

Frauenförderplan 2018 - 2023



**Kindertagesstätten
Nordwest**

Kindertagesstätten Northwest
Eigenbetrieb von Berlin
Am Borsigturm 6
13507 Berlin

19. Februar 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Grußwort.....	3
2. Zielsetzung des Frauenförderplans	4
3. Unterrepräsentanz.....	4
4. Sprachliche Gleichstellung	5
5. Beschäftigtenstruktur.....	6
5.1. Beschäftigtenstruktur gesamt	6
5.2. Beschäftigtenstruktur in den Kitas	7
5.3. Beschäftigtenstruktur in der Geschäftsstelle.....	8
5.4. Altersstruktur der Beschäftigten.....	8
6. Leitungs- und Entgeltstruktur.....	9
7. Teilzeitbeschäftigung	11
8. Maßnahmen	12
8.1. Auswahlverfahren - Stellenbesetzungen - Beförderungen	12
8.2. Vergabe von Ausbildungsplätzen	13
8.3. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Personalentwicklung.....	13
8.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
8.5. Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflege von Bedürftigen.....	15
8.6. Kinderbetreuung	15
8.7. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.....	16
8.8. Sonstiges.....	16
9. Inkrafttreten	17

1. Grußwort

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben den neuen Frauenförderplan für die Kindertagesstätten Nordwest, Eigenbetrieb von Berlin (im Folgenden Eigenbetrieb Nordwest) für den Zeitraum 2018 bis 2023 vor sich. Dieser ist in konstruktiver und zielführender Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und der Frauenvertreterin entstanden. Er ist für sechs Jahre erstellt und alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen anzupassen. Mit dem neuen Frauenförderplan ist ein wichtiger Schritt getan, um die frauenfördernde Personalentwicklung unseres Hauses weiter zu verbessern.

Als Ergebnis der Veränderung der Geschlechterrollen und der damit verbundenen gestiegenen Bildungspartizipation und beruflichen Teilhabe von Frauen sowie der gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeit der Erhöhung der Frauenarbeitsquote, ist in den letzten Jahren eine verstärkte Förderung in den Vordergrund getreten.

Der Frauenförderplan spiegelt die hohe Verantwortung des Eigenbetriebs Nordwest und seiner Führungskräfte wider, die nach dem Landesgleichstellungsgesetz in der besonderen Aufgabe stehen, die Gleichstellungsverpflichtung zu erfüllen.

Um die Gleichstellung zu erreichen, sind entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit für Frauen und für Männer zu schaffen. Der Frauenförderplan setzt in seiner Ausrichtung und Verbindlichkeit die Grundlage für eine gezielte Förderung durch personelle und organisatorische Maßnahmen. Er dient als verbindliche Vorgabe für das tägliche Handeln im Eigenbetrieb Nordwest.

Frauenförderung kann aus unserer Sicht nur gemeinsam gelingen.

Wir laden hiermit die Beschäftigten des Eigenbetriebs Nordwest ein, Frauenförderung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich als Chance zu begreifen und aktiv mitzugestalten.

Berlin, 19.02.2018



Dr. Kathrin Schmidt
Kfm. Geschäftsleiterin



Harald Bohn
Päd. Geschäftsleiter

2. Zielsetzung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan folgt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken. Die Schwerpunkte zur Erfüllung dieses Zieles sind:

- gezielte berufliche Förderung von Frauen
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Ausgehend von den aktuellen Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur verankert der Frauenförderplan im Sinne dieser Ziele konkrete Maßnahmen und Vorgaben, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung bestehender oder drohender Unterrepräsentanzen von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern.

Der Eigenbetrieb Nordwest verpflichtet sich zu einer gezielten frauenorientierten Personal- und Personalentwicklungspolitik. Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

Die Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in ihrem Bereich abgebaut wird; sie sollen geeigneten Frauen ihres Bereiches Qualifikations- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten und sie zu Bewerbungen um Führungspositionen ermutigen.

Darüber hinaus besteht ein großes Interesse, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern.

3. Unterrepräsentanz

Frauen sind gemäß § 3 Abs. 2 LGG Bln unterrepräsentiert, wenn in einer Vergütungsgruppe innerhalb einer Organisationseinheit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

4. Sprachliche Gleichstellung

Die Sprache ist nicht nur das wichtigste Kommunikationsinstrument, sondern gleichzeitig auch Bewusstseinträger: Sie ist der Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins. In ihrem kontinuierlichen Wandel spiegelt Sprache die Interessen einer Sprachgemeinschaft wider. Sie ändert sich ständig, ist anpassungsfähig und flexibel.

Seit einigen Jahren ist ein Wandel des Sprachgebrauchs bei der Verwendung von Personenbezeichnungen zu beobachten. Aufgrund der Veränderung der gesellschaftlichen, politischen und beruflichen Rolle der Frauen, werden Personenbezeichnungen gefordert, die Frauen in der Sprache stärker als bisher „sichtbar“ machen. Mit der Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung sind maskuline Personenbezeichnungen zu kritisieren, die gleichermaßen auf Männer und Frauen bezogen werden. Es wird gefordert, die politische und gesellschaftliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen auch in der Sprache sichtbar zu machen.

Der Eigenbetrieb Nordwest verwendet in seiner Sprache statt verallgemeinernder maskuliner Personenbezeichnungen sowohl die weibliche als auch die männliche Form, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Formulierung gefunden wird.

Überall dort, wo Frauen gemeint sind oder gemeint sein könnten, soll das auch sprachlich zum Ausdruck kommen.

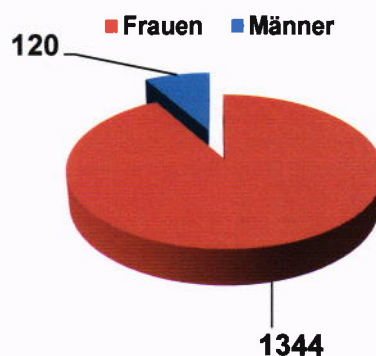
5. Beschäftigtenstruktur¹

Dem Frauenförderplan liegt gemäß § 4 Abs. 2 LGG Bln und angelehnt an § 19 LGG Bln eine Analyse der Beschäftigtenstruktur – getrennt nach Frauen und Männern – zugrunde.

5.1. Beschäftigtenstruktur gesamt

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Tarifbeschäftigte	1455	1339	116	92	8
Beamtinnen/Beamte	9	5	4	55,6	44,4
Summe	1464	1344	120	91,8	8,2

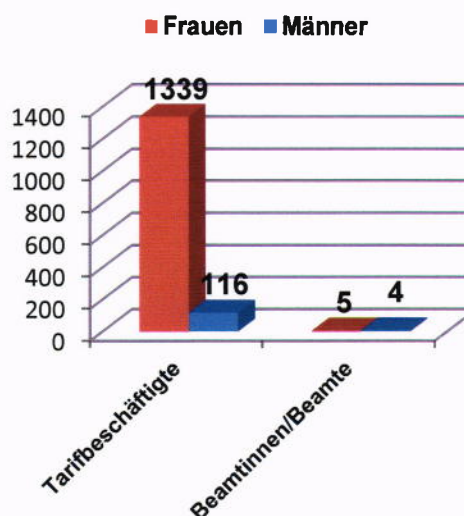
Der Eigenbetrieb Nordwest beschäftigt insgesamt 1.464 Dienstkräfte, davon 1.344 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 91,8 %.



Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur werden die Dienstkräfte in zwei Gruppen unterteilt:

- Tarifbeschäftigte
- Beamtinnen und Beamte

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten liegt derzeit bei 92,0 %, während der bei Beamtinnen bei 55,6 % liegt.

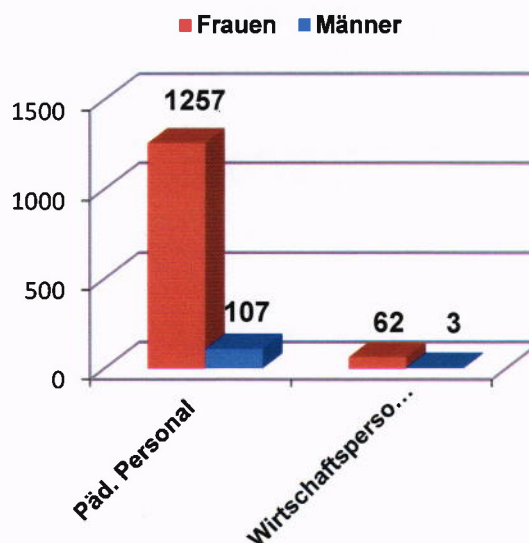


¹ Hinweis: Alle Daten der Beschäftigtenzahlen sind mit Stand vom 30.09.2017 erhoben

5.2. Beschäftigtenstruktur in den Kitas

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Päd. Personal	1364	1257	107	92,2	7,8
Wirtschaftspersonal	65	62	3	95,4	4,6
Summe	1429	1319	110	92,3	7,7

Der Eigenbetrieb Nordwest beschäftigt in den Kitas insgesamt 1.429 Dienstkräfte, davon 1.319 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 92,3 %. Dabei liegt der Frauenanteil des pädagogischen Personals bei 92,2 % und der des Wirtschaftspersonals bei 95,4 %.



Pädagogische Fachkräfte

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Leitungskräfte	128	123	5	96,1	3,9
Erzieherinnen und Erzieher	1236	1134	102	91,7	8,3
Summe	1364	1257	107	92,2	7,8

Wirtschaftskräfte

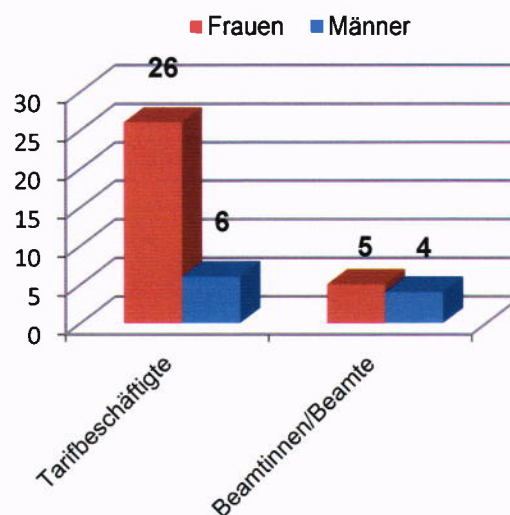
	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Köchinnen/Köche	23	20	3	87,0	13,0
Küchenarbeiterin- nen/Küchenarbeiter	42	42	0	100,0	0,0
Summe	65	62	3	95,4	4,6

Eine nähere Betrachtung der pädagogischen Fachkräfte und des Wirtschaftspersonals zeigt ebenso hohe Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppierungen. Während der Frauenanteil in den Leitungspositionen in den Kitas bei 96,1 % liegt, beträgt der Frauenanteil bei den Erzieherinnen 91,7 %. Der Frauenanteil der Köchinnen ist im Vergleich zum pädagogischen Personal mit 87,0 % zwar geringer, führt jedoch nicht zu einer bestehenden oder drohenden Unterrepräsentanz in diesem Bereich.

5.3. Beschäftigtenstruktur in der Geschäftsstelle

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Tarifbeschäftigte	26	20	6	76,9	23,1
Beamtinnen/Beamte	9	5	4	55,6	44,4
Summe	35	25	10	71,4	28,6

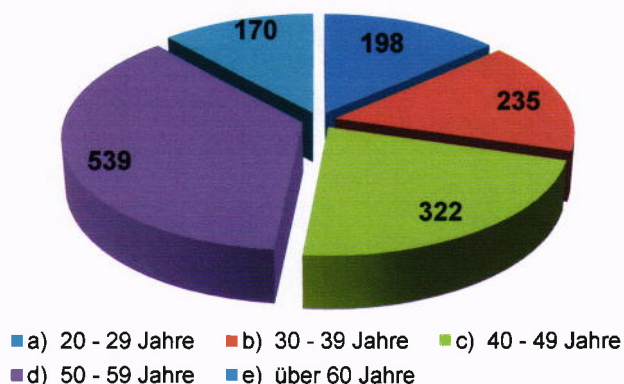
Der Eigenbetrieb Nordwest beschäftigt in der Geschäftsstelle insgesamt 35 Dienstkräfte, davon 25 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 71,4 %. Dabei liegt der Frauenanteil der Tarifbeschäftigten bei 76,9 % und der von Beamtinnen bei 55,6 %. Auch hier ist keine Unterrepräsentanz zu verzeichnen. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil in der Geschäftsstelle sogar um 8,9 % von 62,5 % in 2013 auf 71,4 % in 2017 gestiegen.



5.4. Altersstruktur der Beschäftigten

Altersgruppen	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
a) 20 - 29 Jahre	198	176	22	88,9	11,1
b) 30 - 39 Jahre	235	185	50	78,7	21,3
c) 40 - 49 Jahre	322	302	20	93,8	6,2
d) 50 - 59 Jahre	539	521	18	96,7	3,3
e) über 60 Jahre	170	160	10	94,1	5,9
Summe	1464	1344	120	91,8	8,2

Insgesamt überwiegt der Frauenanteil in allen Altersgruppen in hohem Maße. Aufgrund des Paradigmenwechsels in der traditionellen Geschlechterordnung sind in den jungen Altersgruppen der 20-39-jährigen ein sinkender Frauenanteil zu verzeichnen. Als Grund hierfür sind sicherlich die Maßnahmen der deutschen Gleichstellungspolitik zu nennen.



Das Berufsbild des „Erziehers“ ist auf dem Weg, das Bild eines reinen Frauenberufes zu verlieren. Die Altersstruktur macht jedoch auch deutlich, dass ein signifikantes Gefälle zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten herrscht. Während die Altersgruppen der 20-39-jährigen einen Anteil von 26,9 % der Gesamtbeschäftigten ausmachen, liegt der prozentuale Anteil der über 50-jährigen bei 50,7 %. Die mittlere Altersgruppe der 40-49-jährigen macht 24,0 % aus. Während hier Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form der Ausgestaltung altersgerechter Arbeitsplätze und eines umfassenden Gesundheitsmanagements zu empfehlen sind, wird in gleichem Maße die Nachwuchsförderung und Attraktivität der Rahmenbedingungen für junge Erzieherinnen und Erzieher gefragt sein. Auch die Zuwanderung von Fachkräften aus dem europäischen Umland kann hier zur Bewältigung der Problematik beitragen.

6. Leitungs- und Entgeltstruktur

Kita-Leitungskräfte nach Eingruppierung

Entgeltgruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
E 11	3	3	0	100,0	0,0
E 10	70	65	5	92,9	7,1
E 9	53	53	0	100,0	0,0

Erzieherinnen und Erzieher nach Eingruppierung

Entgeltgruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
E 9	37	36	1	97,3	2,7
E 8	1083	1019	64	94,1	5,9
E 6	3	3	0	100,0	0,0
E 5	115	78	37	67,8	32,2

Wirtschaftskräfte

Entgeltgruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
E 6 (Köchinnen / Köche)	10	8	2	80,0	20,0
E 5 (Köchinnen / Köche)	13	12	1	92,3	7,7
E 3 (Küchenarbeiter/innen)	26	26	0	100,0	0,0
E 2 (Küchenarbeiter/innen)	16	16	0	100,0	0,0

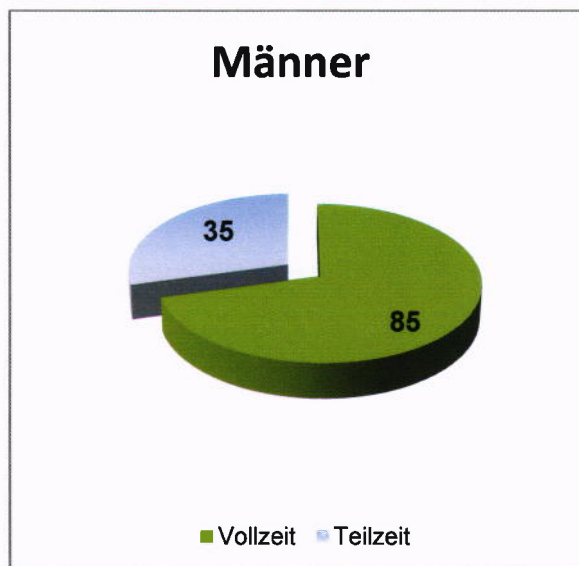
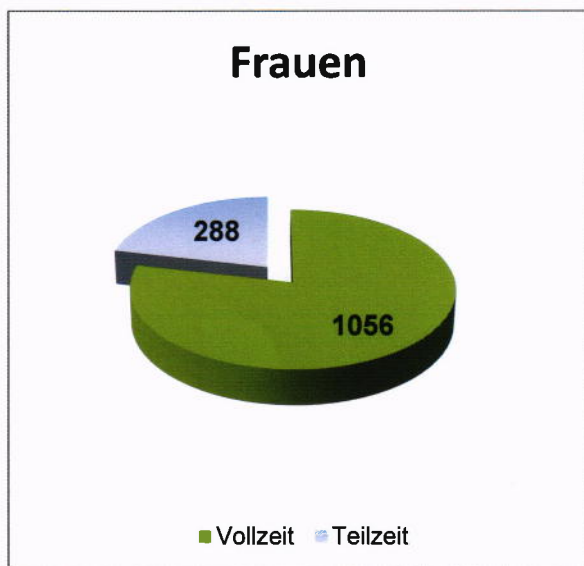
Entgelt-/ Besoldungsgruppenstruktur in der Geschäftsstelle

Entgeltgruppe / Bes.gr.	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %	Männer in %
E 15	1	1	0	100,0	0,0		
E 14	1	0	1	0,0	100,0	50,0	50,0
E 13	2	1	1	50	50		
E 12	3	2	1	66,7	33,3		
E 11	3	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3
E 10	3	2	1	66,7	33,3		
E 9	3	2	1	66,7	33,3		
E 8	4	4	0	100,0	0,0		
E 6	5	5	0	100,0	0,0	100,0	0,0
E 5	1	1	0	100,0	0,0		
A 12	1	0	1	0,0	100,0		
A 11	5	3	2	60,0	40,0	57,1	42,9
A 10	1	1	0	100,0	0,0		
A 8	0	0	0	0,0	0,0		
A 7	1	0	1	0,0	100,0	50,0	50,0
A 6	1	1	0	100,0	0,0		

In der Entgeltgruppe 14 und den Besoldungsgruppen A7 und A12 kommt es zu einer Unterrepräsentanz, weil es hier nur jeweils eine Stelle gibt. Insgesamt ist bei der Betrachtung der Entgeltstruktur, keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen zu verzeichnen. Frauen mit Leitungsfunktionen in den Einrichtungen sind mit 96,1 % überrepräsentiert. Auch in der Geschäftsstelle liegt der Frauenanteil in der Gruppe E13 - E15 (höhere Entgeltgruppen) mit 50,0 % über dem bundesdeutschen Durchschnitt von ca. 30,0 %.

7. Teilzeitbeschäftigung

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Teilzeit	323	288	35	89,2	10,8
Vollzeit	1141	1056	85	92,6	7,4
Gesamt	1464	1344	120	91,8	8,2



Zum Stichtag waren im Eigenbetrieb Nordwest insgesamt 323 Dienstkräfte in Teilzeit beschäftigt. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht das einem Anteil von 22,0 %. Nach absoluten Zahlen liegt der Frauenanteil mit 89,2 % auf einem hohen Niveau. Vergleicht man jedoch den Anteil von Teilzeitbeschäftigten innerhalb der einzelnen Geschlechtsgruppierung, so ergibt sich, dass 29,2 % der beschäftigten Männer und 21,4 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Dies zeigt ein ausgewogenes Verhältnis im Bereich der Teilzeitbeschäftigung.

Im Eigenbetrieb Nordwest wird die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch an dieser Stelle von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt.

8. Maßnahmen

Trotz der mehrheitlichen Beschäftigung von Frauen im Eigenbetrieb Nordwest und keiner bestehenden oder drohender Unterrepräsentanzen in den einzelnen Gruppen, ist zur Aufrechterhaltung des Niveaus und Förderung von Frauen weiterhin an Maßnahmen festzuhalten. Hierbei sollte insbesondere die Fluktuation aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten eine starke Rolle spielen.

8.1. Auswahlverfahren - Stellenbesetzungen - Beförderungen

Grundsätzlich soll mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen eines Entgeltgruppenbereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der Eigenbetrieb Nordwest glaubhaft macht, dass nicht genügend Frauen mit entsprechender Qualifikation im Eigenbetrieb Nordwest tätig sind bzw. mit vertretbarem betriebswirtschaftlichen Aufwand entsprechend qualifiziert werden können oder auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Als Bereiche werden die Geschäftsstelle in ihrer Gesamtheit und die einzelnen Kindertagesstätten festgelegt; die Lernwerkstatt ist dabei Teil der Geschäftsstelle.

Dabei gelten folgende allgemeine Grundsätze:

- Die Frauenvertreterin wird von Anfang an am gesamten Besetzungsverfahren beteiligt.
- Der Bereich Personal wird das Profil einer Stelle bei der Ausschreibung in enger Abstimmung mit dem fachlich zuständigen Bereich klar definieren und sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle orientieren. Dabei werden die Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert.
- Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Das gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben.
- Bei Stellenausschreibungen zu Führungs- und Leitungspositionen wird folgender Satz zu den Anforderungen aufgenommen: „Die Bereitschaft zur Schulung nach dem LGG wird vorausgesetzt.“
- Bei der Auswahlentscheidung wird der Eigenbetrieb Nordwest folgende und vergleichbare Kriterien nicht heranziehen:
 - Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
 - Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
 - Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung

- Die Absicht die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung zu nutzen
- Familienstand
- Lebensalter

Im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen gelten folgende besonderen Grundsätze:

- Beurlaubte Beschäftigte werden auf die Stellenausschreibung hingewiesen.
- Stellenausschreibungen werden vom Eigenbetrieb Nordwest so formuliert, dass sich Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen. Dabei nutzt der Eigenbetrieb Nordwest folgende Formulierung in seinen Ausschreibungstexten: „Der Eigenbetrieb Nordwest ist aufgrund seines Frauenförderplans im Bereich der ausgeschriebenen Stelle zu einer Erhöhung des Frauenanteils verpflichtet. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“.
- Der Eigenbetrieb Nordwest lädt alle Bewerberinnen oder aus allen Bewerbungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Bewerbungsgespräch ein, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
- Beantragt der Bereich im konkreten Fall die Einstellung eines Mannes, so muss dieser Antrag gegenüber dem Personalbereich schriftlich und in nachvollziehbarer Weise begründet werden. Dabei dürfen nur Gründe aufgeführt werden, die für den Bewerber sprechen. Über die Mitbewerberinnen soll kein negatives Werturteil abgegeben werden. Der Personalbereich leitet den Einstellungsvorschlag erst zur Freigabe an die kaufmännische Geschäftsleitung und dann an die Frauenvertreterin weiter, wenn diese Begründung vorliegt und dem Personalbereich plausibel erscheint.

8.2. Vergabe von Ausbildungsplätzen

Den Zugang zu Ausbildungsplätzen gestaltet der Eigenbetrieb Nordwest diskriminierungsfrei. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt der Eigenbetrieb Nordwest Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt in den Berufsbereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Die Ausbildungsplätze schreibt der Eigenbetrieb Nordwest gemäß den unter 8.1 genannten Grundsätzen aus. Die Frauenvertreterin hat das Recht, an den Auswahlverfahren teilzunehmen.

8.3. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Personalentwicklung

Um die berufliche Entwicklung von Frauen gezielt zu fördern, bietet der Eigenbetrieb Nordwest für weibliche Beschäftigte spezifische Fortbildungen an. Die Kolleginnen werden über Angebote und Themen informiert und können selbst Seminarthemen vorschlagen. Frauen sollen zudem auf die Möglichkeit der Teilnahme an Qualifizie-

rungsseminaren zur Übernahme von Leitungsfunktionen verstärkt aufmerksam gemacht werden. Ihr Anteil an den Teilnehmenden soll mindestens 50,0 % betragen. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind sie entsprechend § 8 LGG Bln unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt auszuwählen, bis ihr Anteil an den Teilnehmenden dieser Seminare mindestens 50,0 % beträgt.

Die Themen Chancengleichheit, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Verhinderung von Diskriminierung sind im Eigenbetrieb Nordwest Bestandteil von Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte. Der Eigenbetrieb Nordwest bietet Informationsveranstaltungen zu Themen, wie etwa dem Landesgleichstellungsgesetz, Antidiskriminierungsregelungen, Frauenförderkonzepten, zum Umgang mit sexueller Belästigung, zu qualifizierten Teilzeitkonzepten und anderen familienfreundlichen Maßnahmen an.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen werden deshalb durch sie gezielt auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen angesprochen, unterstützt und zur Teilnahme motiviert.

Fortbildungen und andere Seminare organisiert der Eigenbetrieb Nordwest nach Möglichkeit so, dass auch Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte sowie Beschäftigte mit Kindern daran teilnehmen können.

Als weiteren wichtigen Beitrag zur Frauenförderung achtet der Eigenbetrieb Nordwest besonders darauf, auch Seminarleiterinnen zu verpflichten. Die Führungskräfte der Gruppen, auf deren Leitungsebenen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen identifizieren, die sie für geeignet erachten, Führungsaufgaben wahrzunehmen und mit ihnen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbaren. Die Führungskräfte sind gehalten, diesen Mitarbeiterinnen vermehrt Stellvertretungen aufgrund von Urlaub, Krankheit o. ä. zu übertragen, sofern die betrieblichen Arbeitsabläufe dies zulassen.

In Arbeitsgruppen und Ausschüsse entsendet der Eigenbetrieb Nordwest möglichst gleich viele Frauen wie Männer.

8.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, sollen Vorgesetzte unter Beachtung der dienstlichen Belange auch weiterhin den Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und individuelle Teilzeitregelungen, wie etwa Halbtagsstätigkeiten, ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte sollen auch in Zu-

kunft im Eigenbetrieb Nordwest die Möglichkeit zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung unter Einbeziehung ihrer Wünsche erhalten, sofern sie mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist. Der Eigenbetrieb Nordwest räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten ein wie Vollzeitbeschäftigten. Beschäftigte mit Leitungsfunktionen beachten, dass im Zusammenhang mit der Planung und Durchführung von dienstlichen Terminen auch die Interessen von Teilzeitbeschäftigten - insbesondere deren Arbeitszeiten - Berücksichtigung finden.

Der Eigenbetrieb Nordwest unterstützt Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen und eröffnet ihnen geeignete Möglichkeiten, etwa durch Zusendung von Informationen auf elektronischem Weg, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben, um ihre beruflichen Qualifikationen zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Elternzeit bzw. der Arbeitsbefreiung. Auf Wunsch führt der/die Vorgesetzte bzw. der Personalbereich mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungs- oder Informationsgespräche, in denen sie über die Auswirkung der Elternzeit bzw. Beurlaubung sowie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung informiert werden. Die zuständigen Vorgesetzten informieren die Beschäftigten über grundlegende personelle und strukturelle Änderungen am bisherigen Arbeitsplatz, einschließlich neuer technologischer Entwicklungen, die sich während der Elternzeit bzw. der Beurlaubung ergeben haben und bieten ihnen ggf. erforderliche Fortbildungsmaßnahmen an. Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bei der Besetzung von Vollzeitstellen gleichermaßen berücksichtigt.

Beschäftigte in berufsbegleitender Ausbildung haben im Eigenbetrieb Nordwest die Möglichkeit bei Schwangerschaft ihren Vertrag entsprechend zu verlängern. Ihnen sollen aufgrund der Schwangerschaft keine Nachteile im Vertragsverhältnis entstehen.

8.5. Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflege von Bedürftigen

Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Personalbereich über die aktuellen Beurlaubungsmöglichkeiten und insbesondere über Folgen in tarif- und dienstrechtlicher Hinsicht sowie auch über Folgen bezogen auf Ansprüche aus der Versorgung und der Renten-, Kranken-, und Arbeitslosenversicherung informiert.

8.6. Kinderbetreuung

Der Eigenbetrieb Nordwest hat erkannt, dass Beruf und Familie nicht getrennt werden können. Deshalb bietet er seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bevor-

zugte Unterbringung der Kinder in einer eigenen Kindertagesstätte des Eigenbetriebs Nordwest an. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Kinder pädagogischer Fachkräfte nicht in der Kita untergebracht werden, in der die Fachkraft selbst tätig ist.

8.7. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Der Eigenbetrieb Nordwest setzt sich aktiv für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten ein. Hierzu gehört auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) in der jeweils gültigen Fassung (BGBl. I S. 1406. 1412) findet Anwendung.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an die ihnen vorgesetzte Person oder eine Person ihres Vertrauens wenden. Die Betroffenen werden umfassend unterstützt; zudem dürfen ihnen keinerlei Benachteiligungen aus der Beschwerde entstehen.

Mobbing stellt ebenso eine erhebliche Störung des Arbeitslebens dar. Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt und beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und der oder die Betroffene unterlegen ist.

Die Verpflichtung von Führungskräften in ihrem Verantwortungsbereich ist es, sich sofort bei Erkennen einzuschalten und Abhilfe zu schaffen. Bei weiblichen Betroffenen wird, auf ihre Bitte hin, die Frauenvertreterin informiert.

8.8. Sonstiges

In jeder Kita sind die entsprechenden Gesetze, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), relevante Auszüge aus den Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und dem Arbeitszeitgesetz (ArbGG), das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) als Aushang vorhanden und den Beschäftigten in geeigneter Form zugänglich zu machen.

9. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan für den Eigenbetrieb Kindertagesstätten Nordwest ist unter Beteiligung der Frauenvertreterin und nach Zustimmung durch den Personalrat erstmalig 2008 in Kraft getreten.

Dieser neue Frauenförderplan gilt ab dem 01. Januar 2018 für einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. bis zum 31. Dezember 2023 und wird danach fortgeschrieben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Berlin, 19.02.2018



Dr. Kathrin Schmidt
Kfm. Geschäftsleitung



Harald Bohn
Päd. Geschäftsleitung



Susanne Schmidt
Frauenvertreterin