



**Frauenförderplan der
Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH
und ihrer Tochtergesellschaften**



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 3 |
| Vorstellung der Frauenvertreterin..... | 4 |
| Analyse der Beschäftigtenstruktur | 5 |
| Frauen in Führungspositionen..... | 5 |
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung | 6 |
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit | 6 |
| Auszubildende | 7 |
| Unsere Maßnahmen und Ziele für 2015 bis 2021 | 8 |
| Öffentlichkeitsarbeit | 8 |
| Auswahlverfahren und Stellenbesetzung..... | 8 |
| Personalentwicklung..... | 9 |
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 9 |
| Sonstiges | 9 |
| Ansprechpartnerinnen | 10 |

Vorwort

Die Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH ist als landeseigenes Unternehmen mit ihren Tochtergesellschaften (nachfolgend „**berlinovo**“ genannt) dem Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG) verpflichtet. Seit der erstmaligen Wahl der Frauenvertreterin im Jahr 2015 und dem damit etablierten Gremium achtet die **berlinovo** verstärkt auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Hierarchieebenen und Geschäftsbereichen.

Die im Frauenförderplan benannten Maßnahmen tragen dazu bei, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen und Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermutigen und zu unterstützen.

So konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen Führungsebenen erhöht werden. Alle Mitarbeiterinnen werden ermutigt, diese Entwicklungschancen zu nutzen. Gleichzeitig legt die **berlinovo** einen weiteren Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihrer Elternzeitplanung unterstützt und gestärkt. Ganz unabhängig davon, ob für einen kurzen oder längeren Zeitraum. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eingeräumt, in Teilzeit tätig sein zu können. Hierbei achtet die **berlinovo** auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse. Bei kurzfristigen oder unerwarteten Abwesenheitsgründen, die eine Tätigkeit vor Ort nicht ermöglichen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers von zu Hause arbeiten.

Der Frauenförderplan legt Zielvorgaben für die kommenden sechs Jahre fest, beschreibt die konkreten Maßnahmen, um diese Zielvorgaben zu erreichen, und definiert klare Verantwortlichkeiten für deren Durchsetzung. Er wird alle zwei Jahre auf das bis dahin Erreichte überprüft, fortgeschrieben und nach Bedarf angepasst.

Die Geschäftsführung, die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **berlinovo** tragen gemeinsam die Verantwortung, die Frauenförderung in unserer Unternehmung aktiv zu gestalten und somit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktives Arbeitsumfeld zu sichern.

Mit freundlichen Grüßen



Alf Aleithe
Geschäftsführer



Silke Andresen-Kienz
Geschäftsführerin



Manuela Prillwitz
Bereichsleiterin PAD

Vorstellung der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Walentina Henke. Ich wurde in Oranienburg geboren.

Seit mehr als 10 Jahren bin ich in der Internen Revision der **berlinovo** tätig. Dadurch bin ich in allen Stabsstellen und Bereichen des Unternehmens unterwegs und hatte bereits mit Vielen von Ihnen Kontakt.

Im Februar 2018 wurden ich zu Ihrer Frauenvertreterin und meine Kollegin Ute Rüße zu meiner Stellvertreterin gewählt. An dieser Stelle möchte ich mich nochmals ganz herzlich für Ihr entgegengebrachtes Vertrauen bedanken.

Die **berlinovo** hat sich aktive Frauenförderung und damit die Förderung gleichberechtigter Zusammenarbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Pflichtenheft geschrieben. Auch für die künftigen Mitarbeiterinnen der BGG haben die Frauenvertreterinnen eine Vereinbarung über die Interessenvertretung abgeschlossen. Hier wird unser Fokus künftig ebenfalls auf der Besetzung von Stellen in dem von Frauen unterrepräsentierten Bereich der höheren bis mittleren Führungsebene liegen.

Die **berlinovo** ist für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber. Zwei Drittel der Mitarbeiter sind weiblich. Daher werden wir auch bei den künftigen organisatorischen Veränderungen die Interessen der Frauen vertreten. Wir werden uns künftig im Schulterschluss mit dem Betriebsrat für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Stelleninhabern auch nach Umsetzung der Zielstrukturen nach Valentin einsetzen.

Mitarbeiterinnen für Fort- und Weiterbildungen zu motivieren, ist ebenfalls eine Aufgabe der aktiven Frauenförderung. Wir haben ein Veranstaltungsangebot für Frauen als Teil des Bildungskataloges 2019 aufgenommen. Dieser Bildungskatalog wird zeitnah im Intranet veröffentlicht werden.

Gemäß § 4 LGG ist ein Frauenförderplan zu erstellen und alle zwei Jahre zu aktualisieren. Wir haben die Statistik zur Mitarbeiterstruktur aktualisiert und die Umsetzung der Ziele von 2015 nachverfolgt.

Frau Ute Rüße und ich werden Ihre Gleichstellungsrechte konsequent überwachen und einfordern. Nutzen Sie die Sprechstunden für Informationen und Austausch oder Problemstellungen, geben Sie Anregungen, nehmen Sie die vielfältigen Möglichkeiten von Fort- und Weiterbildungsangeboten wahr, die Sie Ihren persönlichen Karrierezielen näherbringen. Aufgrund meiner Mediationsausbildung kann ich Ihnen im Falle von Konflikten ebenfalls Unterstützung anbieten.

Ich freue mich auf die künftige weitere Arbeit und Gestaltung der Frauenförderung in den kommenden Jahren, ganz besonders in der Umsetzungsphase des Projektes Valentin.

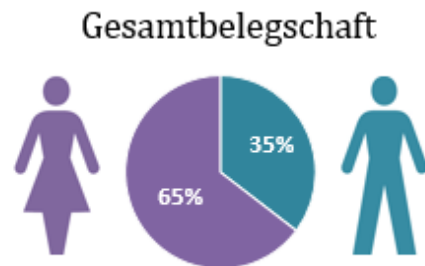


Walentina Henke

Frauenvertreterin der **berlinovo**

Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die aktuelle Erhebung der Beschäftigtenstruktur zum 30.06.2018 bei **berlinovo** zeigt auf, dass von den 354¹ Mitarbeitern 229 Frauen und 125 Männer sind. Dies entspricht einer Frauenquote von 65 %.



Vergleich 01.09.2015 64 % w, 36 % m

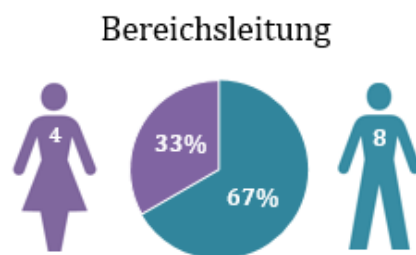
Frauen in Führungspositionen

Die Geschäftsführung der **berlinovo** wird von zwei Personen wahrgenommen. Seit Dezember 2015 wird das Immobilien- und Fondsgeschäft von einem Geschäftsführer, der kaufmännische Geschäftsbereich von einer Geschäftsführerin verantwortet.

Vier weibliche und acht männliche Führungskräfte bilden die zweite Führungsebene. Dies entspricht einer Frauenquote von 33 %.



Vergleich 01.09.2015 50 % w, 50 % m



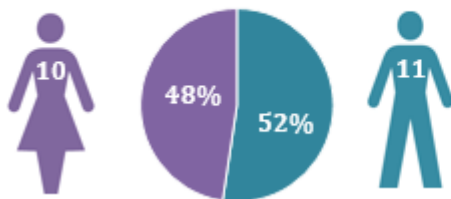
Vergleich 01.09.2015 22 % w, 78 % m

Auf der Ebene der Stabs- und Abteilungsleitungen (einschließlich des Asset Managements) sind 10 Frauen und 11 Männer beschäftigt. Dies entspricht einer Frauenquote von 48 %.

¹ Bei der Erhebung werden Mitarbeiterinnen in Mutterschutz und Elternzeit berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Auszubildende, Praktikant(inn)en, Werkstudent(inn)en, Aushilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellung oder in der Passivphase der Altersteilzeit, Zeitarbeitskräfte und Berater(innen).

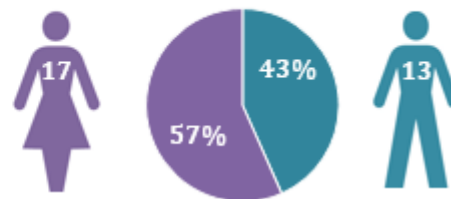
Die Ebene der Teamleitung, zu welcher auch das Property Management gehört, ist mit 17 Frauen und 13 Männern besetzt. Dies entspricht einer Frauenquote von 57 %.

Stabs- / Abteilungsleitung



Vergleich 01.09.2015 46 % w, 54 % m

Teamleitung

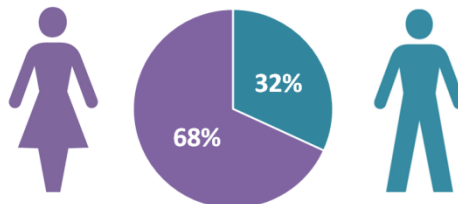


Vergleich 01.09.2015 54 % w, 46 % m

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

Die Zahl der Mitarbeiterinnen ohne Führungsverantwortung liegt bei 197, ihr stehen 92 Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung gegenüber. Daraus ergibt sich eine Frauenquote von 68 %.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung



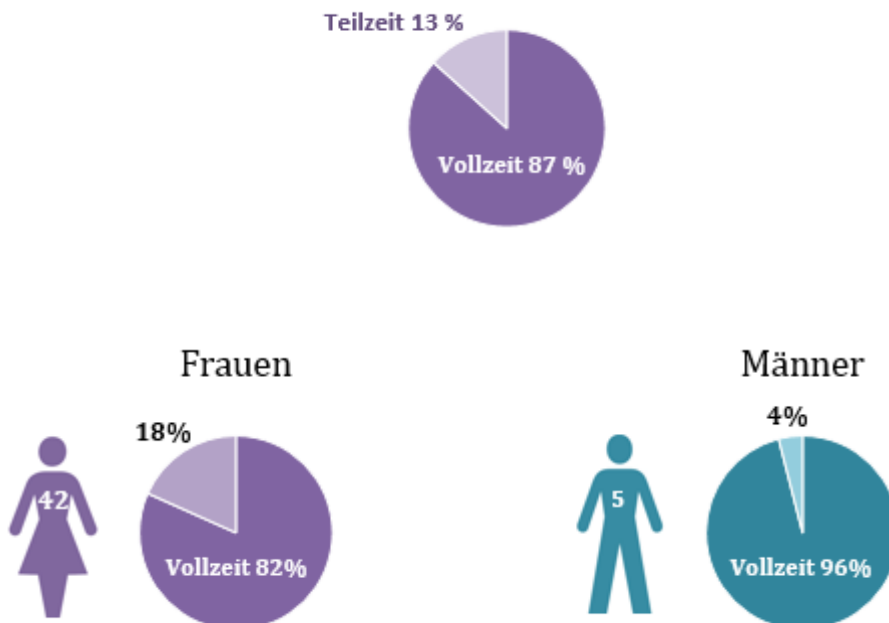
Vergleich 01.09.2015 68 % w, 32 % m

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung sind Spezialisten, Revisoren, Fondsmanager, Projektleiter, techn. Fachkoordinatoren, Vermieter, Objektmanager und technische Objektmanager, Controller, Buchhalter und Abschlussverantwortliche, Sachbearbeiter sowie Assistenten und Sekretäre/innen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit

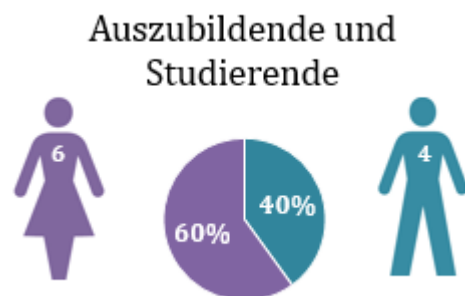
Bei der **berlinovo** nutzen 5 von 125 Männern die Teilzeitbeschäftigung. Bei den Frauen sind es 42 von 229 Beschäftigten. Dies entspricht bei den Frauen einer Quote von 18 % und bei den Männern von 4 %. In der Gesamtbetrachtung der Belegschaft ergibt sich eine Teilzeitquote von 13 % bei der **berlinovo**.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit



Auszubildende und Studierende

Bei der **berlinovo** sind per 30.06.2018 insgesamt sieben Auszubildende und drei Studierende beschäftigt, von denen sechs weiblich und vier männlich sind. Dies entspricht im Ausbildungsbereich einer Frauenquote von 60 %.



Vergleich 01.09.2015 67 % w, 33 % m

Unsere Maßnahmen und Ziele für 2015 bis 2021

- die Kontrolle und ggfs. Modifikation erfolgt alle zwei Jahre -

| Maßnahmen | Ziel | Umsetzung |
|--|--|-----------|
| Öffentlichkeitsarbeit | | |
| Gestaltung und Veröffentlichung des Frauenförderplanes im Intranet und auf der Homepage der berlinovo sowie entsprechende Distribution | Außenwirksame Thematisierung, durch die Veröffentlichung Verbindlichkeit schaffen | ✓ |
| Frauenförderung als festen Bestandteil des Geschäftsberichts aufnehmen | Information und Sensibilisierung | ✓ |
| Auswahlverfahren und Stellenbesetzung | | |
| Ausschreibung aller Stellen auch intern | Schaffung von Transparenz und Chancengleichheit | ✓ |
| Bewerbungen und Ausschreibungen geschlechtsneutral formulieren | Sprachliche Gleichstellung | ✓ |
| Gezielte Ansprache geeigneter und potenzieller Bewerberinnen bei internen Stellenausschreibungen bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind | Erhöhung des Frauenanteils im Bewerbungsverfahren, Förderung der Identifizierung von Potenzialen bei Frauen | ✓ |
| Verwendung der folgenden Formulierung bei den entsprechenden internen Stellenanzeigen: „Derzeit sind in dem ausgeschriebenen Tätigkeitsbereich unseres Unternehmens Frauen unterrepräsentiert. In unserem Frauenförderplan haben wir uns verpflichtet, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Daher werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“ | Erhöhung des Frauenanteils im Bewerbungsverfahren | ✓ |
| Frühzeitige Einbeziehung der Frauenvertreterin bei Ausschreibungs- und Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen | Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren sowie Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Besetzungsverfahren durch geschlechtsneutrale sowie qualifikations- und sachorientierte Auswahlkriterien | ✓ |
| Bei der Vergabe von Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung sowie Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit gegenüber dem männlichen Bewerber gezielt berücksichtigt | Geschlechtsparitätische Besetzung in allen Hierarchieebenen erreichen | ✓ |

Aktualisiert am 12.12.2018

| Maßnahmen | Ziel | Umsetzung |
|--|---|-----------|
| Personalentwicklung | | |
| Aufzeigen und Anbieten gezielter Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen | Fachliche und persönliche Entwicklung von Frauen fördern | 2019 |
| Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. in Elternzeit) werden in deren Abwesenheit über Stellenausschreibungen und Personalentwicklungsmaßnahmen informiert, falls sie dies wünschen | Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Bewerbungs- und Entwicklungsmöglichkeiten informieren (Hinweis: siehe dazu LGG §11) | ✓ |
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf | | |
| Flexible Arbeitszeitregelungen durch betriebliche Gleitzeit und Möglichkeit der Teilzeitarbeit | Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen | ✓ |
| Gestaltung eines Einarbeitungsplans für die Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Abwesenheit | Den Wiedereinstieg in den Beruf nach längerer Abwesenheit aus familiären Gründen erleichtern und unterstützen | ✓ |
| Sonstiges | | |
| Durchführung einer jährlichen Frauenversammlung | Förderung des Austausches und der Kommunikation unter den Frauen | ✓ |
| Feste Sprechstunde der Frauenvertreterin | Regelmäßige Erreichbarkeit der Frauenvertreterin und Beratungsangebot bei frauenspezifischen Problemen | ✓ |
| Einbinden der Inhalte des LGG und der Frauenförderung bei Veranstaltungen und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte | Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung sowie Vermittlung von LGG-Wissen | 2019 |
| Regelmäßige Überprüfung des Frauenförderplanes sowie jährliche Berichterstattung an die Geschäftsführung durch die Frauenvertreterin | Überwachung der geschlechtsparitätischen Besetzung | 2019 |

Aktualisiert am 12.12.2018

Ansprechpartnerinnen



Frauenvertreterin

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH
Valentina Henke
Hallesches Ufer 74 - 76
10963 Berlin

Berlinovo-Frauenvertreterin@berlinovo.de
Telefon: 030/25 441 - 1800
Telefax: 030/25 441 - 71800



Stellvertreterin

Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH
Ute Rüsse
Hallesches Ufer 74 - 76
10963 Berlin

Berlinovo-Frauenvertreterin@berlinovo.de
Telefon: 030/25 441 - 4502
Telefax: 030/25 441 - 74502