

Frauenförderplan 2019–2025

Mehr als gewohnt





Sibylle Sacher

Frauenvertreterin
bei der HOWOGE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben gemeinsam schon viel für Geschlechtergerechtigkeit getan. Und es geht immer weiter! Mit dem Frauenförderplan für die Jahre 2019 bis 2025 erfüllen wir zum einen die gesetzlichen Erfordernisse. Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin (LGG) definiert die Rechte und Aufgaben einer Frauenvertreterin für die Berliner Verwaltung, für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für die Gerichte des Landes Berlin, für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie für Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin an juristischen Personen des Privatrechts wie die HOWOGE.

Zum anderen dokumentieren wir mit der vorliegenden Broschüre unseren Anspruch, die HOWOGE weiter zu einem positiven Arbeitsumfeld für beide Geschlechter zu entwickeln und zur Entwicklung von Frauen in allen Positionen beizutragen, denn dieser Frauenförderplan ist Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

Daraus leitet sich ein positives Bild für die Zukunft ab: Gerade im Bereich des Berufseinstiegs beweist unser Unternehmen eine hohe Attraktivität für junge Frauen. Ebenso haben wir viele Studentinnen, die eine duale Ausbildung bei uns absolvieren. Mehr als ausgeglichen ist auch das Verhältnis bei den kaufmännischen Berufen. Auch in den wichtigen Bereichen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen kann man zu Recht von Erfolgen sprechen.

Doch es gibt natürlich immer noch Luft nach oben: Bei jedem Personalwechsel in den einzelnen tariflichen und außertariflichen Berufsgruppen, auf Leitungsebene, in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat müssen wir aufpassen, hier nicht wieder das Rad der Zeit zurückzudrehen. Dafür setze ich mich ein, doch nicht nur für Sie, sondern auch mit Ihnen. Ich habe immer ein offenes Ohr für die Fragen aller Mitarbeiterinnen – und natürlich ausdrücklich auch aller Mitarbeiter. Wir nehmen unsere Aufgaben und Pflichten aus dem LGG Berlins ernst, freuen uns auf weitere gute Zusammenarbeit und wünschen uns aufmerksame, emanzipierte MitstreiterInnen!

Ihre Frauenvertreterin

Aktuelle Zahlen und Fakten

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH ist ein wachsendes Unternehmen mit einem Bestand von über 60.000 Wohnungen. In der HOWOGE und ihren Tochterunternehmen

- Servicegesellschaft mbH
- Wärme GmbH
- Kramer & Kramer Bau- und Projektmanagement GmbH

arbeiten derzeit 734 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 89 Stellen wurden 2018 erfolgreich besetzt (davon 12 Azubis/BA-Studenten und 11 Werkstudenten). 603 Personen haben sich beworben, davon 330 Frauen und 273 Männer. Die größten Berufsgruppen sind nach wie vor unter den kaufmännischen Mitarbeitern die KundenbetreuerInnen und unter den gewerblichen Mitarbeitern die Hauswarte. Mehr als 200 Mitarbeiter sind mindestens 53 Jahre alt und verfügen über 20 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Wir sorgen dafür, dass unsere KollegInnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten Beruf und Familie leben können. Es sind verschiedene Angebote,

die Arbeits- und Lebenszeit flexibel zu gestalten, umgesetzt. So bieten wir Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit, Homeoffice, das ca. 20 Prozent unserer Belegschaft nutzt und seit 2017 Sabbatical-Modelle an. Besonders familienfreundlich wirkt sich die Entscheidung aus, keine Besprechungen vor 9 Uhr und später als 17 Uhr zu terminieren. Für ausgewählte Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungs- bzw. Karrierepläne erstellt (2018: 5 Frauen, 8 Männer). Seit März 2017 haben wir die erste Re-Auditierung „audit berufundfamilie“ erfolgreich abgeschlossen. Der pme-Familienservice steht allen Mitarbeitern zur Verfügung.

Unsere Aufgabe ist es, Beruf und Familie für unsere Kollegen noch besser vereinbar zu machen und Berufe mit guter Bezahlung zu fördern. Die gezielte Ansprache von Frauen bei attraktiven Stellenangeboten innerhalb der HOWOGE muss daher ausgebaut werden. Unser Bestreben ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu stärken, die Frauen ermutigt, verantwortungsvolle Fach- und Führungspositionen anzunehmen.

Tarifgruppe	II	II,5	III	III,5	IV	IV,5	V	V,5	VI	AT	
Frauen	0	1	27	122	57	18	19	10	8	57	
Männer	0	0	9	27	14	12	7	4	7	73	
Tarifstundenlohn	LG3	LG3A	LG4	Service	LG1	LG2	LG3				
Frauen	0	0	0	–	0	16	1				
Männer	2	63	1	–	24	64	62				

Jahr	Frauen	Männer
Gesamtbelegschaft*		
2011	291	288
2015	307	321
2016 ¹	316	332
2017 ²	319	350
2018 ³	354	380

Jahr	Frauen	Männer
Geschäftsführung *		
2011	3	3
2015	3	1
2016	3	1
2017	2	2
2018	2	3

Jahr	Frauen	Männer
Prokuristen		
2011	1	2
2015	1	2
2016	1	2
2017	1	3
2018	2	2

Jahr	Frauen	Männer
Stabsstellen		
2015	1	1
2016	1	1
2017	2	1
2018	5	1

Jahr	Frauen	Männer
Abteilungsleiter strateg.*		
2011	3	4
2015	7	3
2016	6	4
2017	5	5
2018	6	4

Jahr	Frauen	Männer
Abteilungsleiter operativ*		
2011	9	11
2015	6	5
2016	7	5
2017	8	5
2018	8	6

Jahr	Frauen	Männer
Bereichsleiter strateg.**		
2014	0	2
2015	0	2
2016	0	2
2017	0	1
2018	0	2

Jahr	Frauen	Männer
Bereichsleiter operativ**		
2014	1	2
2015	1	2
2016	1	2
2017	1	3
2018	2	2

Jahr	Frauen	Männer
Mitarbeiter Vollzeit		
2011	279	286
2015	294	317
2016	301	327
2017	282	343
2018	308	367

Jahr	Frauen	Männer
Mitarbeiter Teilzeit		
2011	12	2
2015	13	4
2016	15	5
2017	37	7
2018	46	13

Jahr	Frauen	Männer
Mitarbeiter gewerblich		
2011	13	210
2015	15	221
2016	16	218
2017	15	213
2018	17	216

Jahr	Frauen	Männer
Mitarbeiter kaufmännisch		
2011	278	78
2015	292	102
2016	300	114
2017	304	137
2018	337	164

Jahr	Frauen	Männer
Teiln. Weiterbild./Seminare		
2011	166	87
2015	132	169
2016	222	176
2017	173	150
2018	183	137

Jahr	Frauen	Männer
Azubis/Studierende		
2017	14	12
2018	17	13

Jahr	Frauen	Männer
Azubis/Studierende Teilz.		
2017	10	1
2018	6	4

Jahr	Frauen	Männer
Fluktuationsprognose		
Altersabgänge im Zeitraum 01.01.2019–31.12.2020		
(s.o.)	6	16

¹ per 30.09.16, ² per 30.09.17, ³ per 10.09.18
* inkl. Tochterunternehmen, ** ohne Prokuristen

Maßnahmen

Personalgewinnung

- Präsentationen: Frauen in technischen Berufen werden auf einschlägigen Veranstaltungen gezielt angesprochen
- Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Netzwerke suchen für Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz (MINT-Jobs)
- Bewerbungen und Ausschreibungen sind geschlechterneutral zu formulieren
- Verwendung folgender Formulierung bei Stellenanzeigen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind: „Eine Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht.“
- Kooperationen mit Hochschulen anbieten (z. B. Aushang von freien Plätzen, Diplomarbeitsbetreuung, Praktikumsplätze)
- Einbeziehung der Frauenvertreterin in alle Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen

Personalentwicklung

- Frauen werden für Führungspositionen qualifiziert (Führungsnachwuchsentwicklungsplan)
- Begleitung und Befähigung der Frauen bei zunehmender Digitalisierung
- Gemeinsames Festlegen von Bildungsmaßnahmen zur Bewältigung neuer Aufgaben oder Berufsbilder
- Fortbildungsangebote für Teilzeitkräfte ermöglichen
- Personalentwicklungsmaßnahmen speziell für Frauen

Arbeitsorganisation

- Beibehaltung der flexiblen Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit
- Familienfreundliche Planung von Sitzungszeiten
- Ausbau der Arbeit im Home-Office
- Möglichkeit der befristeten Teilzeit

Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

- Frauenförderung bei allen Klausurtagungen der Führungskräfte einbinden
- Sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau bzw. geschlechterneutrale Formulierung im Berichtswesen (z. B. Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht)
- Frauenförderplan in Internet und Intranet veröffentlichen
- Durchführung einer jährlichen Frauenversammlung

- Sprechstunde der Frauenvertreterin jeden dritten Donnerstag im Monat und in außerordentlichen Fällen

Vereinbarkeit Beruf und Familie

- Verteidigung Audit „Beruf und Familie“ zur nachhaltigen Umsetzung familienbewusster Personalpolitik
- Kontakt zu Elternzeitlerinnen durch Weitergabe von betrieblichen Informationen aufrechterhalten
- Möglichkeit der Fortbildung in der Elternzeit erweitern
- Nutzung des pme-Familiendienstes (Pflege/Kinderbetreuung)
- Schaffung von Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern in der Ferienzeit und/oder bei kurzfristiger Schließung von Kitas und Schulen

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Gesundheitsschutz stärken
- Arbeitsschutz ausbauen
- Arbeitsplatzgestaltung verbessern
- Auswirkungen auf physische und psychische Gesundheit beobachten

Lohngleichheit

- Tarifverträge überprüfen
- Bewertungen von Tätigkeiten
- Auswertung von Prämienzahlungen

Ständiges Augenmerk wollen wir vor allem auf folgende Punkte richten:

1. Die weiterhin gleichmäßige Geschlechterverteilung in den Abteilungen und den Führungsebenen der HOWOGE.
2. Die Unterstützung der Mitarbeiter bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kindererziehung sowie Pflege von Angehörigen).
3. Die Förderung von Frauen durch Qualifikation und Weiterbildung.
4. Die gezielte Ansprache geeigneter Mitarbeiterinnen für Bewerbungen auf interne Stellenausschreibungen.

Ziel ist und bleibt, dass Frauen ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben führen können.

Frauenvertreterin:

HOWOGE
Wohnungsbaugesellschaft mbH
Ferdinand-Schultze-Straße 71
13055 Berlin

Sibylle Sacher

frauenvertreterin@howoge.de
Telefon: 030 5464-2506
Telefax: 030 5464-2507

Stellvertreterin:

HOWOGE
Wohnungsbaugesellschaft mbH
Kundenzentrum „Im Ostseeviertel“
Wiecker Straße 3b
13051 Berlin

Marina Scheibe

frauenvertreterin@howoge.de
Telefon: 030 5464-3406
Telefax: 030 5464-3407

Konzept und Projektmanagement:

Unternehmenskommunikation und Marketing

www.howoge.de

Die Datenschutzinformationen der
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH
finden Sie auf der Unternehmens-Homepage:
www.howoge.de/datenschutz