

Frauenförderplan

Gültig bis 31.05.2029



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



es ist uns ein besonderes Anliegen, die Gleichstellung der Geschlechter bei Immobilien Bremen aktiv zu fördern und zu unterstützen. Der vorliegende Frauenförderplan ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung und spiegelt unser Engagement wider, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Frauen die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie ihre männlichen Kollegen erhalten.

Wir sind uns bewusst, dass eine vielfältige und ausgewogene Belegschaft nicht nur die Kreativität und Innovationskraft unseres Unternehmens steigert, sondern auch zu einer positiven Unternehmenskultur beiträgt. Frauen bringen wertvolle Perspektiven und Erfahrungen ein, die für unsere gemeinsame Arbeit von großer Bedeutung sind. Daher ist es unser Ziel, Barrieren abzubauen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die berufliche Entwicklung von Frauen in unserem Haus zu unterstützen.

In diesem Plan haben wir konkrete Ziele und Maßnahmen definiert, die darauf abzielen, die Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ein respektvolles sowie wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass wir durch diese Maßnahmen nicht nur die Chancengleichheit verbessern, sondern auch die Zufriedenheit und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern können.

Wir laden alle Mitarbeitenden und Führungspersonen ein, aktiv an der Umsetzung dieses Frauenförderplans mitzuwirken. Gemeinsam können wir eine Kultur der Gleichstellung und Wertschätzung schaffen, die für alle von Vorteil ist.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung.

Dr. Susann Cordes und Thomas Börsch

Geschäftsführung Immobilien Bremen

Inhalt

Grußwort der Geschäftsführung **02**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Immobilien Bremen **04**

Vorwort der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten **04**

Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemäß LGG **05**

Ziel des Frauenförderplans

Einleitung **06**

Aktionsfeld 1 - Stellenausschreibung und Personalauswahl **07**

Aktionsfeld 2 - Nachwuchsförderung **08**

Aktionsfeld 3 - Personalentwicklung **09**

Aktionsfeld 4 - Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit **10**

Aktionsfeld 5 - Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen **11**

Beratungsstellen innerhalb von Immobilien Bremen **12**

Zahlen, Daten, Fakten **13**

Beschäftigungsstruktur nach Einsatzbereichen **13**

Beschäftigungsstruktur Technik und Verwaltung **13**

Einkommensverteilung **14**

Verteilung der Arbeitszeiten von Frauen **15**

Frauen in Führung **15**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Immobilien Bremen

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist mir eine große Freude, Ihnen den vorliegenden Frauenförderplan vorzustellen. Dieser Plan ist nicht nur ein Dokument, sondern ein Ausdruck unseres gemeinsamen Engagements für Gleichstellung und Chancengleichheit im öffentlichen Dienst.

In den letzten Jahren haben wir bedeutende Fortschritte in der Förderung von Frauen in unserem Arbeitsumfeld erzielt. Dennoch müssen wir weiterhin an vielen Fronten aktiv werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu gewährleisten. Der Frauenförderplan ist ein wichtiger Schritt, um gezielte Maßnahmen zu entwickeln, die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen und fördern.

Gleichstellung ist keine Selbstverständlichkeit, sondern wurde hart erkämpft und wird auch heute noch immer – beziehungsweise immer wieder – in Frage gestellt. Je nachdem, aus welcher Richtung der politische ›Wind‹ weht.

Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede Mitarbeiterin die Möglichkeit hat, ihre Fähigkeiten und Talente zu entfalten, ohne durch Geschlechterstereotype oder strukturelle Hindernisse eingeschränkt zu werden.

Die Maßnahmen, die wir in diesem Plan festgelegt haben, sind vielfältig und reichen von gezielten Weiterbildungsangeboten über Mentoring-Programme bis hin zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist wichtig, dass wir alle gemeinsam an der Umsetzung dieser Maßnahmen arbeiten und uns gegenseitig unterstützen.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung auf diesem wichtigen Weg.

Mit herzlichen Grüßen,

Susanne Ischen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Immobilien Bremen



Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemäß LGG

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) hat die Aufgabe den Vollzug des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Dienststelle zu fördern (siehe auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG), um somit die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu verwirklichen.

Im Rahmen ihrer Aufgaben ist die FGB von der Dienststelle (Geschäftsleitung und Führungskräfte) sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen.

Die FGB ist Expertin für Angelegenheiten mit Gleichstellungsbezug und Hüterin der Gleichstellung und hat eine personalrechtliche Querschnittsaufgabe.

Das bedeutet zum Beispiel:

Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen: Sie überwacht die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu gehört auch die Kontrolle, ob gesetzliche Vorgaben zur Gleichstellung eingehalten werden.

Entwicklung von Konzepten: Die Frauenbeauftragte entwickelt Konzepte und Strategien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dies kann beispielsweise Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassen.

Analyse: Die Frauenbeauftragte führt Analysen durch, um den Status quo der Gleichstellung zu erfassen und zu bewerten. Auf Basis dieser Daten können gezielte Maßnahmen entwickelt werden.

Weitere Tätigkeitsfelder sind:

Beratung und Unterstützung: Die Frauenbeauftragte bietet Beratung für Frauen an, die Unterstützung bei Fragen zur Gleichstellung, Diskriminierung oder beruflichen Entwicklung benötigen. Sie ist eine Anlaufstelle für Anliegen und Probleme, die Frauen betreffen.

Vertretung der Interessen von Frauen: Sie vertritt die Interessen von Frauen in politischen Gremien und gegenüber der Dienststelle. Dabei setzt sie sich für eine stärkere Berücksichtigung weiblicher Perspektiven in Entscheidungsprozessen ein.

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen: Die Frauenbeauftragte arbeitet eng mit anderen Institutionen, Organisationen und Initiativen zusammen, um gemeinsame Ziele zu erreichen und Synergien zu nutzen.

Öffentlichkeitsarbeit: Sie informiert die Dienststelle über Themen der Geschlechtergerechtigkeit und sensibilisiert für Gleichstellungsfragen. Dies geschieht durch Veranstaltungen, Workshops oder Informationsmaterialien.

Insgesamt trägt die FGB unter anderem dazu bei, ein Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu schaffen und konkrete Schritte zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Dienststelle zu unternehmen. Ihr Ziel ist es, eine gerechtere Arbeitssituation zu fördern, in der alle Geschlechter gleichberechtigt sind.

Ziel des Frauenförderplans

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bei Immobilien Bremen ist ein zentrales Anliegen der modernen Personalpolitik. Trotz bedeutender Fortschritte in den letzten Jahren bleibt die vollständige Gleichberechtigung in vielen Bereichen noch eine Herausforderung. Der Frauenförderplan stellt ein wichtiges Instrument dar, um die Chancengleichheit von Frauen zu fördern und bestehende Ungleichgewichte gezielt abzubauen. Ziel ist es, Frauen aktiv in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen zu fördern, ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu stärken und strukturelle Hürden abzubauen.

Im öffentlichen Dienst besteht die Verpflichtung, eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Arbeitswelt zu schaffen. Ein durchdachter und fundierter Frauenförderplan trägt dazu bei, spezifische Maßnahmen zu entwickeln, die die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen verbessern und gleichzeitig das Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden diverser und inklusiver gestalten. Dabei berücksichtigt der Plan sowohl die Förderung von Frauen in traditionell männerdominierten Bereichen als auch die Unterstützung von Frauen, die aufgrund von familiären oder gesellschaftlichen Bedingungen besonderen Herausforderungen begegnen.

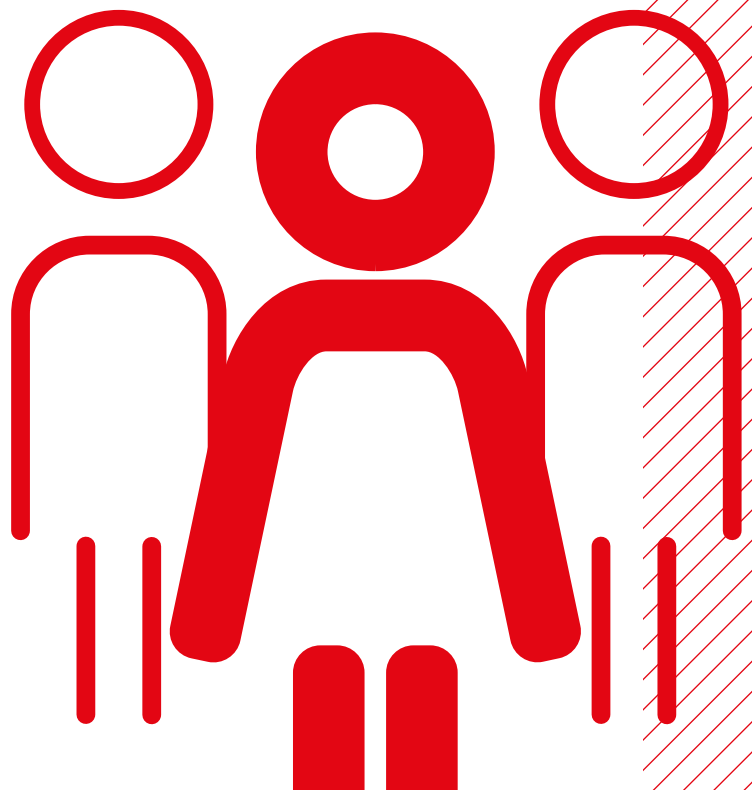
Der vorliegende Frauenförderplan verfolgt das Ziel, konkrete Aktionsfelder zu definieren, die eine gerechte und geschlechtergerechte Personalpolitik bei Immobilien Bremen gewährleisten. Dies umfasst unter anderem gezielte Maßnahmen in der Personalgewinnung, der beruflichen Weiterbildung, der Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie die Sicherstellung von gleichen Karrierechancen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Aufstellung der konkreten Maßnahmen geschieht unter anderem auf Grundlage der Beschäftigungsstrukturanalyse. Die Analyse gemäß § 6 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wird jährlich fortgeschrieben. Der Frauenförderplan ist eine nachhaltige Zielvereinbarung zwischen der Geschäftsführung und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Umsetzungsergebnisse werden jährlich überprüft. Eine Fortschreibung ist für das Jahr 2026 ff. geplant.

Der Frauenförderplan wird auf der Webseite von Immobilien Bremen und im Transparenzportal veröffentlicht.

Die Adresse ist:

www.immobilien-bremen.de



Aktionsfelder

Aktionsfeld 1 Stellenausschreibung und Personalauswahl



#1

Im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich bei Immobilien Bremen sind bereits viele Frauen beschäftigt. Allerdings ist dies noch nicht in allen Bereichen der Fall. Deshalb setzt Immobilien Bremen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitender einen besonderen Fokus auf die Förderung von Frauen. Insbesondere werden Frauen gezielt auf technische Berufe und Führungspositionen angesprochen.

Die unterschiedlichen Berufsbiografien und Lebenssituationen von Frauen werden stärker im Auswahlprozess berücksichtigt. Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Frauen werden bei der Einstellung bevorzugt, wenn sie dieselben Qualifikationen wie andere Bewerbende haben und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind (§ 4 LGG). Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn weniger als 50 Prozent der Mitarbeitenden in einer Entgeltgruppe oder Funktionsstufe Frauen sind. Vor der Ausschreibung einer Stelle wird die Unterrepräsentation geprüft.

Ziel ist es, die Personalauswahl noch stärker auf die Förderung von Frauen auszurichten. In den kommenden Jahren sollen bestehende Maßnahmen verbessert und neue Möglichkeiten geschaffen werden.

Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen gehören:

— **Hinweise in Stellenausschreibungen:** In Berufen oder Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere technische Berufe), wird auf die Förderung von Frauen hingewiesen: »Immobilien Bremen möchte den Anteil von Frauen in technischen Berufen erhöhen und fordert daher Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.«

— **Paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen:** Jede Auswahlkommission soll mindestens eine Frau als stimmberechtigtes Mitglied haben.

— **Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten:** Diese sollen in alle relevanten Personalauswahlverfahren eingebunden werden. Dazu gehört die Bereitstellung aller wichtigen Unterlagen und die enge Zusammenarbeit während des Auswahlprozesses.

— **Informationsmaterialien zur Personalauswahl:** Auf der Karriereseite von Immobilien Bremen wird Material zur Durchführung von Personalauswahlverfahren bereitgestellt.

— **Schulung der Auswahlkommissionen:** Personen, die an Auswahlverfahren teilnehmen, sollen zukünftig zuvor eine Schulung abgeschlossen haben. Zudem wird es fortlaufende Schulungen zu Themen wie Geschlechtergerechtigkeit und Diversität geben.

— **Berücksichtigung besonderer Lebensbiografien:** Frauen mit besonderen Berufsbiografien oder Lebensumständen (zum Beispiel Fürsorgearbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeiten) werden in ihrer Bewerbungsbewertung wertgeschätzt und berücksichtigt, wenn diese Erfahrungen für die ausgeschriebene Stelle relevant sind.

— **Abfrage von Diversitätskompetenz bei Führungspositionen:** Bei der Auswahl von Führungskräften und Leitungspersonen wird auch die Geschlechter- und Diversitätskompetenz berücksichtigt.

— **Beachtung der Frauenförderziele:** Diese Ziele werden im gesamten Besetzungsprozess berücksichtigt, zum Beispiel durch das Vorschlagsrecht der Frauenbeauftragten für die Einladung von Bewerbenden.

— **Erstellung einer detaillierten Stellenausschreibung:** Die Anforderungsprofile für neue Stellen werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen Fachbereich, dem Personalrat und der Frauenbeauftragten entwickelt, um ein faires und transparentes Auswahlverfahren zu gewährleisten.

— **Teilzeitfähigkeit jeder Stelle:** Jede Stelle soll grundsätzlich teilzeitfähig sein, es sei denn, es gibt spezifische Gründe, die dies ausschließen.

#2

Aktionsfeld 2 Nachwuchsförderung

Immobilien Bremen bietet jungen Menschen ein vielfältiges Spektrum an attraktiven und praxisorientierten Ausbildungsmöglichkeiten mit sehr guten Zukunftschancen an.

Das Angebot von Immobilien Bremen erstreckt sich von kaufmännischen, verwaltenden und technisch orientierten Berufen bis zu dienstleistenden Tätigkeiten. Es zeigt sich, dass Frauen zum Beispiel kaufmännische, verwaltende sowie Dienstleistungsberufe bevorzugen und sich nur zu geringen Teilen auf technische Berufe oder Ausbildungen bewerben. Zur weiteren Gewinnung von Frauen für technische Berufe werden einige Maßnahmen initiiert.

Um eine zukunftsfähige Nachwuchsförderung bei Immobilien Bremen anbieten zu können, wollen wir innerhalb der nächsten Jahre vorhandene Angebote stetig optimieren und neue Möglichkeiten schaffen.

Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen zählen:

- Weitere Initiierung von **Trainee-Programmen** für die interne Besetzung von Führungspositionen, die insbesondere jungen Frauen ansprechen soll
- **Diversitätsgerechte Gestaltung der Internetseite** und gezielte Abbildung junger Frauen in technischen Berufen
- Weiterführung der Angebote für **Schnuppertage und Praktika** zur Berufsorientierung, um den Schüler:innen die vielen Möglichkeiten einer Ausbildung bei Immobilien Bremen nahezubringen, dabei soll fokussiert werden, Frauen für die technischen Berufe begeistern
- Teilnahme der Ausbilder:innen an **Schulungen und Weiterbildungen** zum Thema Personalauswahl und Diversity, um die Sensibilisierung für ein geschlechtergerechtes Handeln zu sichern und entsprechende Werte vermitteln zu können
- Beteiligung an dem **Girls'Day** - Mädchen-Zukunftstag, um Einblicke in die technischen Berufe bei Immobilien Bremen zu gewähren
- **Jährlicher Austausch** mit der Frauenbeauftragten, der Koordinatorin für Ausbildung und den Ausbilder:innen zur Überprüfung der gesetzten Ziele



Aktionsfeld 3 Personalentwicklung

#3

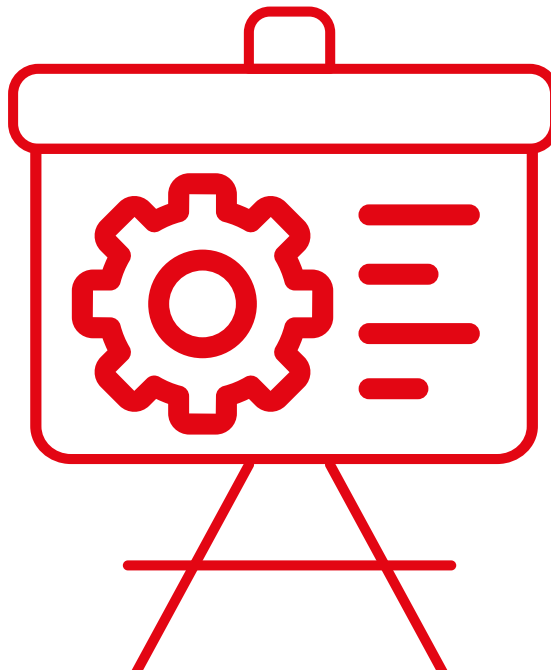
Die Personalentwicklung bei Immobilien Bremen setzt sich für eine gleichberechtigte Karriereentwicklung aller Mitarbeitenden ein. Ziel ist es, die Talente aller Beschäftigten zu fördern und sie auf Fach- und Führungslaufbahnen vorzubereiten. Dabei wird darauf geachtet, dass Förderprogramme und Maßnahmen der Personalentwicklung die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und Fürsorgeaufgaben berücksichtigen. Besonders im nichttechnischen Bereich sind Frauen in Führungspositionen durch gezielte Förderung und Einstellungsmaßnahmen stark vertreten und viele verwaltende Abteilungen und Teams werden von Frauen geführt.

Unabhängig von ihrer Lebenssituation werden Frauen bei Immobilien Bremen ermutigt und unterstützt, sich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Der Frauenförderplan wird dabei in alle Personalentwicklungsmaßnahmen integriert.

Um die Personalentwicklung weiter an die Bedürfnisse von Frauen anzupassen, sollen in den kommenden Jahren bestehende Angebote verbessert und neue geschaffen werden.

Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen gehören:

- Angebot von **Führungskräfteprogrammen** mit dem Schwerpunkt auf Führung
- **Berücksichtigung von Fürsorgeaufgaben bei der Zeitplanung** von internen Schulungen und Weiterbildungen
- Prüfung der Möglichkeiten von **Kinderbetreuung** bei internen Schulungen und Weiterbildungen
- Förderung von **teilzeitgeeigneten Weiterbildungsangeboten** durch das AFZ zu den Themen Kommunikation, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation und Gesundheit
- Gezielte **Verbesserung der Integrationsprozesse** bei Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung als zentraler Bestandteil
- Stärkung der **Führungskräfteentwicklung** mit Bezug auf geschlechter-, familien- und diversitätsgerechtes Führen



#4

Aktionsfeld 4

Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit

Bei Immobilien Bremen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit im Kontext verschiedener Lebensphasen betrachtet. Im Laufe des Berufslebens kann es Phasen geben, in denen eine intensivere Fürsorgearbeit im privaten Umfeld notwendig wird – zum Beispiel für Kinder, kranke oder pflegebedürftige Angehörige. Solche Phasen können über längere Zeiträume andauern und stellen eine Herausforderung dar, besonders da häufig Frauen mehr Verantwortung in der Fürsorge übernehmen und dadurch im Beruf benachteiligt werden. Um diese Nachteile zu verringern, ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Arbeit und Fürsorge weiterhin zu verbessern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit umfasst bei Immobilien Bremen eine Vielzahl von Situationen: die Betreuung von Kindern, die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die Hilfe für Menschen in Krisensituationen oder die Pflege von kranken und pflegebedürftigen Angehörigen.

Um diese Vereinbarkeit zu fördern, wird Immobilien Bremen in den nächsten Jahren bestehende Angebote kontinuierlich verbessern und neue Angebote schaffen.

Geplante und laufende Maßnahmen beinhalten:

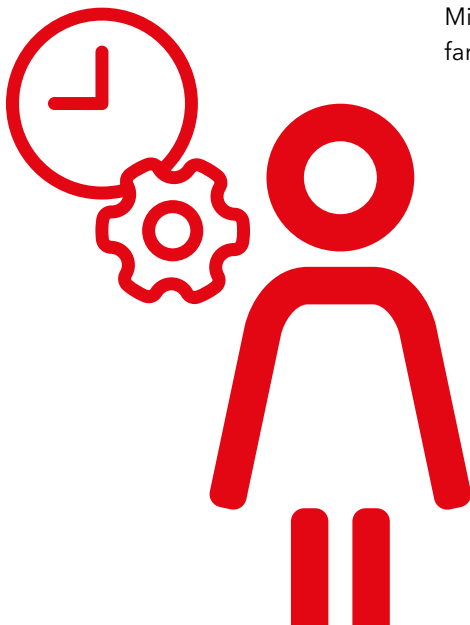
— **Flexible Arbeitszeitregelungen:** Diese sollen die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und privaten Fürsorgaufgaben erleichtern, zum Beispiel durch Kernarbeitszeiten, flexible Arbeitszeitaufstockung, die Möglichkeit von ortsflexiblem Arbeiten für Verwaltungsmitarbeitende, Reduzierung der Arbeitszeit oder auch Beurlaubung.

— **Förderung von Weiterbildungen:** Über das Aus- und Weiterbildungszentrum (AFZ) und bekannte Formate wie die IB-Formate sollen Themen wie mentale Gesundheit, Überlastung und Selbstfürsorge behandelt werden.

— **Informationsveranstaltungen:** Es werden regelmäßig Veranstaltungen zu Themen rund um Elternschaft und die Pflege von Angehörigen angeboten, um Mitarbeitende zu unterstützen und zu informieren.

— **Betriebliche Sozialberatung:** Die Sozialberatung (Performa Nord) wird weiter forciert. Sie bietet allen Mitarbeitenden eine niedrigschwellige Anlaufstelle mit Beratungs- und Informationsangeboten für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

— **Eltern-Kind-Büro:** Es wird ein Büro bereitgestellt, in das Mitarbeitende ihre Kinder mitbringen können, um Beruf und familiäre Verantwortung besser miteinander zu verbinden.



Aktionsfeld 5

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen

Immobilien Bremen setzt sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem niemand aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität benachteiligt, belästigt oder verletzt wird. Wir nehmen unsere gesellschaftliche und rechtliche Verantwortung ernst und sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geschützt werden.

Um das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stärker in den Fokus zu rücken und betroffenen Personen wirksame Unterstützung zu bieten, wollen wir in den nächsten Jahren bestehende Angebote kontinuierlich verbessern und neue schaffen.



Zu den laufenden und geplanten Maßnahmen gehören:

— **Vertrauliche Unterstützung:** Betroffene erhalten vertrauliche Hilfe, um ihre Rechte im Falle von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt wahrzunehmen.

— **Sensibilisierung aller Mitarbeitenden:** Alle Beschäftigten sollen dafür sensibilisiert werden, sexualisierte Diskriminierung zu erkennen, anzusprechen und im Umgang damit richtig zu handeln. Dazu werden Informations-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote bereitgestellt.

— **Kontinuierliche Weiterbildung für Führungskräfte:** Es werden interne Schulungen und Programme für Führungskräfte entwickelt, um sie für den Schutz vor Diskriminierung zu qualifizieren.

— **Betriebliche Sozialberatung (Performa Nord):** Betroffene können sich an die betriebliche Sozialberatung wenden, um Unterstützung zu erhalten, über erfahrene Diskriminierung zu sprechen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

— **Qualifizierung von Ansprechpersonen:** Die internen Ansprechpersonen für betroffene Mitarbeitende (zum Beispiel Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Fachkräfte im Arbeits- und Gesundheitsschutz) werden gezielt geschult, um Diskriminierungssituationen zu erkennen und die Betroffenen über ihre Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

— **Erhöhung der Bekanntheit von Beratungsstellen:** Der Bekanntheitsgrad von Beratungsstellen in Bremen wird erhöht, damit Betroffene wissen, wo sie Hilfe finden können.

Beratung

Beratungsstellen mit besonderem Bezug zur Frauenförderung innerhalb von Immobilien Bremen

Die Frauenbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz

Susanne Ischen
frauenbeauftragte@immobilien.bremen.de
+49 421 361-59374

ZIELGRUPPE

alle Frauen, die bei Immobilien Bremen beschäftigt sind

BERATUNGSGEHÄLT

- Erst- und Verweisberatung zu allen beruflichen Fragestellungen
- Unterstützung und Hilfestellung in dienstlichen Angelegenheiten
- Vertrauliche Beratung von Mitarbeiterinnen, Auszubildenden und Studentinnen

Dienststelle Schwerbehindertenvertretung

Ina van Beek
schwerbehindertenvertretung@immobilien.bremen.de
+49 421 361-17245

ZIELGRUPPE

alle Mitarbeitenden und Auszubildenden

BERATUNGSGEHÄLT

- Beratung zu allen Fragestellungen rund um das Thema Behinderung
- Gewährleistung, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen ausreichend und sachgerecht durch Beteiligung zum Beispiel an Auswahlverfahren berücksichtigt werden

Personalrat

Michael Kern
personalrat@immobilien.bremen.de
+49 421 361-76941

ZIELGRUPPE

alle Mitarbeitenden von Immobilien Bremen

BERATUNGSGEHÄLT

- Beantragung von Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen
- Entgegennahme von Beschwerden von Beschäftigten
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle

Zahlen, Daten, Fakten

Beschäftigungsstruktur nach Einsatzbereichen

Alle aufgeführten Auswertungen basieren auf dem Stand 31.12.2024
(Angaben ohne Zeitarbeitnehmer:innen, Auszubildende und Studierende)





Einkommensverteilung

	m	Kopfzahl w	d	Gesamt
EG 02	14	187	0	201
EG 02Ü	0	51	0	51
EG 03	< 5	< 5	0	< 5
EG 04	15	< 5	0	16
EG 05	90	5	0	95
EG 06	38	17	0	55
EG 07 / A 07	88	< 5	0	89
EG 08 / A 08	5	11	0	16
EG 09 a, b, c / A 09	14	43	0	57
EG 10 / A 10	13	6	0	19
EG 11 / A 11	47	47	0	94
EG 12 / A 12	60	34	0	94
EG 13 / A 13	14	13	0	27
EG 14 / A 14	14	5	0	19
EG 15 / A 15	< 5	6	0	10
EG 15 Ü / A 16	< 5	0	0	< 5
AT / ÜT	0	< 5	0	< 5



Verteilung der Arbeitszeiten von Frauen

	Anzahl der Mitarbeiterinnen Technik	Anzahl der Mitarbeiterinnen Verwaltung	Anzahl der Mitarbeiterinnen dezentrale Hausmeister- dienste und Reinigung	Anzahl der Mitarbeiterinnen Gesamt	Gesamt in %
bis 15 Stunden pro Woche	1	1	0	2	0,5
16 bis 20 Stunden pro Woche	2	6	71	79	18,4
22 bis 30 Stunden pro Woche	12	22	163	197	45,9
> 30 Stunden pro Woche	11	13	4	28	6,5
Vollzeit	24	90	9	123	28,7
Gesamt	50	132	247	429	

