

**3.  
AUFLAGE**

***Frauen,***

***ohne uns geht nichts***

***Frauenförderplan 2022–2028***

**BVG**

# Frauenförderplan 2022–2028

|                |          |
|----------------|----------|
| <b>Vorwort</b> | <b>4</b> |
|----------------|----------|

|                                           |          |
|-------------------------------------------|----------|
| <b>1. Geltungsbereich/Rechtsgrundlage</b> | <b>5</b> |
|-------------------------------------------|----------|

|                 |          |
|-----------------|----------|
| <b>2. Ziele</b> | <b>6</b> |
|-----------------|----------|

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>3. Maßnahmen zur Gleichstellung<br/>von Frauen und Männern</b> | <b>7</b> |
|-------------------------------------------------------------------|----------|

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Stellenausschreibungen                                 | 8  |
| 3.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung                  | 8  |
| 3.3 Bewerbungsstatistik                                    | 11 |
| 3.4 Ausbildung, beruflicher Einstieg<br>und Direkteinstieg | 12 |
| 3.5 Einstellung und Übernahme                              | 12 |
| 3.6 Nachfolgesicherung                                     | 12 |

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4. Methoden und Instrumente zur<br/>Erhöhung der Chancengleichheit</b> | <b>14</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Dialog zur Gleichstellungspolitik                                           | 14 |
| 4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen                                           | 14 |
| 4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen<br>für Beschäftigte                     | 15 |
| 4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen<br>für Führungskräfte                   | 16 |
| 4.3 Spezielle Seminare                                                          | 17 |
| 4.4 Teilnahme an Fort- und<br>Weiterbildungsmaßnahmen während<br>der Elternzeit | 18 |
| 4.5 Geschlechtergerechte Publikationen                                          | 18 |
| 4.6 Controlling zur Erhöhung der Chancengleichheit                              | 18 |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <b>5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> | <b>19</b> |
|-----------------------------------------------|-----------|

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 5.1 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit | 19 |
| 5.2 Teilzeitarbeit                      | 19 |
| 5.3 Mobiles Arbeiten                    | 20 |
| 5.4 Familienbedingte Auszeit            | 20 |

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</b> | <b>23</b> |
|------------------------------------------------|-----------|

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 6.1 Definition                                     | 23 |
| 6.2 Prävention                                     | 23 |
| 6.3 Dienstliche Folgen einer sexuellen Belästigung | 23 |
| 6.4 Anlauf- und Beschwerdestellen                  | 24 |

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| <b>7. Umsetzung des Frauenförderplans</b> | <b>25</b> |
|-------------------------------------------|-----------|

|                  |           |
|------------------|-----------|
| <b>Impressum</b> | <b>26</b> |
|------------------|-----------|



# Vorwort

Liebe Kolleg\*innen,

Gleichstellung und Chancengleichheit gehören für uns zu den Grundprinzipien der BVG und unserem eigenen Selbstverständnis – zeitlos, tief verankert und zentral für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Mit Entschlossenheit und klarer Zukunftsorientierung arbeiten wir daran, diese Ziele weiter voranzubringen.

In einer Arbeitswelt, die sich rasant verändert, müssen wir uns als Unternehmen zentralen Fragenstellungen und Themen stellen: Dazu gehören ein zunehmender Fachkräftemangel, der es notwendig macht, Frauen gezielt anzusprechen und Karrierewege sichtbar zu machen und die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Verpflichtungen zeitgemäß zu gestalten und Räume für die Individualität der Beschäftigten zu schaffen. Darüber hinaus bestehen weiterhin unbewusste Vorurteile und traditionelle Rollenbilder, die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit negativ beeinflussen können. Auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bleibt ein zentrales Thema, das konsequente Maßnahmen, klare Prozesse und eine starke Haltung erfordert.

Der Frauenförderplan ist dabei ein wesentliches Instrument, um mit und für die BVG wichtige Fortschritte im Rahmen der Frauenförderung zu erreichen. Dieser dient als Handlungsleitfaden und gibt uns Orientierung bei der Umsetzung von Zielen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten. Wir betrachten die Förderung von Frauen als laufenden Prozess und fordern und fördern dessen Berücksichtigung

sowie Umsetzung in allen Handlungsfeldern der BVG. Übergeordnetes Ziel bleibt, Frauenanteile zu erhöhen, Chancengleichheit nachhaltig und langfristig zu sichern und eine inklusive Unternehmenskultur zu gestalten, in der alle Mitarbeitenden faire Entwicklungsmöglichkeiten haben. Aus unserer täglichen Arbeit wissen wir, wie leistungsfähig und innovativ gemischtgeschlechtliche Teams zusammenarbeiten und wie positiv sie unsere Unternehmenskultur beeinflussen. Hierbei profitieren Männer und Frauen in gleichem Maße voneinander – nicht im Wettbewerb, sondern im Miteinander.

Mit der Revision des Frauenförderplans im Jahr 2026 halten wir an unserem gemeinsamen Ziel fest, den Frauenanteil der BVG auf allen Ebenen zu erhöhen. Zudem nehmen wir die Zielquote für Frauen in Führung als eigenständigen strategischen Schwerpunkt im Frauenförderplan auf. Diese ergänzt die gesamtunternehmerische Frauenquote und verdeutlicht die entscheidende Bedeutung von Frauen in Führung für eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils. Deshalb setzen wir auf gezielt darauf, Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen, sie systematisch zu entwickeln und langfristig zu binden. Für das Erreichen unserer Ziele scheuen wir uns nicht davor, uns weiterzuentwickeln und unser Denken und Handeln zu reflektieren. Es ist eine gemeinsame Aufgabe von Vorstand, Führungskräften, Arbeitnehmervertretungen und jedes und jeder einzelnen Beschäftigten – also steigt ein und lasst uns Chancengleichheit aktiv leben!



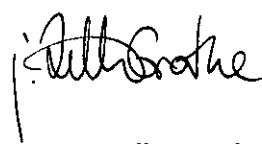
**Henrik Falk**

Vorsitzender des Vorstandes



**Marc Hermann**

Vorstand Technik & Infrastruktur



**Jenny Zeller-Grothe**

Vorständin Betrieb & Personal



**Andrea Biskup**

Gesamtfrauenvertreterin

# ***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.





Zur Erreichung der Gleichberechtigung und Abschaffung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen werden folgende Ziele für den Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans formuliert:

## Gleichberechtigung fördern. Chancen fair gestalten.

- Ausrichtung von Maßnahmen an der am 11.05.2022 beschlossenen Frauenquote von 27 % für eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in der BVG AöR.
- Erhöhung der Quote von Frauen in Führung auf 27,3 %. Diese Zielsetzung findet sich in den kollektiven Zielvereinbarungen außertariflicher Führungskräfte wieder.
- Aufbauend auf einer tiefgehenden Analyse in den Jahren 2026 und 2027 werden die Ziel-Frauenquote gesamt und die Ziel-Frauenquote in Führung datenbasiert überarbeitet und im nächsten Frauenförderplan (ab 2028) aktualisiert.
- 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 Arbeitgeberin 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.

# 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.

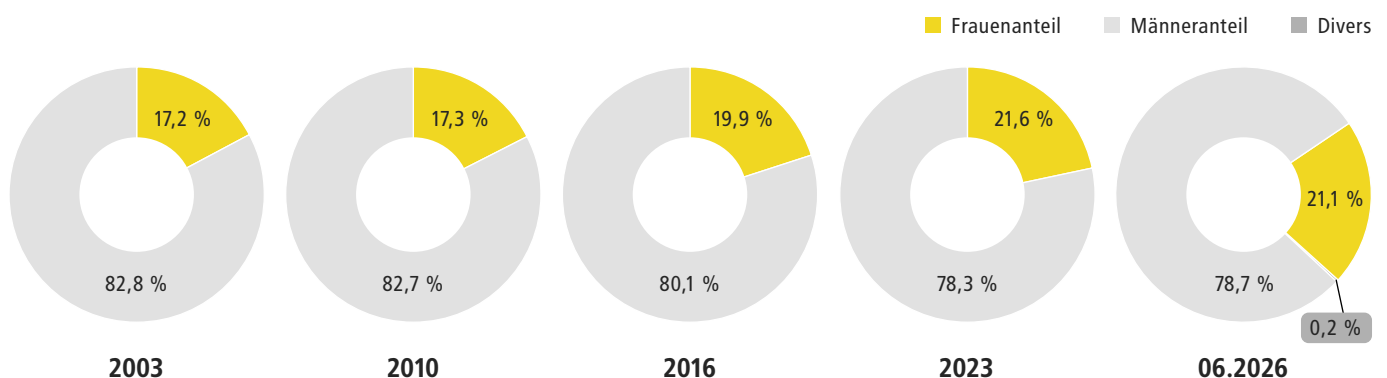
Gender Mainstreaming bezeichnet eine Handlungsstrategie der Gleichstellungspolitik, die voraussetzt, dass alle Maßnahmen auf ihre Auswirkung auf die Lebensrealitäten aller Geschlechter zu prüfen sind und die Geschlechtergerechtigkeit voranbringen. Der Begriff Gender Mainstreaming kommt aus dem Englischen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



### 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 Bewerbendenkommunikation 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 Mitarbeitendengesprächs (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. 27/2026; 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.

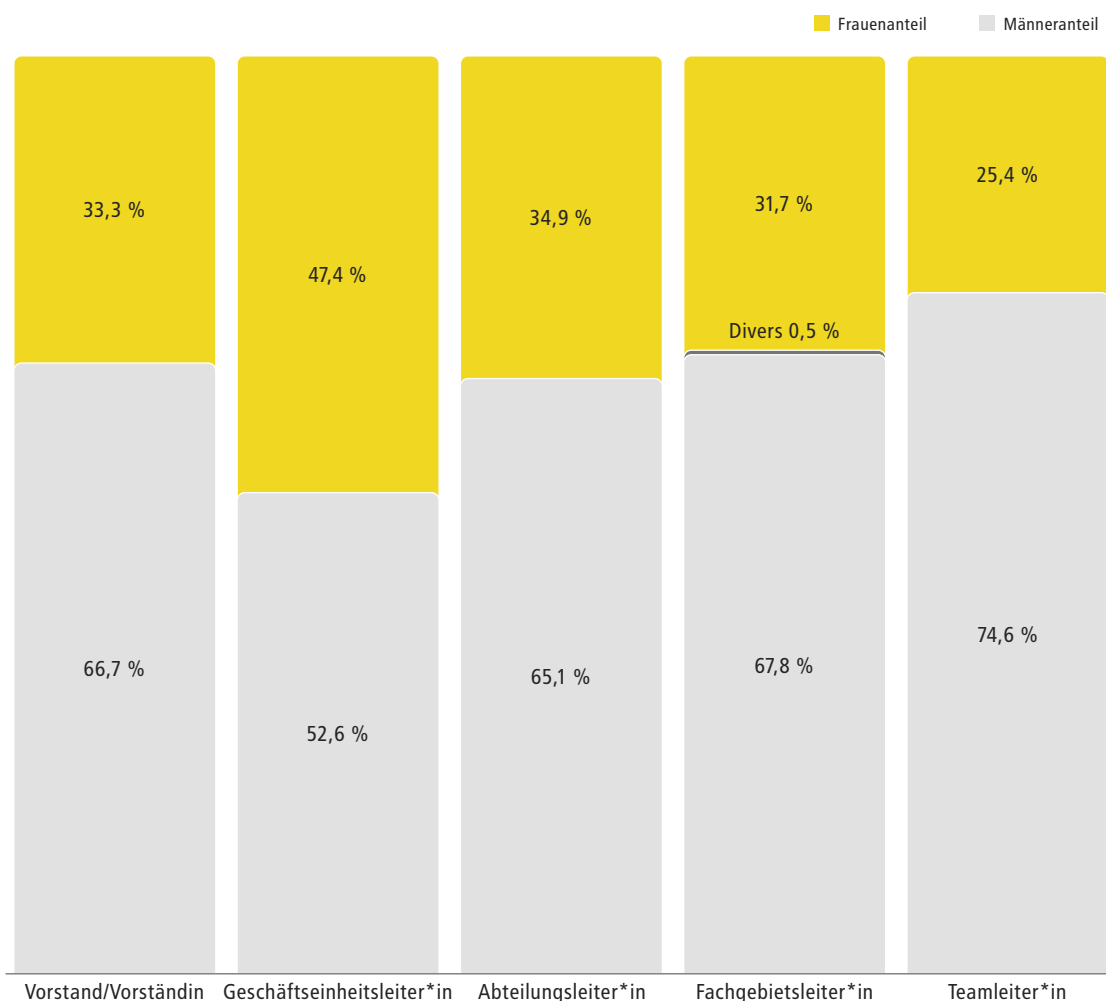
Fallen bei Beschäftigten z. B. aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen längere berufliche Auszeiten an oder arbeiten sie verkürzt, so fehlt ihnen diese Zeit zur Weiterentwicklung im beruflichen Kontext. Vor diesem Hintergrund sind neben den fachlichen Anforderungen auch die sozialen 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 30.06.2026



## Personalbestand BVG AöR nach Geschäftseinheiten

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

(Stand 30.06.2026)

| Geschäftseinheit             | Frauen       | Männer        | Divers/Unbekannt | Σ             | Frauenanteil  | Männeranteil  |
|------------------------------|--------------|---------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| VS                           | 6            | 6             | 0                | 12            | 50,0 %        | 50,0 %        |
| VS.FC                        | 127          | 57            | 0                | 184           | 69,0 %        | 31,0 %        |
| VS.ID                        | 103          | 320           | 1                | 424           | 24,3 %        | 75,5 %        |
| VS.KS                        | 129          | 507           | 4                | 640           | 20,2 %        | 79,2 %        |
| VS.OS                        | 18           | 23            | 0                | 41            | 43,9 %        | 56,1 %        |
| VS.RC                        | 10           | 8             | 0                | 18            | 55,6 %        | 44,4 %        |
| VS.UK                        | 32           | 20            | 0                | 52            | 61,5 %        | 38,5 %        |
| VS.US                        | 34           | 29            | 0                | 63            | 54,0 %        | 46,0 %        |
| VS.VM                        | 223          | 170           | 1                | 394           | 56,6 %        | 43,1 %        |
| <b>Vorstandsbereich VS</b>   | <b>682</b>   | <b>1.140</b>  | <b>6</b>         | <b>1.828</b>  | <b>37,3 %</b> | <b>62,4 %</b> |
| TI                           | 5            | 3             | 0                | 8             | 62,5 %        | 35,5 %        |
| TI.ES                        | 73           | 82            | 0                | 155           | 47,1 %        | 52,9 %        |
| TI.GP                        | 27           | 33            | 0                | 60            | 45,0 %        | 55,0 %        |
| TI.IN                        | 238          | 1.187         | 2                | 1.427         | 16,7 %        | 83,2 %        |
| TI.RD                        | 36           | 10            | 0                | 46            | 78,3 %        | 21,7 %        |
| TI.TB                        | 140          | 974           | 1                | 1.115         | 12,6 %        | 87,4 %        |
| TI.TO                        | 48           | 656           | 1                | 705           | 6,8 %         | 93,0 %        |
| <b>Vorstandsbereich TI</b>   | <b>567</b>   | <b>2.945</b>  | <b>4</b>         | <b>3.516</b>  | <b>16,1 %</b> | <b>83,8 %</b> |
| BP                           | 10           | 4             | 0                | 14            | 71,4 %        | 28,6 %        |
| BP.AG                        | 26           | 57            | 0                | 83            | 31,3 %        | 68,7 %        |
| BP.BB                        | 698          | 2.570         | 14               | 3.282         | 21,3 %        | 78,3 %        |
| BP.BG                        | 57           | 15            | 0                | 72            | 79,2 %        | 20,8 %        |
| BP.BO                        | 535          | 4.047         | 2                | 4.584         | 11,7 %        | 88,3 %        |
| BP.FE                        | 23           | 10            | 1                | 34            | 67,6 %        | 29,4 %        |
| BP.IM                        | 105          | 166           | 0                | 271           | 38,7 %        | 61,3 %        |
| BP.RT                        | 112          | 73            | 0                | 185           | 60,5 %        | 39,5 %        |
| BP.RT, Sonstige <sup>1</sup> | 69           | 164           | 1                | 234           | 29,5 %        | 70,1 %        |
| BP.SC                        | 130          | 69            | 0                | 199           | 65,3 %        | 34,7 %        |
| BP.SC, Sonstige <sup>2</sup> | 0            | 3             | 0                | 3             | 0,0 %         | 100,0 %       |
| Gremien                      | 17           | 15            | 0                | 32            | 53,1 %        | 46,9 %        |
| <b>Vorstandsbereich BP</b>   | <b>1.782</b> | <b>7.193</b>  | <b>18</b>        | <b>8.993</b>  | <b>19,8 %</b> | <b>80,0 %</b> |
| <b>BVG AöR</b>               | <b>3.031</b> | <b>11.278</b> | <b>28</b>        | <b>14.337</b> | <b>21,1 %</b> | <b>78,7 %</b> |

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

<sup>2</sup> 1er Auslerner\*innen, Personalgestellungen, Solidarisches Grundeinkommen, Sonstige JAV



### 3.3 Bewerbungsstatistik

Als Kontrollinstrument wird im Vorstandsressort Betrieb und Personal 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.

### **Frauen gezielt ansprechen**

Recruitingmaßnahmen fördern den Einstieg von Frauen in technische Berufsfelder.

## **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 % 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
- Enter Technik-Praktikum (Programm für junge Frauen mit einem Schulabschluss in technischen Berufen)

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
- WIN-Programm (Weibliche Talente IN die BVG bringen)

## **3.5 Einstellung und Übernahme**

Zur Erhöhung des Frauenanteils in der BVG AöR hat der Vorstand im Mai 2022 im Rahmen der Nachfolgeplanung eine Frauenquote von 27 % für die BVG AöR beschlossen. Diese 27 % sind unser Referenzwert für die Entwicklung und Umsetzung von gezielten, wirksamen und nachhaltigen Maßnahmen im Rahmen von Einstellung und Übernahme. Bei gleicher Qualifikation und Eignung sind Frauen entsprechend dem Bedarf vorrangig einzustellen und zu übernehmen, bis unternehmensweit ein Anteil von 50 % erreicht ist.

## **3.6 Nachfolgesicherung**

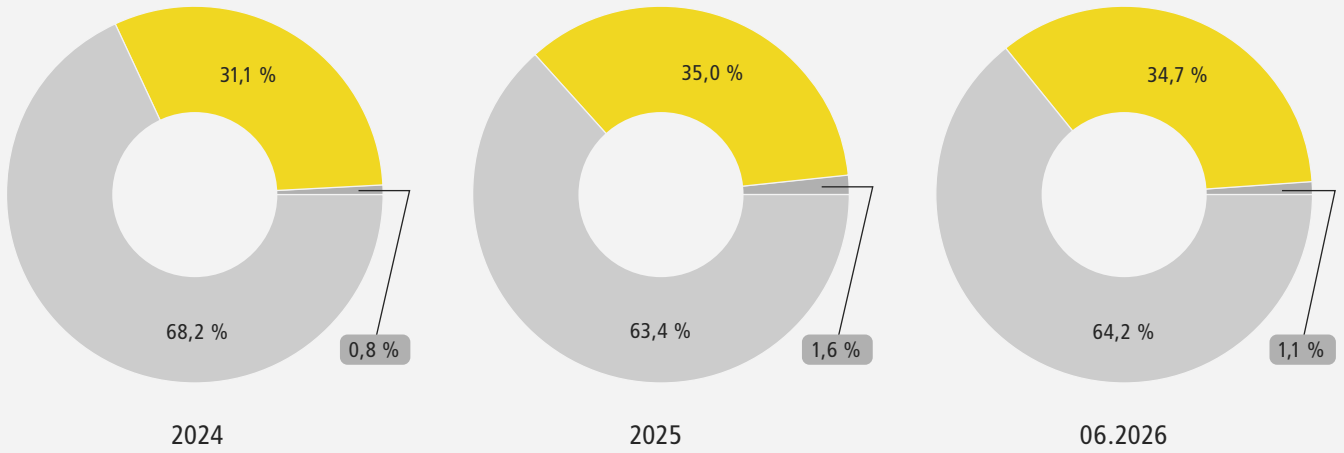
Die risikorelevanten Schlüsselpositionen werden identifiziert, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Schlüsselpositionen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

## Auszubildende in der BVG AöR

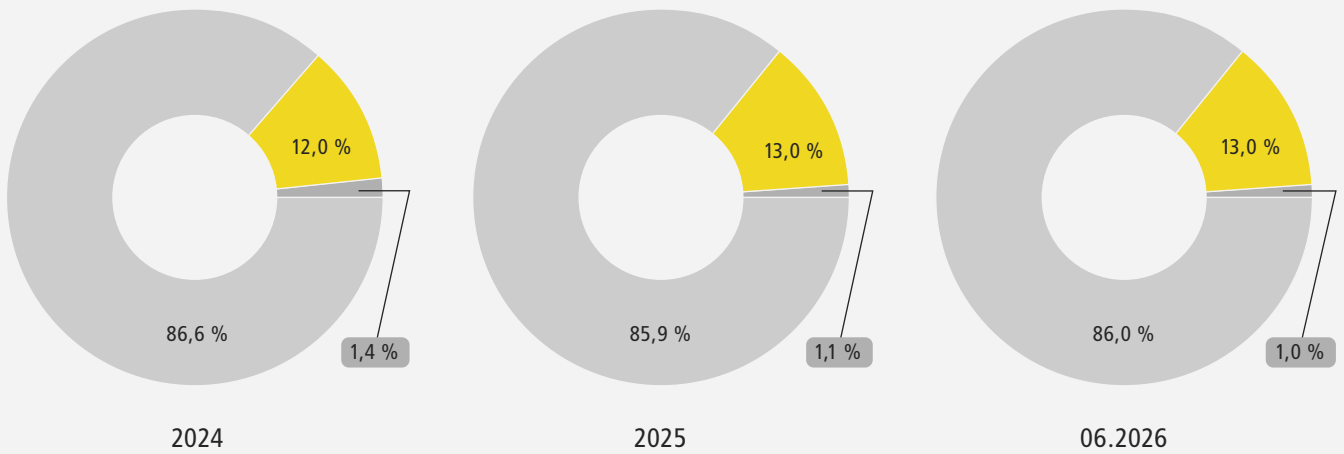
Jahresstände (31.12.)

■ Frauenanteil ■ Männeranteil ■ Divers

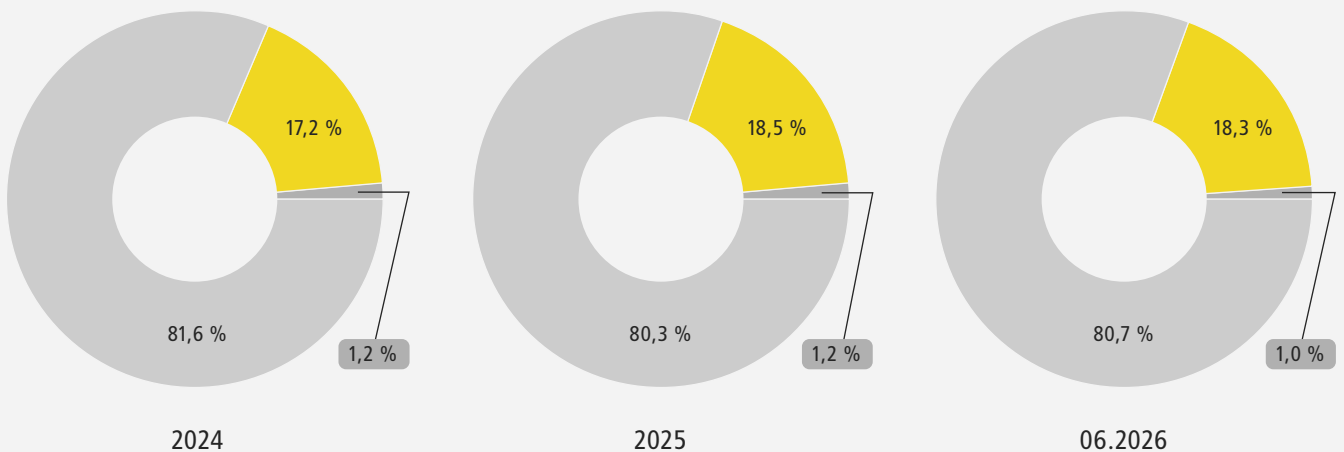
### Kaufmännische Ausbildung



### Technische Ausbildung



### Gesamt



# Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

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



## 4.1 Dialog zur Gleichstellungspolitik

Im Rahmen der Frauenförderung wird eine Gleichstellungskonferenz pro Jahr durchgeführt. Eingeladen werden acht Beschäftigte aus jeder Geschäftseinheit der BVG. Die konkreten Einladungen zu den jeweiligen Gleichstellungskonferenzen werden von den Frauenvertretungen über die Geschäftseinheitsleitungen 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. Die Themenstellung der Gleichstellungskonferenz soll alle gleichstellungspolitischen Belange der Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigen. Die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung, Durchführung, Organisation und Leitung liegt im Vorstandsressort Betrieb und Personal und bei der Gesamtfrauenvertreterin. Die örtlichen Frauenvertreterinnen werden im Rahmen der Gestaltung und Durchführung der Gleichstellungskonferenz einbezogen.

Im Rahmen der Frauenförderung finden zwischen der Dienststellenleitung im Sinne des PersVG und der Frauenvertretung alle 4 Wochen regelmäßige Jours fixes zum Thema Gleichstellung statt. Vorranging 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 Vorstandsressort Betrieb und Personal 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 gezielt fördern

Fort- und Weiterbildungsangebote unterstützen Frauen beim beruflichen Aufstieg und der Übernahme von Führungsaufgaben.

Frauen müssen von den jeweiligen Führungskräften zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt angesprochen und motiviert werden und die Teilnahme muss ihnen ermöglicht werden. Hierbei unterstützen die Fachgebiete „Führungskräfte- und Talententwicklung“ und „Training“, indem sie Führungskräfte auf Angebote aufmerksam machen und darum bitten, ihre Mitarbeiterinnen entsprechend anzusprechen.

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 Vorstandsressort Betrieb und Personal und den örtlichen Frauenvertretungen abgestimmt.

Um Austausch unter Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern, werden niedrigschwellige Mentoring-Formate angeboten (Tandem-Mentoring). Dabei soll auch ermöglicht werden, (informelles) Wissen gezielt unter allen Mitarbeiter\*innen der BVG auszutauschen. Mentees sind weibliche Talente, Nachwuchskräfte und Führungskräfte mit weniger Erfahrung. Mentor\*innen sind in der Regel Führungskräfte mit ausgeprägter Führungserfahrung. Die Mentoring-Angebote werden zwischen den örtlichen Frauenvertretungen und dem Vorstandsressort Betrieb und Personal bedarfsabhängig abgestimmt. Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.

Zur Nachwuchskräfteentwicklung wird in der BVG u. a. das Förderprogramm JUMP durchgeführt, in dessen Rahmen für Teilnehmerinnen ein gesondertes Seminar zum Thema Frauenförderung angeboten wird, dessen Schwerpunkt sich der jeweilige Jahrgang gemeinsam abgestimmt aussuchen kann. JUMP-Teilnehmende nehmen an Mentoring (aus einem Netzwerk von Führungskräften der BVG), Praxistagen und einem eintägigen Job Shadowing (Beobachten einer Führungskraft in ihrem Führungsalltag) teil. Das Job Shadowing soll einen Eindruck vom Führungsalltag vermitteln und kann gleichzeitig dazu dienen, persönliche Kontakte zu knüpfen. Beim Auswahlverfahren für das JUMP-Programm wird auf eine Frauenquote von 50 % geachtet. Bei gleicher Eignung haben Bewerberinnen Vorrang.

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 Mitarbeitendengespräch (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**

#### **Entwicklung beginnt mit Förderung.**

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 den Fachgebieten „Training“ und „Führungskräfte- und Talententwicklung“ 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 Mitarbeitendengespräch (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.

## Bildungsbericht in Zahlen

Stand 30.06.2026

| Teilnehmer*innen                        | Frauen        | Männer        | Divers     | Gesamt       |
|-----------------------------------------|---------------|---------------|------------|--------------|
| <b>BVG-interne Seminare<sup>1</sup></b> | 444<br>34,6 % | 839<br>65,4 % | 0<br>0,0 % | <b>1.283</b> |
| <b>BVG-externe Seminare<sup>2</sup></b> | 86<br>25,6 %  | 250<br>74,4 % | 0<br>0,0 % | <b>336</b>   |

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

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

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## Familie und Beruf vereinbar gestalten.

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 Pflgeteilzeit 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.

## 5.3 Mobiles Arbeiten

Durch das Angebot des mobilen Arbeitens möchte die BVG als Arbeitgeberin 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 die Geschäftseinheit die Möglichkeit eines zeitlich befristeten Ersatzes. Während der Freistellung sollen die Beschäftigten über Entwicklungen am Arbeitsplatz informiert werden, wie z. B. Versand 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.

Die betrieblichen Regelungen der Pflegezeiten sind auf der entsprechenden Seite zur Pflegezeit im BVG Intranet veröffentlicht.

## Teilzeitbeschäftigung in der BVG AöR (Anteil an Gesamt-Teilzeitbeschäftigtenzahl)

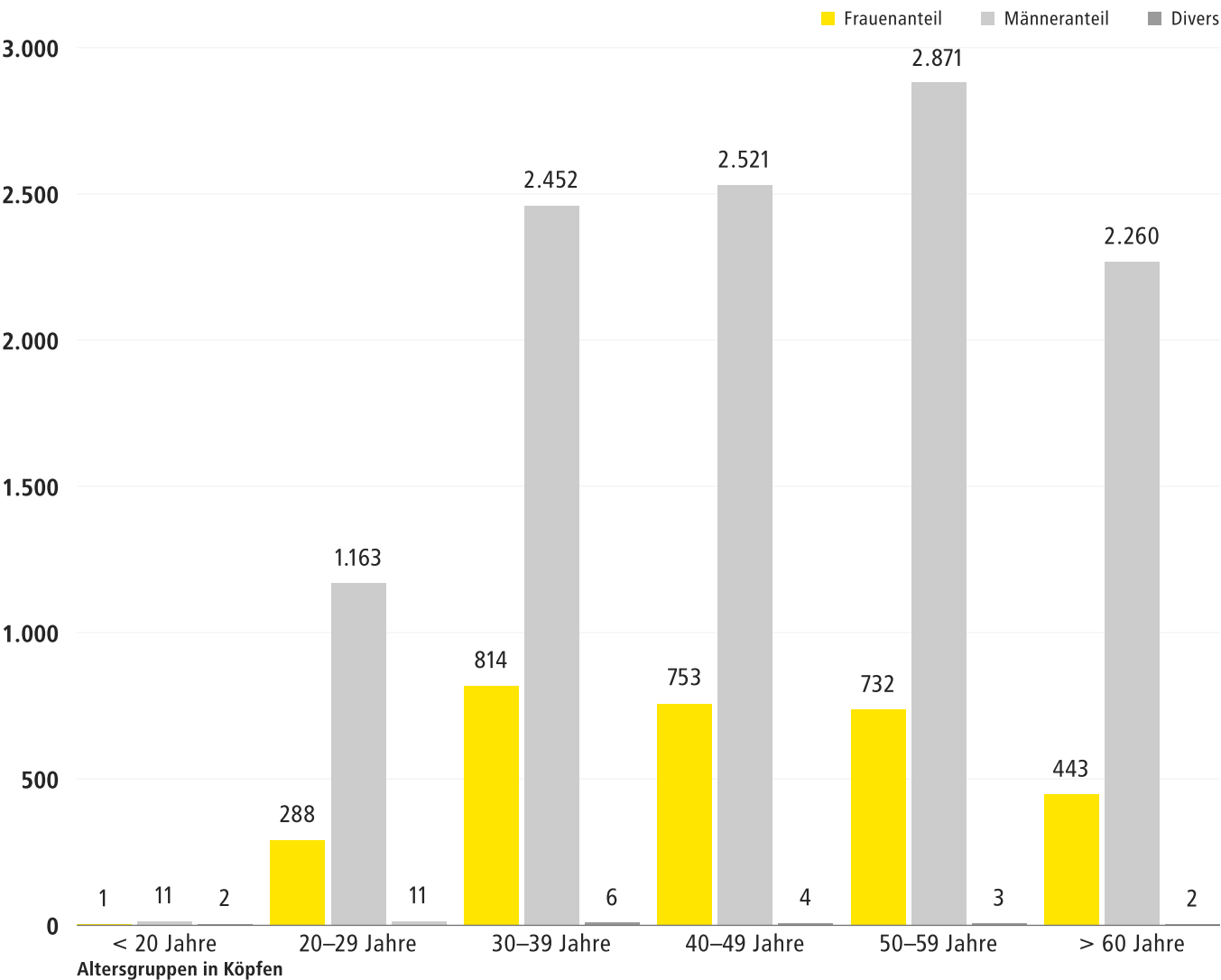
ohne Beschäftigte in der Freiphase ATZ, EU-Rentner\*innen und ohne Auszubildende

| Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht | Frauen<br>Frauenanteil | Männer<br>Männeranteil | Divers<br>Diversanteil | Gesamt | Teilzeitquote<br>Frauen | Teilzeitquote<br>Männer | Teilzeitquote<br>Divers |
|--------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 31.12.2023                           | 984<br>29,6 %          | 2.340<br>70,4 %        | 2<br>0,1 %             | 3.326  | 33,0 %                  | 21,7 %                  | 33,3 %                  |
| 30.06.2024                           | 1.038<br>30,0 %        | 2.424<br>70,0 %        | 0<br>0,0 %             | 3.462  | 33,8 %                  | 22,0 %                  | 0,0 %                   |
| 31.12.2025                           | 1.007<br>29,6 %        | 2.397<br>70,4 %        | 1<br>0,0 %             | 3.405  | 33,0 %                  | 21,4 %                  | 4,0 %                   |
| 30.06.2026                           | 1.023<br>30,2 %        | 2.355<br>69,6 %        | 6<br>0,2 %             | 3.384  | 33,8 %                  | 20,9 %                  | 21,4 %                  |

### Altersstruktur BVG AöR nach Geschlecht

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

Stand 30.06.2026





## Personalbestand BVG AöR nach Entgeltgruppen und Geschlecht

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

Stand 30.06.2026

| Entgeltgruppen | Frauen       | Männer        | Divers/<br>Unbekannt | Gesamt        | Frauenanteil, gemessen<br>am Gesamtfrauenanteil | Frauenanteil je<br>Entgeltgruppe |
|----------------|--------------|---------------|----------------------|---------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1              | 9            | 24            | 0                    | 33            | 0,3 %                                           | 27,3 %                           |
| 2              | 26           | 191           | 1                    | 218           | 0,9 %                                           | 11,9 %                           |
| 3              | 147          | 320           | 1                    | 468           | 4,8 %                                           | 31,4 %                           |
| 4              | 88           | 432           | 2                    | 522           | 2,9 %                                           | 16,9 %                           |
| 5              | 1.066        | 5.667         | 15                   | 6.748         | 35,2 %                                          | 15,8 %                           |
| 6              | 96           | 249           | 0                    | 345           | 3,2 %                                           | 27,8 %                           |
| 7              | 334          | 1.761         | 4                    | 2.099         | 11,0 %                                          | 15,9 %                           |
| 8              | 102          | 530           | 0                    | 632           | 3,4 %                                           | 16,1 %                           |
| 9              | 184          | 439           | 0                    | 623           | 6,1 %                                           | 29,5 %                           |
| 10             | 259          | 443           | 0                    | 703           | 8,5 %                                           | 36,9 %                           |
| 11             | 248          | 404           | 1                    | 653           | 8,2 %                                           | 38,0 %                           |
| 12             | 185          | 247           | 2                    | 434           | 6,1 %                                           | 42,6 %                           |
| 13             | 182          | 396           | 1                    | 579           | 6,0 %                                           | 31,4 %                           |
| 14             | 61           | 74            | 0                    | 135           | 2,0 %                                           | 45,2 %                           |
| 15             | 8            | 17            | 0                    | 25            | 0,3 %                                           | 32,0 %                           |
| AT             | 31           | 54            | 0                    | 85            | 1,0 %                                           | 36,5 %                           |
| LLG, SR, EQ    | 5            | 30            | 1                    | 36            | 0,2 %                                           | 13,9 %                           |
| <b>BVG AöR</b> | <b>3.031</b> | <b>11.278</b> | <b>28</b>            | <b>14.337</b> | <b>100 %</b>                                    | <b>21,1 %</b>                    |

# ***Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz***

## **6.1 Definition**

Die Definition der sexuellen Belästigung ergibt sich aus § 3 Abs. 4 AGG und § 12 Abs. 2 LGG Berlin.

Sexuelle Belästigung liegt insbesondere dann vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird. Der Maßstab der Bewertung ist die Wahrnehmung der betroffenen Person, die die Verhaltensweise oder anzüglichen Bemerkungen nicht wünscht.

## **6.2 Prävention**

Über die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen im Sinne des AGG hinaus stellt der Betrieb Führungskräften aller Ebenen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten 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 jeglicher Art verwiesen und es werden mögliche präventive Maßnahmen aufgezeigt. Fortbildungsangebote sind mit der Arbeitsgruppe „Gegen sexuelle Belästigung“, dem betreffenden Bereich und den Fachgebieten „Training“ und „Führungskräfte- und Talententwicklung“ abzustimmen.

## **6.3 Dienstliche Folgen einer sexuellen Belästigung**

Die BVG sieht es als ihre Aufgabe an, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich unverzüglich nachzugehen, Maßnahmen einzuleiten und deren Wirksamkeit zu überprüfen.



## 6.4 Anlauf- und Beschwerdestellen

Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung an folgende dienstliche Anlaufstellen/Ansprechpersonen oder auch an eine Person des persönlichen Vertrauens wenden:

- Führungskraft
- Örtl. Arbeitnehmersvertretungen (Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat) und örtl. Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- Gesamtarbeitnehmersvertretungen und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung
- Compliance Office ([compliance@bvg.de](mailto:compliance@bvg.de))
- AGG Beschwerdestelle ([AGG-Beschwerdestelle@bvg.de](mailto:AGG-Beschwerdestelle@bvg.de))
- Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung
- Sozialberatung/Gesundheitsberatung
- Leitstellen

Die genannten Stellen unterliegen einer Schweigepflicht. Weitere Schritte werden nur mit Einverständnis des/der Betroffenen eingeleitet.

Führungskräfte müssen nach Bekanntwerden einer sexuellen Belästigung umgehend tätig werden, deshalb unterliegen sie keiner besonderen Schweigepflicht. Gleichwohl haben Führungskräfte Beschwerden vertraulich zu behandeln.

# 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 2026.

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 Vorstandsressort Betrieb und Personal.

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.

**Seit 2003**



Kontinuierliche Fortschreibung des Frauenförderplans

**Alle 2 Jahre**



Revision und Anpassung  
an aktuelle Entwicklungen

**Halbjährlich**



Reporting zur Entwicklung  
der Zielsetzungen

# ***Impressum***

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

BVG.de  
info@bvg.de

Redaktionsschluss: Juli 2026



**WEIL WIR DICH LIEBEN.**