
FRAUEN MITTENDRIN: FRAUENFÖRDERPLAN 2024.

FÜR VIELFALT UND INKLUSION
AM ARBEITSPLATZ.



WBM.

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE LESERINNEN UND LESER,

mit der aktuellen Ausgabe unseres Frauenförderplans für die Jahre 2022 bis 2024 erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes von Berlin (LGG). Hier belegen und dokumentieren wir, wie wir die Arbeitswelt des WBM Konzerns für alle Geschlechter gestalten und zur Förderung von Frauen in allen Positionen beitragen. Grundstein dafür ist unsere Personalpolitik der vergangenen Jahre.

Als kommunaler Arbeitgeber tragen wir eine gesellschaftliche Verantwortung. Unser erklärtes Ziel ist es, den Frauenanteil insgesamt und in unterrepräsentierten Bereichen zu steigern. Bereits heute überzeugen wir im Bereich der Ausbildung mit einer modernen Arbeitgeberattraktivität und sind für junge Frauen besonders ansprechend.

Zufriedenheit und Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns nicht nur Schlagworte, wir verknüpfen damit auch unseren Unternehmenserfolg. Mit dem Rückzug in ein modernisiertes Bürogebäude Ende 2022 stehen uns jetzt ca. 600 m² neu gestaltete Nutz- und Büroflächen zur Verfügung. Unsere modernen Arbeitsplätze sind mit einem bedarfsgerechten Buchungssystem ausgestattet, das es den Mitarbeitern ermöglicht, flexibel und remote zu arbeiten.

Obwohl der Anteil berufstätiger Frauen in unserem Unternehmen im Bewertungszeitraum nicht gestiegen ist, setzen wir uns weiterhin für Geschlechtergleichheit ein. Wir achten darauf, dass es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, sei es bei Gehalt, Arbeitszeit oder Führung, und lehnen stereotype Rollenvorstellungen ab. Wir sind bestrebt, nachhaltige Chancengleichheit zu fördern und werden gezielte Maßnahmen ergreifen, um den Anteil der berufstätigen Frauen zu erhöhen.

Unser wachsamer Blick ins Unternehmen ermöglicht uns, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern. So sind wir gut gerüstet, um auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel in der Zukunft zu reagieren. Bereits heute können wir stolz auf unsere Erfolge verweisen, wenn es um Flexibilität im Geschäftsalltag, individuelle Arbeitsgestaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

In diesen turbulenten Zeiten setzen wir uns umso engagierter für unsere Ziele in der Frauenpolitik ein. Wir streben eine ausgewogene Geschlechterverteilung an, fördern Diversität und ermöglichen ein inklusives Arbeitsumfeld. Unser herzlicher Dank gilt allen, die in den vergangenen Jahren zur Gleichstellung im WBM Konzern beigetragen haben.

Herzlichst



Lars Dormeyer



Steffen Helbig

Wir laden Sie herzlich ein, uns weiterhin mit Ihren Anregungen, persönlichen Erfahrungen und konstruktiver Kritik zu unterstützen.

Wir freuen uns auf Ihr Feedback an:
frauenvertreterin@wbm.de



ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

CHANCENGLEICHHEIT IM BERUF FÜR ALLE

Der Frauenförderplan des WBM Konzerns legt die Frauenquote im Unternehmen zum Stichtag 31.03.2024 offen. Er hat das Ziel, die Frauenquote in verschiedenen Unternehmensbereichen transparent zu dokumentieren. Dazu werden Ziele festgelegt und Maßnahmen angepasst, um die Entwicklung nachvollziehbar zu gestalten.

„Bei der WBM kann ich meine Fachkenntnisse und bisherigen Berufserfahrungen optimal einbringen. Gemeinsam im Team erarbeiten wir kundenorientierte Lösungen und gewährleisten gleichzeitig die Liquidität des Unternehmens. Das kann mitunter herausfordernd sein. Daher ist es toll, dass die WBM eine sehr gute Work-Life-Balance bietet – das ist für mich als Mama in einer Führungsposition auch ein wichtiger Benefit.“

Hellen Hartges, Teamleiterin
Forderungsmanagement



Die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans wird intern und extern veröffentlicht, zuletzt im Jahr 2022.

Am Stichtag 31. März 2024 waren 470 Personen im WBM Konzern beschäftigt. Unter Berücksichtigung der personellen Zu- und Abgänge entspricht das einer Veränderung um plus 7,8% gegenüber 2022.

Die Frauenquote des WBM Konzerns, also der Anteil aller Frauen an der Gesamtbelegschaft des Konzerns, beträgt 57,2%. Gegenüber 2022 ist dies ein Rückgang um 2,9 Prozentpunkte. In absoluten Werten stieg die Anzahl von weiblichen Beschäftigten von 262 auf 269. Die Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen und auf Führungspositionen ist weiterhin unser erklärtes Ziel, welches wir kontinuierlich forcieren.

Bei den männlichen Beschäftigten erhöhte sich die Anzahl von 174 auf 201 Mitarbeiter. Personen, die sich weder weiblich noch männlich zuordnen

(divers), waren zum Stichtag 2024 nicht beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im WBM Konzern liegt bei 47 Jahren (2020: 48 Jahre). Rund 144 Mitarbeiter*innen werden das Unternehmen im laufenden Jahrzehnt altersbedingt verlassen. Auf der Führungsebene betrifft das in den kommenden fünf Jahren 6 Führungskräfte (2 Frauen, 4 Männer); in den darauffolgenden fünf Jahren weitere 7 Führungskräfte (5 Frauen, 2 Männer).

Der bevorstehende „Generationswechsel“ bietet vielfältige Möglichkeiten zur Personalentwicklung, verbunden mit der Förderung von Frauen.

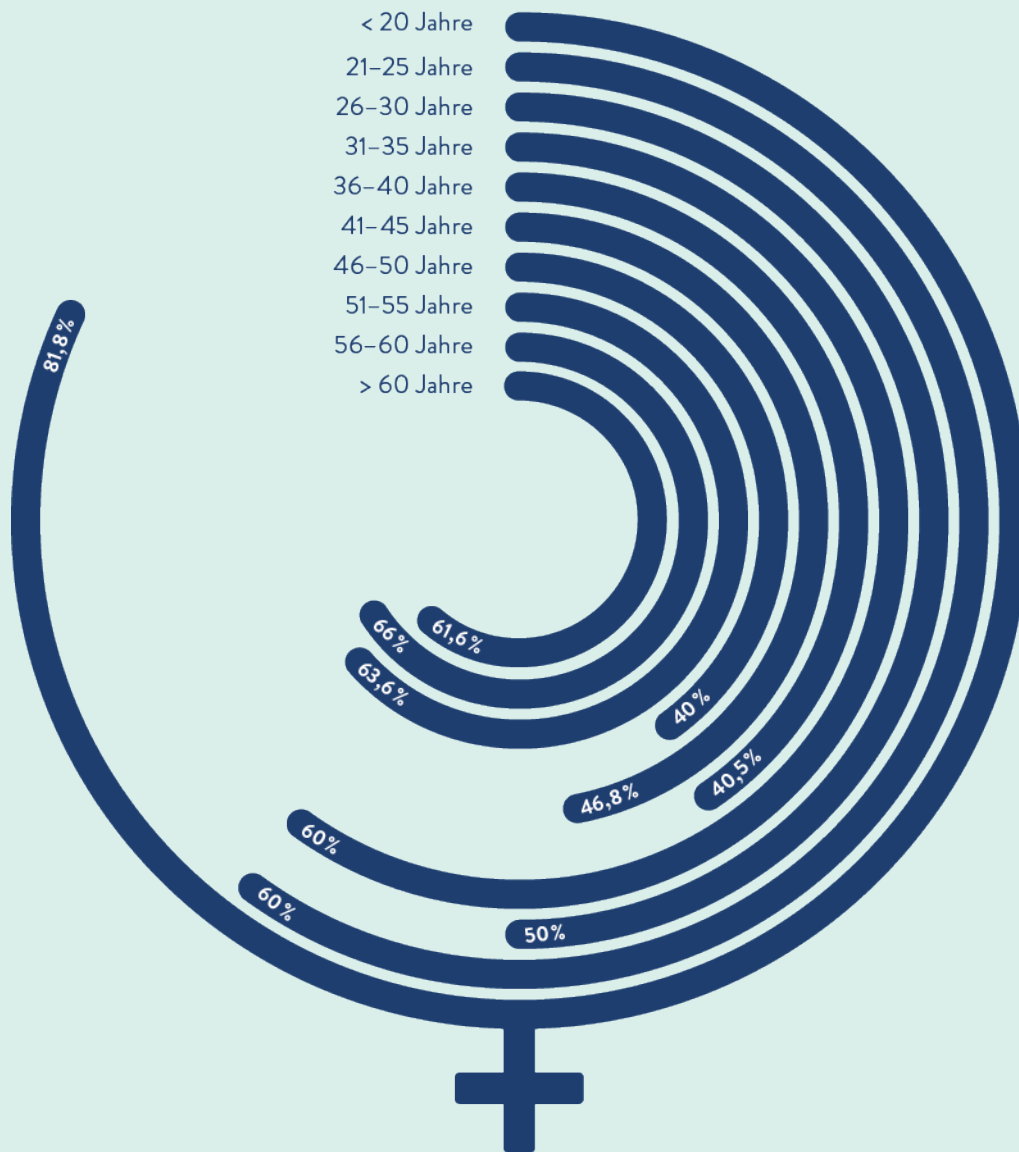
Dabei wird dem demografischen Wandel proaktiv begegnet. Ein aktuelles Beispiel ist unser Personalleitungstandem, das die Expertise einer erfahrenen Führungskraft mit neuen Perspektiven eines vielversprechenden Talents vereint. Diese strategische Partnerschaft fördert Wissensaustausch, kritisches Denken und kollegiale Entscheidungsfindung im Generationswechsel.

„Ich schätze es sehr, Teil eines solchen Tandems gewesen zu sein, das mir nicht nur wertvolle Lernmöglichkeiten von meinem erfahrenen Kollegen bot, sondern auch Raum für das Einbringen eigener Ideen ließ. Diese Erfahrung hat maßgeblich zu meiner Entwicklung beigetragen und den Übergang in die Personalleitung erleichtert. Durch die Einführung dieser Modelle sichern wir eine zukunftsorientierte Personalstrategie und festigen die Zukunftsfähigkeit der WBM.“

Josefine Gierth, Leitung
Human Resources



FRAUENANTEIL NACH ALTERSSTRUKTUR

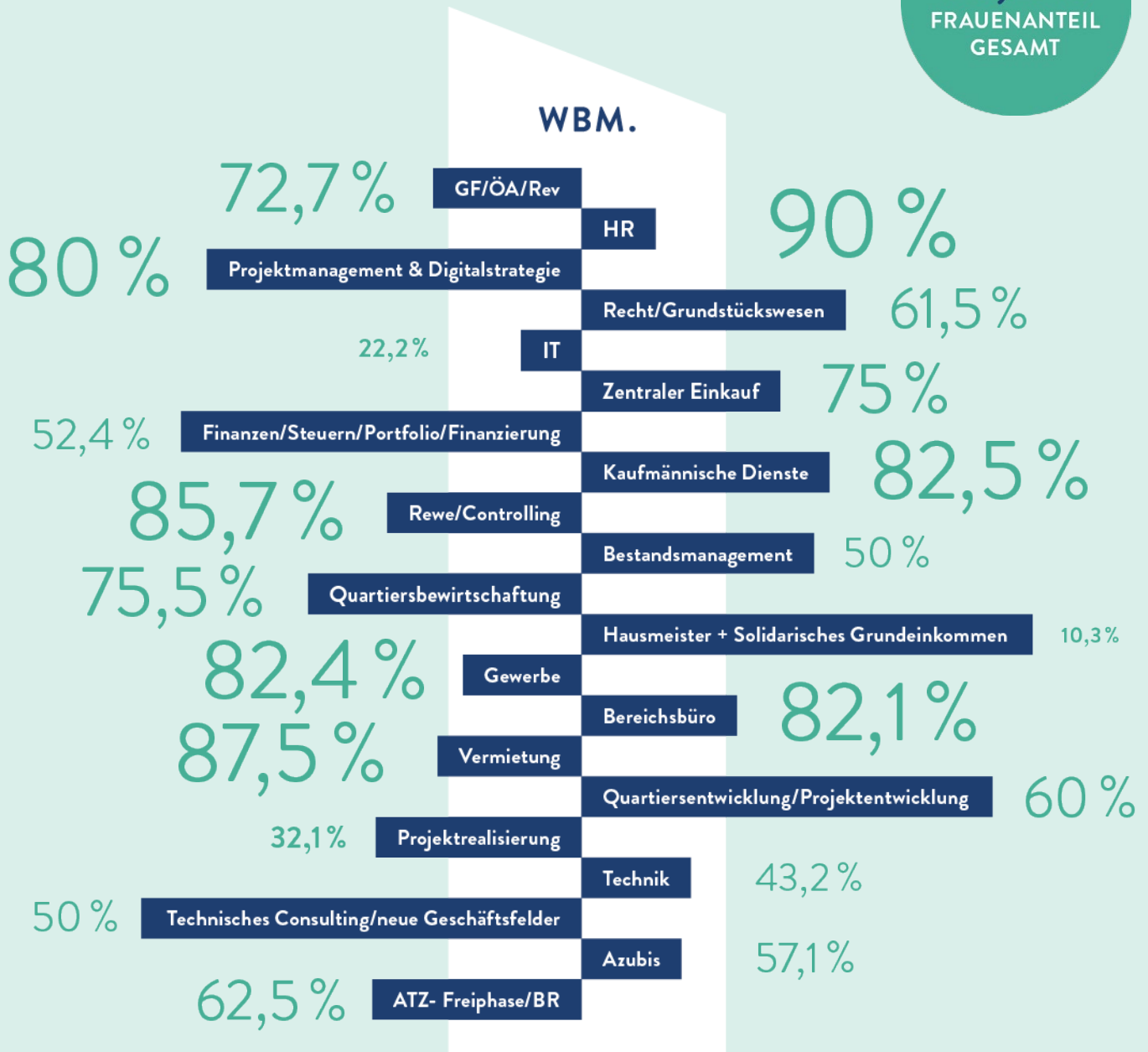


Alter	Männer	Frauen	Gesamt
< 20	2	9	11
21-25	12	18	30
26-30	13	13	26
31-35	16	24	40
36-40	25	17	42
41-45	25	22	47
46-50	24	16	40
51-55	20	35	55
56-60	36	70	106
> 60	28	45	73
Alle	201	269	470

Angaben in Personen

FRAUENANTEIL NACH KOSTENSTELLENSTRUKTUR

57,2%
FRAUENANTEIL
GESAMT



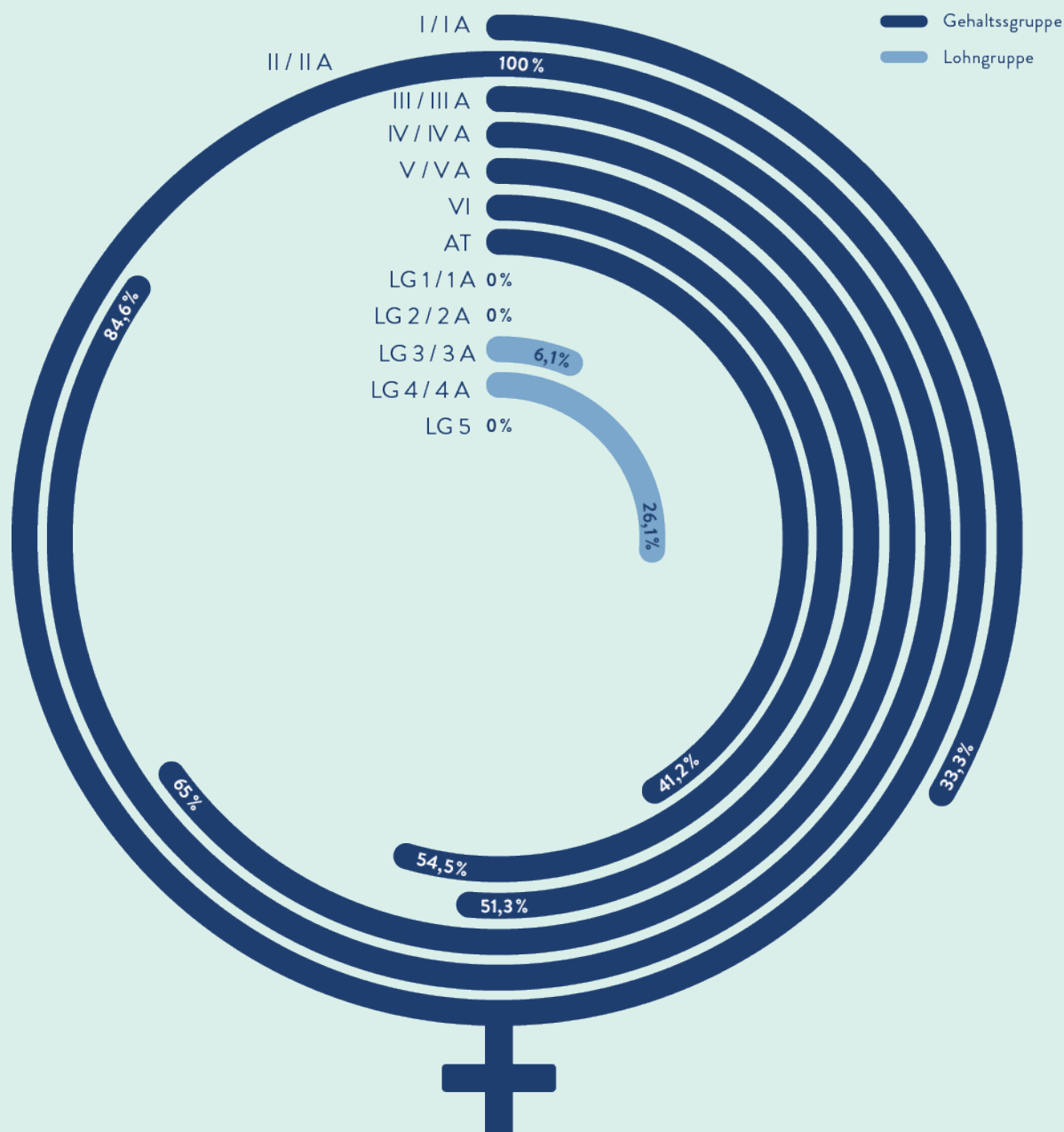
	Männer	Frauen	Gesamt
GF/ÖA/Rev	6	16	22
HR	1	9	10
Projektmanagement & Digitalstrategie	1	4	5
Recht/Grundstückswesen	5	8	13
IT	14	4	18
Zentraler Einkauf	3	9	12
Finanzen/Steuern/Portfolio/Finanzierung	10	11	21
Kaufmännische Dienste	7	33	40
Rewe/Controlling	3	18	21
Bestandsmanagement	1	1	2
Quartiersbewirtschaftung	12	37	49

	Männer	Frauen	Gesamt
Hausmeister + Solidarisches Grundeinkommen	61	7	68
Gewerbe	3	14	17
Bereichsbüro	5	23	28
Vermietung	2	14	16
Quartiersentwicklung/Projektentwicklung	8	12	20
Projektrealisierung	19	9	28
Technik	21	16	37
Technisches Consulting/ neue Geschäftsfelder	7	7	14
Azubis	9	12	21
ATZ- Freiphase/BR	3	5	8
Alle	201	269	470

Angaben in Personen

FRAUENANTEIL NACH GEHALTS- UND LOHNGRUPPEN

ANGESTELLTE*

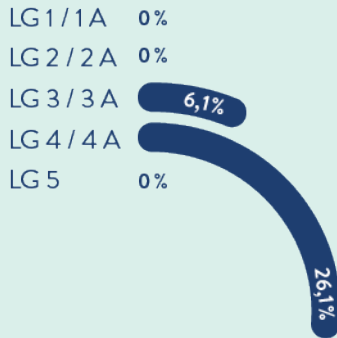


Gehaltsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt	Lohngruppe	Männer	Frauen	Gesamt
I / I A	2	1	3	LG 1 / 1 A	3	0	3
II / II A	0	2	2	LG 2 / 2 A	0	0	0
III / III A	21	115	136	LG 3 / 3 A	46	3	49
IV / IV A	35	65	100	LG 4 / 4 A	17	6	23
V / V A	37	39	76	LG 5	1	0	1
VI	10	12	22	Alle	67	9	76
AT	20	14	34				
Alle	125	248	373				

Angaben in Personen

FRAUENANTEIL NACH GEHALTS- UND LOHNGRUPPEN

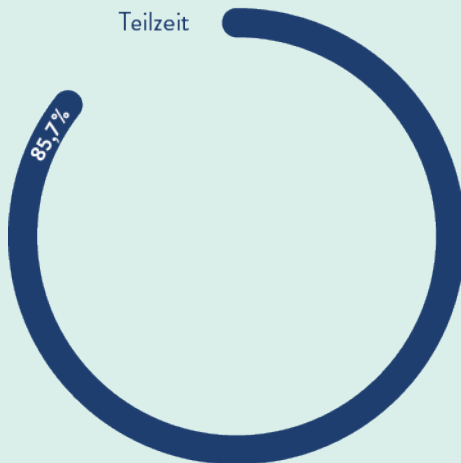
GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE*



	Männer	Frauen	Gesamt
LG 1/1A	3	0	3
LG 2/2A	0	0	0
LG 3/3A	46	3	49
LG 4/4A	17	6	23
LG 5	1	0	1
Alle	67	9	76

Angaben in Personen

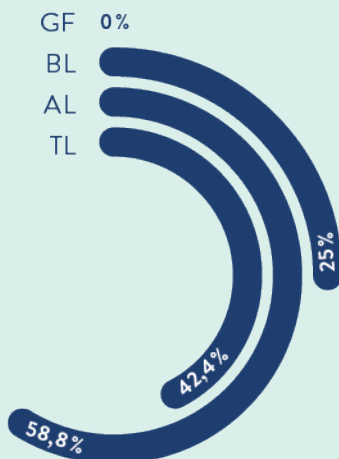
TEILZEITBESCHÄFTIGTE*



	Männer	Frauen	Gesamt
Teilzeit	6	36	42

Angaben in Personen

FÜHRUNGSKRÄFTE*



	Männer	Frauen	Gesamt
GF	2	0	2
BL	3	1	4
AL	7	10	17
TL	19	14	33
Alle	31	25	56

Angaben in Personen

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

NEUEINSTELLUNGEN

FRISCHER WIND DURCH NEUE GESICHTER

Im Berichtszeitraum des Frauenförderplans wurden insgesamt 59 neue Mitarbeiter*innen eingestellt. Von diesen begannen 15 ihre Tätigkeit ab April 2022, 35 im Jahr 2023 und 9 bis März 2024. Im Ergebnis des Auswahlverfahrens wurden 31 Frauen und 28 Männer für die zu besetzenden Aufgabengebiete ausgewählt. Wir freuen uns über die Verstärkung im WBM Konzern durch unsere neuen Kolleg*innen.

„Die WBM bietet nicht nur attraktive Vorteile wie flexible Arbeitszeiten, die Beteiligung am Deutschlandticket und einen zentralen Arbeitsort, sondern schafft auch eine einladende und motivierende Arbeitsumgebung. Die Willkommenskultur haben mir ein Gefühl des Ankommens vermittelt und von Anfang an konnte ich ein solides Netzwerk zu den Kolleginnen und Kollegen aufbauen.“

Jette Heidenreich,
Quartiersbetreuerin



EMPOWERMENT DURCH GLEICHSTELLUNG FÜR EINE VIELFÄLTIGE UND INKLUSIVE ARBEITSUMGEBUNG

MANAGEMENT

Obwohl die Frauenquote im Management in den letzten zwei Jahren von 58,8% auf 44,6% gesunken ist, übernehmen bei den 56 Führungskräften 25 Frauen Führungsverantwortung im Konzern. Dies spiegelt eine vielfältige und ausgewogene Führungsebene wider und zeigt, dass unsere genderorientierte Arbeitskultur erfolgreich ist.

Organisatorische Neuausrichtungen haben das Verhältnis der weiblichen Führungskräfte mit Teamleitungsfunktion von 18 auf 14 Frauen verringert. Mit gezielteren Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeitmodelle oder das Führen in Teilzeit, wollen wir Potenziale der Frauen in Führungspositionen attraktiver gestalten. Auch Schulungen in Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenzen tragen dazu bei.

BESTANDSMANAGEMENT

Durch die Neustrukturierung des Bereichs Bestandsmanagement im Jahr 2022 wurden operative Abläufe und Zuständigkeiten verbessert, wodurch die Servicequalität für Mieter*innen und Kund*innen weiter gesteigert wurde. Die Ausrichtung der Organisation an Quartieren eröffnete spannende Perspektiven für die Zukunft und bei der Neubesetzung offener Stellen.

Im Betrachtungszeitraum haben wir insgesamt 29 Positionen neu rekrutiert, von denen 11 von weiblichen Angestellten besetzt wurden. Auf der Leitungsebene sind aktuell 12 Positionen mit weiblichen Führungskräften besetzt. Trotz der Umstrukturierung konnten wir unsere ausgewogene Hierarchie beibehalten (im Jahr 2020 waren es ebenfalls 12 Frauen auf der Leitungsebene im Vergleich zu den männlichen Führungskräften).

KUNDENKOMMUNIKATION

Mit unserem Projekt Kundenkommunikationsmanagement optimieren wir unsere internen sowie externen Serviceleistungen. Der Start eines First-Level- und Second-Level-Supports sowie der Implementierung eines Ticketsystems ermöglichen es, unsere Kommunikationskanäle für unsere Kund*innen zu verbessern. Es ist großartig, dass dieses Aufgabenspektrum hauptsächlich von Frauen, einschließlich der weiblichen, mehrsprachigen KI-Assistentin Mia Mittendrin, geleitet wird (2 Frauen in der Führungsebene). Insgesamt umfasst das Team 8 Frauen und 1 Mann. Zukünftig gilt es, bei der Besetzung von offenen Positionen, im Recruiting den Blick für die Chancengleichheit nicht zu verlieren.



GEWERBLICH-TECHNISCHE BESCHÄFTIGTE

Unser Ziel im Bereich der gewerblich und technischen Beschäftigten ist es, noch nachhaltiger und innovativer bei den Stellenbesetzungen zu agieren. Mit einem Frauenanteil von 43,2% im technischen Bereich ist die Geschlechterdiversität auf einem guten Weg. Im gewerblichen Bereich der Hausmeisterleistungen sind 7 Hausmeisterinnen in unseren Quartieren unterwegs. Sie werden von 61 Hausmeistern unterstützt. Hier müssen wir neue Wege gehen, um mehr Frauen für dieses Berufsbild zu interessieren.




„Für Elektrotechnik interessiere ich mich aus Klimaschutzgründen, vor allem die energetische Gebäudesanierung, Energieeffizienz und den autarken Betrieb von Gebäuden finde ich spannend. Ich möchte die Zukunft aktiv mitgestalten und die Energiewende in Deutschland vorantreiben. Am meisten begeistern mich Problemlösungsprozesse und das stolze Gefühl danach, wenn alles wieder ordnungsgemäß funktioniert.“

Anna Weiß, Elektronikerin
für Gebäude- und
Infrastruktursysteme



WEGE ZUR BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG FÜR FRAUEN

Wir fordern die berufliche Entwicklung von Frauen im WBM Konzern. Die Frauenvertreterin ist eine zentrale Ansprechpartnerin für Fragen zur Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Gemeinsam haben wir vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von Frauen initiiert. Zudem ist die Frauenvertreterin in allen Stellenausschreibungen, Auswahl- und Besetzungsverfahren sowie Beurteilungen involviert.



„Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ist ein elementarer Bestandteil von Chancengleichheit in Unternehmen. Neben der Möglichkeit für Mitarbeitende zur beruflichen Neuorientierung und/oder Weiterentwicklung innerhalb der WBM bedeutet geschlechtergerechte Unternehmensführung auch, die Entgeltgleichheit bei vergleichbarer Leistung sicherzustellen sowie flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Zum Abbau von Unterrepräsentanzen – zum Beispiel in Führungspositionen – können und müssen diese Kriterien eine entscheidende Rolle spielen, um die WBM zukunftsfähig aufzustellen und Fachkräfte langfristig zu gewinnen und zu binden.“

Jasmin Rudolph, Abteilungsleitung Bereichsbüro Bestandsmanagement, Frauenvertreterin + Mitarbeitendenvertretung im Aufsichtsrat

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN

Im Folgenden präsentieren wir die Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung von Frauen im WBM Konzern. Wir werden ihre Wirksamkeit und Anwendbarkeit überprüfen und gegebenenfalls anpassen, um gemeinsam eine positive Zukunft zu gestalten.

GEWINNEN VON MITARBEITER*INNEN

Alle Bewerberinnen und Bewerber, die die gewünschten Qualifikationen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) für die ausgeschriebene Stelle erfüllen, werden von uns zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei einer größeren Anzahl geeigneter Bewerbungen berücksichtigen wir mindestens ebenso viele Frauen wie Männer in der engeren Auswahl.

Unsere Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen formulieren wir geschlechterneutral
- Frauenvertreterin begleitet alle Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen
- Praktikumsplätze für Mädchen und Frauen
- Netzwerken mit Schulen und Hochschulen zum Recruiting von Nachwuchs

TALENT-MANAGEMENT

Wir entwickeln talentierte Mitarbeiter*innen, die uns in eine digitale Zukunft führen, ihre Kolleg*innen unterstützen und gemeinsam das Unternehmen transformieren. Wir suchen nach Talenten, die Spitzenleistungen erbringen, leidenschaftlich sind und den Status quo herausfordern. Gemeinsam legen wir den Grundstein für eine langjährige Tätigkeit in zukunftsorientierten Berufen und in unserem Unternehmen.

Unsere Maßnahmen:

- Fachliche Qualifizierungs- und Schulungsangebote für alle Beschäftigten, auch in Teilzeit
- Weiterbildungskatalog für die Entwicklung der persönlichen Methoden-, Sozial- und Kommunikationskompetenz

- Führungskräfteentwicklungsprogramm, für ein einheitliches Verständnis von Führung
- Personalentwicklungsmaßnahmen speziell für Frauen
- Möglichkeit der Fortbildung in der Elternzeit
- Ausbildungen in zukunftsfähigen Berufen
- Mitarbeiter*innen- und 360-Grad-Feedbackgespräche, um Karrieren weiterzuentwickeln

ARBEITSORGANISATION

Wir organisieren unsere Arbeitsabläufe und dokumentieren sie im Prozessmanagement, das für alle zugänglich ist. Dabei planen wir unsere Kompetenzbereiche, Arbeitszeiten und alle anfallenden Aufgaben.

Unsere Maßnahmen:

- Strukturierte Arbeitsabläufe werden in unserem Prozessmanagement dokumentiert
- 37-Stunden-Woche, flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit, mobiles Arbeiten
- Möglichkeiten der befristeten Teilzeit
- 30 Tage Urlaubsanspruch
- Betriebliche Altersvorsorge
- Fahrtkostenzuschuss

GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND SELBSTBESTIMMUNG

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen fördern wir durch regelmäßige Gesundheitsmaßnahmen, wie Gesundheitstage, Vorsorgeuntersuchungen und ergonomische Büroausstattungen. Zusätzlich bieten wir spannende Präventionsangebote, wie Yoga- oder Fitnesskurse. Wir setzen uns aktiv für Familienfreundlichkeit ein und unterstützen unsere Mitarbeiter*innen bei der Kinderbetreuung sowie der

Pflege von Angehörigen. Dafür arbeiten wir eng mit unserem externen Partner, der pme Familienservice GmbH, zusammen.

Unsere Maßnahmen:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
- Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsschutz, arbeitsmedizinische Dienste
- moderne, ergonomische Arbeitsausstattung
- Gruppenunfallversicherung
- gesundheitsfördernde Präventivmaßnahmen

ENTGELTGLEICHHEIT*

Wir nehmen das Gebot der geschlechterspezifischen Entgeltgleichheit ernst und haben uns dazu entschieden, mithilfe des Analyseinstrumentes eg-Check die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher sowie tariflicher Ebene durch ein unabhängiges Institut überprüfen zu lassen. Entgeltgleichheit bedeutet, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit dasselbe Gehalt gezahlt wird – unabhängig vom Geschlecht. Es ist für uns von hoher Bedeutung, sicherzustellen, dass Geschlecht keinen Einfluss auf die Entlohnung hat.

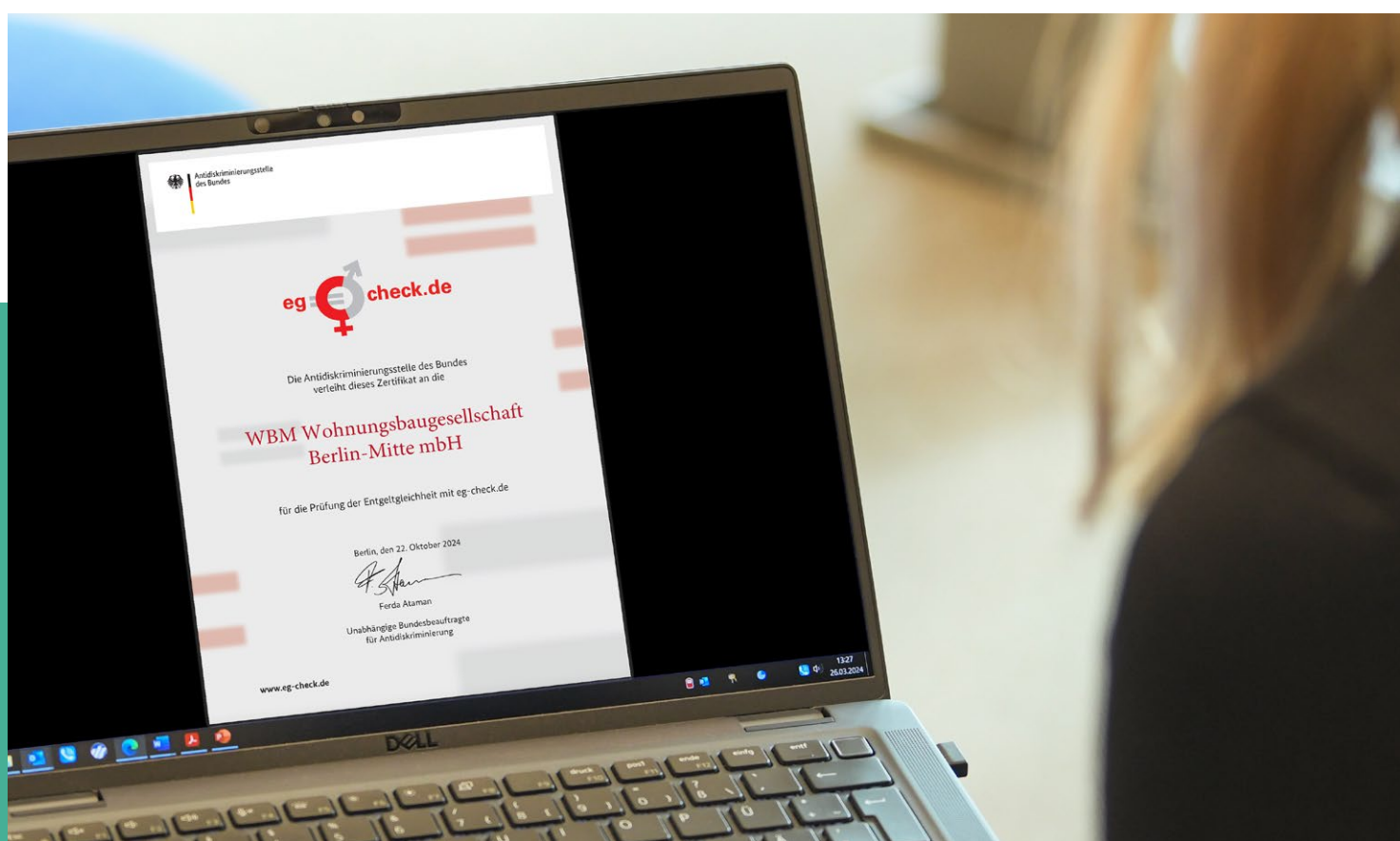
Die Geschäftsführung hat sich für 2024 das Ziel gesetzt mit diesem Instrument einen aktiven Beitrag zur Förderung der Gleichstellung sichtbar zu

machen. Der eg-Check soll Entgeltgleichheit gezielt fördern und für mehr Transparenz sorgen. Durch die Begleitung eines externen Instituts wurde eine objektive und professionelle Umsetzung sichergestellt. Dabei kamen alle drei Prüfmethode zum Einsatz: der statistische Vergleich, der Paarvergleich und der Regelungs-Check. Der nun vorliegende Ergebnisbericht bestätigt unser Engagement für Geschlechtergleichstellung: Als Anerkennung für diese Bemühungen wurde die WBM von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Oktober 2024 zertifiziert.

Die aufgezeigten Maßnahmen zur weitergehenden Stärkung des Entgeltsystems, in Bezug auf die Entgeltgleichheit, werden Handlungsfelder unseres strategischen Personalmanagements. Insbesondere werden wir uns hierbei auf die Aktualisierung und Modernisierung unserer Stellenbeschreibungen fokussieren.

Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, an den folgenden Maßnahmen weiterzuarbeiten:

- gezielte Förderung von Frauen in höheren Entgeltgruppen
- transparente Entgeltstrukturen und Bewertungen von Tätigkeiten
- Mitteilung der ermittelten Verbesserungspunkte an die Tarifvertragsparteien.



RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR UNSEREN FRAUENFÖRDERPLAN

STÄRKUNG DER WEIBLICHEN PRÄSENZ IM UNTERNEHMEN

Die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans wird im Intranet und auf der Website des WBM Konzerns bekanntgegeben. Der Frauenförderplan 2024 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 beurteilungsrelevant, 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 auszuschreiben 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 auszuschreiben.

§ 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 Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz“ verwiesen.



KONTAKT:

Frauenvertreterin der WBM
Dircksenstraße 38
10178 Berlin

Fon: +49 (0)30 2471 4173
frauenvertreterin@wbm.de
Stand: November 2024

DOKUMENTATION

Beschäftigte des WBM Konzerns können die jeweils aktuelle Fassung des Frauenförderplans im Intranet und auf der Website des WBM Konzerns abrufen. Der Frauenförderplan 2024 wird im Organisationshandbuch unter „Ziele und Leitbild des Unternehmens“ veröffentlicht. Den vollständigen Text des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) finden Sie unter „Aushangpflichtige Gesetze“.

*Weitere Informationen: Die Veröffentlichung unseres Frauenförderplans erfolgt diesmal im IV. Quartal 2024, um die im Oktober 2024 erhaltene Zertifizierung des eg-Check-Verfahrens abzubilden.