
DER FRAUENFÖRDERPLAN DER WBM

GEMEINSAM ZU GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND CHANCENGLEICHHEIT

WBM.

BERLIN. URBAN.
MITTENDRIN.



39,9 %
Männeranteil



60,1 %
Frauenanteil

Mit 60,1% ist die Belegschaft des WBM Konzerns in fast allen Unternehmensbereichen größtenteils weiblich. Erklärtes Ziel der WBM ist es weiterhin, stufenweise den Anteil von Frauen in den Bereichen, wo sie noch unterrepräsentiert sind, bis zu einer idealen Größenordnung von 50 % zu erhöhen.

Anmerkung:

Der Anteil hat sich gegenüber 2020 zum Nachteil der Frauen verschoben:
Frauen 65,7 %, Männer 34,3 %.

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Frauenförderplans vorstellen zu können. Die vorliegende Aktualisierung gilt bis zur Neuauflage unseres Frauenförderplans in 2024 und orientiert sich an den bisherigen Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im WBM Konzern. Wir belegen und dokumentieren hier, wie wir unsere festgelegten Ziele und Maßnahmen weiterhin verfolgen, denn sie sind nach wie vor sinnvoll und geben uns in allen Handlungsfelder Orientierung.

Wir erweitern ständig unsere Perspektiven, denn Gleichstellung hat sich in den letzten Jahren verändert. Ging es anfangs allein um Frauen, hat sich bis heute der Fokus für eine nachhaltige Chancengerechtigkeit um die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung erweitert. Zeitgemäße Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit setzen hier an, um Rahmenbedingungen rund um den Arbeitsprozess zu verbessern.

Bereits heute sind zwei von drei Beschäftigten der WBM weiblich. 30 von 51 Führungskräften sind Frauen. Darauf sind wir stolz.

Zeigt es doch, dass Frauen in der WBM eine berufliche Heimat haben und ganz offensichtlich ihre berufliche Zukunft hier sehen.

Dennoch gibt es weiterhin Aufgabenbereiche, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Gemeinsam arbeiten wir daran, den Frauenanteil stufenweise auf 50 % zu erhöhen. Dasselbe gilt übrigens auch für Bereiche, in denen Männer bislang wenig oder kaum vertreten sind. Dort möchten wir den Männeranteil erhöhen. So verstehen wir Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

Nach mehr als zwei Jahren Arbeiten unter den Bedingungen von Covid19 haben wir keine Verschnaufpause bei der Anpassung unserer Arbeitsprozesse eingelegt. Die Digitalisierung der Arbeitsabläufe hat einen weiteren Schwung bekommen. So konnten wir gemeinsam mit unseren Gremien Frauenvertretung und Betriebsrat die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ abschließen und unseren Beschäftigten die Flexibilität im Arbeitsalltag erhalten.

Mit Formaten, wie „mittendrin“- unserem neuem digitalen Kommunikationskanal, vermitteln wir Zuversicht, greifen aktuelle Themen auf und können Fragen unserer Beschäftigten direkt be-

antworten. Ob digital, per Chat und zukünftig auch direkt in Präsenz, uns ist es wichtig, den direkten Austausch von Informationen zwischen allen Ebenen zu ermöglichen.

Die Lebensrealität von Familien hat sich weiter geändert: Mütter und Väter wünschen sich heute eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, Alleinerziehende oder Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen benötigen angepasste Unterstützungsangebote. Um dem gerecht zu werden, modifizieren wir bereits eingespielte Modelle und Prozesse ständig weiter. So sind wir im Unternehmen nachhaltig besser aufgestellt, um nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch ihre Krisenfestigkeit insgesamt zu verbessern.

Vor uns liegt also eine spannende Zeit. Allen, die in den vergangenen Jahren dazu beigetragen haben, Gleichstellung in der WBM zu leben und die Ziele unseres Frauenförderplans umzusetzen, möchten wir sehr herzlich danken.

Herzlichst



Christina Geib
Geschäftsführerin



Steffen Helbig
Geschäftsführer



ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR.



GLEICHE CHANCEN FÜR FRAUEN IM BERUF

Die vorliegende Aktualisierung unseres Frauenförderplans zeigt die Frauenquote im Unternehmen zum Stichtag 31.03. 2022.

Fortschreibungen des Frauenförderplans dienen grundlegend dem Zweck, Entwicklungen von Frauenquoten im Rahmen von bestehenden und beständigen Organisationsstrukturen nachvollziehbar offenzulegen. Die Frauenquote in allen Unternehmensbereichen wird dokumentiert, Ziele definiert und Maßnahmen überprüft und bei Bedarf an organisationale Entwicklungen angepasst.

Die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans wird intern und extern veröffentlicht, zuletzt im Jahr 2020.

Am Stichtag 31. März 2022 waren 436 Personen im WBM Konzern beschäftigt. Unter Berücksichtigung der personellen Zu- und Abgänge entspricht das einer Veränderung um plus 8,4 % gegenüber 2020.

Die Frauenquote der WBM, also der Anteil aller Frauen an der Gesamtbelegschaft des Konzerns, beträgt 60,1%. Gegenüber 2020 ist dies ein Rückgang um 5,6 Prozentpunkte. In absoluten Werten sank die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von 264 auf 241 Mitarbeiterinnen. Bei den männlichen Beschäftigten erhöhte sich die Anzahl von 138 auf 174 Mitarbeiter. Personen, die sich weder weiblich noch männlich zuordnen (divers), waren am Stichtag 2022 nicht beschäftigt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im WBM Konzern liegt bei 48 Jahren (2020: 48 Jahre). Rund 150 Mitarbeiter*innen werden das Unternehmen im laufenden Jahrzehnt altersbedingt verlassen. Auf der Führungsebene betrifft das in den kommenden fünf Jahren 9 Führungskräfte (4 Frauen, 5 Männer); in den darauffolgenden fünf Jahren weitere 9 Führungskräfte (5 Frauen, 4 Männer).

Dieser bevorstehende „Generationswechsel“ ermöglicht vielfältige Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere die Förderung von Frauen. Dazu zählt die Qualifizierung zu Fach- und Führungskräften, ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot sowie Mitarbeiter*innen-Gespräche zur Stärkung von Kompetenzen und Entfaltung persönlicher Potenziale.



241

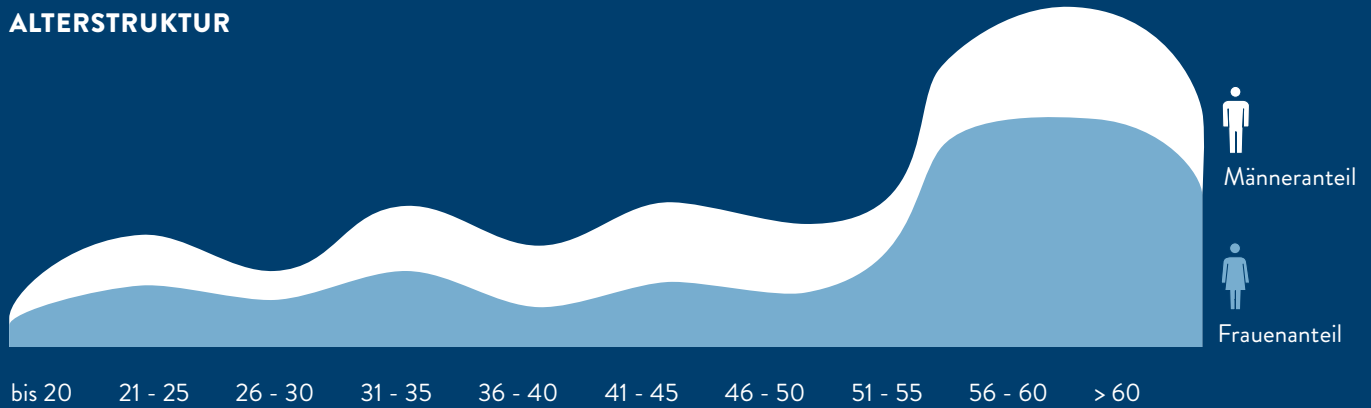


174



0

ALTERSTRUKTUR



BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

21 Auszubildende
Frauenquote 57,1 %

70 Gewerbliche Arbeitnehmer
Frauenquote 12,9 %

345 Angestellte
Frauenquote 69,9 %

KOSTENSTELLENSTRUKTUR

		gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
1	GF/ÖA/Rev	17	14	3	82,4
2	HR	8	7	1	87,5
3	Projektmanag./IT	20	7	13	35,0
4	Recht	26	22	4	84,6
5	ZE	14	11	3	78,6
6	"Finanzen/Steuern/Portfolio/Finanzierung"	21	12	9	57,1
7	Kaufmännische Dienste	22	15	7	68,2
8	Rewe/Controlling	22	19	3	86,4
9	Bestandsmanagement	18	17	1	94,4
10	QB/ Mietenbuchhaltung	47	37	10	78,7
11	"Operative Dienste ohne Hausmeister"	13	9	4	69,2
12	Hausmeister + SGE	63	7	56	11,1
13	Gewerbe	18	16	2	88,9
14	Vermietung	16	14	2	87,5
15	Quartiersentwicklung	21	14	7	66,7
16	Projektrealisierung	24	11	13	45,8
17	Technik	41	15	26	36,6
18	Azubis	21	12	9	57,1
19	ATZ-Freiphase/BR	4	3	1	75,0
		436	262	174	60,1

BESCHÄFTIGTE NACH VERGÜTUNGS- UND LOHNGRUPPEN

		Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote
ANGESTELLTE	I / I A	2	0	2,0	0,0
	II / II A	0	2	2,0	100,0
	III / III A	21	128	149,0	85,9
	IV / IV A	34	53	87,0	60,9
	V / V A	26	35	61,0	57,4
	VI	8	10	18,0	55,6
	AT	13	13	26,0	50,0
		104	241	345	69,9
GEWERBLICHE BESCHÄFTIGTE*	LG 1 / 1 A	4	1	5,0	20,0
	LG 2 / 2 A	1	0	1,0	0,0
	LG 3 / 3 A	37	1	38,0	2,6
	LG 4 / 4 A	19	7	26,0	26,9
	LG 5	0	0	0,0	0,0
		61	9	70	12,9
TEILZEITBESCHÄFTIGTE		8	47	55	85,4
FÜHRUNGSEBENE	GF	1	1	2	50,0
	BL	3	1	4	25,0
	AL	6	10	16	62,5
	TL	11	18	29	62,1
		21	30	51	58,8

* Gehalts- und Lohngruppen laut VTV für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

NEUEINSTELLUNGEN: MEHR MÄNNER IM HAUSMEISTER-SERVICE

Im Berichtszeitraum des Frauenförderplanes wurden im WBM Konzern 100 neue Mitarbeiter*innen, davon 26 in 2020, 32 in 2021 und 42 in 2022, eingestellt. Dabei wurden im Ergebnis des Auswahlverfahrens insgesamt 31 Frauen und 69 Männer für die zu besetzenden Aufgabengebiete ausgewählt. Dieser überproportionale Zuwachs bei der Einstellung von Männern ist auf die Neuausrichtung der Betreuung unserer Bestände durch einen eigenen Hausmeisterservice zurückzuführen. In dieser sehr männlich geprägten Berufsgruppe wurden 42 neue Beschäftigte gewonnen, davon eine Frau und zwei Beschäftigte aus dem Projekt des Senates für Berlin dem „Solidarischen Grundeinkommen“, die nun in ein sicheres Arbeitsverhältnis wechseln konnten.

Wir freuen uns über die Verstärkung der WBM durch unsere neuen Kolleg*innen.



**GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND
CHANCENGLEICHHEIT.**



FÜHRUNGSEBENE

In den vergangenen zwei Jahren konnten wir das Potential unserer Frauen in Führungspositionen weiter ausschöpfen, mit einer Steigerung der Frauenquote auf 58,8 % (2020: 55,6 %). 30 Frauen und 21 Männer tragen heute Führungsverantwortung im Konzern (2020: 30 Frauen, 24 Männer). Im Rahmen weiterer Neuausrichtungen in der Organisation hat sich das Verhältnis der weiblichen Führungskräfte mit Teamleitungsfunktion von 16 auf 18 Frauen gesteigert. Insgesamt stehen derzeit 18 Frauen 11 Männern gegenüber (2020: 15 Männer und 16 Frauen).

QUARTIERSENTWICKLUNG

Große Aufmerksamkeit obliegt der Neubesetzung von offenen Stellen in diesem Bereich, denn nach wie vor wird das Berufsbild des Technikers von Männern dominiert. Für den zu betrachtenden Zeitraum ist es uns gelungen, den Anteil von 40 Frauen konstant zu halten.

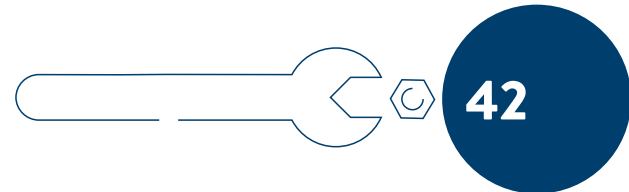
Betrachtet man das Gesamtbild der Leitungsebene, so ist das Verhältnis von Frauen gegenüber Männern in der mittleren Hierarchie ausgewogen (Leitung 2 Frauen, 2 Männer). Für die offenen Positionen der Teamleitungen gilt es nun, im Recruiting vorwiegend auf weibliche Bewerbende zu setzen, aber den Blick für die Chancengleichheit nicht zu verlieren (TL 2022 4 Frauen, 6 Männer).

STABSSTELLE GESCHÄFTSFÜHRUNG

Durch Umstrukturierungen ist die Stabsstelle auf 17 Beschäftigte gestiegen, 13 Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter unterstützen unsere Geschäftsführung (1 Frau, 1 Mann). Innerhalb der Stabsstelle ist das Team Büromanagement neu implementiert worden, mit einer Teamleiterin und 7 Beschäftigten (5 Frauen, 2 Männer). Damit hat sich das Aufgabenspektrum der Stabsstelle um die Aufgaben des Umzugsmanagements, Postbearbeitung und Archivierung erweitert.

GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE

Im Bereich der gewerblich Beschäftigten gab es im Berichtszeitraum die größte Veränderung. Durch den Beschluss des WBM Konzerns, zukünftig Hausmeisterleistungen überwiegend durch eigene Beschäftigte umzusetzen, wurden 42 neue Beschäftigte gewonnen, davon eine Frau und zwei Beschäftigte aus dem Projekt des Senats für Berlin -dem „Solidarischen Grundeinkommen“. Frauen entscheiden sich noch immer deutlich seltener für eine Tätigkeit in diesem Aufgabenfeld.



GLEICHGEWICHT FÜR ALLE LEBENSBEREICHE.



Wir fordern die berufliche Entwicklung von Frauen im WBM Konzern. Wichtige Ansprechpartnerin in Fragen der Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung ist die Frauenvertreterin. Gemeinsam konnten vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von Frauen auf den Weg gebracht werden. Darüber hinaus ist die Frauenvertreterin an allen Stellenausschreibungen, Auswahl- und Besetzungsverfahren sowie Beurteilungen beteiligt.

1984

Erster Erlass von Leitlinien für weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Berlin. Eine Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen war nicht eingetreten. Daraufhin wurde eine „Verrechtlichung“ der Frauenförderung forciert. Am 29. November 1990 wurde das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verabschiedet, dieses wurde 1993 in Landesgleichstellungsgesetz (LGG) umbenannt.



WORK-LIFE-BALANCE

Unter Work-Life-Balance verstehen wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen unserer Beschäftigten. Wir optimieren ständig unsere Maßnahmen und unser Selbstverständnis für die Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle. Mit Angeboten von mobilem Arbeiten in einer flexiblen Arbeitszeit ohne Kernzeit auf Basis von Vertrauen schaffen wir Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umzusetzen. Für uns ist dies die Basis für die berufliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen.

Zur Erhaltung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation zählen zum Beispiel unsere vielfältigen Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Als familienfreundliches Unternehmen bieten wir unseren Beschäftigten zudem Unterstützungsangebote für den familiären Bereich, zum Beispiel bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Dafür arbeiten wir seit 2013 mit unserem externen Partner pme Familienservice GmbH zusammen.

DIE WBM VOR DEM GENERATIONENWECHSEL



Die WBM versteht sich als lernende Organisation. Gemeinsam wollen wir eine Unternehmenskultur leben, die dem Menschen zugewandt ist. Gleichstellung und gegenseitige Wertschätzung, Chancengerechtigkeit und Fairness im Umgang miteinander sollen unser tägliches Handeln leiten.

Mit unserem Frauenförderplan möchten wir drei übergeordnete Ziele erreichen, die unmittelbar miteinander verbunden sind und aufeinander wirken. Im Kern geht es darum, mit allen Maßnahmen auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen in Bezug auf Positionen, Entgelt und Funktionen hinzuwirken, um die Gleichstellung von Frauen, Männern und Diverse zu erreichen.

Dies ist Teil unseres Selbstverständnisses, wie wir es seit 2019 mit Leben füllen: „Wir gehen respektvoll, transparent und verantwortungsbewusst miteinander und unseren Ressourcen um. Wir kombinieren jahrelange Erfahrung mit neuen Impulsen und nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um leistungsfähiger und agiler zu sein.

Wir stellen uns gemeinsam und bereichsübergreifend den komplexer werdenden Aufgaben. Wir qualifizieren uns weiter, steigern unsere Wirtschaftlichkeit und arbeiten vielfältig vernetzt.“

Der Generationswechsel, aber auch der Wechselwille von Beschäftigten hat uns bereits erreicht. Daher ist es wichtig, dass wir weiterhin unsere Angebote für unsere Beschäftigten überprüfen: Flexible Arbeitsmodelle, die es allen ermöglichen, ei-

nen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten und dabei ihre Karriere voranzutreiben und zu eigenen Bedingungen zu arbeiten, wird eine der neuen Herausforderungen sein. Wir müssen weiterhin Möglichkeiten schaffen, damit vorhandenes Know-how übermittelt werden kann. Trends, wie Gesundheit, Individualisierung und Nachhaltigkeit, werden zukünftig auch unsere Kultur prägen und maßgeblich dazu beitragen, ob sich unsere Beschäftigten mit ihrem Job identifizieren, und wir als Unternehmen einen guten Ruf in der Öffentlichkeit haben werden, um weiterhin Fachkräfte für uns gewinnen zu können.

Wir bilden junge Menschen in zukunftsfähigen Berufen aus. Wir achten auf Geschlechterparität unserer Ausbildungsjahrgänge und sind stolz auf eine Frauenquote von 57,1%. Dennoch möchten wir mehr junge Menschen bei der Wahl ihrer Ausbildung auch für „geschlechteruntypische“ Berufe gewinnen.

Auf den folgenden Seiten stellen wir unsere Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung von Frauen bei der WBM vor. Diese werden wir auf ihre Wirksamkeit und Verwendbarkeit überprüfen und – sofern erforderlich – modifizieren oder neu definieren, damit wir gemeinsam eine gute Zukunft gestalten können.



MASSNAHMEN ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN



CHANCEN UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR FRAUEN.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Die WBM ist Unterzeichnerin der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt (Diversity) in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen will. Interne und externe Stellenausschreibungen formulieren wir grundsätzlich geschlechtsneutral, damit sich Frauen, Männer und Personen, die sich weder weiblich noch männlich zuordnen, gleichermaßen von einer Stellenausschreibung angesprochen fühlen können und eingeladen sind, sich bei der WBM zu bewerben.

In unseren Stellenausschreibungen kommunizieren wir transparent das Ziel, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen und dies bei der Personalauswahl zu berücksichtigen: „Bei der Besetzung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese bei gleicher Qualifizierung vorrangig berücksichtigt. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“

PERSONALAUSWAHL

Wir laden stets alle Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch ein, sofern sie über die gewünschten Qualifikationen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) für die ausgeschriebene Stelle verfügen. Bei einer größeren Anzahl an geeigneten Bewerbungen nehmen wir mindestens ebenso viele Frauen wie

Männer in die engere Wahl. Die Frauenvertreterin ist an jedem dieser Auswahl- und Besetzungsverfahren beteiligt.

Seit der Digitalisierung unseres Bewerbungsprozesses (e-Recruiting) ist das Prozedere auch für Bewerber*innen vereinfacht. Interessierte können sich nun direkt auf der Website der WBM bewerben und ihre Unterlagen datensicher hochladen.

MITWIRKUNG IN GREMIEN

Bei Arbeitsgruppen, Ausschüssen oder anderen Vertretungen und Gremien, in denen Mitarbeiter*innen des WBM Konzerns mitwirken, achten wir auf eine geschlechterparitätische Besetzung.

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN

Wir unterstützen Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen durch familienfreundliche Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle. Soweit wie möglich werden wir persönlichen Wünschen nach Berücksichtigung der familiären Situation entgegenkommen und gemeinsam mit den Beschäftigten nach einer stimmigen Lösung suchen. Stehen keine sachlichen oder organisatorischen Gründe entgegen, vereinbaren wir bei Bedarf einzelvertragliche Regelungen für eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit.

TEILZEITARBEIT

Eine befristete Reduzierung bis zur Hälfte der tariflichen Arbeitszeit aus nachvollziehbaren familiären Gründen ermöglichen wir

grundsätzlich für Frauen und Männer. Das gilt auch für Beschäftigte in Führungspositionen, soweit die Aufgabenerfüllung durch die Umstellung auf Teilzeitarbeit nicht beeinträchtigt wird.

Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Im jährlichen Turnus wird geprüft, ob eine Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz möglich ist. Bei der Neubesetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen werden Teilzeitbeschäftigte, die wieder einen Vollzeit Arbeitsplatz wünschen, bei vergleichbarer Qualifikation gegenüber Neubewerbungen vorrangig berücksichtigt.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Die psychische Gesundheit unserer Beschäftigten ist für die Qualität ihrer Arbeitsergebnisse unverzichtbar. Stress wirkt sich langfristig negativ auf Leistungsfähigkeit, Kultur und Motivation aus.

Im Berichtszeitraum haben wir eine Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt, um organisatorische Schwachstellen, Arbeitsbedingungen und Belastungsquellen zu definieren sowie anschließend im Bedarfsfall zu verbessern. In eintägigen Workshops unter der Moderation der Betriebsärztin wurden konkrete Belastungen und Verbesserungspotenziale erarbeitet - immer im Fokus, die zukünftigen Arbeitsplätze so zu gestalten, dass flexible Einrichtungen, Verbesserungen der Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Organisationseinheiten ein Miteinander weiter gefördert werden.

FORT- UND WEITERBILDUNG

Wir erweitern ständig unsere Qualifizierungs- und Schulungsangebote für alle Beschäftigte und haben die Angebote den Bedarfen aller Unternehmensbereiche angepasst. Egal, ob in Präsenz, digital oder als Hybridveranstaltung, dank moderner IT-Ausstattung jedes Beschäftigten ist jedes Modell möglich.

Zielorientierend aus Ergebnissen der einzelnen Mitarbeitergespräche buchen die Beschäftigten neben der fachlichen Qualifikation in unserem Weiterbildungskatalog „WBM. qualifiziert mittendrin“ ihre Weiterbildungen zu Formaten der Stärkung der persönlichen Methoden-, Sozial- und Kommunikationskompetenz selbständig.

Zu den Aufgaben der Führungskräfte im WBM Konzern zählt insbesondere, weibliche Beschäftigte in ihrem Personalverantwortungsbereich auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufmerksam zu machen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, und ihnen die Teilnahme daran zu ermöglichen. Alle Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen organisieren wir so, dass Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Kindern daran teilnehmen können.

WÄHREND DER ELTERNZEIT

Die Fort- und Weiterbildungsangebote stehen grundsätzlich auch Beschäftigten während der Elternzeit offen. Zum einen haben Seminare und Schulungen eine Kontakt- und Informationsfunktion. Andererseits ermöglichen sie eine Aktualisierung

arbeitsplatzbezogener Qualifikationen vor der Rückkehr aus der Elternzeit und erleichtern damit die berufliche Wiederintegration. Daher informieren wir Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, regelmäßig über die aktuellen Fort- und Weiterbildungsangebote der WBM.

Die Gleichstellung von Frauen im Berufsleben ist ein erklärtes gesamtgesellschaftliches Anliegen. Die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist daher auch immer dann Bestandteil unserer Fort- und Weiterbildungscurricula, wenn sich ein inhaltlicher Bezug herstellen lässt. Vor allem in unseren Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für angehende Führungskräfte und für Beschäftigte der Personal- und Organisationsabteilung werden die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer für Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung sensibilisiert.

MOBILES ARBEITEN

Der Wechsel von Homeoffice hin zum mobilen Arbeiten wurde durch die andauernde Pandemie weiter beschleunigt. Alle Mitarbeiter*innen wurden mit der entsprechenden Technik ausgestattet, damit sie zukünftig am festen Arbeitsplatz oder mobil arbeiten können, je nach Anforderung der Arbeitsaufgabe.

Kanäle für den Mix an Kommunikation digital und Präsenz wurden freigeschaltet, um den direkten Austausch der Mitarbeitenden jederzeit zu ermöglichen. Dies hat im WBM Konzern zu einem nachhaltigen Wertewandel geführt.

Der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung ermöglicht es allen Beschäftigten, sofern es ihre Arbeitsaufgaben zulassen, bis zu 49 % ihrer monatlichen Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Damit gelingt es uns einmal mehr, Frauen und Männer gleichermaßen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und individueller Lebensführung zu unterstützen.

360 GRAD FEEDBACKGESPRÄCHE

Erstmalig im Berichtszeitraum haben wir ein 360°-Führungskräfte-Feedback durchgeführt, welches online und anonym mittels eines Fragebogens durchgeführt wurde. Unsere Kund*innen, Mitarbeiter*innen sowie die Vorgesetzten des WBM Konzerns waren aufgefordert, die Führungskräfte, mit denen sie zusammenarbeiten, zu beurteilen. Neben der Selbsteinschätzung wurden weitere vier Ebenen bewertet: die Einschätzung von Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kolleg*innen sowie externe Mitwirkende.

Mit insgesamt 71 % an Rückantworten bei über 550 verschickten Fragebögen haben wir eine gute Rücklaufquote erzielt. Im Durchschnitt aller 46 Fragebogenaspekte, dem sog. FK-360°-Index, erzielt die WBM ein positives Gesamtergebnis von 1,8.

Nachfolgend fanden Reflexionsgespräche zwischen den Fokuspersonen und des begleitenden Coaches statt, um Entwicklungsschwerpunkte sowie erste Ideen für Handlungsfelder abzuleiten. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche wurden Entwicklungsmaßnahmen zwischen Fokusperson und direkter Führungskraft verbindlich vereinbart.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN UNSERES FRAUENFÖRDERPLANS

WBM: WIR FÖRDERN FRAUEN

Die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans wird im Intranet und auf der Website des WBM Konzerns bekanntgegeben. Der Frauenförderplan 2022 wird darüber hinaus im Organisationshandbuch unter „Ziele und Leitbild des Unternehmens“ veröffentlicht.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bildet den rechtlichen Rahmen für die Förderung von Frauen im WBM Konzern. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe von Führungskräften und von diesen unbedingt zu beachten. Wichtige Inhalte des LGG sind auf den folgenden Seiten als Kurzinformation für Führungskräfte zusammengefasst.

Die vollständige Fassung des LGG ist unter „Aushangpflichtige Gesetze“ abrufbar. Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans sind zudem integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements des WBM Konzerns und seiner Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

§ 3 LGG Gleichstellungsverpflichtung

Führungskräfte haben aktiv auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Da die Erfüllung dieser Verpflichtung bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen ist, wurde im Anforderungsprofil für Führungskräfte das Merkmal „Wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hin“ aufgenommen. Somit ist diese Verpflichtung beurteilungs-

relevant, das heißt, es ist darauf zu achten, dass diese Anforderung in der Beurteilung gesondert erwähnt und beurteilt wird.

§ 3 LGG Stellenabbau

Kommt es im Rahmen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu einem Stellenabbau, haben Führungskräfte dafür zu sorgen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Anteil an Frauen nicht sinkt.

§§ 4 und 17 LGG Frauenförderplan und Frauenvertreterin

Im Frauenförderplan sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen festzulegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Jede Führungskraft muss deshalb Kenntnis von den im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben haben, um bei der Besetzung von Stellen zu prüfen, ob gegebenenfalls der § 8 LGG (bevorzugte Einstellung oder Beförderung von Frauen) anzuwenden ist.

Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und die Umsetzung der im Frauenförderplan gesetzten Ziele zu kontrollieren, ist die Frauenvertreterin bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen. Sie hat ein Recht auf Auskunft in allen Angelegenheiten, die mit ihren Aufgaben im Zusammenhang stehen, einschließlich des Rechts auf Akteneinsicht.

§ 5 LGG Stellenausschreibungen

Grundsätzlich gilt, dass alle Stellen intern ausgeschrieben sind. Sofern nach Fristablauf einer Stellenausschreibung keine Bewerbungen weiblicher Interessenten vorliegen, wird die Ausschreibung mindestens einmal öffentlich wiederholt. In Bereichen oberhalb der Vergütungsgruppe VI oder AT, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen generell öffentlich auszuschriften.

§ 6 LGG Auswahlverfahren

Sofern es sich bei der Besetzung eines Aufgabengebiets um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, sind zum Auswahlverfahren alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen. Voraussetzung ist die Erfüllung der formalen Anforderungen.

Im Sinne von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit soll darauf geachtet werden, die Männerquote in einigen Unternehmensbereichen stufenweise anzuheben.

§ 8 LGG Einstellungen und Beförderungen

Frauen sollen dann bevorzugt eingestellt beziehungsweise befördert werden, wenn sie über eine gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) wie männliche Bewerber verfügen und sie in dem zu besetzenden Bereich unterrepräsentiert sind.

§ 9 LGG Fort- und Weiterbildung

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, Frauen auf Maßnahmen aufmerksam zu machen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, und ihnen die Teilnahme daran zu ermöglichen.

§ 10 LGG Arbeitszeit

Das Verhalten der Führungskräfte soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten (Frauen und Männern) familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. Das setzt bei Führungskräften Sensibilität und die Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen in ihrem Verantwortungsbereich voraus.

Bei der Neubesetzung eines Aufgabengebiets soll zunächst geprüft werden, ob es auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass durch Regelungen zur Teilzeitarbeit die Beschäftigten, die dieses Arbeitszeitmodell nutzen, die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung haben wie Vollzeitbeschäftigte. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf für Teilzeitbeschäftigte keine Nachteile haben.

§ 12 LGG Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Zur Dienstpflicht von Führungskräften gehört es, dafür Sorge zu tragen, dass sexuell belästigendes Verhalten sowie anderweitige Formen sexualisierter Gewalt gegenüber Beschäftigten (Frauen und Männern) unterbleiben. Bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die bekannt werden, muss diesen nachgegangen werden. Verstöße gegen diese Dienstpflicht können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben. Ergänzend hierzu wird auf die „Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Forderung der Vielfalt am Arbeitsplatz“ verwiesen.



KONTAKT

Frauenvertreterin der WBM
Dircksenstr a e 38
10178 Berlin

Fon: +49 (0)30 2471 4173
Fax: +49 (0)30 2471 4950
frauenvertreterin@wbm.de
Stand: Juli 2022

DOKUMENTATION

Beschäftigte des WBM Konzerns können die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans im Intranet und auf der Website des WBM Konzerns abrufen. Der Frauenförderplan 2022 wird im Organisationshandbuch unter „Ziele und Leitbild des Unternehmens“ veröffentlicht. Den vollständigen Text des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) finden Sie unter „Aushangpflichtige Gesetze“.