

Frauenförderung bei der Berlinovo



**Berlinovo Immobilien
Gesellschaft mbH**



Inhalt

Vorwort	4
Vorwort Frauenvertretung	6
Analyse der Beschäftigtenstruktur	8
Teilzeitbeschäftigungen	13
Unsere Aktivitäten der letzten Jahre	17
Unsere Maßnahmen und Ziele für die nächsten Jahre	18
Unsere Unternehmenskultur unter dem Aspekt des LGG	19
Ansprechpartnerinnen	20

Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen, liebe Leser,**

es ist gut für uns alle, dass wir uns heute bewusst und tiefgreifend mit den Fragen der Arbeitswelt beschäftigen. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, der Erhalt bzw. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, betriebliches Eingliederungsmanagement und Diversität sind dabei keine Themen, die wir allein im Zusammenhang mit der Frauenförderung diskutieren. Es sind Grundsatzthemen, die uns als Unternehmen insgesamt angehen. Sie sind Grundpfeiler für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Aus diesem Verständnis heraus verstehen Sie bitte den nachfolgend ausgeführten Frauenförderplan nicht nur als Fortschrittsdokumentation frauenpolitischer Zielsetzungen, sondern auch als Dokument, das den Anspruch der berlinovo als familienfreundliche und sozial kompetente Arbeitgeberin zum Ausdruck bringt. Diesen Anspruch haben wir in der Vergangenheit gelebt. Und an diesem Anspruch lassen wir uns auch in Zukunft messen, wenn wir unseren Weg weitergehen.

Ziel des Frauenförderplans ist es, potenziellen Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen von Frauen entgegenzuwirken bzw. die beruflichen Wege von Frauen bewusst zu fördern. Bei berlinovo ermutigen wir alle explizit, ihre Entwicklungschancen zu nutzen.

Wir möchten, dass unsere Beschäftigten die Belange von Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können. Dafür räumen wir allen Beschäftigten die Möglichkeit ein, in Teilzeit tätig zu sein. Bei den Einzelvereinbarungen berücksichtigen wir stets auch die individuellen Bedürfnisse. Sollte aus kurzfristigen oder unerwarteten Gründen eine Tätigkeit vor Ort nicht möglich sein, können die Beschäftigten nach Abstimmung auch von zu Hause arbeiten.

Als landeseigenes Unternehmen bekennen wir uns ausdrücklich zur Gleichstellung aller Beschäftigten im Hinblick auf Geschlechtszugehörigkeit, Alter, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG) ist für uns obligatorisch.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan 2024 schreiben wir die Vorgängerversion aus dem Januar 2021 fort. Er legt verbindliche Zielvorgaben fest, definiert Verantwortlichkeiten und beschreibt die Maßnahmen, mit denen wir die Ziele erreichen wollen. Der Frauenförderplan wird alle zwei Jahre auf das bis dahin Erreichte überprüft, fortgeschrieben und nach Bedarf angepasst. Alle sechs Jahre erfolgt eine Neuaufstellung der Planung.

Wir, die Geschäftsführung und die Führungskräfte von berlinovo, sehen uns bei der Realisierung des Plans in einer besonderen Verantwortung. In diesem Bewusstsein begleiten wir die Prozesse mit großer Aufmerksamkeit. Die Frauenvertretung und ihre Vertreterin haben bei ihrer Tätigkeit unsere volle Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen



Caroline Oelmann
Geschäftsführung



Alf Aleithe
Geschäftsführung



Manuela Prillwitz
Bereichsleiterin
Interne Dienste

Vorwort Frauenvertretung

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen, liebe Leser,**

heute darf ich Ihnen den neuen Frauenförderplan unseres Unternehmens vorstellen – ein weiterer Meilenstein, der die Zukunft unserer Firma gestalten wird. Es ist mir eine besondere Freude, diesen wichtigen Schritt mit Ihnen zu teilen und dabei vielleicht ein wenig Humor und Leichtigkeit in ein so ernstes und bedeutsames Thema zu bringen.

In einer Stadt wie Berlin, die für ihre Vielfalt und Dynamik bekannt ist, ist es nur logisch, dass auch wir als Immobilienunternehmen diesen Geist in unserer Belegschaft widerspiegeln. Vielfalt bedeutet für uns nicht nur unterschiedliche kulturelle Hintergründe, sondern auch eine starke Präsenz von Frauen in allen Ebenen unseres Unternehmens. Wie Sie gleich nachlesen können, haben wir dabei schon viel erreicht.

Unser Frauenförderplan ist kein bloßes Lippenbekenntnis oder eine Pflichtübung. Er ist ein ehrgeiziges Programm, das darauf abzielt, die Talente, die bereits in unserem Unternehmen schlummern, zu fördern und neue, vielversprechende Fachkräfte anzuziehen. Es geht darum, die Potenziale unserer Kolleginnen zu erkennen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich voll zu entfalten – sei es auf der Baustelle, im Büro oder in der Führungsetage.

Wir wissen alle, dass Immobilien oft als Männerdomäne betrachtet werden. Doch Hand aufs Herz: Wer hat gesagt, dass Frauen in dieser Branche nicht genauso gut sein können?

Es ist an der Zeit, solche veralteten Vorstellungen hinter uns zu lassen. Wir bauen nicht nur Wohnungen, Apartments und Gewerbe, sondern auch Brücken – Brücken zu mehr Gleichberechtigung, Respekt und Anerkennung.

Es ist bekannt, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Warum also nicht das Beste aus beiden Welten kombinieren?

Unser Ziel ist es, nicht nur die Anzahl der Frauen in einigen Bereichen auf hohem Niveau zu halten und in anderen zu erhöhen, sondern auch eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen und ihr Bestes geben können. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Weiterbildungsangebote und natürlich eine Unternehmenskultur, die von Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Lassen Sie uns gemeinsam an einem starken Fundament bauen, auf dem nicht nur Gebäude, sondern auch Karrieren gedeihen können. Lassen Sie uns gemeinsam den Weg zu einer inklusiveren und gerechteren Arbeitswelt beschreiten – mit Humor, Tatkraft und einem klaren Ziel vor Augen.

In diesem Sinne: Auf eine erfolgreiche Umsetzung unseres Frauenförderplans und eine noch erfolgreichere Zukunft für uns alle!

Herzlich,



Michaela Kaboth
Frauenvertreterin von berlinovo

Analyse der Beschäftigtenstruktur

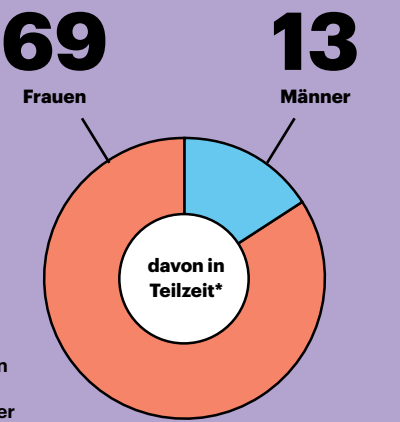
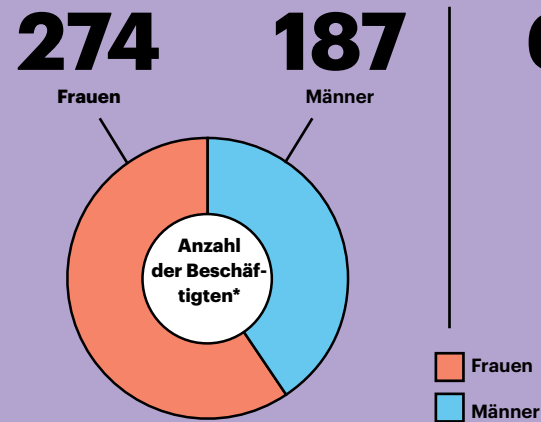
Die aktuelle Erhebung der Beschäftigtenstruktur erfolgte zum Stichtag 01. Januar 2024. Es sind derzeit keine Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ beschäftigt.

Überblick

Beschäftigung insgesamt

für die gesamte Belegschaft inkl. Auszubildenden und Studierende:

	Anzahl Beschäftigte	Frauen- anteil	davon in Teilzeit	Teilzeit Quote
Frauen	274	59%	69	25%
Männer	187	-	13	7%
Gesamt	461	-	82	18%



* absolute Werte



Im Detail

Frauen in Führungspositionen

			Frauenanteil	
			2024	2021
	Frauen	Männer	Gesamt	
Geschäftsführer:in	1	1	2	50%
Bereichsleiter:in	2	2	4	50%
Stabsstellenleiter:in	4	2	6	67%
Abteilungsleiter:in	5	7	12	42%
Teamleiter:in	20	19	39	51%
Gesamt	32	31	63	51%

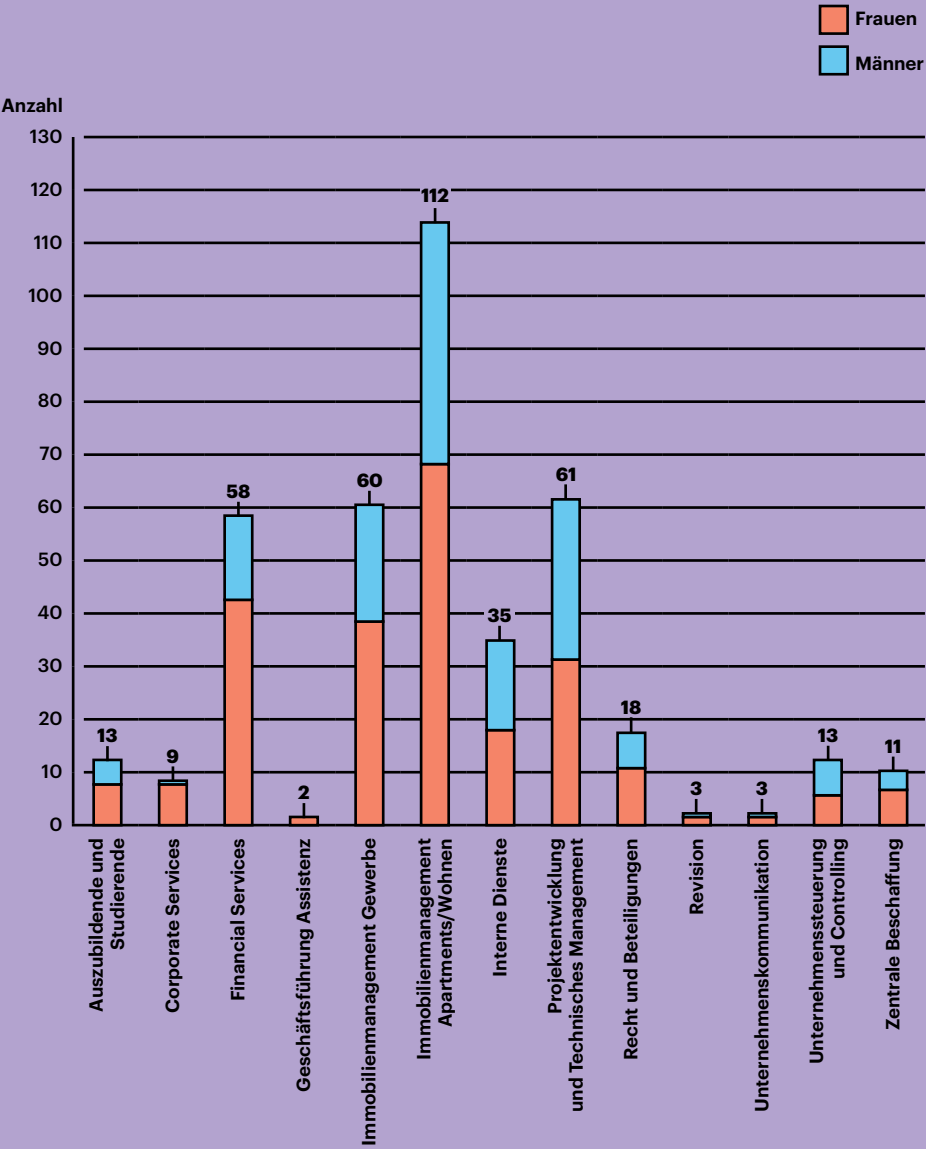


„Seit Oktober 2023 darf ich bei berlinovo die Abteilung Unternehmensentwicklung als Führungskraft verantworten und mein fachliches Know-how sowie meine theoretischen Führungskompetenzen in der Praxis anwenden. Ich bin dankbar für die Chance, täglich in dieser Rolle zu wachsen. Besonders schätze ich, mein Familienleben so gut mit meinem Beruf vereinbaren zu können. Es freut mich, als Frau in einer Führungsposition aktiv zur Gestaltung unserer Zukunft beizutragen und damit ein Zeichen für die Stärke und Vielseitigkeit von Frauen in der Arbeitswelt zu setzen.“

Mara Bremer,
Abteilungsleiterin Unternehmensentwicklung/Projekte

Frauen ohne Führungsverantwortung

	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
				2024	2021
Auszubildende und Studierende	8	5	13	62%	50%
Corporate Services	8	1	9	89%	75%
Financial Services	42	16	58	72%	75%
Geschäftsführung Assistenz	2	0	2	100%	100%
Immobilienmanagement Gewerbe	38	22	60	63%	67%
Immobilienmanagement Apartments/Wohnen	67	45	112	60%	62%
Interne Dienste	18	17	35	51%	45%
Projektentwicklung und Technisches Management	31	30	61	51%	64%
Recht und Beteiligungen	11	7	18	61%	59%
Revision	2	1	3	67%	50%
Unternehmenskommunikation	2	1	3	67%	100%
Unternehmenssteuerung und Controlling	6	7	13	46%	55%
Zentrale Beschaffung	7	4	11	64%	100%
Gesamt	242	156	398	61%	





„In meiner 21-jährigen Betriebszugehörigkeit habe ich in unterschiedlichen Teams gearbeitet. Dabei durfte ich immer eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und Wertschätzung erfahren. Heute sorgen verschiedene Angebote, die Arbeits- und Lebenszeit flexibel zu gestalten, dafür, dass ich mein Leben mit Familie, pflegebedürftigen Angehörigen und Beruf in Einklang bringen kann. Ein echter Mehrwert!“

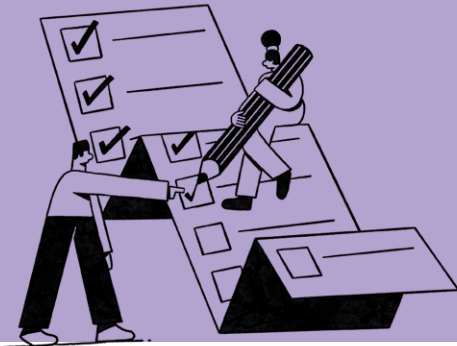
Ulrike Seipel,
Spezialistin Garantien

Fazit Frauenanteil:

Bei berlinovo besteht grundsätzlich mit 59 % ein sehr ausgewogenes Verhältnis der beschäftigten Frauen im Vergleich zu den beschäftigten Männern.

Auf den verschiedenen Führungsebenen wird die Frauenquote mit 51 % erfüllt. Lediglich auf der Ebene der Abteilungsleitung ist der Anteil der Frauen zu erhöhen. Wegen der begrenzten Planstellen für diese dritte Führungsebene kann es längere Zeit dauern, bis eine Nach-/Neubesetzung dieser Position erforderlich ist bzw. bis auf den Frauenanteil Einfluss genommen werden kann. Erfreulich ist, dass wir seit der letzten Erhebung den Frauenanteil auf der Ebene der Abteilungsleitung erhöhen konnten.

Auf der Mitarbeiterebene sind Frauen – wie schon in der Vergangenheit – sehr gut repräsentiert. Es besteht aktuell nur Handlungsbedarf im Bereich Unternehmenssteuerung und Controlling. Sollte es zu einer Nach-/Neubesetzung auf Mitarbeiterebene in diesem Bereich kommen, werden wir darauf achten, den Frauenanteil zu erhöhen.



Teilzeitbeschäftigungen

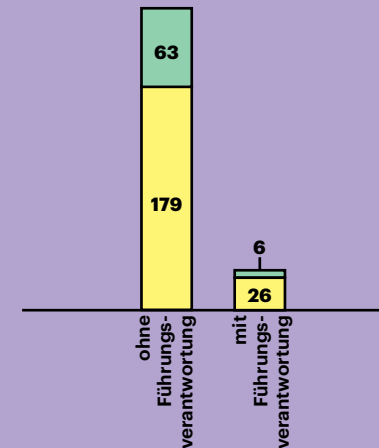
Überblick

Teilzeitbeschäftigung gesamt

Beschäftigte	gesamt	Frauen	davon Teilzeit	Teilzeit Quote	Männer	davon Teilzeit	Teilzeit- quote
mit Führung	63	32	6	19%	31	0	–
ohne Führung	398	242	63	26%	156	13	8%
gesamt	461	274	69	25%	187	13	7%

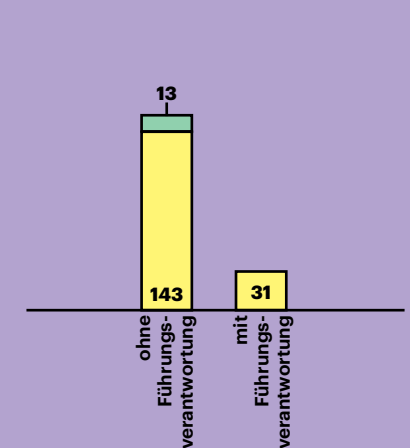
Vollzeit/Teilzeit Frauen

absolute Werte



Vollzeit/Teilzeit Männer

absolute Werte



■ Vollzeitbeschäftigung
■ Teilzeitbeschäftigung

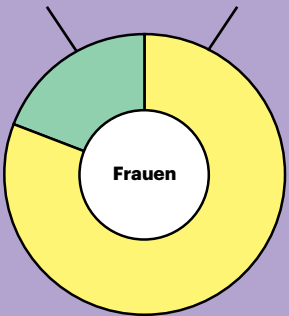
Im Detail

Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene

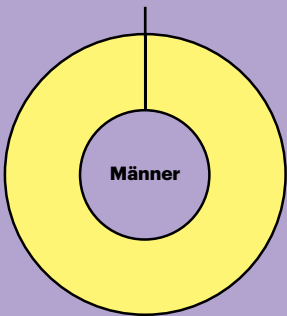
Beschäftigte	gesamt	Frauen	davon Teilzeit	Teilzeit Quote	Männer	davon Teilzeit	Teilzeit- quote
Geschäfts- führer:in	2	1	0	-	1	0	-
Bereichs- leiter:in	4	2	0	-	2	0	-
Stabsstellen- leiter:in	6	4	1	25%	2	0	-
Abteilungs- leiter:in	12	5	0	-	7	0	-
Teamleiter:in	39	20	5	25%	19	0	-
gesamt	63	32	6	19%	31	0	-

Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene

19% 81%



100%

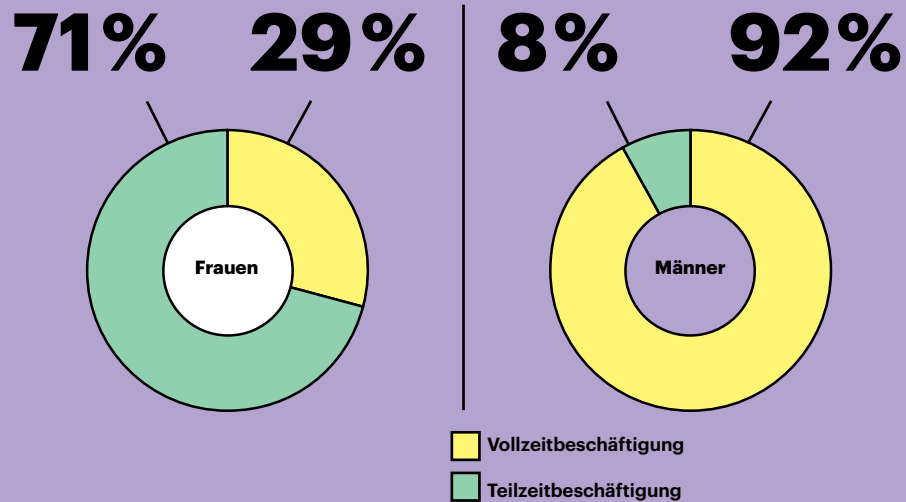


Vollzeitbeschäftigung
 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung auf Mitarbeiterebene

Beschäftigte	gesamt	Frauen	davon Teilzeit	Teilzeit Quote	Männer	davon Teilzeit	Teilzeit- quote
Auszubildende und Studierende	13	8	0	-	5	0	-
Corporate Services	9	8	2	25%	1	0	-
Financial Services	58	42	13	31%	16	2	13%
Geschäfts- führung Assistenz	2	2	0	-	0	0	-
Immobilien- management Gewerbe	60	38	9	34%	22	3	14%
Immobilien- management Apartments/ Wohnen	112	67	26	39%	45	5	11%
Interne Dienste	35	18	3	17%	17	1	6%
Projekt- entwicklung und Technisches Management	61	31	4	13%	30	1	3%
Recht und Beteiligungen	18	11	2	18%	7	1	14%
Revision	3	2	2	100%	1	0	-
Unternehmens- kommunikation	3	2	1	50%	1	0	-
Unternehmens- steuerung und Controlling	13	6	3	50%	7	0	-
Zentrale Beschaffung	11	7	4	57%	4	0	-
Gesamt	398	242	69	29%	156	13	8%

Teilzeitbeschäftigung auf Mitarbeitererebene



Fazit Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer ist grundsätzlich auch auf Führungsebene möglich.



„Nach Abschluss meines dualen Studiums ermöglichte die Berlinovo mir ein berufsbegleitendes Masterstudium. Für diese Chance und Unterstützung, mich als junge Kollegin neben dem Job weiter qualifizieren zu können, bin ich sehr dankbar.“

Vivien Würfl, Spezialistin
Portfoliomanagement



Unsere Aktivitäten der letzten Jahre

Für uns ist es selbstverständlich, dass die Frauenvertreterin nicht nur bei der Mitarbeiter:innenbeschaffung aktiv beteiligt ist, sondern auch bei den folgenden Aspekten mitwirkt:

- Stellenanzeigen & interne/externe Stellenausschreibungen
- Teilnahme an Auswahlgesprächen
- regelmäßiges Überprüfen des Frauenförderplans sowie Durchführen der jährlichen Berichterstattung an die Geschäftsführung durch die Frauenvertreterin
- Kommunizieren des Frauenförderplans im Intranet und Internet
- Durchführung einer jährlichen Frauenversammlung und weiterer Veranstaltungen explizit für Frauen
- Aufzeigen und Anbieten gezielter Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen
- Kooperieren mit Weiterbildungseinrichtungen und Universitäten
- Unterstützung bei der Einführung des Tarifvertrags, mobiles Arbeiten, begleitende Unterstützung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Unsere Maßnahmen und Ziele für die nächsten Jahre

Grundlage des Frauenförderplans ist die Evaluierung der fortlaufenden Umsetzung aller bisher vereinbarten Maßnahmen.

Darüber hinaus sollen im Gültigkeitszeitraum des Frauenförderplans bisher nicht umgesetzte Maßnahmen Priorität erhalten und weitere Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung initiiert werden.

berlinovo hat sich zum Ziel gesetzt, die nachfolgenden Maßnahmen zeitnah umzusetzen:

Maßnahmen	Ziel
Präsenz auf Bildungs- und Jobmessen	Erhöhung des Angebots für Auszubildende, dual Studierende und Absolvent:innen
Führungskräfte-Journey für Abteilungs- und Teamleiter:innen, Führungskräfteentwicklungsprogramm für Bereichs- und Stabsstellenleiter:innen	Erwerb/Förderung/Festigung von sozialer Handlungskompetenz von Führungskräften
Seminare für Selbstorganisation und Zeitmanagement	Erlernen effizienter Priorisierung zur Stressminimierung und Resilienz
Feedbackgespräche für Beschäftigte und Führungskräfte	Erwerb/Förderung/Festigung und Weitergabe von kulturellen und sozialen Werten
Prüfen der Sprachform in Stellenanzeigen	noch gezielteres Ansprechen von Frauen
Einbinden der Inhalte des LGG und der Frauenförderung bei Veranstaltungen und Anbieten entsprechender Fortbildungsmaßnahmen für die Führungskräfte	Sensibilisieren der Führungskräfte für das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung sowie Vermitteln von Wissen zum LGG

Unsere Unternehmenskultur unter dem Aspekt des LGG

Unsere Unternehmenskultur unter dem Aspekt des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und dessen Ausführungsbestimmungen:

Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit sind uns wichtig. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen flexible Arbeitszeitmodelle, angepasst an die individuelle Familien- und Lebenssituation. Auch Teilzeitbeschäftigung und mobiles Arbeiten sind möglich und gehören bei berlinovo zum Alltag. Darüber hinaus erhalten unsere Beschäftigten weitere Benefits und Sozialleistungen eines zukunftsorientierten und attraktiven Arbeitgebers. Dies sind u. a.:

- strukturiertes Onboarding
- Work-Life-Balance durch Gleit- und Teilzeitarbeit
- Möglichkeit des mobilen Arbeitens wahlweise bis zu zwölf Tage pro Monat
- 30 Tage Urlaub pro Jahr; Heiligabend und Silvester frei
- freies Deutschland-Ticket-Job für Beschäftigte
- Förderung von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- kostenfreie Teilnahme an Sport- und Gesundheitskursen
- Mehr Pflegezeiten als gesetzlich vorgesehen

Diese Angebote gelten für alle Beschäftigten.

Ansprechpartnerinnen

Frauenvertretung



Michaela Kaboth
Frauenvertreterin



Laura Fiedler
Stellvertreterin

frauenvertretung@berlinovo.de



