

IB.SH gleichgestellt

Frauenförderplan 2025-2028



Unser gemeinsamer Weg
zu mehr Gleichstellung
in der IB.SH



„Ich bin überzeugt: Chancengleichheit stärkt uns. Wenn alle Mitarbeitenden ihr Potenzial entfalten können, entstehen Innovation, Zusammenhalt und nachhaltiger Erfolg“

Britta Gieselmann
(Personalleiterin)

Vorwort

Gleichstellung ist für uns mehr als ein Ziel - sie ist Ausdruck unserer Haltung. Wir gestalten ein Arbeitsumfeld, in dem Gleichberechtigung selbstverständlich gelebt wird. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis stärkt den Zusammenhalt und führt zu besseren Entscheidungen. Die Fortschritte, die wir heute sehen, bauen auf den Frauenförderplänen und Maßnahmen der vergangenen Jahre auf.

Gleichzeitig wissen wir: Der Weg ist noch nicht zu Ende. Bestehende Herausforderungen gehen wir bewusst und aktiv an. Mit unserem Frauenförderplan schaffen wir Transparenz über den aktuellen Stand und definieren klare Handlungsfelder. Unser Ziel ist es, Chancengleichheit weiter zu stärken,

bestehende Benachteiligungen abzubauen, Frauen auf allen Ebenen zu fördern sowie Vereinbarkeit und Vergütungsgerechtigkeit konsequent voranzubringen.

Der vorliegende Frauenförderplan setzt dafür konkrete Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre. Seine Wirkung entfaltet er im gemeinsamen Handeln. So schaffen wir eine Arbeitswelt, in der Potenziale unabhängig vom Geschlecht erkannt, gefördert und genutzt werden.



„Gleichstellung und Vereinbarkeit sind für uns in der IB.SH weit mehr als eine Quote oder ein Versprechen – sie sind das Fundament für eine Kultur, in der jedes Talent die gleichen Chancen erhält, um sowohl individuell als auch gemeinsam mit uns zu wachsen.“

*Nina von der Heide
(Gleichstellungsbeauftragte)*

Rechtsgrundlage

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ besagt Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes. „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ wird durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 ergänzt. Der schleswig-holsteinische Landtag hat, diesem Verfassungsauftrag folgend, das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) am 13. Dezember 1994 verabschiedet.

Gemäß § 11 des GstG stellt die IB.SH den nachstehenden „Frauenförderplan“ auf. Der Frauenförderplan zielt auf eine Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben ab. Er ist für alle Beschäftigten in der IB.SH (Frauen und Männer) gültig.

Präambel

Die Gesamtverantwortung für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der IB.SH liegt beim Vorstand.

An der Erstellung des Frauenförderplanes waren der Bereich Personal und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Der Personalrat wurde ebenfalls in die Erstellung eingebunden. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats blieben unberührt.

Jede Führungskraft trägt maßgeblich dazu bei, die definierten Ziele in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich zu realisieren. Gleichstellung ist keine Einzelaufgabe, sondern eine gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden, die aktiv zur Umsetzung beitragen.

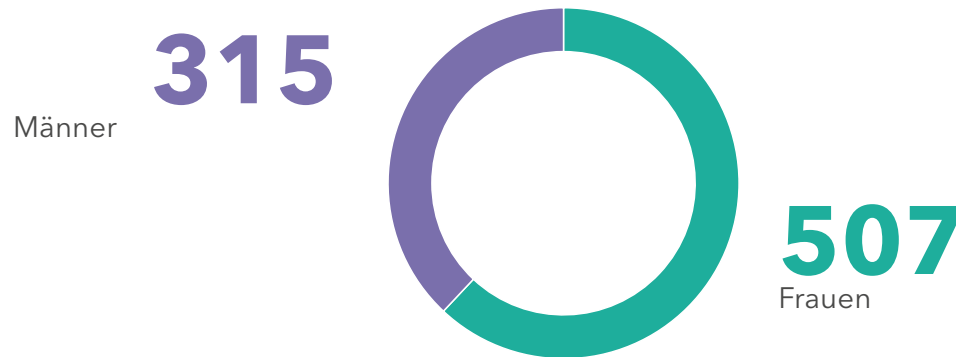
Gemäß dem Gleichstellungsgesetz (GstG) werden folgende Schwerpunkte definiert:

- Eine ausgewogene Verteilung des Frauenanteils über alle Funktionen, Gehaltsgruppen, Führungsebenen und Gremien soll sichergestellt werden.
- Es müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt die IB.SH gezielt auf Instrumente wie Stellenbesetzungen, Personalentwicklung und Personalcontrolling.

Die IB.SH ist dafür verantwortlich, alle vier Jahre einen neuen Frauenförderplan aufzustellen. Dieser enthält konkrete Zielvorgaben, um den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.





Frauenanteil in der IB.SH

61%
(Stand 31.12.2024)

Ausgangslage

Interne Grundlagen des Frauenförderplans sind alle gültigen Strategien, Instrumente und Dienstvereinbarungen, die Vereinbarkeitsthemen und Gleichbehandlungsregeln umfassen. Dazu zählen neben unserer Unternehmenskultur auch die Personalstrategie, unsere Führungselemente und Kernkompetenzen.

Die Verpflichtung von zweijährigen Zielen wird durch eine jeweilige anteilige Erfüllung der Gesamtziele gemessen und nicht gesondert aufgeführt.

Zum Stichtag 31.12.2024 betrug der Frauenanteil in der IB.SH 61 Prozent der Belegschaft (entspricht bei 822 Beschäftigten: 507 Frauen und 315 Männern).

Strategische Ziele des Frauenförderplans

Verbesserung der
Chancengleichheit

Förderung von
Frauen auf allen
Ebenen

Beseitigung von
Benachteiligungen

Vereinbarung von
Lebenswelten

Sicherstellung von
Vergütungsgerechtigkeit



Zielvorgaben und Kennzahlen

- Anstreben eines ausgeglichenen Anteils von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Anstreben eines höheren Anteils von Frauen in AT-Positionen
- Anstreben eines ausgeglichenen Anteils von von Frauen und Männern bei den Nachwuchskräften
- Sicherstellung der Einstellungsquote von mind. 50 Prozent Frauen entsprechend dem aktuellen Gleichstellungsgesetz

Die angestrebten Ziele des Frauenförderplans sollen mithilfe einer Vielzahl konkreter Maßnahmen erreicht werden.



Zielvorgaben und Kennzahlen

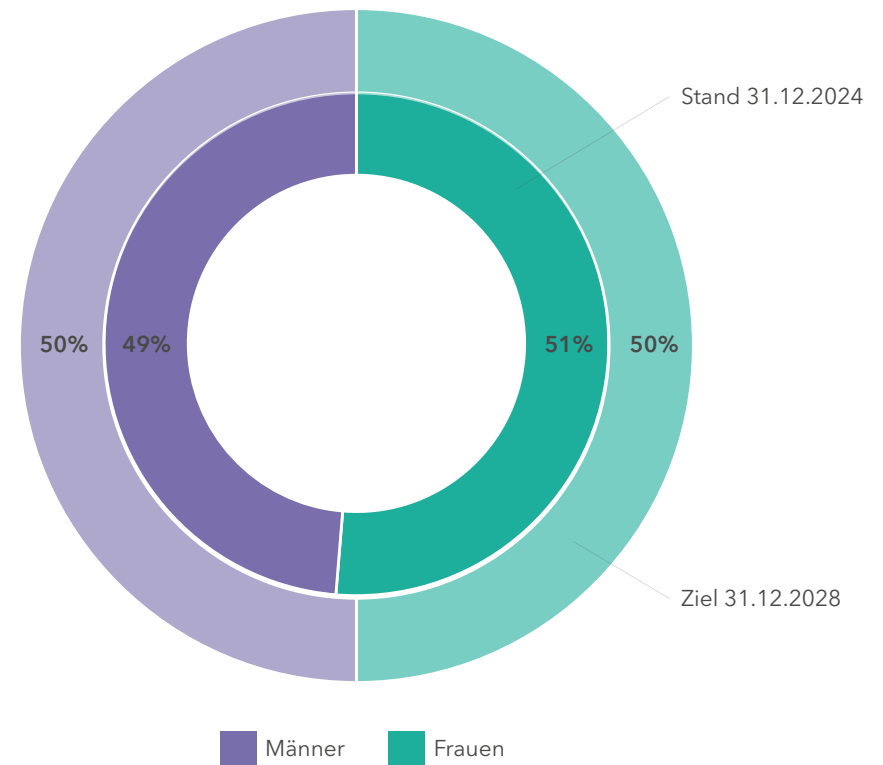
51%

(Stand 31.12.2024)

50%

(Ziel 31.12.2028)

Wir prüfen kontinuierlich im Rahmen der Besten-Auswahl, ob bei vergleichbaren Bewerberprofilen und gleicher Eignung (gemäß § 11 des GstG) vorrangig eine Frau für Führungspositionen ausgewählt wird.



Anteil von Frauen in AT-Positionen

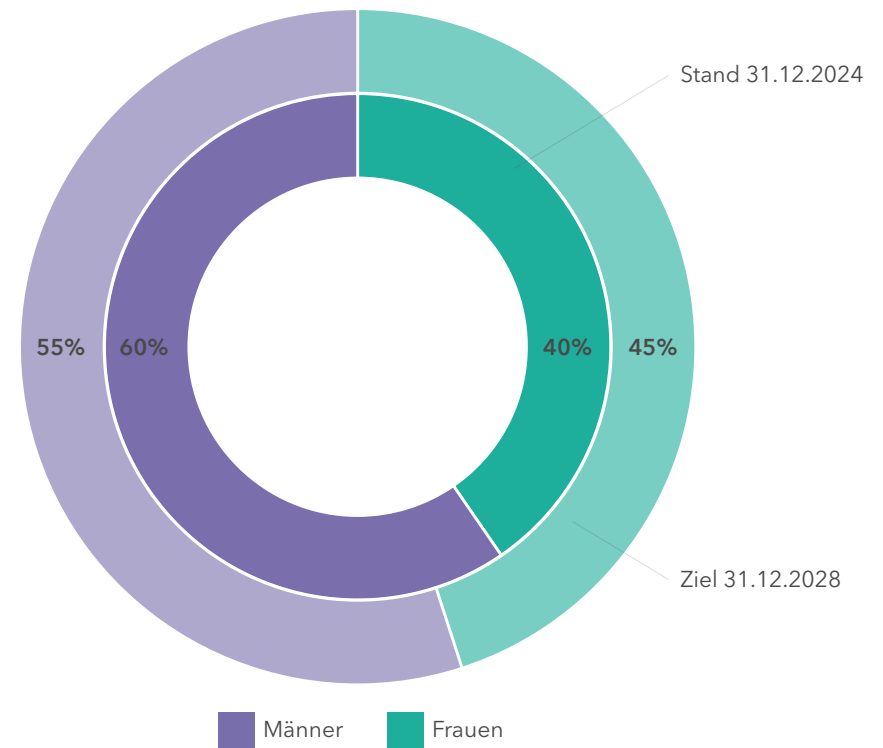
40%

(Stand 31.12.2024)

45%

(Ziel 31.12.2028)

Wir achten bei Stellenbesetzungen im Rahmen der Besten-Auswahl gezielt darauf, dass bei vergleichbaren Bewerberprofilen und gleicher Eignung (gemäß § 11 des GstG) vorrangig eine Frau für die Position berücksichtigt wird.



51%

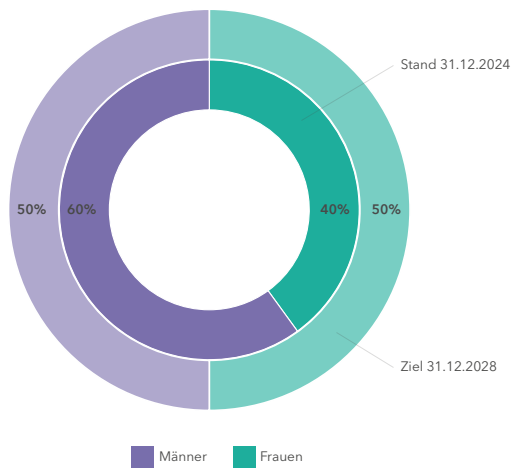
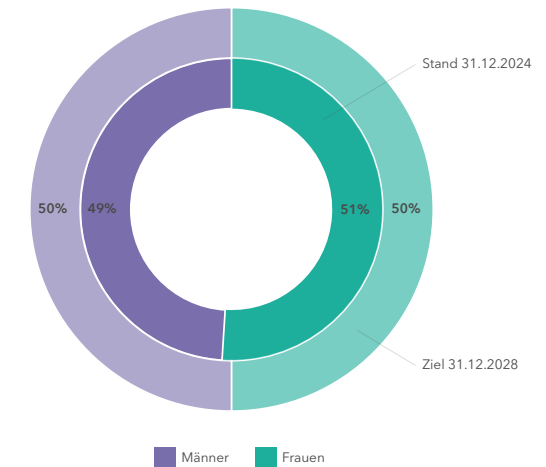
(Stand 31.12.2024)

50%

(Ziel 31.12.2028)

Einstellungsverhältnis

Bei der Besetzung von vakanten Stellen achten wir gezielt darauf eine Besetzungsquote von mind. 50 % weiblicher Neueinstellungen sicherstellen zu können (gemäß § 11 des GstG).



Anteil von Frauen bei den Nachwuchskräften

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen achten wir gezielt darauf, eine Gleichverteilung zu erreichen, um Chancengleichheit von Beginn an zu fördern.

40%

(Stand 31.12.2024)

50%

(Ziel 31.12.2028)

Führung in Teilzeit

Wir prüfen grundsätzlich, ob eine ausgeschriebene Führungsposition auch in Teilzeit möglich ist. Ist dies der Fall, weisen wir in der Ausschreibung entsprechend darauf hin. Unser Ziel: eine optimale Vereinbarkeit verschiedener Lebenswelten für unsere Führungskräfte.

Führungskräfte in Teilzeit

14%

13 Frauen und 2 Männer



Vereinbarkeit verschiedener Lebenswelten



„Um Beruf und Familie gut vereinbaren zu können brauche ich unterstützende Arbeitsbedingungen, gegenseitiges Verständnis und ergänzende Angebote wie zum Beispiel Ferienbetreuung - genau das bietet mir die IB.SH.“

Christine Bertram
(Sustainable Finance Beauftragte)

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ebenso ein zentrales Element des Frauenförderplans.

Unsere Dienstvereinbarung wird regelmäßig auf Aktualität geprüft, um sicherzustellen, dass die bestehenden Maßnahmen erhalten und weiterentwickelt werden.

Dieses Angebot richtet sich nicht nur an Frauen: Die IB.SH unterstützt Mitarbeitende durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Kinderbetreuung, Pflegeunterstützung, Eltern- oder Pflegezeit - ohne Nachteile für ihre berufliche Entwicklung.

Vorwort

Rechtsgrundlage

Präambel

Ausgangslage

Strategische
Ziele

Kennzahlen
und Ziele

Vereinbarkeit verschiedener
Lebenswelten

Impressum

Investitionsbank Schleswig-Holstein
Zur Helling 5-6
24143 Kiel
Telefon: 0431 9905-0
E-Mail: info@ib-sh.de

