

# Gleiche Chancen sichern

Frauenförderplan 2018–2023



Aktualisierung  
2021





## Inhalt

Vorwort	4
Was ist erreicht?	9
Wie sieht es heute aus?	10
Was sind die aktualisierten Ziele bis 2023?	18
<b>Unsere Maßnahmen</b>	
Frauenförderung ist Führungsaufgabe	22
Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	28
Qualifizierung und Personalentwicklung	34
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40
Öffentlichkeitsarbeit und	
Unternehmenskommunikation	46
Frauenförderplankonferenz und -controlling	50
<b>An Bewährtem halten wir fest</b>	<b>52</b>
<b>Ansprechpartnerinnen</b>	<b>54</b>

# Vorwort

## Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten den aktualisierten Frauenförderplan 2018–2023 in Ihren Händen. Frauenförderung bleibt wesentlicher Bestandteil der strategischen Ausrichtung der BSR. Der Frauenförderplan gibt für die nächsten Jahre den Rahmen dafür vor.

Wir haben geprüft, wo wir schon auf dem richtigen Weg sind, wo wir besser werden können und wie wir am besten pragmatisch vorankommen. Wir haben auch geprüft, was schon erreicht wurde, was selbstverständlich sein sollte und was neue sinnvolle Maßnahmen sind. Lohngerechtigkeit ist dabei elementar – Equal Pay und faire Entgeltentwicklung heißt für uns: gleiche Bezahlung für die gleiche Aufgabe. Mit realistischem Blick haben wir weiterhin unsere Rahmenbedingungen und das gesellschaftliche, politische und das Branchen-umfeld im Auge.

Übergeordnetes Ziel bleibt es, den Frauenanteil insgesamt und vor allem in unterrepräsentierten Bereichen zu steigern. Natürlich wollen wir mehr Frauen im gewerblich-technischen Bereich gewinnen. Das fängt schon bei der Ausbildung an und bleibt eine Herausforderung für die nächsten Jahre. Bei den Führungs-

kräften werden wir unser gutes Ergebnis hinsichtlich des Frauenanteils auf allen Führungsebenen ausbauen. Es gilt weiterhin: Führungskräfte haben dabei eine zentrale Rolle, sie sind Vorbilder.

Für unsere Ziele sind eine Kultur und eine Unternehmenspolitik erforderlich, die Chancengleichheit ermöglichen und positiv mitgestalten. Sich immer wieder zu hinterfragen und zu reflektieren – „Wie machen wir was und warum?“ – gehört ebenso dazu wie das Durchbrechen von lieb gewonnenen Mustern und Handlungsweisen. Nicht selten hat sich manches – auch unbewusst – seit Jahren oder gar Jahrzehnten gehalten oder entwickelt. Nicht immer nach dem Gleichen zu suchen, vielfältig zusammengestellte Teams als etwas Positives zu begreifen, das ist wichtig. Von gelebter Gleichstellung profitieren auch die Männer. Männer und Frauen stehen nicht in Konkurrenz zueinander.

Wichtig ist uns ein diskriminierungsfreier und respektvoller Umgang miteinander als wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Es ist eine gemeinsame Aufgabe von Vorstand, Führungskräften, Interessenvertretungen und jedes und jeder Einzelnen, an dieser Kultur mitzuarbeiten.

Wir alle gemeinsam machen die BSR zukunftsfähig. Viele weitere Mosaiksteine sind notwendig, um weiter voranzukommen. Sie ALLE sind dazu aufgefordert mitzumachen. Frauenförderung ist nicht nur „nett“ und eine Frage von Gerechtigkeit, sondern eine ertragreiche Investition für unser Unternehmen.

Im aktualisierten Frauenförderplan haben wir neue Maßnahmen verhandelt und bewährte Maßnahmen beibehalten. Wir sind für die Aktualisierung mit allen GE-Leitungen ins Gespräch gegangen und haben die Ergebnisse hier einfließen lassen. Gemeinsam machen wir uns auf den Weg, die gesteckten Ziele zu verwirklichen und die Maßnahmen umzusetzen.

Martin Urban  
Vorstand Personal, Soziales  
und technische Dienstleistungen

Simone Sabrowski  
Gesamtfrauen-  
vertreterin

Berlin, 1. November 2021





## Was ist erreicht?

Folgende Ziele waren im Frauenförderplan bis Ende 2017 geplant und wurden erreicht:

- Der Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung betrug 22,6% im Dezember 2017, er sollte auf mindestens 20% gesteigert werden.
- Im Dezember 2017 gab es 15 kraftfahrende Frauen im Gedingebereich der Reinigung, das gesetzte Ziel wurde erreicht.
- Der Anteil der Einsatzleiterinnen in der Reinigung betrug 13,3% im Dezember 2017, damit wurde das Ziel von mindestens 10% übertroffen.
- Die neuen Teamleitungsstellen im Servicebereich der Müllabfuhr sollten mindestens zu 50% mit Frauen besetzt werden. Stand Dezember 2017 waren von 5 neu besetzten Teamleitungen 3 weiblich.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen sollte unternehmensweit bis 2017 auf mindestens 40% gesteigert werden, auch dieses Ziel wurde erfüllt.

Das gesetzte Ziel einen Anteil von Frauen im gewerblichen Bereich in der Biogasanlage von mindestens 10% zu erreichen, konnte nicht realisiert werden.

## Wie sieht es heute aus?

Am 31. Dezember 2020 waren 5.966 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig, gegenüber Dezember 2017 ein Anstieg von über 500 Beschäftigten.

	2017	2020	Änderung
Summe BSR	5.409	5.966	+557
Gesamt – Frauen	991	1.088	+97
Gesamt – Männer	4.418	4.878	+460
Anteil Frauen	18,3 %	18,2 %	–0,1 PP
Gewerblicher Bereich – Frauen	402	455	+53
Gewerblicher Bereich – Männer	3.885	4.244	+359
Anteil Frauen	9,4 %	9,7 %	+0,3 PP
Kaufmännischer Bereich – Frauen	589	633	+44
Kaufmännischer Bereich – Männer	533	634	+101
Anteil Frauen	52,5 %	50,0 %	–2,5 PP

Trotz der steigenden Anzahl von Frauen im Unternehmen blieb die Gesamt-Frauenquote mit rd. 18 % konstant.

”

*Es wird keine  
Gleichheit geben, solange  
alles gleich bleibt.*

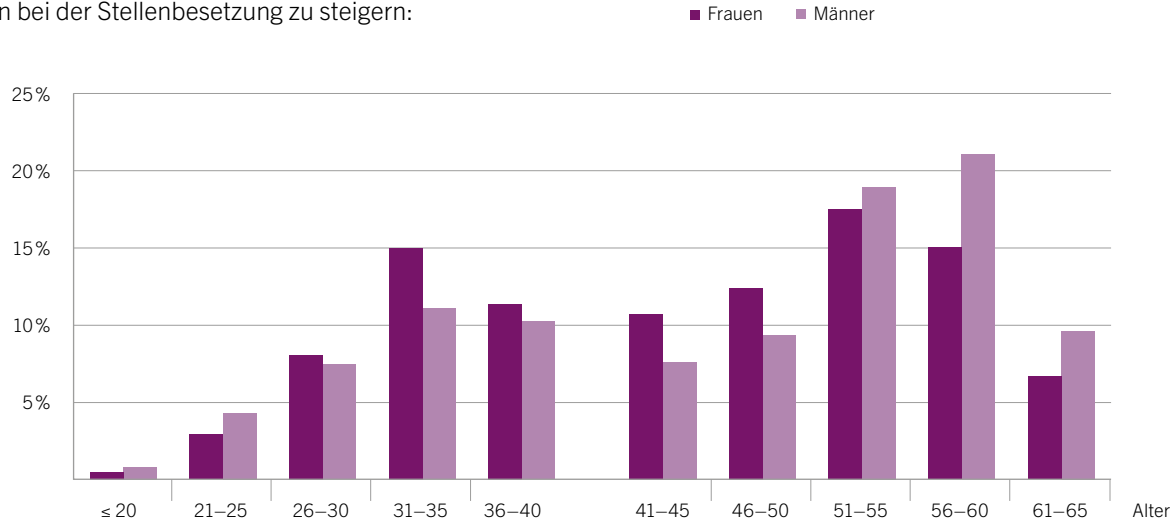
*(Ulvi Gündüz, Dichter und Autor)*

“



Die aktuelle Altersstruktur bietet die Chance, den Anteil von Frauen durch eine stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Stellenbesetzung zu steigern:

Grafik 1: **Altersverteilung der Beschäftigten, Stand 31.12.2020**



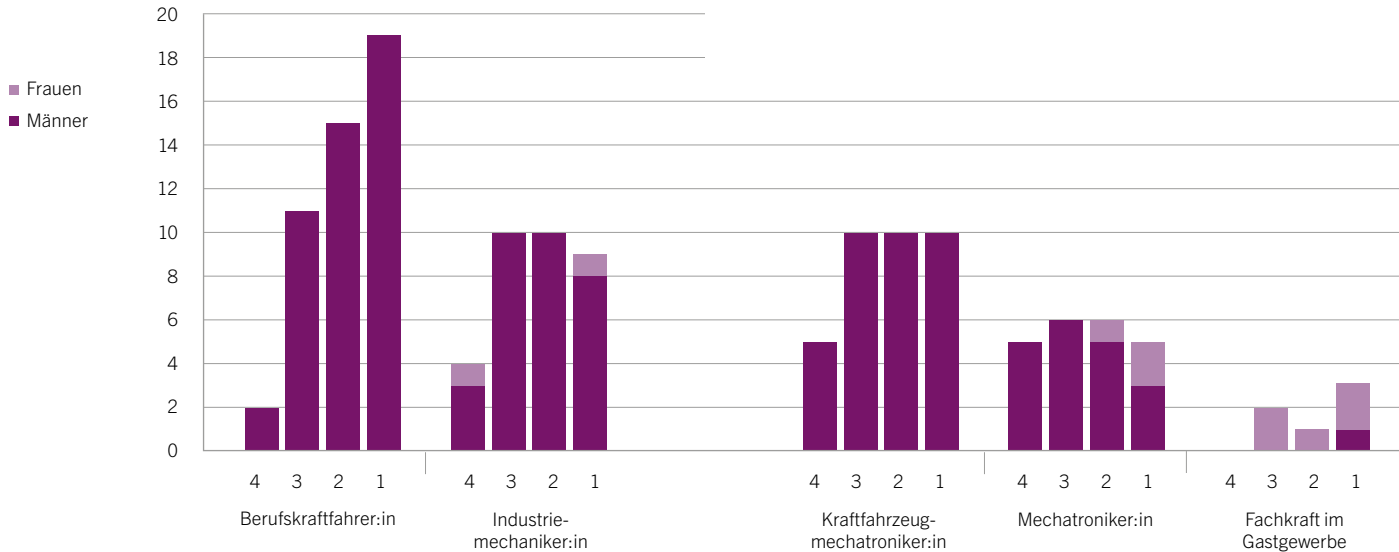
Der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten ist mit rd. 45 Jahren niedriger als der der männlichen Beschäftigten (rd. 47 Jahre). Mehr als ein Drittel der Frauen ist 40 Jahre alt oder jünger. Unter dem Gesichtspunkt der in dieser Altersgruppe vorhandenen Potenziale für Fach- und Führungskräfte sollte hier ein besonderer Fokus für künftige Maßnahmen liegen.

Der Frauenanteil in Positionen der ersten drei Führungsebenen (Vorstand, Geschäftseinheiten- und Abteilungsleitungen) liegt konstant bei über 40%. Eine Quote, die bei einem unternehmensweiten Männeranteil von rd. 82% äußerst beachtlich ist.

Der Nachwuchs von Fachkräften erfolgt überwiegend über unsere Ausbildung. Während in der kaufmännischen Ausbildung ein ausgewogenes Verhältnis besteht, erreichen uns für den gewerblich-technischen Bereich wesentlich weniger Bewerbungen von Frauen. Hier werden wir neue Wege gehen, um mehr Frauen für diese Berufsbilder zu interessieren. Wir wollen junge Mädchen und Frauen noch früher erreichen. Für uns als einzelnes Unternehmen eine große Herausforderung.



Grafik 2: Darstellung der in der gewerblich-technischen Ausbildung befindlichen Frauen je Berufsbild und Ausbildungsjahr (Stand 31.10.2020)

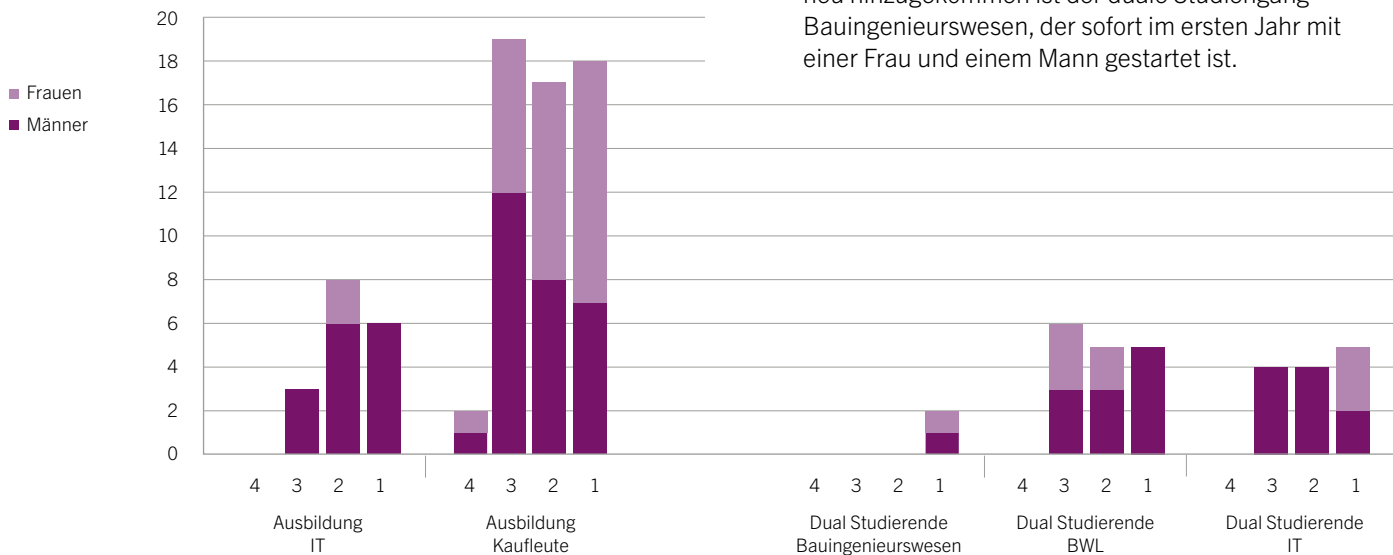






Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung liegt der Anteil von weiblichen Auszubildenden und dual Studierenden konstant bei rund der Hälfte. Technisch geprägte Berufsbilder werden von Frauen weniger nachgefragt. Trotz aller Maßnahmen ist es uns nicht gelungen, den Anteil von Bewerberinnen und weiblichen Auszubildenden substantiell zu steigern. Zu diesem Zweck bieten wir unter anderem für technische Berufe das Programm „Enter Technik“ oder die Hacker School für Schülerinnen an. In 2020 neu hinzugekommen ist der duale Studiengang Bauingenieurwesen, der sofort im ersten Jahr mit einer Frau und einem Mann gestartet ist.

**Grafik 3: Darstellung der in der kaufmännischen Ausbildung befindlichen Frauen je Berufsbild und Ausbildungsjahr (Stand 31.10.2020)**





## Was sind die aktualisierten Ziele bis 2023?

**Nachfolgende Ziele wurden bis 2023 vereinbart und können mit der Aktualisierung des Frauenförderplans angepasst werden:**

- Der gewerbliche Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung ist auf mindestens 28% zu steigern.
- Frauen wird die Beschäftigung als Müllwerkerin ermöglicht. Wir streben einen Anteil von mindestens 5% an.

- Die Anzahl der kraftfahrenden Frauen im Gedinge ist bis 2023 auf 70 zu erhöhen.
- In der 2. und 3. Führungsebene wird paritätische Besetzung angestrebt.
- In den mittleren Führungsebenen (4. und 5. Ebene) wird der Anteil von Frauen auf ein Drittel gesteigert.
- In der operativen Führungsebene (6. Führungsebene) wird Frauen durch persönliche Entwicklungsplanung die Beschäftigung als Meisterbereichsleiterin oder Tourenmeisterin ermöglicht. Aktuell haben wir insgesamt rd. 8% Frauen in diesen Positionen. Wir streben langfristig, also über 2023 hinaus, den dem hier vereinbarten Anteil von Frauen in den Berufsgruppen SGR:innen und Müllwerker:innen entsprechenden Anteil von Frauen in diesen Positionen an.
- Der Bewerbungsanteil von Frauen ist durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen.

Die BSR verpflichtet sich, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken (gemäß Landesgleichstellungsgesetz Berlin).

” *Gib niemals auf, für das zu kämpfen, was du tun willst. Mit etwas, wo Leidenschaft und Inspiration sind, kann man nicht falsch liegen ...* “

*(Ella Fitzgerald, Sängerin)*



# Frauenförderung ist Führungsaufgabe

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
<b>Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz:</b>		
Die Umsetzung des Frauenförderplans ist Teil der Zielvereinbarungen zwischen Vorstand und GE-Leitungen.	Vorstand mit der 2. Führungsebene	Jährlich
Die Verantwortlichen berichten und diskutieren den erreichten Stand und Ausblick einmal jährlich in den Frauenförderplankonferenzen.	Personalvorstand mit der 2. Führungsebene	Jährlich
Infrastruktur und Arbeitsbedingungen werden so geplant, geschaffen und ausgebaut, dass es Frauen ermöglicht wird, in allen Bereichen der BSR tätig zu werden. Zum Beispiel werden Sanitärräume mit einheitlichem Standard für alle Geschlechter an allen Standorten geschaffen. Soweit baulich möglich, werden Unisex-Sanitäreinrichtungen geschaffen. Die jeweiligen Frauenvertreterinnen sind in die Planung und Umsetzung einzubeziehen.	Vorstand mit GE Immobilienmanagement und betroffenen Bereichen	Fortlaufend
Bei der Beschaffung von Arbeitskleidung und Arbeitsmaterialien sind die Belange von Frauen frühzeitig zu beachten und die Frauenvertretungen einzubeziehen. Die Überarbeitung des Kleiderkatalogs wird darauf ausgerichtet.	GE Einkauf, Arbeitssicherheit und Fachbereiche	Fortlaufend
<b>Förderung von Frauen für Fach- und Führungspositionen:</b>		
Der Bereich Personalentwicklung stellt die Nachfolgeplanung den jeweils zuständigen Frauenvertreterinnen zur Verfügung.	Personalentwicklung	Ab sofort nach Abschluss der Wirtschaftsplanung

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
Die 2. Führungsebene berichtet in den Frauenförderplan-konferenzen über den aktuellen Stand der Nachfolgeplanung und der geplanten Maßnahmen (Qualifizierung, Besetzung usw.).	2. Führungsebene	Fortlaufend
Bei der Nachfolgeplanung und bei Aufstiegs- bzw. Spezialisierungs-qualifizierungen werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen stärker berücksichtigt und gezielt gefördert (insbesondere im Rahmen von Qualifizierungsgesprächen und organisatorischen Veränderungen). Hierbei ist bereichsübergreifend zu denken und zu planen.	Führungskräfte mit Unterstützung der Personalentwicklung	Fortlaufend
<p>Führungskräfte fördern Frauen gezielt durch Führungs-, Fach- und Sonderaufgaben. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ temporäre Einsätze in anderen Bereichen</li> <li>■ Begleitung einer Führungskraft im Rahmen eines Praxistages</li> <li>■ Führung auf Probe oder in Vertretung (z. B. Elternzeitvertretung)</li> <li>■ Sonderaufgaben und/oder -funktionen, Einsatz und Leitung in interdisziplinären Projekten und Arbeitsgruppen</li> <li>■ Patenschafts- und Tandemmodelle</li> <li>■ bereichsbezogene Entwicklungswege und übergreifende Nachfolgeplanung</li> <li>■ Moderation/Leitung von Besprechungen oder Veranstaltungen, Präsentationen oder Vorträgen</li> <li>■ Einsatz als interne Trainerin</li> <li>■ Einarbeitung von Auszubildenden und neuen Beschäftigten</li> </ul> <p>Darüber hinaus sind die Dienstvereinbarung Personalentwicklung und weitere Regelungen zu beachten.</p>	Führungskräfte	Fortlaufend

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
<p>Die Führungskräfte informieren die jeweiligen Frauenvertreterinnen frühzeitig über Entwicklungs- und Nachfolgeplanungen und -besetzungen sowie über Zeitraum/Termine der Qualifizierungsgespräche, unabhängig vom Wirtschaftsplanungsprozess. Die Vereinbarungen werden dokumentiert.</p>	Führungskräfte	Mindestens einmal jährlich
<p>Sollen neue, höherwertige Aufgaben/Funktionen dauerhaft ohne Stellenausschreibung übertragen werden, sind diese einem geeigneten Beschäftigtenkreis bekannt zu machen. Hierbei ist besonders auf Frauen zu achten. Sofern in Abstimmung mit den Gremien keine Einigung erzielt wird, ist auszuschreiben. Hinweis: Wenn der Kern der ursprünglichen Arbeitsaufgabe bei einer bereits besetzten Stelle bestehen bleibt, gilt die DV Personalentwicklung, Anlage 4, II b.</p>	Führungskräfte	Fortlaufend
<p>Wird eine Nachfolge vorbereitet, ist diese vor Auswahl der Kandidatin/ des Kandidaten unter Beachtung der DV Personalentwicklung mit den Gremien abzustimmen. Wird mit den Gremien keine Einigung erzielt, ist auszuschreiben.</p>	Führungskräfte	Fortlaufend

# Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung einer Personalstrategie mit dem Ziel der Gewinnung und Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.	Vorstand mit GE Personal sowie GE Strategie und Kommunikation	Fortlaufend
<b>Verbesserung der Bewerbungschancen von Frauen:</b>		
Personalgewinnung und Personalmarketing werden in allen Bereichen konsequent auf die gezielte Ansprache von Frauen ausgerichtet. Um mehr Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu gewinnen, werden zielgruppenorientierte Kampagnen und Veranstaltungen durchgeführt. Es sollen mindestens zwei zielgruppenorientierte Veranstaltungen pro Kalenderjahr stattfinden.	Vorstand mit GE Personal, GE Strategie und Kommunikation sowie Fachbereichen	Fortlaufend
Chancengleichheit wird in allen Phasen des Stellenbesetzungsverfahrens beachtet. Um gezielt Frauen anzusprechen und die Attraktivität der Arbeitgeberin herauszustellen, werden Stellenausschreibungen zeitgemäß und mit neuen Medien gestaltet (siehe Leitfaden „Gendersensitive Stellenausschreibung“).	GE Personal, Führungskräfte und Gremien	Fortlaufend
Zukünftig werden Führungspositionen grundsätzlich mit der Möglichkeit zur Teilzeit ausgeschrieben. Mit den Personalanforderungen muss ausdrücklich angegeben werden, wenn Teilzeit nicht möglich ist.	Führungskräfte, GE Personal und Gremien	Fortlaufend
Jobsharing wird unterstützt und es werden bewusst Tandems gesucht. Bei Bedarf wird mit Personalagenturen zusammengearbeitet.	Führungskräfte, GE Personal und Gremien	Fortlaufend

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
Bei Auswahlentscheidungen nehmen wir zukünftig auch Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten und Diversity-Kompetenzen in den Blick. Dies gilt besonders bei der Suche nach Führungskräften. Dabei werden fachliche oder andere Führungserfahrungen anerkannt (z. B. aus Projekten).	Führungskräfte, GE Personal und Gremien	Fortlaufend
Alle Beteiligten an Auswahlprozessen werden in der gendersensitiven Ausschreibung von Stellen sowie in Beobachtungs- und Beurteilungstechniken fortgebildet.	Führungskräfte, GE Personal und Gremien	Fortlaufend
Zwischen Recruiting und Frauenvertretung findet ein regelmäßiger Austausch zur Verbesserung des Stellenbesetzungsprozesses insbesondere mit Fokus auf Chancengleichheit für Frauen statt. In 2021 begann dies mit einem Workshop.	GE Personal und Frauenvertretung	Fortlaufend
§ 6 Abs. 1 LGG Berlin ist einzuhalten: In unterrepräsentierten Bereichen werden alle Bewerberinnen oder mind. gleich viele Frauen zum Vorstellungsgespräch/AC eingeladen, sofern sie die geforderte Qualifikation für die Stelle/Funktion erfüllen. Bei Ausschreibungen in unterrepräsentierten Bereichen, die nur eine geringe Formalqualifikation erfordern (Anlernberufe), sind alle Bewerberinnen einzuladen. Die Eignung wird durch das Gespräch und den Fitnessstest festgestellt.	Vorstand, GE Personal, Führungskräfte und Gremien	Fortlaufend
Initiativbewerbungen von Frauen werden bereichsübergreifend berücksichtigt, insbesondere in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	GE Personal mit Führungskräften und Gremien	Fortlaufend



Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
Bewerbungen sollen auch bei geeigneten anderen Ausschreibungen berücksichtigt werden, insbesondere für technische Berufsfelder.	GE Personal mit Führungskräften und Gremien	Fortlaufend
<b>Erhöhung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich und in der Ausbildung:</b>		
Die Möglichkeit von Teilzeitausbildung in gewerblich-technischen Berufen wird bei berechtigtem Interesse betrieblich angeboten.	GE Personal	Fortlaufend
Regelmäßige Durchführung von Berufsförderprojekten für Frauen, z. B. dem Berufsorientierungsprogramm „Enter Technik“ mit dem Ziel des Übergangs in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis. Geeignete Teilnehmerinnen werden auf die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten aktiv angesprochen und zum Auswahlgespräch/AC eingeladen.	GE Personal und Gesamtfrauenvertretung	Fortlaufend
Das Auswahlverfahren und der Eingangstest der Ausbildung werden mit dem Ziel überprüft und angepasst, eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen.	Vorstand und GE Personal	Fortlaufend
Der Fitnesstest wurde eingeführt, um allen Bewerber:innen gleiche Chancen zu sichern. Die Ergebnisse werden begleitet und evaluiert. Die Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass alle Beschäftigten die Tätigkeit langfristig ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen ausüben können.	Vorstand, Fachbereiche und GE Personal	Fortlaufend

# Qualifizierung und Personalentwicklung

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
<b>Förderung eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses und Information über die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung und Frauenförderung:</b>		
Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und des Frauenförderplans ist eine Führungsaufgabe. Die entsprechenden Inhalte fließen in die jeweiligen Seminare für Führungskräfte ein (z. B. Seminar Feedback- und Qualifizierungsgespräch).	GE Personal	Jährlich bei der Seminarkonzeption
Im Rahmen unseres Strategie- und Entwicklungsprozesses werden geeignete Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung aufgelegt, um Gleichstellung von Frauen, Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern.	Vorstand	Fortlaufend
Wir stärken die Handlungskompetenzen und das solidarische Verhalten unserer Beschäftigten bei Diskriminierungen durch Aufklärung und Prävention. Dazu nutzen wir zukünftig auch neue Formate, wie z. B. ansprechende digitale Unterweisungsthemen anhand von Fallbeispielen.	Vorstand	Fortlaufend
<b>Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen:</b>		
Es wird ein bereichsübergreifendes Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungskräfte initiiert und entwickelt. Dafür soll u. a. eine Plattform eingerichtet werden, die Beschäftigte mit ihren Kompetenzen erfasst, entsprechend den gesetzlichen Regelungen zu Mitbestimmung und zum Datenschutz. Die Beschäftigten können dann in bereichsübergreifende Projekte und Aufgaben vermittelt und dafür qualifiziert werden.	GE Personal	Fortlaufend

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich/Zuständig</b>	<b>Termin</b>
Entwicklungswege werden in BSR-eigenen Medien bekannt gemacht und individuell in Qualifikationsgesprächen aufgezeigt.	GE Personal/GE Strategie und Kommunikation sowie Führungskräfte	Fortlaufend
Die Entwicklung persönlicher Kompetenzen wird gefördert und kollegiale Beratung wird unterstützt.	Führungskräfte/Gremien	Fortlaufend
Es ist Frauen möglich, im Rahmen der geltenden Regelungen ein Coaching in Anspruch zu nehmen.	GE Personal	Fortlaufend
Jobsharing/-rotation/-begleitung wird angeboten, dazu wird ein Konzept erarbeitet und ein Pilot gestartet.	GE Personal	Ab 2021
Moderne Arbeitszeitformen wie MoA, Flexibilisierung der Arbeitszeit oder Teilzeit – wo sinnvoll und gewünscht – gehören zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis. Dies wird auch in den Stellenbesetzungsverfahren thematisiert.	Alle	Fortlaufend
Für Stellenausschreibungen sollen ansprechende moderne Formate und Formulierungen gefunden werden, die alle Potenziale ansprechen.	GE Personal	Fortlaufend
Fortführung des Crossmentoring-Programms mit anderen Betrieben, angeboten als Personalentwicklungsmaßnahme. Das Crossmentoring-Programm steht allen Frauen offen, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln möchten.	Vorstand Personal, Gesamtfrauenvertretung und Externe	Jährlich



## Maßnahmen

## Verantwortlich/Zuständig

## Termin

Bereitstellung eines aktuellen Angebots an frauenspezifischen und frauenfördernden Qualifizierungen in Abstimmung mit den Frauenvertreterinnen.

GE Personal

Jährlich bei der Seminarankonzeption

Der Besuch von betrieblich angebotenen frauenspezifischen Seminaren steht jeder Frau offen und wird betrieblich gefördert. Die Ablehnung der Teilnahme bedarf einer besonderen Begründung, z. B. zwingende betriebliche Belange.

Führungskräfte

Fortlaufend

Beurteilungsbögen (Probezeit, Praktikum, Übernahme) sind auf neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu überprüfen, die auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigen.

GE Personal

Fortlaufend

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
<b>Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</b>  Für die Kinderbetreuung werden neben den bestehenden Möglichkeiten an weiteren Standorten Eltern-Kind-Büros gesucht und eingerichtet. Ist es ohne Störung des Betriebsablaufs oder der betrieblichen Sicherheit möglich, die Kinder in Ausnahmefällen am eigenen Arbeitsplatz zu betreuen, ist dies in Absprache mit der Führungskraft zulässig.	Vorstand, GE Gesundheitsmanagement und Führungskräfte	Fortlaufend
Für den Fall, dass Beschäftigte einerseits in der Familienarbeit (krankes Kind, Pflege von Angehörigen) unabhkömmlich sind und andererseits ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz dringend erforderlich ist, eine private Betreuung aber nicht organisiert werden kann, können die Beschäftigten vorübergehend betriebliche Hilfe in Anspruch nehmen. Die Führungskraft bestätigt dabei die betriebliche Notwendigkeit. Die Betreuung wird mit externen Partnern durchgeführt. Die Kosten trägt die BSR. Bei betrieblichen Veranstaltungen (wie z. B. Personal-, Frauenversammlungen) wird bei Bedarf eine Gruppenkinderbetreuung am Veranstaltungsort bereitgestellt.	GE Gesundheitsmanagement und Führungskräfte	Fortlaufendes Angebot

**Maßnahmen****Verantwortlich/Zuständig****Termin**

Erklären sich Beschäftigte vor Antritt der Elternzeit verbindlich bereit, nach einem Jahr zurückzukehren, haben sie einen Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz, soweit Organisationsänderungen dem nicht entgegenstehen. Führungskräfte informieren und führen frühzeitig Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten.

Führungskräfte  
und GE Personal

Fortlaufendes Angebot

Doppel- und Mehrfachbelastungen sind zu vermeiden. Sollte es aufgrund von betrieblichen oder sonstigen Situationen zu Überlastungen kommen, werden Führungskräfte und Gremien gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen erarbeiten.

Führungskräfte  
und Gremien

Fortlaufend

**Erhalt der Qualifizierung und Erleichterung des Wiedereinstiegs:**

Mit Beschäftigten, die wegen Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) länger abwesend sind, wird vereinbart, wie diese Zeit und die Rückkehr gestaltet werden können. Der Betrieb hält dabei den Kontakt zu den Beschäftigten.

Führungskräfte

Fortlaufend

Vor Beginn der Mutterschutzfrist werden Mitarbeiterinnen persönlich und schriftlich über alle wichtigen Regelungen zum Mutterschutz informiert. Informationen zur Elternzeit gehen an alle Beschäftigten, die beabsichtigen, in Elternzeit zu gehen.

GE Personal

Fortlaufend

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem werden für alle Beschäftigtengruppen Lösungen gesucht und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange umgesetzt.

Führungskräfte, Gremien  
und Vorstand

Fortlaufend



## Maßnahmen

## Verantwortlich/Zuständig

## Termin

Ein zusätzliches Qualifizierungsgespräch wird ca. 3 Monate vor dem Mutterschutz/der Elternzeit angeboten, damit alle Beschäftigten ihre berufliche Entwicklung nach einer Auszeit von mehr als 6 Monaten gut planen und vereinbaren können. Die Dokumentation wird wie bei den üblichen Qualifizierungsgesprächen geführt. Der Wiedereinstieg wird durch einen Einarbeitungsplan unterstützt, der auf die aktuelle Situation und Tätigkeit zugeschnitten ist.

Führungskräfte

Fortlaufend

Weiterentwicklung der betrieblichen Angebote zum familienfreundlichen Unternehmen, z. B. Durchführung der Re-Auditierung zum Zertifikat „audit berufundfamilie“, und Bereitstellung von Budgets für externe und interne Dienstleistungsangebote.

Vorstand

Fortlaufend

# Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

Maßnahmen	Verantwortlich/Zuständig	Termin
<b>Frauenförderung und Gleichstellung sind gelebte Praxis:</b>		
Frauenförderung und Gleichstellung sind fester Teil der Unternehmenskultur. Sie sind bei allen Unternehmensthemen mitzudenken und in Publikationen jeder Art zu berücksichtigen.	Alle	Fortlaufend
Zur Werbung für unsere Ausbildungsberufe werden alle gängigen in- und externen Kanäle und Flächen genutzt (z. B. Facebook, div. Medien, Fahrzeuge, Papierkörbe, Gebäude).	Vorstand, GE Personal sowie GE Strategie und Kommunikation	Fortlaufend
<b>Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung:</b>		
Bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten ist auf die Einhaltung der geschlechterneutralen Sprache und die Präsenz von Frauen auf Bildern zu achten.	Alle	Fortlaufend
In allen Handlungsleitlinien, Präsentationen und Schulungen zu Sprache und Stil wird die geschlechterneutrale Sprache genutzt.	Alle	Fortlaufend
Auch für alle Vorgabedokumente ist auf die Einhaltung der geschlechtergerechten Sprache zu achten.	Systembeauftragte der Bereiche sowie GE Strategie und Kommunikation	Fortlaufend
Die Seite Frauenförderung im Internet wird neu gestaltet. Inhalt soll unter anderem sein: Chancengleichheit für ALLE, in allen Berufen bei der BSR arbeiten zu können, Erfolgsgeschichten, Frauenförderung, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, Kampagnen und Aktuelles.	GE Strategie und Kommunikation sowie Frauenvertretungen	2021 und fortlaufend



**Maßnahmen****Verantwortlich/Zuständig****Termin****Darstellung der BSR als attraktive Arbeitgeberin für Frauen:**

Frauenförderplan: interne Veröffentlichung und Verteilung.

GE Strategie und Kommunikation sowie Führungskräfte

Nach Aktualisierung

Bei internen und externen Veröffentlichungen werden weibliche, möglichst betriebliche Vorbilder in allen Publikationen dargestellt.

GE Strategie und Kommunikation

Fortlaufend

Bei Einstellungen in unterrepräsentierten Bereichen wird gezielt nach Frauen gesucht. Es wird in allen gängigen in- und externen Kanälen, wie myBSR, Facebook, Twitter usw., sowie auf BSR-Flächen Werbung zur Ansprache von Frauen genutzt.

GE Strategie und Kommunikation sowie GE Personal

Fortlaufend

Im Außenauftritt der BSR treten die technischen Berufe mehr in Erscheinung. Bei der Darstellung der Berufe ist darauf zu achten, dass sie den Wandel der Berufe zeigen und damit auch die Attraktivität für Frauen hervorgehoben wird.

GE Strategie und Kommunikation, alle

Fortlaufend

Ein professioneller Onlineauftritt zum Thema Frauenförderung wird auf der Unternehmens-Webseite der BSR initiiert, entwickelt und umgesetzt.

GE Strategie und Kommunikation mit den Frauenvertretungen

Fortlaufend



## Frauenförderplankonferenz und -controlling

### Maßnahmen

### Verantwortlich/Zuständig

### Termin

#### Abgleich der aktuellen Entwicklungen mit den gesetzten Zielen und Maßnahmen, ggf. Einleitung geeigneter Maßnahmen:

Regelmäßige Treffen der Frauenvertreterinnen, der Diversity-Beauftragten und des Personalcontrollings zur Sicherung der im FFP gesetzten Ziele und Maßnahmen unter Betrachtung der dafür nötigen Kennzahlen und Analysen.

Vorstand Personal

Bedarfsorientiert,  
mindestens  
halbjährlich

In regelmäßigen Frauenförderplankonferenzen werden mit den GE-Leitungen/Stabsleitungen das bereits Erreichte und die weiteren Schritte besprochen. Die diesbezüglichen Schwerpunkte der einzelnen Zielvereinbarungen werden den Frauenvertreterinnen vor den Konferenzen vom Vorstand Personal zur Verfügung gestellt.

Gruppe Frauen-  
förderplankonferenz  
mit GE-Leitungen/Stabsleitungen

Fortlaufend

## An Bewährtem halten wir fest

Frauenförderung und Gleichstellung sind fester Teil der Unternehmenskultur. Sie sind bei allen Unternehmensthemen mitzudenken, d. h. bei der Planung, bei Investitionen und bei der Umsetzung.

### **Selbstverständlich werden bereits bewährte Maßnahmen und Vorgehensweisen fortgeführt und beachtet.**

- Für den erweiterten Führungskreis und interessierte Beschäftigte findet jährlich eine Gleichstellungskonferenz zu aktuellen Themen statt, die vom Personalvorstand organisiert wird.
- Weiterhin wird es Seminarangebote für Führungskräfte und Gremien zu gleichstellungsrelevanten Themen geben, wie z. B. zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.
- Beschäftigte können während der Freistellung für Familienaufgaben an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern.
- Auf Wunsch können Beschäftigte während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten befristete Teilzeitbeschäftigungen übernehmen.

### **Für Auswahlverfahren gilt weiterhin:**

- Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis, der Frauen anspricht, sich zu bewerben, z. B.: „Die BSR setzt sich aktiv für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Um den Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, sind die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.“
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zum Bewerbungsverfahren mindestens gleich viele Frauen wie Männer mit gleichwertiger Qualifikation einzuladen.
- Teile der Qualifikation, die zur Ausfüllung einer Stelle notwendig sind, können je nach Stellenanforderung z. B. auch ehrenamtlich erworbene Kompetenzen sein. Diese sind dann bei der Auswahlentscheidung mit zu berücksichtigen.

# Ansprechpartnerinnen

## Gesamtfrauenvertreterinnen

**Simone Sabrowski, Carolin Grohs (Stellvertreterin)**

Ringbahnstraße 105–107

12103 Berlin

Tel. 7592-2681

E-Mail: [Gesamtfrauenvertretung@BSR.de](mailto:Gesamtfrauenvertretung@BSR.de)

## Frauenvertreterinnen der Hauptverwaltung

**Manuela Bischoff, Simone Grünhagen (Stellvertreterin)**

Ringbahnstraße 105–107

12103 Berlin

Tel. 7592-2837

E-Mail: [FV-HV-FrauenvertreterinHauptverwaltung@BSR.de](mailto:FV-HV-FrauenvertreterinHauptverwaltung@BSR.de)

## Frauenvertreterinnen der Abfallwirtschaft

**Ulrike Gebhardt-Müller, Nicolette Schultz (Stellvertreterin)**

Ringbahnstraße 105–107

12103 Berlin

Tel. 7592-4646

E-Mail: [FV-A-FrauenvertreterinAbfallwirtschaft@BSR.de](mailto:FV-A-FrauenvertreterinAbfallwirtschaft@BSR.de)

## Frauenvertreterinnen der Reinigung

**Daniela Thurow, Claudia Tolzmann (Stellvertreterin)**

Ringbahnstraße 105–107

12103 Berlin

Tel. 7592-4574

E-Mail: [FV-R-FrauenvertreterinReinigung@BSR.de](mailto:FV-R-FrauenvertreterinReinigung@BSR.de)

## Diversity-Beauftragte

**Sabine Pöggel**

Ringbahnstraße 96

12103 Berlin

Tel. 7592-2104

E-Mail: [Sabine.Poeggel@BSR.de](mailto:Sabine.Poeggel@BSR.de)

Die Frauenvertreterinnen und die Diversity-Beauftragte unterliegen der Schweigepflicht: Alle Anliegen werden vertraulich behandelt.

Im BSR-Intranet finden Sie die Frauenvertretungen unter Unternehmen/Personalvertretungen.

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)  
Ringbahnstraße 96  
12103 Berlin  
[www.BSR.de](http://www.BSR.de)

Stand: November 2021