

MESSE BERLIN  
**FRAUENFÖRDERPLAN**

2022 – 2026

---

# INHALT

---

<b>BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR – BESTANDSAUFNAHME</b>	<b>5</b>
Gesamtüberblick	5
Analyse nach Geschäftsbereichen	7
Analyse der Altersstruktur	8
Frauen in Führungspositionen	8
Analyse nach Entgeltgruppen	10
<b>ZWISCHENBILANZ ZIELVORGABEN 2022 – 2026</b>	<b>11</b>
<b>WEITERFÜHRENDE MASSNAHMEN</b>	<b>12</b>
Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	12
Berufliche Förderung und Qualifizierung	13
Förderungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen	13
Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte	14
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	15
Erhalt der Qualifizierung und Erleichterung des Wiedereinstiegs	16
Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation	17
Begleitende Maßnahmen	1
<b>BERICHTSWESEN UND FRAUENFÖRDERCONTROLLING</b>	<b>18</b>
<b>KONTAKT</b>	<b>19</b>

---

## VORWORT

Wir vertrauen auf Vielfalt!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Vielfalt unserer Belegschaft ist unsere große Stärke. Unser Engagement für die Förderung von Frauen in allen Bereichen unseres Unternehmens spiegelt somit nicht nur unsere Werte wider, sondern auch die Erkenntnis, dass eine vielfältige Belegschaft eine starke und innovative Organisation hervorbringt.

Mit dem aktualisierten Frauenförderplan wollen wir einen aktiven Beitrag leisten, um eine Arbeitsumgebung zu gestalten, in der jede Mitarbeiterin die Möglichkeit hat, ihre Talente zu entfalten und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Dies ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Vielmehr sind wir davon überzeugt, dass wir alle gleichermaßen von einer offenen und diversen Unternehmenskultur profitieren.

Dabei konnten wir in den letzten Jahren einige Erfolge verzeichnen: Die paritätische Verteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen haben wir 2022 erreicht. Bei den Führungskräften auf Bereichs-, Projekt- und Abteilungsleitungsebene insgesamt konnten wir die Frauenquote 2022 auf 58 Prozent steigern. Maßgeblich hierfür war der Anstieg des Frauenanteils auf Abteilungs- bzw. Projektleitungsebene.

Die positiven Entwicklungen werden auch von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, gesehen. So haben 85 Prozent aller Befragten in der Umfrage „Great Place to Work“ 2023 angegeben, dass die Mitarbeitenden bei uns unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt werden. Diese Bewertung von Ihnen zählt zu den Top-10-Werten der Umfrage und macht Mut, dass wir in Sachen Frauenförderung alle gemeinsam den richtigen Weg eingeschlagen haben.

Wir wissen, dass noch weitere Aufgaben zur Förderung der Frauen im Unternehmen vor uns liegen. Dazu zählt unter anderem die Steigerung der Frauenquote bei den Führungskräften im technischen Bereich. Der aktualisierte Frauenförderplan stellt einen umfassenden Rahmen dar, um sicherzustellen, dass Frauen in allen Hierarchiestufen gleiche Chancen erhalten.

Lassen Sie uns weiter gemeinsam an einer Unternehmenskultur arbeiten, in der Chancengleichheit und Gleichstellung selbstverständlich ist.



Geschäftsführung



Frauenvertretung

Berlin, August 2023

## BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR – BESTANDSAUFNAHME

### Gesamtüberblick

Am 31. Dezember 2022 waren einschließlich der Geschäftsführung 521 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig. Mit 335 Frauen lag der Frauenanteil bei 64,3%. Derzeit arbeiten insgesamt 112 Beschäftigte in Teilzeit. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 92,9%. 314 Frauen befinden sich in unbefristeter und 21 Frauen in befristeter Stellung.

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>100,00%</b>	<b>64,30%</b>
<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>302</b>	<b>160</b>	<b>462</b>	<b>88,68%</b>	<b>65,37%</b>
<b>davon unbefristet</b>	<b>295</b>	<b>158</b>	<b>453</b>	<b>86,95%</b>	<b>65,12%</b>
davon in Teilzeit	97	4	101	19,39%	96,04%
davon in Vollzeit	198	154	352	67,56%	56,25%
<b>davon befristet</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1,73%</b>	<b>77,78%</b>
davon in Teilzeit	0	0	0	0,00%	0,00%
davon in Vollzeit	7	2	9	1,73%	77,78%
<b>Außer tariflich Beschäftigte</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>4,41%</b>	<b>43,48%</b>
<b>davon unbefristet</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>4,41%</b>	<b>43,48%</b>
davon in Teilzeit	0	0	0	0,00%	0,00%
davon in Vollzeit	10	13	23	4,41%	43,48%
<b>Geschäftsführung</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,00%</b>
<b>ATZ-Arbeitsphase</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>2,50%</b>	<b>69,23%</b>
<b>davon unbefristet</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>2,50%</b>	<b>69,23%</b>
davon in Teilzeit	2	0	2	0,38%	100,00%
davon in Vollzeit	7	4	11	2,11%	63,64%
<b>Auszubildende TVöD</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2,30%</b>	<b>75,00%</b>
<b>Werkstudenten/ Sonstige</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1,73%</b>	<b>55,56%</b>

Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur (einschließlich Geschäftsführung), Stand 31. Dezember 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>100,00%</b>	<b>64,30%</b>
davon in Teilzeit	104	8	112	21,50%	92,86%
davon in Vollzeit	231	178	409	78,50%	56,48%

Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur nach Teil- und Vollzeit (einschließlich Geschäftsführung), Stand 31. Dezember 2022

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>100,00%</b>	<b>64,30%</b>
<b>davon unbefristet</b>	<b>314</b>	<b>175</b>	<b>489</b>	<b>93,86%</b>	<b>64,21%</b>
davon in Teilzeit	99	4	103	19,77%	96,12%
davon in Vollzeit	215	171	386	74,09%	55,70%
<b>davon befristet</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>6,14%</b>	<b>65,63%</b>
davon in Teilzeit	5	4	9	1,73%	55,56%
davon in Vollzeit	16	7	23	4,41%	69,57%

Abbildung 3: Beschäftigtenstruktur nach Befristung (einschließlich Geschäftsführung), Stand 31. Dezember 2022

Der Anteil an Frauen in Vollzeitbeschäftigung liegt bei 56,5%. Bei einer Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung ergibt sich ein Frauenanteil von ca. 92,9%. Somit hat sich der Anteil von Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten noch einmal um 8% erhöht.

Der Frauenanteil bei den aktiven Auszubildenden zum Lehrjahresbeginn im Jahr 2022 liegt bei 79%.

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>100,00%</b>	<b>78,57%</b>
Ausbildungsjahr 2021	6	1	7	50,00%	42,85%
Ausbildungsjahr 2022	5	2	7	50,00%	35,71%

Abbildung 4: Anzahl der in der kaufmännischen Ausbildung bzw. im dualen Studium befindlichen Frauen je Berufsbild zum jeweiligen Ausbildungsbeginn. Folgende Ausbildungen werden angeboten: Duales Studium BWL – Messe-, Kongress- & Eventmanagement (MKE), duales Studium Technisches Facility Management (TFM), duale Ausbildung Veranstaltungskaufleute (VK), duale Ausbildung Kaufleute Digitalisierungsmanagement (KD), duale Ausbildung Marketingkommunikation (KM) und duale Ausbildung Kaufleute für Büromanagement

### Analyse nach Geschäftsbereichen

Im Einzelnen ergibt sich für die einzelnen Geschäftsbereiche inklusive der Geschäftsführung zum Stichtag 31. Dezember 2022 folgender Frauenanteil:

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>100,00%</b>	<b>64,30%</b>
<b>CEO</b>	<b>209</b>	<b>57</b>	<b>266</b>	<b>51,06%</b>	<b>78,57%</b>
CEO-CC	24	4	28	5,37%	85,71%
CEO-CEO	1	2	3	0,58%	33,33%
CEO-CL	8	2	10	1,92%	80,00%
CEO-GE	37	6	43	8,25%	86,05%
CEO-IC	31	10	41	7,87%	75,61%
CEO-LS	33	9	42	8,06%	78,57%
CEO-MM	22	4	26	4,99%	84,62%
CEO-MS	14	7	21	4,03%	66,67%
CEO-PN	5	4	9	1,73%	55,56%
CEO-PS	7		7	1,34%	100,00%
CEO-TL	27	9	36	6,91%	75,00%
<b>CFO</b>	<b>124</b>	<b>129</b>	<b>253</b>	<b>48,56%</b>	<b>49,01%</b>
CFO-BR/FV	2	2	3	0,77%	50,00%
CFO-CFO	1	1	2	0,38%	50,00%
CFO-CO	7	2	9	1,73%	77,78%
CFO-CP	11	5	16	3,07%	68,75%
CFO-ES	28	65	93	17,85%	30,11%
CFO-FI	21	4	25	4,80%	84,00%
CFO-HR	28	7	35	6,72%	80,00%
CFO-HS	1	1	2	0,38%	50,00%
CFO-IT	12	19	31	5,95%	38,71%
CFO-RA	4		4	0,77%	100,00%
CFO-RS	9	23	32	6,14%	28,13%
<b>Sonstige</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,38%</b>	<b>100,00%</b>

Abbildung 5: Anzahl der Frauen in den einzelnen Geschäftsbereichen

In den technischen Bereichen Event Services, Real Estate & Safety sowie IT sind Frauen unterrepräsentiert. In allen anderen Bereichen sind Frauen stark überrepräsentiert.

### Analyse der Altersstruktur

Aufgrund der geringen Einstellzahlen während der Pandemie sowie dem Aussetzen der Ausbildung für ein Jahr ist der Altersdurchschnitt zum Stichtag 31. Dezember 2022 von 42 Jahren im Jahr 2020 auf 44 Jahre gestiegen. Frauen sind mit rund 43 Jahren im Schnitt wie bisher drei Jahre jünger als Männer.

Peergroup	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil w %	davon FK
0 - 25	21	6	27	77,78%	0
26 - 30	27	7	34	79,41%	0
31 - 35	31	25	56	55,36%	1
36 - 40	70	19	89	78,65%	11
41 - 45	51	27	78	65,38%	9
46 - 50	47	31	78	60,26%	11
51 - 55	35	33	68	51,47%	6
56 - 60	33	20	53	62,26%	6
61 - 66	20	18	38	52,63%	2
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>64,30%</b>	<b>46</b>

Abbildung 6: Altersverteilung der Beschäftigten (einschließlich Geschäftsführung und Auszubildenden), Stand 31. Dezember 2022

	Min	Max	Ø Frauen	Ø Männer	Gesamt
<b>Alter</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>42,9</b>	<b>46,0</b>	<b>44,1</b>

Abbildung 7: Altersverteilung der Beschäftigten (einschließlich Geschäftsführung und Auszubildenden), Stand 31. Dezember 2022

### Frauen in Führungspositionen

Die Besetzung von Frauen und Männern in Führungspositionen ist nahezu paritätisch. Auf allen Ebenen ist der Frauenanteil in Führungspositionen weiter gestiegen und liegt nunmehr bei 51%. Auf der Abteilungs- und Projektleitungsebene sind Frauen mit 73,5% überrepräsentiert. Auf der Bereichsleitungsebene sind Frauen mit 25% und auf Teamleitungsebene mit 43% unterrepräsentiert.

Die Geschäftsführungsebene (1. Führungsebene) besteht aus zwei Männern (Stand 31.12.2022).

Beschäftigtenstruktur Allgemein	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>82</b>	<b>51,22%</b>
davon in Teilzeit	9	0	9	100,00%
davon in Vollzeit	33	40	73	45,21%
<b>FE 1 (GF)</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>
davon in Teilzeit	0	0	0	0,00%
davon in Vollzeit	0	2	2	0,00%
<b>FE 2 (BL)</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>25,00%</b>
davon in Teilzeit	0	0	0	0,00%
davon in Vollzeit	4	12	16	25,00%
<b>FE 3 (AL/ PL)</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>73,53%</b>
davon in Teilzeit	5	0	5	100,00%
davon in Vollzeit	20	9	29	68,97%
<b>FE 4 (TL/ SL)</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>43,33%</b>
davon in Teilzeit	4	0	4	100,00%
davon in Vollzeit	9	17	26	34,62%

Abbildung 8: Frauenanteil in den einzelnen Führungsebenen, Stand 31. Dezember 2022



Analyse nach Entgeltgruppen

	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt in %	Frauenanteil in %
<b>Gesamt</b>	<b>335</b>	<b>186</b>	<b>521</b>	<b>100,00%</b>	<b>64,30%</b>
E5	0	1	1	0,19%	0,00%
E6	5	5	10	1,92%	50,00%
E7	2	10	12	2,30%	16,67%
E8	20	10	30	5,76%	66,67%
E9	0	0	0	0,00%	0,00%
E9A	30	10	40	7,68%	75,00%
E9B	56	21	77	14,78%	72,73%
E9C	6	3	9	1,73%	66,67%
E10	81	33	114	21,88%	71,05%
E11	45	10	55	10,56%	81,82%
E12	36	38	74	14,20%	48,65%
E13	6	11	17	3,26%	35,29%
E14	26	11	37	7,10%	70,27%
E15	3	3	6	1,15%	50,00%
E15UE	0	1	1	0,19%	0,00%
CFO / CEO	0	2	2	0,38%	0,00%
AT	10	14	24	4,61%	41,67%
<b>Gesamt Ausbildung</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2,30%</b>	<b>75,00%</b>

Abbildung 9: Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht, Stand 31. Dezember 2022 (ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase)



## ZWISCHENBILANZ ZIELVORGABEN 2018-2024

1. Der Frauenanteil ist für die Bereichsleitungs- und Abteilungsleitungs- bzw. Projektleitungsebene von mindestens 35% bis zum 30. Juni 2017, von mindestens 42% bis 2020 und mindestens 50% bis 2025 festgelegt.<sup>2</sup>

Im Juni 2017 lag der Anteil von Frauen auf Bereichs- und Abteilungs- bzw. Projektleitungsebene (Ebene 2 und 3) bei 51,8%. Im Jahr 2019 lag der Anteil bei 56,5. Die Zielvorgabe von 50% wurde bereits vorzeitig im Jahr 2019 erreicht. Im Jahr 2022 ist der Anteil auf 58% gestiegen. Maßgeblich hierfür war der Anstieg des Frauenanteils auf Abteilungs- bzw. Projektleitungsebene um 6,22% (Ebene 3).

Darüber hinaus ist der Anteil von Frauen in allen Führungspositionen (Ebene 1 bis 4) in Summe im Vergleich zu 2019 um rund 2% auf 51% gestiegen.

2. Gewährleistung gleicher Zugangschancen für Frauen und Männer zu allen Positionen, Tätigkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen

Stellenausschreibungen und Verfahren werden grundsätzlich neutral ausgeschrieben. Bewerbungen von Menschen (m/w/d) mit Schwerbehinderung sowie Gleichgestellter und Migrationshintergrund sind jederzeit erwünscht. Die Messe Berlin GmbH sucht Mitarbeiter:innen, die unsere Unternehmenswerte teilen, unabhängig vom Geschlecht, von ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund oder ihrer aktuellen Lebenssituation. Gleiche Zugangschancen werden somit auf allen Ebenen gewährleistet.

Mit 62% Anteil von Frauen an allen Seminarteilnahmen nehmen Frauen die Weiterbildungsangebote im Unternehmen gleichberechtigt wahr. Darüber hinaus bietet die Messe Berlin GmbH explizit frauenspezifische Seminar, wie zum Beispiel „Frauen im Business“ an.

3. Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privat

Zur noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bietet die Messe Berlin GmbH flexible Arbeitszeitmodelle sowie Angebote rund um mobiles Arbeiten an. Die geltende Mobile Office Regelung wurde nach der Pandemie dauerhaft auf 40% im Monatsdurchschnitt erhöht, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen gerecht zu werden. Darüber hinaus können Kinder im Bedarfsfall auch mit zur Arbeit gebracht werden. Hierzu kann das eigens geschaffene Eltern-Kind-Büro sowie der Still- und Ruheraum genutzt werden. Seit 2019 bietet die Messe Berlin GmbH zur Unterstützung von Müttern und Vätern eine Kinder-Ferienbetreuung an, die allerdings in der Pandemie pausiert hat. Die Messe Berlin wurde im Rahmen einer umfangreichen Analyse des Marktforschungsunternehmens statista als Top-Arbeitgeber Diversity 2022 ausgezeichnet.

<sup>2</sup> Zielvorgabe aus dem Geschäftsbericht Messe Berlin

#### 4. Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung

Mit der Einführung eines konzernweiten Social Intranets wurde eine Kommunikationsplattform geschaffen. Für die Themen Frauenförderung und Gleichstellung wurden unter der Überschrift Corporate Social Responsibility dezidierte Informationsbereiche geschaffen. Darüber hinaus hat die Frauenvertreterin einen eigenen Social Intranetkanal.

#### 5. Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Die Frauenvertreterin hat die Mitarbeiter:innen darüber hinaus über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention informiert. Weiterhin gibt es Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Führungskräfte trainings wurden zum Thema Unconscious Bias und dem Landesantidiskriminierungsgesetz implementiert. Auch das AGG & LGG finden in den Führungskräfte trainings Berücksichtigung mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Unternehmenskultur aktiv zu vermitteln.



### Berufliche Förderung und Qualifizierung

#### Förderungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Schulungsangebote richten sich an den gesamten Mitarbeiter:innenkreis. Diese werden auch gezielt an Frauen adressiert.	Human Resources	fortlaufend
Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt, wie Vollzeitbeschäftigten.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Es wird Frauen ermöglicht, im Rahmen der geltenden Regelungen, ein Coaching in Anspruch zu nehmen.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Der Besuch von frauenspezifischen Seminaren (z. B. Frauen im Business) wird unterstützt.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Es besteht das Angebot, ein Seminar zur geschlechterspezifischen Stressbewältigung zu besuchen.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Mitarbeiter:innen erhalten die Möglichkeit, ihr nebenberufliches Studium (Bachelor/ Master) finanziell und zeitlich unterstützen zu lassen.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Zur Förderung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit sowie zur Sensibilisierung für die Auswirkungen der eigenen Arbeit im Hinblick auf Chancen und Risiken in anderen Bereichen des Unternehmens, werden Hospitationen ermöglicht.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend

## WEITERFÜHRENDE MAßNAHMEN

### Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Vakanzen werden diskriminierungsfrei formuliert. Sie enthalten sowohl die weibliche, männliche und geschlechtsneutrale Ansprache. Die Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle.	Human Resources	fortlaufend
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, in das Auswahlverfahren einzubeziehen.	Human Resources	fortlaufend
Wird ein Auswahlgremium (z. B. im Rahmen eines Assessment Center) etabliert, wird versucht, es paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.	Human Resources	fortlaufend
Wir identifizieren Bewerbungskanäle, über die wir Frauen in unterrepräsentierten Bereichen gezielt ansprechen.	Human Resources, Frauenvertretung	fortlaufend

**Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte**

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Führungskräfte haben die Gelegenheit, an speziellen Formaten zum Thema Diversity/Vielfalt im Unternehmen (z. B. „Schutz vor sexueller Belästigung“ und „AGG/LGG /LADG sowie Unconscious Bias“) teilzunehmen und werden über entsprechende Veranstaltungen informiert.	Human Resources	fortlaufend
Führungskräfte werden zum Thema „Vielfalt fördern und wertschätzen“ sensibilisiert. Entsprechende Leitlinien sind in den unternehmensinternen Führungskriterien verankert.	Geschäftsführung	fortlaufend
Frauenförderung ist in den Pflichtmodulen der Führungskräfte trainings verankert. Wie zum Beispiel: Mitarbeitendengespräche und Interviewtraining. Führungskräfte werden dabei in der Potentialerkennung und -entwicklung geschult.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Im Rahmen der Mitarbeitendengespräche legen die Führungskräfte individuelle Fortbildungs- bzw. Entwicklungsziele mit ihren Mitarbeiter:innen fest.	Führungskräfte	fortlaufend



**Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Für die Kinderbetreuung in Notfällen steht ein vollausgestattetes Eltern-Kind-Büro zur Verfügung.	Human Resources	fortlaufendes Angebot
Für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen besteht die Möglichkeit bei Bedarf jederzeit einen Still- und Ruheraum zu nutzen. Die Möglichkeit des Rückzuges im Bedarfsfall steht auch allen anderen Mitarbeiter:innen zur Verfügung.	Human Resources	fortlaufendes Angebot
Es ist möglich, Unterstützung bei Herausforderungen im beruflichen oder privaten Alltag und der Lösungsfindung (auch bei Krisen und Notfällen – beispielsweise ein Unfall, Krankheit, Pflege von Angehörigen) durch eine externe und vertrauliche Mitarbeitendenberatung zu erhalten.	Sozialberatung	fortlaufendes Angebot, seit 2017
Es besteht die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit durch mobiles Arbeiten im Rahmen der auf 40% ausgeweiteten Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Die Angebote flexibler Arbeitszeitgestaltung sind grundsätzlich für alle Mitarbeiter:innen geschaffen, z. B. flexible Arbeitszeit, Gleitzeit, Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Sofern die betrieblichen Belange und Abläufe es zulassen, wird weiterhin allen Anträgen nach Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Aufgabenübernahme und -wahrnehmung in Führungspositionen nicht benachteiligt. Auch wirkt sich die Ausübung der Teilzeit nicht nachteilig auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus.	Führungskräfte	fortlaufend
Die Messe Berlin bietet spezielle Ferienbetreuungsangebote für die Kinder der Mitarbeitenden in den Sommerferien an.	Frauenvertreterin	jährlich



**Erhalt der Qualifizierung und Erleichterung des Wiedereinstiegs**

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Alle Mitarbeiterinnen, die in eine Beurlaubung wegen Familienaufgaben gehen, werden über wichtige Regelungen u. a. zum Mutterschutz, zur Elternzeit beziehungsweise zur Pflegezeit informiert. In einem persönlichen Gespräch wird geklärt, wie diese Zeit und die Rückkehr gestaltet werden. Die Frauenvertretung stellt für die Zeit des Mutterschutzes sowie der Elternzeit ein umfangreiches Informationspaket zur Verfügung, das bei Bedarf abgerufen werden kann. Die Frauenvertretung berät die Mitarbeiterinnen in allen Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit und hält bei Bedarf Kontakt zu den Kolleginnen während ihrer Abwesenheit.	Frauenvertretung, Human Resources	fortlaufend
Es wird Kontakt zu den Mitarbeiter:innen, die wegen Familienaufgaben beurlaubt sind, gehalten. Auf Wunsch erhalten Mitarbeiter:innen, die beurlaubt oder freigestellt sind, Informationen zu fachlichen und fachübergreifenden Seminaren sowie Stellenausschreibungen.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Mitarbeiter:innen können während der Freistellung für Familienaufgaben an den Seminarangeboten und an internen Mitarbeiter:innenveranstaltungen teilnehmen. Hierdurch wird ein Wiedereinstieg erleichtert.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend
Führungskräfte informieren Mitarbeiter:innen während der Beurlaubung über mögliche wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet und prüfen frühzeitig <sup>2</sup> welche Einsatzmöglichkeiten voraussichtlich bestehen. Führungskräfte und Human Resources planen und führen ein Rückkehrgespräch mit den Mitarbeiter:innen durch.	Führungskräfte, Human Resources	fortlaufend

**Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation**

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Im Rahmen des überarbeiteten „Code of Conduct“ verpflichtet sich die Messe Berlin zu einem Klima der Offenheit und Vielfalt, des Vertrauens und des gegenseitigen Respektes – unabhängig von Aufgabe, Person und Funktion. Jede:r Beschäftigte soll die gleichen Chancen erhalten und wird ungeachtet von ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Schwangerschaft, Gesundheit, Behinderung oder sonstiger Merkmale vorbehaltlos behandelt.	Geschäftsführung, Führungskräfte, Corporate Governance	seit 2019
Bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten wird auf eine gendergerechte Sprache und die Präsenz von Frauen auf Bildern geachtet. Darüber hinaus ist generell auf eine angemessene, diskriminierungsfreie Darstellung von Frauen in allen internen und externen Veröffentlichungen (analog und digital) zu achten.	Geschäftsführung, Corporate Communication	fortlaufend
Es wird ein unternehmensweit gültiger Leitfaden für das Formulieren von geschlechtersensiblen Texten erarbeitet und veröffentlicht.	Corporate Communication, Frauenvertretung	Mai 2023
In allen Handlungsleitlinien, Präsentationen und Schulungen zu Sprache und Stil, wird eine geschlechterneutrale Sprache genutzt.	Führungskräfte, Human Resources, Corporate Communication	fortlaufend



<sup>2</sup>Spätestens 6 Monate vor Beendigung der Beurlaubung

### Begleitende Maßnahmen

Maßnahmen	Verantwortlichkeiten	Termin
Ein professioneller Auftritt im Social Intranet zum Thema Frauenförderung ist vorhanden und wird stetig aktualisiert und weiterentwickelt.	Frauenvertretung	seit 2017
Die Frauenvertretung ist Anlaufstelle für die von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen. Weitere Anlaufstellen können der Betriebsrat und Human Resources sein. Als neutrale Beratungsstelle steht ebenfalls eine externe Mitarbeiterberatung zur Verfügung.	Führungskräfte, Human Resources, Sozialberatung, Frauenvertretung, Betriebsrat	fortlaufend

## BERICHTSWESEN UND FRAUENFÖRDERCONTROLLING

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans ist Aufgabe der Geschäftsführung sowie Führungsaufgabe.

Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Frauenvertreterin und Human Resources zur Sicherung der im Frauenförderplan gesetzten Ziele und Maßnahmen unter Betrachtung der dafür nötigen Kennzahlen und Analysen statt.

## KONTAKT

### Frauenvertreterin, Messe Berlin GmbH

Messedamm 22  
14055 Berlin  
Telefon: 030 3038 2249  
E-Mail: frauenvertretung@messe-berlin.de

### Human Resources, Messe Berlin GmbH

Messedamm 22  
14055 Berlin  
Telefon: 030 3038 3260  
E-Mail: vielfalt@messe-berlin.de



