



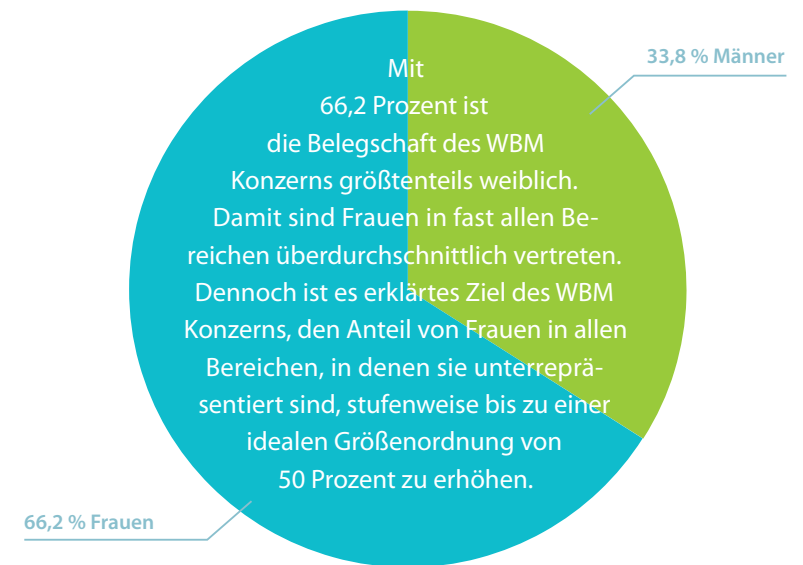
Wir
machen uns
für Frauen
stark.

WBM.
Frauenförderplan

Inhaltsverzeichnis

- 3 Einleitung
- 4 Vorwort
- 6 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur
- 11 Fazit der Beschäftigtenstruktur
- 13 Ausblick der Beschäftigtenstruktur
- 14 Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von Frauen
- 19 Kurzinformation für Führungskräfte
- 23 Informationen und Kontakt

Immer mehr Frauen bei der WBM.



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen die Neuauflage unseres Frauenförderplans vorzustellen, der auf dem Fundament einer verantwortungsvollen und zukunfts-fähigen Ausrichtung unseres Unternehmens basiert. Hier spiegelt sich unsere zukunftsorientierte Organisationsstruktur und Personalentwicklung vor dem mit Ihnen gemeinsam getragenen Anspruch an Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Unternehmen wider. In dieser Neuauflage stellt der Frauenförderplan heraus, wie unabdingbar uns eine verlässliche Richtschnur für stetiges Augenmerk und Handeln ist, um weiterhin Erfolgsgeschichte mit Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu schreiben.

Wir setzen unseren Frauenförderplan als Management- und Kommunikationsinstrument ein, das vorhandene Stärken in unserem Unternehmen festigen und passgenau Herausforderungen und Chancen aufzeigen soll.

Gleichstellung gilt es, jederzeit und in sämtlichen unserer Prozesse sicherzustellen: auf unserem Wachstumskurs, in den Digitalisierungsdynamiken und auch im Hinblick auf unseren innerbetrieblichen demographischen Wandel.

Wir laden Sie liebe Leserinnen und Leser ein, sich mit unserem Unternehmen aus Perspektive von Frauenförderung und Diversity näher zu beschäftigen. Nachfolgend erhalten Sie detaillierte Einblicke in unsere Frauenquote und damit verbundene Ziele, Maßnahmen und Angebote für unsere Belegschaft und zukünftige Kolleginnen und Kollegen. In diesem Zusammenhang jüngst ins Leben gerufen und für uns von besonderem Wert und Einfluss auf unsere Führungskultur und das Nachhaltigkeitsverständnis, möchten wir an dieser Stelle zwei Projekte hervorheben:

- Unser Potenzialträgerprogramm bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herausragende Entwicklungschancen als künftige Fach- und Führungskraft und ergänzt die Weiterbildungsaktivitäten bei uns um einen besonderen Baustein.
- Unsere Betriebsvereinbarung zur Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen erweitert für zahlreiche Beschäftigte das Angebot zur flexibleren Mitarbeit im Unternehmen, damit sich Beruf mit Familie und individuelle Lebensführung immer besser vereinbaren lassen.

Unser herzlicher Dank dafür, die WBM seit Jahren in ihrem Anspruch auf Gleichstellung zu unterstützen und zu fordern, gilt allen Partnerinnen und Partnern innerhalb des Unternehmens wie auch in Verwaltung und Politik. Bleiben Sie uns auch in Zukunft mit Ihrem Engagement verbunden und lassen Sie uns Ihre Verbesserungsvorschläge und Erfahrungen wissen! Denn Gleichstellung ist eine zwischenmenschliche Haltung, mit der wir uns in der WBM im täglichen Handeln und Miteinander auszeichnen wollen.

Christina Geib
Geschäftsführerin

Jan Robert Kowalewski
Geschäftsführer



Die Zukunft für Frauen sieht bei der WBM rosig aus.

Der vorliegende Frauenförderplan des WBM Konzerns zeigt die Frauenquote im Unternehmen zum Stichtag 31.03.2018 auf.

Der Frauenförderplan wurde 2012 erstmals erstellt und im zweijährlichen Turnus 2014 und 2016 aktualisiert. Fortschreibungen des Frauenförderplans dienen grundlegend dem Zweck, Entwicklungen von Frauenquoten im Rahmen von bestehenden und beständigen Organisationsstrukturen nachvollziehbar offenzulegen. Die Organisationsentwicklung des WBM Konzerns ist jedoch in den letzten Jahren geprägt von Veränderungen,

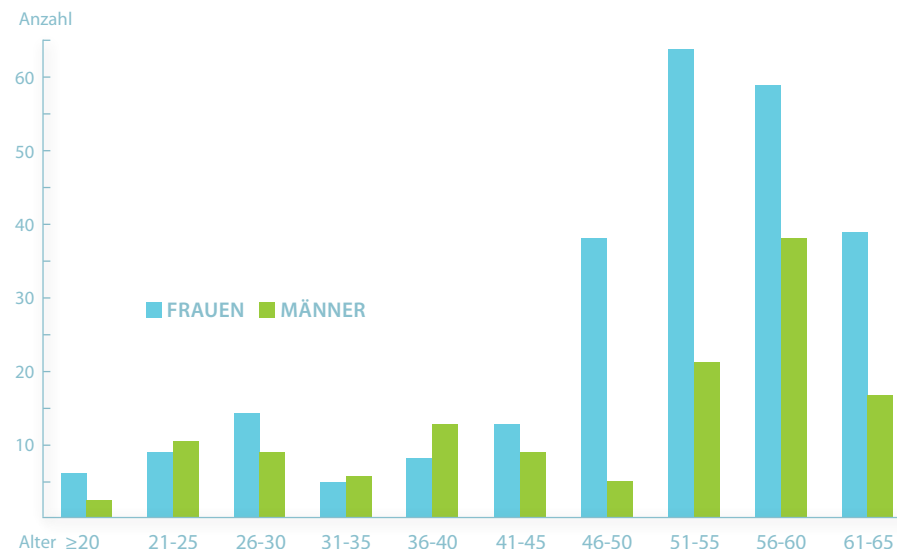
die auf einer mittlerweile abgeschlossenen Sanierungsphase und seither einsetzendem Wachstumskurs beruhen.

Anstatt den Frauenförderplan für 2018 erneut fortzuschreiben, legt die umfassende Reorganisation des WBM Konzerns eine Neuauflage dieses Management- und Reporting-Instruments nahe. Damit soll eine Basis geschaffen werden, um in den zukünftigen Aktualisierungen entlang der erneuerten Organisationsstrukturen des WBM Konzerns die Vergleichbarkeit der Frauenquote zu verbessern.

Eine Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten im WBM Konzern weist derzeit ein Durchschnittsalter von 49,3 Jahren auf und zeigt im Detail, dass rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des nächsten Jahrzehnts das Unternehmen altersbedingt verlassen werden. Auf Führungsebene betrifft dies in den nächsten fünf Jahren sieben Führungskräfte, darunter drei Frauen und vier Männer. In den darauffolgenden fünf Jahren trifft dies auf weitere 12 Führungskräfte zu, darunter sieben Frauen und fünf Männer. Für die Frauenförderung als

integralen Bestandteil der Personalentwicklung des WBM Konzerns stellt dieser demographische Wandel eine herausragende Chance dar. Um sie zu nutzen, wurde unter anderem das beschriebene Potenzialträgerprogramm (Seite 18) konzipiert und eingeleitet. Die Beteiligung von neun Frauen und sechs Männern, die sich über das Programm als zukünftige Fach- und Führungskräfte qualifizieren, verdeutlicht ein hohes Interesse und die mit der Weiterbildung verbundene Einsatzbereitschaft seitens der Frauen im Unternehmen.

ALTERSSTRUKTUR



Beschäftigtenstruktur

	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
Kaufmännische/Technische Beschäftigte	320	234	86	73,1
Gewerblich Beschäftigte	43	10	33	23,3
Auszubildende	22	11	11	50,0
Gesamt	385	255	130	66,2

KOSTENSTELLENSTRUKTUR

(ohne Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freiphase und Auszubildende)

BEREICH	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
Geschäftsführung	11	9	2	81,8
Unternehmenssteuerung/IT	24	10	14	41,7
HR	6	4	2	66,7
Recht	28	24	4	85,7
Vergabe	14	14	0	100,0
Steuern/Portfolio/ Finanzierung	18	13	5	72,2
Kaufmännische Dienste	25	19	6	76,0
Rewe/Controlling	21	20	1	95,2
Quartiersmanagement	14	12	2	85,7
Quartiersbetreuung/Mibu	43	39	4	90,7
Operative Dienste o. HM	16	9	7	56,3
Hausmeister*innen	37	10	27	27,0
Gewerbe	16	14	2	87,5
Vermietung	16	14	2	87,5
Quartiersentwicklung	13	10	3	76,9
Projektrealisierung	25	10	15	40,0
Technik	31	10	21	32,3

Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Vergütungs- und Lohngruppen

ANGESTELLTE (ohne Auszubildende)*

Vergütungsgruppe	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
I/IA	3	1	2	33,3
II/II A	5	4	1	80,0
III/III A	149	136	13	91,3
IV/IV A	75	43	32	57,3
V/VA	52	29	23	55,8
VI	17	12	5	70,6
AT	19	9	10	47,4

GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE*

Lohngruppe	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
1/1 A	1	1	0	100,0
2/2 A	0	0	0	0,0
3/3 A	0	0	0	0,0
4/4 A	41	9	32	22,0
5	1	0	1	0,0

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

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (ohne geringfügig Beschäftigte)

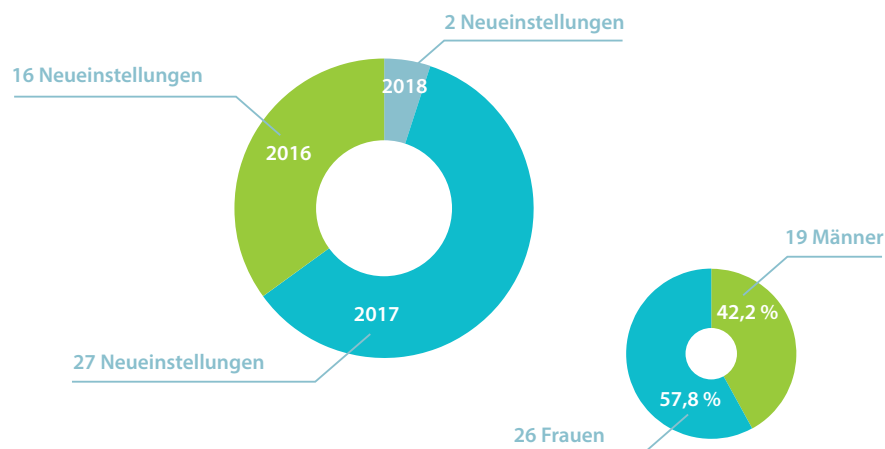
	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
	40	36	4	90,0

FÜHRUNGSEBENE (ohne Geschäftsführung)

	Anzahl	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenquote in %
Bereichsleiter*innen	4	0	4	0
Abteilungsleiter*innen	15	10	5	66,7
Teamleiter*innen	20	9	11	45,0
Gesamt	39	19	20	48,7



BEI NEUEINSTELLUNGEN WAREN FRAUEN DAS „STARKE“ GESCHLECHT.



Im Berichtszeitraum des Frauenförderplans erfolgten im WBM Konzern 45 Neueinstellungen, davon 16 in 2016, 27 in 2017 und 2 in 2018.

Dabei wurden im Ergebnis des Auswahlverfahrens insgesamt 26 Frauen und 19 Männer für die zu besetzenden Aufgabengebiete ausgewählt.

Typisch WBM. Wir fördern Frauen in untypischen Frauenberufen.

Bereiche, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind:

Die Führungsebene

Hier stehen derzeit 20 Männern 19 Frauen gegenüber. Zwei bisherige Bereichsleiterinnen nehmen durch die erfolgte Neuausrichtung der Aufbau- und Aufgabenorganisation im WBM Konzern anderweitige Führungsrollen ein. Zukünftig wäre bei neu zu besetzenden Stellen nach dem § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes der Anteil der Frauen zu fördern.

Die Abteilung Unternehmenssteuerung/IT

Im Berichtszeitraum wurden innere Dienste und Aufgaben der IT in die neue Abteilung Unternehmenssteuerung/IT zusammengelegt. Die Frauenquote der vormaligen IT-Abteilung konnte sich dadurch verbessern.

Die gewerblich Beschäftigten

In diesem Tätigkeitsgebiet erfolgten seit 2002 keine Neueinstellungen. Es sind bis auf Weiteres auch keine geplant. Diese Tätigkeiten werden bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses derzeit grundsätzlich fremdvergeben.

Die Abteilung Technik

Auffällig für das Berufsfeld Technik ist, dass dieser Beruf von Männern dominiert wird und Frauen deutlich unterrepräsentiert oder beispielsweise bei Bewerbungen gar nicht vertreten sind.

Gemeinsam und Lösungsorientiert

Die formulierten Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von Frauen im WBM Konzern (ab Seite 14) sind im Berichtszeitraum kontinuierlich und in konstruktiv, sachlicher Zusammen-

arbeit mit der Frauenvertreterin durchgeführt und umgesetzt worden. Die Frauenvertreterin wurde an allen Stellenausschreibungen, Auswahl- und Besetzungsverfahren beteiligt.

Work-Life-Balance

Neben den personellen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit ist ein weiteres wichtiges Anliegen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Dafür hat sich die WBM einen professionellen Partner geholt:

Seit Oktober 2013 wird allen Beschäftigten des WBM Konzerns – in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH – individuelle Unterstützung angeboten.

- Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Bereich der Kinder-

betreuung, die auf die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten zugeschnitten sind

- Unterstützung im Krankheits- und Pflegefall bei allen Problem- und Angebotsbereichen rund um pflegebedürftige Angehörige, z. B. Vermittlung von Betreuungspersonen und ambulanten Diensten; im stationären Bereich die Vermittlung in Betreutes Wohnen, Tagespflege, Kurzzeitpflege oder Heime sowie
- individuelle Beratung für verschiedene Lebenslagen

Die WBM. Die Frauen. Die Zukunft. – Es wird weiblicher.

Der Frauenförderplan des WBM Konzerns hat eine Laufzeit bis Juni 2020. Die vorliegende Neuauflage wird in zwei Jahren fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst.

Auch in den nächsten beiden Jahren wird die Frauenförderung im WBM Konzern eine zentrale Rolle für ein gelingendes Unternehmenswachstum vor dem Hintergrund eines gleichzeitigen demographischen Wandels einnehmen. Zunehmende Bedeutung haben diesbezüglich die Gewinnung und Bindung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein systematischer Wissenstransfer in der betrieblichen Nachfolgeplanung bei aus Altersgründen ausscheidenden Fach- und Führungskräften.

Der Frauenförderplan zeigt hinsichtlich der demographischen Lage im WBM Konzern Handlungsmöglichkeiten auf, um Frauen gezielt fördern zu können. Die demographische Entwicklung wirkt sich auf Leistungsbereiche insofern aus, dass konkrete

Planungen zur Nachfolge oder Wiederbesetzung von Stellen möglich sind. Zielvorgaben und Maßnahmen zeigen sich hierfür im Sinne der Frauenförderung unter anderem im neu eingeführten Potenzialträgerprogramm und dem Angebot von Teilzeitarbeit und Home-Office-Arbeitsplätzen.

In den Ausbildungsberufen wird es hinsichtlich der Frauenanteile, abgesehen von geringfügigen Schwankungen, keine Veränderungen geben. Stabil ist die geschlechtertypische Berufswahl seitens der Auszubildenden. Die größere Anzahl weiblicher Azubis entscheidet sich für die Berufe Bürokauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Immobilienkauffrau und Bachelor of Arts. Demgegenüber sind (fast) nur männliche Azubis in den Berufen Fachinformatiker, Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Bauingenieurwesen und Energie- und Umwelttechnik.

Die nachfolgenden Maßnahmen sollen in den Folgejahren konsequent fortgeführt werden.



Herzlich Willkommen, ihr neuen Maßnahmen und Möglichkeiten!

Stellenausschreibungen

Interne und externe Stellenausschreibungen formulieren wir grundsätzlich so, dass sich Männer und Frauen von einer Bewerbung gleichermaßen angesprochen fühlen. Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sprechen wir Frauen gezielt an, z. B. durch den Zusatz: „Derzeit sind in diesem Beruf, in dieser Funktion oder in diesem Bereich Frauen noch unterrepräsentiert. Gemäß Frauenförderplan haben wir uns verpflichtet, den Frauenanteil in diesem Beruf, in dieser Funktion oder in diesem Bereich zu erhöhen. Daher ist die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht.“

Personalauswahlverfahren

Bei der Auswahl nehmen wir unter Beachtung des Grundsatzes der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Frauen mindestens in dem Anteil in die engere Wahl, der dem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerber*innen entspricht. Unsere Frauenvertreterin beteiligen wir an der Auswahl der Bewerber*innen.

Gremienauswahl

Bei Ausschüssen, Arbeitsgruppen oder anderen Vertretungen, an denen Beschäftigte des WBM Konzerns teilhaben, ist auf eine geschlechtsparitätische Besetzung hinzuwirken.

Familienfreundliche Arbeitszeiten/ Teilzeitarbeit

Wir unterstützen Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen bei der Koordination von Beruf und Familie. Soweit wie möglich, werden wir persönlichen Wünschen nach Berücksichtigung ihrer familiären Situation entgegenkommen. Es können abweichende Arbeitszeiten von den Regelungen der flexiblen Arbeitszeit einzelvertraglich nach Wunsch des Beschäftigten vereinbart werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Eine befristete Reduzierung bis zur Hälfte der tariflichen Arbeitszeit aus nachvollziehbaren familiären Gründen ermöglichen wir grundsätzlich für Frauen und Männer.



Führungspositionen sind insoweit einbezogen, als die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird.

Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitarbeit auf Wunsch des Beschäftigten soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen. In jährlichen Abständen ist die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz zu prüfen.

Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind Teilzeitbeschäftigte, die wieder einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, im Falle gleicher Eignung gegenüber Neubewerbungen vorrangig zu berücksichtigen.

Fortbildungsangebot während der Elternzeit

Das Angebot zur Weiterbildung steht auch Beschäftigten während der Elternzeit offen. Weiterbildungsveranstaltungen haben auf der einen Seite eine Kontakt- und Informationsfunktion; auf der anderen Seite ermöglichen sie eine Aktualisierung arbeitsplatzbezogener Qualifikationen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit und erleichtern damit die Wiederintegration. Daher sind Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, über Weiterbildungsangebote zu informieren.

Sensibilisierung der Beschäftigten

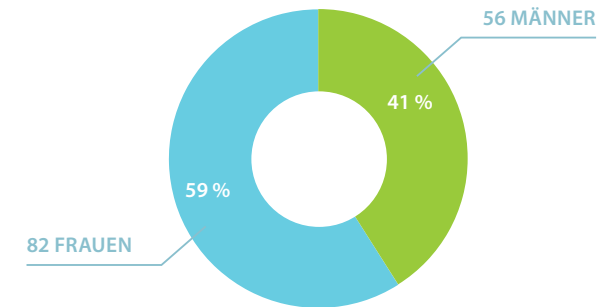
Den Führungskräften obliegt es festzustellen, welche erforderlichen Qualifikationen die Beschäftigten in ihren Abteilungen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können. Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind daher auch für berufliche Perspektiven und Entwicklungs-

möglichkeiten der/des Einzelnen zu nutzen. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, Frauen nachhaltig auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufmerksam zu machen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind und ihnen die Teilnahme an diesen zu ermöglichen.

In den Fortbildungsangeboten wird das Thema „Gleichstellung der Frau im Beruf“ einbezogen. Es ist in allen Lehrgängen anzusprechen, wenn ein Bezug zum Thema herzustellen ist. Es ist zu verdeutlichen, dass die Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen erklärtes Anliegen der Gesellschaft ist.

Vor allem in Fortbildungsveranstaltungen zur Übernahme von Führungsfunktionen für Führungskräfte und Beschäftigte der Personal- und Organisationsabteilung sind durch entsprechende Lerninhalte die Teilnehmer*innen für die Maßnahmen zur Frauenförderung zu sensibilisieren.

VIELE FRAUEN MACHEN „HAUSARBEIT“. IMMER MEHR MÄNNER AUCH.



Home-Office-Arbeitsplätze

Mit der Einführung von Home-Office-Arbeitsplätzen als flexible Arbeitsform unterstützen wir Frauen und Männer gleichermaßen bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und individueller Lebensführung. Die Arbeit im Home-Office ist eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit. Im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ermöglichen wir die Beschäftigung im eigenen häuslichen Bereich der privaten Wohnung sowie im Wechsel eines

Arbeitstages zwischen Unternehmen und privatem Bereich. Geltungsbereiche und Teilnahmevoraussetzungen für die Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Die Erledigung von Arbeitsaufgaben im Home-Office hat ausschließlich freiwillig und auf Antrag des Beschäftigten bei seiner direkten Führungskraft erfolgen. Die Führungskraft hat den Antrag auf einen Home-Office-Arbeitsplatz grundsätzlich wohlwollend zu prüfen.

Potenzialträgerprogramm

Das Potenzialträgerprogramm hat die Entwicklungsperspektiven zu künftigen Führungs- und Fachkräften im Unternehmen für Frauen und Männer gleichermaßen zu verbessern. Dazu führen wir in einem 18-monatigen Programm Präsenztrainings, Workshops, konkrete Projekte und webbasierte Trainings durch. Es gilt, Teilnehmerinnen und Teilnehmer fachlich, technisch und kaufmännisch weiterzubilden, damit diese ihre Führungs- und Fachkompetenzen festigen oder weiterentwickeln können. Im Vordergrund steht die persönliche Potenzialentfaltung der Teilnehmenden verbunden mit einem Beitrag zur strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens.

Für den Erwerb überfachlicher Kompetenzen im Bereich Kommunikation, Projekt- und Prozessmanagement sowie Teamarbeit und den Aufbau von Selbstlernkompetenz stellen wir den Teilnehmerinnen und Teilnehmern während der gesamten Programmlaufzeit einen Entwicklungscoach zur Seite.

Zur individuellen Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bieten wir Präsenzcoaching, Web-Coaching, Telefoncoaching und das Führen von Lerntagebüchern an.

Bei der Durchführung des Potenzialträgerprogramms werden wir durch einen externen Bildungsanbieter unterstützt. Der zeitliche Einsatz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Präsenzveranstaltungen innerhalb und außerhalb der WBM gilt als Arbeitszeit. Es ist die Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit anzuwenden.

Geschäftsführung und Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, sich in die inhaltliche Gestaltung der einzelnen Lerneinheiten auf fachlicher und überfachlicher Ebene engagiert einzubringen.



GLEICHSTELLUNG wird bei der WBM groß geschrieben.

Die Aktualisierung des Frauenförderplans wird im Intranet des WBM Konzerns bekanntgegeben. Darüber hinaus wird diese Aktualisierung im Organisationshandbuch, Rubrik „Ziele und Leitbild des Unternehmens“, veröffentlicht. Das LGG ist unter der Rubrik „Aushangpflichtige Gesetze“ eingestellt. Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans sind zudem integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements des WBM Konzerns

und seiner Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) beinhaltet Regelungen zur Förderung von Frauen. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe von Führungskräften und von diesen unbedingt zu beachten. Deshalb sind sie an dieser Stelle nochmals kurz zusammengefasst dargestellt.



Gleichstellungsverpflichtung § 3 LGG

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 folgendes Merkmal aufgenommen: "wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hin". Somit wird diese Verpflichtung künftig beurtei-

lungsrelevant, das heißt, es ist darauf zu achten, dass diese Anforderung in der Beurteilung gesondert erwähnt – und beurteilt – werden muss.

Stellenabbau § 3 LGG

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

Frauenförderplan § 4 und § 17 LGG

Im Frauenförderplan sind jeweils in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen für zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Jede Führungskraft muss deshalb Kenntnis über die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben haben, um bei der Besetzung von Stellen zu prüfen, ob gegebenenfalls § 8 LGG anzuwenden ist. Um die gesetzlichen wie auch die im Förderplan festgesetzten Bestimmungen 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 mit ihren Aufgaben im Zusammenhang stehenden Angelegenheiten einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht.

Stellenausschreibungen § 5 LGG

Grundsätzlich gilt, dass alle Stellen 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.

Auswahlverfahren § 6 LGG

Sofern es sich um die Besetzung eines Aufgabengebiets in einem 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 Rahmen des Gender Mainstreaming soll ferner darauf geachtet werden, die Männerquote in einigen Unternehmensbereichen anzuheben.

Einstellungen und Beförderungen § 5 LGG

Frauen sollen dann bevorzugt eingestellt bzw. 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.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 9 LGG

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

Arbeitszeit

§ 10 LGG

Das Verhalten der Führungskräfte soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten (Frauen und Männern) familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. Dies setzt eine hohe Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen voraus. Bei jeder Neubesetzung eines Aufgabengebiets sollte geprüft werden, ob dies auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass durch Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung den dieses Arbeitszeitmodell nutzenden Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung wie bei einer Vollzeitbeschäftigung offen stehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf keine Nachteile für die Beschäftigten haben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz § 12 LGG

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

Informationen

Die Aktualisierung des Frauenförderplans wird im Intranet des WBM Konzerns bekanntgegeben. Darüber hinaus wird diese Aktualisierung im Organisationshandbuch, Rubrik „Ziele und Leitbild des Unternehmens“, veröffentlicht. Das LGG ist unter der Rubrik „Aushangpflichtige Gesetze“ eingestellt.

Kontakt

Frauenvertreterin
Dircksenstraße 38
10178 Berlin
frauenvertreterin@wbm.de
Telefon 030 247 148 91
Fax 030 247 142 70

**Wir bauen auf Frauen.
Die WBM.**

Stand Juli 2018

WBM.

Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Dircksenstraße 38 · 10178 Berlin

Tel: 030/247 130 · Fax: 030/247 141 00

info@wbm.de · wbm.de · jeder-qm-du.de