

Bericht nach dem Entgelttransparenzgesetz für 2017 bis 2021

Die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH erfüllt mit diesem Bericht die Anforderungen des § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Der Berichtszeitraum umfasst gemäß § 22 Abs. 1 EntgTranspG die fünf Kalenderjahre, die dem Jahr 2022 vorausgehen, also den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021.

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die HOWOGE bekennt sich zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Als kommunales Wohnungsunternehmen mit dem gesellschaftlichen Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereit zu stellen, sehen wir uns in besonderer Weise verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Menschen sicherzustellen. Das gilt für Mitarbeitende und Mietende gleichermaßen, ganz unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter oder sexueller Identität. Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu fördern, die frei von Diskriminierung ist und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden bietet.

Bereits seit 2009 ist die HOWOGE Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und berichtet nach deren Grundsätzen. Gleichstellung bedeutet für die HOWOGE nicht nur die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, sondern eine umfassende Betrachtung von Diversität in den verschiedensten Dimensionen.

Für die Einhaltung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern setzt sich unsere für diese Aufgabe freigestellte Frauenvertreterin ein. Ein zentrales Element der Gleichstellungsstrategie ist unser jeweils aktuell geltender Frauenförderplan - hier für die Jahre 2019 bis 2025 -, der in enger Zusammenarbeit zwischen der freigestellten Frauenvertreterin und der Personalabteilung entwickelt wird. Dieser enthält zielgerichtete Maßnahmen, die sowohl die Gleichstellung im Arbeitsalltag als auch die Förderung von Frauen in Führungspositionen umfassen. Die Einhaltung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen unterliegen einem kontinuierlichen Monitoring durch die Frauenvertretung.

Bei der Besetzung von Führungspositionen gelten bei der HOWOGE klare Kriterien auf Basis von Stellenprofilen. Wir achten darauf, dass Führungspositionen - wie alle Positionen bei der HOWOGE - unabhängig von Geschlecht oder anderen Differenzierungsmerkmalen nach fachlichen und überfachlichen Qualifikationen besetzt werden. Gleichzeitig fördern wir explizit eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Führungsebenen.

Darüber hinaus fördert die HOWOGE die berufliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden durch ein umfassendes Weiterbildungsprogramm, das auch spezifische Angebote für Frauen und weibliche Führungskräfte beinhaltet.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, sind wir seit 2014 nach dem Audit „Beruf und Familie“ zertifiziert. In diesem Rahmen haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, darunter familienfreundliche Besprechungszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle

sowie die Möglichkeit, befristet oder unbefristet in Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt ist die HOWOGE daran interessiert, den Wünschen der Mitarbeitenden nach einer individuellen Arbeitszeitverteilung innerhalb der Arbeitswoche gerecht zu werden.

2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Die HOWOGE stellt die Entgeltgleichheit durch eine klare, transparente und objektive Vergütungsstruktur sicher. Grundlage dafür ist der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft, der eine gleichwertige Vergütung auf Basis der stellenbezogenen Anforderungen und Aufgaben sicherstellt. Jährlich berichten wir dazu umfassend an das Land Berlin zu dem Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ inklusive einer Analyse der Vergütungsstrukturen.

Die Entgeltgestaltung unterliegt zusätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats und der Kontrolle durch die freigestellte Frauenvertreterin, die insbesondere bei Auswahlverfahren, Eingruppierungsfragen oder auch Prämienvergütungen eingebunden sind

3. Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten

Im Berichtszeitraum betrug die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Jahren aufgeteilt nach Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeit wie folgt:

	Weiblich		Männlich		Gesamt		Summe
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
2017	264	26	184	3	448	29	477
2018	274	39	189	6	464	44	508
2019	289	45	192	8	481	53	534
2020	294	54	202	13	497	67	564
2021	307	57	226	14	532	71	604

Zusammenfassung

Die HOWOGE setzt sich aktiv für Chancengleichheit, Diversität und Entgeltgerechtigkeit ein. Durch transparente Vergütungsstrukturen, gezielte Maßnahmen zur Gleichstellung und die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen gleichberechtigt entlohnt und gefördert werden.

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH



Ulrich Schiller
Geschäftsführer