

# FRAUENFÖRDERPLAN

2023 - 2029



## Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung von BerlinOnline .....	3
Vorwort der Frauenvertreterin bei BerlinOnline .....	5
Analyse der Beschäftigungsstruktur .....	7
Ziele der Frauenförderung bei BerlinOnline.....	11
Maßnahmen zur Förderung von Frauen.....	12
Ansprechpersonen .....	16

## Vorwort der Geschäftsführung von BerlinOnline

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit dem nun erstmals vorgelegten Frauenförderplan der BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG erreichen wir einen ersten, wichtigen Meilenstein, um die Gleichstellung in unserem Unternehmen noch weiter zu verbessern.

Auch wenn wir auf das gesamte Unternehmen bezogen, wie in den Metriken zu sehen, in Bezug auf die Geschlechterparität noch nicht perfekt, aber schon gut aufgestellt sind, gibt es auch bei uns noch Einiges zu tun. Insbesondere auf der Führungsebene des Unternehmens sind wir nicht annähernd paritätisch aufgestellt. Auch wenn es hierfür nachvollziehbare Gründe gibt, ist dies einer der größten Kritikpunkte in Bezug auf die Gleichstellung. Wir als Geschäftsleitung sind mehr als offen für alle Wege, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu fördern und Missstände aufgrund geschlechtlicher Identität aufzudecken, anzugehen und für die Zukunft grundsätzlich abzubauen. Dies steht im engen Zusammenhang mit dem unternehmerischen Ziel, Vielfalt in jeglicher Hinsicht zu fördern. Wir leben und/oder arbeiten in einer Stadt mit Menschen mit den unterschiedlichsten Identitäten und sollten daher alles dafür tun, diese Vielfalt auch im Unternehmen abzubilden.

Gerade als IT-Unternehmen ist BerlinOnline abhängig von einem Arbeitsmarkt, der insbesondere in den MINT-Berufen leider noch immer durch einen sehr starken Männerüberschuss geprägt ist. Für uns ist es daher eine wesentliche Aufgabe, vor allem bei der Nachwuchsförderung auf eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter zu achten und Frauen in diesen Berufen besonders zu fördern. Umso schöner ist es, dass wir mit dem ITDZ einen Gesellschafter haben, der ebenso stark darauf abzielt, Frauen in diesen Berufszweigen zu fördern. Wir profitieren auch jetzt schon von den Erfolgen an dieser Stelle. So haben wir mittlerweile duale Studentinnen des ITDZ von BerlinOnline so begeistern können, dass sie hier ihr Praxissemester absolvieren. Dies tun wir natürlich auch vor dem Hintergrund des Personalaufbaus. Wir würden uns freuen, wenn wir an dieser Stelle auch dauerhafte Arbeitsplätze schaffen können.

Grundsätzlich versteht sich BerlinOnline schon immer als sehr familienfreundliches Unternehmen, welches Mitarbeitende jeglichen Geschlechts bei der Frage nach Elternzeit oder Unterstützung für andere familiäre Aspekte bestmöglich unterstützen möchte. Auch wenn es eigentlich nicht erwähnenswert sein sollte, möchten wir dennoch herausstellen, dass wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen Elternzeiten oder Teilzeitarbeit ermöglichen und hier von vornherein jeglichen sich daraus möglicherweise ergebenden Nachteilen entgegenwirken. Flexibilität in den Modellen zu Arbeitszeit und Arbeitsort ist hierfür ebenfalls enorm wichtig, nicht erst seit den Erfahrungen in der Pandemiephase. Diese Flexibilität möchten wir im Sinne aller Mitarbeitenden erhalten und ausbauen.

Wir freuen uns auf eine produktive Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung von BerlinOnline bei der Umsetzung der Maßnahmen unseres Frauenförderplans!

## Vorwort der Frauenvertreterin bei BerlinOnline

Liebe Kolleg:innen,

wir freuen uns sehr, dass die BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG ihren ersten Frauenförderplan vorlegen kann. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein gesamtgesellschaftlicher Anspruch, der künftig auch in unserem Unternehmen zielstrebig verfolgt werden soll.

In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht, an der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung arbeiten wir jedoch noch. Alle Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin, darunter auch BerlinOnline, sind laut Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dazu verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen hinzuwirken und Frauen diesbezüglich gezielt zu fördern. Diese Verpflichtung ist sinnvoll und nötig: In Berlin sind Frauen in Führungspositionen weiterhin stark unterrepräsentiert, verdienen über alle Branchen hinweg weniger Geld als ihre männlichen Kollegen, leisten deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer und nehmen Karriereknicks aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder der Pflege Angehöriger in Kauf. Diese Zustände sind für uns nicht mit einer modernen Arbeitskultur vereinbar und müssen dringend angegangen werden.

Wie ihr aus dem in diesem Frauenförderplan offengelegten Status quo der Gleichstellung bei BerlinOnline herauslesen könnt, gibt es auch bei uns noch einiges zu tun. Beginnend bei unserer fast ausschließlich männlich besetzten Führungsebene über die Geschlechterverteilung in den einzelnen Teams bis hin zur Gehaltsstruktur: eine tatsächliche Gleichstellung von weiblichen und männlichen Kolleg:innen ist bei BerlinOnline noch nicht erreicht. Im dem euch vorliegenden Frauenförderplan haben wir deshalb zusammen mit der Geschäftsführung konkrete personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen beschlossen, um Unterrepräsentanzen im Unternehmen abzubauen und eine echte Geschlechterparität herzustellen.

Als Frauenvertreterinnen nehmen wir unsere Aufgaben und Pflichten aus dem LGG Berlin sehr ernst und setzen uns für eine konsequente und erfolgreiche Umsetzung der hier festgelegten Maßnahmen ein. Gerne stehen wir euch in allen Fragen und Anliegen zum Thema Gleichstellung zur Verfügung. Wir möchten unsere Kolleginnen in ihrem Karriereweg und Arbeitsalltag

bestmöglich unterstützen und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung in der Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen.

Herzliche Grüße,

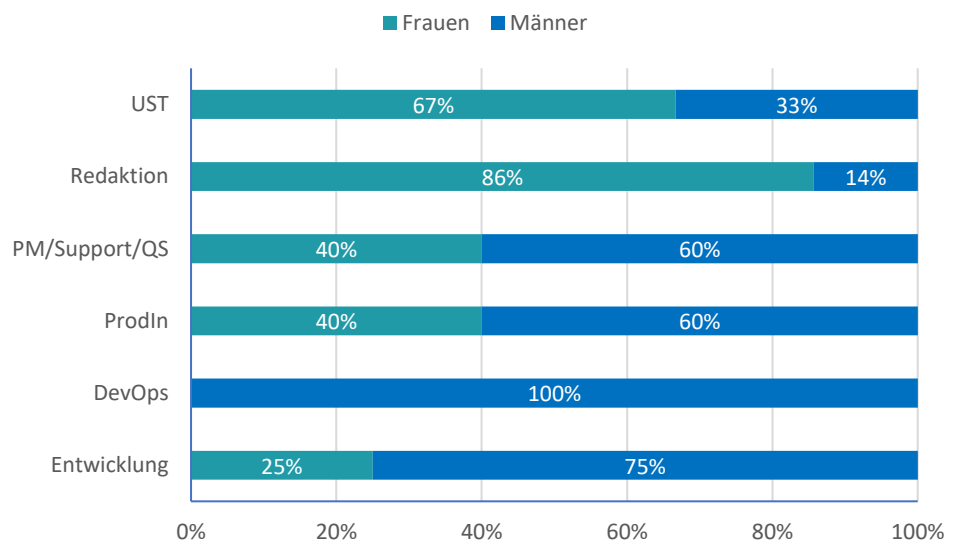
Monika Haider (Frauenvertreterin)

Katie Hahn (stellv. Frauenvertreterin)

## Analyse der Beschäftigungsstruktur

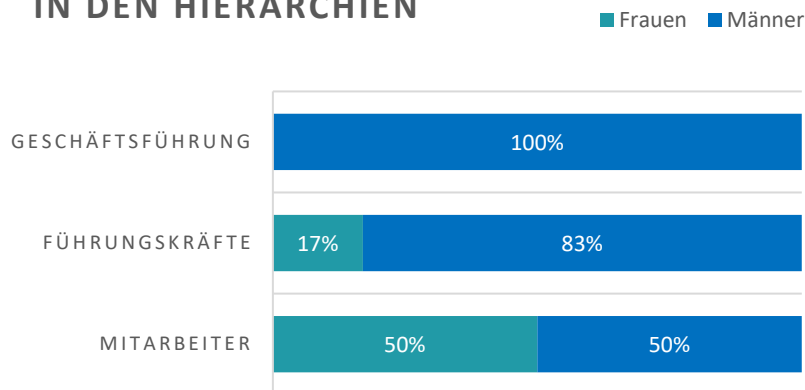
Am 01.03.2023 waren 42 Personen bei BerlinOnline beschäftigt. Aktuell gibt es keine Auszubildenden oder Praktikanten. Der Anteil der Frauen liegt insgesamt bei 43%, das entspricht 18 weiblichen Mitarbeitenden. Die meisten Frauen arbeiten im Team Redaktion, der Frauenanteil liegt hier bei 86%. Die Unternehmensteuerung folgt ihr mit einem Frauenanteil von 67%.

Mitarbeitende in den Teams nach Geschlecht



Das Team DevOps & Betrieb ist das einzige Team ohne weibliche Mitarbeitende, der Frauenanteil liegt hier bei 0%.

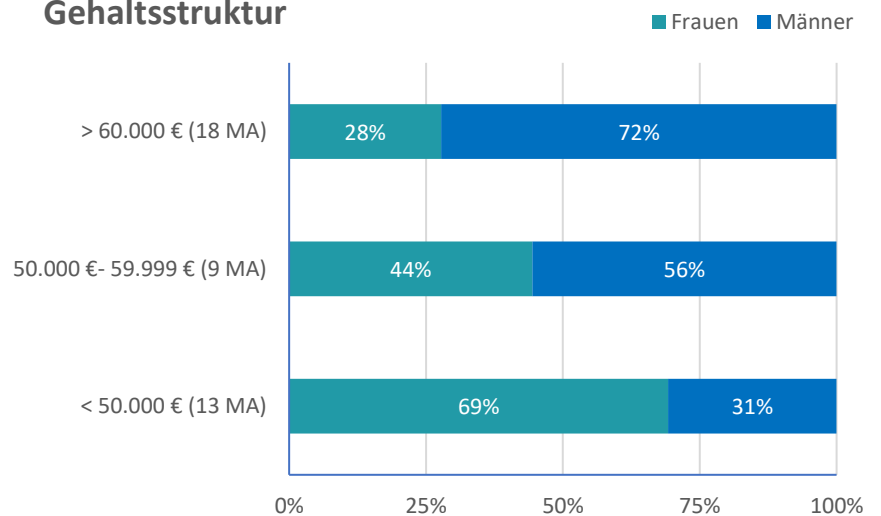
## VERTEILUNG IN DEN HIERARCHIEN



Bei der Betrachtung der Verteilung von Frauen in den drei Hierarchien zeigt, dass Frauen in den beiden höheren Hierarchieebenen deutlich unterrepräsentiert sind. Hier kann bei Neueinstellungen und der Weiterentwicklung und Förderung von weiblichen Mitarbeitenden entgegengewirkt werden, um das Ziel der Angleichung zu erreichen.

Die Clusterung der Jahresgehälter bei BerlinOnline in 3 Gehaltsstufen zeigt folgendes: Bei den Gehältern bis 50.000 € liegt der Frauenanteil bei 69%. In der nächsten Gehaltsgruppe sind 44% Frauen vertreten und in der dritten Gehaltsstufe liegt der Frauenanteil bei 28%.

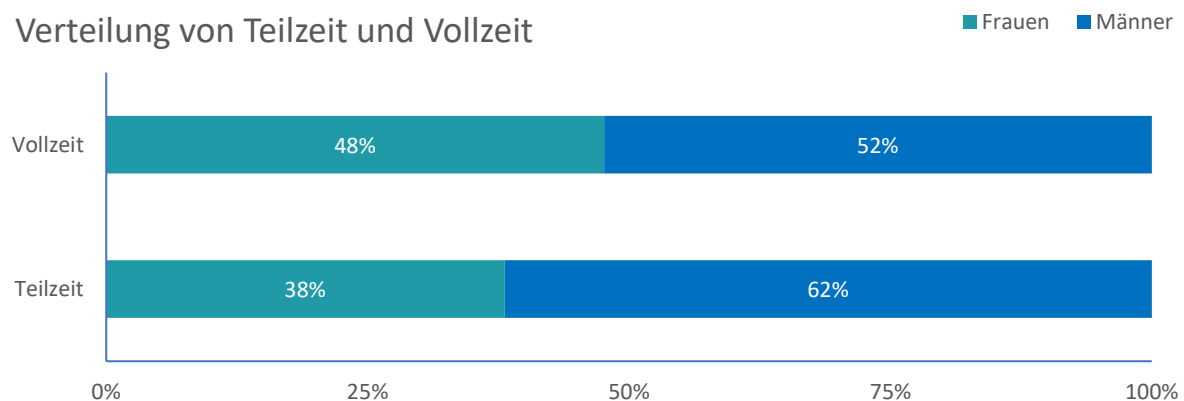
## Gehaltsstruktur





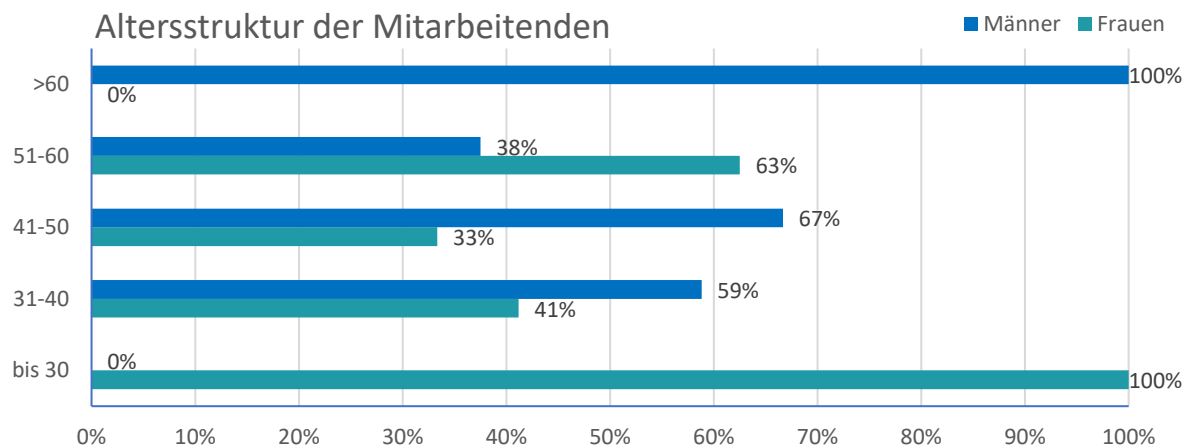
BerlinOnline beschäftigt von den 42 Mitarbeitenden jeweils 21 in Voll- und Teilzeit. In Vollzeit arbeiten mit 48% fast gleich viele Frauen wie Männer. In Teilzeit werden 13 Männer und 8 Frauen beschäftigt. Damit sind 38% der Frauen in Teilzeit tätig.

### Verteilung von Teilzeit und Vollzeit



Beim Blick auf die Altersstruktur von BerlinOnline fällt auf, dass Frauen in der jüngsten Altersklasse bis 30 Jahre und in der Altersklasse der 51-60jährigen mit 100% und 63% überrepräsentiert sind. In den dazwischenliegenden Altersklassen der 31-40jährigen und 41-50jährigen sind Frauen hingegen unterrepräsentiert.

### Altersstruktur der Mitarbeitenden



In den kommenden 15 Jahren werden ca. 23% der Beschäftigten in Rente gehen. Dieser Umstand sowie die zielgerichtete Ansprache von Bewerberinnen in den unterrepräsentierten Altersklassen können hier gegensteuern. Voraussetzung hierfür sind jedoch genügend weibliche Bewerberinnen, insbesondere im IT-Bereich (Entwicklung, DevOps & Betrieb).

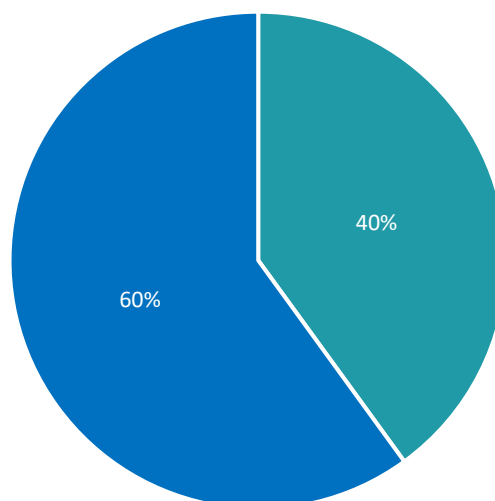
Seit der Kommunalisierung von BerlinOnline zum 01.07.2021 erfolgten 15 Neueinstellungen. Hiervon wurden 6 weibliche Bewerberinnen eingestellt, das entspricht 40% aller Neueinstellungen in den vergangenen 1,5 Jahren.

### Neueinstellungen

01.07.2021 bis 01.03.2023

■ Frauen ■ Männer

Neueinstellungen  
gesamt: 15



## Ziele der Frauenförderung bei BerlinOnline

Frauenförderung ermöglicht mit gezielter Umsetzung von Maßnahmen, dem unterrepräsentierten Geschlecht Aufstiegschancen und die damit einhergehende Eingliederung in Führungspositionen. Grundsätzliches Ziel von BerlinOnline ist es, geschlechterspezifische Einschränkungen noch besser zu überwinden und eine dauerhafte Gleichstellung von Männern und Frauen umzusetzen.

Auch die Schaffung fairer Einkommensperspektiven, die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Geburt eines Kindes oder der Pflege von Angehörigen sind Teil der Frauenförderung. Es ist vor allem Teil der Personalentwicklung, eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern in Unternehmen voranzutreiben und damit langfristig für eine Gleichstellung zu sorgen.

Bei Neubesetzungen sollen Frauen weiterhin aktiv berücksichtigt und bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Die Eingliederung und Förderung weiblicher Mitarbeitender ist außerdem eine Maßnahme, dem zunehmenden Fachkräfteengpass entgegenzuwirken, besonders im Hinblick auf männlich geprägte Berufsbilder wie dem IT-Sektor.

BerlinOnline möchte hier auch entstehende Synergien nutzen, denn weibliche Führungskräfte sind stark in der Kooperation und Konsensbildung, was ein Unternehmen auf lange Sicht erfolgreicher machen kann. Dieser inhaltliche Blick steht auch für eine moderne Unternehmensführung.

Alle Maßnahmen der Frauenförderung sollen Bestandteil der Unternehmenskultur von BerlinOnline werden und im Alltag gelebt und somit selbstverständlich werden.

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Für die Umsetzung der festgelegten Ziele der Frauenförderung bedarf es verschiedener Maßnahmen, die alle zusammenwirken und weibliche Mitarbeitende stärken sollen. Deshalb ist ein Maßnahmenmix im Unternehmen anzustreben, der den vielfältigen Ansprüchen an eine gelungene Frauenförderung gerecht werden kann.

### Maßnahmen zur Personalgewinnung

- ⊕ Einbindung der Frauenvertreterin in alle Schritte der Auswahl- und Einstellungsverfahren
- ⊕ Kooperation mit dem ITDZ: Angebot von Praxissemester- und Praktikumsplätzen für Auszubildende und Duale Studentinnen
- ⊕ Gezielte Ansprache von Bewerberinnen aus Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz auf einschlägigen Veranstaltungen und Portalen
- ⊕ Genderneutral formulierte Stellenausschreibungen
- ⊕ Verwendung folgender Formulierung in Stellenanzeigen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind: „Eine Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht.“

## Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung im Unternehmen

- ⊕ Unterstützung der teamübergreifenden Vernetzung von weiblichen Beschäftigten für die gegenseitige Hilfestellung im Berufsleben durch Freigabe von Arbeitszeit
- ⊕ Anbieten von Fortbildungen, Seminaren, individuelle Coachings und Mentoring in puncto Karriereentwicklung speziell für weibliche Beschäftigte
- ⊕ Befragung aller Mitarbeitenden zu Hindernissen in puncto Einstellung, Fortbildung, Personalentwicklung und Aufstiegschancen von Frauen bei BerlinOnline und anschließend systematisches Angehen der identifizierten Schwerpunktthemen mit gezielten, sinnvollen Maßnahmen
- ⊕ Regelmäßige Überprüfung der Umsetzung von Equal Pay als Bestandteil der jährlichen Gehaltsplanung
- ⊕ Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- ⊕ Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten für Führungspositionen und besondere Berücksichtigung von Frauen in der Führungsnachwuchsentwicklung (LGG §4 Abs. 2)
- ⊕ Teilnahme von Führungskräften an speziellen Seminaren zu Gleichstellungsthemen in regelmäßigen Abständen (alle 2 Jahre) (LGG §9 Abs. 4)
- ⊕ Einführung des Engagements für mehr Gleichstellung von Männern und Frauen als Leistungskriterium für Führungskräfte bei BerlinOnline (Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung nach LGG §3 Abs. 1)

### **Unternehmenskommunikation, -organisation und Öffentlichkeitsarbeit**

- ⊕ Einbindung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen in den Leitfaden zur Unternehmenskultur
- ⊕ Berücksichtigung von Kriterien der Gleichstellung und Frauenförderung bei der Auswahl von Zulieferern, Produkthanbietern, Lieferanten und Dienstleistern in Vergabeprozessen
- ⊕ Einbindung der Frauenvertreterin in alle relevanten Meetings und Sitzungen der Führungskräfte
- ⊕ Verwendung von gendergerechter Sprache in sämtlicher interner und externer Kommunikation
- ⊕ Veröffentlichung des Frauenförderplans auf der Unternehmenswebsite

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- ⊕ Beibehaltung familienfreundlicher Arbeitsmodelle (mobiles Arbeiten, Teilzeit) für alle Beschäftigten
- ⊕ Beibehaltung der flexiblen Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit
- ⊕ Einrichtung von präferierten Meeting-Zeiten: Montag bis Donnerstag von 10 bis 17 Uhr
- ⊕ Ermöglichen der Mitnahme von Kindern ins Büro: Einrichten einer Spielzeugkiste, Möglichkeit der Nutzung des Touchdown-Raumes zum Arbeiten mit Kind

- ⊕ Unterstützung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen: Pflegezeit uneingeschränkt ermöglichen, Kontakt während der Pflegezeit halten, individuelle Lösungen für den Wiedereinstieg (temporäre Teilzeit, mobiles Arbeiten etc.)
- ⊕ Einbindung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Leitfaden zur Unternehmenskultur
- ⊕ Begleitung werdender Mütter vor und während der Elternzeit, Halten des Kontakts zu Mitarbeitenden in Elternzeit um Wiedereinstieg zu vereinfachen
- ⊕ Möglichkeiten zur Fortbildung auch während der Elternzeit anbieten
- ⊕ Förderung des freiwilligen Engagements von Mitarbeitenden, damit sich diese aktiv mit Gleichstellungsfragen, der Stärkung von Frauen und Diversität auseinandersetzen

## Ansprechpersonen

### Frauenvertretung

Frauenvertreterin:

Monika Haider

[frauenvertreterin@berlinonline.de](mailto:frauenvertreterin@berlinonline.de)

Telefon: 030 2327 6132

Stellvertreterin:

Katie Hahn

[frauenvertreterin@berlinonline.de](mailto:frauenvertreterin@berlinonline.de)

Telefon: 030 2327 5328

### weitere Ansprechpersonen

HR-Team:

Doreen Busch

[personal@berlinonline.de](mailto:personal@berlinonline.de)

Telefon: 030 2327 6422