

IFB Gleichstellungsplan 2025 - 2028

Rechtliche Grundlagen

Die Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB) setzt die hier aufgeführten Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst um. Die grundlegenden Vorgaben wie die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten inkl. einer Vertretung, die Erstellung eines Gleichstellungsplans alle vier Jahre sowie die jährliche Kontrolle der Umsetzung definierter Maßnahmen und Ziele sind selbstverständlich. Die Ziele sind die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu verbessern.

Dabei setzt die IFB die im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode gestellte Aufgabe „mit der Umsetzung des neuen Gleichstellungsgesetzes, dafür zu sorgen, dass Frauen im öffentlichen Dienst bessere Chancen haben, höherwertige Tätigkeiten auszuüben und mehr Führungsverantwortung zu übernehmen“ um. Ferner wird sie die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass auch Männer die Möglichkeit haben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.“

Grundgesetz, Artikel 3

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg, Artikel 3

(2) Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Bundesgleichstellungsgesetz, § 1

Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligung von Frauen gilt es zu beseitigen bzw. zu verhindern. Die Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten muss verbessert werden. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen soll durch gezielte Förderung

behooben werden. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen soll zeitnah erreicht werden.

1 Einleitung und Rückschau auf den vorherigen Gleichstellungsplan

Wesentliche Bestandteile des Gleichstellungsplans sind die Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus findet sich hier eine Analyse der im letzten Gleichstellungsplan 2021 – 2024 gesetzten Ziele und Maßnahmen.

Maßnahme	Validierung
1 Vor jeder Stellenausschreibung wird eine Auswertung des Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in der jeweiligen Entgeltgruppe erstellt.	erfüllt
2 Jede Stellenausschreibung enthält eine Ermutigungsklausel für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht, sofern erforderlich.	nicht wirkungsvoll
3 Jede offene Stelle wird auch in Teilzeit angeboten.	erfüllt
4 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Vertreter können alle Bewerbungen einsehen und an Auswahlgesprächen teilnehmen.	erfüllt
5 Die Führungskräfte nutzen Mitarbeitergespräche zur gezielten Thematisierung der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung der Frauen. Dies kann bspw. durch verstärkte Übernahme von Vertretungsaufgaben erfolgen oder auch durch gezielte Qualifizierung der Mitarbeiterinnen.	verstärken
6 Führungskräfte achten bei der Übertragung besonderer Aufgaben, z.B. Projektleitung oder Mitarbeit in exponierten Arbeitsgruppen, darauf, vor allem Frauen gezielt anzusprechen und diesen somit die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiter zu qualifizieren.	erfüllt
7 Das interne Seminarangebot wird um spezielle Angebote erweitert, mit denen ganz konkret auf die Belange der Frauen in Führungspositionen eingegangen wird, z.B. "Frauen in Führung".	verstärken
8 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentraler Schwerpunkt der Personalarbeit und wird es auch in den kommenden Jahren sein. Hierunter fallen ein weiterer Ausbau der Teilzeitarbeit und eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Es wird außerdem die Re-Zertifizierung für das Prädikat TOTAL E QUALITY für Chancengleichheit in 2022 angestrebt.	erfüllt
9 Die Anforderungen an die Erreichbarkeit und Präsenz der Führungskräfte mit Familienaufgaben werden entsprechend berücksichtigt. So finden Sitzungen nach Möglichkeit nur in der Kernarbeitszeit statt, Überstunden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben sollen vermieden werden.	verstärken

10	Der weitere Ausbau von mobilen Arbeitsplätzen wird angestrebt, allerdings soll dies explizit nicht zu einer Verlagerung der Arbeitsbelastung auf die Freizeit führen.	erfüllt
11	Neben der unter Maßnahme 8 erwähnten Re-Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat wird die zusätzliche Zertifizierung für Diversity für vorbildliches Engagement in Sachen individueller Verschiedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der gleichzeitigen Umsetzung der hierfür erforderlichen Maßnahmen angestrebt.	Nicht weiter sinnvoll

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2021 – 2024 zum Stichtag 31.12.2023

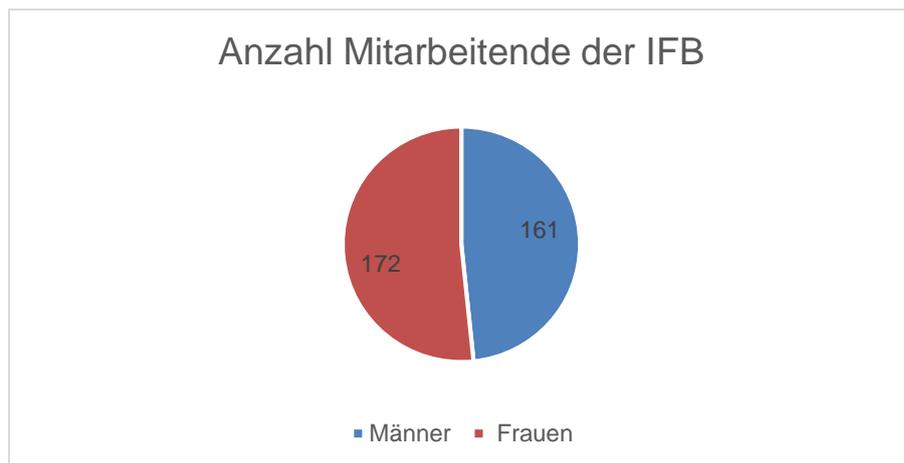
Ziel	Beschreibung	Zielerreichung
1	Erhöhung des Anteils an Männern in den Entgeltgruppen 9 und 9B von 20% auf 24% und in der Entgeltgruppe 10 eine Erhöhung von aktuell 34% auf 38%.	E9/9B 22 % E10 52 %
2	Erhöhung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 13 von 36% auf 40% sowie in den Entgeltgruppen 14 und 15 von derzeit 27% auf 32%. In den anderen betroffenen Entgeltgruppen sind aktuell keine Vakanzen zu erwarten.	E13 53 % E14/15 28 %
3	Erhöhung des Frauenanteils im unteren und mittleren Management von 30% auf rd. 33%.	34 %

Für die Geltungsperiode 2025 – 2028 werden, basierend auf aus durchgeführte Analysen in strategisch wichtigen Bereichen ermittelte Anteile des unterrepräsentierten Geschlechts* in der letzten Periode 2021 – 2024 - neue Ziele gesetzt sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen definiert. Diese Maßnahmen werden in der neuen Periode die Gleichstellung noch weiter voranbringen und damit dem Ziel der paritätischen Verteilung der Geschlechter über verschiedene definierte Gruppen näherbringen.

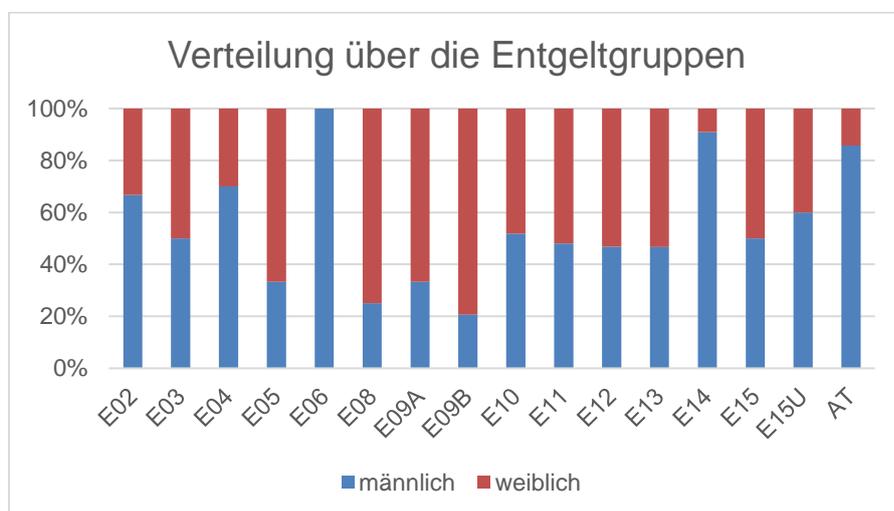
2 Personalstrukturanalyse, Ziele und Maßnahmen

2.1 Bestandsaufnahme

Das über die letzten Jahre verfolgte Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung ist auf Gesamtbankebene bereits nahezu erreicht. Zum Stichtag 31.12.2023 waren insgesamt 333 Mitarbeitende (exkl. 9 Auszubildende sowie 2 Geringfügig Beschäftigte) beschäftigt, davon 172 Frauen (52%) und 161 Männer (48%).



Betrachtet man die Verteilung der Mitarbeitenden auf die einzelnen Entgeltgruppen nach Geschlecht differenziert, zeigen sich folgende Auffälligkeiten:



In den unteren Entgeltgruppen (E2 bis E6) sind durchschnittlich 60% männlich und 40% weiblich, dies bedeutet eine leichte Unterrepräsentanz* der Frauen. In diesen Gruppen sind mehrheitlich Werkstudernde zu finden. Die Erfahrung zeigt, dass über einen längeren Zeitraum betrachtet, hier keine Unterrepräsentanzen vorhanden sind.

Nach wie vor sind in den Entgeltgruppen E8 – E9A/B mit einem Anteil von 78 % wesentlich mehr Frauen als Männer zu finden: Die Entgeltgruppe 8 kann hier weitgehend unbeachtet bleiben, da hier nur eine sehr geringe Mitarbeitendanzahl zu finden ist und hier keine Nach- bzw. Neubesetzungen erfolgen. In der Entgeltgruppe 9A/B findet sich die Sachbearbeitung, bei der Frauen überproportional stark vertreten sind, Männer hingegen unterrepräsentiert.

Der Anteil an Frauen in den höheren Entgeltgruppen (E14 – E15Ü) ist 28% weiterhin deutlich unterrepräsentiert, bei den AT Verträgen sogar mit 14% eine recht deutliche Unterrepräsentanz.

Betrachtete man die Entgeltgruppen einzeln fällt auf, dass in der E 13 mittlerweile eine Parität vorliegt.

*Unterrepräsentanz ist gemäß § 3 Absatz 1 HmbGleiG gegeben, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach § 3 Absatz 3 HmbGleiG unter 40% liegt. Das langfristig zu erreichende Ziel ist es, eine Geschlechterparität (50%) in allen Bereichen nach § 3 Absatz 3 HmbGleiG zu erreichen.

Sehr deutlich wird hingegen die Unterrepräsentanz in der E 14 mit 9%. Diesem starken Ungleichgewicht soll in diesem GSP mit dem **Ziel 1** entgegengewirkt werden: Erhöhung des Anteils der Frauen in E 14 von derzeit 9% auf 30%.

Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Frauen in der Entgeltgruppe 14 von derzeit 9% auf 30%.

Ein genauer Blick auf die Entgeltgruppe 15/15Ü zeigt zum Stichtag 31.12.2023 eine nur unwesentliche Unterrepräsentanz von 43%. Hingegen sind bereits in 2024 Veränderungen bekannt, die dieser Unterrepräsentanz entgegenwirken. Daher wird hier das **Ziel 2** formuliert, lediglich eine unwesentliche Unterrepräsentanz von 43% beizubehalten.

Ziel 2: Beibehaltung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 15/15Ü von derzeit 43%.

In den mittleren Entgeltgruppen (E10 – E12) findet sich eine paritätische Verteilung, weshalb hier aktuell kein Handlungsbedarf besteht.

2.2 Personalgewinnung und Ausbildung

Nach wie vor ist es eine große Herausforderung qualifizierte und für die IFB passende Mitarbeitende am angespannten Arbeitsmarkt zu gewinnen. Darüber hinaus wird es immer wichtiger die IFB Mitarbeitenden zu halten, zu motivieren und weiterzuentwickeln. Die Fluktuationsquote* liegt wie in den Vorjahren bei rd. 6 %. Damit liegt die Fluktuationsrate deutlich unter der Fluktuationsrate im öffentlichen Dienst von 13,4%** . Nimmt man wiederum weitere Abgangsgründe wie z.B. Ruhestand, Aufhebungsverträge und Kündigung durch den Arbeitgeber dazu, liegt die IFB mit rd. 10% deutlich unter dem Durchschnitt deutscher Banken von 13,7%. Als gesunde Fluktuationsrate gilt eine Rate zwischen 8 – 12 %, was zeigt, dass die IFB hier im guten Bereich liegt. Neben Arbeitnehmerkündigungen gab es planbare Altersabgänge von 6 Mitarbeitenden sowie 6 auslaufende befristete Verträge.

Im Jahr 2023 haben sich ohne Auszubildende auf 64 ausgeschriebene Stellen 959 Interessenten beworben; davon waren 391 Frauen und 568 Männer. Es wurden 139 Bewerbungsgespräche geführt, die zu 64 Neueinstellungen führten; davon 30 Frauen und 34 Männern. Hier wird erkenntlich, dass die IFB bei der Einstellung bereits nahezu eine Parität erfüllt.

*Die **Fluktuationsrate** wurde hier wie folgt berechnet: wobei unter den arbeitnehmerseitigen Personalabgängen die Kdg. durch den AN zu verstehen sind.

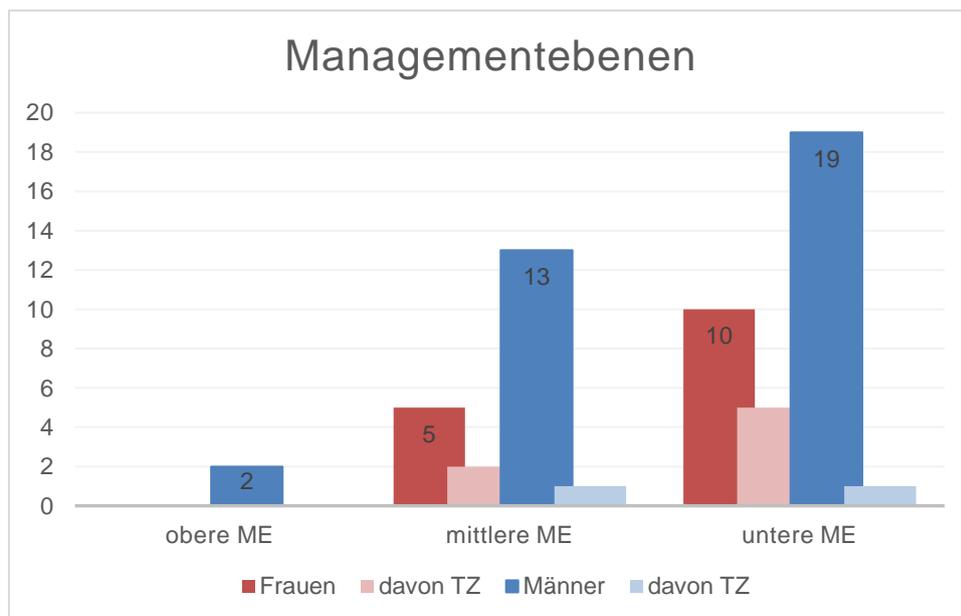
Fluktuationsrate =	$\frac{\text{Arbeitnehmerseitige Personalabgänge*}}{(\text{Ø Gesamtpersonalbestand} - 1/2 \text{ Neuzugänge/Abgänge})} * 100$
--------------------	---

** Quelle: <https://asana.com/de/resources/turnover#was-ist-eine-gute-fluktuation>

In 2023 bildet die IFB Immobilienkaufleute und Duale Studierende (Studiengang Immobilienwirtschaft) aus. Die IFB hat entschieden die Ausbildung zur Kauffrau/ -mann zur Bürokommunikation nicht weiter durchzuführen, da dieses Berufsbild in der IFB kaum noch zu finden ist. Zum Stichtag waren bei der IFB 6 Auszubildende beschäftigt, davon 3 Frauen und 3 Männer. Von den 3 zum Stichtag beschäftigten Dual Studierenden waren 2 Frauen und 1 Mann. Auch hier zeigt sich eine deutliche Ausgewogenheit der Geschlechter.

2.3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung

Betrachtet man die verschiedenen Managementebenen im Detail, ergeben sich folgende Verteilungen auf die wie folgt definierten Managementebenen.



Obere Managementebene (ME): Vorstand / Mittlere Managementebene: Abteilungsleitung inkl. Stellvertretung / Untere Managementebene: Leitung Organisationseinheit (OE Leitung) inkl. Stellvertretung

Die vor allem in der oberen und mittleren Managementebene zu erkennende Unterrepräsentanz von Frauen soll im GSP 2025 – 2028 ein besonderes Augenmerk gelten. Es ist bereits mit der erfolgten Nachbesetzung des scheidenden Vorstands durch eine weibliche Nachbesetzung in 2025 auf oberer Managementebene eine Parität erreicht.

Bei zukünftigen Vakanzen wird im Recruiting Prozess verstärkt auf eine mögliche weibliche Nachbesetzung geachtet, so soll als **Ziel 3** im mittleren Management die Quote von aktuell 28 % auf 33 % erhöht werden. Die Beachtung der Qualifikation unabhängig des Geschlechts bleibt hiervon unberührt.

Ziel 3: Der Frauenanteil im mittleren Management soll von derzeit 28% auf 33% erhöht werden.

Im unteren Management konnte in den letzten Jahren der Frauenanteil bereits auf 34% erhöht werden. Dieser Aufwärtstrend soll in der nächsten Periode weiterverfolgt werden und als **Ziel 4** ein Frauenanteil von 38% auf unterer Managementebene verfolgt werden.

Ziel 4: Der Frauenanteil im unteren Management soll von derzeit 34% auf 38% erhöht werden.

Bei dem Anfang 2024 gestarteten IFB Führungskräfte Entwicklungsprogramm sind ein Drittel der Teilnehmer weiblich, was die Förderung weiblichen Führungsnachwuchs verdeutlicht. Im letzten Durchlauf des Programms 2018-2022 war noch keine Frau dabei. Aus diesen beiden gestiegenen weiblichen Anteilen – im unteren Management und im Teilnehmerkreis des Führungskräfte Entwicklungsprogramms - zeigt sich die positive Wirkung der im letzten GSP definierten Maßnahmen, Frauen bei Mitarbeitergesprächen gezielt weiterzuentwickeln, ihnen besondere Aufgaben wie z.B. Projektleitungen/ -teilprojektleitungen zu übertragen sowie sie mit speziellem Seminarangebot für mögliche Führungspositionen zu entwickeln.

Der Anteil an Teilzeitkräften im Management ist bei den weiblichen Führungskräften nach wie vor höher als bei den Männern. Der Anteil an weiblichen Führungskräften die in Teilzeit arbeiten ist auf einem konstant hohen Niveau von 50%. Für die Besetzung der Stellen ist eine mögliche Teilzeitquote in der gesamten IFB nicht relevant, es besteht auf allen Stellen die Möglichkeit sie in Teilzeit zu erfüllen. Dies wird auch in allen Stellenausschreibungen ausdrücklich erwähnt und die hohe Teilzeitquote zeigt, dass dies in der IFB auch umgesetzt ist.

Die IFB bietet ihren Mitarbeitenden ein breites individuelles Fort- und Weiterbildungsprogramm. Hierbei lag der Schwerpunkt der Fortbildung in den letzten Jahren auf Fachfortbildungen (wie verschiedene Windowsschulungen, SAP Schulungen und Schulungen bzgl. des Fördergeschäfts) sowie Re-Zertifizierungen von z.B. Gutachtern. Im Bereich Weiterbildung war das Angebot ebenfalls vielfältig. Schwerpunkte bildeten hier Führungskräfte Coachings und Entwicklungsseminare, Sprachen sowie Bankwissen für Nicht-Bankkaufleute und Basiswissen zu Beihilfe- und Zuwendungsrecht für neue Mitarbeitende. Der Frauenanteil am dem Qualifizierungsmaßnahmen in 2023 lag bei 50%, womit auch hier die Parität erreicht ist.

Die IFB ermöglicht den Mitarbeitenden verschiedene Arbeitszeitmodell wie Teilzeit, Jobsharing und Gleitzeit, um ein familiengerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Die bankweite Möglichkeit des mobilen Arbeitens bietet für alle Mitarbeitenden auch bei spontanen Situationen in der Familie, von zuhause aus zu arbeiten. Dies zeigt sich auch in der Nichtnutzung und daher Abschaffung des Eltern-Kind-Büros. Soweit möglich werden Teamsitzungen möglichst am Vormittag terminiert oder eine Teilnahme ist hybrid möglich. Die Arbeitszeiten sind weiter flexibilisiert bzw. der Zeitraum erweitert worden.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren 6 Frauen in Elternzeit. Zum heutigen Stand (30.09.2024) sind bereits auch 4 Männer Elternzeit. Durch die Einführung der Partnerschaftsmonate wird die Elternzeit auch vermehrt von Männern wahrgenommen.

2.4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

Von den 333 Mitarbeitenden der IFB zum 31.12.2023 arbeiteten 219, davon 138 Männer (ohne Vorstand) und 81 Frauen in Vollzeit. 105 Mitarbeitende* arbeiten in Teilzeit, davon 20 Männer und 85 Frauen.

* exkl. 7 Mitarbeitende in Elternzeit, ein Mitarbeiter in Erwerbsunfähigkeit sowie die zwei Vorstände

Bezogen auf die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden liegt die Teilzeitquote der Männer bei 6%, die der Frauen bei 26%. Bezogen auf die Anzahl der Teilzeit Mitarbeitenden liegt die Quote der Männer bei 19%, die der Frauen bei 81%.

Es lässt sich in 2024 bereits zum 01.09.2024 ein Ansteigen der Teilzeitquote verzeichnen, wodurch Mitarbeitende eine verbesserte Work-life-Balance erreichen können. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass auch immer mehr Männer die Möglichkeit von Teilzeit wahrnehmen.

Die Möglichkeit mobil zu arbeiten steht der Mehrheit der Mitarbeitenden der IFB zur Verfügung. Ausgenommen sind vor allem Mitarbeitende, deren Aufgabe sich nur in der IFB erledigen lässt, wie z.B. Kantinen- und Post/ Archivmitarbeitende. Zum Stichtag hatten nahezu alle Mitarbeitende ein Laptop und hatten damit die Möglichkeit mobil zu arbeiten.

Neben Mitarbeitenden in Elternzeit (zum Stichtag 6 Frauen) und einem Rentner auf Zeit (Erwerbsminderungsrente) gab es zum Stichtag keine anderen Beurlaubungen.

3 Handlungsfelder und Maßnahmen

Neben der Erreichung der formulierten Ziele gilt es das Querschnittsthema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege* bei der Definition von Maßnahmen im Auge zu behalten.

Folgende Ziel wurden im GSP formuliert:

Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Frauen in der Entgeltgruppe 14 von derzeit 9% auf 30%.

Ziel 2: Beibehaltung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 15/15Ü von derzeit 43%.

Ziel 3: Der Frauenanteil im mittleren Management soll von derzeit 28% auf 33% erhöht werden.

Ziel 4: Der Frauenanteil im unteren Management soll von derzeit 34% auf 38% erhöht werden.

Zur Erfüllung dieser Ziele hat sich die IFB eine Reihe oft auf mehrere Ziele gleichzeitig abzielende Maßnahmen gesetzt:

Maßnahme 1: Stärkere Bekanntmachung des Themas Gleichstellung IFB weit, durch z.B. folgende Maßnahmen

- Der neue GSP wird als Powerpoint für die Mitarbeitenden im Intranet veröffentlicht
- Eine regelmäßige Statusmeldung wird für die Mitarbeitenden im Intranet am Anfang jeden Jahres veröffentlicht
- Im Code of Conduct verpflichtet die IFB sich Gleichstellung in Richtung Parität voranzubringen
- Ein neuer Gleichstellungsflyer informiert Mitarbeitende und Bewerberinnen und Bewerber über die Ziele und Maßnahmen des neuen Gleichstellungsplans

Maßnahme 2: In der IFB wird eine Sensibilität für das Thema schaffen, in dem

- Führungskräfte im Rahmen der neuen Mitarbeitergespräche geschult werden, um verstärkt Frauen zu fördern und weiter Vorurteile ggü. Frauen in Führung abzubauen
- Ein neues Employer Branding/ Image des Themas Gleichstellung wird im Intranet veröffentlicht

Maßnahme 3: Einrichtung einer vertrauensvollen Beschwerdestelle als Unterstützungsdienste (intern und/oder extern) für Beschäftigte, die sich ungerecht behandelt fühlen

Maßnahme 4: Im Recruiting Prozess werden weiterhin unterrepräsentierte Frauen bei Stellen in höheren Entgeltgruppen und Führungspositionen mit der glaubhaften Positionierung zur Familienfreundlichkeit (z.B. Teilzeitmöglichkeit) ermutigt und bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Maßnahme 5: Ausrichtung in der Personalentwicklung auf Frauenförderung, z.B.

- Mentoring Programm für Frauen
- Aufnahme von Seminaren für Frauenförderung wie z.B. *Speak Up! Positioniere Dich/ Erfolgsstrategie für Frauen im Beruf, Der weibliche Karriereweg* oder *Souveränitätstraining für Frauen: Die Basis für Ihren Erfolg* im Angebot

4 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann für die IFB gesagt werden, dass sie sich über die Periode des letzten GSP bzgl. der Gleichstellung von Frauen und Männern verbessert hat.

Mit den im neuen GSP gesetzten Zielen und definierten Maßnahmen wird die IFB auch in den nächsten Jahren einer Parität in weiten strategisch wichtigen Bereichen ein großes Stück näherkommen.

Alle 4 Ziele fokussieren den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und können sowohl von innen, durch die Förderung von Mitarbeiterinnen, als auch von außen, mit einem deutlichen Statement z.B. zu Teilzeitmöglichkeiten und mobilem Arbeiten, im Rahmen des Employer Branding erreicht werden. Die definierten Maßnahmen werden das Erreichen der Ziele sowie generell die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege* in der IFB weiter voranbringen.