BEN BERLIN ENERGIE & NETZHOLDING



Gleichstellung gemeinsam gestalten

Gemeinsam für Berlin

Frauenförderplan der BEN 2026-2031

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	04
Präambel (Frauenvertretung)	06
Einleitung und Rechtsgrundlage	07
Bestandsaufnahme – Wo stehen wir heute?	09
Beschäftigungsstruktur (Stichtag: 01.01.2026)	09
Verteilung nach Entgeldgruppen	11
Personalentwicklung	13
Zielstellungen bis 2031	15
Maßnahmenplan	19
Weitere Maßnahmen	23
Zuständigkeiten	23
Monitoring und Evaluation	25
Inkrafttreten	26



Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleg:innen,

wir als BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH (BEN) befinden uns in einer intensiven Phase des Wachstums und der Weiterentwicklung, um für unsere Tochtergesellschaft, die Stromnetz Berlin, adäquat unsere Funktion als Finanz- und Managementholding wahrnehmen zu können.

Dabei steht für die Entwicklung der BEN Gleichstellung und Chancengleichheit für alle Geschlechter zunehmend im Fokus und es ist von größter Bedeutung, konkrete Schritte zu unternehmen, um Frauen in allen Bereichen unseres Unternehmens zu unterstützen und zu fördern.

Dieser Frauenförderplan ist ein Ausdruck unseres Engagements, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen die gleichen Möglichkeiten wie Männer erhalten, um ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Er ist nicht nur eine Sammlung von Zielen und Maßnahmen zur Erfüllung des Landesgleichstellungsgesetzes, sondern auch ein Bekenntnis zu persönlichem und kollektivem Wachstum. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt von Perspektiven und Erfahrungen, die Frauen in unserer BEN und damit in den Konzern einbringen, uns alle bereichert. Indem wir Vielfalt aktiv fördern, schaffen wir nicht nur eine gerechtere Gesellschaft, sondern auch ein produktiveres und innovativeres Arbeitsumfeld.

Wir laden alle Mitarbeitenden der BEN ein, sich aktiv an der Umsetzung dieses Plans zu beteiligen. Es erfordert den Einsatz jeder und jedes Einzelnen von uns, um sicherzustellen, dass Frauen in allen Bereichen repräsentiert sind und ihre Stimmen Gehör finden. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, eine Zukunft zu gestalten, in der Gleichstellung nicht nur ein Ziel, sondern eine gelebte Realität ist.

Ich danke allen, die an der Entwicklung dieses Plans mitgewirkt haben, und freue mich auf die kommenden Herausforderungen und Erfolge, die wir gemeinsam erreichen werden.

Stephan Boy
Geschäftsführung



Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales gesellschaftliches Ziel und ein wesentlicher Bestandteil einer modernen, demokratischen und zukunftsorientierten Arbeitswelt. Trotz rechtlicher Gleichstellung bestehen weiterhin strukturelle Benachteiligungen von Frauen auch in der Arbeitswelt. Als kommunales Unternehmen des Landes Berlin trägt die BEN eine besondere Verpflichtung, die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) umzusetzen und aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Diese Verantwortung kann nur dann erfüllt werden, wenn alle Geschlechter auf Augenhöhe, unter gleichen Bedingungen und mit fairen Entwicklungschancen zusammenarbeiten.

Mit diesem Frauenförderplan bekennt sich die BEN ausdrücklich dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen nachhaltig zu verwirklichen und vorhandene Unterrepräsentanzen systematisch abzubauen. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Frauen ihre fachlichen, persönlichen und Führungspotenziale voll einbringen und weiterentwickeln können.

Der Plan versteht sich als strategisches Instrument, um die Prinzipien der Chancengleichheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Beseitigung bestehender Benachteiligungen und der Förderung von Frauen insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen und Führungspositionen umzusetzen. Die Unterrepräsentanz von Frauen soll durch festgelegte und messbare Gleichstellungsziele beseitigt werden und dazu müssen strukturelle Veränderungen nachhaltig etabliert werden, um eine Organisationskultur zu fördern, die Vielfalt, Fairness und gegenseitigen Respekt lebt. Mit der Umsetzung dieses Frauenförderplans verbinden Geschäftsführung, Führungskräfte,

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BEN das gemeinsame Verständnis, dass echte Gleichstellung nur im Zusammenwirken aller erreicht werden kann. Gleichzeitig ist die nach § 3 Abs. 1 LGG besondere Verpflichtung der Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, auf eine gelebte Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken, hervorzuheben. Der Frauenförderplan ist Ausdruck des gemeinsamen Willens, die Gleichstellung in unserem Unternehmen grundlegend voranzubringen. Der Plan richtet sich daher an alle Beschäftigten und lädt sie ein, aktiv an einer Arbeitswelt mitzuwirken, in der gleiche Arbeit, gleiche Chancen und gleiche Anerkennung selbstverständlich sind.

Elisabeth Joseph und Stephanie Lehmann
Frauenvertreterinnen



“Ziel ist die vollständige und strukturelle Konsolidierung der geschlechtlichen Gleichstellung in allen Belangen, der Frauenförderplan ist das strategische Instrument dafür.”

Elisabeth Joseph und Stephanie Lehmann - Frauenvertreterin und stellvertretende Frauenvertreterin



Einleitung und Rechtsgrundlage

Dieser Frauenförderplan wird gemäß den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG) erstellt. Ziel ist die nachhaltige Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und der Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen. Die BEN bekennt sich ausdrücklich zur Gleichstellung und zur aktiven Umsetzung des LGG.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt in § 4 die Erstellung eines für sechs Jahre geltenden Frauenförderplans.

Er beinhaltet eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und einen Plan, der festlegt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 LGG erreicht werden soll. Dazu ist für jede einzelne Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Nachfolgend sind, soweit Unterrepräsentanzen festgestellt sind, jeweils für zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen.

Dementsprechend sind der Frauenförderplan und die darin enthaltenen Zielvorgaben sowie Maßnahmen alle zwei Jahre zu evaluieren und an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der BEN für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2031.


“Ich stehe
für eine Kultur,
in der Respekt,
Fairness und
Zusammenarbeit
auf Augenhöhe
die Grundlage bilden.
Frauenförderung und
Chancengleichheit
gehören für mich
untrennbar zusammen –
denn nur wenn jede
Person die gleichen
Möglichkeiten erhält,
kann sich unser
Unternehmen nachhaltig
weiterentwickeln.”
Jacqueline Otte - Teamleiterin Rechnungswesen



Bestandsaufnahme – Wo stehen wir heute?

Beschäftigtenstruktur

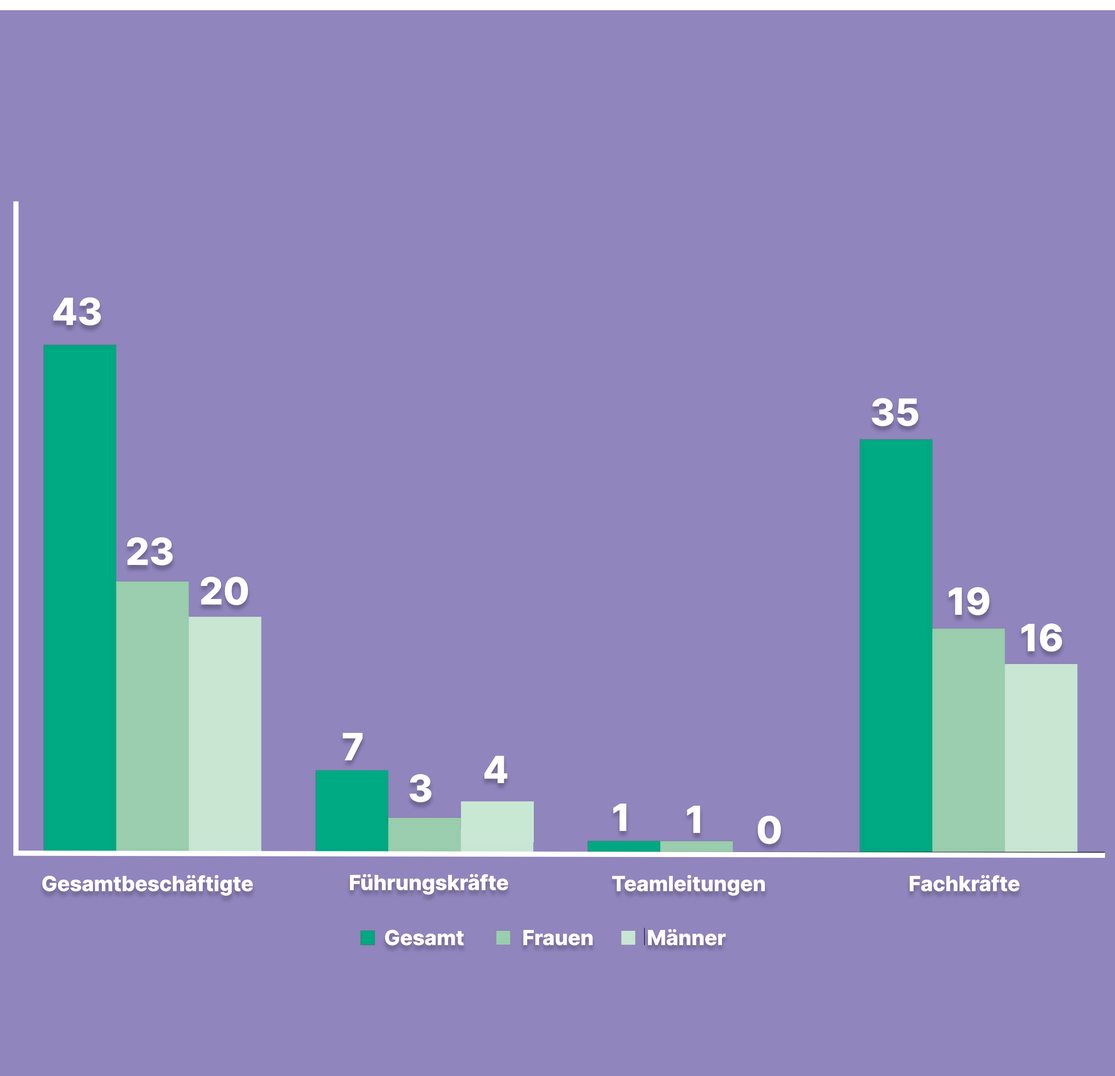
(Stichtag: 01.01.2026)

Das Thema Frauenförderung soll bei der BEN ab 2026 systematisch umgesetzt werden. Hierfür wird erstmalig ein Frauenförderplan erstellt, für dessen Erarbeitung die aktuelle Personalstruktur zum Stichtag 01.Januar 2026 analysiert wurde. Zu diesem Stichtag sind 43 Personen bei der BEN beschäftigt. Die Bestandsanalyse umfasst insbesondere folgende Punkte:

- Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbelegschaft
- Anteil von Frauen in Führungsfunktionen
- Beschäftigungsformen (Vollzeit/Teilzeit)
- Verteilung nach Entgeltgruppen
- Personalentwicklung

Die Führungspositionen der BEN verteilen sich auf zwei Führungsebenen (FE) unterhalb der Geschäftsführung: in der ersten Führungsebene sind es die Abteilungsleitungen, in der zweiten Führungsebene die Teamleitungen.

Insgesamt arbeiten 11,63 % der Beschäftigten in Teilzeit. Von den weiblichen Mitarbeitenden arbeiten 21,74 % in Teilzeit, von den männlichen Mitarbeitenden 0,00 %. Führungspositionen sind zu 100 % in Vollzeit besetzt.




“Mir ist wichtig,
dass Frauen gesehen,
ermutigt und
in ihrer Entwicklung
gestärkt werden.”
Nadine Abraham - Leitung Personal und Akademie

Verteilung nach Entgeltgruppen

Die BEN ist zum 01.Januar 2026 in folgenden Tarifvertrag eingetreten:

- Manteltarifvertrag (MTV) vom 20. November 2006 zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V., dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V., dem Wirtschaftsverband Kohle e. V. sowie der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der IG Metall

- Vergütungstarifvertrag (VTV) der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe vom 16. Februar 2015

Dieser sieht 10 Vergütungsgruppen (A-K) vor, welche jeweils eine Startvergütung (S), eine Basisvergütung (0) und eine Anforderungsstufe (1) beinhalten.

Unter den 43 Mitarbeitenden gibt es 10 außertariflich Beschäftigte, von denen 3 weiblich sind (30,00 %). 33 Mitarbeitende gehören zu den Tarifmitarbeitenden, hierunter 20 Frauen (60,61 %). Der Frauenanteil bei der BEN in den tariflichen Gruppen ist demnach deutlich höher als im außertariflichen Bereich.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine breite Streuung der Eingruppierungen in den jeweiligen Entgeltgruppen, wobei sich diese nach den jeweiligen Qualifikationen und Tätigkeiten richten. Aufgrund der geringen Unternehmensgröße sind Stellen in der Regel nicht mehrfach besetzt, sodass eine Vergleichbarkeit der Positionen grundsätzlich nicht gegeben ist.

Um weiterhin eine faire Bezahlung der Mitarbeitenden nach Qualifikation und Tätigkeit sicherzustellen, soll regelmäßig eine Überprüfung der Entgeltgruppen nach festgelegten Parametern im 3-Jahresturnus stattfinden, sodass keine geschlechterspezifischen Benachteiligungen entstehen können.

Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil gemessen an Gesamt-frauenanteil in %	Frauenanteil je Entgeltgruppe
AS - FS	0	0	0	0,00 %	0,0 %
F0	2	0	2	8,70 %	100,0 %
F1	3	0	3	13,04 %	0,0 %
GS	0	0	0	0,00 %	0,0 %
G0	0	0	0	0,00 %	0,0 %
G1	1	3	4	4,35 %	25,0 %
HS	0	0	0	0,00 %	0,0 %
H0	1	1	2	4,35 %	50,0 %
H1	1	3	4	4,35 %	25,0 %
IS	0	1	1	0,00 %	0,0 %
I0	4	1	5	17,39 %	80,0 %
I1	3	0	3	13,04 %	100,0 %
KS	0	0	0	0,00 %	0,00 %
K0	3	3	6	13,04 %	50,0 %
K1	2	0	2	8,70 %	100,0 %
Gesamt	23	20	43	100 %	



“Mein Anspruch
an die BEN ist, Strukturen und
Prozesse so auszugestalten,
dass Chancengleichheit Teil der
Firmen-DNA wird und damit
nicht verhandelbar ist.”

Kathrin Grahl - Referentin Projekt-& Prozessmanagement

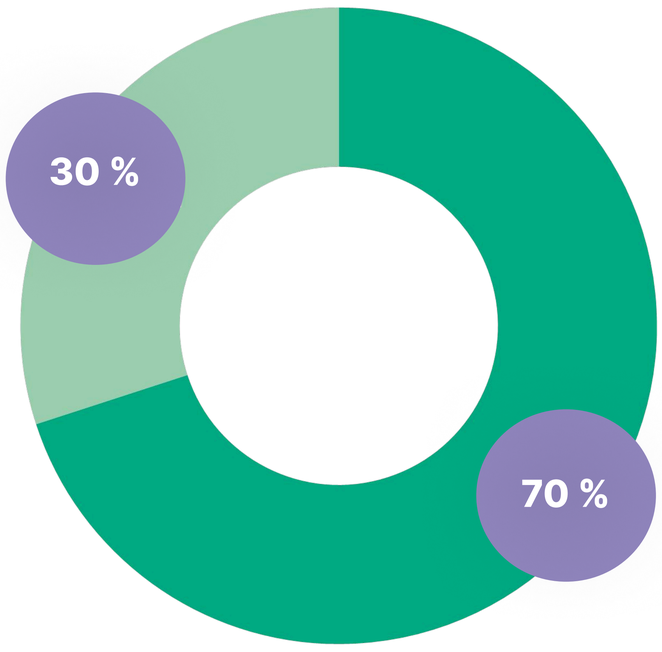


Personalentwicklung

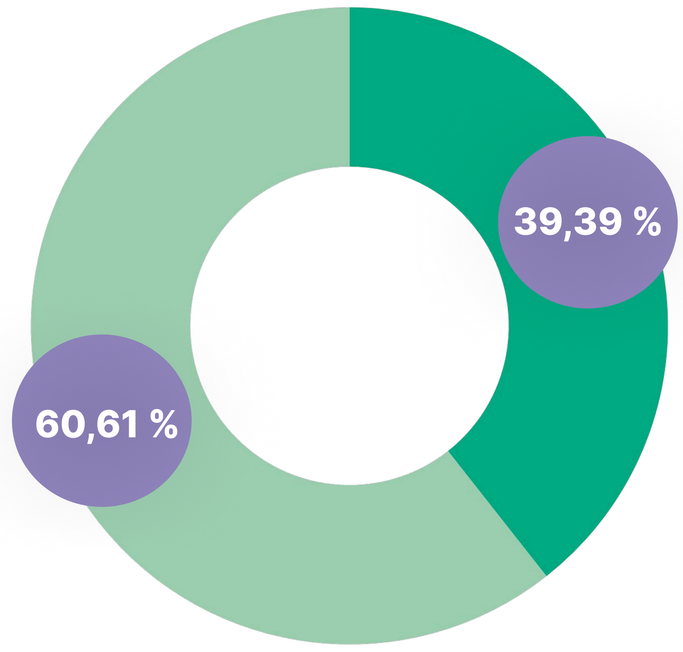
Aufgrund der geringen Unternehmensgröße besteht nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit einer Weiterentwicklung vom Mitarbeitenden hin zu einer Führungsposition. Daher legen wir besonderen Wert auf die individuelle fachliche Förderung aller Mitarbeitenden. Zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung steht jedem Mitarbeitenden gleichermaßen jährlich ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Bei Bedarf und nach entsprechender Prüfung kann dieses Budget im Einzelfall und in Rücksprache mit der Personalabteilung angemessen erhöht werden.

Sobald sich Möglichkeiten zur Übernahme erweiterter Verantwortungsbereiche bzw. Führungsaufgaben ergeben, werden qualifizierte Frauen aktiv in den Auswahlprozess einbezogen und bei vergleichbarer Eignung vorrangig berücksichtigt. So wurde vor Kurzem eine erste Teamleitungsfunktion als zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung geschaffen und mit einer weiblichen Führungskraft besetzt.

Außertarifliche Beschäftigte



Tarif-angelehnte Beschäftigte




“Gleiche Bezahlung
bei gleicher Arbeit
ist das Minimum.
Echte Gleichstellung
zeigt sich
für mich dort,
wo Bewertung,
Bezahlung
und Perspektiven
transparent und fair
gestaltet werden.”
Niklas Labib - Leiter Geschäftsführungsbüro & Organisation



Zielstellung bis 2031

Mit unserem Frauenförderplan möchten wir übergeordnete Ziele erreichen, die unmittelbar miteinander verbunden sind und aufeinander wirken. Grundsätzlich geht es darum, mit allen Maßnahmen auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen in Bezug auf Positionen, Entgelt und Funktionen hinzuwirken, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Die Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Zielstellungen des Frauenförderplans ist Gegenstand der Zielvereinbarungsgespräche zwischen Geschäftsführung und den Führungskräften der Bereiche bzw. Abteilungen. Im Jahr 2026 wird die Umsetzung vorerst als Empfehlung berücksichtigt. Ab 2027 werden jährlich verbindliche, überprüfbare Ziele in der jährlichen Zielvereinbarung zur Umsetzung des Frauenförderplans vereinbart. Die Fortschritte der Berücksichtigung der Zielstellungen werden regelmäßig zwischen der Geschäftsführung und den Führungskräften evaluiert und gegebenenfalls adjustiert.

Zusätzlich werden die Abteilungsleitungen den Stand jährlich mit der Frauenvertreterin besprechen.


“Im Kern geht
es darum,
die Sichtbarkeit
von Frauen zu stärken,
die Förderung von Frauen
konsequent voranzutreiben
und gleiche Leistung
gleich zu bewerten.”
Elisabeth Joseph - Energierecht & Frauenvertreterin

Zielstellung 1

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und Funktionen

Bis Ende 2031 haben wir uns konkrete Ziele in Bezug auf unsere aktuell vorliegenden Unterrepräsentanzen vorgenommen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen soll bis 2031 paritätisch sein. Die Zielerreichung orientiert sich an tatsächlich verfügbaren Nachbesetzungen und wird bei jeder sich bietenden Vakanz aktiv verfolgt.
Im aktuellen Führungsteam sind von insgesamt sieben Führungskräften drei Frauen und vier Männer vertreten. Aufgrund der ungeraden Anzahl der Stellen ist eine exakte 50/50-Verteilung zwischen den Geschlechtern nicht möglich. Eine quantitative Anpassung des Frauenanteils kann nur bei Neubesetzungen oder andersartigen Abgängen erfolgen.

Der Frauenanteil bei den Tarifmitarbeitenden soll bis Ende 2027 weiterhin mindestens 50 % betragen und im weiteren Planungszeitraum verstetigt werden. Im Tarifbereich setzt der Frauenförderplan bei gleichberechtigter Besetzung ausschließlich auf strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen, um Chancengleichheit und faire Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht sicherzustellen.

Zielstellung 2

Sicherstellung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit

Um eine gerechte Vergütung entsprechend der Qualifikation und der übertragenen Aufgaben sicherzustellen, werden die Entgeltgruppen in regelmäßigen Abständen (3-Jahrsturnus) anhand definierter Kriterien (siehe Tarifvertrag, Anlagen zur Eingruppierungssystematik in ihrer jeweils gültigen Fassung) überprüft. Dadurch soll gewährleistet werden, dass keine geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Bezahlung entstehen (siehe 4.2).

Weiterhin ist es unser Ziel, welches auch im Entgelttransparenzgesetz verankert ist, dass auch im außertariflichen Bereich Frauen und Männer für gleichwertige Tätigkeiten eine gleichwertige Vergütung erhalten.

Zielstellung 3

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Gesundheit

Frauen tragen nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Anteil der familiären und sozialen Verantwortung, einschließlich Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeiten. Um gleichberechtigte berufliche Entwicklungschancen zu gewährleisten, ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben, Pflegeaufgaben und gesundheitlichen Bedürfnissen unerlässlich. Daher ist es unser Ziel, unsere Unterstützungs- und Entlastungsangebote weiter auszubauen, die gesundheitliche Stabilität und Belastungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig Männer stärker dazu zu ermutigen, bestehende Angebote wie beispielsweise Elternzeit oder flexible Arbeitszeitmodelle, ebenfalls aktiv zu nutzen.

“Der Frauenförderplan ist ein klares Zeichen für Chancengleichheit. Jetzt kommt es darauf an, die Ziele entschlossen mit Leben zu füllen. Ohne Wenn und Aber.”

Vishnu Mohan, Kathrin Grahl, Gianmaria Antonelli - BEN-Betriebsrat



Maßnahmenplan

Dieser Frauenförderplan verankert für jedes definierte Gleichstellungsziel konkrete Maßnahmen, die wir bis 2031 schrittweise umsetzen. Als kleines kommunales Unternehmen gestalten wir unsere Personal- und Organisationsentwicklung im Rahmen unserer Möglichkeiten so, dass alle Beschäftigten von chancengerechten Strukturen profitieren. Dabei berücksichtigen wir explizit die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geschlechter, um tatsächliche Gleichstellung im Arbeitsalltag zu fördern. Die abgeleiteten Maßnahmen sind ambitioniert, bleiben jedoch im Hinblick auf unsere Größe, Struktur und kommunale Ausrichtung realistisch umsetzbar. Ihre Wirksamkeit sowie die nachhaltige Verankerung gleichberechtigter Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten in unserer Unternehmenskultur werden durch eine alle zwei Jahre durchgeführte Evaluierung überprüft. Auf dieser Grundlage steuern wir die Umsetzung gezielt nach und gewährleisten so eine kontinuierliche, datengestützte Weiterentwicklung unserer Frauenförderung.

Maßnahmen zu Ziel 1

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und Funktionen

Maßnahmen:

- Formulierungen in Stellenausschreibungen, die Frauen gezielt ansprechen und stereotype Barrieren vermeiden
- Möglichkeit der anonymisierten Bewerbung
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt eingestellt bzw. befördert, soweit in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Entgelt- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.
- Führungskräfte-Schulung zum Landesgleichstellungsgesetz
- Förderung von Frauen mit Führungsinteresse bei absehbarer Vakanz einer Führungsposition durch Weiterbildungsangebote und individuelles Coaching
- Erfassung der von den Mitarbeitenden beanspruchten Fortbildungsangebote und systematische

  geschlechterspezifische Auswertung von Weiterbildungsaktivitäten mithilfe von HR-Software
- Führung in Teilzeit und Jobsharing in Führungspositionen


“Ich halte die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen hin zu mehr Geschlechterparität für absolut entscheidend, um langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.”
Dr. Caterina Kausch - Nachhaltigkeitsmanagerin

Maßnahmen zu Ziel 2

Sicherstellung gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit

Maßnahmen:

- Überprüfung der Entgeltgruppen aller Mitarbeitenden durch die jeweiligen Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung regelmäßig im 3-Jahresturnus und anlassbezogen bei Veränderungen der tatsächlichen Arbeitsanforderungen, Verantwortlichkeiten oder Tätigkeitsniveaus sowie Anpassung der tariflichen Eingruppierung bei Bedarf

- Anpassung bestehender Stellenbeschreibungen an tatsächliche Arbeitsbedarfe, Verantwortlichkeiten und Tätigkeitsniveaus, um sicherzustellen, dass Aufgaben und Anforderungen nachvollziehbar und vergleichbar sind

- Anwendung der Kriterien zur Eingruppierung, Beförderung und Gehaltsentwicklung nach dem geltenden Tarifvertrag und darüber hinaus gehenden Richtlinien

- Prüfung jeder personalrelevanten Maßnahme durch Personalabteilung und Frauenvertretung (Verankerung der Einbindung der Frauenvertretung in alle beteiligungspflichtigen Maßnahmen nach LGG)

- Entwicklung und Veröffentlichung klarer Kriterien zur Festlegung von außertariflichen Gehältern (z. B. Verantwortungsumfang, Erfahrung, Marktwert).

- Dreijährliche Überprüfung der außertariflichen Vergütungsstrukturen auf geschlechtsspezifische Abweichungen

Maßnahmen zu Ziel 3

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Gesundheit

Maßnahmen:

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle
  - Ermöglichung/Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle
  - Beratung zu Teilzeit-Angeboten
  - Teilzeit in Führungspositionen
  - Jobsharing in Führungspositionen
  - Gleitzeit

- Zusätzliche mobile Arbeitstage bei anfallender unbezahlter Sorgearbeit für andere Menschen, insbesondere Kinder und pflegebedürftige Angehörige, aber auch unterstützungsbedürftige, im selben Haushalt lebende Personen. Dazu gehören sowohl direkte Betreuungs- und Pflegeleistungen als auch organisatorische und emotionale Aufgaben im Alltag.

- Ausbau des Angebots von Unterstützungsleistungen
  - Kinderbetreuungszuschüsse
  - Informationen zu Pflegeleistungen
  - Unterstützungszahlung bei Pflege
  - Psychosoziale Beratung

- Informationsveranstaltungen zu Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld und weiteren Angeboten bzgl. Vereinbarkeit

- Rückkehrprogramm nach Elternzeit (z.B. Rückkehrgespräche, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, transparente Vertretungslösungen)

- Für jeden Monat, den die Mitarbeitenden Elternzeit gem. § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes nehmen, wird eine freiwillige finanzielle Unterstützung in Höhe von 100 Euro gewährt, ohne dass ein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

- Weiterbildungsmöglichkeiten während Elternzeit und Elternteilzeit

- Sensibilisierung für frauenspezifische Gesundheitsthemen


“Bei der
BEN wird
Vereinbarkeit
nicht nur versprochen,
sondern gelebt.
Das fördert
Chancengleichheit
und Mitarbeitendenbindung.”
Mirjam Schmidt - Spezialistin Strategie und Projekte

Weitere Maßnahmen

- Schulungen/Trainings für die Gesamtbelegschaft zu Gleichstellungsthemen
- Richtlinie zu gendergerechter Sprache für alle internen und externen Dokumente inklusive Leitfaden und Schulung



Zuständigkeiten

- **Geschäftsführung:** Strategische Gesamtverantwortung für Umsetzung und Zielerreichung, Freigabe von Ressourcen
- **Führungskräfte:** Vorbildfunktion, aktive Unterstützung bei der Umsetzung und Verankerung im eigenen Bereich
- **Personalabteilung:** Umsetzung der Maßnahmen, Datenerhebung, Berichterstattung
- **(Stellvertretende) Frauenvertretung**: Koordination, Kontrolle, Beratung bzw. Mitwirkung, Begleitung von Maßnahmen und Reporting
- **Kommunikationsabteilung:** Kommunikation der Maßnahmen, Sensibilisierungskampagnen, Best-Practice- und Erfolgsstories, Monitoring der Wirksamkeit der Kommunikation


“Mir ist es besonders wichtig den eigenen Handlungsspielraum zu nutzen, um Chancengerechtigkeit zu schaffen. Deshalb liegt mir ein effektiver Frauenförderplan am Herzen.”
Georg Schroth - Leiter Kommunikation und Energiewende



Monitoring und Evaluation

Der Plan wird alle zwei Jahre evaluiert. Die Personalabteilung erstellt in diesem Zuge einen Bericht über den Fortschritt der Maßnahmen und Kennzahlen, welcher der Geschäftsführung und Frauenvertretung vorgelegt wird. Anpassungen des Plans sind möglich, wenn sich Rahmenbedingungen ändern oder Ziele erreicht bzw.angepasst werden müssen.

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt anhand definierter Kennzahlen (KPIs), die strukturiert nach den drei Zielbereichen erfasst werden. Die KPI-Matrix ist im Anhang dargestellt und wird im Zweijahresrhythmus aktualisiert.

Die Umsetzung des Frauenförderplans ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte. Die Abteilungen Personal und Kommunikation unterstützen mit Instrumenten und Maßnahmen. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, die aus dem Frauenförderplan resultierenden Möglichkeiten zu nutzen.

Alle Beschäftigten der BEN tragen Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.


"Frauenförderung
ist für uns ein Prinzip!
Die BEN schafft Räume,
in denen Frauen
sichtbar führen,
gestalten und wachsen."
Nadine Specq -
Assistentin Team- und Gremienmanagement
Annette Kwok -
Assistentin der Geschäftsführung

Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2031. Er wird auf der Unternehmens-Website und im Intranet veröffentlicht.

Berlin, den

_____

Stephan Boy
Geschäftsführung

_____

Elisabeth Joseph
Frauenvertreterin

_____

Nadine Abraham
Leiterin Personal & Akademie

Impressum

Herausgeberin
BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH
Personal & Akademie / Frauenvertretung
Sachendamm 63
10829 Berlin
www.be-nh.de