

2.  
AUFLAGE

**Frauen.**

**Ohne uns geht nichts!**

**Frauenförderplan 2022–2028**

**BVG**

WEIL WIR DICH LIEBEN.

## **Inhalt**

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>	<b>5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Geltungsbereich/Rechtsgrundlage.....</b>	<b>4</b>	5.1 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit.....	13
<b>2. Ziele .....</b>	<b>4</b>	5.2 Teilzeitarbeit.....	13
<b>3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....</b>	<b>4</b>	5.3 Mobiles Arbeiten .....	14
3.1 Stellenausschreibungen.....	6	5.4 Familienbedingte Auszeit .....	14
3.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung .....	6	<b>6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....</b>	<b>17</b>
3.3 Bewerbungsstatistik .....	8	6.1 Definition .....	17
3.4 Ausbildung, beruflicher Einstieg und Direkteinstieg.....	8	6.2 Prävention.....	17
3.5 Einstellung und Übernahme .....	9	6.3 Dienstliche Folgen einer sexuellen Belästigung .....	17
3.6 Nachfolgesicherung .....	9	6.4 Unterstützung der Betroffenen .....	17
<b>4. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit .....</b>	<b>10</b>	<b>7. Umsetzung des Frauenförderplans.....</b>	<b>17</b>
4.1 Dialog zur Gleichstellungspolitik.....	10	<b>Impressum .....</b>	<b>4</b>
4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	10		
4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte	10		
4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte .....	11		
4.3 Spezielle Seminare .....	12		
4.4 Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit .....	12		
4.5 Geschlechtergerechte Publikationen.....	12		
4.6 Controlling zur Erhöhung der Chancengleichheit.....	12		



## **Vorwort**

Liebe Kolleg\*innen,

die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein gesamtgesellschaftlicher Anspruch, der auch in unserem Unternehmen zielstrebig verfolgt wird.

Der Frauenförderplan ist dabei ein wichtiges Instrument, um mit und für die BVG einen wichtigen Beitrag auf diesem Weg zu leisten. Dabei nehmen wir die BVG als Ganzes in den Blick und stellen verschiedene Handlungsfelder in den Fokus. Übergeordnetes Ziel bleibt, Frauenanteile zu erhöhen und damit Chancengleichheit zu sichern und eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen. Aus unserer täglichen Arbeit wissen wir, wie erfolgreich gemischtgeschlechtliche Teams zusammenarbeiten und auch, wie bemerkenswert positiv sie unsere Unternehmenskultur beeinflussen. Dabei profitieren Männer und Frauen in gleichem Maße voneinander und treten nicht in Konkurrenz.

Die damit verbundenen Herausforderungen sind uns bewusst, und wir scheuen uns nicht davor, uns stetig weiterzuentwickeln und unser alltägliches Denken und Handeln auch zu hinterfragen. Alle Führungskräfte und Mitarbeitende sind aufgefordert, sich hieran zu beteiligen – denn Gleichstellung ist ein Gemeinschaftsprojekt.

Lasst uns also gemeinsam eine Unternehmenskultur formen, die auf Chancengleichheit und Gleichstellung ausgelegt ist. Dazu gehört auch, mit Floskeln wie „Das haben wir schon immer so gemacht“ zu brechen, um weiterhin innovativ, handlungsfähig und attraktiv auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt zu bleiben.

Auch mit der Revision des Frauenförderplans im Jahr 2024 bleiben wir unserem gemeinschaftlichen Ziel verbunden, den Frauenanteil auf allen Ebenen der BVG bis 2025 auf mindestens 27 Prozent zu erhöhen. Hier sehen wir bereits positive Entwicklungen, z.B. gesteigerte Frauenanteile auf den Führungsebenen, die uns bestärken, unseren eingeschlagenen Kurs weiterzuverfolgen. Gleichzeitig bleiben unsere Handlungsfelder in ihrer Gesamtheit im Fokus, wie Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Frauenförderplan baut auf der Personalpolitik der vergangenen Jahre auf. Hier gilt es, auch immer wieder danach zu schauen, welche Maßnahmen und Ideen Mitarbeitende und Führungskräfte selbst in ihren eigenen Bereichen mitgestalten können. Daher verstehen wir den Frauenförderplan als ein lebendiges Dokument, das im Arbeitsalltag als Inspiration dienen soll.

Für uns sind die Erhöhung des Frauenanteils und die Gestaltung von Gleichstellung nicht nur ein wichtiger Beitrag zum künftigen unternehmerischen Erfolg, sondern vor allem eine Frage der Gerechtigkeit. Dieses ambitionierte Ziel bringen wir nur gemeinschaftlich voran – also steigt ein und lasst uns gemeinsam Chancengleichheit leben!

**Henrik Falk**  
Vorstandsvorsitzender

**Jenny Zeller-Grothe**  
Vorständin Personal  
und Soziales

**Andrea Biskup**  
Gesamtfrauenvertreterin

## 1. Geltungsbereich/Rechtsgrundlage

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist die BVG verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der BVG AöR und trat erstmals am 01. Dezember 2003 in Kraft. Er umfasst einen Zeitraum von sechs Jahren und wird alle zwei Jahre der aktuellen Entwicklung angepasst.

Das LGG Berlin regelt in § 4 die Erstellung von Frauenförderplänen für die Einrichtungen, die diesem Gesetz unterliegen. Demnach hat jedes Unternehmen auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Frauenförderplan zu erstellen.

## 2. Ziele

Zur Erreichung der Gleichberechtigung und Abschaffung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen werden folgende Ziele formuliert:

- Umsetzung der am 11. Mai 2022 beschlossenen Frauenquote bis 2025 auf 27 % in der BVG AöR; dies findet sich in dem allgemeinen Teil der Zielvereinbarung außertariflicher Führungskräfte wieder
- Anpassung der Arbeitsbedingungen an die jeweiligen Bedürfnisse insbesondere der weiblichen Beschäftigten (z. B. Sozialräume /Ruheräume oder Anschaffung von leichter bzw. einfacher zu handhabenden technischen Hilfsmitteln wie Maschinen, Geräten und Werkzeugen mit Fokus auf deren Gewicht)
- Ständige Gestaltung und Anpassung der Rahmenbedingungen, um die Attraktivität als Arbeitgeber für Frauen weiter zu fördern
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung
- Weiterentwicklung der individuellen und anlassbezogenen Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen (z. B. bei notwendiger Betreuung von Kindern oder Angehörigen oder Betriebsferien der Kitas)

Die Konkretisierung der Zielsetzung erfolgt im Rahmen der Ausführung zu den einzelnen Punkten.

## 3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

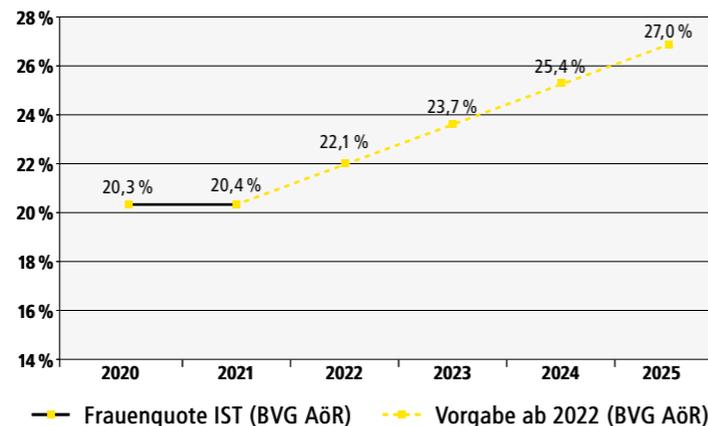
In diesem Sinne bedeutet Gleichstellung die Realisierung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Für das Unternehmen bedeutet das, bestehende Unterrepräsentanzen zu beseitigen. Eine ständige Analyse der Beschäftigtenstruktur wird vorgenommen.

Gender Mainstreaming bezeichnet eine Handlungsstrategie der Gleichstellungspolitik, die voraussetzt, dass alle Maßnahmen auf ihre Auswirkung auf die Lebensrealitäten aller Geschlechter zu prüfen sind und die Geschlechtergerechtigkeit voranbringen. Der Begriff Gender Mainstreaming kommt aus dem Englischen und setzt sich zusammen aus den Begriffen „Gender“ (Geschlecht) und „Mainstream“ (Hauptströmung). Gemeint ist hierbei, „alles auf die Geschlechterfrage hin zu überprüfen“.

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Überarbeitung aller Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die Beteiligten den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen und auf allen Ebenen respektieren.

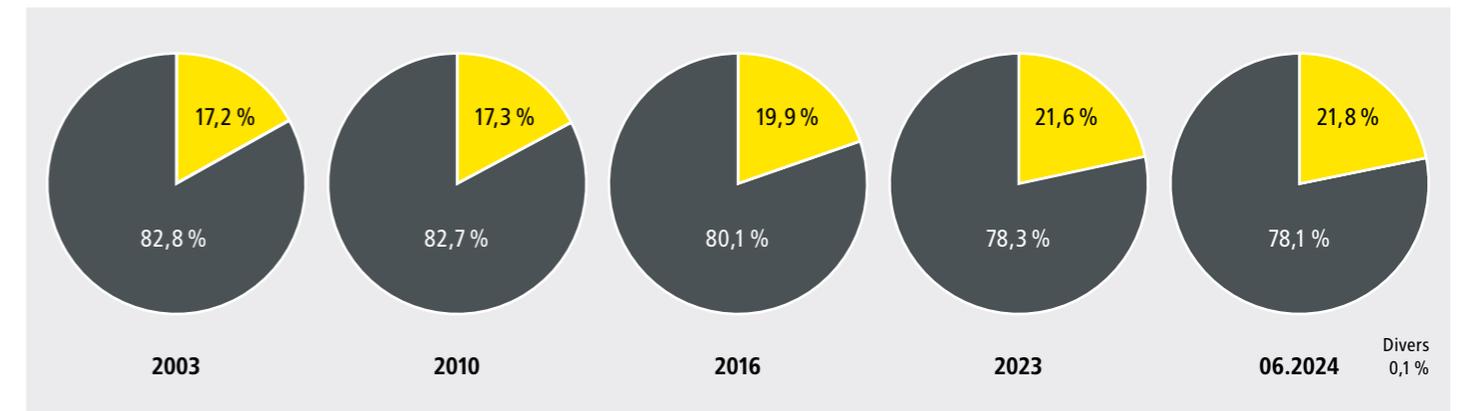
Damit Gender Mainstreaming keine Frage individueller Motivation bleibt und erfolgreich angewendet werden kann, ist es erforderlich, die eigene Geschlechterordnung zu hinterfragen und sich für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive als neue Methode sowie als Qualitäts- und Förderkriterium zu sensibilisieren.



### Personalbestand BVG AöR nach Geschlecht

Ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und Auszubildende (ausgewählte Stichtage)

Frauenanteil Männeranteil



### 3.1 Stellenausschreibungen

Die Gleichstellung zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen Frauen und Männern ab. Die Regelungen des § 5 Absatz 1 LGG zu Stellen und Funktionen sind zu beachten.

Die Ausschreibungen haben so zu erfolgen, dass sie gleichermaßen für alle Geschlechter gelten. In allen Medien der Bewerberkommunikation ist auf eine gendergerechte Ansprache zu achten. Das beinhaltet:

- dass in der Bildsprache mindestens genauso viele Frauen wie Männer abgebildet sind;
- dass die betrieblich vereinbarten Grundsätze zur gendergerechten Sprache entsprechend der aktuellen Vorstandsverfügung und den aktuellen Leitfäden in den Texten berücksichtigt werden;
- dass die kommunizierten Inhalte an den Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Frauen ausgerichtet werden (Formulierungen in den Stellenausschreibungen der BVG sind also so zu wählen, dass sich Frauen verstärkt von den Angeboten angesprochen fühlen);
- dass folgender Zusatz bei Stellenangeboten beizubehalten ist: „Wir haben uns Chancengleichheit und die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Um den Anteil von Frauen zu erhöhen, sind wir besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert.“

### 3.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die Vorauswahl richtet sich nach dem Anforderungsprofil der Stelle und den in der Stellenausschreibung definierten Kompetenzen und Qualifikationen. Sind im Ergebnis einer Vorauswahl weniger als die Hälfte Frauen, ist dies der Frauenvertreterin vor der nächsten Stufe im Recruiting-Prozess begründet mitzuteilen. Bei der Besetzungsentscheidung ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit (z. B. bei schwerbehinderten Menschen) die Frau zu bevorzugen.

Den Unterlagen, welche den Interessenvertretungen im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens vorgelegt werden, ist die Angabe des Anteils der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zum BVG-Gesamtanteil in der ausgeschriebenen Berufsgruppe beizufügen. Das Verhältnis wird in absoluten Zahlen dargestellt. Für Aufgabengebiete und Tätigkeitsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt durch Führungskräfte angesprochen und zur Bewerbung ermutigt. Die Motivation kann z. B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs (Gespräch für Führungskräfte und Mitarbeitende der BVG) gefördert werden. Bei Stellenbesetzungen gilt für Bewerbungen der

Grundsatz, dass entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen zur Qualifizierung angeboten werden, sofern die Grundlagen des Anforderungs- und Stellenprofils erfüllt sind.

Um die Chancengleichheit für alle zu wahren, wurde ein unternehmensweiter Standard zur Personalbeschaffung und Auswahl geschaffen (derzeit Vvfg. Nr. 14/2018; in der jeweils gültigen Fassung).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Dies gilt sowohl bei Stellenbesetzungen als auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen oder Weiterbildungen sowie für Aufnahmen in Förderprogramme.

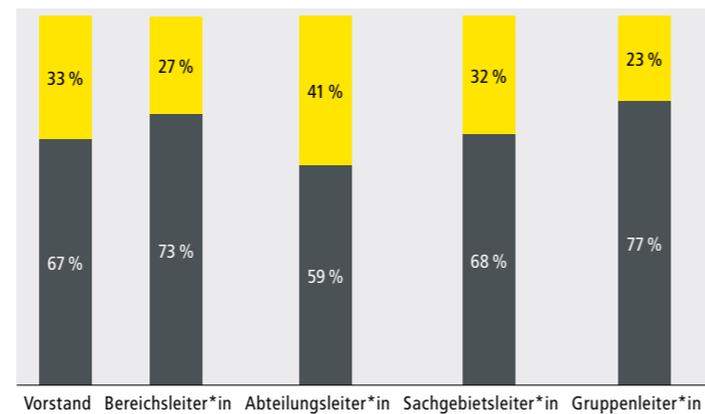
Fallen bei Beschäftigten z. B. aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen längere berufliche Auszeiten an oder arbeiten sie verkürzt, so fehlt ihnen diese Zeit zur Weiterentwicklung im beruflichen Kontext. Vor diesem Hintergrund sind neben den fachlichen Anforderungen auch die sozialen Kompetenzen, die insbesondere auch im Rahmen von Familienarbeit oder sozialem Engagement erworben werden können, zu berücksichtigen.

Begleitend definieren Leitlinien zur genderneutralen Personalauswahl das Auftreten, die Haltung und das Führungsverständnis zur Gleichbehandlung im Auswahlverfahren und geben anhand von Checklisten konkrete Handlungsempfehlungen.

Der in § 6 LGG verwendete, jedoch nicht weiter beschriebene Begriff „Bereich“ wird innerbetrieblich als Gruppe aller Beschäftigten einer Entgeltgruppe definiert.

#### Führungsebenen BVG AöR nach Geschlecht

Stand 30.06.2024



### Personalbestand BVG AöR nach Bereichen

ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und Auszubildende (Stand 30.06.2024)

Bereiche	Frauen	Männer	Divers	Σ	Frauenanteil
VA – Angebot	35	86	0	121	28,9%
VC – Controlling	55	38	0	93	59,1%
VEM – Einkauf/Materialwirtschaft	73	66	0	139	52,5%
VI – Informations- und Vertriebstechnologie	136	338	1	475	28,6%
VRF – Rechnungswesen/Finanzen	82	23	0	105	78,1%
VVM – Vertrieb und Marketing	229	204	1	434	52,8%
V-Stäbe <sup>1</sup>	100	50	0	150	66,7%
<b>Vorstandsbereich V – Vorsitz des Vorstandes</b>	<b>710</b>	<b>805</b>	<b>2</b>	<b>1.517</b>	<b>46,8%</b>
BGP – Großprojekte	21	28	0	49	42,9%
BI – Infrastruktur	274	1.332	1	1.607	17,1%
BO – Omnibus	588	4.533	2	5.123	11,5%
BS – Straßenbahn	455	1.664	0	2.119	21,5%
BU – U-Bahn	414	1.809	3	2.226	18,6%
BSI – Sicherheit	102	397	1	500	20,4%
B-Stäbe <sup>2</sup>	11	14	1	26	42,3%
<b>Vorstandsbereich B – Betrieb</b>	<b>1.865</b>	<b>9.777</b>	<b>8</b>	<b>11.650</b>	<b>16,0%</b>
PSC – Shared Service Center	167	82	0	249	67,1%
PSC – sonstige <sup>3</sup>	2	7	0	9	22,2%
PCC – Competence Center	121	73	1	195	62,1%
PCC – sonstige <sup>4</sup>	77	134	0	211	36,5%
PBP – Business-Partner	33	15	0	48	68,8%
P-Stäbe <sup>5</sup>	80	49	0	129	62,0%
<b>Vorstandsbereich P – Personal/Soziales</b>	<b>480</b>	<b>360</b>	<b>1</b>	<b>841</b>	<b>57,1%</b>
<b>BVG AöR</b>	<b>3.055</b>	<b>10.942</b>	<b>11</b>	<b>14.008</b>	<b>21,8%</b>

<sup>1</sup> V, V-R, V-REC, V-UE, V-UK

<sup>2</sup> B, B-TI, B-EP

<sup>3</sup> 1er Auslerner\*innen, Personalgestellungen, Solidarisches Grundeinkommen, Sonstige JAV

<sup>4</sup> Auslerner\*innen 1 Jahr und 1 Tag, BVG Check in, Duales Studium, Förderprogramme, Hochschulpraktikanten, Trainees, Werkstudenten

<sup>5</sup> P, P-ABU, P-BM, P-DS, P-GD, P-SE, FrV, GPR, PR Hvw, SchwbV



### 3.3 Bewerbungsstatistik

Als Kontrollinstrument wird im Personalressort eine einheitliche Bewerbungsstatistik geführt. Es wird erfasst, wie viele Personen welchen Geschlechts sich beworben haben, in welcher Anzahl sie den Auswahlgremien vorgeschlagen wurden und zu welchen Anteilen die Besetzung der vakanten Stellen erfolgt ist. Diese Statistik folgt dabei in ihrer Gliederung der Struktur, die der Bestandsaufnahme zugrunde liegt. Sie dient der Einhaltung der Zielvorgaben und ist die Grundlage für die Fortschreibung und Aktualisierung des Frauenförderplans.

Die gleiche Bewerbungsstatistik wird auch für die Bewerbungen auf Ausbildungsplätze erstellt.

### 3.4 Ausbildung, beruflicher Einstieg und Direkteinstieg

Frauenförderung bei der BVG beginnt mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation, d. h. mit der Ausbildung, dem Berufseinstieg oder dem Direkteinstieg. Die BVG verfolgt die Zielsetzung, den Anteil der weiblichen Auszubildenden auf 50 Prozent zu erhöhen. Bezüglich des Auswahlverfahrens ist die in § 7 LGG enthaltene Reservierungsquote zu beachten. Eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie trägt dazu bei, diesen Anspruch insbesondere im Fahrbereich, im Ingenieurwesen, in der IT sowie im gewerblich-technischen Bereich umzusetzen.

Dazu werden weiterhin geeignete und motivierende Werbemittel eingesetzt. Zu den weiteren Maßnahmen, um qualifizierte Frauen für eine Ausbildung oder den Berufseinstieg anzusprechen, gehören:

- gezielte Werbekampagnen, um Frauen für die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen zu gewinnen
- Nutzung aller BVG-eigenen Werbeflächen
- Kooperationen mit der Agentur für Arbeit
- Teilnahme der BVG am jährlichen Girls' Day
- Bereitstellung von Plätzen für Schul- und Hochschulpraktika
- Trainees, Werkstudierendentätigkeiten
- Teilnahme der BVG an Berufsbildungsmessen und ähnlichen Veranstaltungen
- Angebot von Ausbildung in Teilzeit
- duales Studium
- Ausgestaltung eines technischen Jahres für junge Frauen (z. B. Schulabgängerinnen, Studienabbrecherinnen und Wiedereinsteigerinnen aus anderen Berufszweigen) mit dem Ziel, dass sie in den technischen Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erste Praxiserfahrungen im Rahmen eines Praktikums sammeln
- internationaler Einstieg, besonderer Fokus auf Frauen

Weitere Maßnahmen, um Frauen für den Direkteinstieg zu gewinnen, sind:

- frauenspezifische Recruiting-Events
- Suchmaschinenmarketing (z. B. Google Ads) ausschließlich für Frauen
- Displayanzeigen auf Portalen
- Social Media

### 3.5 Einstellung und Übernahme

Zur Erhöhung des Frauenanteils hat der Vorstand im Mai 2022 im Rahmen der Nachfolgeplanung beschlossen, den Anteil an weiblichen Beschäftigten bis 2025 auf 27 Prozent zu steigern.

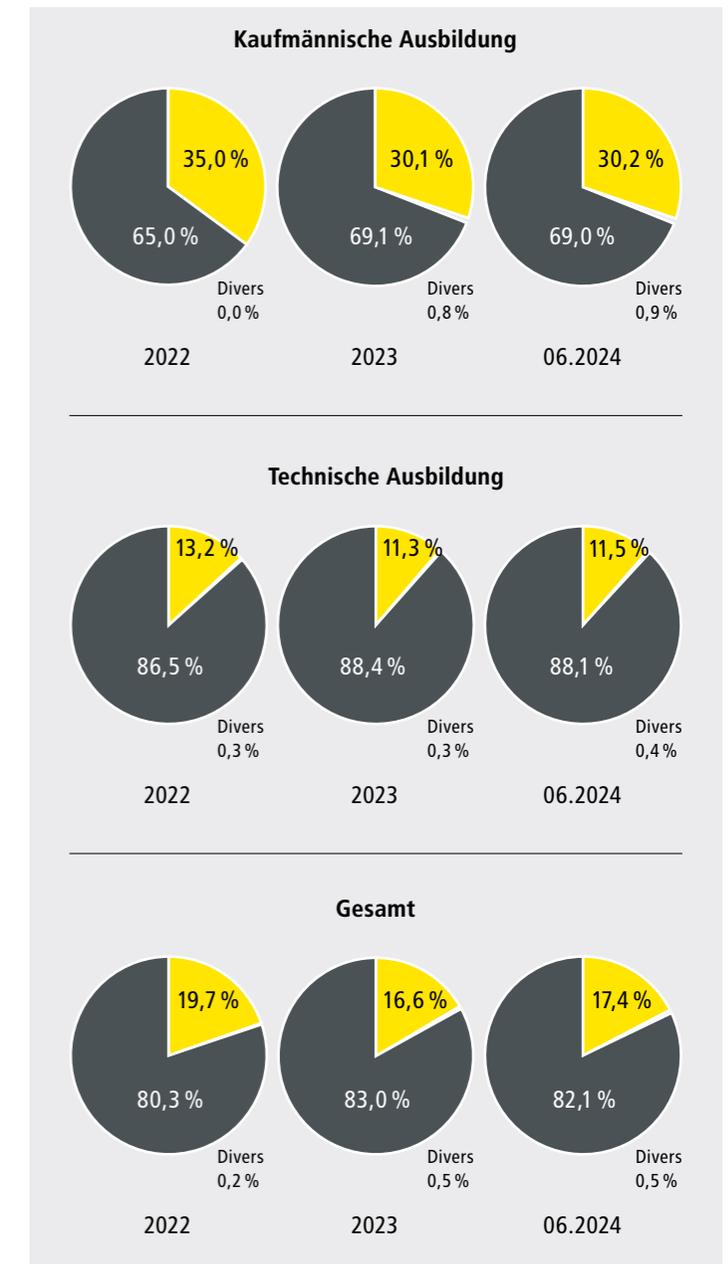
Bei gleicher Qualifikation und Eignung sind Frauen entsprechend dem Bedarf vorrangig einzustellen und zu übernehmen, bis unternehmensweit ein Anteil von 50 Prozent erreicht ist.

### 3.6 Nachfolgesicherung

Die risikorelevanten Schlüsselpositionen werden identifiziert, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Schlüsselpositionen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

### Auszubildende in der BVG AöR Jahresstände (31.12.)

■ Frauenanteil ■ Männeranteil



## **4. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit**

Das Unternehmen hat die nachfolgenden Maßnahmen der beruflichen Förderung von Frauen entwickelt, um die Unterrepräsentanz zu verringern.

### **4.1 Dialog zur Gleichstellungspolitik**

Rahmen der Frauenförderung wird eine Gleichstellungskonferenz pro Jahr durchgeführt. Eingeladen werden zehn Beschäftigte aus jedem Unternehmensbereich der BVG. Die konkreten Einladungen zu den jeweiligen Gleichstellungskonferenzen werden von den Frauenvertretungen über die Bereichsleitungen abgestimmt. Die Auswahl erfolgt geschlechtsparitätisch. Bei der Auswahl soll ein Querschnitt aller Entgelt-, Berufs- und Tätigkeitsgruppen erfolgen. Inhaltlich stehen frauenpolitische Themen mit Bezug zur Arbeitswelt im Fokus. Die Gleichstellungskonferenz ersetzt die Frauenversammlungen nach dem LGG nicht. Damit durch die Themenstellung alle gleichstellungspolitischen Belange der Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden, rotiert die inhaltliche Gestaltung bei den einzelnen Bereichen. Die Verantwortung für die Durchführung, Organisation und Leitung liegt im Personalressort und bei der Gesamtfrauenvertreterin.

Rahmen der Frauenförderung finden zwischen der Dienststellenleitung im Sinne des PersVG und der Frauenvertretung alle 4 Wochen regelmäßige Jours fixes zum Thema Gleichstellung statt. Vorrangig besprochen werden sollen hier die Zahlen aus dem halbjährlichen Reporting und die daraus abgeleiteten Maßnahmen bzw. Bedarfe.

### **4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Über die themenspezifischen Teilnehmendenzahlen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird in Form eines Bildungsberichtes durch das Personalressort informiert, der dem restlichen Reporting zum Frauenförderplan angehängt wird.

#### **4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte**

Berufliche Entwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind gezielt anzubieten und durchzuführen, um:

- weibliche Beschäftigte für Führungsaufgaben zu qualifizieren;
- einen Wechsel in andere, gleichwertige bzw. höherwertige Berufs- und Tätigkeitsfelder zu ermöglichen;
- die Wiedereingliederung in das Berufsleben zu erleichtern.

Frauen müssen von den jeweiligen Führungskräften zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt angesprochen und motiviert werden und die Teilnahme muss ihnen ermöglicht werden.

Maßnahmen zur Anpassungsfortbildung werden grundsätzlich während der Arbeitszeit angeboten. Finden sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Ein Informationstag für Frauen zu Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. zur Karriereplanung bietet die Möglichkeit, sich über Weiterbildung bzw. Entwicklungsperspektiven innerhalb der BVG zu informieren. Der Fokus des Informationstages soll auf dem Erkennen und der Nutzung eigener Potenziale liegen. Der Informationstag soll bereichsspezifisch und an wechselnden Standorten einmal pro Jahr stattfinden. Das Format des Informationstages, die Zielgruppe und der Ort werden zwischen dem Personalressort und den örtlichen Frauenvertretungen abgestimmt.

Um Austausch unter Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern, werden niedrigschwellige Mentoring-Formate angeboten (Gruppen-Mentoring, Tandem-Mentoring, kollegiales Mentoring). Dabei soll auch ermöglicht werden, (informelles) Wissen gezielt unter allen Mitarbeiter\*innen der BVG auszutauschen. Die Mentoring-Angebote werden zwischen den örtlichen Frauenvertretungen und dem Personalressort bedarfsabhängig abgestimmt. Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.

Zur Nachwuchskräfteentwicklung wird in der BVG u. a. das Förderprogramm JUMP (Junior Management Programm) durchgeführt, in dessen Rahmen für Teilnehmerinnen zusätzliche, zielgruppenspezifische Module und entsprechende Begleitung angeboten werden. Für die weiblichen Nachwuchskräfte aus dem Junior Management Programm werden Mentoring-Angebote umgesetzt, die sukzessive auf weitere Zielgruppen ausgeweitet werden sollen. Hierfür wird ein Netzwerk von Führungskräften aufgebaut, die für das Mentoring zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus bekommen die Teilnehmenden des Junior Management Programms die Möglichkeit, in Form eines Job Shadowing (Beobachten einer anderen Person bei ihrer Arbeit) eine Führungskraft einen Tag lang zu begleiten, diese bei ihren Aufgaben zu beobachten und den Tag zum Abschluss gemeinsam zu reflektieren. Diese Maßnahme soll einen Eindruck vom Führungsalltag vermitteln und kann gleichzeitig dazu dienen, persönliche Kontakte zu knüpfen.

Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

Unter Entwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen fallen auch innovative Formate wie E-Learning und/oder Webinare. In



Abstimmung mit der Führungskraft können diese Angebote in der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Sie dienen der Qualifikation am Arbeitsplatz sowie der Erweiterung von beruflicher, persönlicher und fachlicher Kompetenz.

Des Weiteren zielen Fortbildungsmaßnahmen auf die Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern ab. Im Mitarbeitergespräch (Gespräch für Führungskräfte und Mitarbeitende der BVG) sind vereinbarte Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend zu dokumentieren. Ablehnungen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind durch die Führungskräfte bei der Dienststellenleitung im Sinne des PersVG schriftlich zu begründen und innerhalb von 14 Tagen der örtlichen Frauenvertreterin in Kopie zur Verfügung zu stellen.

#### **4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte**

Eine Fortbildung zu Inhalten und Auswirkungen des LGG mit jährlicher Auffrischung ist für Führungskräfte der BVG verpflichtend und zu dokumentieren. Damit stellen sich die Führungskräfte der BVG der Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung.

Für die Umsetzung des Frauenförderplans gemäß § 4 LGG müssen die Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich Vorbild sein und aktiv an der Einhaltung mitarbeiten.

### 4.3 Spezielle Seminare

Im Rahmen der Personalentwicklung werden spezielle Lernangebote für weibliche Beschäftigte im Rahmen der Lernwelt der BVG angeboten.

Die Lernangebote werden zwischen der Personalentwicklung und der Gesamtfrauenvertretung abgestimmt. Die Themen orientieren sich jeweils am spezifischen Bedarf von Frauen (z. B. Bewerbungstraining). Sie werden jährlich evaluiert, bei Bedarf angepasst oder auch durch neue Themen ersetzt, um ein aktuelles und am Interesse potenzieller Teilnehmerinnen orientiertes Weiterbildungsangebot gewährleisten zu können.

Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

Maßnahmen:

- Um Frauen in unserem Unternehmen zu motivieren, o. g. Lernangebote zu nutzen, werden diese entsprechend kommuniziert und gezielt über verschiedene Kanäle bekannt gemacht
- Präsenzseminare werden ab einer Anzahl von acht Personen durchgeführt

### 4.4 Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit

In Elternzeit befindlichen Beschäftigten wird die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen und Maßnahmen eingeräumt. Dazu werden sie gezielt angeschrieben. Vor Inanspruchnahme der Elternzeit ist ein Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über die

Teilnahme an Bildungsveranstaltungen während der Elternzeit zu führen, um dem Ablauf von Zugriffs-, Fahr- oder ähnlichen Berechtigungen entgegenzuwirken (siehe unter Punkt 5.4, Eltern- und Pflegezeit).

Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder auch pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen durch das Unternehmen zu erstatten (§ 9 LGG).

### 4.5 Geschlechtergerechte Publikationen

Die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter ist zu beachten und anzuwenden. In allen Veröffentlichungen (intern und extern) werden alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Die Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Sprache wird in der Vorstandsverfügung „Gendergerechte Sprache“ (derzeit Vvfg. Nr. 18/2020; in der jeweils gültigen Fassung) beschrieben und erläutert. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen auf Bildern und in Publikationen (intern und extern) veröffentlicht werden.

### 4.6 Controlling zur Erhöhung der Chancengleichheit

Führungskräfte unterstützen die individuelle Weiterentwicklung von Frauen. Die entsprechende Dokumentation erfolgt im Mitarbeitergespräch (Gespräch für Führungskräfte und Mitarbeitende der BVG). Der Vorstand erhält jährlich eine Übersicht über planbare Personalabgänge nach Bereich und Funktion. Die Gesamtfrauenvertretung erhält eine Kopie.



## 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Aspekt der Chancengleichheit ist die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen.

Während bisher insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt waren, übernehmen auch immer mehr Männer diese Aufgaben und interessieren sich für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen stellen nicht nur eine persönliche Herausforderung und Bereicherung dar, sondern bringen einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen. Die Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Umsetzung der betrieblichen Belange auch die familiäre Situation der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Zur Unterstützung hat die BVG das audit berufundfamilie aufgelegt.

Um diese Zertifizierung aufrecht zu erhalten, müssen regelmäßig und dauerhaft entsprechende Maßnahmen wie z. B. das Eltern-Kind-Büro, das Angebot einer Pflegeteilzeit sowie Beratungen für pflegebedürftige Angehörige und Eltern durchgeführt und nachgewiesen werden.

### 5.1 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit

Beschäftigten ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Dabei erfolgt die Abstimmung der Dienstzeiten und -lagen mit Rücksicht auf die Zeiten der Betreuungseinrichtungen wie z. B. Kita, Tagesmutter und Pflegedienste.

### 5.2 Teilzeitarbeit

Alle Stellen sind unabhängig von Bereich und Funktion grundsätzlich für Teilzeit geeignet. Dafür sind die organisatorischen Rahmenbedingungen zu entwickeln. Ist eine Führungskraft der Auffassung, dass die Stelle aufgrund betrieblicher Belange nicht für Teilzeit geeignet ist, ist diese Nichtteilbarkeit durch die Führungskraft bei der Dienststellenleitung im Sinne des PersVG schriftlich zu begründen. Die Dienststellenleitung im Sinne des PersVG informiert die örtliche Frauenvertreterin. Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Chancen in Bezug auf Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen wie Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeit ist auch für Führungskräfte anzubieten und die Durchführung ist zu ermöglichen.

### Bildungsbericht in Zahlen

Stand 20.06.2024

Teilnehmer*innen	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
<b>BVG-interne Seminare<sup>1</sup></b>	875 35,3%	1.601 64,7%	0 0,0%	2.476
<b>BVG-externe Seminare<sup>2</sup></b>	245 37,9%	401 62,1%	0 0,0%	646

<sup>1</sup> Hier sind nur BVG-interne Seminare berücksichtigt, die durch PCC-OPE organisiert und durchgeführt wurden.

<sup>2</sup> Hier sind nur BVG-externe Seminare berücksichtigt, die durch PCC-OPE organisiert und durchgeführt wurden.

### 5.3 Mobiles Arbeiten

Durch das Angebot des mobilen Arbeitens möchte die BVG als Arbeitgeber attraktiver werden. Mit dem Ziel einer gesteigerten Beschäftigtenzufriedenheit sollen moderne, zeitgemäße Arbeitsbedingungen geschaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt werden. Näheres regelt die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten.

### 5.4 Familienbedingte Auszeit

Durch die Inanspruchnahme der Eltern- und Pflegezeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Durch unterstützende Maßnahmen werden Menschen jeden Geschlechts ermutigt, die Freistellung in Anspruch zu nehmen.

Beschäftigte, die in Eltern- oder Pflegezeit gehen, werden weiterhin in den Bereichen kostenstellenmäßig geführt. Für die Zeit der Freistellung besteht für den Bereich die Möglichkeit eines zeitlich befristeten Ersatzes. Während der Freistellung sollen die Beschäftigten über Entwicklungen am Arbeitsplatz informiert werden, wie z. B. Versand der Mitarbeiterzeitschrift, des Bildungsprogramms und Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen. Eltern- & Pflegezeiten dürfen zu keiner unrechtmäßigen Benachteiligung von Beschäftigten führen.

#### Elternzeit

Für die Elternzeit wird ein Zeitraum bis zu 3 Jahren angesetzt. Nach Rückkehr sind die Beschäftigten wieder auf der bisherigen Stelle einzusetzen (vgl. Bkm. 29/2021; in der jeweils gültigen Fassung) und in der Einarbeitungsphase besonders zu unterstützen. Die betriebliche Regelung der Elternzeit erfolgt in der Bekanntmachung „Begleitung der Elternzeit“ (derzeit Bkm 29/2021; in der jeweils gültigen Fassung).

#### Pflegezeit

Für die Pflegezeit wird ein Zeitraum bis zu 6 Monaten angesetzt. Nach Rückkehr sind die Beschäftigten wieder im bisherigen Bereich einzusetzen (vgl. Bkm. 04/2015; in der jeweils gültigen Fassung). Die betrieblichen Regelungen der Pflegezeiten erfolgt in der Bekanntmachung „Freistellungsmöglichkeiten nach dem ‚Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf‘ bei der Pflege von nahen Angehörigen“ (derzeit Bkm 14/2015; in der jeweils gültigen Fassung).

#### Teilzeitbeschäftigte BVG AöR 2021 bis 2024 (Anteil an Gesamtteilzeitbeschäftigtenzahl)

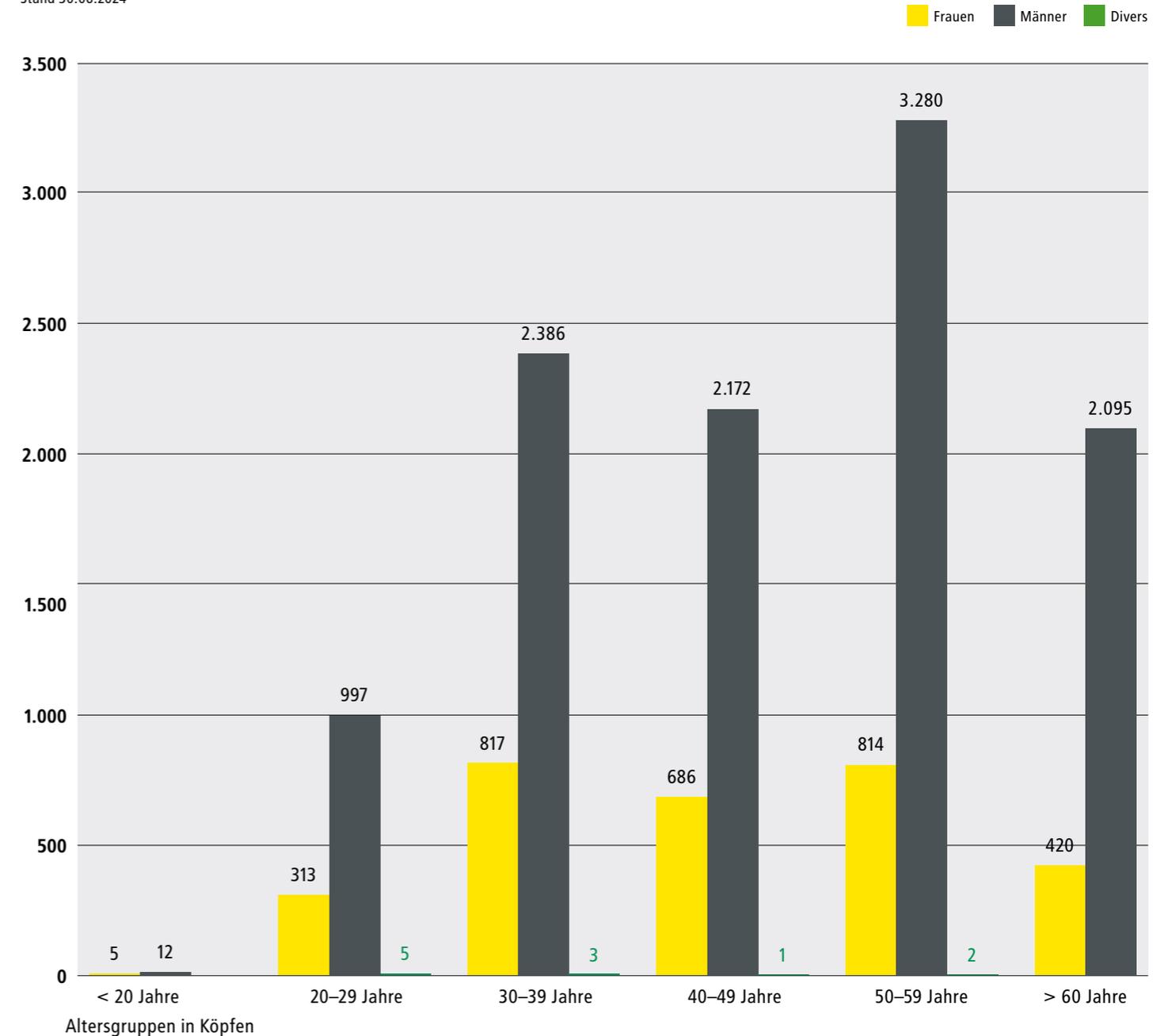
Ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und Auszubildende

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht	Frauen Frauenanteil	Männer Männeranteil	Divers Diversanteil	Gesamt	Teilzeitquote Frauen	Teilzeitquote Männer	Teilzeitquote Divers
31.12.2021	912 30,6%	2.064 69,3%	1 0,0%	2.977	33,7%	19,6%	33,3%
31.12.2022	933 30,2%	2.157 69,8%	1 0,0%	3.091	33,3%	20,5%	50,0%
31.12.2023	984 29,6%	2.340 70,4%	2 0,1%	3.326	33,0%	21,7%	33,3%
30.06.2024	1.017 30,1%	2.359 69,8%	2 0,1%	3.378	33,3%	21,6%	18,2%

#### Altersstruktur BVG AöR nach Geschlecht

ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und Auszubildende

Stand 30.06.2024



## Personalbestand BVG AöR nach Entgeltgruppen und Geschlecht

ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und Auszubildende  
Stand 30.06.2024

Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Divers	Gesamt	Frauenanteil, gemessen am Gesamtfrauenanteil	Frauenanteil je Entgeltgruppe
1	15	37	0	52	0,5%	28,8%
2	39	234	0	273	1,3%	14,3%
3	173	382	2	557	5,7%	31,1%
4	102	529	1	632	3,3%	16,1%
5	1.069	5.214	2	6.285	35,0%	17,0%
6	105	395	0	500	3,4%	21,0%
7	316	1.615	2	1.933	10,3%	16,3%
8	109	545	0	654	3,6%	16,7%
9	186	445	0	631	6,1%	29,5%
10	255	384	0	639	8,3%	39,9%
11	244	417	1	662	8,0%	36,9%
12	205	315	3	523	6,7%	39,2%
13	134	253	0	387	4,4%	34,6%
14	53	83	0	136	1,7%	39,0%
15	9	21	0	30	0,3%	30,0%
AT	32	56	0	88	1,0%	36,4%
LLG, SR, EQ	9	17	0	26	0,3%	34,6%
<b>BVG AöR</b>	<b>3.055</b>	<b>10.942</b>	<b>11</b>	<b>14.008</b>	<b>100%</b>	<b>21,8%</b>

## 6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### 6.1 Definition

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung wenn „[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3 Abs. 4 AGG).

### 6.2 Prävention

Über die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen im Sinne des AGG hinaus stellt der Betrieb Führungskräften aller Ebenen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte zielgruppenspezifische Informationsangebote zum angemessenen Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Die Schulungen haben das Ziel, zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln. In diesem Rahmen wird auf die Unzulässigkeit von sexuellen Belästigungen verwiesen und es werden mögliche präventive Maßnahmen aufgezeigt. Fortbildungsangebote sind mit der Arbeitsgruppe Respektvoller Umgang miteinander (AG-F), dem betreffenden Bereich und der Personalentwicklung abzustimmen.

### 6.3 Dienstliche Folgen einer sexuellen Belästigung

Der Vorstand sieht es als seine Aufgabe an, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Verstoßen Beschäftigte gegen das Gebot, so haben die Führungskräfte die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

### 6.4 Unterstützung der Betroffenen

Beschwerden über sexuelle Belästigung werden vertraulich behandelt und führen nicht zur Benachteiligung der belästigten Personen. Die Betroffenen erhalten zeitnah jede mögliche Unterstützung.

Neben der Sozialberatung und der Arbeitsgruppe Respektvoller Umgang miteinander (AG-F) gibt es weitere Personengruppen, die in Fällen von sexueller Belästigung aufgesucht werden können. Dies sind u. a. zuständige Führungskräfte, die Arbeitnehmervertretungen, Vertrauenspersonen oder auch die betriebliche AGG-Beschwerdestelle.

Darüber hinaus besteht im konkreten Fall die Möglichkeit, die Arbeitsgruppe Fallbegleitung einzuberufen. Diese steht unter der Verantwortung der Gesundheits- und Sozialberatung und ist eine Schnittstelle verschiedener Fachfunktionen und Organisationseinheiten im Betrieb, die bei regelmäßig auftretenden und bei schwerwiegenden Belästigungen Maßnahmen empfiehlt. Sie wird nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen aktiv.

## 7. Umsetzung des Frauenförderplans

Der erste Frauenförderplan ist am 01. Dezember 2003 in Kraft getreten. Er wurde am 01. August 2010, am 01. August 2016 und am 01. August 2022 mit einer Laufzeit von jeweils sechs Jahren fortgeschrieben. Alle zwei Jahre wird eine Revision des Frauenförderplans durchgeführt, um ihn an aktuelle Entwicklungen im Unternehmen anzupassen. Die vorliegende Version stammt aus dem Jahr 2024.

Um den Stand der aktuellen Entwicklungen regelmäßig zu erfassen, berichten die Dienststellen halbjährlich in Form eines Reportings.

Dieses wird in einem halbjährlichen Treffen durch den Vorstand zusammen mit den örtlichen Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertreterin ausgewertet. Der Gesamtpersonalrat erhält eine Kopie des Reportings durch das Personalressort.

Sollte die gesetzte Zielzahl der Frauenquote nicht erreicht werden, so ist dem Reporting eine qualitative Einordnung der Herausforderungen anzuhängen, welche als Ursachen des Nichterreichens ausgemacht wurden. Die qualitative Einordnung umfasst auch Aussagen, wie zukünftig mit diesen Herausforderungen umgegangen werden soll.

Der Frauenförderplan wird nach Inkrafttreten allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben und im Intranet der BVG veröffentlicht.

## **Impressum**

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)  
Anstalt des öffentlichen Rechts  
Unternehmenskommunikation V-UK  
Holzmarktstraße 15–17  
10179 Berlin

Redaktionsschluss: Juli 2024