



Frauenförderplan Stromnetz Berlin GmbH 2023 bis 2029

Unsere Vielfalt macht das Berliner Stromnetz besser

Inhalt

Vorwort	3
Geltungsbereich und Rechtsgrundlage	4
Ausgangssituation – wo stehen wir heute?	4
Ziele bis 2029 – wo wollen wir hin?	8
Frauenförderung als Führungsaufgabe	9
Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	10
Stellenausschreibungen	10
Verbesserung der Ansprache von Frauen	10
Auswahlverfahren	12
Bewerbungsstatistik	12
Berufliche Förderung und Qualifizierung	13
Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte	13
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	13
Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit	14
Chancengleichheit im Rahmen von Diversity	14
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	14
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	17
Teilzeitarbeit	17
Mobiles Arbeiten	17
Erleichterung von Familienarbeit	18
Umgang mit sexueller Belästigung	19
Umsetzung des Frauenförderplans	19
Ansprechpartnerinnen	19

Vorwort



Dr. Erik Landeck

Die Stromnetz Berlin GmbH hat in den vergangenen Jahren viele Veränderungen erlebt: zum einen durch äußere Faktoren und zum anderen durch selbst initiierte Wandlungen von innen.

Die Förderung von Frauen und das Erhöhen des Frauenanteils bei der Stromnetz Berlin GmbH waren in der Vergangenheit und sind gegenwärtig und zukünftig ein vorrangiges Strategieziel. Wir sehen große Herausforderungen für unser Unternehmen, die wir durch die Förderung von Frauen und Diversity besser bewältigen werden.



Alexandra
Felix-Plass

Unser Unternehmen ist diverser geworden. Diese gewonnene Vielfalt werden wir auch weiterhin ausbauen. Eines unserer gesetzten Ziele ist ein ausgewogener Generationenmix – auch hier sind wir bereits auf einem guten Weg. Zudem wollen wir weiter dafür arbeiten, dass auch weiterhin mindestens fünf Prozent unserer Stellen durch Menschen mit Schwerbehinderung besetzt sind. Diskriminierendes Verhalten gegenüber People of Color oder wegen ethnisch-kultureller Hintergründe, Weltanschauungs- und Glaubensrichtungen, eines Familienstandes oder der sexuellen Identität bzw. Orientierung lehnen wir konsequent ab.

Seit dem Übergang zum Land Berlin gilt für uns als kommunales Unternehmen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Der Frauenförderplan ist eine wichtige Ergänzung der bereits seit Jahren in unserem Unternehmen ausgeprägten Diversity-Aktivitäten.

Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes ermöglicht uns, unsere Ziele und Aktivitäten zur Förderung von Frauen sichtbarer zu machen und dezidiert festzuschreiben. Gleichzeitig sehen wir darin die Chance, unser modernes Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber zu präsentieren.

Wir halten die Offenheit unseres Unternehmens für alle Menschen mit einer Leidenschaft für die Energiewende und die wichtige Rolle der Verteilungsnetze für ein wertvolles Gut. In Erwartung eines sich beschleunigenden Wandels werden wir unsere Aktivitäten zur Frauenförderung mit unserer Diversity-Arbeit und unseren Diversity-Zielen verknüpfen.

Dr. Erik Landeck
Geschäftsführung

Alexandra Felix-Plass
Frauenvertreterin

Geltungsbereich und Rechtsgrundlage

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stromnetz Berlin GmbH und umfasst einen Zeitraum von sechs Jahren. Er wird alle zwei Jahre angepasst und aktualisiert.

Das Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG) regelt im § 4 die Erstellung von Frauenförderplänen. Auf dieser Grundlage muss jedes Unternehmen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation erstellen.

Das LGG verpflichtet die Unternehmen, 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 im Unternehmen gefördert wird.

Frauenförderung ist bei Stromnetz Berlin ein integraler Bestandteil unserer Diversity-Arbeit.

Ausgangssituation – wo stehen wir heute?

Seit 2016 hat unser Unternehmen damit begonnen, das Thema Frauenförderung systematisch umzusetzen.

Zu diesem Zeitpunkt lag der Anteil der Frauen

in der Gesamtbelegschaft bei 16,8 %,
in Führungspositionen bei 11,1 %,
in der Ausbildung* bei 7,5 %.

Auf Basis dieser Analyse legte die Geschäftsführung das Ziel fest, bis Ende 2022 einen Frauenanteil von 25 Prozent in den ersten beiden Führungsebenen zu erreichen.

Der Anteil von Frauen betrug zum 31.12.2022

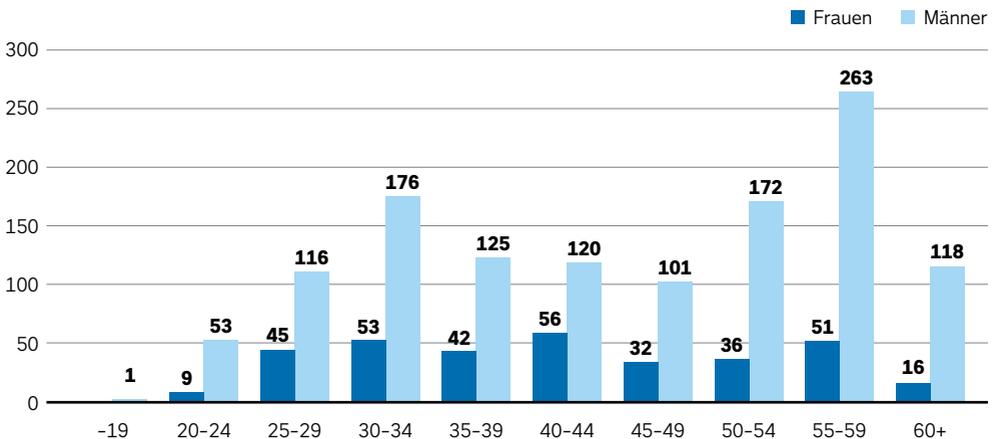
in der Gesamtbelegschaft 21,5 %,
in Führungspositionen 25,8 %,
in der Ausbildung* 8,7 %.

*Ausbildung umfasst i.d.S. IHK-Ausbildungsberufe sowie duale Studiengänge.

Verteilung von Frauen und Männern in der Organisation

Bereiche	Frauen	Männer	Gesamt*	Frauenanteil
Geschäftsführung		1	1	0,0%
Finanzen	41	28	69	59,4%
Kunden- & Marktbeziehungen	40	72	112	35,7%
IT	15	64	79	19,0%
Regulierungsmanagement	5	10	15	33,3%
Strategie & Geschäftsentwicklung	2	4	6	33,3%
Einkauf & Facility Management	20	42	62	32,3%
Technik	44	189	233	18,9%
Recht & GF-Büro	8	5	13	61,5%
Kommunikation	5	3	8	62,5%
Personal	52	21	73	71,2%
Netze		1	1	0,0%
Mittel- & Niederspannungsnetze	43	329	372	11,6%
Metering	35	135	170	20,6%
Hochspannungsnetze	30	340	370	8,1%
Stromnetz Berlin	340	1.244	1.584	21,5%

Altersstruktur

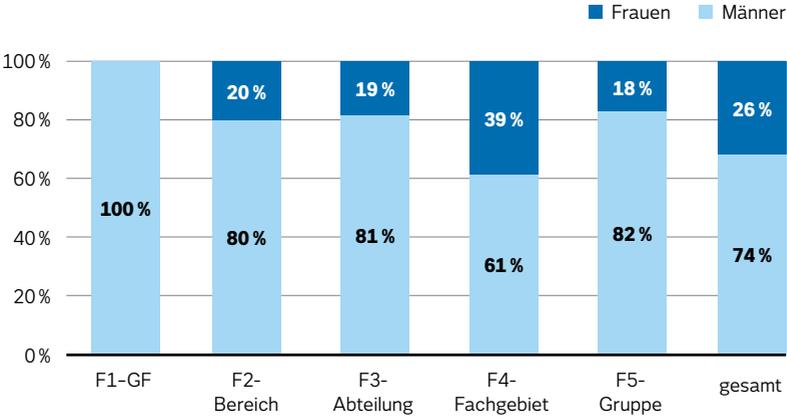


*Berücksichtigt wurde nur der aktive Personalbestand

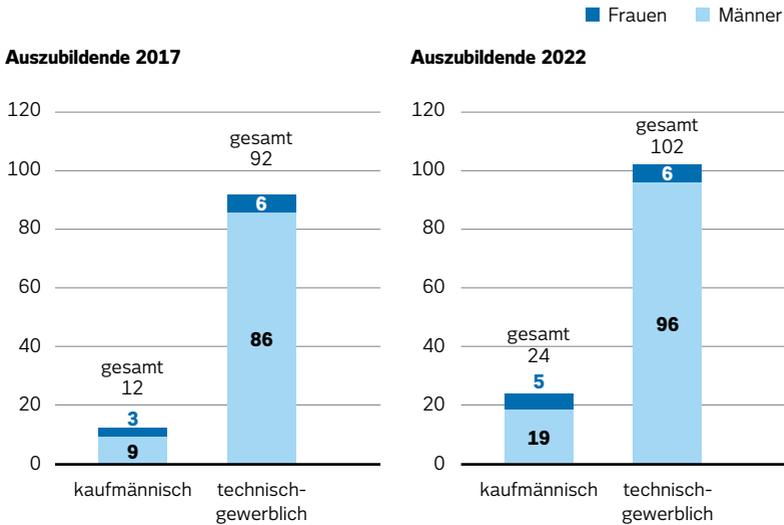
Aktuelle Gehälterverteilung

Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil gemessen am Gesamtfrauenanteil	Frauenanteil je Entgeltgruppe
CS		3	3	0,0%	0,0%
C1	1		1	0,3%	100,0%
DS	3	27	30	0,9%	10,0%
D0	10	35	45	2,9%	22,2%
D1	10	80	90	2,9%	11,1%
ES		1	1	0,0%	0,0%
E0	12	87	99	3,5%	12,1%
E1	34	140	174	10,0%	19,5%
F0	37	108	145	10,9%	25,5%
F1	20	60	80	5,9%	25,0%
G0	38	89	127	11,2%	29,9%
G1	26	119	145	7,6%	17,9%
HS	2	5	7	0,6%	28,6%
H0	15	36	51	4,4%	29,4%
H1	25	109	134	7,4%	18,7%
IS		1	1	0,0%	0,0%
I0	8	26	34	2,4%	23,5%
I1	17	85	102	5,0%	16,7%
K0	11	21	32	3,2%	34,4%
K1	11	33	44	3,2%	25,0%
Außer Tarif	56	162	218	16,5%	25,7%
Leitende Angestellte	4	17	21	1,2%	19,0%
Gesamt	340	1.244	1.584	100,0%	21,5%

Frauenanteil je Führungsebene



Auszubildenden- und Studierendenanzahl



Mitarbeitende in Teilzeit

Männer: _____ 3,7 %
 Frauen: _____ 22,1 %
 Gesamt: _____ 7,6 %

Führungskräfte in Teilzeit

Männer: _____ 1,1 %
 Frauen: _____ 3,0 %
 Gesamt: _____ 1,6 %

Ziele bis 2029 – wo wollen wir hin?

Die positive Entwicklung seit 2016 soll fortgeführt werden. Übergeordnetes Ziel ist es, den Frauenanteil insgesamt – und vor allem in den unterrepräsentierten Bereichen – weiter zu steigern.

Die Ziele für den Frauenanteil bis 2029 sind wie folgt vereinbart und können mit den Aktualisierungen des Frauenförderplans weiter angepasst werden:

25 % in der Gesamtbelegschaft,

50 % in Führungspositionen,

20 % in der Ausbildung*.

Zwischenziele 2025

23 % in der Gesamtbelegschaft,

35 % in Führungspositionen,

10 % Neuzugänge in der Ausbildung*.

Frauenförderung als Führungsaufgabe

Die Umsetzung des Frauenförderplans ist Teil der Zielvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und den Führungskräften der Bereiche bzw. Abteilungen. Die Fortschritte der Umsetzung werden regelmäßig zwischen der Geschäftsführung und den leitenden Angestellten evaluiert und gegebenenfalls adjustiert. Zusätzlich werden die Bereichsleitungen den Stand jährlich mit der Frauenvertreterin besprechen.

Das Thema Frauenförderung ist obligatorischer Bestandteil der jährlichen Führungskräftekonferenz. Somit wird auch in einem schwierigen Umfeld wie den technischen Bereichen bzw. dem MINT*-Umfeld für das Thema sensibilisiert.

Förderung von Frauen für Fach- und Führungspositionen

Bei der Nachfolgeplanung und bei Aufstiegs- bzw. Spezialisierungsqualifizierungen werden Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen gezielt gefördert.

Im Rahmen einer strukturierten Nachfolgeplanung soll der Anteil von Frauen, die potenziell für Führungspositionen infrage kommen, sukzessive auf 50 Prozent gesteigert werden. Mittelfristig soll der Frauenanteil in Führungspositionen von derzeit 25 auf 35 Prozent steigen. In diesem Zusammenhang wird der Fokus zunächst auf die untere Führungsebene gelegt. Dafür werden zudem entsprechende Unterziele

definiert, zum Beispiel eine jährliche strukturierte Nachfolgeplanung. Ein Baustein auf diesem Weg ist unser Führungskräfteentwicklungsprogramm GPP (Grid Potential Program), in dem grundsätzlich 50 Prozent der Teilnehmenden weiblich sein sollen. Die Führungskräfte berichten der Geschäftsleitung und der Frauenvertreterin regelmäßig, welche Frauen für die Weiterentwicklungsmöglichkeiten angesprochen und welche Maßnahmen festgelegt wurden.

Führungskräfte fördern Frauen gezielt durch Führungs-, Fach- und Sonderaufgaben. Beispiele dafür sind:

- die Begleitung von Führungskräften im Rahmen von Praxistagen bzw. -wochen
- Führung auf Probe bzw. in Vertretung (zum Beispiel Elternzeitvertretung)
- Präsentationen und Vorträge
- Einarbeitung von Auszubildenden und neuen Kolleg*innen beispielsweise im Rahmen der Onboarding-Prozesse
- temporäre Einsätze in anderen Bereichen
- Kennenlernen anderer Bereiche durch einen sogenannten „Schulterblick“
- übergreifendes Mentoring-Programm zur Orientierung

Derzeit findet Führung in Teilzeit nur sehr vereinzelt und vorrangig temporär statt. Wir sehen Potenzial, Führung in Teilzeit zu fördern. Eine Entwicklung von Konzepten ist auf entsprechenden Führungsebenen vorgesehen, um dies als eine Alternative mit attraktiven Rahmenbedingungen anbieten zu können.

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Stellenausschreibungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf die gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich werden bei Stromnetz Berlin alle freien Stellen ausgeschrieben. Eine externe Ausschreibung erfolgt immer dann, wenn die Einstellungs voraussetzung für die Stelle mindestens eine erfolgreich abgeschlossene Diplom-Prüfung an einer Fachhochschule oder ein erfolgreich abgeschlossener, mindestens dreijähriger Bachelor-Studiengang an einer Universität oder Fachhochschule ist.

Stellenausschreibungen sind inhaltlich so zu gestalten, dass sie gleichermaßen für Frauen und Männer gelten. In allen Medien der Kommunikation wird die „Handreichung zur gendersensiblen Sprache und Bildgestaltung“ angewendet. Ebenso wird die „Handreichung zur Gestaltung gendersensibler Stellenausschreibungen“ bei der Formulierung der Stellenausschreibung berücksichtigt. Dies bedeutet, dass Formulierungen in unseren Stellenausschreibungen so zu wählen sind, dass sich auch Frauen von den Angeboten angesprochen fühlen. Darüber hinaus wird an einer Weiterentwicklung der Stellenausschreibung mit expliziten Hinweisen zur Ausübung von Tätigkeiten in Teilzeit gearbeitet mit dem Ziel der Vergrößerung des Bewerberkreises.

Die Frauenvertreterin wird aktiv eingebunden, um regelmäßig diese Handreichungen

auf notwendige Aktualisierungen oder Verbesserungen zu überprüfen und die Umsetzung in die tatsächlichen Stellenausschreibungen zu kontrollieren.

Verbesserung der Ansprache von Frauen

Personalgewinnung und Personalmarketing werden auf die gezielte Ansprache von Frauen ausgerichtet. Um mehr Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu gewinnen, werden folgende zielgruppenorientierte Aktivitäten durchgeführt – dies gilt insbesondere für das Erhöhen des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich:

- Regelmäßige Beteiligung am Girls' Day und die wiederkehrende Ausrichtung eines Ingenieurinnen-Tages für Studentinnen
- Beteiligung an der Initiative Enter Technik: Schulabgängerinnen bekommen die Möglichkeit, durch ein dreimonatiges Praktikum gewerblich-technische Berufe kennenzulernen
- Absichtserklärung mit anderen Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen mit dem Ziel, mehr weibliche Bewerberinnen für die gewerblich-technische Ausbildung zu gewinnen
- Nutzen der sogenannten Professor*innen-Liste sowie der Werkstudierenden-Verteiler, um vermehrt Frauen zu erreichen
- Ausbau des Hochschulmarketings zur Ansprache von Studentinnen für die ver-



schiedenen Optionen eines Einstiegs in unser Unternehmen (Arbeit als Werkstudentin bzw. Praktikantin, Betreuung einer Bachelor- bzw. Masterarbeit, Arbeit als Berufseinsteigerin)

Zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt auch das weitreichende Angebot von Teilzeitoptionen in allen Berufen bei. Dabei wird zusätzlich darauf geachtet, dass auch Männer diese Teilzeitoptionen annehmen können und sollen, um die „Normalität“ dieser Optionen stärker zu verankern.

Eine Übernahme von Auszubildenden und Absolventinnen wird nach Abschluss der Ausbildung oder des dualen Studiums bei guten Leistungen garantiert.

Auswahlverfahren

Für Aufgabengebiete und Tätigkeitsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei entsprechender Eignung gezielt durch Führungskräfte angesprochen und zur Bewerbung ermutigt. Die Motivation kann im Rahmen der obligatorischen Jahresgespräche gefördert werden.

Im Prozess der Stellenbesetzungen kommt die „Handreichung für einstellende Führungskräfte: Diversityorientierte Auswahl von Bewerber*innen“ zum Einsatz. Schulungen für Führungskräfte zur Anwendung der Handreichung werden unternehmensintern angeboten.

Bewerbungsstatistik

Als Kontrollinstrument wird im Personalbereich eine einheitliche Bewerbungsstatistik geführt. Es wird erfasst, wie viele Frauen und Männer sich beworben haben, in welcher Anzahl sie das Auswahlverfahren absolviert haben und in welchen Anteilen die Besetzung der vakanten Stellen erfolgt ist. Die Statistik 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.

Für die Besetzung von Führungspositionen ist und bleibt es erklärtes Ziel, sowohl Männer als auch Frauen in gleicher Anzahl in die letzte Auswahlrunde vor der Entscheidung zu bringen. Abweichungen davon benötigen eine Begründung gegenüber der Geschäftsführung.

Sofern sich auf eine ausgeschriebene Position ausschließlich Männer bewerben, wird vor dem Fortführen des Auswahlprozesses entschieden, ob weitere Recruiting-Kanäle zur Generierung von Bewerbungen von Frauen zu nutzen sind.

Berufliche Förderung und Qualifizierung

Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte

Zur beruflichen Förderung und Qualifizierung von Frauen werden diese besonders ermutigt und angesprochen, sich für die Entwicklungsprogramme Grid Potential Program (GPP) und Technician Potential Program (TPP) zu bewerben. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in beiden Qualifizierungsangeboten wird angestrebt.

Für das GPP wird das Netzwerk von Führungskräften ausgebaut, die als Mentor*innen zur Verfügung stehen. Im Rahmen des Programms bekommen die Teilnehmer*innen die Möglichkeit einer Hospitanz, um eine Führungskraft zwei Wochen lang zu begleiten, bei ihren Aufgaben zu beobachten und zum Abschluss gemeinsam zu reflektieren. Diese Maßnahme soll einen Eindruck vom Führungsalltag vermitteln und dient gleichzeitig dazu, persönliche Kontakte zu knüpfen und auszubauen.

Unter gezielte Entwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen fallen auch klassische Trainings sowie Formate wie E-Learning oder Webinare. Sie dienen der Qualifikation am Arbeitsplatz und erweitern die beruflichen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung werden grundsätzlich während der Arbeitszeit angeboten bzw. sind auf diese anzurechnen.

Zudem sollen Fortbildungsmaßnahmen die beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern fördern. In den Jahresgesprächen der Mitarbeiter*innen sind vereinbarte Weiterbildungsmaßnahmen zu dokumentieren. Ablehnungen von vereinbarten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind durch die Führungskräfte schriftlich zu begründen und auf Anforderung in Kopie der Frauenvertreterin zur Verfügung zu stellen.

Teilnehmer*innen an Fortbildungsseminaren

01.01.2022 bis 31.12.2022

	Frauen	Männer	Gesamt
Interne Seminare	188 (19%)	783 (81%)	971
Externe Seminare	49 (23%)	165 (77%)	214

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Führungskräfte nehmen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter anderem zu Frauenförderung und Diversity teil, um Inhalte und Methoden entsprechend ein- und umsetzen zu können. Damit unterstützen die Führungskräfte die Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung. Für die Umsetzung des Frauenförderplans gemäß § 4 LGG sind die Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich Vorbild und arbeiten aktiv an der Einhaltung mit.

Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

Chancengleichheit im Rahmen von Diversity

Das Diversity Council ist ein Gremium der Stromnetz Berlin GmbH, in dem unter dem Sponsorship von Geschäftsführung und Personalleitung Führungskräfte und Mitarbeitende die Möglichkeit haben, Themen zu diskutieren, sich einzubringen und Ideen für die gemeinschaftliche Zusammenarbeit auf den Weg zu bringen.

Das Diversity Council wird in regelmäßigen Abständen neu zusammengesetzt. Alle Beschäftigten können sich bewerben. Im Rahmen der Aufgaben, bei der Frauenförderung ein integraler Bestandteil ist, gilt die Frauenvertreterin als gesetztes Mitglied dieses Gremiums. Damit ist sie stets aktiv involviert in die aktuelle Themenbearbeitung und das Erreichen der Ziele.

In den regelmäßig stattfindenden – aus dem Diversity Council heraus organisierten – Diversity Talks werden unter anderem Themen, Erfolge, Handlungsfelder und Entwicklungen zum Thema Gleichstellung zielgerichtet diskutiert und bearbeitet. Dieses Forum kann und soll auch durch die Frauenvertreterin genutzt werden.

Außerdem findet im Rahmen dieser Arbeit jährlich ein Barcamp statt. Die Ausgestaltung und Inhalte werden mit der Frauenvertreterin abgestimmt.

Daneben gibt es ein durch die Mitarbeitenden selbst organisiertes Diversity-Netzwerk, in dem alle Themen von Vielfalt diskutiert werden und die Umsetzung von Maßnahmen im Unternehmen unterstützt wird.

Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Frauenförderung und Chancengleichheit sind gelebte Praxis und damit fester Teil unserer Unternehmenskultur. Sie sind bei allen Unternehmensthemen mitzudenken und in Publikationen jeder Art zu berücksichtigen.

Stromnetz Berlin arbeitet an der Entwicklung einer Kultur ohne geschlechterspezifische Ansprache in den unterschiedlichen Arten der Kommunikation.

Bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten wird auf die Einhaltung einer gendersensiblen Sprache und Bildgestaltung – wie in der Handreichung formuliert – geachtet.





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Aspekt der Chancengleichheit ist die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Während bisher insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt sind, übernehmen auch immer mehr Männer diese Aufgaben und interessieren sich für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit.

Die Erziehung von Kindern und Pflege der Angehörigen stellen nicht nur eine persönliche Herausforderung und Bereicherung dar, sie bringen auch einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen. Die Führungskräfte sind angehalten, bei der Umsetzung der betrieblichen Belange auch die familiäre Situation der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Flexible Gestaltung der Arbeitszeit

Soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen, wird Beschäftigten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dabei erfolgt die Abstimmung der Arbeitszeiten und -lagen mit Rücksicht auf die Zeiten von Betreuungseinrichtungen wie Kitas, Tageseltern und Pflegediensten.

Teilzeitarbeit

Alle Stellen, weitestgehend unabhängig von Bereich und Funktion, sind für Teilzeit geeignet. Dafür sind durch die jeweilige Führungskraft organisatorische und inhaltli-

che Rahmenbedingungen zu entwickeln. Ist eine Führungskraft der Auffassung, dass die Stelle aufgrund betrieblicher Belange nicht zur Teilzeit geeignet ist, muss sie dies gegenüber dem Bereich Personal schriftlich begründen. Dieser informiert die Frauenvertreterin.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Chancen hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzungen und Gruppierungen wie Vollzeitbeschäftigte.

Wenn die Stelle dafür geeignet ist, wird außerdem die Möglichkeit des Job-Sharings geprüft, bei dem sich zwei Mitarbeitende eine Stelle teilen.

Mobiles Arbeiten

Durch das Angebot zum mobilen Arbeiten erfahren die Beschäftigten eine Flexibilisierung und einen höheren Grad an Selbstbestimmung zum Arbeitsort und der Arbeitszeit. Für eine hohe Beschäftigtenzufriedenheit, verbunden mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden entsprechende Arbeitsbedingungen als attraktiver Arbeitgeber geschaffen. Gleichwohl sind neben den individuellen auch die betrieblichen Anforderungen und der Unternehmenszweck zu berücksichtigen.

Eine Betriebsvereinbarung legt die Rahmenbedingungen für das mobile Arbeiten

fest: 51 Prozent der Arbeitszeit sind im Betrieb und 49 Prozent können mobil geleistet werden. Im Sinne einer hohen Flexibilität für die Mitarbeitenden erfolgt die Betrachtung monatlich. Auch für das mobile Arbeiten gelten grundsätzlich alle tariflichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen unseres Unternehmens.

Erleichterung von Familienarbeit

Betriebliche Hilfe kann in Anspruch genommen werden, wenn Beschäftigte einerseits in der Familienarbeit (krankes Kind, Pflege von Angehörigen) unabhkömmlich sind und andererseits ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz dringend erforderlich ist und eine private Betreuung nicht organisiert werden kann. Die Führungskraft bestätigt dabei die betriebliche Notwendigkeit. Eine Beratung wird durch einen externen Familienservice durchgeführt. Die Kosten trägt Stromnetz Berlin.

Wir fördern die Inanspruchnahme von Elternzeitmonaten sowie die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Beschäftigte in Elternzeit haben Anspruch auf ihren Arbeitsplatz, wenn sie nach einem Jahr Elternzeit zurückkehren – soweit Organisationsänderungen dem nicht entgegenstehen. Führungskräfte halten Kontakt, informieren und führen frühzeitig Gespräche mit den entsprechenden Personen.

Mit Mitarbeitenden, die wegen Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) länger abwesend sind, wird vereinbart, wie diese Zeit und der Wiedereinstieg gestaltet werden kann. Der jeweilige Bereich hält dabei den Kontakt zu den Beschäftigten.

Vor Beginn der Mutterschutzfrist werden Mitarbeiterinnen persönlich und schriftlich über alle wichtigen Regelungen zum Mutterschutz informiert. Informationen zur Elternzeit können alle Beschäftigten im Intranet einsehen.

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen werden für alle Beschäftigtengruppen Lösungen gesucht und unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen umgesetzt. Ein zusätzliches Qualifizierungsgespräch wird etwa drei Monate vor Abschluss der Elternzeit angeboten, damit Eltern ihre berufliche Entwicklung nach einer längeren Auszeit von mehr als sechs Monaten gut planen und vereinbaren können. Die Gespräche werden analog der Jahresgespräche dokumentiert.

Der Wiedereinstieg wird durch einen Einarbeitungsplan unterstützt, der auf die jeweils individuelle Situation und Tätigkeit zugeschnitten ist.

Umgang mit sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigungen jedweder Form sind absolut inakzeptabel und werden entsprechend geahndet. Als Ansprechpartner*innen für alle Beschäftigten stehen gemäß einer Betriebsvereinbarung die Kolleg*innen der paritätisch besetzten Be-

schwerdestelle zur Verfügung. Betroffene können sich, so sie es wünschen, unter Wahrung ihrer Anonymität gegenüber dem Unternehmen an das Gremium oder alternativ ausschließlich an einzelne Mitglieder wenden.

Umsetzung des Frauenförderplans

Nach dem Übergang der Stromnetz Berlin GmbH zum Land Berlin ist dies der erste Frauenförderplan, der für unser Unternehmen in Kraft getreten ist. Er hat eine Laufzeit von sechs Jahren und wird alle zwei Jahre überprüft, um die jeweils aktuellen Entwicklungen zu berücksichtigen. Zwischen dem Bereich Personal und der

Frauenvertreterin findet ein regelmäßiger Austausch statt und einzelne Maßnahmen werden gegebenenfalls nachgebessert.

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben und im Intranet veröffentlicht.

Ansprechpartnerinnen

Frauenvertreterin: Alexandra Felix-Plass
alexandra.felix-plass@stromnetz-berlin.de
Tel.: 030 49202 7007
Mobil: 0151 68861989

Stellv. Frauenvertreterin: Anna-Sophie Tenner
anna-sophie.tenner@stromnetz-berlin.de
Tel.: 030 49202 7041
Mobil: 0151 64168303

Stromnetz Berlin GmbH
Eichenstraße 3a
12435 Berlin

August 2023