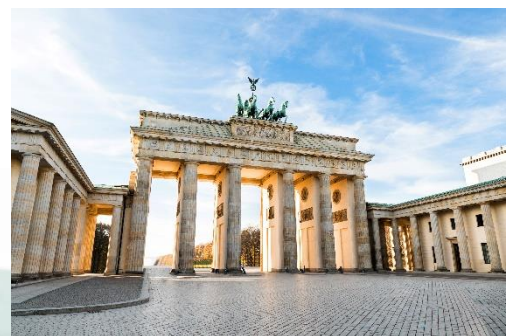


Frauenförderplan

für den Zeitraum 2023–2028



Als Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin setzt die Berliner Immobilienmanagement GmbH gemäß § 1a LGG die Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplans um.

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort.....	2
2 Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stichtag 01.04.2023)	3
3 Ziele und Maßnahmen.....	12
ANHANG	26
Fachbereich Baumanagement.....	26
Fachbereich Controlling.....	28
Fachbereich Einkauf.....	30
Fachbereich Fach- und Objektplanung.....	32
Fachbereich Geschäftsführungsbüro	34
Fachbereich Immobilienbewirtschaftung.....	36
Fachbereich Informationstechnik	38
Fachbereich Kunden und externe Projekte.....	40
Fachbereich Personal & Organisation	42
Fachbereich Portfoliomanagement.....	44
Fachbereich Rechnungswesen	46
Fachbereich Recht	48
Fachbereich Vertrieb	50
Fachbereich Governance, Risk, Compliance.....	52
Fachbereich Kommunikation & Marketing.....	54
Fachbereich Unternehmensentwicklung	56

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten den aktuellen Frauenförderplan der BIM (für die Jahre 2023-2028) in den Händen. Mit diesem wollen wir als BIM ein Zeichen setzen und uns gleichzeitig stärker denn je verpflichten, für die Gleichstellung von Frau und Mann in unserem Unternehmen einzutreten. Denn die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Gesellschaft, für das Land Berlin und folglich auch für uns als Arbeitgeberin. Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern muss eine Selbstverständlichkeit sein. Dafür wollen wir als Arbeitgeberin stehen und dafür werden wir uns mit den hier definierten Maßnahmen in den kommenden Jahren verbindlich einsetzen. Mitentscheidend ist vor allem die Haltung, mit der wir dem Thema begegnen. Für uns ist die Gleichstellung beider Geschlechter nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung; sie sollte vielmehr eine gesellschaftliche Selbstverständlichkeit sein. In jedem Fall ist sie eine wertvolle Bereicherung für unser Unternehmen. Mit einer geschlechtsparitätischen Geschäftsleitung und einem generellen Frauenanteil von etwa 60 Prozent, sind Frauen in der BIM bereits überdurchschnittlich repräsentiert und prägen damit signifikant den Erfolg unseres Unternehmens. Aber wir wollen noch einen Schritt weiter!

Wir sind davon überzeugt, dass wir insgesamt schon fair und gerecht agieren. Dennoch ist uns bewusst, dass es auch bei der BIM „blinde Flecken“ und Punkte gibt, bei denen Handlungsbedarf besteht. So sind Frauen zurzeit in höheren Gehaltsgruppen zum Teil noch unterrepräsentiert und es gibt Bereiche, in denen der Frauenanteil strukturell bedingt geringer ausfällt. Insbesondere an diesen Stellschrauben gilt es zu drehen, um Benachteiligungen, ob unmittelbar oder strukturell, abzubauen. Der Frauenförderplan bietet hier eine hervorragende Möglichkeit um mehr Transparenz in den Strukturen zu gewinnen, konkrete Ziele zu setzen und Maßnahmen zu definieren.

Der Frauenförderplan ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Personal & Organisation und der Frauenvertretung. Es handelt sich um den ersten Frauenförderplan der BIM. Dabei sind die hier formulierten Ziele und Maßnahmen keinesfalls abschließend. Der Frauenförderplan wird alle zwei Jahre an die Entwicklungen im Unternehmen angepasst.

Wir haben für uns das Thema Führung identifiziert. Zurzeit existiert sowohl auf der Bereichsleitungs- als auch Teamleitungsebene eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier streben wir für die Zukunft ein ausgewogeneres Bild an. Wir haben uns deshalb das ambitionierte Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 auf allen Führungsebenen geschlechtsparitätisch besetzt zu sein. In diesem Kontext ist es uns sehr wichtig zu betonen, dass wir weiter an dem Leistungsprinzip bzw. Bestenauslese festhalten werden. Vielmehr wollen wir über einen Mix verschiedener Maßnahmen unsere Ziele erreichen. Und wenn gleich alle Kolleginnen und Kollegen aufgefordert sind, sich für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur einzusetzen und stark zu machen, so kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Sie agieren nicht nur als Entscheider:innen bei Personalmaßnahmen, sondern auch als Vorbild. Sie stehen besonders im Fokus und nehmen eine Schlüsselrolle ein.

Wir sind uns sicher, dass der Frauenförderplan mit dazu beitragen wird mehr Chancengleichheit und Gleichstellung in der BIM zu erreichen. Lassen Sie es uns gemeinsam angehen.

Birgit Möhring

Geschäftsführerin

Sven Lemiss

Geschäftsführer

Mirko Otter

Stellv. BL P&O

Kristin Bauermeister

Frauenvertreterin

2 Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stichtag 01.04.2023)

Geschlechterverteilung in der BIM

Frauen		Männer	
516	60%	340	40%



■ Frauen ■ Männer

Hinweis: Die Auswertung umfasst den Gesamtpersonalbestand, also alle Angestellten, Auszubildenden, Dual- und Werkstudierenden sowie geringfügig Beschäftigten.

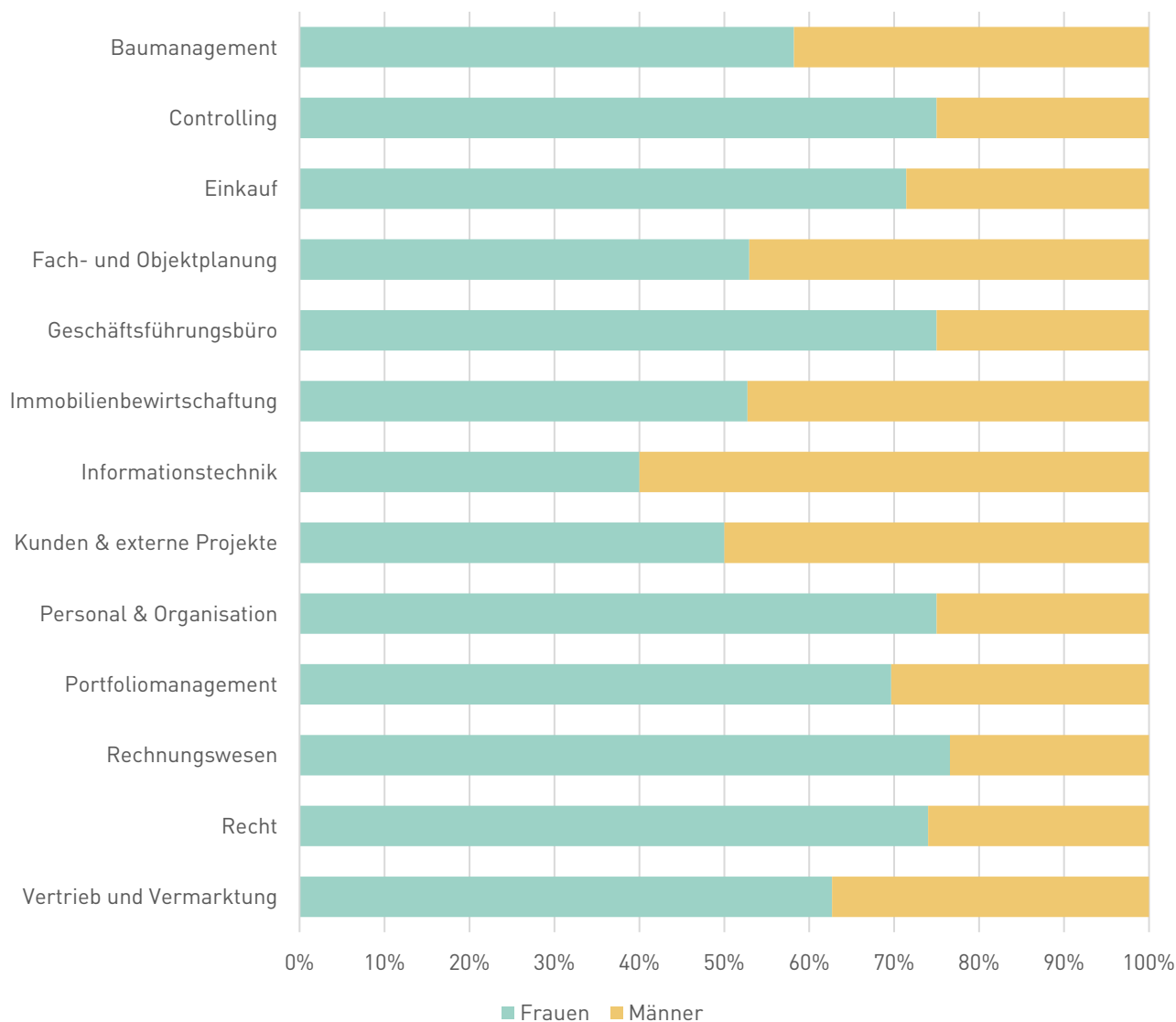
Die Belegschaft der BIM weist mit 60% insgesamt eine Überrepräsentanz von Frauen auf. Diese Überrepräsentanz lässt sich in unterschiedlicher Ausprägung auch in fast allen Fachbereichen beobachten.

Geschlechterverteilung in den Fachbereichen

Fachbereich	Frauen		Männer	
Baumanagement	103	58%	74	42%
Controlling	12	75%	4	25%
Einkauf	40	71%	16	29%
Fach- und Objektplanung	9	53%	8	47%
Geschäftsführungsbüro	3	75%	1	25%
Immobilienbewirtschaftung	116	53%	104	47%
Informationstechnik	22	40%	33	60%
Kunden & externe Projekte	3	50%	3	50%
Personal & Organisation	21	75%	7	25%
Portfoliomanagement	39	70%	17	30%
Rechnungswesen	49	77%	15	23%
Recht	37	74%	13	26%
Vertrieb und Vermarktung	42	63%	25	37%

Hinweis: Eine Mitarbeiterin ist dem Büro Betriebsrat zuzuordnen.

Geschlechterverteilung je Fachbereich



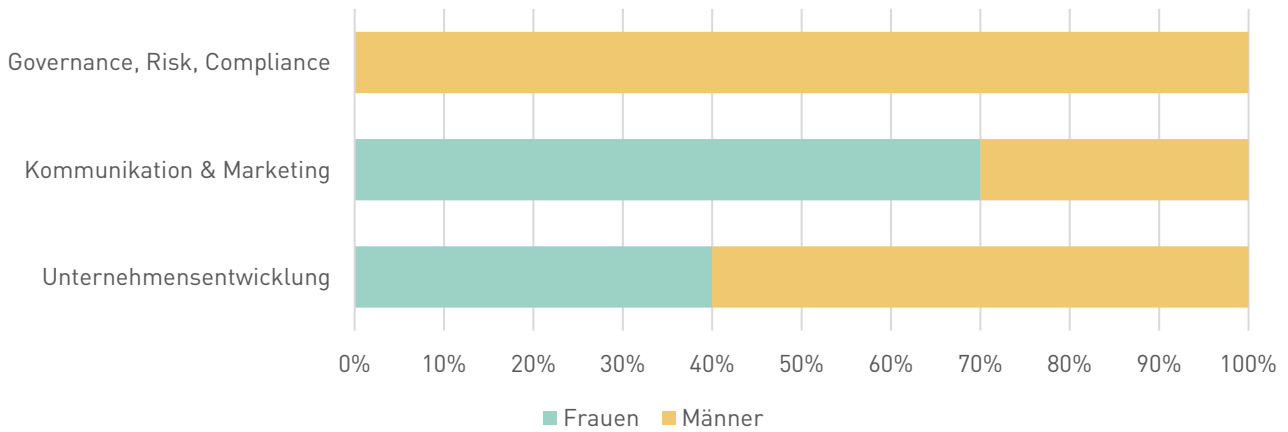
In den Bereichen Controlling, Einkauf, Geschäftsführungsbüro, Personal & Organisation, Portfoliomanagement, Rechnungswesen und Recht liegt der Frauenanteil bei 70-80 Prozent. In den personalstärksten Bereichen Immobilienbewirtschaftung (53 Prozent) und Baumanagement (58 Prozent) sind Frauen leicht geringer vertreten als in der Gesamtbelegschaft (60 Prozent).

Nur im Bereich Informationstechnik sind Frauen mit 40 Prozent unterrepräsentiert.

Geschlechterverteilung in den Stabstellen

Stabstelle	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
Governance, Risk, Compliance	0	0%	2	100%
Kommunikation & Marketing	7	70%	3	30%
Unternehmensentwicklung	4	40%	6	60%

Geschlechterverteilung je Stabstelle

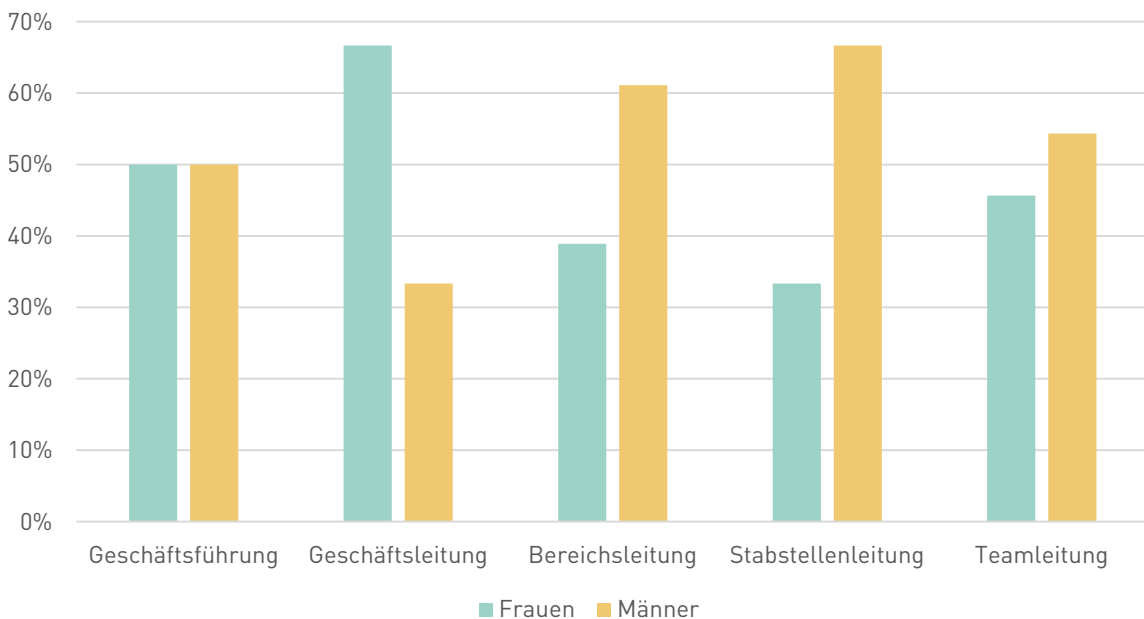


Die Stabstellen Governance, Risk, Compliance, Kommunikation & Marketing und Unternehmensentwicklung haben nur eine geringe Personalstärke (<=10). Deshalb muss der Blick verstärkt auf die absoluten Zahlen gerichtet werden. In der erstgenannten Stabstelle sind keine Frauen tätig, jedoch auch nur zwei Personen beschäftigt.

Geschlechterverteilung auf Leitungsebene

Führungsebene	Frauen		Männer	
Geschäftsführung	1	50%	1	50%
Geschäftsleitung	2	67%	1	33%
Bereichsleitung	7	39%	11	61%
Stabstellenleitung	1	33%	2	67%
Teamleitung	21	46%	25	54%

Geschlechterverteilung auf Leitungsebene

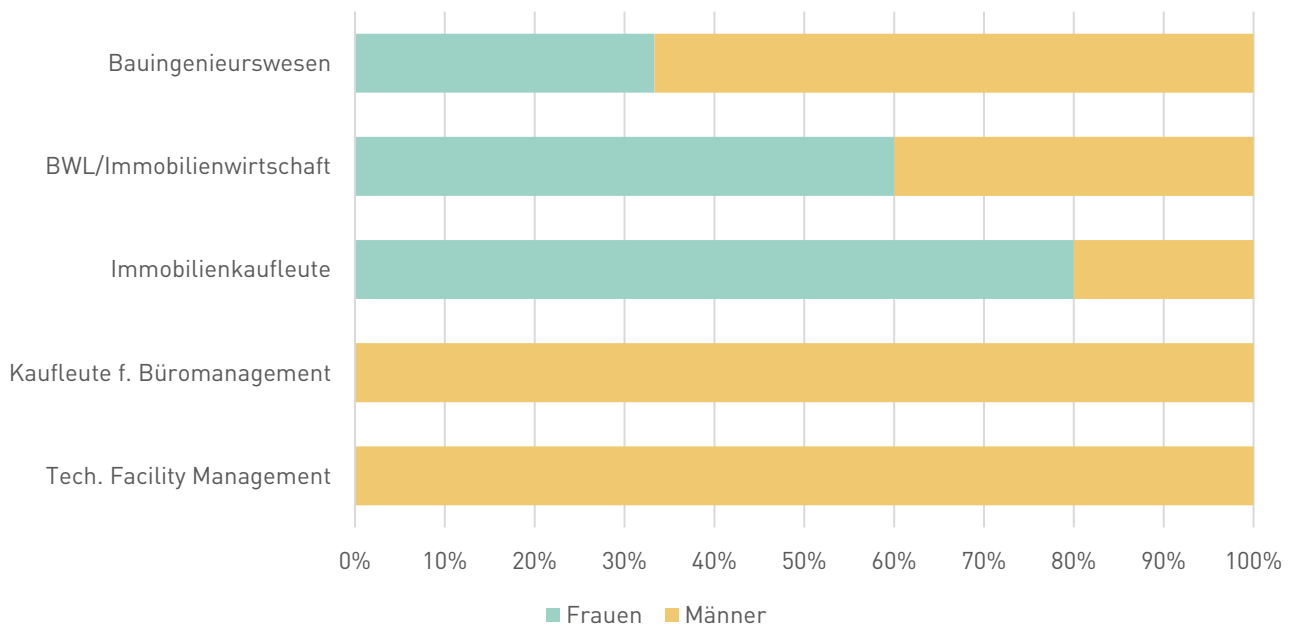


Die Geschäftsführung ist mit Birgit Möhring und Sven Lemiss geschlechterparitätisch besetzt. Auf der Ebene der Geschäftsleitung sind zwei Frauen und ein Mann vertreten. Auf den darunterliegenden Führungsebenen ist bei den Bereichs- und Stabstellenleitungen eine deutliche, bei den Teamleitungen eine etwas geringere Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Geschlechterverteilung in der Ausbildung

Ausbildung	Frauen		Männer	
Bauingenieurwesen	1	33%	2	67%
BWL/Immobilienwirtschaft	3	60%	2	40%
Immobilienkaufleute	4	80%	1	20%
Kaufleute f. Büromanagement	0	0%	1	100%
Tech. Facility Management	0	0%	3	100%

Geschlechterverteilung je Ausbildung / Studiengang



In der Ausbildung der Immobilienkaufleute und Kaufleute für Büromanagement sind Frauen mit über 60 Prozent überrepräsentiert. Auch für den Studiengang BWL/Immobilienwirtschaft konnten ausreichend Frauen gewonnen werden. Eine Unterrepräsentanz ist dagegen in den Studiengängen Bauingenieurwesen und Technisches Facility Management zu beobachten. Im letztgenannten Studiengang sind bedauerlicherweise keine Frauen vertreten. Da jede Ausbildung und jeder Studiengang nicht mehr als fünf Personen umfasst, ist die prozentuale Auswertung jedoch in Relation zu sehen.

Geschlechterverteilung bei Teilzeitkräften

Frauen		Männer	
152	80%	38	20%

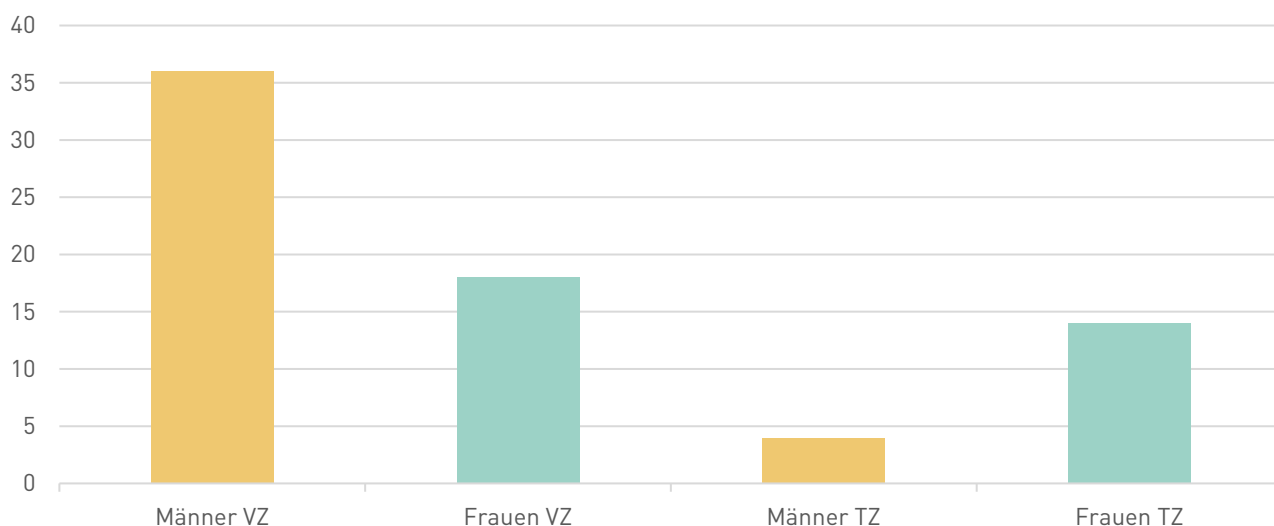
Hinweis: Es wurden nur Personen berücksichtigt, die einer Stellenwertgruppe zugeordnet sind.

Die Teilzeitquote liegt in der BIM insgesamt bei ungefähr 25 Prozent. Das Angebot der Teilzeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen. 81 Prozent aller Teilzeitkräfte sind Frauen. Unternehmensweit arbeiten lediglich 36 Männer weniger als 40 Stunden.

Voll- und Teilzeitkräfte auf Leitungsebene nach Geschlecht

	Frauen		Männer	
Vollzeitkräfte	18	33%	36	67%
Teilzeitkräfte	14	78%	4	22%

Vollzeit- und Teilzeitkräfte auf Leitungsebene nach Geschlecht



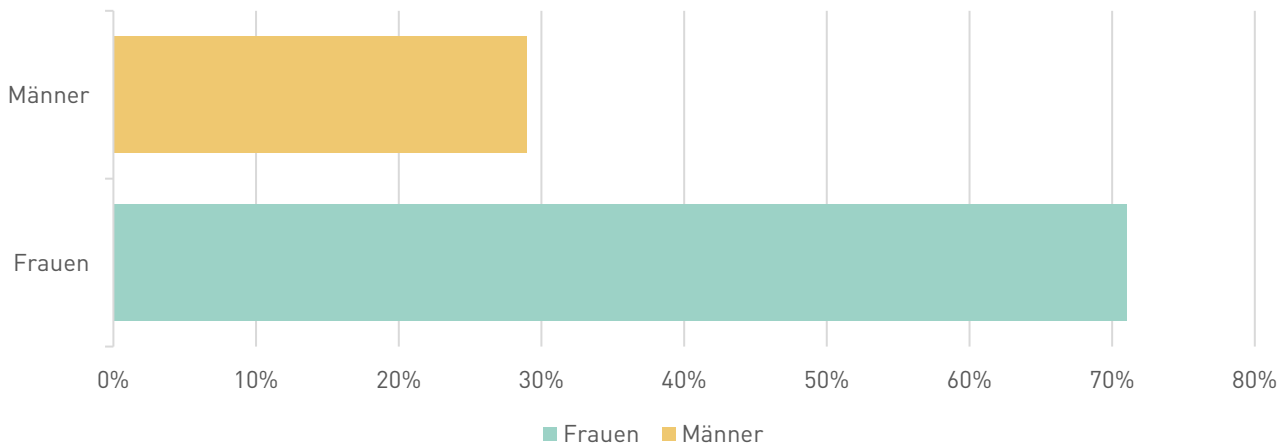
Hinweis: Eine Teamleiterin befindet sich zurzeit in Elternzeit und ist in der Darstellung inkludiert.

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf der Leitungsebene nur gering verbreitet. Während 75 Prozent der Führungskräfte in Vollzeit tätig sind, arbeiten 18 Personen, davon 14 Frauen in Teilzeit. Auch auf der Leitungsebene spiegelt sich das Bild wider, dass Teilzeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Männliche, vollzeitarbeitende Führungskräfte bilden die Mehrheit.

Geschlechterverteilung bei geringfügig Beschäftigten

Frauen		Männer	
10	71%	4	29%

Geschlechterverteilung bei geringfügig Beschäftigten

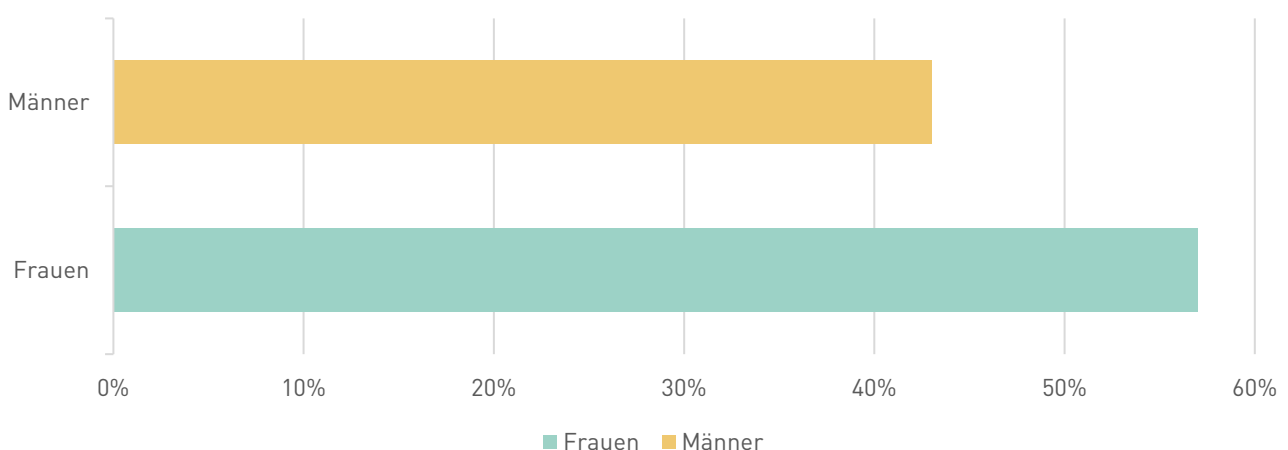


Neben der klassischen Teilzeitbeschäftigung gehen 14 Frauen und Männer einer geringfügigen Beschäftigung nach. Auch hier liegt der Frauenanteil bei einem hohen Prozentwert, nämlich bei 71 Prozent. Laut dem 3. Quartalsbericht 2022 der Deutschen Rentenversicherung, lag der deutschlandweite Frauenanteil bei nur 56 Prozent. Somit sind bei der BIM verhältnismäßig viele Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Dagegen gehen nur fünf Männer einem solchen Beschäftigungsverhältnis nach.

Geschlechterverteilung bei Werkstudierenden

Frauen		Männer	
23	53%	20	47%

Geschlechterverteilung bei Werkstudierenden

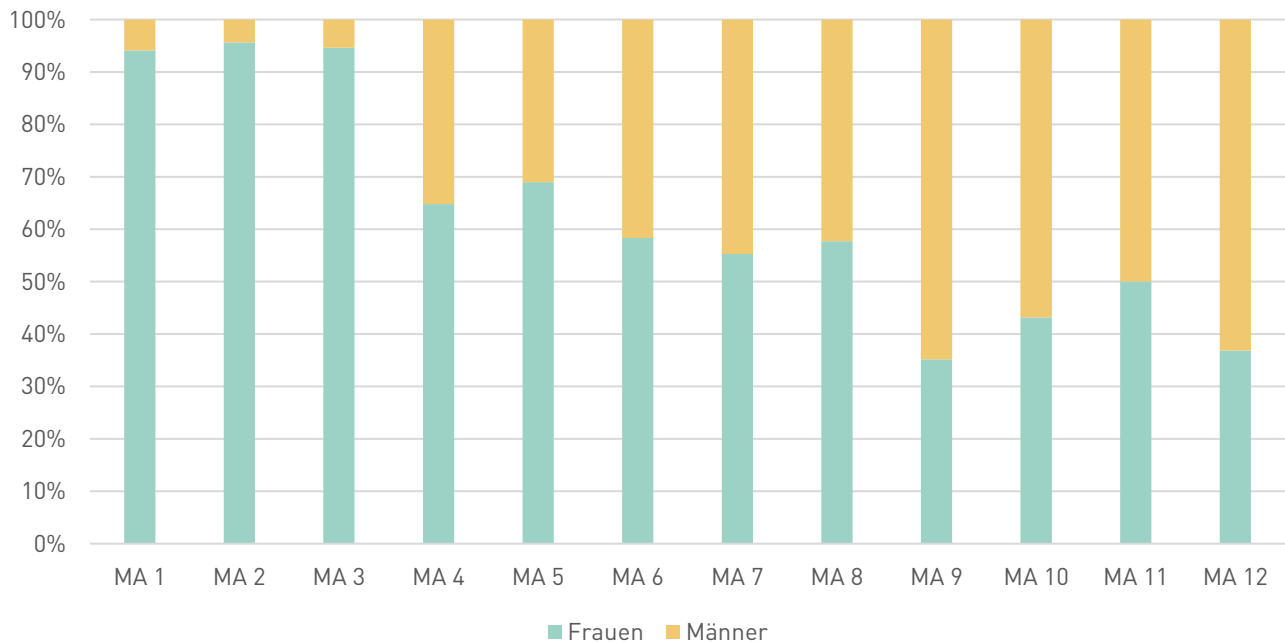


Bei den Werkstudierenden liegt die Frauenquote bei 53 Prozent. Die meisten Werkstudierenden sind in den Bereichen mit der größten Personenstärke beschäftigt: Baumanagement und Immobilienbewirtschaftung. Im Baumanagement sind 58 Prozent der Werkstudierenden Frauen, in der Immobilienbewirtschaftung sind es dagegen nur 33 Prozent. 40 Prozent aller männlichen Werkstudierenden sind im letztgenannten Bereich beschäftigt.

Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

Stellenwert- gruppe	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MA 1	32	94%	2	6%
MA 2	22	96%	1	4%
MA 3	53	95%	3	5%
MA 4	46	65%	25	35%
MA 5	40	69%	18	31%
MA 6	7	58%	5	42%
MA 7	152	55%	123	45%
MA 8	71	58%	52	42%
MA 9	19	35%	35	65%
MA 10	19	43%	25	57%
MA 11	1	50%	1	50%
MA 12	7	37%	12	63%

Geschlechterverteilung je Stellenwertgruppe



In der Gesamtbetrachtung ist erkennbar, dass Frauen in den niedrigen Stellenwertgruppen stark überrepräsentiert sind. Die Überrepräsentanz schwächt sich in den darauffolgenden Entgeltgruppen ab und nähert sich der Gleichverteilung. Sie verkehrt sich jedoch in den Stellenwertgruppen 9,10 und

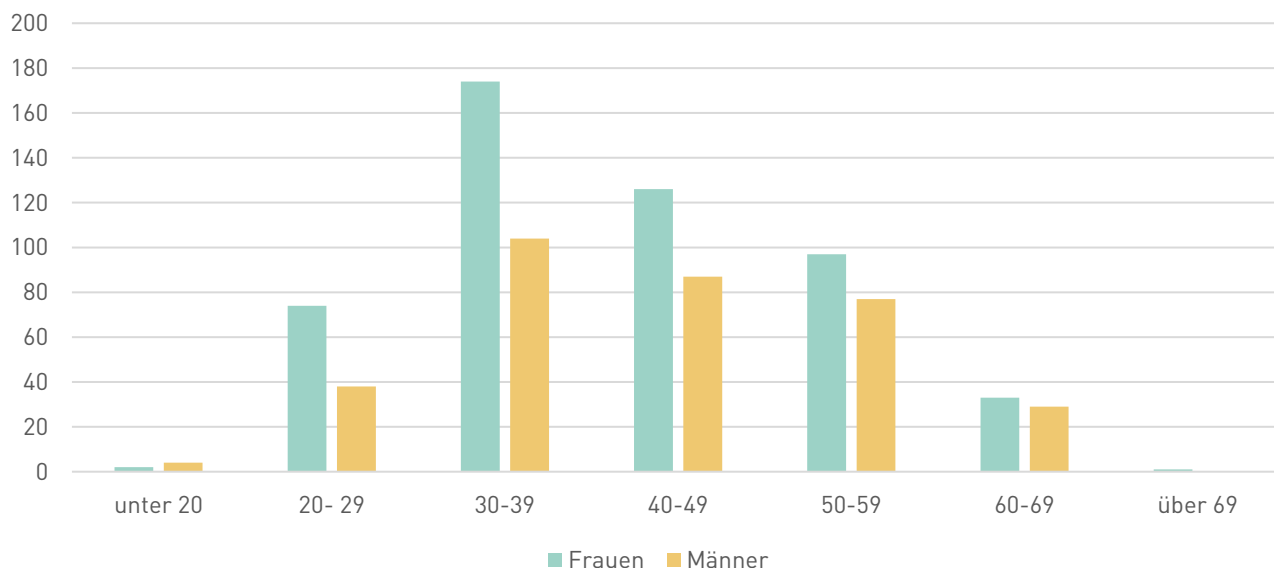
12 in das Gegenteil. In diesen Stellenwertgruppen sind Frauen mit unter ca. 40% deutlich unterrepräsentiert. Das spiegelt die geringe Repräsentanz von Frauen auf Leitungsebene, als auch auf der höchsten fachlichen Ebene wider.

Im Anhang wird die Geschlechterverteilung in den Fachbereichen je Stellenwertgruppe dargestellt.

Geschlechterverteilung in der BIM je Altersgruppe

Altersgruppe	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
unter 20	2	50%	2	50%
20-29	76	65%	41	35%
30-39	177	63%	104	37%
40-49	128	59%	88	41%
50-59	98	56%	77	44%
60-69	33	54%	28	46%
über 69	2	100%	0	0%

Geschlechterverteilung in Altersgruppen



Fluktuation in den Stellenwertgruppen 9, 10 und 12

Um die Unterrepräsentanz von Frauen kontinuierlich zu erhöhen, wurde die erwartete Fluktuation bei den Stellen mit der Wertgruppe 9,10 und 12 für den Förderzeitraum ausgewertet:

Zum 01.04.2023 waren 117 Stellen dieser Wertgruppe besetzt. Bis zum Jahr 2028 sind aus diesem Personenkreis insgesamt 8 Austritte zu prognostizieren.

Stellenwertgruppe	Anzahl Stellen
MA 9	5
MA 10	2
MA 12	1

Die freiwerdenden Stellen sind zurzeit mit sieben Männern und einer Frau besetzt. Eine weitere Möglichkeit die Unterrepräsentanz zu beseitigen, besteht in der Besetzung von Vakanzen sowie neuen Stellen, die in der Zukunft hinzukommen.

Vakante und noch nicht in der richtigen Stellengruppe besetzte Stellen

Für das Jahr 2023 sieht der Personalplan, in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen Stand 01.04.2023, 17 offene und 11 noch nicht in der richtigen Stellenwertgruppe besetzte Stellen vor:

Stellenwertgruppe	Anzahl Stellen
MA 9	20
MA 10	8

Die anstehenden Nach- und Neubesetzungen bieten das Potenzial den Frauenanteil in diesen Stellenwertgruppen signifikant zu erhöhen und so die Unterrepräsentanz abzubauen. Deshalb muss hier unter Berücksichtigung des LGG zwingend der Versuch unternommen werden, diese Stellen mit Frauen zu besetzen.

3 Ziele und Maßnahmen

Die Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) strebt eine geschlechtsparitätische Besetzung in den Entgeltgruppen und auf allen Führungsebenen an. Um dies nachhaltig zu erreichen, werden folgende Fokusthemen und Ziele mit entsprechenden Maßnahmen bearbeitet:

Teilziel A: Kulturelle Verankerung von Gleichstellung auf Führungsebene und im Unternehmen

Themen der Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität sind für die Unternehmensführung ein zentrales Anliegen und sollen die Unternehmenskultur der BIM kennzeichnen. Hierfür ist eine ganzheitliche Betrachtung notwendig, denn das Verhalten aller Mitarbeitenden beeinflusst die Kultur der Organisation. Dies beinhaltet u. a. eine Verankerung im Unternehmens- und Führungskräfteleitbild, in der in- und externen Kommunikation, in jeglichen Betriebsvereinbarungen, in Besetzungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen, ebenso wie in der unternehmensweiten Nachhaltigkeitspolitik – hier insbesondere im Handlungsfeld „Soziales/Mitarbeiter:innen“.

Für eine nachhaltige, kulturelle Verankerung des Themas Gleichstellung im Unternehmen und im Speziellen der Frauenförderung ist es notwendig, **kontinuierlich zum Thema zu informieren** und gleichzeitig zu sensibilisieren. Die Frauenvertretung wird daher weiterhin regelmäßig zu grundlegenden Gesichtspunkten sowie tagesaktuellen Geschehnissen im Bezug zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung berichten. Sie stellt hierfür entsprechendes Informationsmaterial zur Veranschaulichung zusammen und nutzt verschiedene Medienformate, um die gesamte Belegschaft und im Besonderen die Führungskräfte des Unternehmens für das Thema zu sensibilisieren.

Ein weiterer, wichtiger Aspekt, der stark auf die Unternehmenskultur einzahlt, ist die **sprachliche Gleichstellung** von Frauen und Männern auf allen Kommunikationskanälen und -mitteln bzw. eine geschlechterneutrale Formulierung im in- und externen Berichtswesen (z. B. Intranet, Internetauftritt, Stellenausschreibungen, Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht) inklusive einer **gleichgestellten Weiterbildung**. Gerade durch die Verwendung von sowohl weiblicher, männlicher als auch geschlechtsneutraler Bezeichnungen bzw. Bildmaterialien in jeglicher Unternehmenskommunikation verleiht die BIM dem Thema intern als auch extern entsprechende Bedeutung. So wird sichtbar gemacht, dass Frauen ein signifikanter Teil des Unternehmens und in allen Hierarchieebenen vertreten sind bzw. sein sollen. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es so auch möglich, insbesondere bei der Zielgruppe weiblicher Fachkräfte in Sachen Arbeitgeber:innenattraktivität zu punkten. Nicht zuletzt setzt das Unternehmen damit ein klares gesellschaftspolitisches Zeichen. Daher ist es das Ziel, für alle Texte, Dokumente und Formulare, die ab dem Jahr 2023 veröffentlicht werden, die sprachliche und bildliche Gleichstellung zu berücksichtigen. Bis spätestens zum Jahr 2025 sollen alle relevanten Dokumente angepasst sein.

Gleichstellungsthemen sind als Führungsaufgabe zu verstehen. Daraus folgt im Besonderen: Frauenförderung ist Führungsaufgabe – um dem Nachdruck und Wichtigkeit zu verleihen, werden alle Führungskräfte der BIM zukünftig noch stärker für die Thematik sensibilisiert. Denn Führungskräfte sind Multiplikator:innen und tragen den Diversity-Gedanken weiter. Bereits entstandene Leitfäden und Informationsveranstaltungen für geschlechtersensible Sprache tragen zur Sensibilisierung des Themas inklusive seiner Hintergründe und Ziele bei. Seitdem ist bereits eine kontinuierliche Anpassung der offiziellen und inoffiziellen Kommunikation zugunsten einer geschlechtersensibleren

Sprache unter den Führungskräften und Mitarbeitenden zu beobachten. Auch wenn hier bereits erfolgreich erste Schritte getätigt wurden, ist es dennoch von Bedeutung das Thema fortlaufend zu vertiefen und im Führungsalltag zu verankern.

Um dies zu unterstreichen werden Gleichstellung und Frauenförderung zukünftig in den Stellenbeschreibungen aller Führungskräfte (also Team- und Bereichsleitungen) als explizite Führungsaufgabe ergänzt. Somit ist es für alle Führungskräfte verpflichtend, sich aktiv in ihrer täglichen Arbeit mit dem Thema Gleichstellung und Frauenförderung auseinanderzusetzen und aktiv zu verankern – sowohl strategisch als auch operativ. Infolgedessen werden im Jahr 2023 alle Stellenbeschreibungen, die Führungsaufgaben beinhalten in Bezug auf die Aufgabe Gleichstellung angepasst.

Ergänzend dazu soll auch im Rahmen der jährlich stattfindenden **Führungskräfteklausur** über die aktuelle Geschlechterverteilung in den Bereichen und Stellenwertgruppen berichtet werden. Angedacht ist hier die Vorstellung von sogenannten Good Practices (positive Beispiele anderer Unternehmen) zur Gleichstellung innerhalb des Unternehmens und ein anschließender aktiver Austausch dazu. Alle drei Jahre soll es auf der Führungskräfteklausur darüber hinaus einen **Impulsvortrag zum Thema Gleichstellung** geben, welcher ebenfalls zum Austausch mit anderen Führungskräften anregt und Denkanstöße gibt, anhand derer sich möglicherweise konkrete Handlungsimpulse ableiten lassen. Geplant ist im Jahr 2024 erstmals die Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Gleichstellung und dem Frauenförderplan auf der Führungskräfteklausur vorzustellen. Im Jahr 2024 soll erstmals ein Impulsvortrag durch einen Gast erfolgen.

Weiterhin sollen alle Beschäftigte der BIM bei Interesse die Möglichkeit erhalten, tiefer ins Thema einzusteigen und sich aktiv mit Aspekten wie Stereotypen, Vorurteilen und Kategorisierungen auch im Hinblick auf das Geschlecht auseinanderzusetzen. All das dient der Sensibilisierung im Büroalltag. Hierzu wird ein Schulungsformat konzipiert. Die ersten **Schulungen für alle Interessierten** sind ab dem Jahr 2024 realistisch umsetzbar.

Die BIM hat im Jahr 2022 die **„Charta der Vielfalt“** unterzeichnet und sich damit selbst verpflichtet, die Vielfalt und Wertschätzung im Unternehmen (weiter) zu fördern. Die Belegschaft soll in diesem Zusammenhang regelmäßig über den Mehrwert von Vielfalt informiert werden. Die BIM setzt sich daher zum Ziel, neben anderen Diversity Aspekten, jährlich einen Themenmonat über Gleichstellung von Frauen und Männern im unternehmerischen und gesellschaftlichen Kontext durchzuführen. So soll ab 2024 jährlich vor allem über das Intranet informiert werden. Ergänzend sind aber auch andere Formate, wie Plakate, Vorträge und ähnliches denkbar. Auf diese Weise soll die Thematik dauerhaft in das Bewusstsein aller BIM-Mitarbeitenden rücken.

Wie bereits die Auswertung über die Inanspruchnahme von Teilzeitangeboten im Unternehmen vermuten lässt, obliegt nach wie vor den Frauen ein Großteil der Care-Arbeit und Familienfürsorge. Im Hinblick auf die Förderung von Frauen im Unternehmen ist daher die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ein bedeutender Erfolgsfaktor, der mehr denn je in den Fokus der Betrachtung rücken muss. Letztlich auch deshalb, weil das Thema aus Sicht von weiblichen Nachwuchskräften nachhaltig auf die wahrgenommene Attraktivität als Arbeitgeberin einzahlt und sich damit in Zeiten von Fachkräftemangel in einem effizienten Recruiting und Engagement der Mitarbeitenden widerspiegelt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher seit vielen Jahren eines der wichtigsten Anliegen der BIM. Mit dem fortlaufenden Ziel der nachhaltigen Gestaltung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik leistet die BIM bereits einen wichtigen Beitrag zu einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik. Das jahrelange Engagement wird regelmäßig im **Audit „Beruf und Familie“** überprüft, weiterentwickelt und zertifiziert. Die in diesem Zusammenhang gegründete **Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“** wird auch künftig prägnant das Thema Frauenförderung im Unternehmen begleiten. Sie überprüft und erweitert die bestehenden Maßnahmen im Hinblick auf den Aspekt der Gleichstellung. Zum Abbau von Stigmatisierungen werden im Förderplanzeitraum für die Themen „Väter in Elternzeit“, „Teilzeitausbildung“, „Vollzeitnahe Erwerbstätigkeit“ und „Führung

in Teilzeit“ tragfähige Konzepte erarbeitet und umgesetzt. Die Konzepte für die stärkere Wahrnehmung von Elternzeitphasen durch Väter und die Möglichkeit von Teilzeit auf Führungspositionen soll in den Jahren 2023-2024 erfolgen. In diesem Zuge soll auch das Thema vollzeitnahe Erwerbstätigkeit miteinfließen. Ein Teilzeitberufsausbildungsverhältnis soll ab dem Jahr 2026 möglich sein.

Für eine langfristige kulturelle Verankerung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung ist die kontinuierliche Sensibilisierung unabdingbar. Aus diesem Grund bietet die Frauenvertretung ab dem Jahr 2023 im Rahmen einer vierteljährlichen Veranstaltung ein **Forum, bei denen sich Frauen austauschen und vernetzen können**. Diese Vernetzung von Frauen im Unternehmen fördert den Austausch und offene Kommunikation im Hinblick auf die gelebte Praxis in Bezug auf Diversität im Unternehmen und im gesellschaftspolitischen Kontext allgemein. In verschiedenen Formaten sollen Themen rund um die berufliche (Weiter-) Entwicklung von Frauen diskutiert werden.

Ergänzend dazu organisiert die Frauenvertretung ab 2023 einmal jährlich eine **Frauenkonferenz**, zu der ausschließlich Frauen eingeladen sind. Der auf weibliche Beschäftigte eingeschränkte Teilnehmerinnenkreis zeigt sich erfahrungsgemäß als zielführend. Es wird ein im weitesten Sinn geschützter Raum geschaffen, in dem Frauen ein Sprachrohr verliehen und vor allem ein ungehemmter Austausch angestrebt wird. Hier ist es möglich Netzwerke zu bilden und gemeinsam etwas zu bewegen. Ziel der Frauenkonferenz soll es darüber hinaus sein, hier u. a. Impulse und Themenschwerpunkte für die Arbeit der Frauenvertretung zu generieren. Denkbar ist auch, dass ggf. durch externe Expertinnen Key Notes zum Thema Gleichstellung vorgetragen werden. Diese Veranstaltung zahlt ebenso auf die Vernetzung von Frauen im Unternehmen ein. Ein Netzwerk, welches durch den Austausch von Wissen, die Frauen im Unternehmen als Gemeinschaft stärkt und sich infolgedessen stärker für die Belange von weiblichen Beschäftigten einsetzen kann. Auch werden so mögliche Diskriminierungen deutlich, die es zukünftig anzugehen geht.

Wie die Auswertungen im ersten Teil des Frauenförderplans verdeutlichen, sind Frauen in den Stellenwertgruppen, die die Führungsebenen umfassen, größtenteils unterrepräsentiert. Folglich sind Führungspositionen bei der BIM derzeit oft noch überwiegend männlich geprägt. Im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern zeigt sich an dieser Stelle daher durchaus Handlungsbedarf. Um die Position von Frauen im unternehmerischen Umfeld weiter zu stärken, müssen diese zunächst ihr persönliches Potenzial kennen und Strategien entwickeln, dieses auch vollumfänglich auszuschöpfen. Daher wird im Jahr 2023 ein Programm zum **Thema Female Empowerment** konzipiert. Im Rahmen von 2-3 stündigen Workshops für jeweils bis zu 25 Kolleginnen soll hier das Feld Potenzialentfaltung im Fokus stehen. Die teilnehmenden Frauen sollen darin bestärkt werden, im Rahmen möglicher Nachfolgeüberlegungen, Führungsaufgaben im Unternehmen zu übernehmen. Die Workshops flankieren somit die regulären Personalentwicklungsmaßnahmen. Im Rahmen der Nachwuchsförderung liegt somit der Fokus insbesondere auf der Identifizierung und Förderung von Kandidatinnen innerhalb des Unternehmens, mit Führungsambitionen bzw. Führungspotenzial.

Teilziel B: Geschlechtergerechte Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Nach einem stetigen Personalzuwachs der letzten Jahre, ist auch in den Folgejahren mit einer Erhöhung der Mitarbeitendenanzahl zu rechnen. Der allgemeine Frauenanteil von 60 Prozent spiegelt sich auch in der Verteilung bei neu eingestellten Mitarbeiter:innen wider. So konnten im Jahr 2022 insgesamt 137 neue Mitarbeiter:innen gewonnen werden – davon waren 71 Frauen (52 Prozent aller Neueinstellungen) und 65 Männer (48 Prozent). Es wurden also etwas mehr Frauen als Männer eingestellt, und dass obwohl unter den insgesamt 3.313 Bewerbungen nur 44 Prozent Frauen vertreten waren. Mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Stellenwertgruppen oder im Bereich IT besteht dennoch ein Handlungsbedarf. Demzufolge sollen nachfolgende Maßnahmen die geschlechtergerechte Personalbeschaffung und Stellenbesetzung weiter ergänzen.

Bei der Ausschreibung offener Stellen ist die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen internen sowie externen Kommunikationskanälen selbstverständlich. Gerade an dieser Stelle setzt die Verwendung einer geschlechtssensiblen Ansprache ein wichtiges gesellschaftspolitisches Zeichen im Sinne einer Unternehmenskultur, in der das Thema Diversität und im Besonderen die Gleichstellung von Frauen und Männern fest verankert ist. Die **Formulierung von Stellentiteln und Ausschreibungstexten wird daher gendergerecht und inklusiv gestaltet**. Bei der Umsetzung steht allen Kolleginnen und Kollegen der BIM bereits seit dem Jahr 2021 eine entsprechende Orientierungshilfe im Intranet zur Verfügung. Demzufolge werden für Stellenausschreibungen idealerweise neutrale Begrifflichkeiten und Berufsbezeichnungen wie "Kaufleute oder Teamleitung" verwendet. Dieses Vorgehen ist bereits im Unternehmen etabliert und wird so fortgeführt.

Ein Hauptaugenmerk der zukünftigen Personalbeschaffungsstrategien liegt darüber hinaus auf der **gezielten Ansprache und Besetzung von Frauen in unterrepräsentierten Stellenwertgruppen**. Wie die Auswertung zeigt, betrifft dies zurzeit alle Stellen mit in den Mitarbeitergruppen 9, 10 und 12. In diesen Stellenwertgruppen bzw. im unterrepräsentierten Bereich IT, gewissen Ausbildungsgängen oder Führungspositionen werden Stellenausschreibungen um Wortlaute wie „Eine Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht, da in dieser Stellenwertgruppe Frauen unterrepräsentiert sind“ ergänzt und bei gleicher Eignung Besetzungsentscheidungen für Frauen getroffen. Der Zusatz wird entsprechend so lange verwendet, bis eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Stellenwertgruppen erreicht ist.

Für Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen ermittelt wird, ist darauf zu achten, dass mindestens **ebenso viele Frauen zum Vorstellungsgespräch bzw. Assessment oder Development Center** eingeladen werden wie Männer – vorbehaltlich, dass sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und zudem Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Bisher wird dies nicht in letzter Konsequenz umgesetzt. Mit Anpassung des Recruitingprozesses gemäß der entsprechenden Anwendung des LGG soll dies jedoch im Jahr 2023 erfolgen.

Im Unternehmensalltag gibt es immer wieder Stellen, deren (Nach-)Besetzung eine Herausforderung darstellen, weil sich weder intern noch extern geeignete Kandidat:innen finden lassen. Bei solchen schwer zu besetzenden Vakanzen greifen wir auf die Expertise von Personalvermittlungen und Personalberatungen zurück. Gemäß §6 (4) ist **bei der Beauftragung Dritter die Frauenvertretung zu beteiligen** und einzubeziehen. So soll sichergestellt werden, dass die Regelungen des LGG dort ebenfalls Beachtung finden und umgesetzt werden. Bisher wurde die Frauenvertretung nicht in allen Fällen in die Auswahl einbezogen. Ab sofort soll dies jedoch stringent passieren. Weiterhin sollen bestehende Dienstleistungsverträge dahingehend überprüft werden, inwieweit sie die Anforderungen des LGG erfüllen. Im Sinne der Frauenförderung ist darüber hinaus eine **Beauftragung von solchen Beratungen denkbar, die sich auf das Headhunting von Frauen spezialisiert haben**. Eine Recherche dazu soll im Jahr 2023 durchgeführt werden.

Da es für einige Bereiche und Stellen immer schwieriger wird, geeignetes Personal zu finden, hat die Personalabteilung der BIM zudem die Entscheidung getroffen, selbst proaktiv auf potenzielle Kandidat:innen zuzugehen (**Active Sourcing**). Im Unterschied zum klassischen Recruiting soll so nicht mehr nur passiv auf passende Bewerbungen gewartet werden, vielmehr übernehmen die Mitarbeiter:innen im Recruiting gewissermaßen selbst die Aufgabe des Headhuntings. Sie suchen z. B. über Social Media Kanäle oder auch interne Netzwerke geeignete Kandidat:innen, sprechen sie aktiv an und bauen im besten Fall bereits eine persönliche Beziehung auf. Im Jahr 2023 wird dazu ein Konzept entwickelt und idealerweise bereits implementiert, so dass die Umsetzung nach und nach ausgebaut werden kann. Ziel ist es bei Vakanzen in Bereichen/ Stellenwertgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstärkt Frauen in sozialen Netzwerken, wie z. B. Xing oder LinkedIn, anzusprechen, um in Folge dessen die Anzahl qualitativer Bewerberinnen zu erhöhen. Bisher erfolgt diese

Kandidat:innenansprache ausschließlich punktuell. Maßgeblich für die nachhaltige Implementierung von Active Sourcing mit Augenmerk auf die Rekrutierung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist jedoch die Vollbesetzung im Recruiting Team.

Bei der **Stellenbesetzung von offenen Führungspositionen** wird bei der BIM zur Prüfung entsprechender Eignung ein **Assessment bzw. Development Center** durchgeführt. Zur Wahrung der Neutralität bzw. Unvoreingenommenheit und Unterstreichung einer unabhängigen Entscheidung, werden diese von einer externen Forschungs- und Beratungsgesellschaft durchgeführt. Es besteht bereits eine langjährige Zusammenarbeit. Dennoch scheint es gerade deshalb sinnvoll, die Instrumente einmal auf den Prüfstand zu stellen und neu zu denken. Infolgedessen wird über einen neuen externe:n Anbieter:in nachgedacht. Im Jahr 2023 soll eine neue Ausschreibung und Vergabe für die Durchführung erfolgen. In diesem Zuge sollen die Instrumente unter den Gesichtspunkten der Gleichstellung und Frauenförderung geprüft werden. Ziel muss es sein, bei der Definition der Auswahlkriterien und dem Design der Übungen zukünftig den Aspekt Gender- bzw. Diversity-Kompetenz miteinfließen zu lassen. Sowohl bei der Auswahl als auch bei der diversity-konformen Gestaltung der Instrumente wird die Frauenvertretung selbstverständlich beteiligt. Geplant ist es, die ersten überarbeiteten AC bzw. DC ab 2024 durchzuführen.

Auch die „Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien bei Einstellungen und Versetzungen“ muss in Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung und dem Betriebsrat überarbeitet werden. Hier gab es in der Vergangenheit öfter Punkte, die innerhalb der Gremienarbeit zu einem Diskurs führten. Beispielsweise werden interne Stellenausschreibungen immer dann mit einem Sternchen versehen, wenn die Nachbesetzung im Grunde schon feststeht. Das soll unnötigen Mehraufwand sowie mögliche Frustrationen vermeiden. Die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten muss jedoch mit dem Gleichstellungsgedanken des LGG enger verzahnt werden. Zum besseren Verständnis auf allen Seiten und zur Konkretisierung einer einheitlichen Vorgehensweise ist im Jahr 2023 ein **Nachtrag zur oben genannten Betriebsvereinbarung** geplant.

Nicht zuletzt soll die Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung in Bezug auf eine geschlechtergerechte Stellenbesetzung deutlich früher als bisher ansetzen. Geplant ist es, die **Frauenvertretung bereits in den jährlichen Personalplanungsprozess einzubinden** mit dem Ziel, dass diese frühzeitig bei geplanten Umgruppierungen oder neu zu besetzenden Stellen informiert ist – insbesondere dann, wenn Frauen in den bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind. So sollen rechtzeitig Synergien genutzt und die gemeinsame, vertrauensvolle Zusammenarbeit gestärkt werden.

Teilzeit C: Gleichstellung durch gezielte Personalentwicklung

Wie bereits im Teilziel A (Kulturelle Verankerung von Gleichstellung auf Führungsebene und im Unternehmen) beschrieben, ist das Thema Gleichstellung als essenzielle Führungsaufgabe zu verstehen. Denn Führungskräfte prägen als Multiplikator:innen die Unternehmenskultur nachhaltig. Nur wenn sie im unternehmerischen Alltag ganzheitlich geschlechtergerecht agieren und entsprechende Sichtweisen vorleben, kann Gleichstellung gelingen. Um dem weiter Nachdruck zu verleihen, müssen Führungskräfte sich im Rahmen der eigenen Personalentwicklung regelmäßig und zugleich verpflichtend mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen. Bisher ist das noch nicht der Fall. Themen der Gleichstellung waren nur sporadischer Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen. Das soll sich ab dem Frühjahr 2024 ändern. Dann sollen alle Führungskräfte in **mindestens zwei jährlich stattfindenden Pflichtveranstaltungen** (halbtags) zu verschiedenen Schwerpunktthemen geschult werden. Mögliche Themen sind bspw. „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ oder auch „Unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen“. Hier könnten Vorträge zum Thema „Unconscious Bias“ erfolgen - die Tests sollten in das DC implementiert werden.

Darüber hinaus wurde in den vergangenen Jahren ein **neues Führungskräfteentwicklungsprogramm** ins Leben gerufen. In verschiedenen Modulen sollen sich die Teilnehmer:innen hinsichtlich ihrer eigenen Stärken, Werte und Antreiber bewusst werden. Sie lernen Führungswerkzeuge kennen, wie sie erfolgreich in Konfliktsituationen bestehen oder bestimmte Herausforderungen meistern, die mit Führung einhergehen. Das Programm richtet sich sowohl an Führungskräfte mit weniger Erfahrung als auch an solche, die schon länger Führungsaufgaben im Unternehmen innehaben. Im Rahmen einer obligatorischen Evaluation, soll das Programm überprüft und angepasst werden. Hierbei soll auch das Thema Gleichstellung einfließen. Die Frauenvertretung und der Personalbereich werden hierzu einen Workshop durchführen und Vorschläge zur Umsetzung erarbeiten. Der Workshop ist für das aktuelle Jahr geplant. Nachfolgend wird das Programm überarbeitet und entsprechend angepasst.

Ebenfalls noch relativ neu im Unternehmen ist das sogenannte **Mentoring**. Es beschreibt die individuelle Entwicklungsbegleitung durch eine/n interne/n Mentor:in. Ziel ist es, konkrete Ideen, Vorstellungen und Ziele zur beruflichen Entwicklung mit der/dem Mentor:in zu besprechen und zu bearbeiten. Das bestehende Mentoring in der BIM wird um ein gezieltes Mentoringprogramm für Frauen erweitert. Frauen soll so der berufliche Aufstieg in Führungspositionen in Unternehmen besser ermöglicht werden. Hierfür wird ein tragfähiges Konzept im Rahmen der Personalentwicklung erarbeitet (innerhalb des Jahres 2023) und umgesetzt (frühestens ab 2024).

Das Kernstück der strategischen Personalentwicklung bei der BIM bilden die sogenannten **DIALOG-Gespräche**. Sie basieren auf einem einheitlichen BIM-Kompetenzmodell mit insgesamt 12 definierten Kompetenzen (z. B. „unternehmerisches Denken und Handeln“, „Eigenverantwortung“, „Kommunikationsfähigkeit“ usw.). Gemeinsam besprechen Mitarbeiter:innen und deren Führungskraft in einem Dialog das individuelle Profil und legen etwaige Entwicklungsmaßnahmen fest. Das bestehende Kompetenzmodell der BIM wird durch Bildung einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe im Hinblick auf die Gleichstellungsthematik und im Besonderen hinsichtlich der Förderung von Frauen überarbeitet. In Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung sollen insbesondere die Kompetenzanforderungen für Bereichs- und Teamleitungspositionen auf das Phänomen „Think Manager – Think Male“ überprüft und angepasst werden. Die Bildung der Arbeitsgruppe ist für das Jahr 2023 geplant. Das überarbeitete Kompetenzmodell soll bis zum Jahr 2024 finalisiert und umgesetzt werden.

Schaut man sich in der Auswertung die aktuellen Zahlen zur **Ausbildung bei der BIM** an, sind zwei von insgesamt fünf angebotenen Ausbildungs- bzw. dualen Studiengängen bei weiblichen Nachwuchskräften weniger gefragt. Aktuell konnte nur eine Studentin für den Studiengang „Bauingenieurwesen“ gewonnen werden (entspricht 25%). Im Studiengang „Technisches Facility Management“ konnte zuletzt keiner der drei Plätze (einer je Jahrgang) an eine Frau vergeben werden, da es hier an passenden Bewerbungen mangelte. Es sind eher die technischen Ausbildungsberufe, die auf weniger Interesse bei potenziellen Kandidatinnen stoßen. Die klassischen kaufmännischen Ausbildungsberufe sind dahingegen gerade auch bei Frauen recht beliebt. Um mehr Frauen für eine technische Ausbildung (Bauingenieurwesen, Technisches Facility Management) bei der BIM zu gewinnen und zu begeistern, soll die Teilnahme am **„Girls Day“** vorbereitet und umgesetzt werden. Hierfür werden im Vorfeld Workshops mit den Fachbereichen Immobilienbewirtschaftung und Baumanagement erfolgen und ein Konzept erarbeitet. Die Workshops und die Konzeptionierung sollen im Jahr 2024 erfolgen und spätestens im Jahr 2025 umgesetzt werden.

Teilzeit D: Verhinderung und Vorbeugung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz können jede und jeden treffen und treten branchen- und berufsgruppenunabhängig auf. Dazu zählen beispielsweise sexualisierte Kommentare oder Witze, unerwünschte Belästigungen durch Blicke und Gesten sowie körperliche Annäherungen, Berührungen oder Bedrängen.

Die repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022: Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“) zeigt, dass etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der vergangenen drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. **Jede achte Frau und jeder zwanzigste Mann hat eine sexuelle Belästigung der Studie nach selbst erlebt.** Frauen erleben also mehr als doppelt so häufig sexuelle Belästigungen als Männer. Weibliche Betroffene gaben zu 98 Prozent an, die belästigenden Personen seien männlich gewesen. Betroffene Frauen wie Männer empfanden die sexuelle Belästigung als erniedrigend, belastend oder sogar bedrohlich.

Die BIM steht für Vielfalt und wendet sich gegen jede Form der Diskriminierung. Die Verhinderung und Vorbeugung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist für die BIM eine wichtige Aufgabe. **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, egal welcher Art, ist keine Bagatelle und wird nicht geduldet.**

Insgesamt hat der Frauenförderplan das Ziel Strukturen zu schaffen, die präventiv wirken sollen. Mit **regelmäßigen Informationsveranstaltungen** soll die Belegschaft für das Thema und die Tragweite von Diskriminierungen sensibilisiert und aufgeklärt werden. Unserem Verständnis nach handelt es sich um eine gesamtunternehmerische Aufgabe, sexueller Belästigung keinen Platz zu bieten.

Führungskräften kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. In ihrer Vorbildfunktion sind sie gefordert, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend zu verhindern und im Ernstfall schnell zu intervenieren. Um dieser **Vorbildfunktion** gerecht werden zu können, müssen sie eine klare Haltung einnehmen und diese konsequent im Berufsalltag leben. Damit sie diesem Anspruch gerecht werden können, sollen Führungskräfte dahingehend regelmäßig geschult werden.

Neben der Information und Prävention ist es der BIM ein zentrales Anliegen, auch den Betroffenen ein niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot anzubieten. Dabei müssen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse der Betroffenen berücksichtigt werden. Nicht immer ist das Vertrauen da, interne Stellen im Unternehmen zu konsultieren. Deshalb sollen auch externe Dienstleister:innen und Beratungsstellen in die Struktur stärker eingebunden werden. Neben der Beratung muss auch die Vorgehensweise, also der **Beschwerdeprozess im Falle einer sexuellen Belästigung** verbindlich geregelt und transparent werden. Eine **offizielle Beschwerdestelle** gilt es in diesem Zuge ebenfalls zu definieren und einzurichten.

Es ist unsere Absicht in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmer:innenvertretung eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu schließen.

Ziel 50/30: Geschlechterparitätische Besetzung in allen Leitungsebenen bis zum Jahr 2030

Überblick über alle Ziele & Maßnahmen 2023-2028

TEILZIEL A - Kulturelle Verankerung von Gleichstellung auf Führungsebene und im Unternehmen

Maßnahmen	Geplante Zielerreichung
Die Frauenvertretung informiert und klärt über das Thema Gleichstellung und Frauenförderung im Unternehmen auf. Sie erstellt entsprechendes Informationsmaterial und sensibilisiert über verschiedene Medien.	Entsprechende Informationen erfolgen bereits und werden kontinuierlich und dauerhaft fortgeführt und ausgeweitet.
Sprachliche und bildliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Unternehmenswebseite, dem Intranet und dem internen und externen Berichtswesen (z. B. Signaturen, Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht). Ältere Formulare und Dokumente, die in Verwendung sind, werden kontinuierlich überarbeitet.	Ab dem Jahr 2023 werden nur noch Texte, Dokumente und Formulare veröffentlicht, die die sprachliche und bildliche Gleichstellung berücksichtigen. Bis spätestens zum Jahr 2025 sollen alle relevanten Dokumente angepasst sein.
Die Führungsaufgabe Gleichstellung wird in den Stellenbeschreibungen aller Führungskräfte, also Team- und Bereichsleitungen, ergänzt. Alle Führungskräfte werden demnach dazu verpflichtet, aktiv das Thema Gleichstellung in ihrem Verantwortungsbereich zu verankern – sowohl strategisch als auch operativ. Stellenbeschreibungen, die disziplinarische Führung beinhalten, müssen die Aufgabe Gleichstellung beinhalten.	Die Stellenbeschreibungen der Team- und Bereichsleitungen sollen im Jahr 2023 dahingehend angepasst werden.
Alle Mitarbeitenden der BIM erhalten bei Interesse die Möglichkeit an einer Schulung zum Thema Benachteiligung am Arbeitsplatz teilzunehmen. Die Teilnehmenden sollen sich mit Stereotypen, Vorurteilen und	Die ersten Schulungen sollen im Jahr 2024 konzipiert und angeboten werden. Auch das Angebot des „Fürstenberg Institut“ soll stärker beworben werden.

<p>Kategorisierungen auch im Hinblick auch das Geschlecht auseinanderzusetzen und dafür im Büroalltag sensibilisiert werden.</p>	
<p>Die BIM hat im Jahr 2022 die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Neben anderen Diversity Aspekten, soll jährlich in einem Themenmonat über die Gleichstellung von Frauen und Männer im unternehmerischen und gesellschaftlichen Kontext verstärkt informiert werden. Vor allem über das Medium Intranet, aber auch über andere Formate (bspw. Plakate, Vorträge) soll die Thematik dauerhaft in das Bewusstsein der Mitarbeitenden gerückt werden.</p>	<p>Der erste Themenmonat zum Thema Gleichstellung soll im Jahr 2024 erfolgen und dann jedes Jahr</p>
<p>Im Rahmen der jährlich stattfindenden Führungskräfteklausur wird über die aktuelle Geschlechterverteilung in den Bereichen und Stellenwertgruppen berichtet. Zudem sollen Good Practices zur Gleichstellung aus dem Unternehmen vorgestellt werden. Alle drei Jahre soll es einen Impulsvortrag zum Thema Gleichstellung geben.</p>	<p>Im Jahr 2024 wird erstmals die Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Gleichstellung und dem Frauenförderplan auf der Führungskräfteklausur vorgestellt. Im Jahr 2024 soll erstmals ein Impulsvortrag durch eine Referierende erfolgen.</p>
<p>Die Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ überprüft und erweitert die bestehenden Maßnahmen im Hinblick auf den Aspekt Gleichstellung. Zum Abbau von Stigmatisierungen werden im Förderplanzeitraum für die Themen „Väter in Elternzeit“, „Teilzeitausbildung“, „Vollzeitnahe Erwerbstätigkeit“ und „Führung in Teilzeit“ tragfähige Konzepte erarbeitet und umgesetzt.</p>	<p>Die Konzepte für die stärkere Wahrnehmung von Elternzeitphasen durch Väter und die Möglichkeit von Teilzeit auf Führungspositionen soll in den Jahren 2023-2024 erfolgen. In diesem Zuge soll auch das Thema vollzeitnahe Erwerbstätigkeit miteinfließen. Ein Teilzeitberufsausbildungsverhältnis soll ab dem Jahr 2026 möglich sein.</p>
<p>Im Rahmen einer vierteljährlichen Veranstaltung zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung bietet die Frauenvertretung ein Forum, bei denen sich Frauen austauschen und vernetzen können. In verschiedenen Formaten sollen Themen rund um die berufliche (Weiter-) Entwicklung von Frauen diskutiert werden.</p>	<p>Im Jahr 2023 sollen die ersten Veranstaltungen durchgeführt werden.</p>

Die Frauenvertretung organisiert einmal jährlich eine Frauenversammlung, zu der ausschließlich Frauen eingeladen sind. Ziel ist es u. a. Impulse und Themenschwerpunkte für die Arbeit der Frauenvertretung zu generieren. Zudem soll durch ggf. externe Expertinnen Key Notes zum Thema Gleichstellung vorgetragen werden.	Im Jahr 2023 soll die erste Frauenversammlung durchgeführt werden.
Konzeption eines Programms zum Thema Female Empowerment zur Förderung von Potenzialen und Stärkung der Persönlichkeit. Im Rahmen von 2-3 stündigen Workshops sollen jeweils bis zu 25 Frauen lernen, das eigene Potenzial voll auszuschöpfen und sich als starke Persönlichkeit im unternehmerischen Umfeld zu positionieren. Die Workshops flankieren die regulären Personalentwicklungsmaßnahmen.	Im Jahr 2023 sollen die ersten Workshops zum Female Empowerment durchgeführt werden.

TEILZIEL B - Geschlechtergerechte Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahmen	Geplante Zielerreichung
Bei der Ausschreibung von offenen Stellen im Intranet und auf externen Veröffentlichungsmedien wird eine geschlechtersensible Sprache verwendet. Eine entsprechende Orientierungshilfe steht bereits seit dem Jahr 2021 allen Kolleginnen und Kollegen der BIM in Intranet zur Verfügung. Idealerweise werden neutrale Begriffe wie "Kaufleute" oder "Teamleitung" verwendet.	Die Verwendung der geschlechtersensiblen Sprache bei Stellenausschreibungen wird dauerhaft fortgeführt.
In allen Stellenwertgruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei der Ausschreibung der Zusatz: "Zudem sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht, da in dieser Mitarbeitergruppe Frauen unterrepräsentiert sind." Zurzeit betrifft das alle Stellen der Wertgruppen 9, 10 und 12.	Der Zusatz wird so lange verwendet, bis eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Stellenwertgruppen erreicht ist.

Zu Vorstellungsgesprächen von Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (Stellenwertgruppe), müssen mindestens gleich viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch bzw. Assessment/Development Center eingeladen werden. Bedingung hierfür ist, dass sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Die Qualifikation bemisst sich maßgeblich am Ergebnis der Interviewleitfäden.	Die Umsetzung und Anpassung des Recruitingprozesses entsprechend des LGG erfolgt in 2023.
Bei schwer zu besetzenden Stellen, wird auf die Expertise von Personalvermittlungen und Personalberatungen zurückgegriffen. Bestehende und neue Dienstleistungsverträge werden im Hinblick auf die Anforderungen des LGG auf Rechtskonformität überprüft und ggf. angepasst. Zudem erfolgt eine Recherche und stellenbezogene Beauftragung nach Vermittlungen und Beratungen, die sich auf das Headhunting von Frauen spezialisiert haben.	Die Überprüfung der Verträge, sowie die Recherche nach Beratungen und Vermittlungen, die sich auf das Headhunting von Frauen spezialisiert haben, erfolgt in 2024.
Die Personalabteilung hat die Entscheidung getroffen zukünftig selbst aktiv auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zuzugehen (Active Sourcing). Bei der Besetzung von Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll ein verstärkter Fokus auf die Ansprache von Frauen gelegt werden, um so die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen zu erhöhen.	Die Übernahme der Active Sourcing Tätigkeit, hängt maßgeblich von der Vollbesetzung im Recruiting Team ab. Bei voller Teamstärke ist geplant, ein entsprechendes Konzept zu erstellen und sukzessive anzuwenden.
Assessment bzw. Development Center werden im Zuge des Bewerbungsverfahrens für Führungspositionen von einer externen Forschungs- und Beratungsgesellschaft durchgeführt. Mittelfristig soll eine neue Ausschreibung und Vergabe für die Durchführung erfolgen. Bei der	Die Ausschreibung erfolgt in Abhängigkeit des Kompetenzmodells voraussichtlich im Jahr 2024/25.

Definition der Auswahlkriterien und dem Design der Übungen wird zukünftig der Aspekt Gender- bzw. Diversity Kompetenz miteinfließen und damit geprüft.	
Die „Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien bei Einstellungen und Versetzungen“ muss in Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung und dem Betriebsrat überarbeitet werden. Die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten muss mit dem Gleichstellungsgedanken des LGG enger verzahnt werden.	Für die Betriebsvereinbarung ist im Jahr 2023/24 ein Nachtrag geplant.
Einbindung der Frauenvertretung in den jährlichen Personalplanungsprozess mit dem Ziel, frühzeitig bei geplanten Umgruppierungen oder neu zu besetzenden Stellen, die insbesondere die Bereiche betreffen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, informiert zu sein.	Die Frauenvertretung wird bei der Personalplanung 2024 miteingebunden, in dem sie die zwischen Führungskräften und Geschäftsführung abgestimmten Pläne zur Verfügung gestellt bekommt.

TEILZIEL C - Gleichstellung durch gezielte Personalentwicklung

Maßnahmen	Geplante Zielerreichung
Gleichstellung ist eine wichtige Führungsaufgabe bei der BIM. Deshalb sollen alle Führungskräfte und Mitarbeitende in mindestens zwei jährlich stattfinden Pflichtveranstaltungen (halbtags) zu verschiedenen Schwerpunktthemen geschult werden. Mögliche Themen sind bspw. „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „Unconscious Bias Tests“ oder „Unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen“.	Die ersten Schulungen sollen im Jahr 2023/24 konzipiert und umgesetzt werden.
Im Rahmen des neuen Führungskräfteentwicklungsprogramms werden alle Führungskräfte hinsichtlich ihrer Aufgaben und Herausforderungen geschult. Im Rahmen einer obligatorischen Evaluation, soll das Programm überprüft und angepasst werden. Hierbei soll auch das Thema	Der Workshop soll im Jahr 2023/24 stattfinden und das Programm entsprechend angepasst werden.

Gleichstellung einfließen. Die Frauenvertretung und der Personalbereich werden hierzu einen Workshop durchführen und Vorschläge zur Umsetzung erarbeiten.	
Das bestehende Mentoring in der BIM wird um ein gezieltes Mentoring-Programm für Frauen erweitert. Hierfür wird ein tragfähiges Konzept im Rahmen der Personalentwicklung erarbeitet und umgesetzt. Frauen soll so der berufliche Aufstieg in Führungspositionen in Unternehmen besser ermöglicht werden.	Erste Workshops sollen im Jahr 2023 erfolgen. Das Mentoring-Konzept für Frauen soll im Jahr 2024/25 finalisiert und umgesetzt werden.
Das bestehende Kompetenzmodell der BIM wird durch Bildung einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe überarbeitet. In Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung sollen insbesondere die Kompetenzanforderungen für Bereichs- und Teamleitungspositionen auf das Phänomen „Think Manager – Think Male“ überprüft und angepasst werden.	Die Bildung der Arbeitsgruppe ist für das Jahr 2023 geplant. Das überarbeitete Kompetenzmodell soll bis zum Jahr 2024 finalisiert und umgesetzt sein.
Um mehr Frauen für eine technische Ausbildung (Bauingenieurwesen, Technisches Facility Management) bei der BIM zu gewinnen und zu begeistern, soll die Teilnahme am „Girls Day“ vorbereitet und umgesetzt werden. Hierfür werden im Vorfeld Workshops mit den Fachbereichen Immobilienbewirtschaftung und Baumanagement erfolgen und ein Konzept erarbeitet	Die Workshops und die Konzeptionierung sollen im Jahr 2024 erfolgen und spätestens im Jahr 2025 umgesetzt werden.

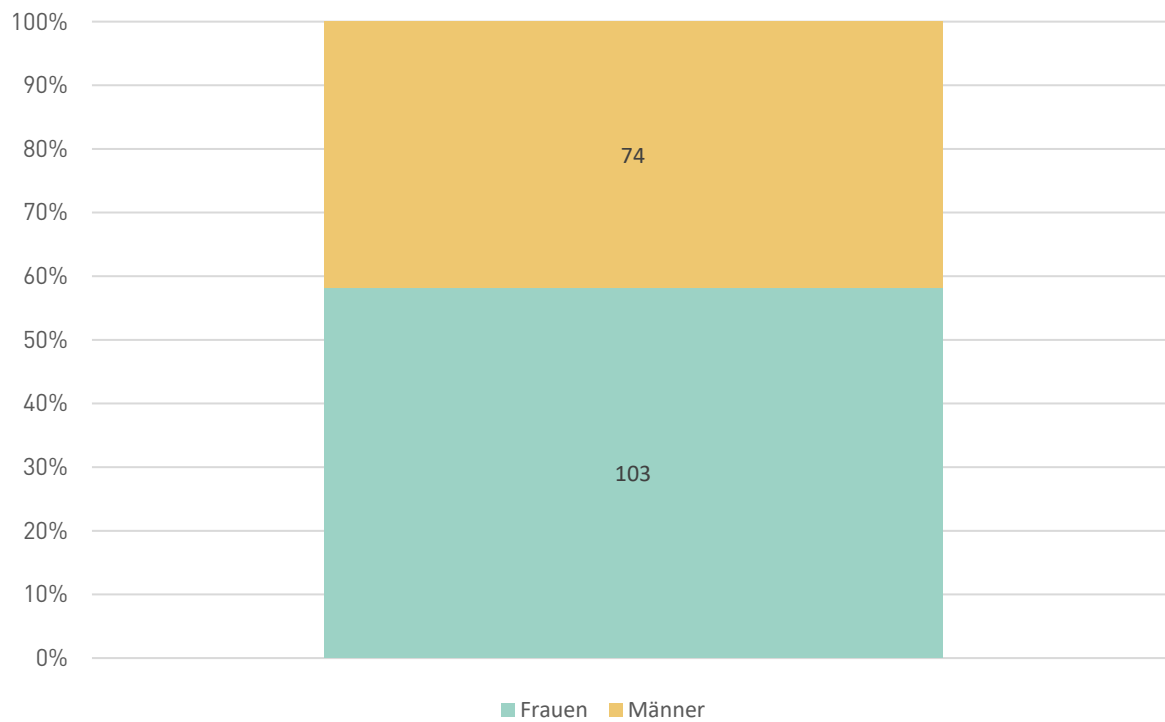
TEILZIEL D - Verhinderung und Vorbeugung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Maßnahmen	Geplante Zielerreichung
<p>Die Mitarbeitenden müssen die Möglichkeit erhalten, sich tiefergehend zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren. Hierzu soll es neben Informationsmaterial auch Informationsveranstaltungen geben, bei denen die Belegschaft für das Thema sensibilisiert wird.</p>	<p>Die erste Veranstaltung hierzu wird im Jahr 2023 erfolgen und dann mindestens jährlich stattfinden.</p>
<p>Die BIM setzt sich für eine Betriebsvereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein. In diesem Kontext soll auch der Beschwerdeweg, also insbesondere die Ansprechpersonen benannt und das Verfahren definiert werden. Ziel ist es damit zur Entwicklung einer Arbeitsumgebung beizutragen, in der die Würde von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geachtet wird. Die Verletzung von Persönlichkeitsrechten darf nicht geduldet werden. Die Belegschaft wird über den Abschluss der Betriebsvereinbarung ausführlich informiert.</p>	<p>Die BIM wird im Jahr 2023 eine entsprechende Initiative starten und eine Verhandlung mit dem Betriebsrat anstreben.</p>

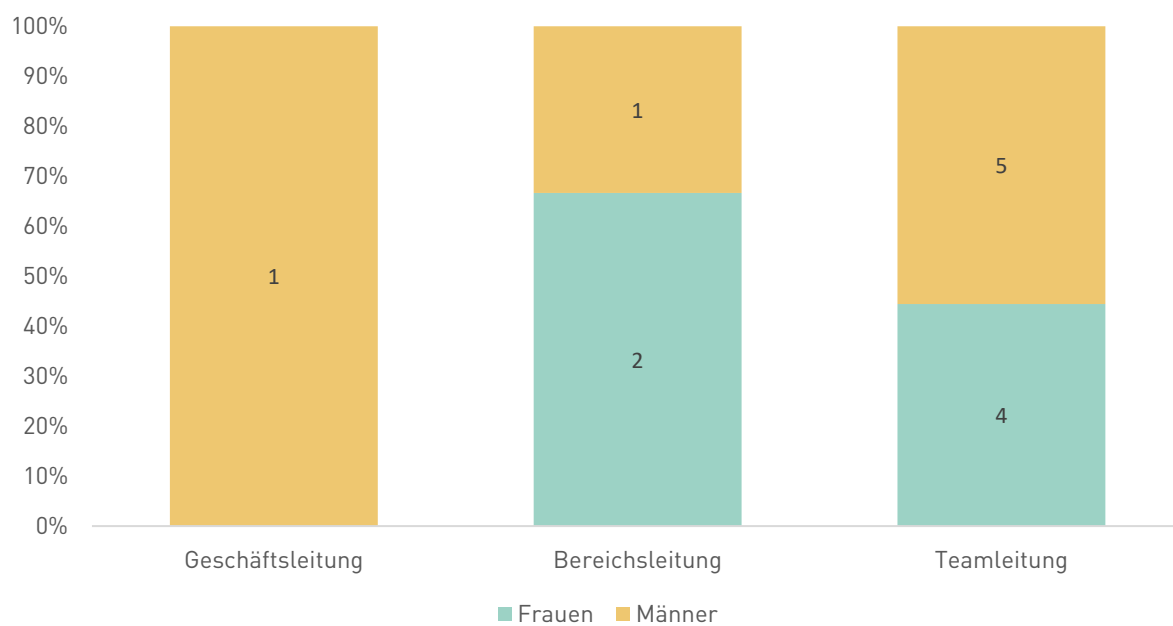
ANHANG (Stichtag 01.04.2023)

Fachbereich Baumanagement

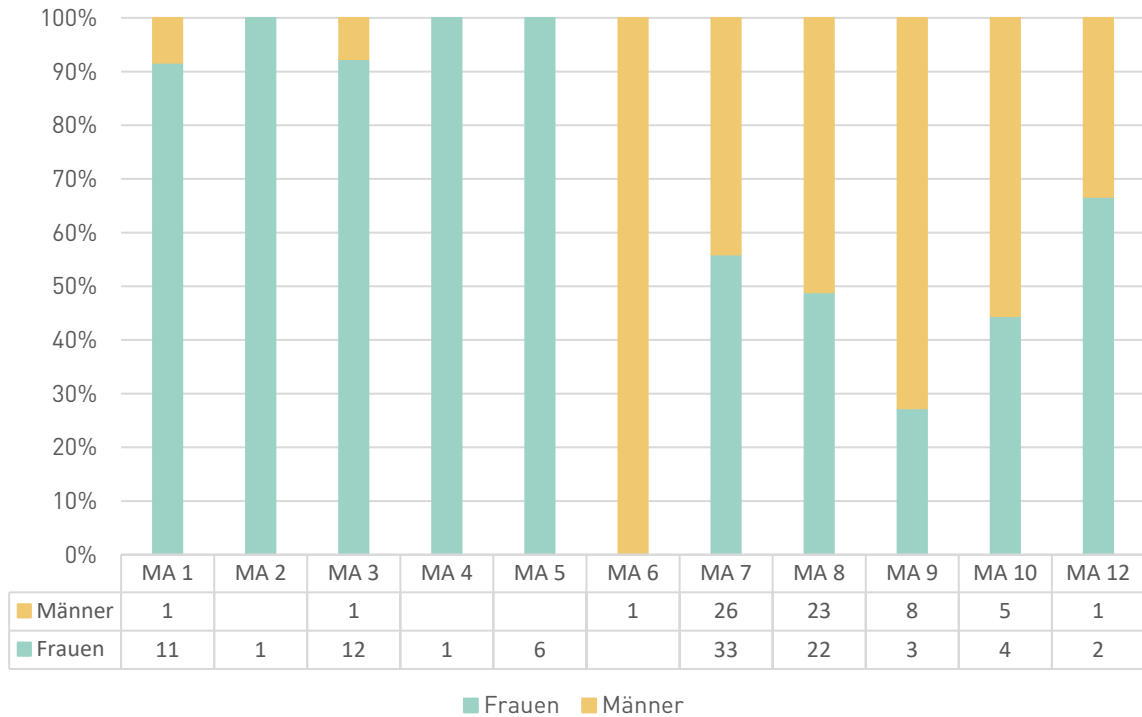
Geschlechterverteilung



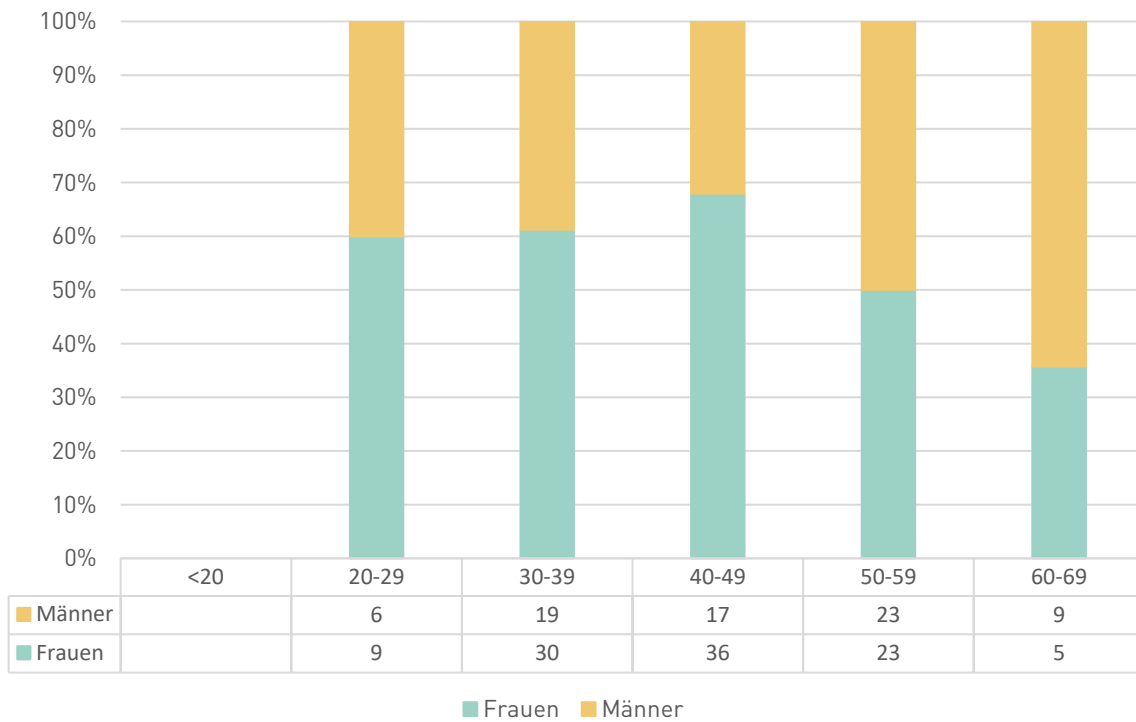
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

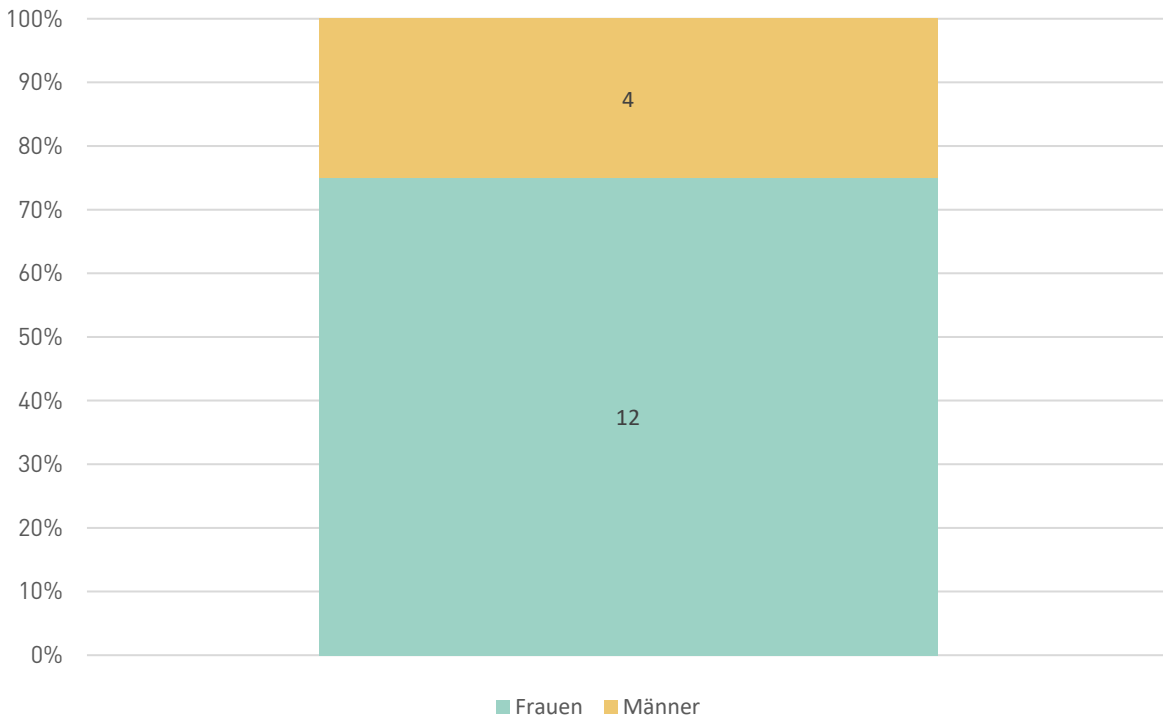


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

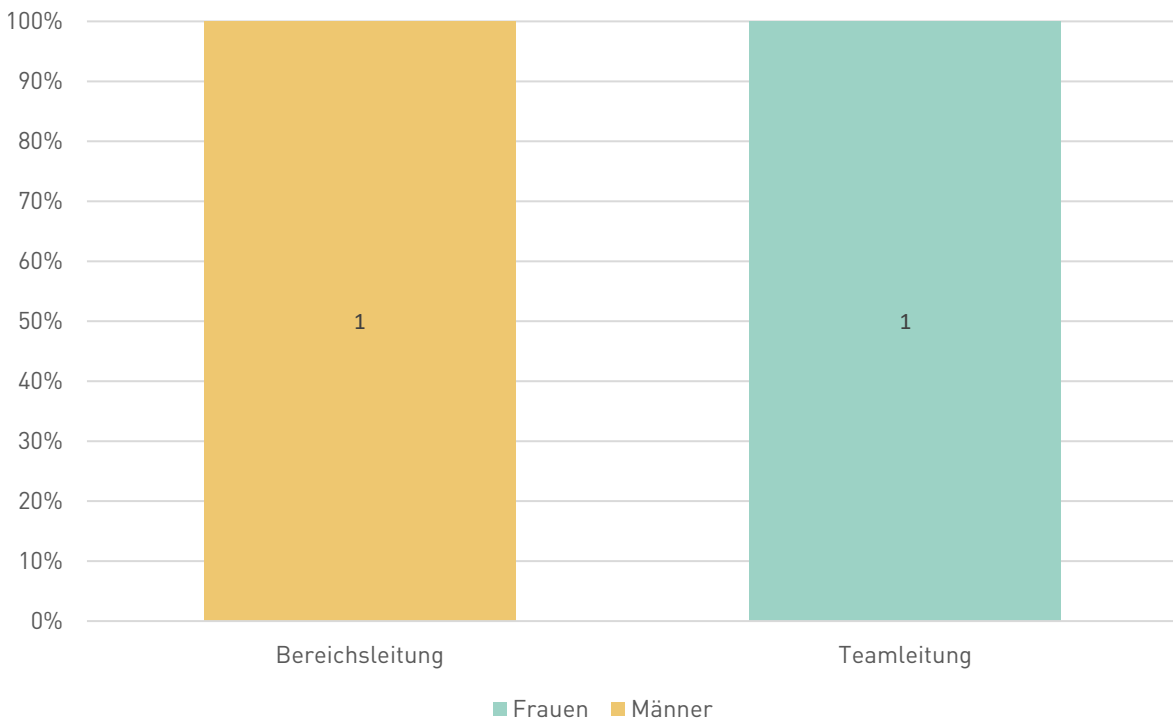


Fachbereich Controlling

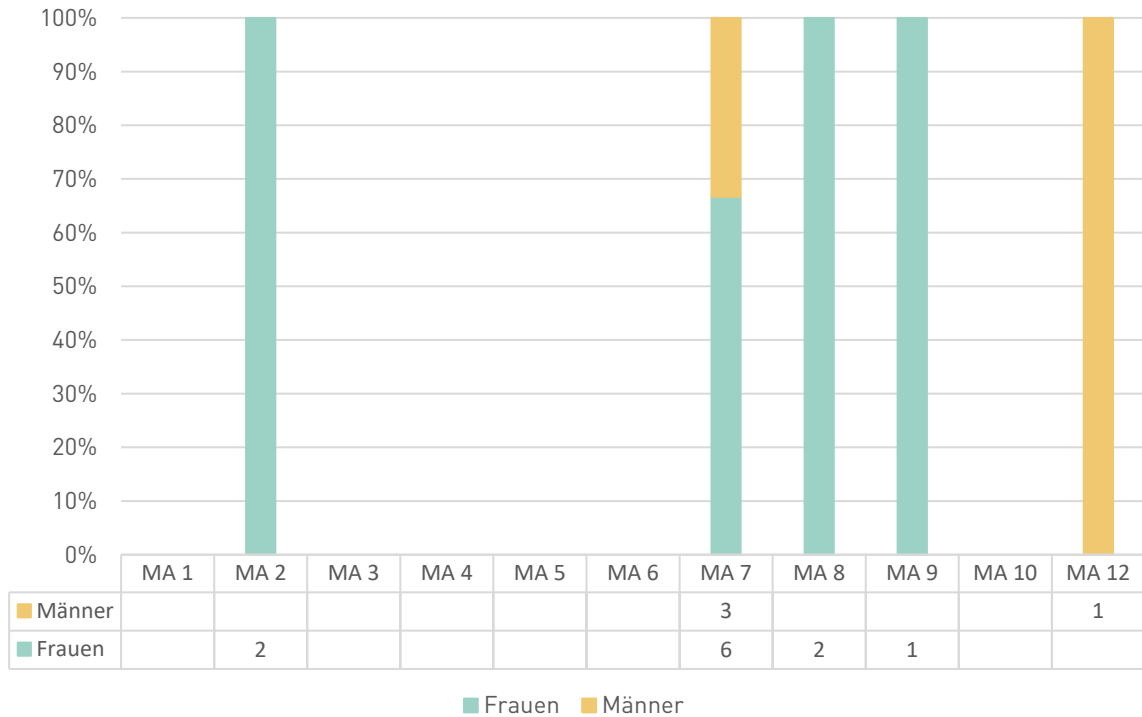
Geschlechterverteilung



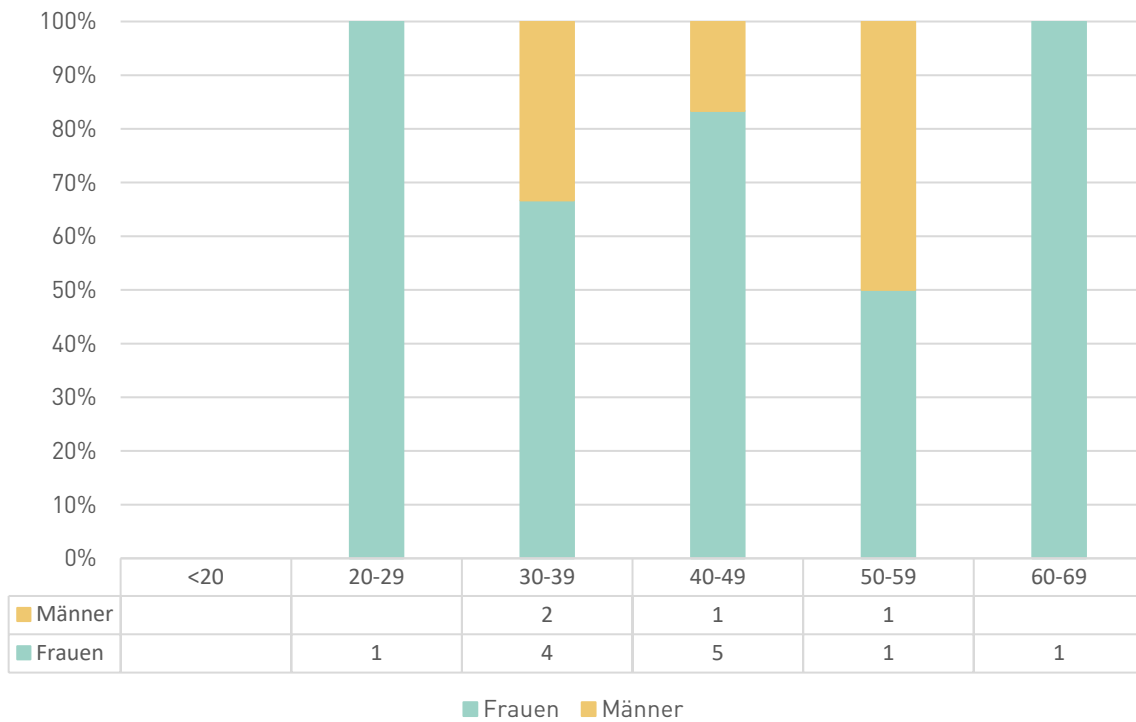
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

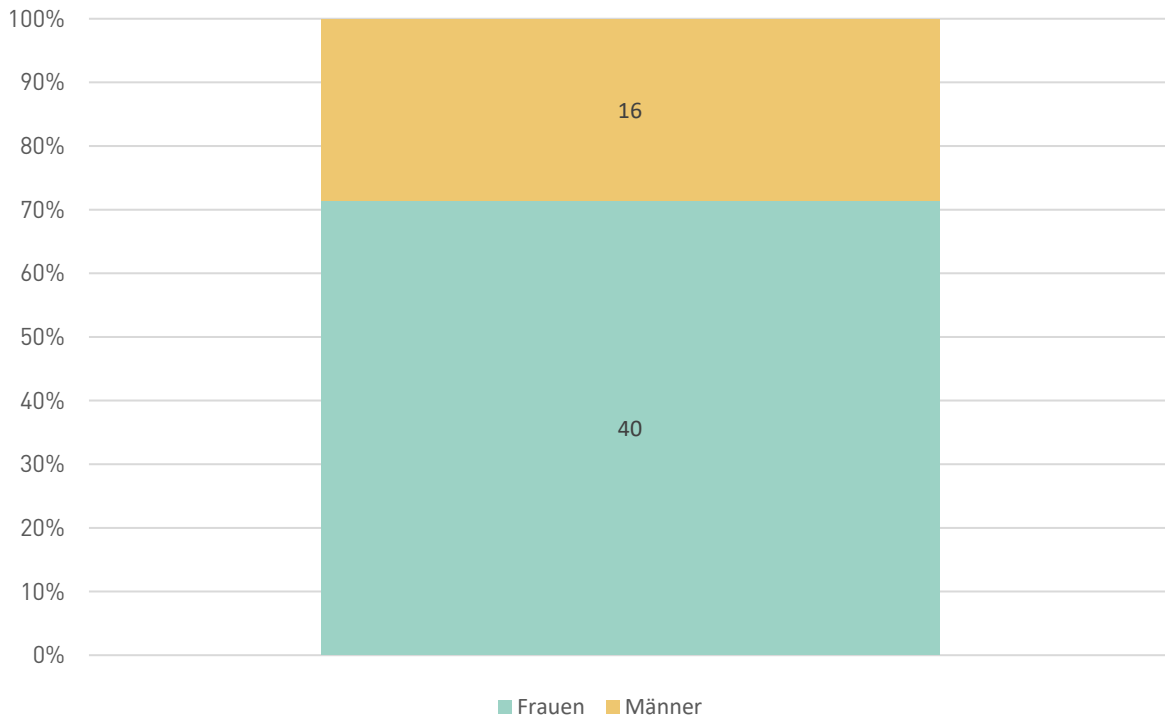


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

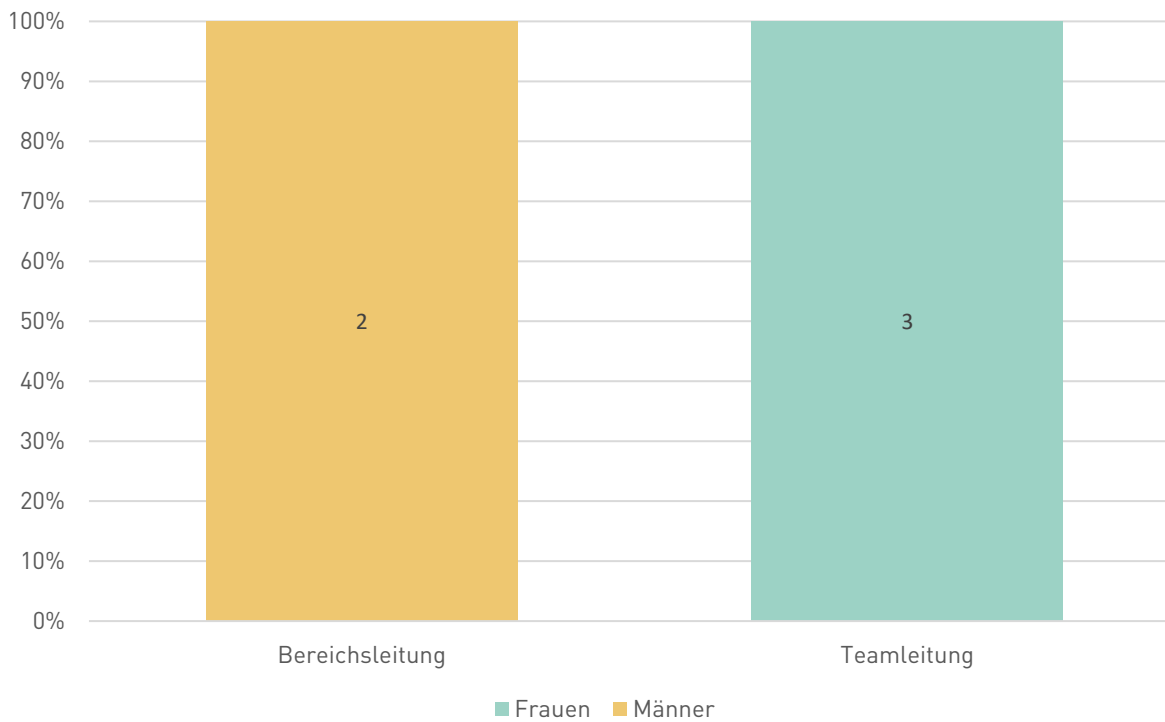


Fachbereich Einkauf

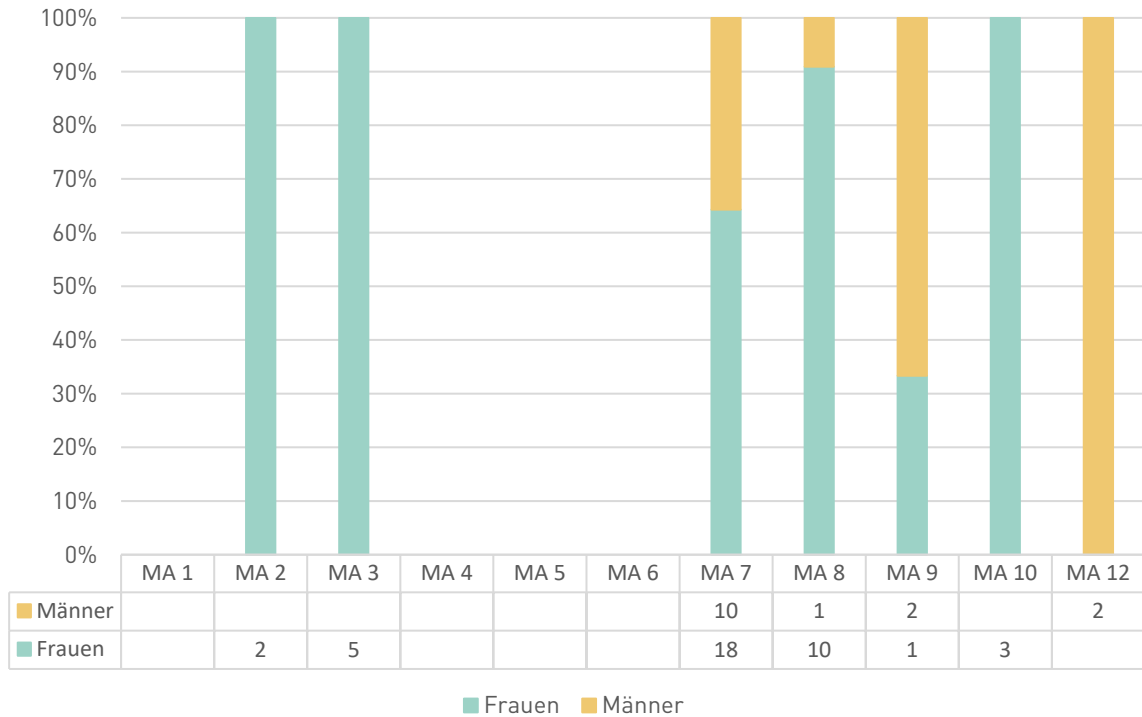
Geschlechterverteilung



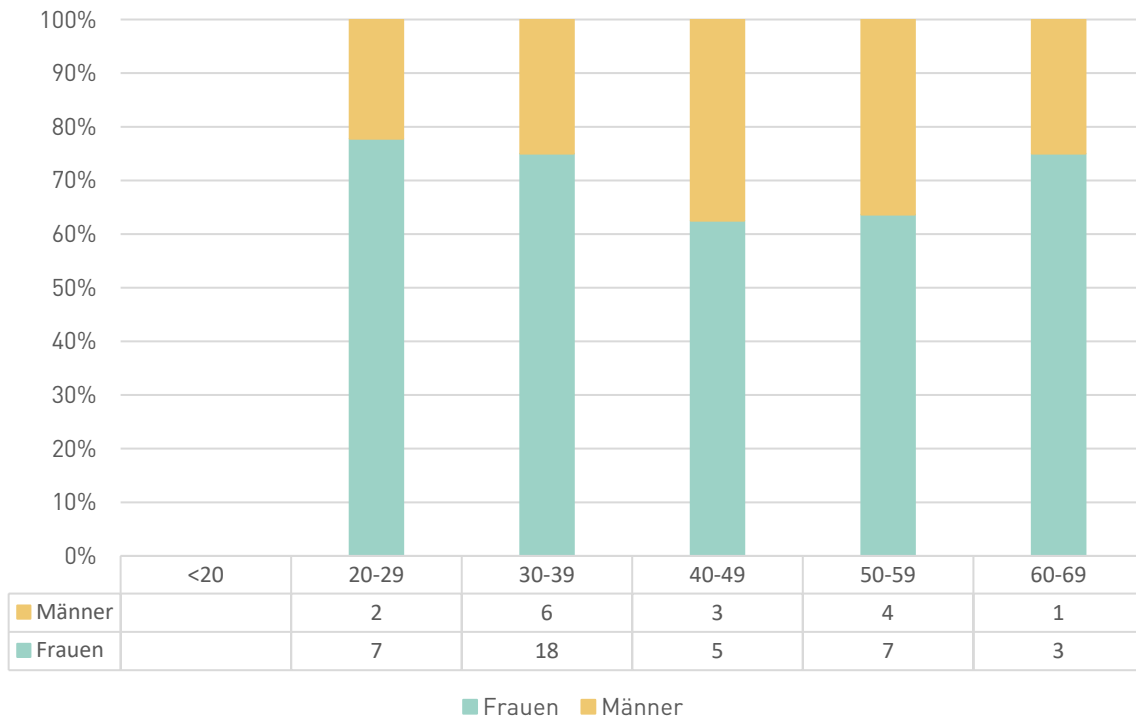
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

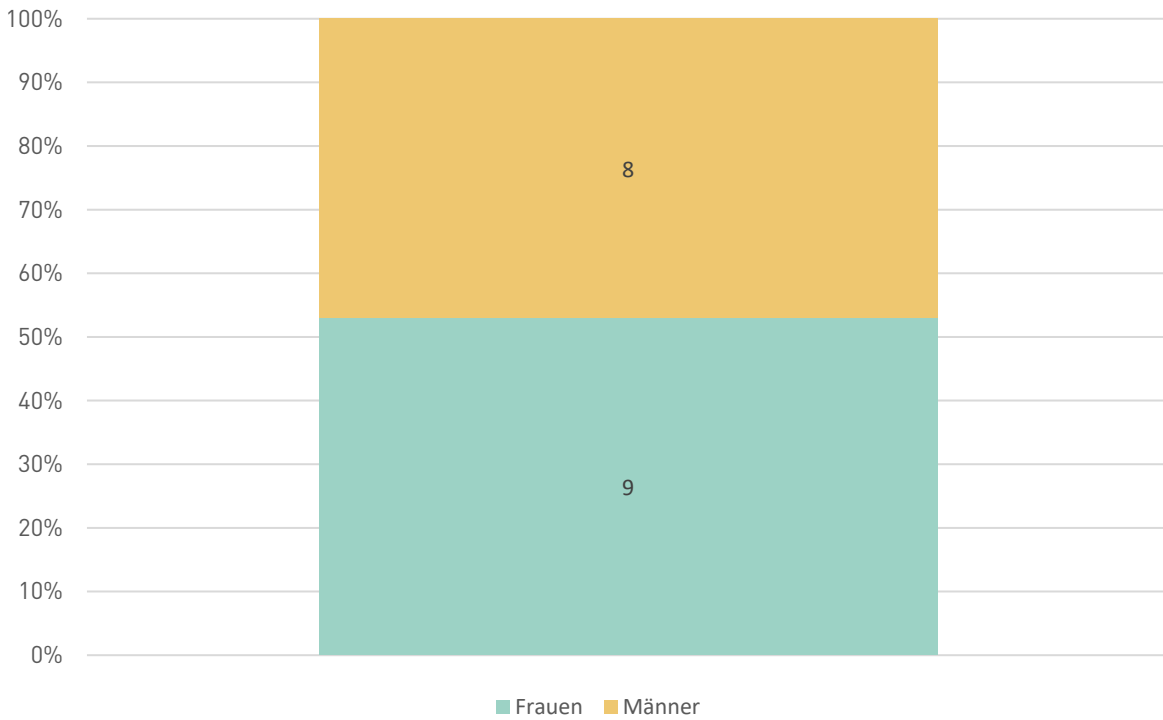


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

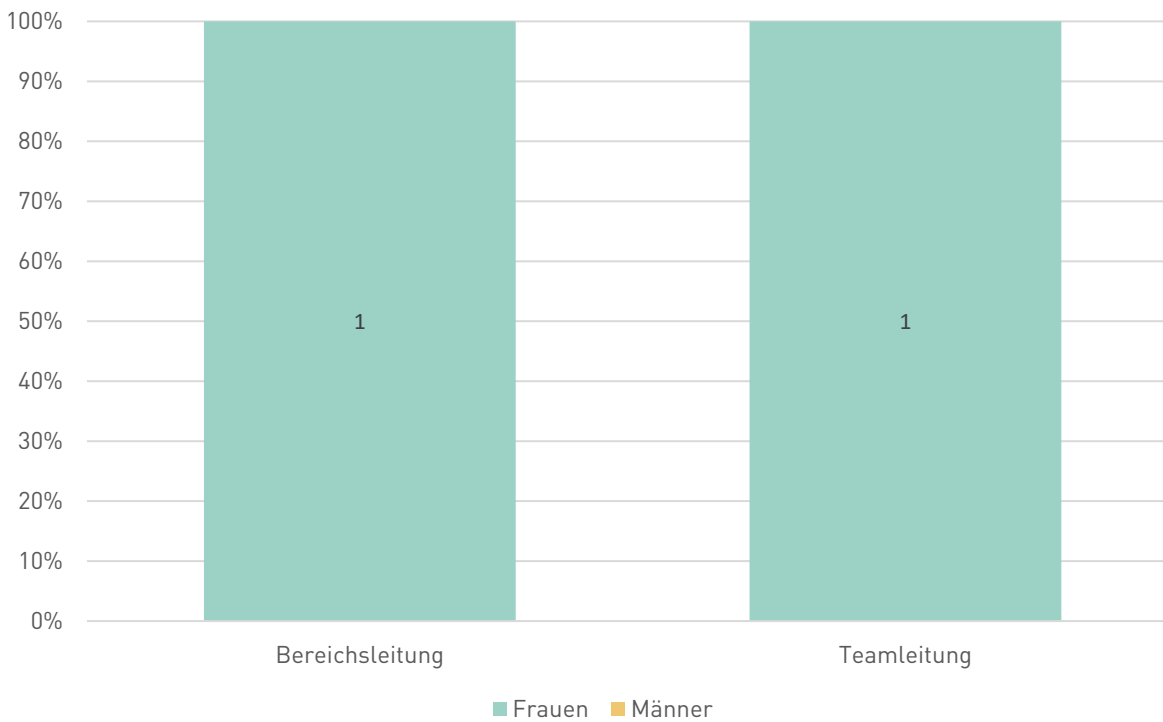


Fachbereich Fach- und Objektplanung

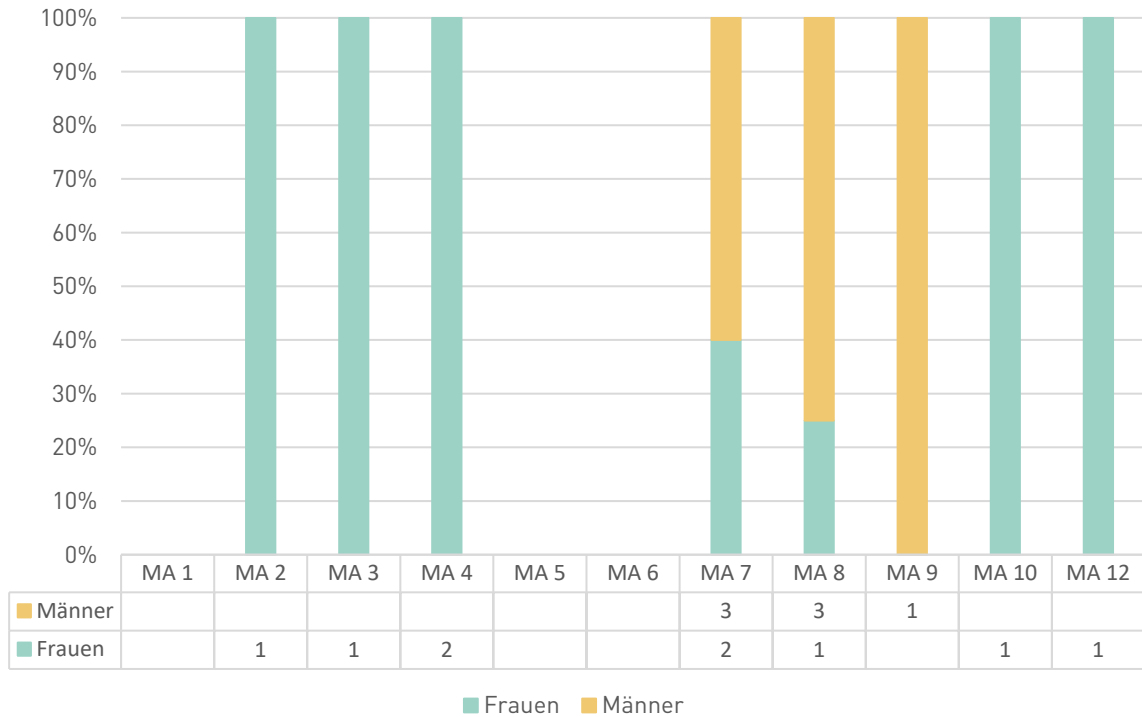
Geschlechterverteilung



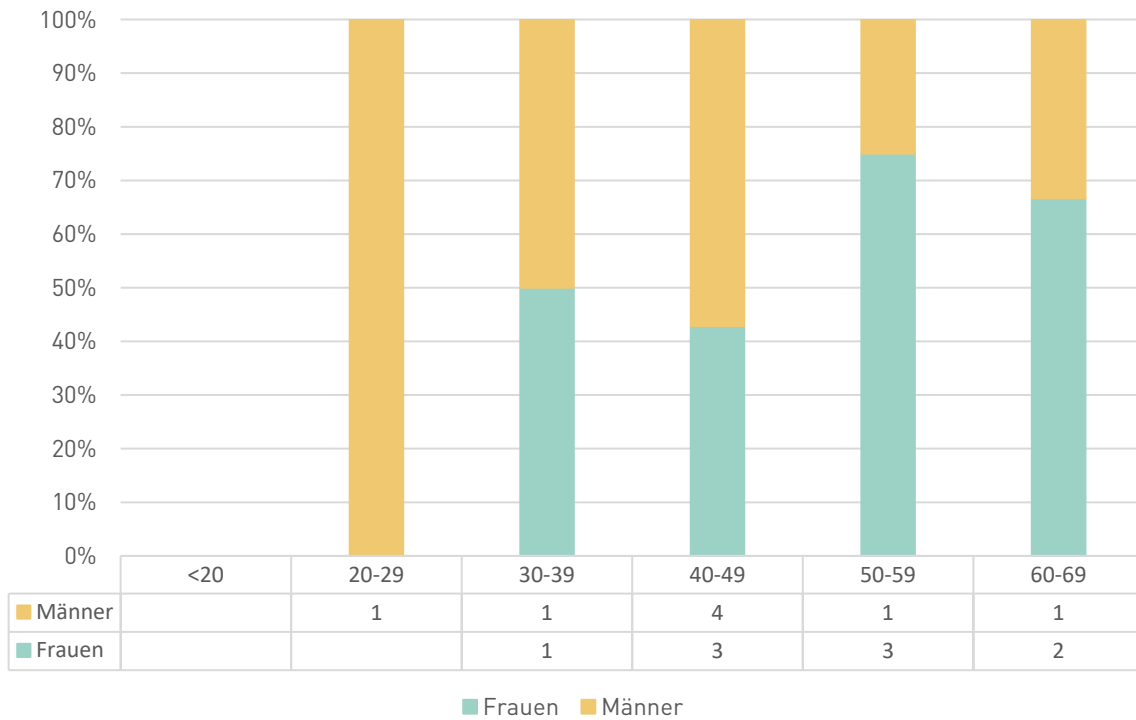
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

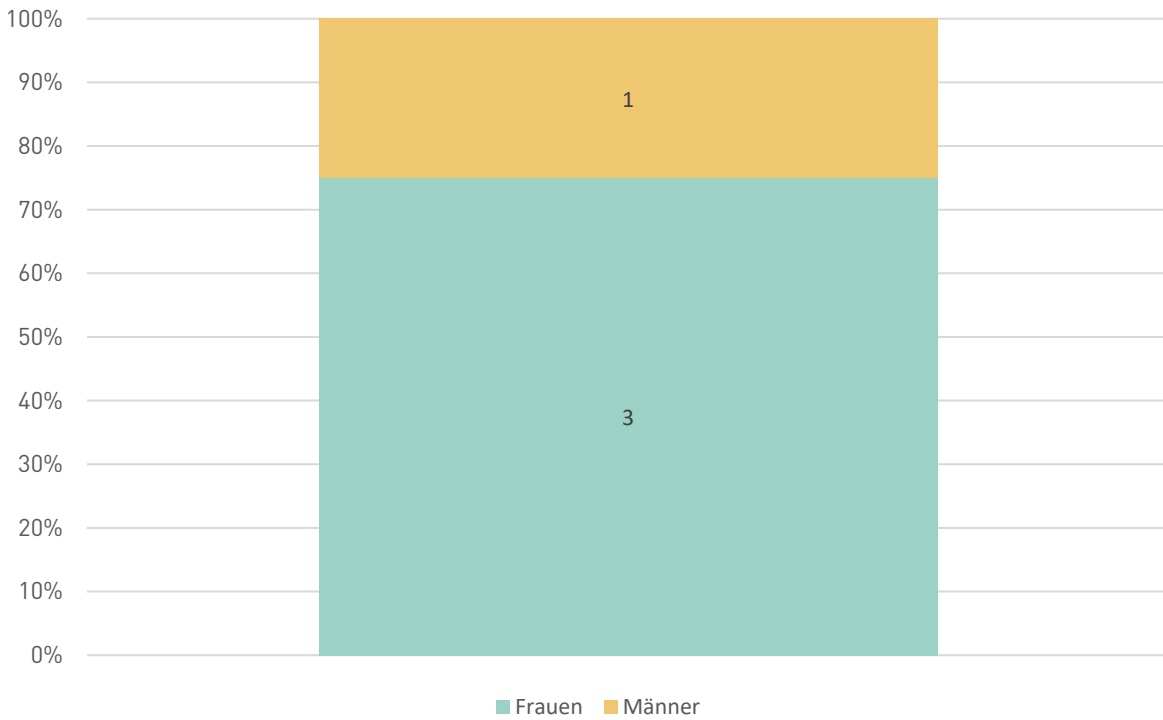


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

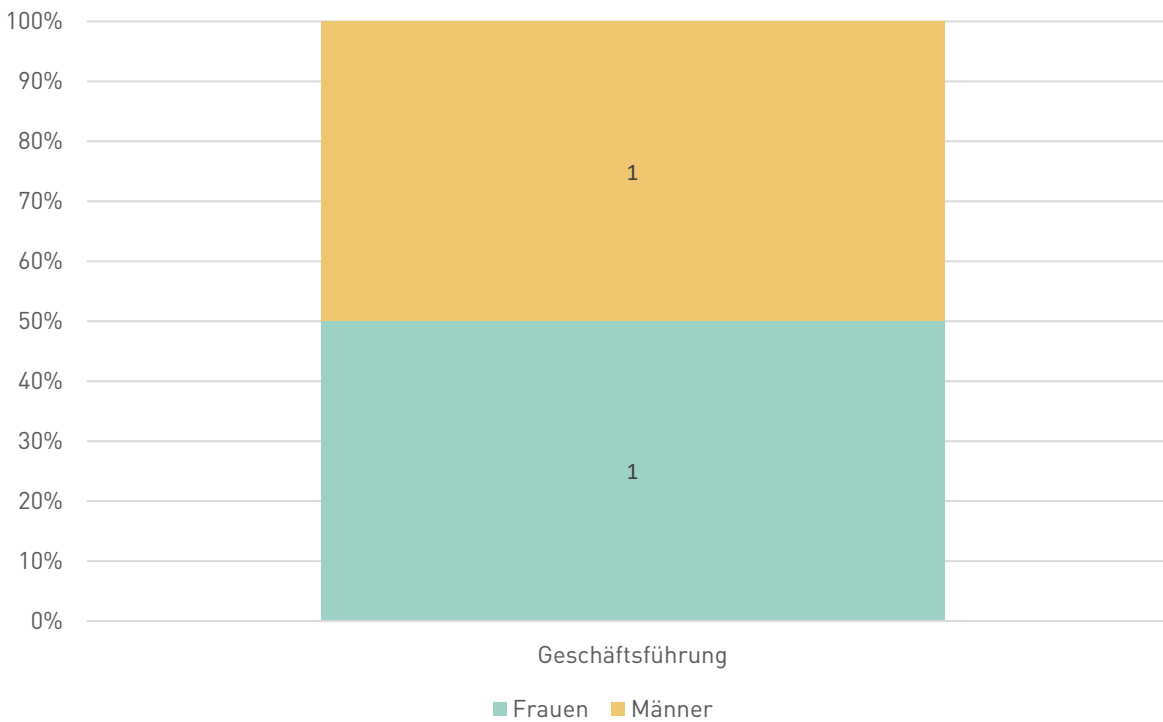


Fachbereich Geschäftsführungsbüro

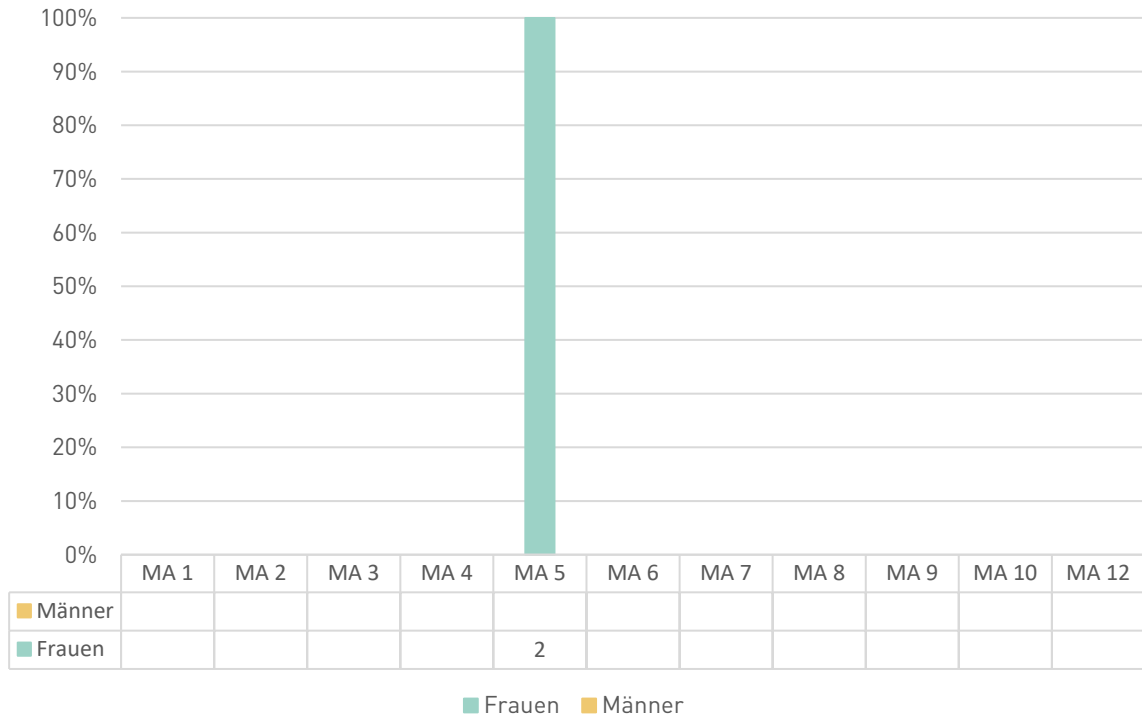
Geschlechterverteilung



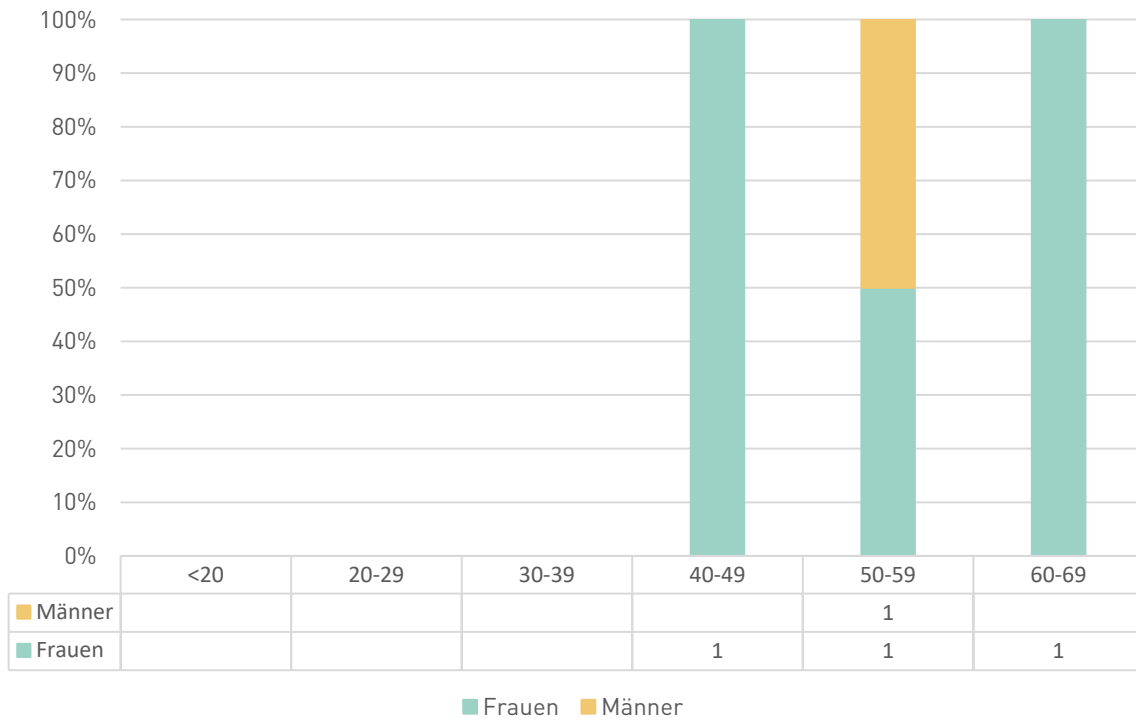
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

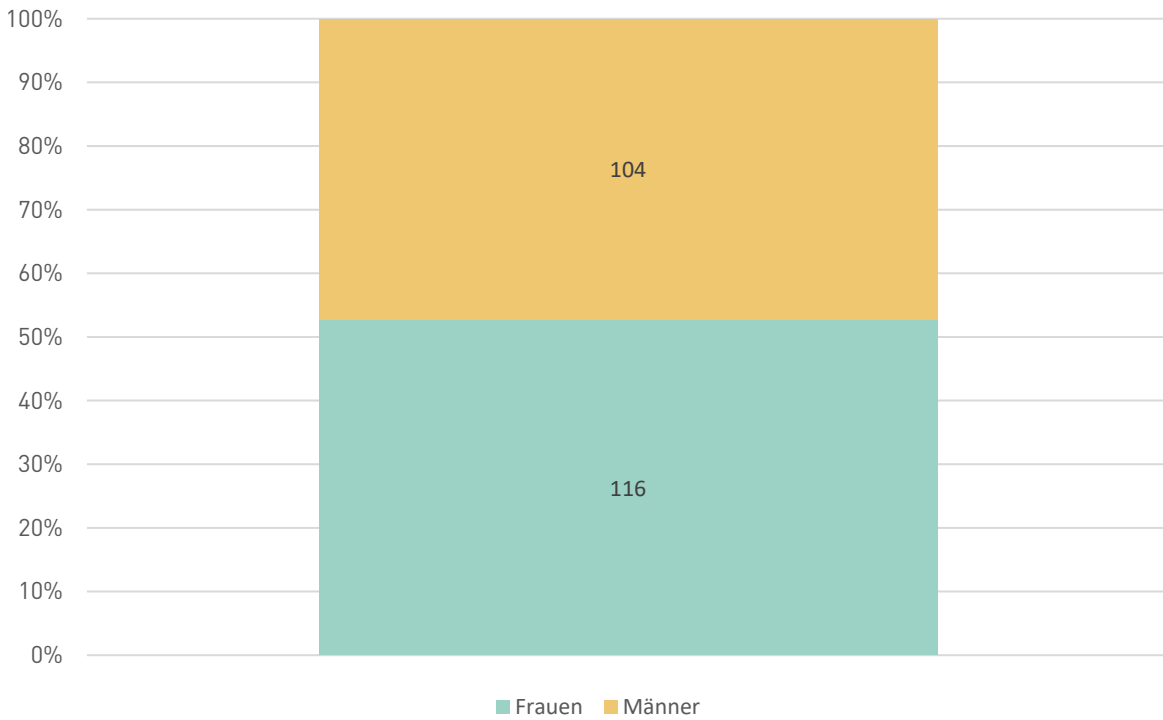


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

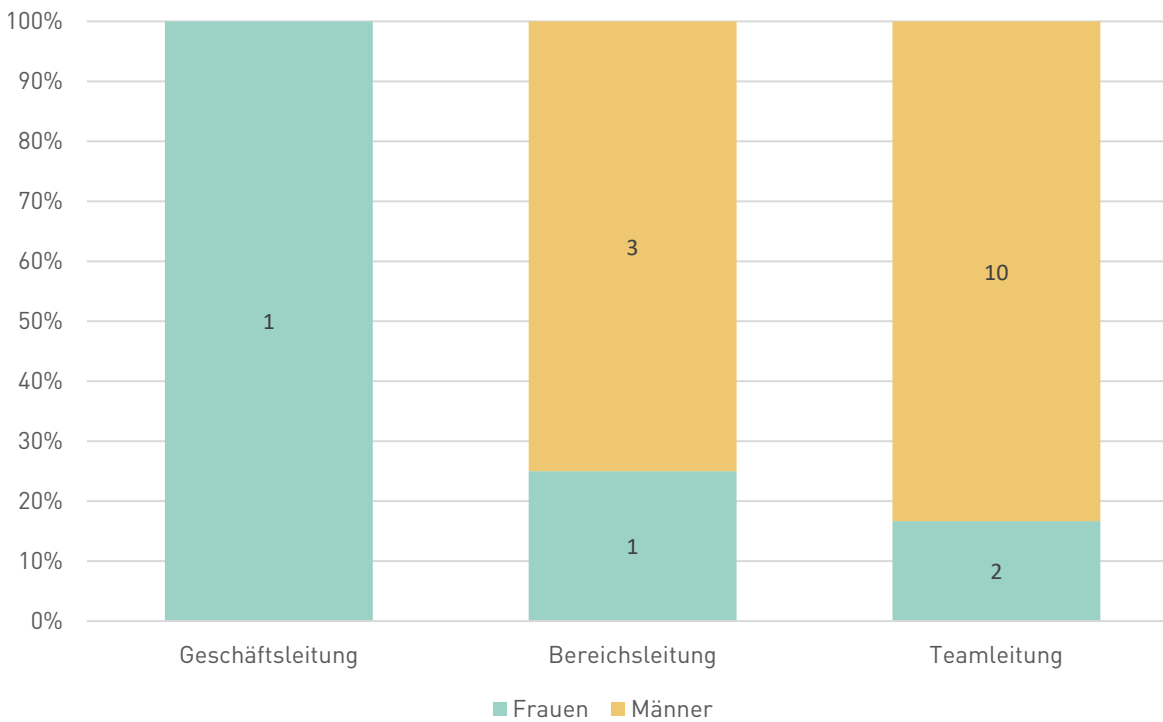


Fachbereich Immobilienbewirtschaftung

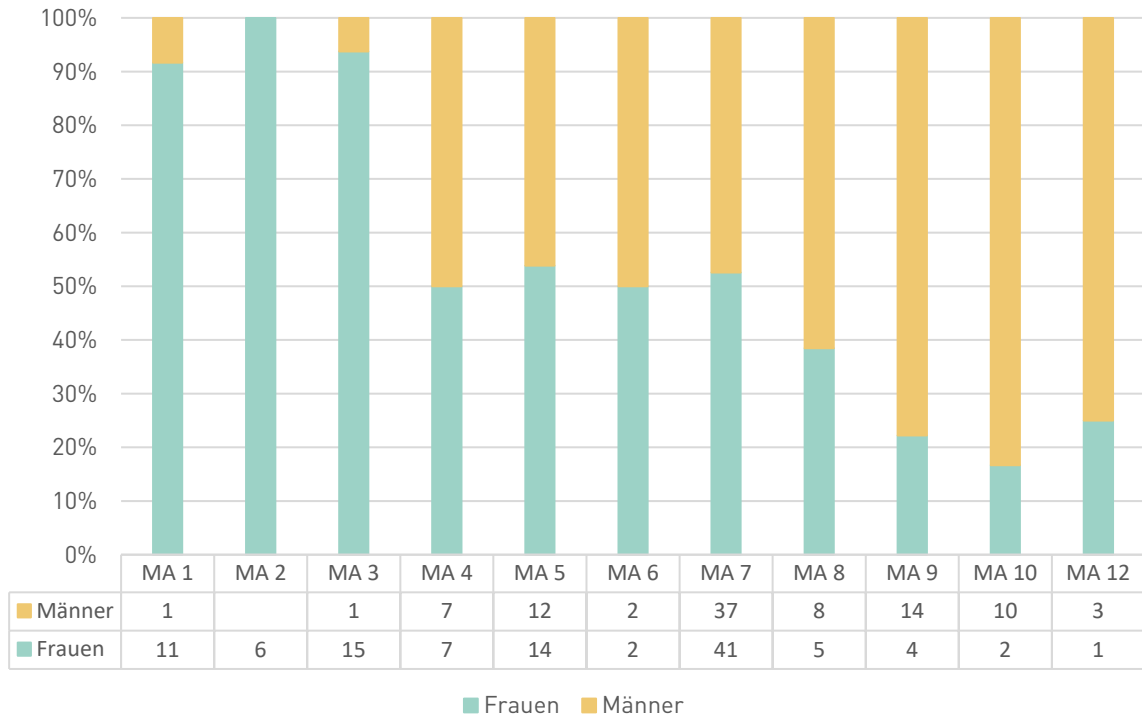
Geschlechterverteilung



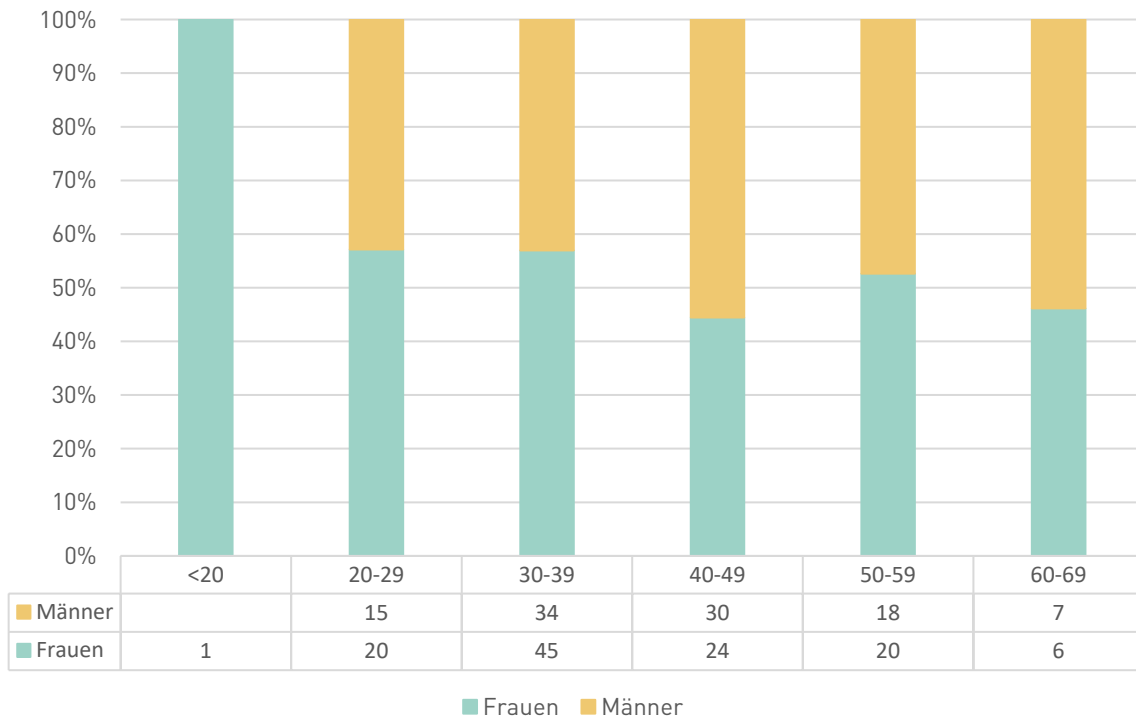
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

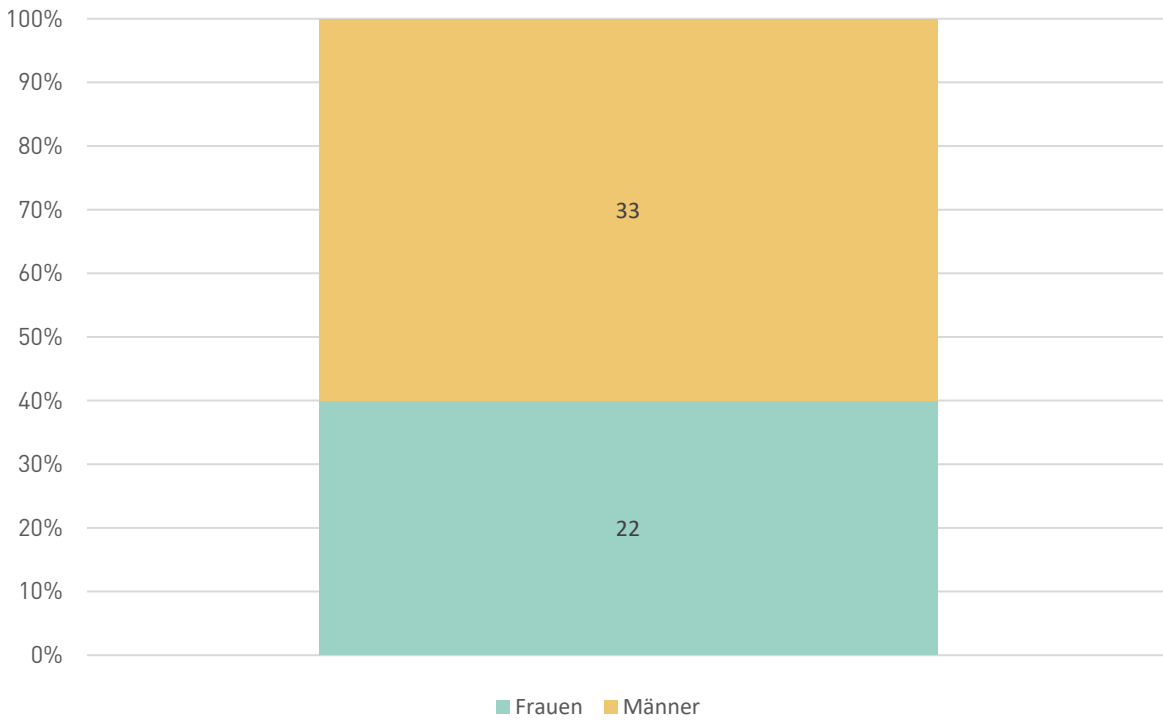


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

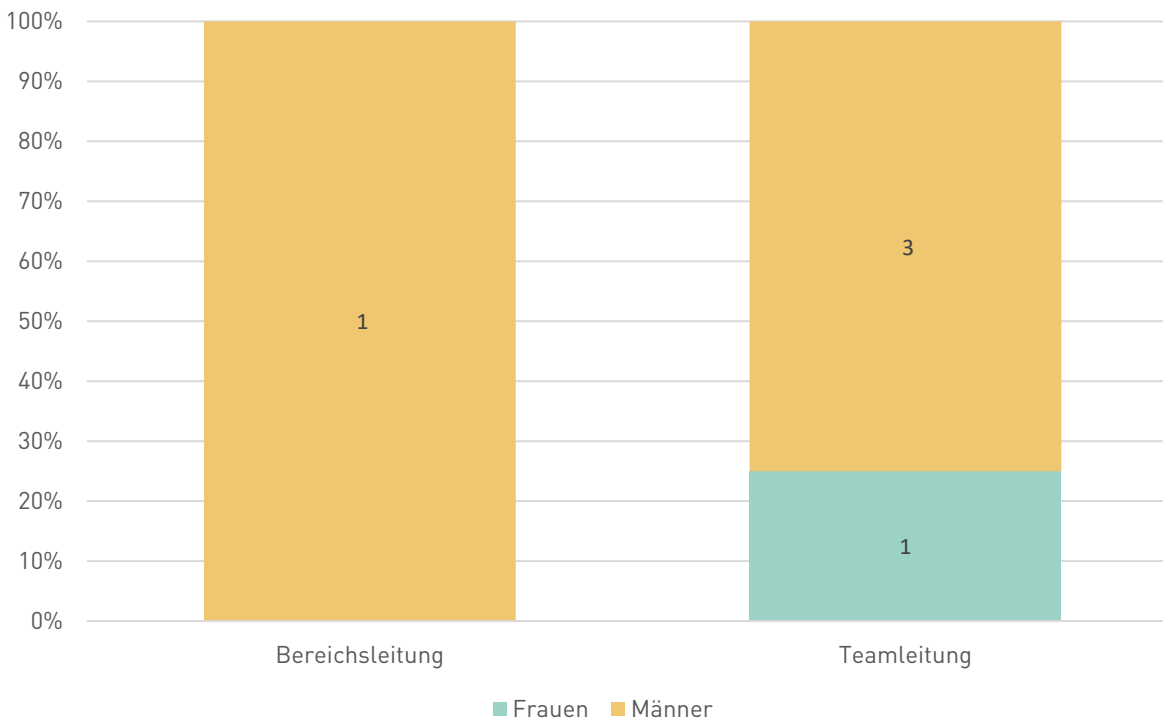


Fachbereich Informationstechnik

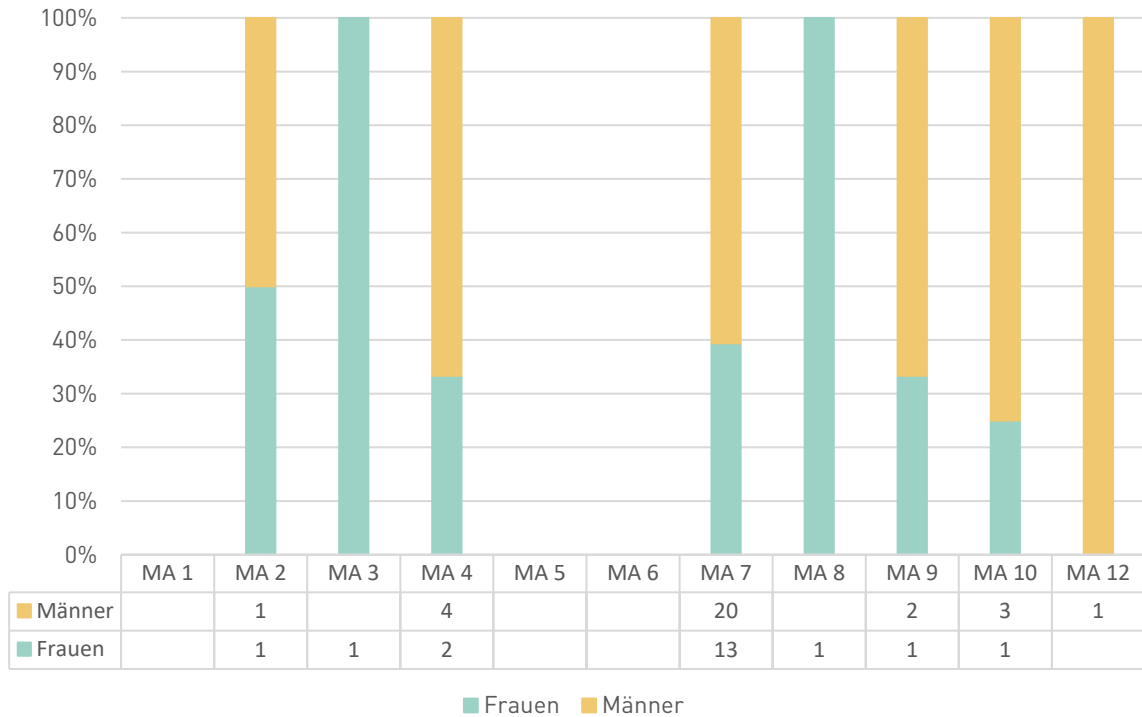
Geschlechterverteilung



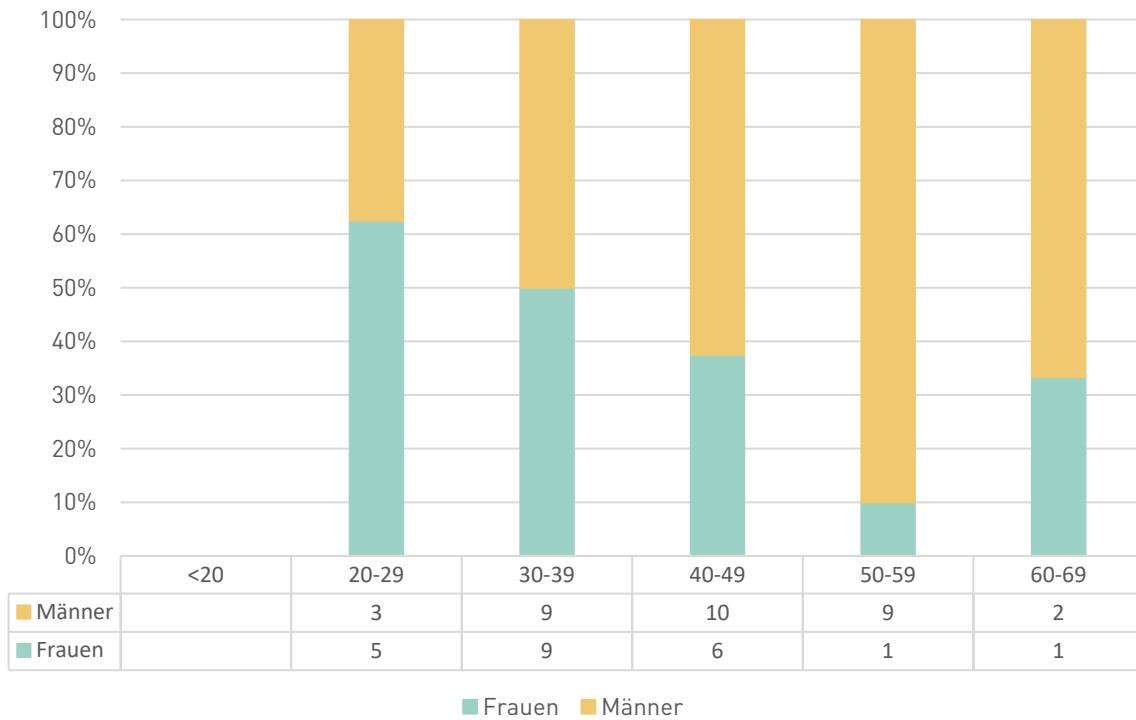
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

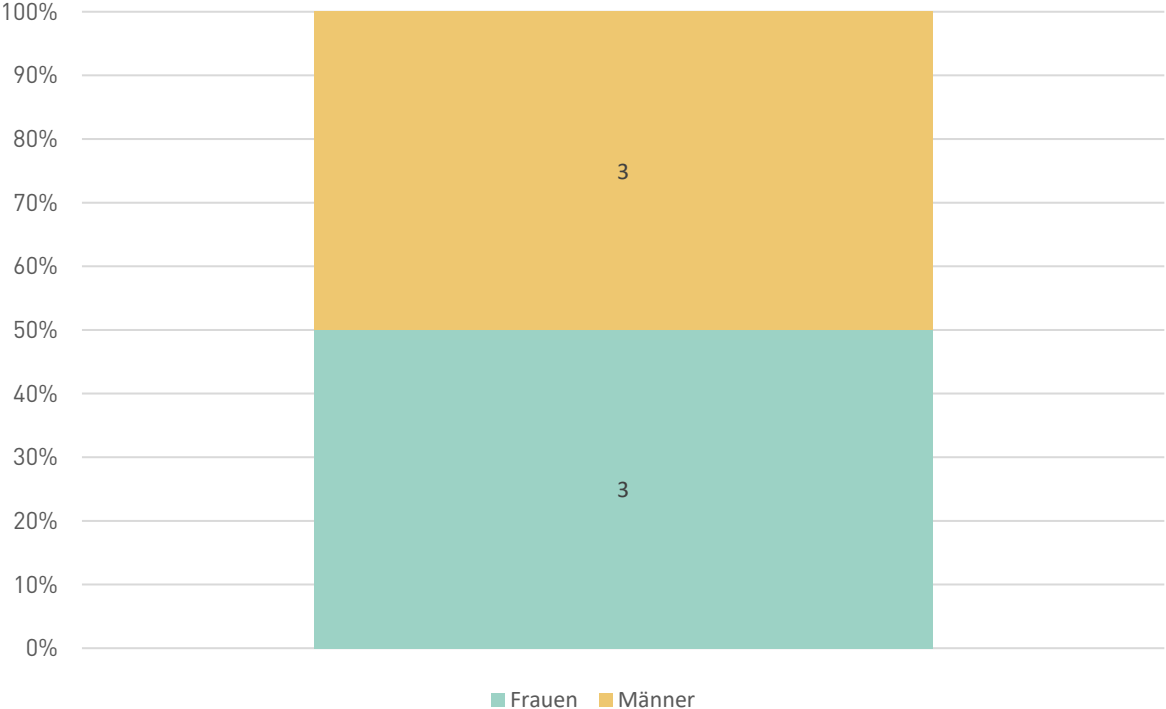


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

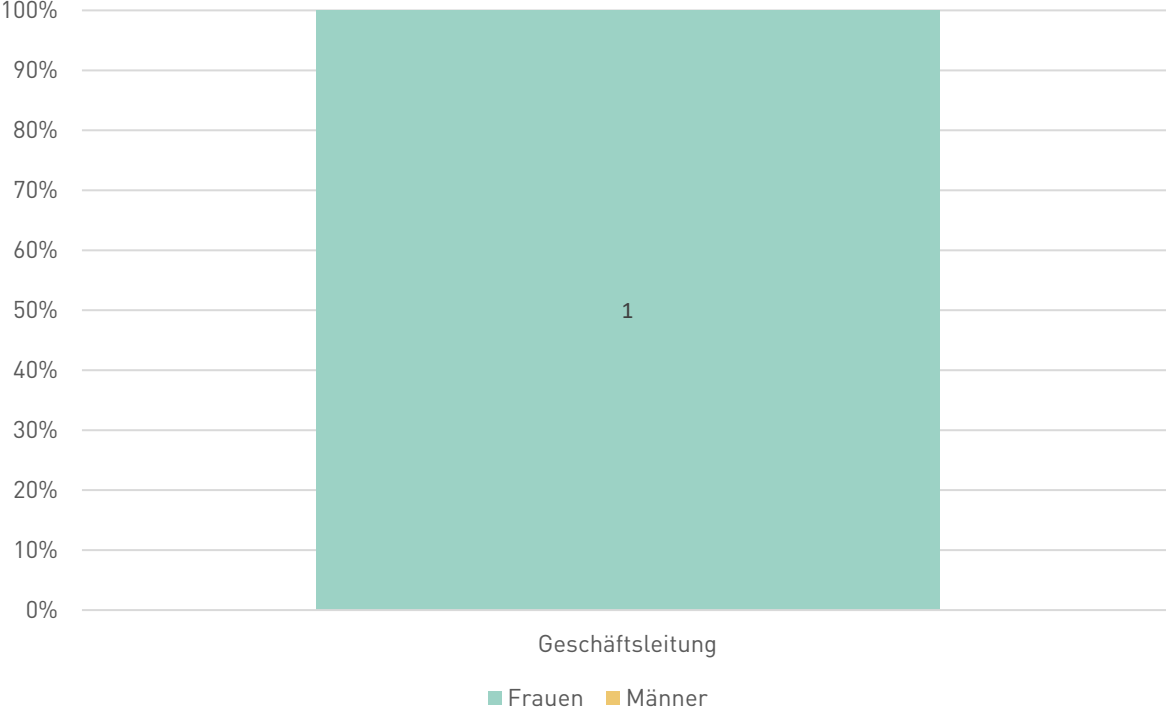


Fachbereich Kunden und externe Projekte

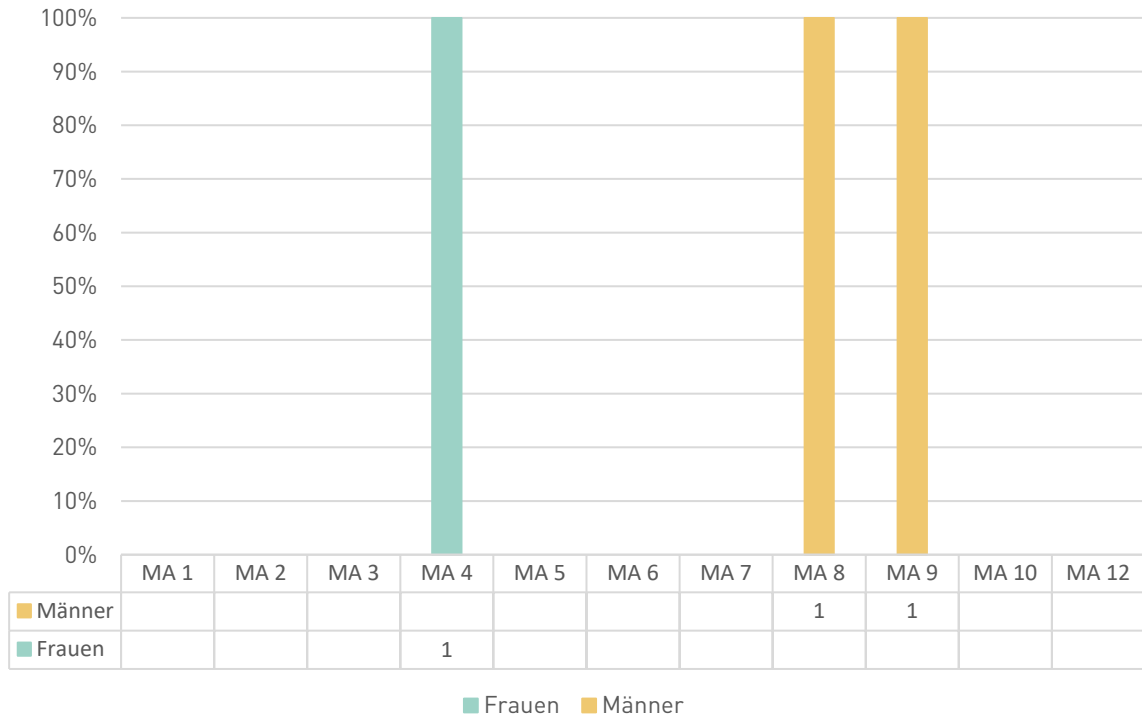
Geschlechterverteilung



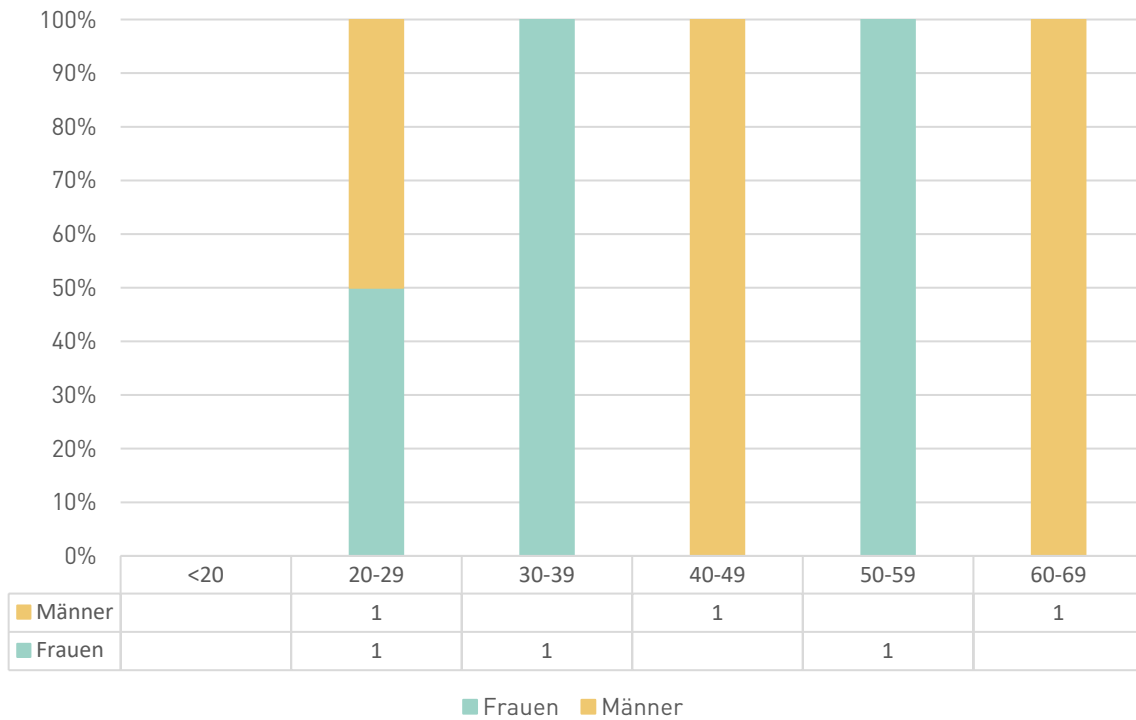
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

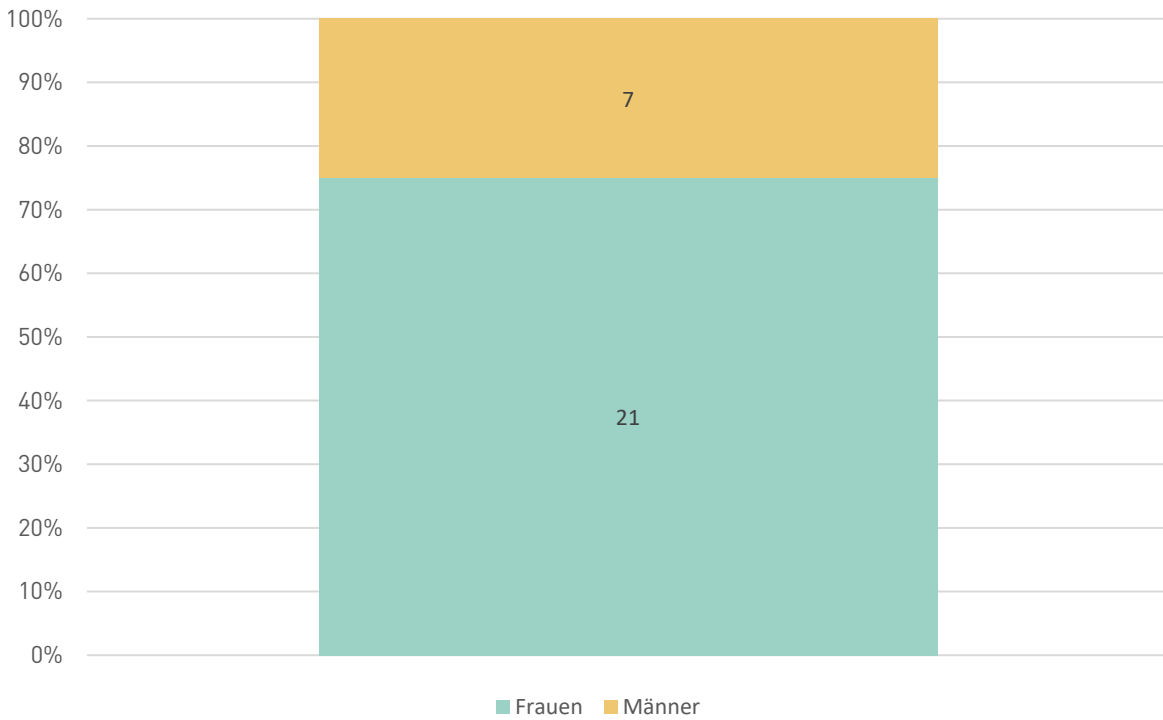


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

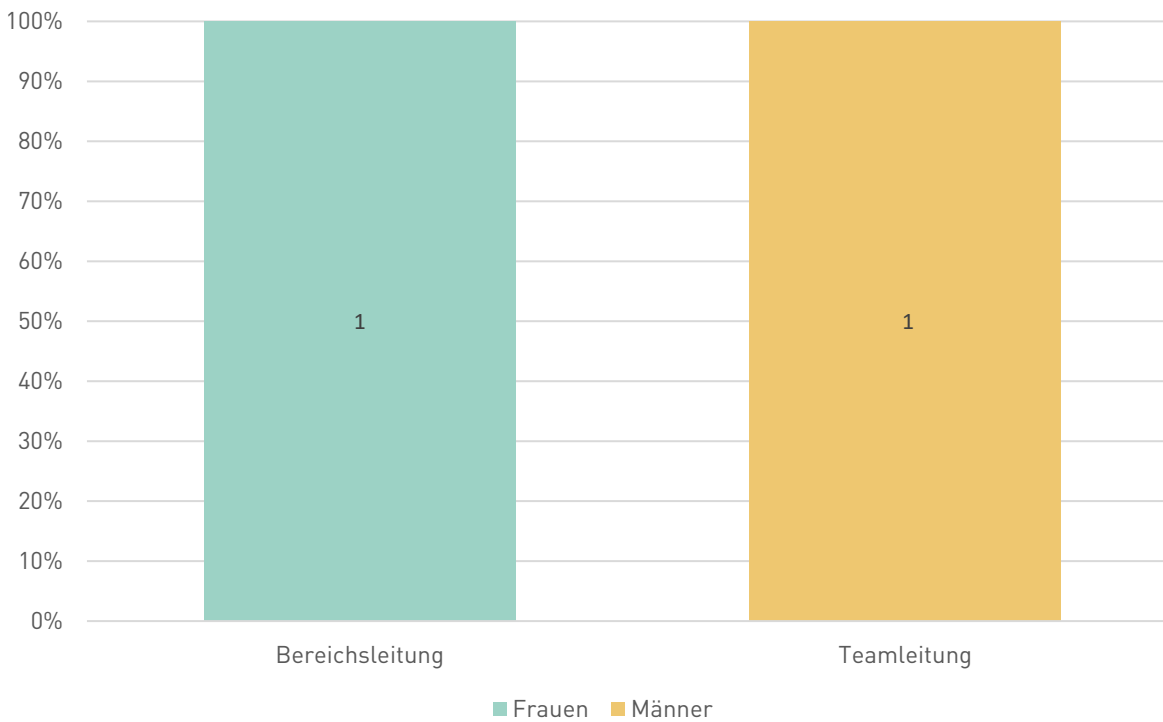


Fachbereich Personal & Organisation

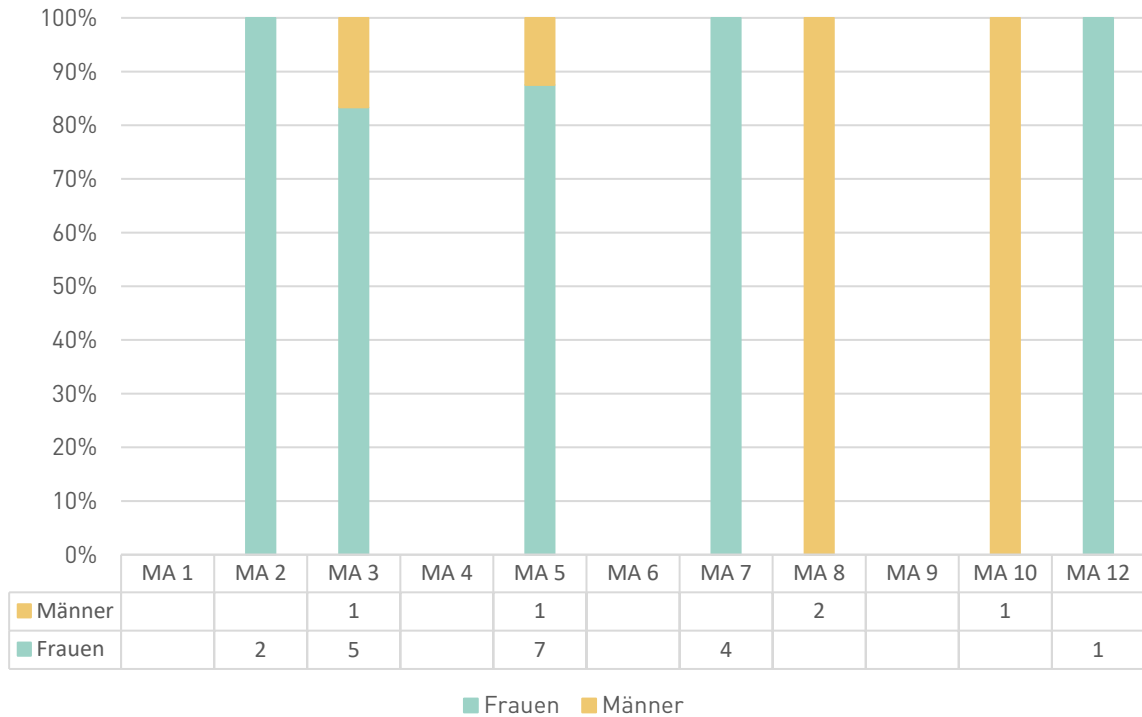
Geschlechterverteilung



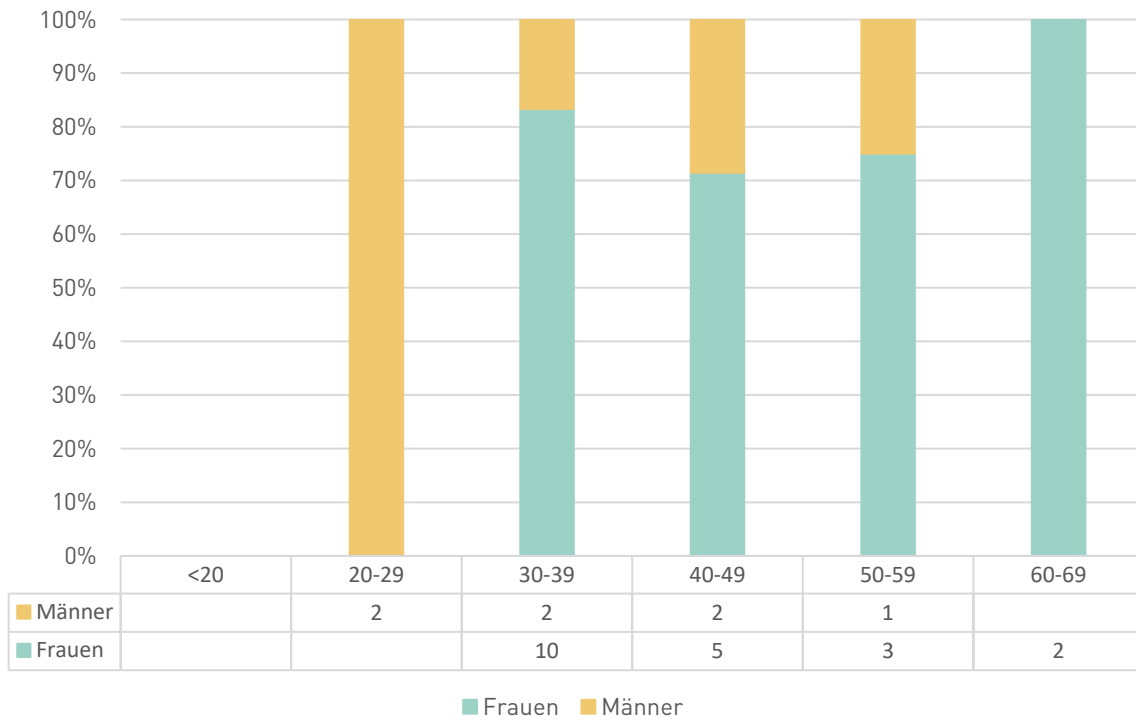
Geschlechterverteilung je Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

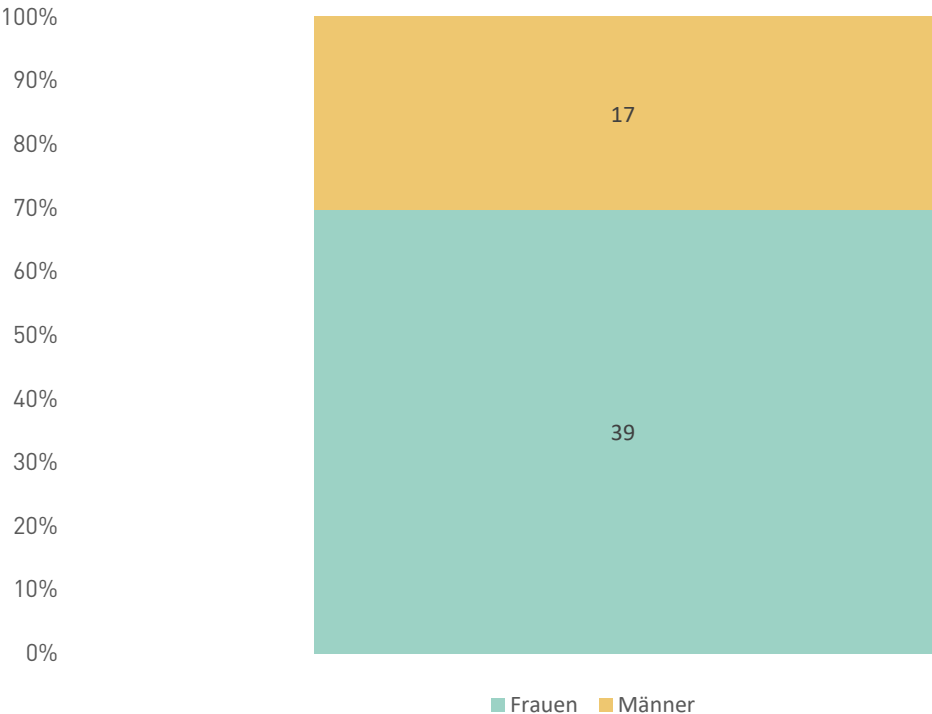


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

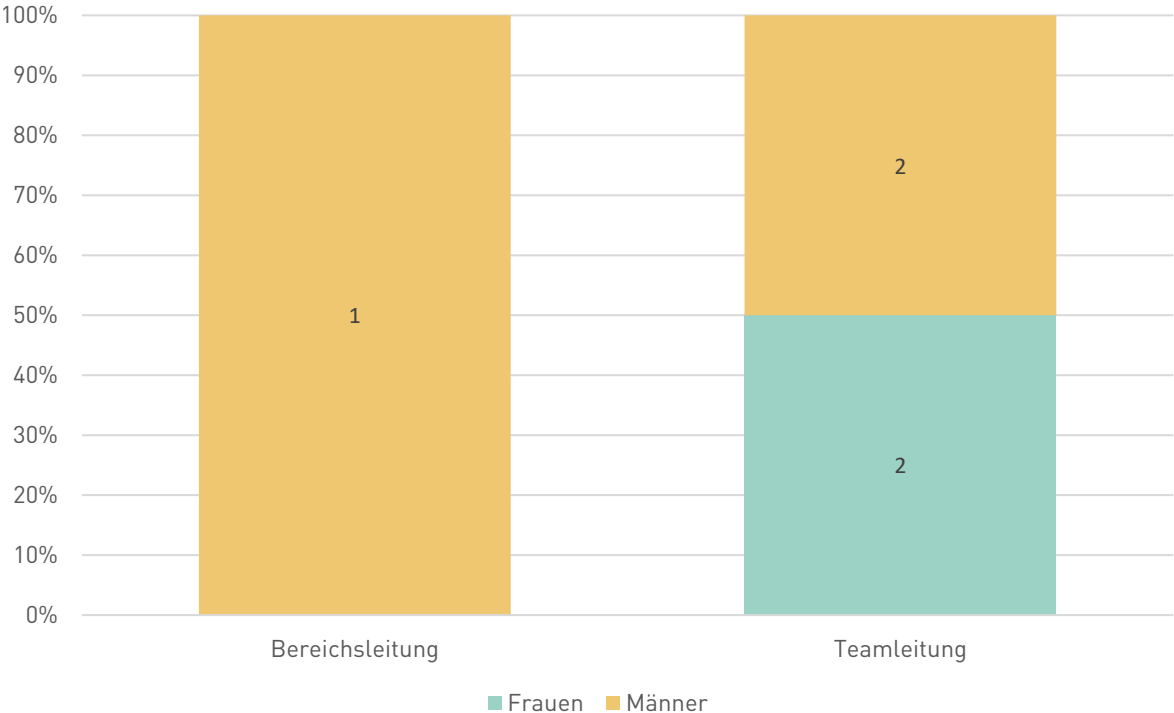


Fachbereich Portfoliomanagement

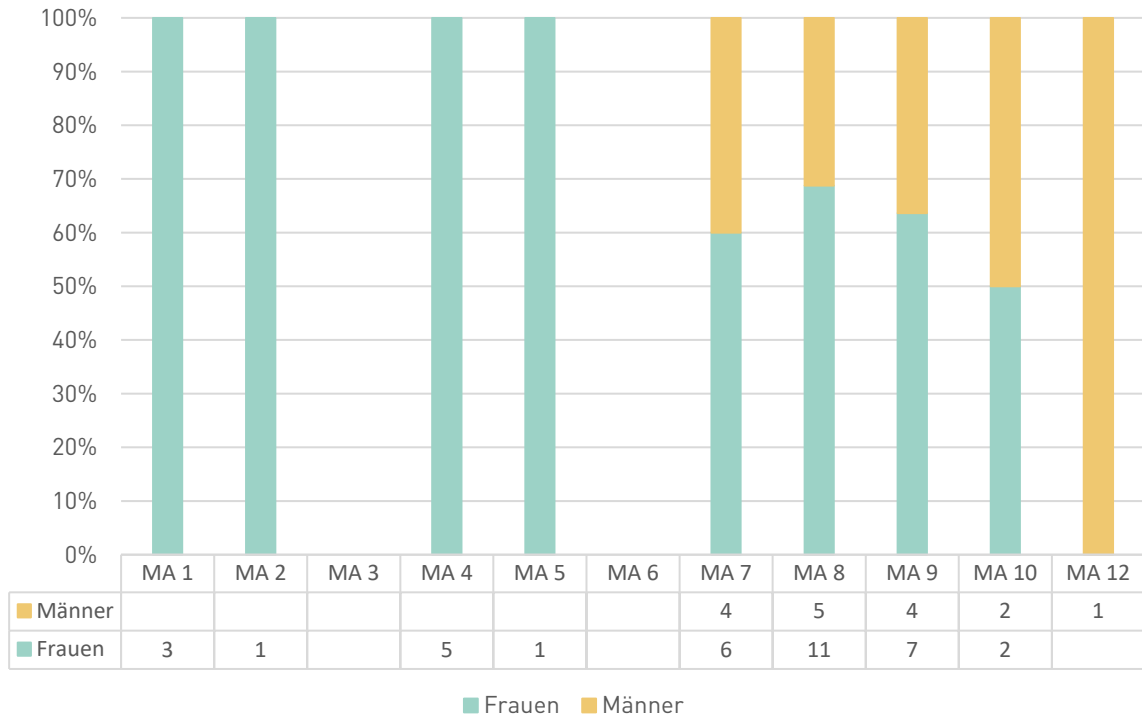
Geschlechterverteilung



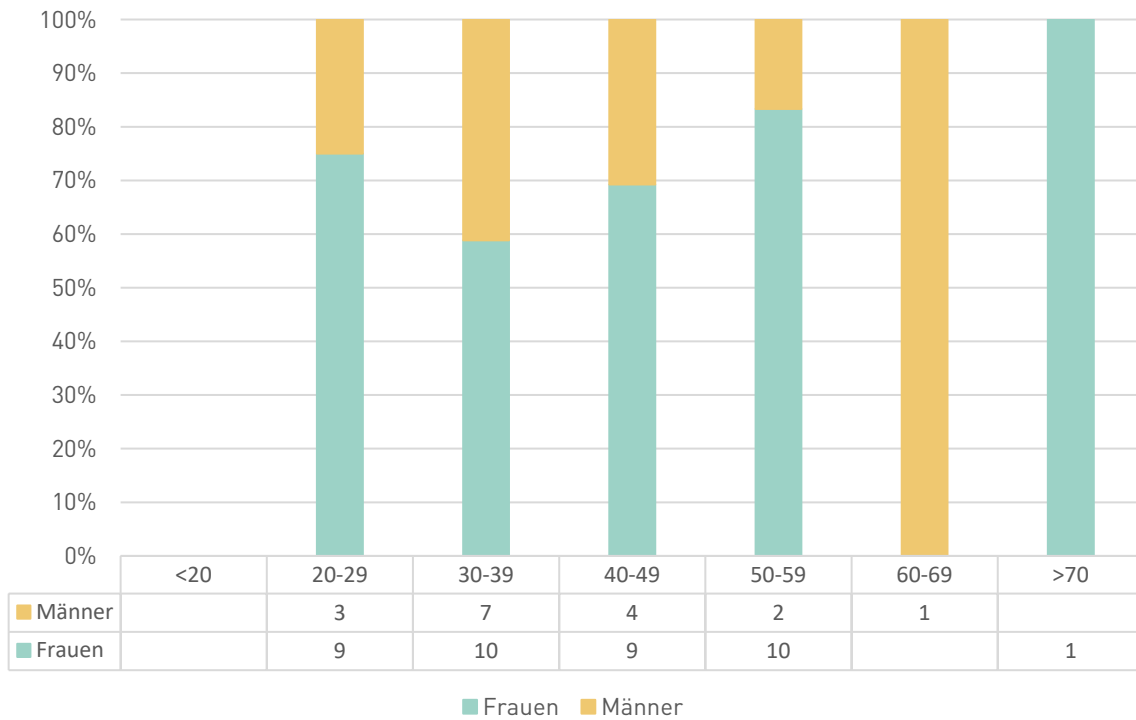
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

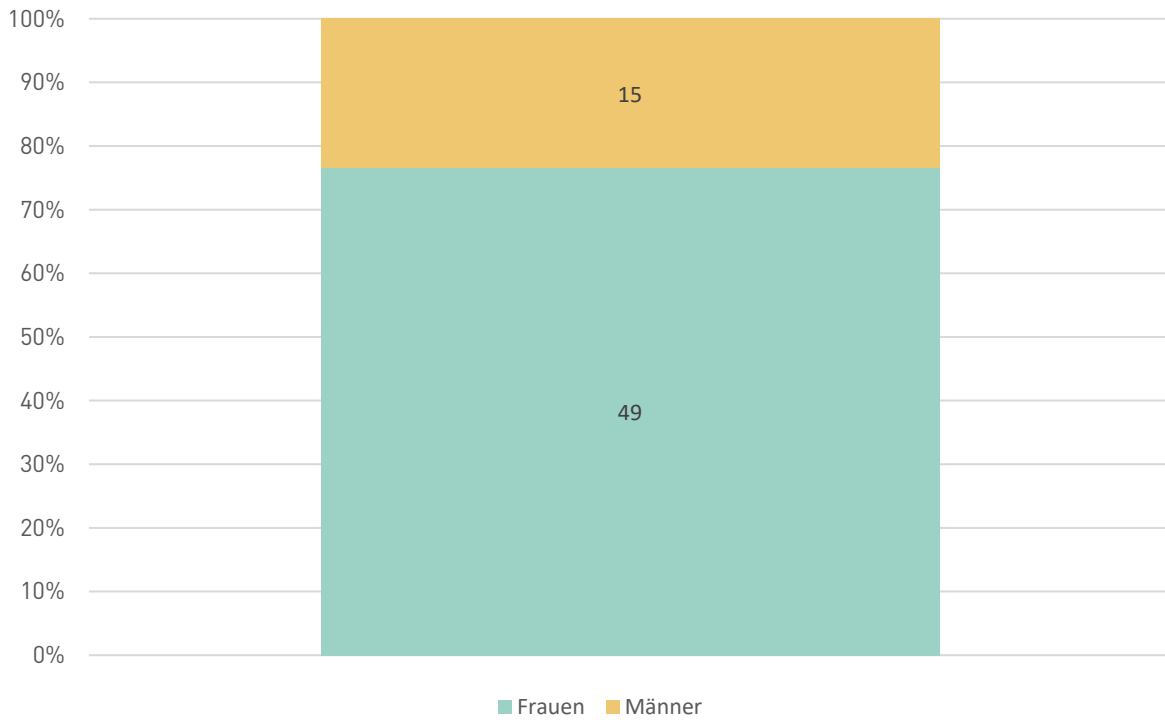


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

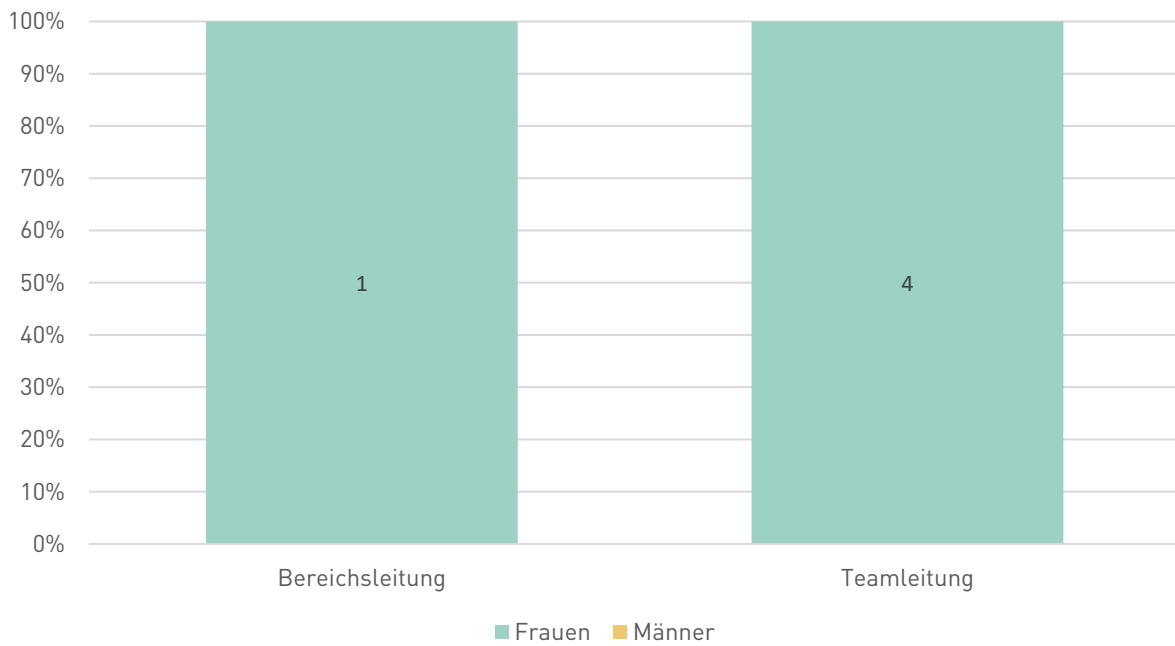


Fachbereich Rechnungswesen

Geschlechterverteilung

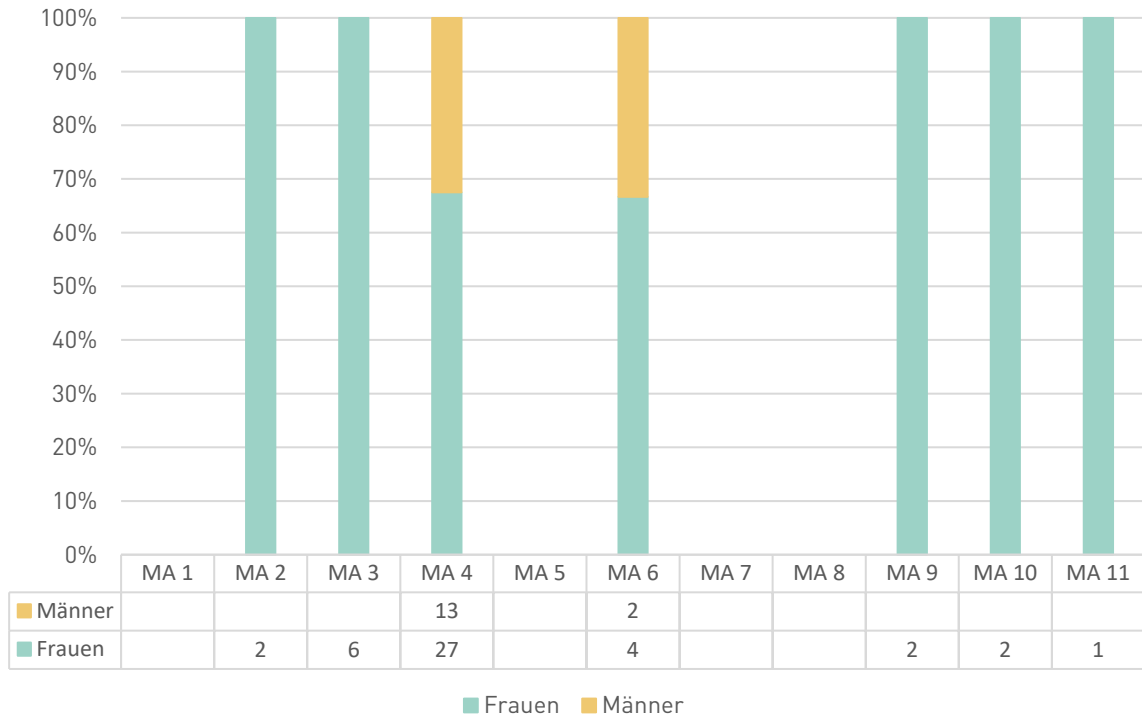


Geschlechterverteilung auf Leitungsebene

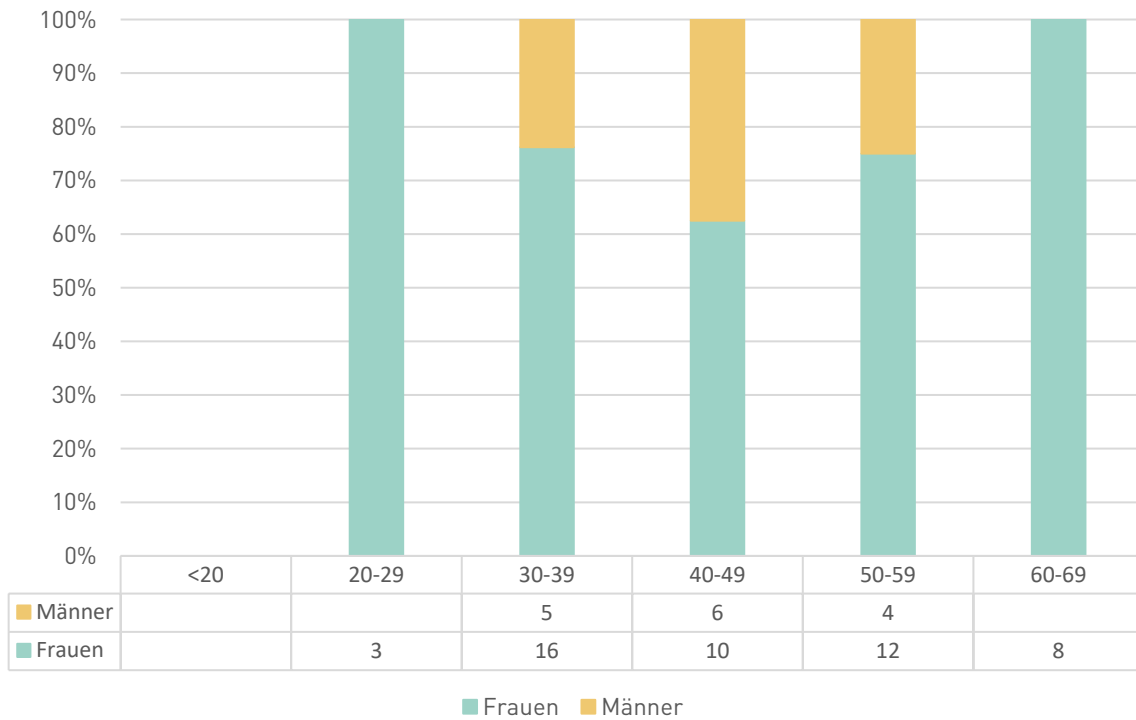


Hinweis: In der Darstellung ist eine in Elternzeit befindliche Teamleiterin inkludiert

Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

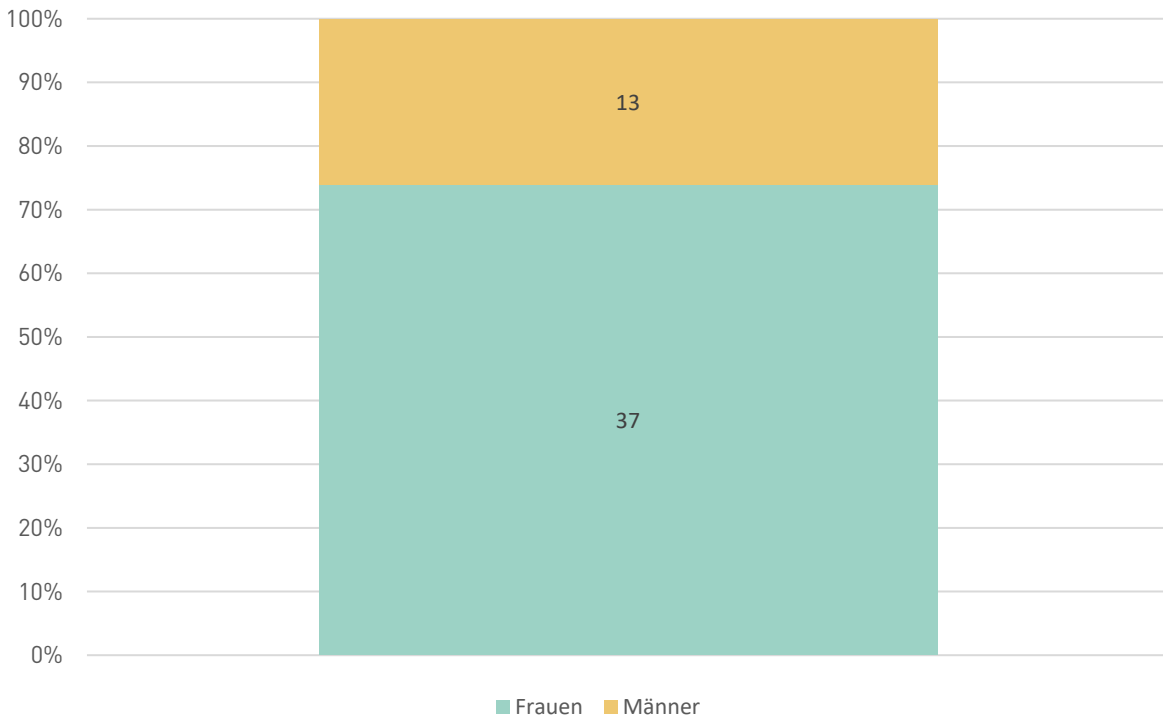


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

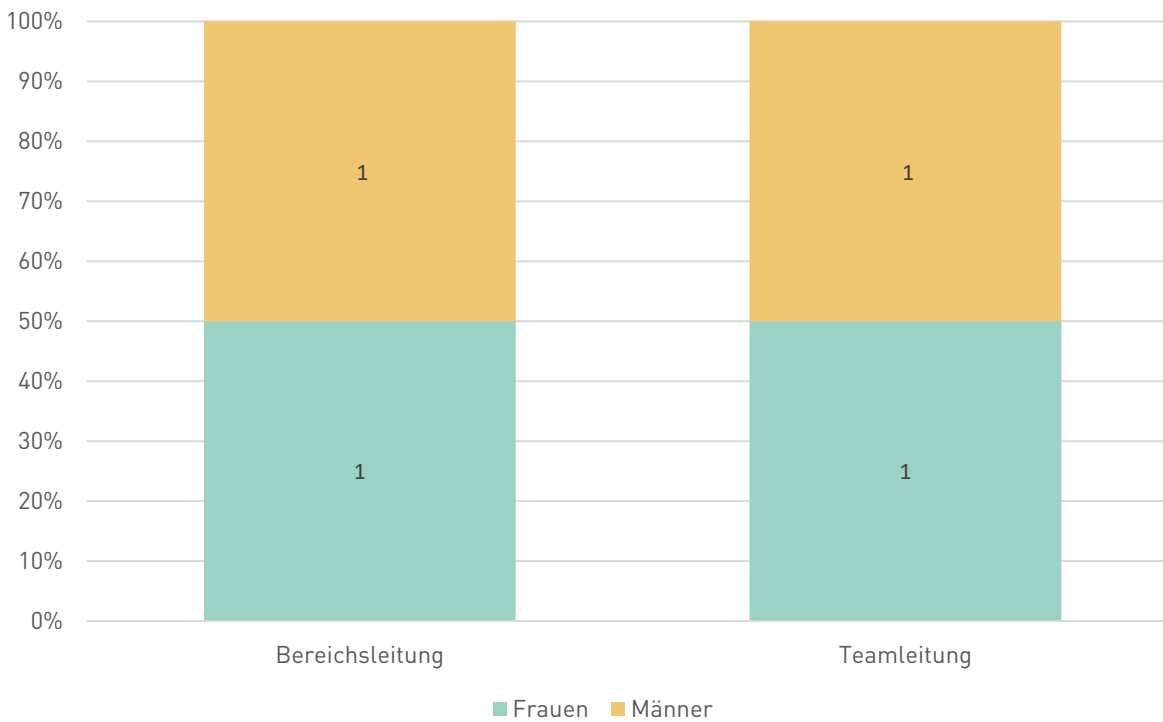


Fachbereich Recht

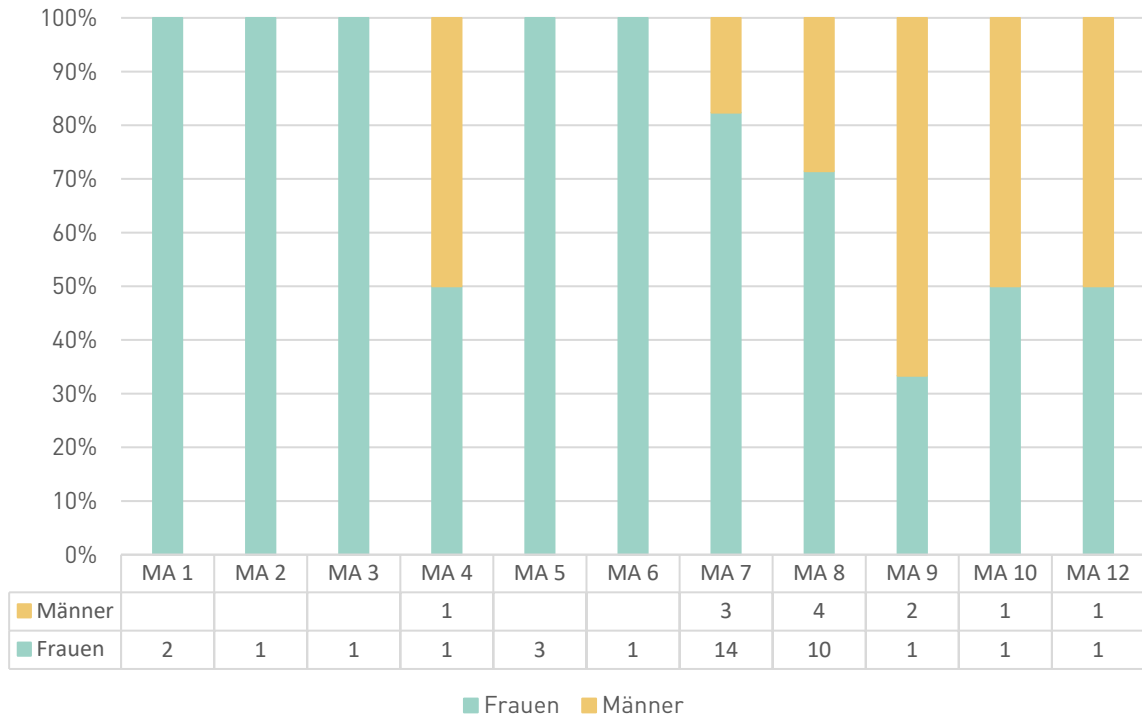
Geschlechterverteilung



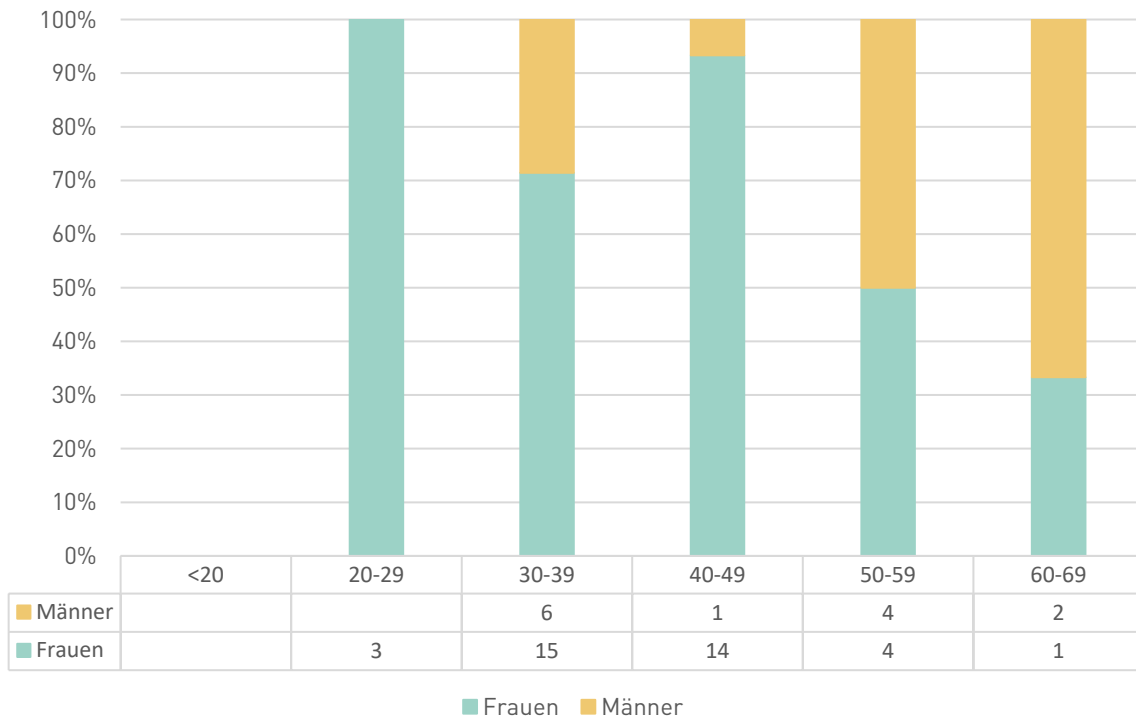
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

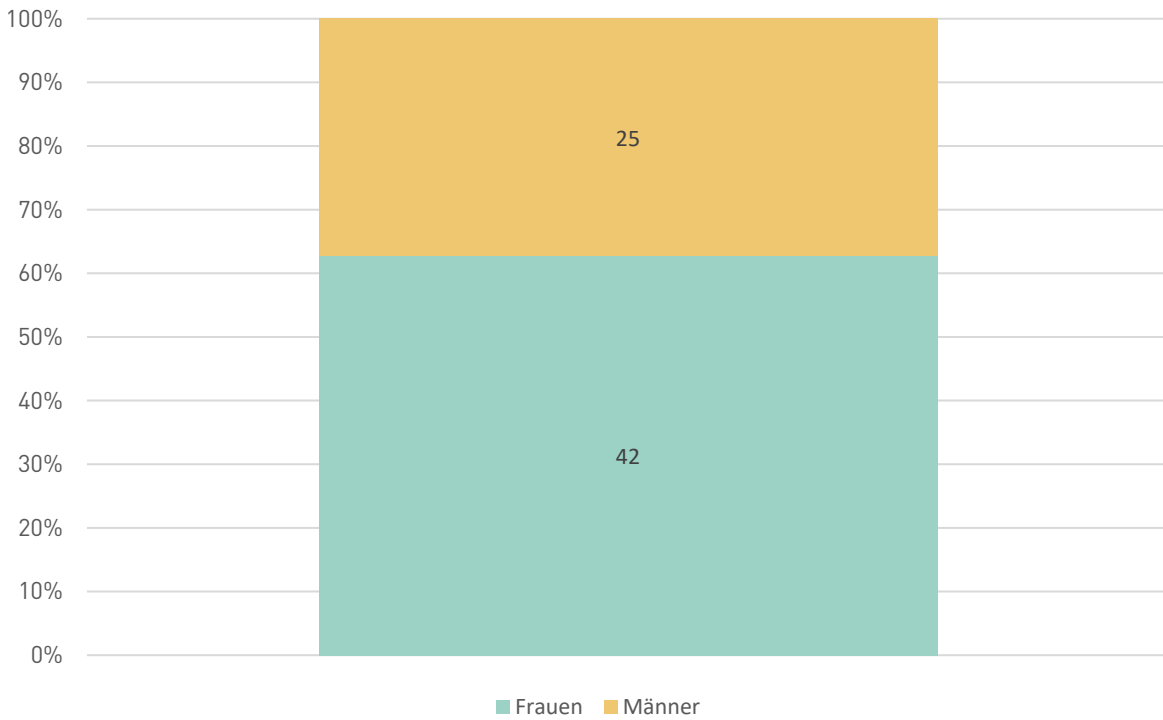


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

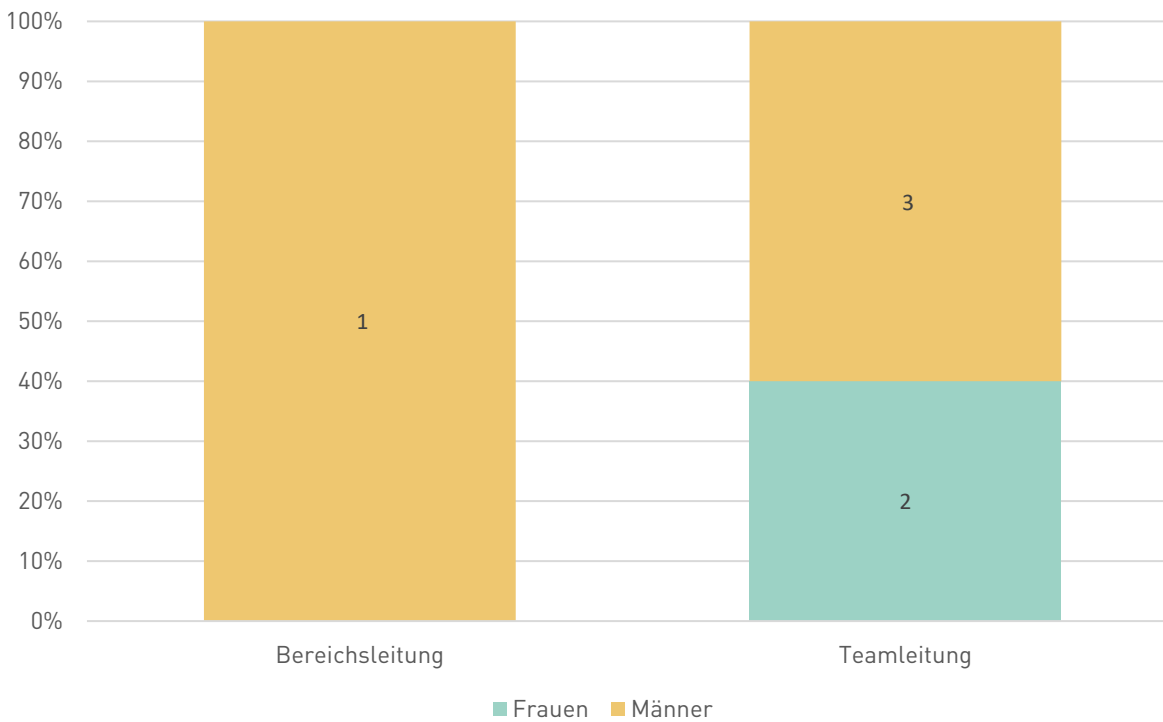


Fachbereich Vertrieb

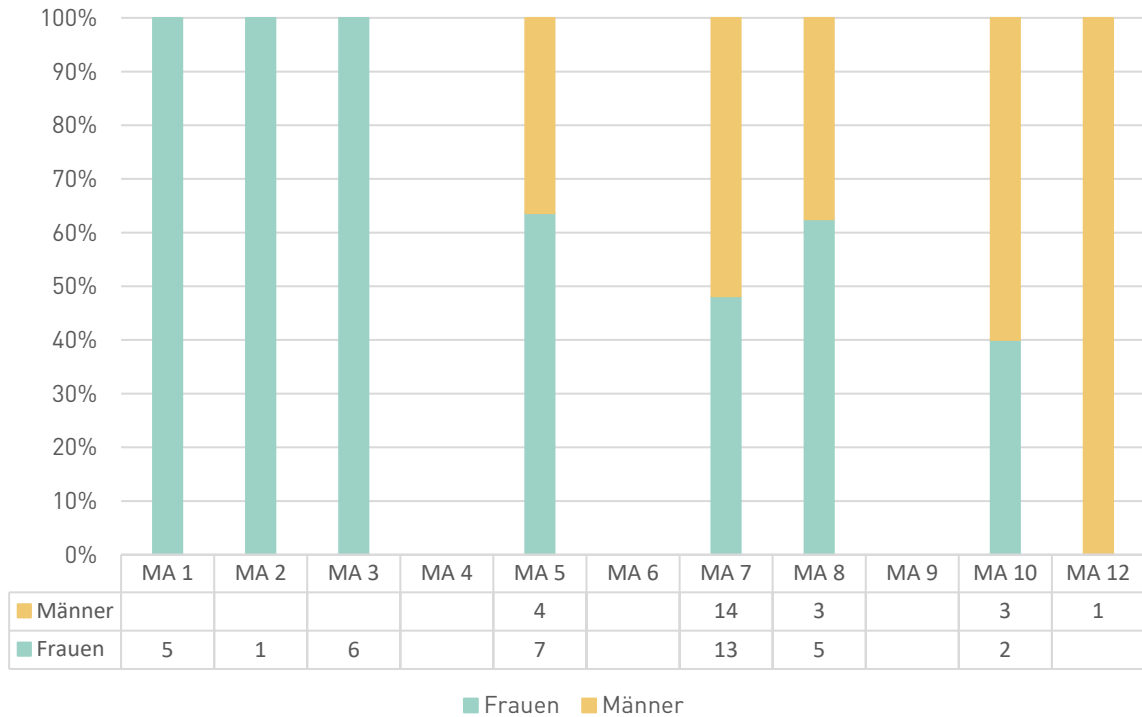
Geschlechterverteilung



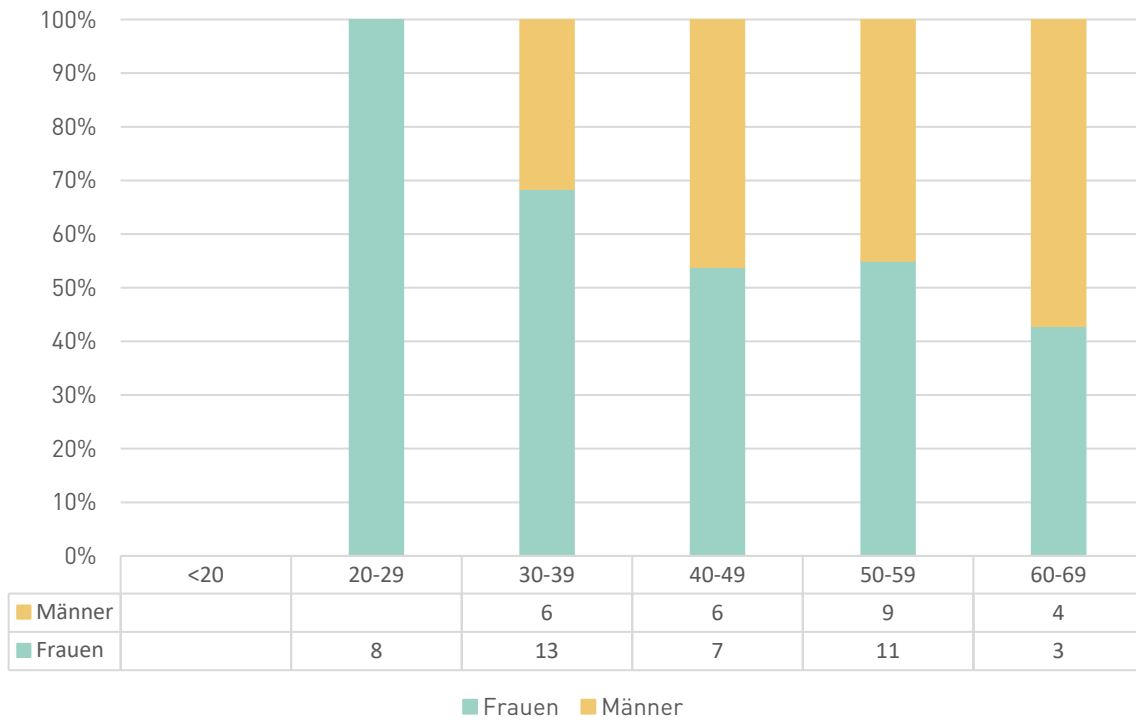
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

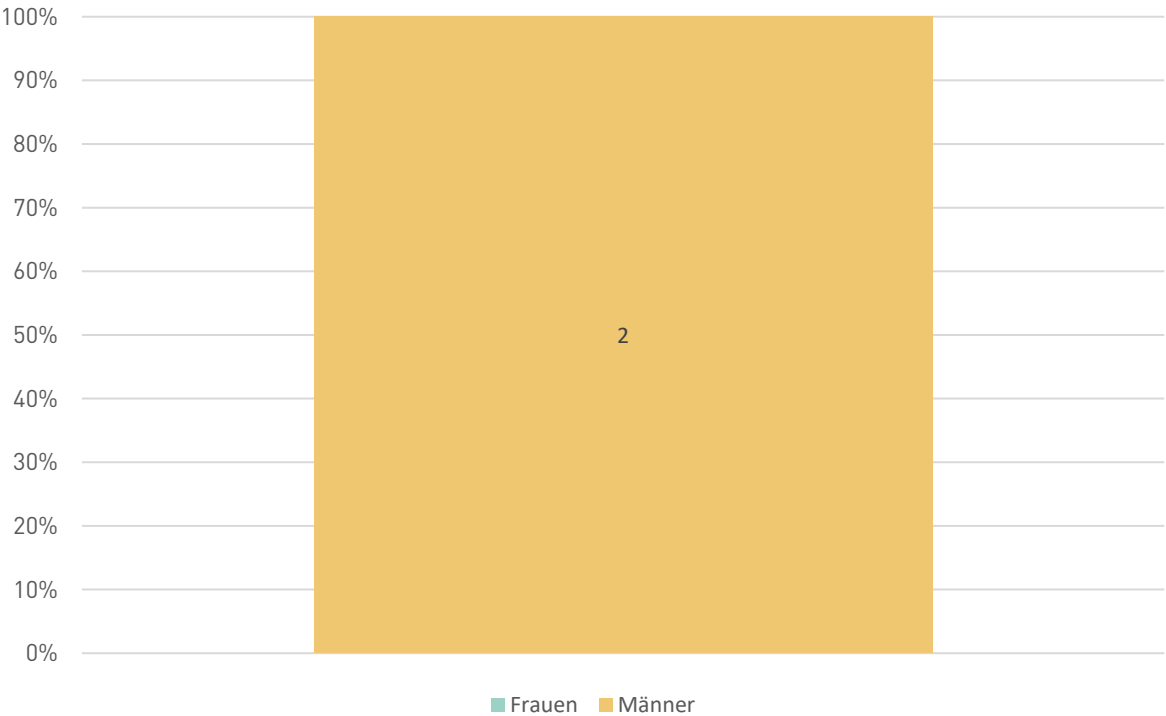


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

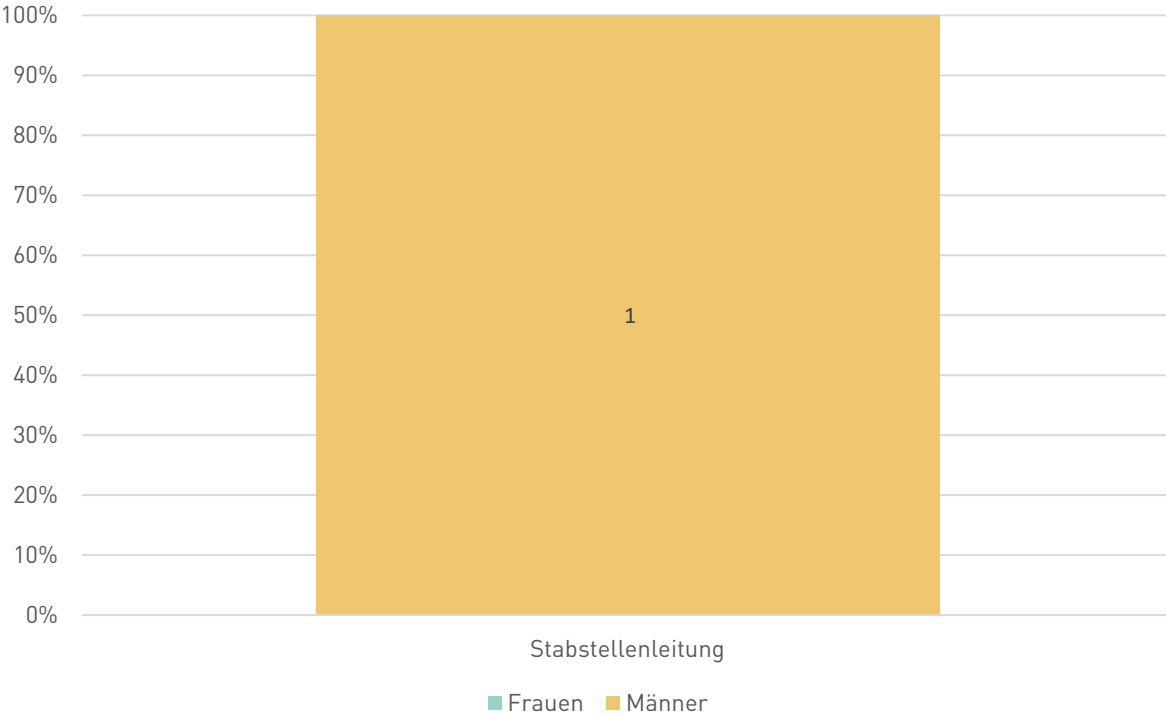


Fachbereich Governance, Risk, Compliance

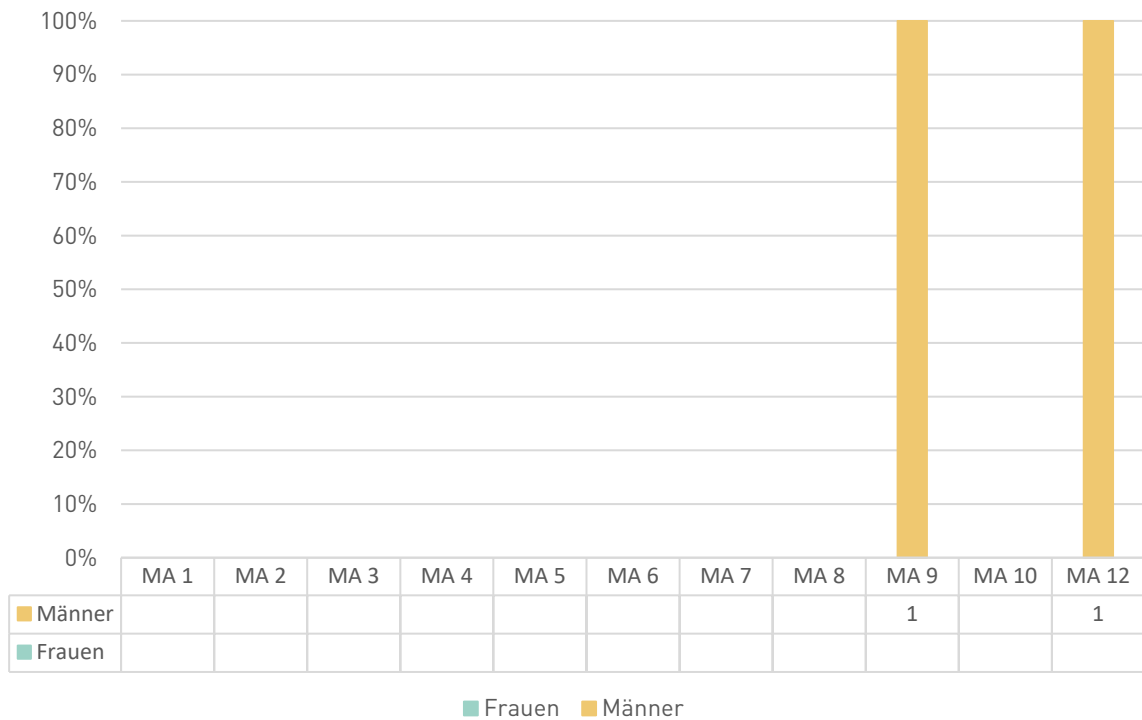
Geschlechterverteilung



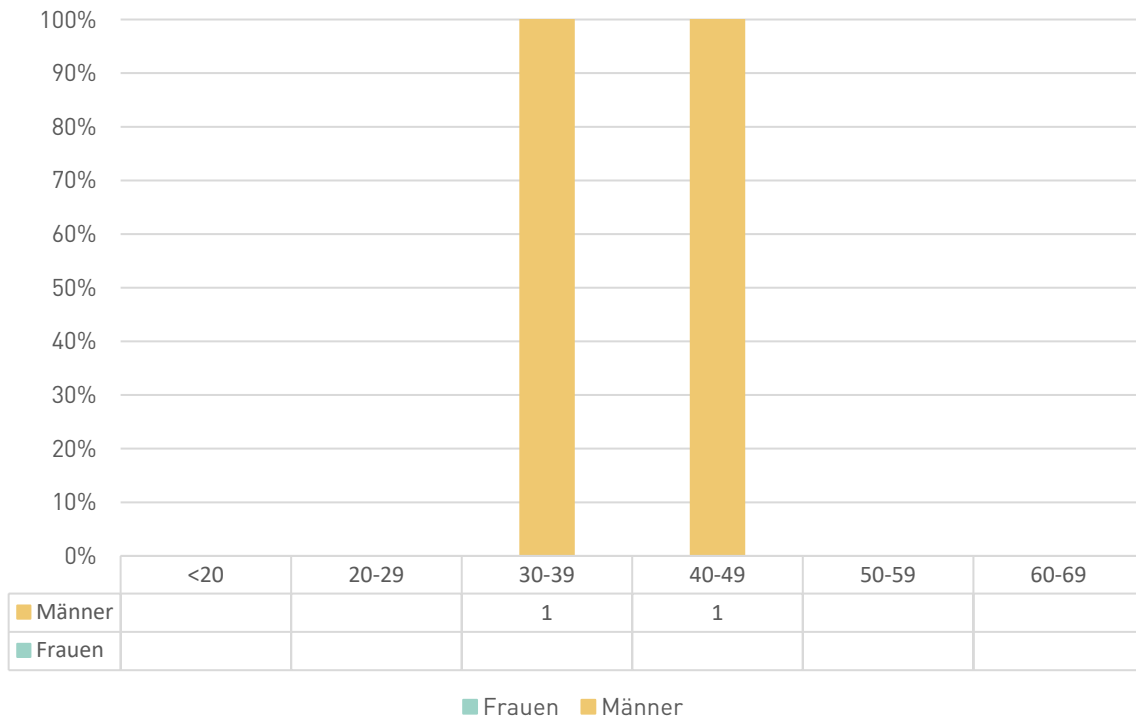
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

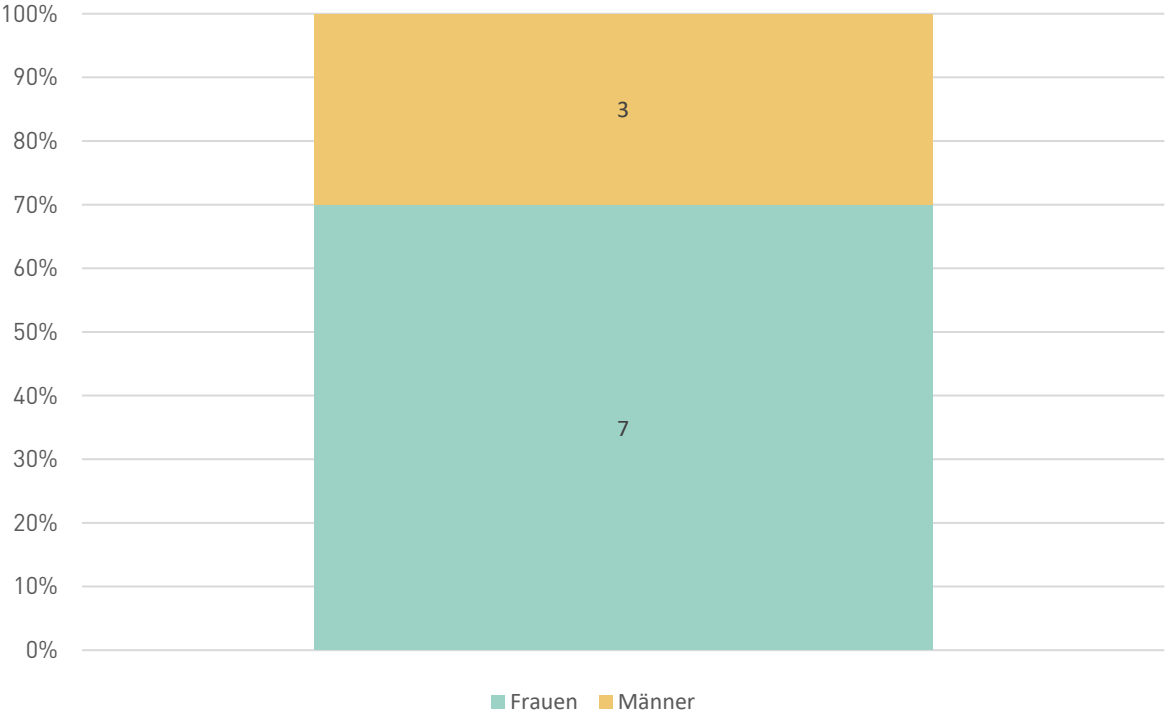


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

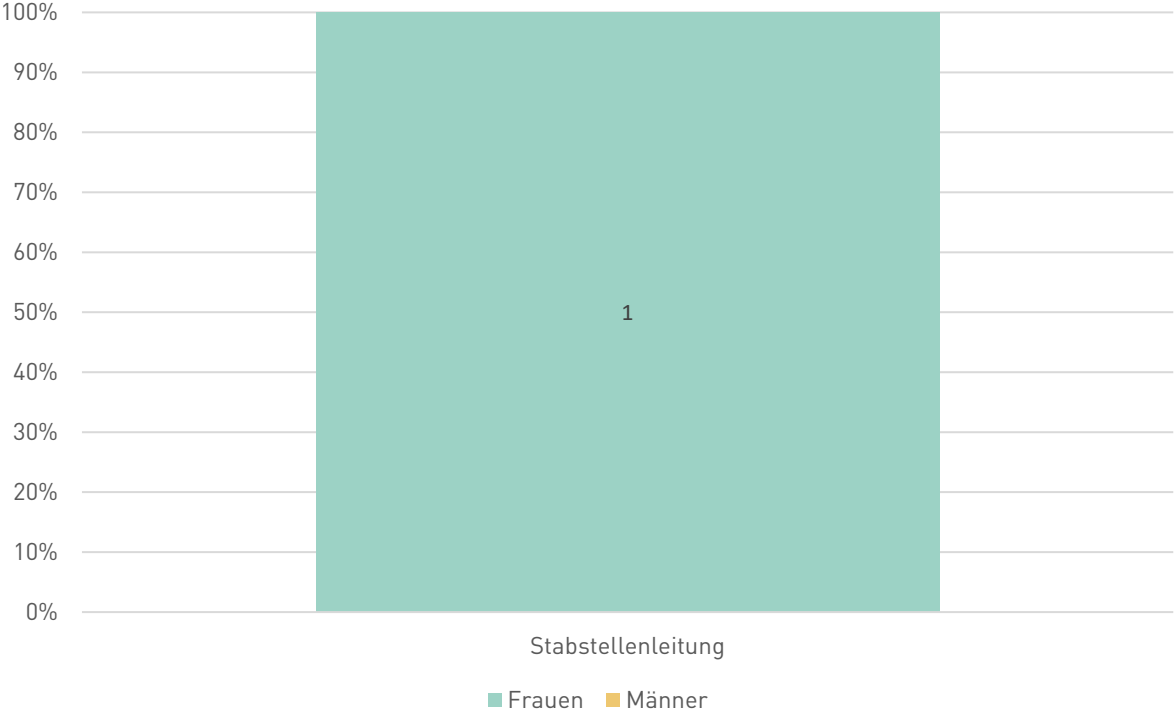


Fachbereich Kommunikation & Marketing

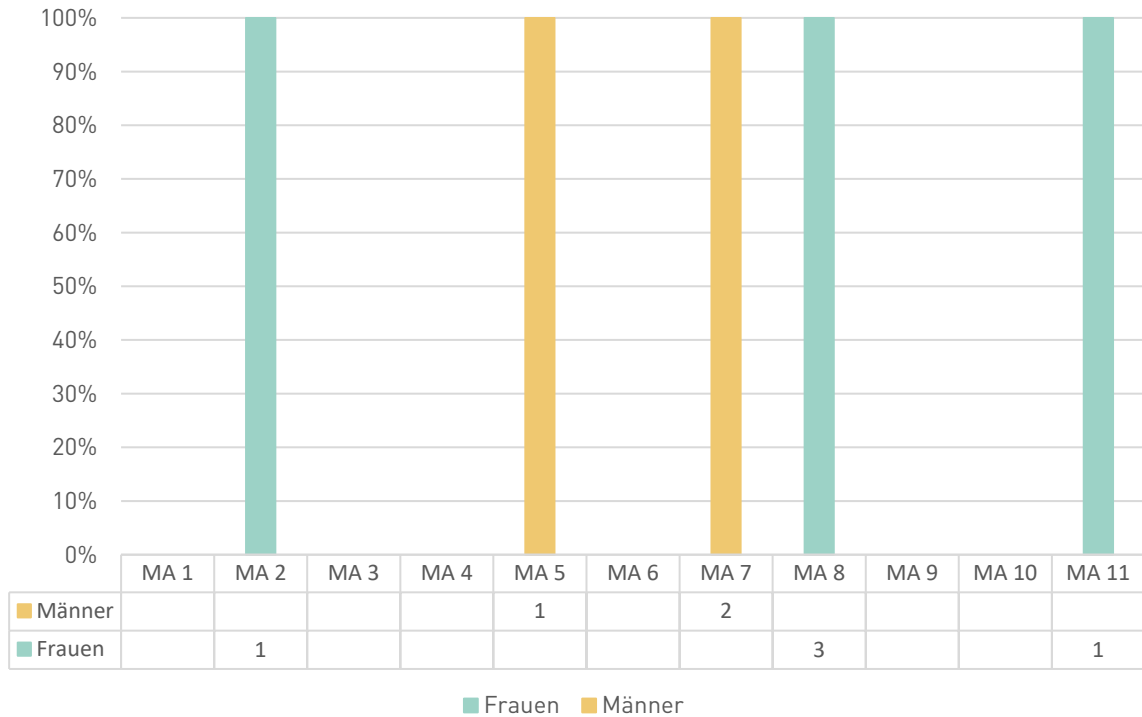
Geschlechterverteilung



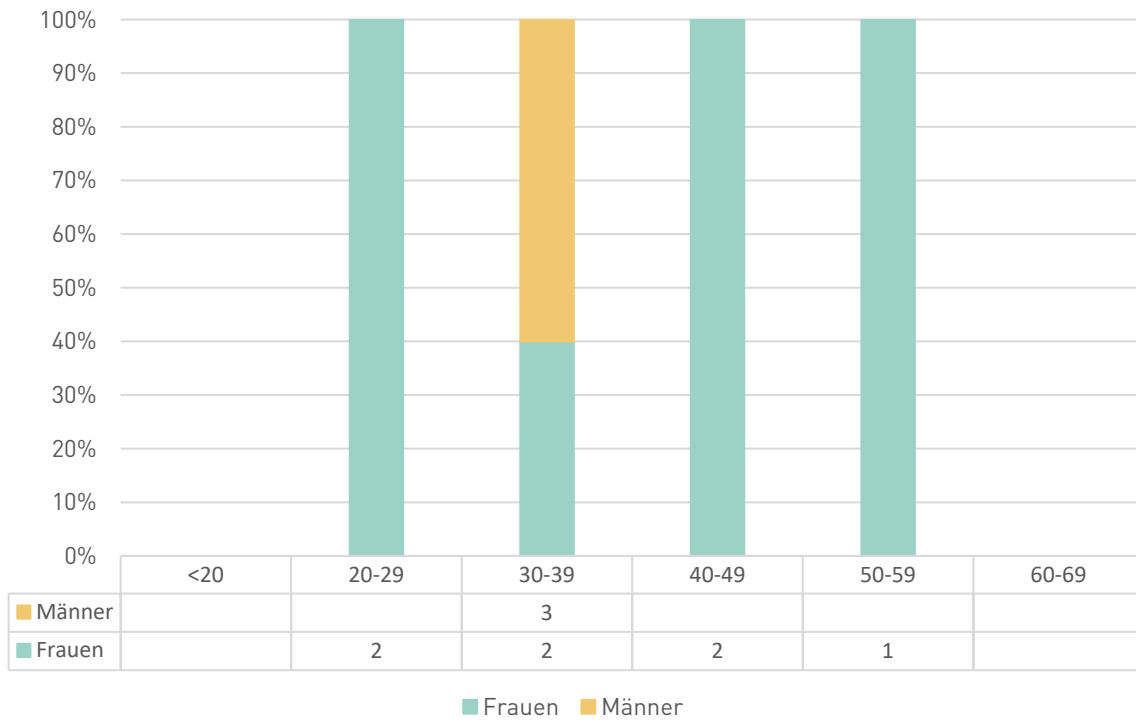
Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen

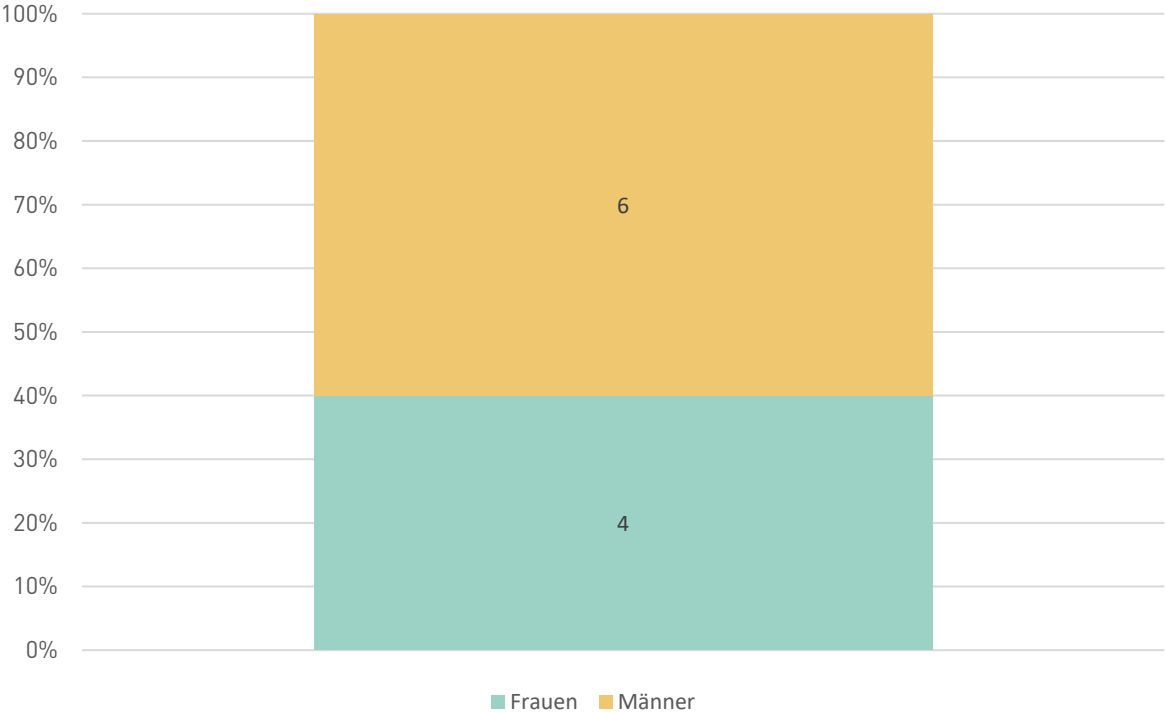


Geschlechterverteilung je Altersgruppe

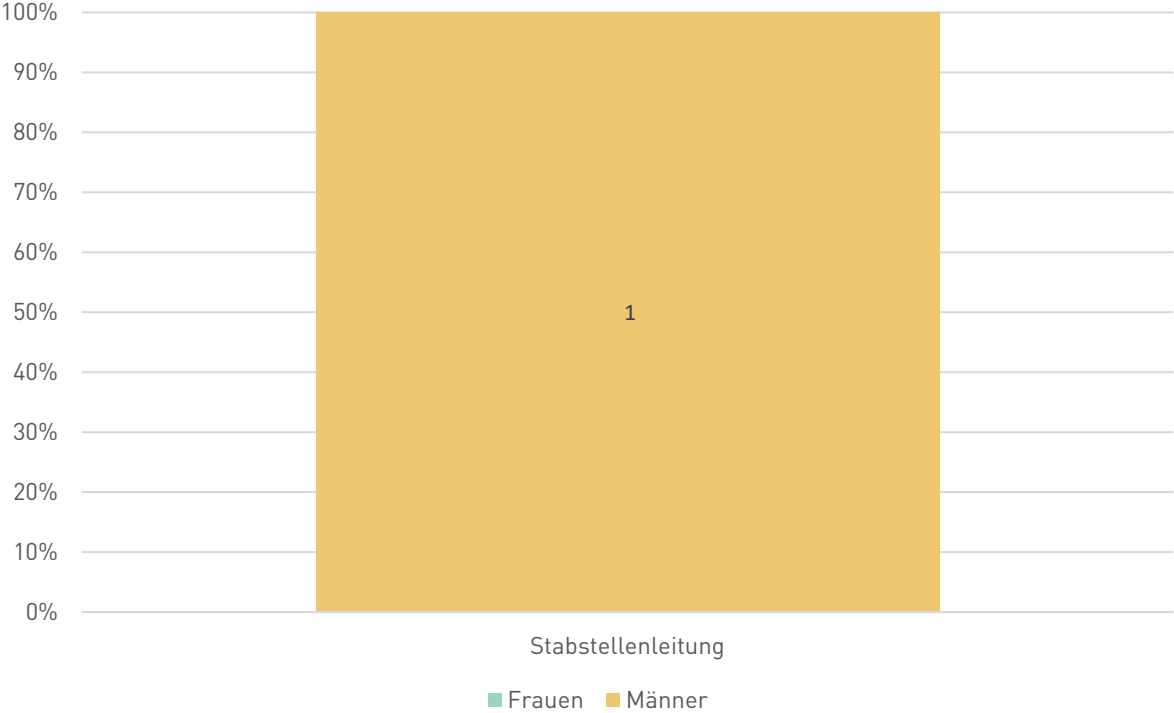


Fachbereich Unternehmensentwicklung

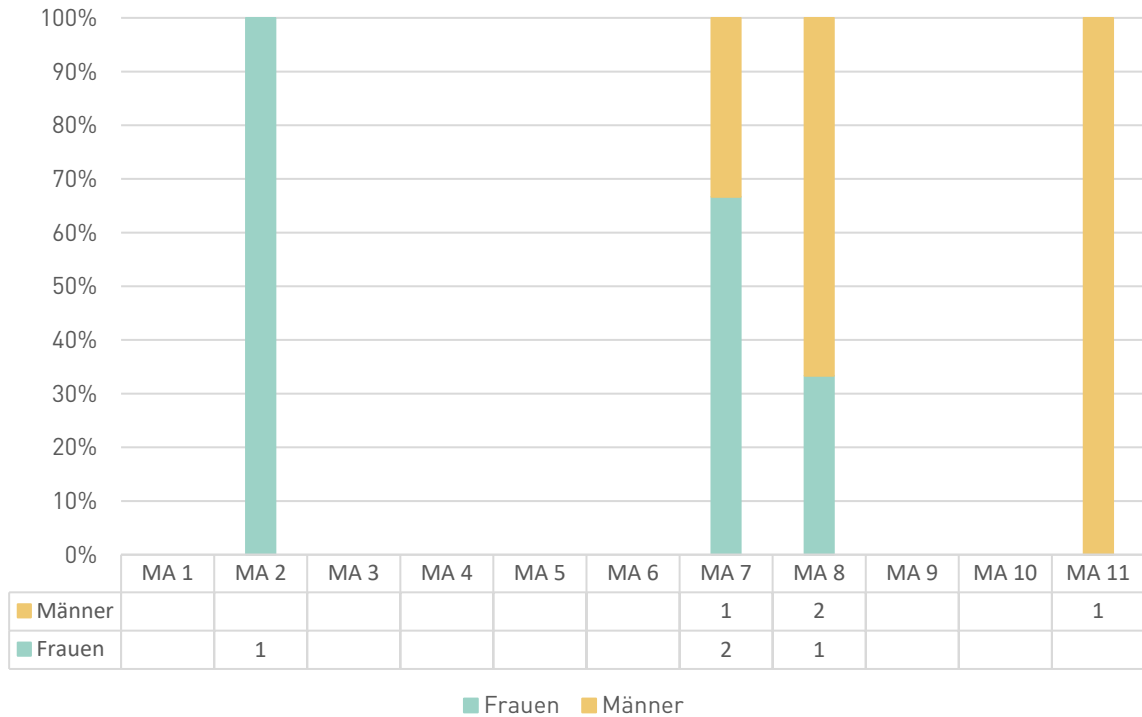
Geschlechterverteilung



Geschlechterverteilung auf Leitungsebene



Geschlechterverteilung in den Stellenwertgruppen



Geschlechterverteilung je Altersgruppe

