



Präambel / Vorwort

Im Bewusstsein unserer Verantwortung für eine inklusive und geschlechtergerechte Arbeitsumgebung stellen wir den zweiten Gleichstellungsplan für den Zeitraum von 2023 bis 2029 vor.

Die letzten sechs Jahre, in dem die Maßnahmen des ersten Gleichstellungsplans umgesetzt werden sollten, waren sehr fordernd. Besonders einschneidend für unsere Arbeit war das Jahr 2020. Im Januar dieses Jahres startete das Modellvorhaben im Pfalz-Klinikum und das Trägerbudget in der Gemeindepsychiatrie nahm erste Formen an. Daraus resultierten auch neue Angebote und neue Herausforderungen für den Arbeitsalltag vieler Mitarbeitenden.

Überschattet wurden diese Transformationsprozesse durch die Corona-Pandemie, die uns vor große Herausforderungen stellte. Den Spagat zwischen beruflichen Extremsituationen, innovativen Konzepten, neuen Arbeitsbereichen und Vereinbarkeitsthemen, wie geschlossenen Kitas und Schulen oder vulnerablen Angehörigen, machte die Jahre 2020 und 2021 für alle zu einem extrem fordernden. Hinzu kamen mit dem Krieg in der Ukraine weitere (Poly-)Krisen.

Die sogenannten Babyboomer gehen in den kommenden zehn Jahren in Rente und die Ausbildungszahlen in der Pflege sinken. Kurz, der Fachkräftemangel ist auch im Pfalz-Klinikum angekommen. Der Fachkräftemangel wird auch die Gleichstellung in den kommenden Jahren beschäftigen, da dieser direkten Einfluss auf Arbeitszeiten und Gehälter haben wird. Die Renteneintritte der Babyboomer dagegen bergen Chancen für die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen, die zurzeit dort noch unterrepräsentiert sind (vgl. 3.1.3). Denn auch bei uns gilt: Psychosoziale Versorgung ist weiblich, Führung aber noch überwiegend männlich.

In Zeiten des demografischen Wandels werden neben unseren Nutzenden auch unsere Mitarbeitenden diverser. Menschen verschiedener Religionen, aus verschiedenen Kulturen und verschiedener Nationalitäten arbeiten im Pfalz-Klinikum zusammen. Es ist uns ein Anliegen allen Bezugsgruppen mit Respekt entgegenzutreten. Toleranz und Wertschätzung spiegelt sich unter anderem in der Sprache und der Unternehmenskultur wieder. Um eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen gründete sich 2023 eine Arbeitsgruppe Diversity, die über die Genderstrategie hinaus, Diskriminierungsfallen nach dem AGG im Unternehmen aufspürt und zu einer toleranten Unternehmenskultur beiträgt.

Generell gibt es zum ersten Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2016 sowie dem Zwischenbericht von 2019 keine große Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik am Pfalz-Klinikum. Durch die oben beschriebenen Krisen und zusätzlichen Belastungen konnten einige Themen nicht bearbeitet werden, z. B. waren Fort- und Weiterbildung fast zwei Jahre kaum möglich.

Ob diese globalen und zum Teil immer noch sehr aktuellen Herausforderungen dazu führten die geforderten Ziele nicht erreicht zu haben lässt sich faktisch nicht abbilden.

Trotz einiger noch ausstehenden Maßnahmen blicken wir optimistisch in die Zukunft der Gleichstellung im Pfalz-Klinikum. Kleine Schritte, insbesondere mit Blick auf die Förderung und Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen, Diversität sowie weitere Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stehen oben auf unserer Agenda.

Paul Bomke
Geschäftsführer

Bei Fragen zum Gleichstellungsplan wenden Sie sich bitte an Stephanie Matheis stephanie-matheis@pfalz-klinikum.de oder an die Gleichstellung gleichstellungsbeauftragte@pfalz-klinikum.de.