

Gender Equality Plan

I. Ausgangslage

Die Bosch Health Campus GmbH (im Folgenden „**BHC**“) ist die Muttergesellschaft der Robert Bosch Gesellschaft für Medizinische Forschung mbH (im Folgenden „**RBMF**“) und der Robert Bosch Krankenhaus GmbH (im Folgenden „**RBK**“). Das RBK ist die Muttergesellschaft der Klinik Schillerhöhe GmbH (im Folgenden „**KSH**“) und der Medizinisches Versorgungszentrum am Robert Bosch Krankenhaus GmbH (im Folgenden „**MVZ**“). All diese Gesellschaften bilden zusammen den Bosch Health Campus.

Der Bosch Health Campus will durch verschiedenste Forschungs-, Förderungs-, Behandlungs- und Bildungsmaßnahmen eine zukunfts- und patientenorientierte Gesundheitsversorgung praktizieren und eine entsprechende Entwicklung vorantreiben. Dazu werden medizinische Forschung und Behandlung von Patienten verzahnt. Durch die Zusammenführung verschiedener Fachbereiche an einem Ort wird ein interdisziplinärer Austausch von Wissenschaft und Praxis auf höchstem Niveau gewährleistet. Ziel des Bosch Health Campus ist es, einen Beitrag zur Umsetzung der in der öffentlichen Gesundheitspflege notwendigen Veränderungen zu leisten, die durch die aktuellen Herausforderungen in diesem Bereich, wie beispielsweise den demografischen Wandel, die Digitalisierung oder technologische Innovationen hervorgerufen werden.

Forschungs-, Behandlungs- und Lehrinhalte und -methoden dürfen zur Gewährleistung eines möglichst hohen Standards nicht unter der Aufteilung des Bosch Health Campus in verschiedene, rechtlich selbstständige Gesellschaften leiden. Diese arbeiten zur Gewährleistung einer optimalen Forschung und Behandlung auf allen Ebenen eng zusammen. Daher existieren am Bosch Health Campus vielerlei soziale Maßnahmen und Einrichtungen, die sich auf alle an ihm beteiligten Gesellschaften beziehen. Dies betrifft auch die

Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Vor diesem Hintergrund bezieht sich der nachfolgende Gender Equality Plan auf BHC, RBMF, RBK, KSH und MVZ. Nur so können die tatsächliche Gleichstellungssituation und die darauf bezogenen Maßnahmen möglichst transparent und realitätsgetreu abgebildet werden.

II. Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter am Bosch Health Campus

Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften sprechen sich gegen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder Religion aus. Sie sehen es als ihre soziale Verantwortung an, diese Werte zu fördern und die Gleichstellung aller Menschen unabhängig von diesen Merkmalen zu fördern. Der vorliegende Gender Equality Plan soll einen Beitrag dazu in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter leisten. Diese spielt am Bosch Health Campus eine wichtige Rolle.

Nur bei tatsächlich bestehender Chancengleichheit ist es jeder Person möglich, ihr individuelles Potential vollständig auszuschöpfen. Daher können Wissenschaft, Lehre und Praxis ihre volle Leistungs- und Innovationsfähigkeit erst im Falle einer Gleichberechtigung aller Geschlechter entfalten. Die Beseitigung geschlechtsbezogener Diskriminierungen ist daher für den Erfolg des Bosch Health Campus mitentscheidend. Daneben soll der vorliegende Gender Equality Plan die Anforderungen des Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe der Europäischen Union erfüllen.

III. Zuständigkeit und Veröffentlichung

Aufgrund der Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter wird der vorliegende Gender Equality Plan von den Geschäftsführern aller Gesellschaften des Bosch Health Campus beschlossen. So wird gewährleistet, dass das Thema von den höchsten Leitungsebenen der Gesellschaften mit angemessener Aufmerksamkeit behandelt wird. Durch diese strukturelle

Verankerung auf der höchsten Verantwortungsebene ist eine effektivere Förderung der Gleichstellung möglich, als dies durch heterogene und unkoordinierte Einzelmaßnahmen der Fall wäre.

Dennoch kann der Gender Equality Plan nur wirksam sein, wenn er auf allen Ebenen gelebt wird. Deswegen sind alle Beschäftigten des Bosch Health Campus, besonders solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, im Rahmen ihrer Tätigkeit zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und der Berücksichtigung der Chancengleichheit angehalten.

Der Gender Equality Plan ist auf der Website des Bosch Health Campus veröffentlicht. Für die Beschäftigten der verschiedenen Gesellschaften des Bosch Health Campus ist der Gender Equality Plan zum Abruf im Intranet bereitgestellt. Durch eine schriftliche Mitarbeiterinformation ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten von dieser Veröffentlichung Kenntnis erlangen. Zusätzlich ist der Gender Equality Plan in Papierform bei der AGG-Beauftragten zur Einsicht ausgelegt. Auch darauf ist in der Mitarbeiterinformation hingewiesen.

IV. Ausgangslage

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Effektive und zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind nur möglich, wenn diese an der aktuellen Beschäftigtenstruktur ausgerichtet werden. Die Kenntnis der Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten ist zwingende Voraussetzung zur Identifikation dringender Handlungsbedarfe. Nur so können Maßnahmen ganz speziell auf die Eigenarten und Anforderungen der Bereiche zugeschnitten werden, in denen eine gezielte Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beabsichtigt ist. Vor diesem Hintergrund soll nachfolgend die Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten jeder am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaft jeweils insgesamt und unterteilt nach Berufsgruppen dargestellt werden. Die folgenden Angaben

stellen die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten der jeweiligen Gesellschaften und Berufsgruppen im Jahr 2025 dar.

- 1.1 Am Bosch Health Campus waren im Jahr 2025 gesellschaftsübergreifend insgesamt durchschnittlich 3.693 Personen beschäftigt. Davon waren insgesamt 2.721 (73,7 %)¹ weiblich, 971 (26,3 %) männlich und eine Person divers.
- 1.2 Die Verteilung der Geschlechter unter den insgesamt in den jeweiligen Gesellschaften Beschäftigten stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl der insgesamt Beschäftigten ²	Anzahl der weiblichen Beschäftigten	Anzahl der männlichen Beschäftigten	Anzahl der divers Beschäftigten
BHC	23	16 (69,6 %)	7 (30,4 %)	0 (%)
RBMF	214	144 (67,3 %)	70 (32,7 %)	0 (%)
RBK	3.047	2.250 (73,8 %)	796 (26,1 %)	1 (0,0 %)
KSH	370	283 (76,5 %)	87 (23,5 %)	0 (%)
MVZ	39	28 (71,8 %)	11 (28,2 %)	0 (%)

¹ Angaben in Prozent sind auf eine Nachkommastelle gerundet.

² Köpfe durchschnittlich.

- 1.3 Im BHC gibt es die Berufsgruppe Verwaltung. Die Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten im BHC stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl der insgesamt Beschäftigten ²	Anzahl der weiblichen Beschäftigten	Anzahl der männlichen Beschäftigten
Verwaltung	23	16 (69,6 %)	7 (30,4 %)

- 1.4 Innerhalb der RBMF waren im Jahr 2024 insgesamt durchschnittlich 214 Personen beschäftigt. Davon waren insgesamt 144 (67,3 %) weiblich und 70 (32,7 %) männlich.

- 1.5 Innerhalb des RBK existieren die Berufsgruppen Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Medizinisch-technischer Dienst, Funktionsdienst, Klinisches Hauspersonal, Wirtschafts- und Versorgungsdienst, Technischer Dienst, Verwaltung, Sonderdienst, Personal der Ausbildungsstätten. Die Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen im RBK stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl der insgesamt Beschäftigten	Anzahl der weiblichen Beschäftigten	Anzahl der männlichen Beschäftigten	Anzahl der divers Beschäftigten
Ärztlicher Dienst	456	230 (50,4 %)	225 (49,3 %)	1 (0,2 %)
Pflegedienst	1.170	945 (80,8 %)	225 (19,2 %)	0 (0 %)
Medizinisch- technischer Dienst	422	368 (87,2 %)	54 (12,8 %)	0 (0 %)
Funktionsdienst	573	431 (75,2 %)	142 (24,8 %)	0 (0 %)

Klinisches Hauspersonal	18	18 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	56	28 (50 %)	28 (50 %)	0 (0 %)
Technischer Dienst	46	10 (21,7 %)	36 (78,3 %)	0 (0 %)
Verwaltung	275	194 (70,5 %)	81 (29,5 %)	0 (0 %)
Sonderdienst	7	3 (42,9 %)	4 (57,1 %)	0 (0 %)
Personal der Ausbildungsstätten	24	23 (95,8 %)	1 (4,2 %)	0 (0 %)

- 1.6 Innerhalb der KSH existieren die Berufsgruppen Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Medizinisch-technischer Dienst, Funktionsdienst, Klinisches Hauspersonal, Wirtschafts- und Versorgungsdienst, Technischer Dienst, Verwaltung, Sonderdienst, Personal der Ausbildungsstätten. Die Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen in der KSH stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl der insgesamt Beschäftigten	Anzahl der weiblichen Beschäftigten	Anzahl der männlichen Beschäftigten	Anzahl der divers Beschäftigten
Ärztlicher Dienst	53	32 (60,4 %)	21 (39,6 %)	0 (0 %)
Pflegedienst	197	156 (79,2 %)	41 (20,8 %)	0 (0 %)
Medizinisch-technischer Dienst	26	26 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

Funktionsdienst	31	25 (80,6 %)	6 (19,4 %)	0 (0 %)
Klinisches Hauspersonal	21	21 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	10	5 (50 %)	5 (50 %)	0 (0 %)
Technischer Dienst	5	1 (20 %)	4 (80 %)	0 (0 %)
Verwaltung	23	13 (56,5 %)	10 (43,5 %)	0 (0 %)
Sonderdienst	2	2 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Personal der Ausbildungsstätten	2	2 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

- 1.7 Innerhalb des MVZ existieren die Berufsgruppen Ärztlicher Dienst, Medizinisch-technischer Dienst und Verwaltung. Die Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen im MVZ stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl der insgesamt Beschäftigten	Anzahl der weiblichen Beschäftigten	Anzahl der männlichen Beschäftigten
Ärztlicher Dienst	15	6 (40 %)	9 (60 %)
Medizinisch- technischer Dienst	23	22 (95,7 %)	1 (4,3 %)
Verwaltung	1	0 (0 %)	1 (100 %)

2. Bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen

Nachfolgend werden die am Bosch Health Campus bereits vorhandenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter dargestellt. Aufgrund der gesellschaftsübergreifenden Arbeitsweise am Bosch Health Campus werden viele Prozesse bzw. Maßnahmen zentral gesteuert und unterschiedslos für alle an ihm beteiligten Gesellschaften angeboten. Dazu gehören auch die bereits ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich daher auf alle am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften, mithin BHC, RBMF, RBK, KSH und MVZ.

2.1 Einstellungen und Recruiting

Werden in den am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften zu besetzende Stellen öffentlich ausgeschrieben, wird dabei eine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet. So soll bei allen Personen unabhängig von ihrem Geschlecht die Bereitschaft gefördert werden, sich zu bewerben.

Einstellungsentscheidungen werden unabhängig von bewussten und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen getroffen und orientieren sich ausschließlich an sachlich gerechtfertigten sozialen und fachlichen Kriterien. Zu diesem Zweck regelt eine am Bosch Health Campus standardisierte Vorgehensweise den Einstellungsprozess und die dabei zulässigen Auswahlkriterien. Ziel aller Gesellschaften am Bosch Health Campus ist es, eine angemessene Verteilung der Geschlechter unter den Beschäftigten zu gewährleisten. Darauf wird im Bewerbungsprozess unter Wahrung des Vorrangs der Qualifikation geachtet.

Auch für die Führungsebenen und die Entscheidungsträger der am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften soll sichergestellt werden, dass geschlechtsspezifische Aspekte in der Leitungstätigkeit der Entscheidungsträger selbst ausreichend Berücksichtigung finden und Benachteiligungen aufgrund des

Geschlechts in der Ausübung von Führungstätigkeiten unterbleiben.

2.2 Interne Schulungen und Fortbildungsveranstaltungen

Über das interne Fortbildungsportal wird eine Schulung zum Thema „Gender Bias“ angeboten. Alle Beschäftigten einer am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaft können diese absolvieren. Die Teilnahme ist freiwillig. Mit der Schulung soll ein Bewusstsein für systematische Verzerrungseffekte geschaffen werden, die durch geschlechtsspezifische Stereotypisierungen und Vorurteile hervorgerufen werden und sowohl Wahrnehmungen als auch Entscheidungen beeinflussen. Entscheidungsträger und Mitglieder der Führungsebene sollen so die Möglichkeit erhalten, die Geschlechtsneutralität ihrer Teamführungs- und Leitungstätigkeiten zu verbessern.

2.3 Work-Life-Balance und Unternehmenskultur

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können, bieten alle Gesellschaften am Bosch Health Campus familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an. Eine Beschäftigung in Teilzeit und die Wahrnehmung von Elternzeit sind unterschiedslos für alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht und in allen Berufsgruppen möglich. Durch individuelle Vereinbarungen kann zudem die Lage der Arbeitszeit an die individuellen familiären Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden. Zudem ist in den am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice auf Grundlage einer individuellen Vereinbarung möglich, soweit dies aufgrund der Art der jeweiligen Tätigkeit möglich ist.

Die Vergütung der Beschäftigten der am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften erfolgt geschlechtsunabhängig. Leitbild und Ziel ist eine leistungsorientierte und -gerechte Bezahlung.

Am Bosch Health Campus existiert bereits die Kindertagesstätte „Maykäfer“ mit einer Betreuungskapazität von 53 Plätzen. Betreuungsberechtigt sind alle Kinder von Beschäftigten einer am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaft. Der

Ressourcenaufwand für die Kindertagesstätte Maykäfer betrug im Jahr 2025 knapp 423 TEUR.

2.4 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung

Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften sprechen sich konsequent gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung aus. Diese Einstellung spiegelt sich in den Werten des Leitbildes von Bosch wider, das den Beschäftigten aller am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften vermittelt wird. Dieses ist im Intranet veröffentlicht und wird im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte erläutert.

Die konsequente Verhinderung und Verfolgung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist eine Aufgabe von herausragender Bedeutung. Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften ergreifen daher effektive Maßnahmen sowohl in der Prävention als auch in der Aufklärung und Sanktionierung eines solchen Verhaltens. Unumgänglicher Grundstein für die wirksame Ahndung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist es, von diesen Taten überhaupt Kenntnis zu erlangen. Daher wurden am Bosch Health Campus für Zeugen und Opfer von sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung niedrigschwellige Möglichkeiten geschaffen, ein solches Fehlverhalten zu melden. Nur so werden die zuständigen Personen überhaupt erst in die Lage versetzt, Sanktionsmaßnahmen einleiten zu können. Zeugen und Opfer von sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung in den am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften können sich daher an verschiedene Stellen wenden: Entsprechende Meldungen können an den Compliance-Beauftragten gerichtet werden. Dazu verweisen wir auf den geltenden Verhaltenskodex des Bosch Health Campus. Zudem gibt es für die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften einen AGG-Beauftragten, der für die Entgegennahme und die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG zuständig ist. Außerdem wurde ein externer Rechtsanwalt als mögliche Anlaufstelle für Whistleblower

benannt. Die Kontaktdaten sind im Intranet veröffentlicht und intern kommuniziert.

2.5 Integration der Geschlechtsdimension in den Inhalt von Forschung und Lehre

In allen Forschungsprojekten, die auf dem Bosch Health Campus durchgeführt werden, wird bedacht, welche Auswirkungen der Genderaspekt auf den Forschungsinhalt hat bzw. potentiell haben könnte. Sollten genderspezifische Unterschiede bestehen, werden diese im Forschungsinhalt und in den Forschungsmethoden berücksichtigt. Sofern aus dem Forschungsthema nicht eine eindeutige Geschlechtsspezifität hervorgeht, werden grundsätzlich beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Fragestellungen, Thesen, Forschungsarbeiten etc. werden dabei geschlechtsneutral formuliert. Das Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten herzustellen, führt auch dazu, dass unter den Forschenden und Lehrenden eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter gewährleistet ist. Dadurch ist sichergestellt, dass alle Geschlechter einen eigenen Beitrag zu den Forschungs- und Lehrinhalten leisten können.

V. Evaluierung der Ausgangslage und Zielsetzung

Auch mit der aktualisierten Beschäftigtenstruktur im Jahre 2025 wird deutlich, dass in allen Gesellschaften am Bosch Health Campus Frauen sowohl insgesamt als auch in den jeweiligen Berufsgruppen nicht unterrepräsentiert sind. Der Pflegedienst ist am Bosch Health Campus die Berufsgruppe, in der mit Abstand am meisten Personen beschäftigt sind (1.367). In dieser sind Frauen deutlich in der Überzahl (80,5 %). Auch in den allermeisten sonstigen Berufsgruppen ist eine teils deutliche Mehrzahl der Beschäftigten weiblich.

Liegt der Anteil an Frauen unter den Beschäftigten über 40 Prozent, sehen die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften keinen Handlungsbedarf zu einer gezielten Erhöhung dieses Anteils. In diesem Fall sehen sie ein

angemessenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern unter den Beschäftigten als gegeben an. Die Vorgabe eines starren Verhältnisses der Geschlechter von je 50 Prozent würde die Berücksichtigung konkreter Einzelfälle unmöglich machen und die natürlichen Schwankungen in der Praxis ignorieren.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Beschäftigtenstruktur, in der eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten weiblich ist, legen die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften bei den künftig zu ergreifenden Maßnahmen ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf den Ausbau von Sensibilisierungs- und Fortbildungsveranstaltungen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Prävention von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Die Maßnahmen in diesem Bereich sollen ausgebaut und erweitert werden. Zur Beibehaltung dieses hohen Anteils weiblicher Beschäftigter ist es entscheidend, geschlechtsdiskriminierende Arbeitsbedingungen abzubauen. Wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine wirksame Prävention und Sanktion von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung gegeben ist, können diese Beschäftigten langfristig am Bosch Health Campus gehalten werden.

VI. Maßnahmen und Ressourcen zur Zielerreichung

Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften wollen sich auch in Zukunft für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter fördern.

1. Ressourcen

Zur Gewährleistung der Aufrechterhaltung der bereits ergriffenen und zur Umsetzung der für die Zukunft geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verpflichten sich die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften dazu, die dafür notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen in ausreichendem Umfang bereitzustellen. Von der Festlegung eines speziellen Budgets für Maßnahmen zur

Förderung der Geschlechtergleichstellung wird abgesehen. Der Umfang der dafür eingesetzten Mittel soll nicht absolut begrenzt werden, sondern an dem konkreten Bedarf ausgerichtet werden, der für eine effektive Umsetzung aller geplanten Maßnahmen erforderlich ist. Sollte sich ein im Voraus kalkuliertes Budget als zu niedrig erweisen und für eine effektive Umsetzung aller vorgesehenen Maßnahmen nicht ausreichen, würde dies dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sogar zuwiderlaufen. Ein Einsatz von Ressourcen im Umfang der konkreten Erforderlichkeit erscheint daher zur Erreichung der Gleichstellungsziele förderlicher als ein beziffertes Budget.

2. Einführung weiterer und Ausbau bereits bestehender Maßnahmen

Um die Gleichstellung der Geschlechter und die Herstellung von Chancengleichheit weiter voranzutreiben, sollen am Bosch Health Campus weitere Maßnahmen eingeführt und bereits bestehende Maßnahmen fortgeführt und ausgebaut werden.

Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften sind der Ansicht, dass die zahlreichen von ihnen bereits ergriffenen Maßnahmen in einer effektiven Art und Weise zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen. Dies wird insbesondere an dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter am Bosch Health Campus und in den einzelnen Berufsgruppen deutlich. Nichts desto trotz werden die bereits bestehenden Maßnahmen stets auf ihre fortbestehende Effektivität hin überprüft. So sollen bestehende Maßnahmen umgehend an geänderte Verhältnisse angepasst oder aufgrund einer ansteigenden Nachfrage oder eines erhöhten Bedarfs ausgebaut werden können.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Punkt der Geschlechtergleichstellung. Nur wenn entsprechende Beschäftigungsbedingungen angeboten werden, können Rekrutierungsmaßnahmen zur Förderung der Einstellung eines unterrepräsentierten Geschlechts erfolgreich sein. Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften wollen daher nach wie vor einen Fokus auf die Gewährleistung familienfreundlicher

Arbeitszeitmodelle legen. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind mobile Arbeit und Homeoffice ein wichtiger Bestandteil. Dementsprechend wollen die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften diese Arbeitsformen weiter fördern. Um die Möglichkeit zur mobilen Arbeit und zur Arbeit im Homeoffice unabhängig von einer individuellen Vereinbarung zu ermöglichen, gilt weiterhin die mit dem Betriebsrat am Bosch Health Campus verhandelte Betriebsvereinbarung „BV Mobilarbeit“. So werden die Regelungen zu mobiler Arbeit und Homeoffice vereinheitlicht. Durch die Schaffung eines kollektivrechtlichen Regelungsrahmens soll die Möglichkeit zur mobilen Arbeit und zum Homeoffice attraktiv werden. Durch die Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung werden Hemmnisse abgebaut und die Möglichkeit zu mobiler Arbeit und Homeoffice wird auf eine sichere und unterschiedslos geltende Rechtsgrundlage gestellt.

Zudem sollen neben der bereits bestehenden Schulung zum Thema „Gender Bias“ weitere Sensibilisierungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu Themen der Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung angeboten werden. So sollen Einstellungen, Prozesse und Verhaltensweisen, die Beschäftigte eines Geschlechts benachteiligen, schneller und wirksamer identifiziert und behoben werden können.

Die am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften überprüfen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten am Bosch Health Campus fortlaufend die Möglichkeit der Einführung weiterer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

VII. Evaluierungsprozess

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein laufender, sich stetig weiterentwickelnder Prozess. Einmal erzielte Erfolge bleiben nicht automatisch dauerhaft bestehen, sondern können wieder verloren gehen. Dementsprechend sind die Überwachung,

Bewertung und Weiterentwicklung eines Gender Equality Plans und der darin vorgesehenen Maßnahmen und Ziele wichtige Bestandteile zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter.

Vor diesem Hintergrund wird jährlich eine Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt. Wie unter IV.1. dargestellt, wird dabei ermittelt, wie viele Personen in den jeweiligen am Bosch Health Campus beteiligten Gesellschaften und den in ihnen vertretenen Berufsgruppen beschäftigt sind und wie die Geschlechter unter diesen Beschäftigten verteilt sind. Anhand dieser Daten kann der Grad des Erfolgs oder Misserfolgs der im Gender Equality Plan vorgesehenen Maßnahmen bewertet und diese können entsprechend angepasst werden. Die Personalabteilung berichtet zur Beschäftigtenstruktur an die Geschäftsführung. Diese bewertet die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im letzten Jahr und entscheidet auf dieser Grundlage über eine Anpassung der Maßnahmen.

Stuttgart, 22.09.2026



Prof. Dr. Mark Dominik Alscher

Geschäftsführer