



Frauenförderplan 2024 bis 2029

Vorgehen für Gleichstellung



**Immer
mit
uns!**
Frauen in der BSR



Inhalt

Vorwort	04
Wo stehen wir?	09
Wie sieht es heute aus?	12
Was sind die aktualisierten Ziele bis 2029?	21
Unsere Maßnahmen	24
Frauenförderung ist Führungsaufgabe	24
Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	30
Qualifizierung und Personalentwicklung	38
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	46
Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation	52
Frauenförderplankonferenz und -controlling	56
Frauenförderung und Gleichstellung sind fester Teil der Unternehmenskultur.	59
Ansprechpersonen	62

Ich akzeptiere die Dinge nicht
mehr, die ich nicht ändern kann.
Ich ändere die Dinge,
die ich nicht akzeptieren kann.

Angela Davis,
US-amerikanische Philosophin,
Bürgerrechtlerin, Schriftstellerin

**Immer
mit
uns!**

Frauen in der BSR

Vorwort

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten den neuen Frauenförderplan für die Jahre 2024 – 2029 in Ihren Händen. Wir haben unsere bisherigen Ziele und Maßnahmen überprüft, sind mit allen GE-Leitungen ins Gespräch gegangen und haben deren Wünsche und Ideen hier einfließen lassen.

Chancengleichheit und Gleichstellung sind zeitlose Themen. Für uns bleiben Frauenförderung und Chancengleichheit wichtige strategische Unternehmensziele. Die Förderung von Frauen ist ein laufender Prozess, der in allen Handlungsfeldern der BSR mitgedacht und umgesetzt werden muss. Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie sind Vorbilder und müssen in ihren jeweiligen Bereichen Frauenförderung und die hier vereinbarten Maßnahmen umsetzen. Ebenso wichtig ist das Engagement aller Beschäftigten bei der BSR.

Der Frauenförderplan ist ein Handlungsleitfaden und gibt uns für die nächsten sechs Jahre einen Rahmen vor, der bei der Umsetzung von Frauenförderung Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festlegt. Frauenförderung und Chancengleichheit sind kein Luxus, sondern Teil der Unternehmenspolitik und



ein wesentlicher Faktor bei der Gewinnung und beim Halten von Beschäftigten. Dies wird bei zunehmendem Arbeitskräftemangel immer wichtiger. Wir müssen alle Potenziale im Blick haben und als Arbeitgeberin attraktiv sein.

Das Potenzial von Frauen in der Arbeitswelt muss sichtbar gemacht und für den Erfolg der BSR ausgeschöpft werden. Besondere Anstrengungen und Engagement brauchen wir weiterhin in den Bereichen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Das sind z. B. die operativen Bereiche und die gewerblich-technische Ausbildung.

Bei den Führungskräften werden wir unser gutes Ergebnis hinsichtlich des Frauenanteils auf allen Führungsebenen ausbauen und die Parität anstreben.



Die Frauenvertretungen unterstützen das Unternehmen bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans. Ihnen sind die dafür erforderlichen Ressourcen und Freistellungen zur Verfügung zu stellen. Mit ihnen zusammen werden wir Frauenförderung weiter vorantreiben.

Viele Ereignisse in der Welt zeigen, dass Frauenrechte und die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben keine Selbstverständlichkeit sind, sondern immer neu erkämpft werden müssen. Beispielhaft sei hier ein Blick nach Afghanistan und in den Iran getan, wo Frauen mit viel Mut um Dinge kämpfen, die für uns selbstverständlich sind, wie Bildung und Bewegungsfreiheit. Geschlechtsspezifische Diskriminierung stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Menschenrechte dar. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein universelles Menschenrecht und kein Sonderrecht.

In Deutschland arbeiten auch wir noch an der alltäglichen Gleichstellung. Noch immer übernehmen ein Großteil der Frauen unbezahlte Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten. Das macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einer immerwährenden und häufig täglichen Herausforderung, auch bei uns. Auch an diesem Thema werden wir dranbleiben.

Zudem zeigen wir in der Öffentlichkeit Haltung und treten für Gleichstellung und Chancengleichheit ein. Wie sagt unser Papierkorb?: „**Gleichberechtigung – Alles andere ist Müll**“.

Es ist eine gemeinsame Aufgabe von Vorstand, Führungskräften, Interessenvertretungen und jedes und jeder einzelnen Beschäftigten, mitzuarbeiten. Für die Zukunft müssen wir mutig und offen sein und neue Wege gehen. Zusammen machen wir die BSR zukunftsfähig.

Lassen Sie uns in diesem Sinne gemeinsam an der Umsetzung des Frauenförderplans arbeiten.

Martin Urban
Vorstand Personal &
interne Dienstleistung

Simone Sabrowski
Gesamtfrauenvertreterin

Berlin, 15. Januar 2024



Wir fördern Frauen durch Personalentwicklungsmaßnahmen, damit sie Karrierepfade im Unternehmen, wie z. B. Führungsaufgaben oder Projektleitungen, wahrnehmen bzw. ihre Fachexpertise ausbauen können.

Einige der gesetzten Ziele des Frauenförderplans 2018 – 2023 konnten nicht erreicht werden. Dies wurde bei der diesjährigen Verhandlung des Frauenförderplans berücksichtigt.

Wo stehen wir?

Frauenförderung und Gleichstellung sind wesentliche Bestandteile der strategischen Ausrichtung der BSR.

- Der gewerbliche Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung beträgt ca. 20 Prozent.
- Frauen wird die Beschäftigung als Müllwerkerin ermöglicht. Aktuell sind 3 Prozent der Müllwerker:innen weiblich.
- Die Anzahl der kraftfahrenden Frauen im Gedinge liegt bei 63.
- In der 2. und 3. Führungsebene war die paritätische Besetzung angestrebt. Aktuell liegt diese bei 46 Prozent.
- In den mittleren Führungsebenen (4. und 5. Ebene) sind 30 Prozent weiblich.
- In der operativen Führungsebene (6. Führungsebene) wird Frauen die Beschäftigung als Meisterbereichsleiterin oder Tourenmeisterin durch persönliche Entwicklungsplanung ermöglicht. Aktuell haben wir insgesamt rd. 11 Prozent Frauen in diesen Positionen. Es wird langfristig angestrebt, den Anteil von Frauen in diesen Positionen zu steigern.

Stand 31.12. 2023

Ziel	Anzahl	Anteil Frauen	Hinterlegte Austritte bis 2029	
Der gewerbliche Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung ist auf mindestens 28 % zu steigern.	1.387	20 %	157	
Frauen wird die Beschäftigung als Müllwerkerin ermöglicht. Wir streben einen Anteil von mindestens 5 % an.	782	3 %	53	
Die Anzahl an kraftfahrenden Frauen im Gedinge ist bis 2023 auf 70 zu erhöhen.	1.503	4 %	215	
In der 2. und 3. Führungsebene wird paritätische Besetzung angestrebt.	68	46 %	10	
In den mittleren Führungsebenen (4. und 5. Ebene) wird der Anteil von Frauen auf ein Drittel gesteigert.	163	29 %	31	
In der operativen Führungsebene (6. Führungsebene) wird Frauen die Beschäftigung als Meisterbereichsleiterin oder Tourenmeisterin durch persönliche Entwicklungsplanung ermöglicht. Aktuell haben wir insgesamt rd. 8 % Frauen in dieser Position. Wir streben langfristig, also über 2023 hinaus, den entsprechenden Anteil von Frauen in diesen Positionen an, wie der hier vereinbarte Anteil von Frauen in den Berufsgruppen SGRinnen und Müllwerkerinnen.	ges.	74	11 %	5
	MBL	54	13 %	0
	TM	20	5 %	5



Wie sieht es heute aus?

Am 31. Dezember 2023 waren 6.202 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig, gegenüber Dezember 2020 ein Anstieg von über 236 Beschäftigten.

Entwicklung der Mitarbeitenden zum jeweiligen Jahresende

	2017	2020	2023	D 20/23
Summe BSR	5.409	5.966	6.202	+236
Gesamt – Frauen	991	1.088	1.147	+59
Gesamt – Männer	4.418	4.878	5.055	+177
Anteil Frauen	18,3%	18,2%	18,5%	+0,3%
Gewerblicher Bereich – Frauen	402	455	492	+37
Gewerblicher Bereich – Männer	3.885	4.244	4.360	+116
Anteil Frauen	9,4%	9,7%	10,1%	+0,5%
Kaufmännischer Bereich – Frauen	589	633	655	+22
Kaufmännischer Bereich – Männer	533	634	695	+61
Anteil Frauen	52,5%	50,0%	48,5%	-1,4%

Trotz der steigenden Anzahl von Frauen im Unternehmen blieb die Gesamt-Frauenquote mit rd. 18 Prozent nahezu konstant. Im Betrachtungszeitraum stieg der Frauenanteil im gewerblichen Bereich leicht an und sank im Bereich der Angestellten.

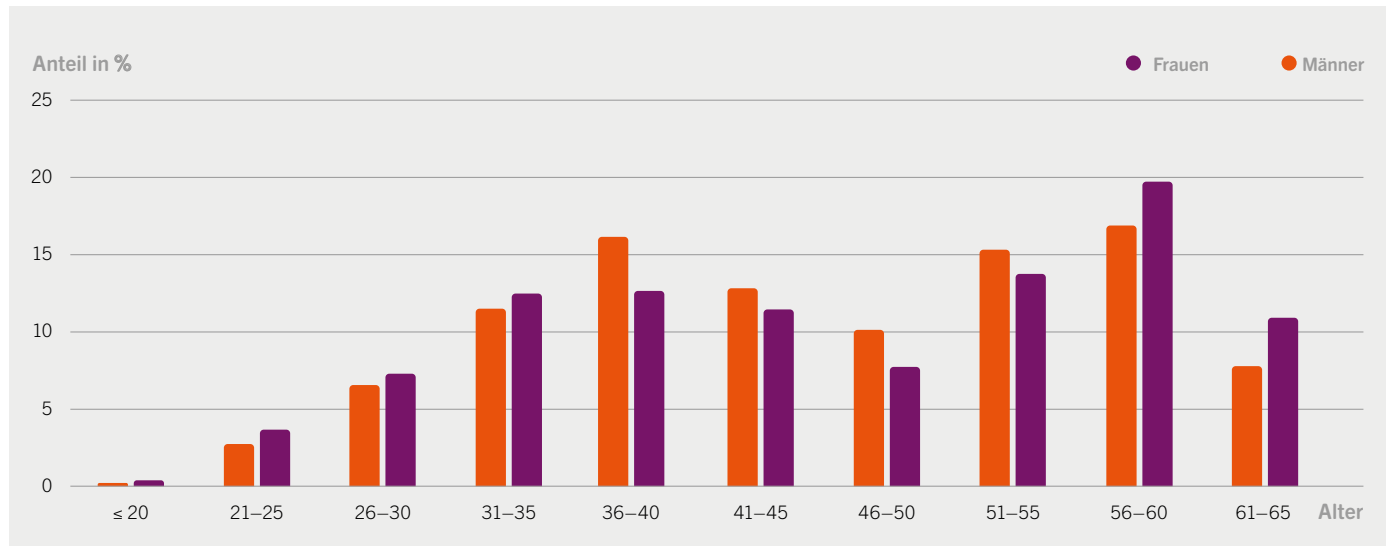
Die aktuelle Altersstruktur bietet die Chance, den Anteil von Frauen durch eine stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Stellenbesetzung zu steigern:

Der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten mit 46,1 Jahren hat sich dem Altersdurchschnitt der männlichen Beschäftigten (46,5 Jahre) angenähert.

Mehr als ein Drittel der Frauen ist 40 Jahre alt oder jünger. Diese Altersgruppe weist ein hohes Potential für künftige Fach- und Führungskräfte auf. Daher wird ihr bei der Planung und Durchführung künftiger Maßnahmen ein besonderer Stellenwert eingeräumt.

Altersverteilung der Beschäftigten

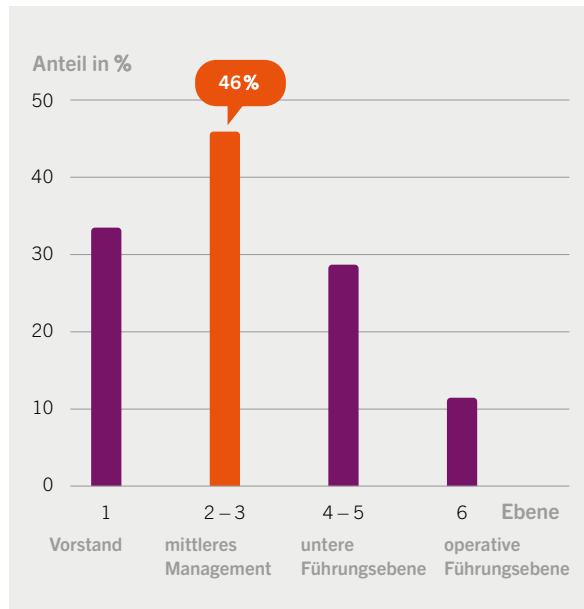
Stand 31.12.2023



Der Frauenanteil in Führungspositionen, über die ersten drei Führungsebenen (Vorstand, Geschäftseinheiten- und Abteilungsleitungen), liegt konstant bei über 40 Prozent. Insbesondere in den unteren Führungsebenen sind weitere Maßnahmen erforderlich, um letztendlich eine Parität zu erreichen.

Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene

Stand 31.12.2023



Die erste Führungsebene stellt den Vorstand dar. Die Ebenen 2 und 3 umfassen das mittlere Management (Geschäftsleitungs- oder Abteilungsleitungen). Hier liegt der Frauenanteil bei 46 Prozent.

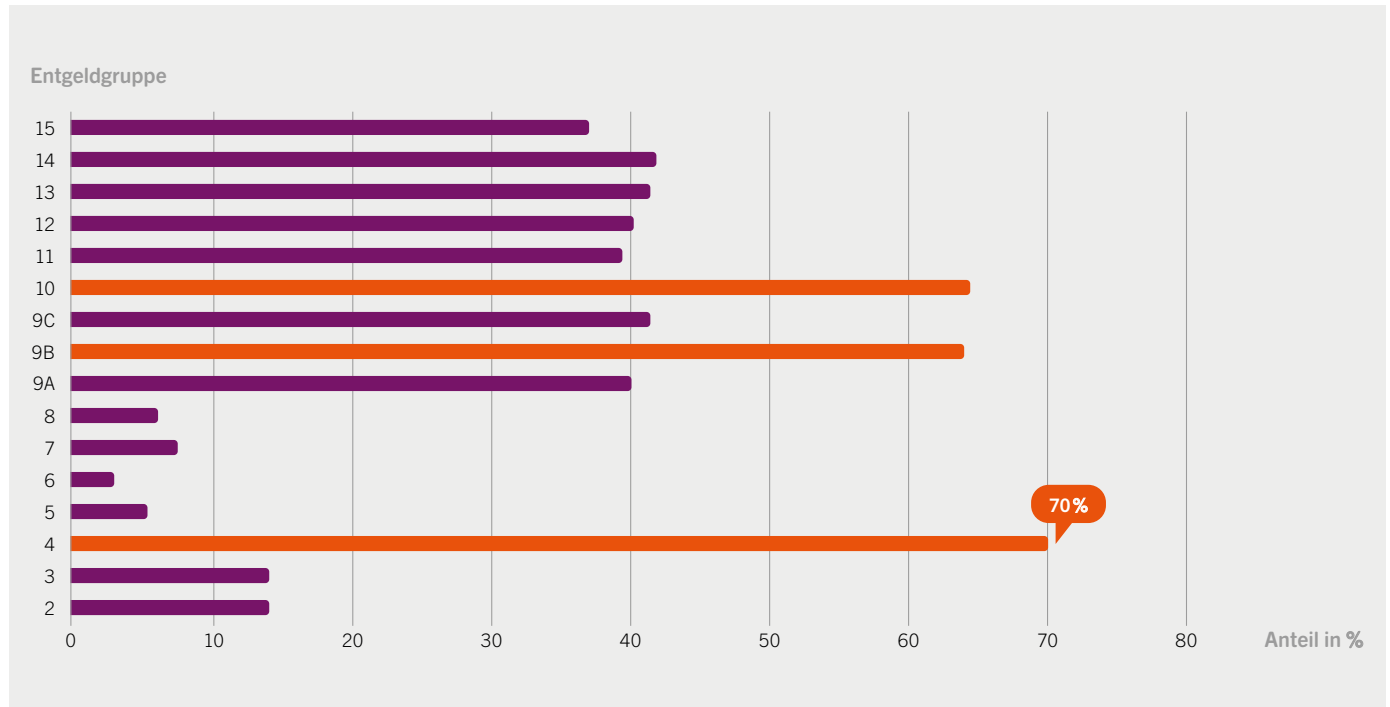
In der unteren Führungsebene (Ebenen 4 und 5: überwiegend Gruppen-/Teamleitungen) lag der Frauenanteil am Stichtag bei 30 Prozent.

Die 6. Ebene bildet die operative Führungsebene ab. Hier ist jede 9. Führungskraft weiblich.

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 Frauen – auch junge Frauen für die Ausbildung – noch früher erreichen.

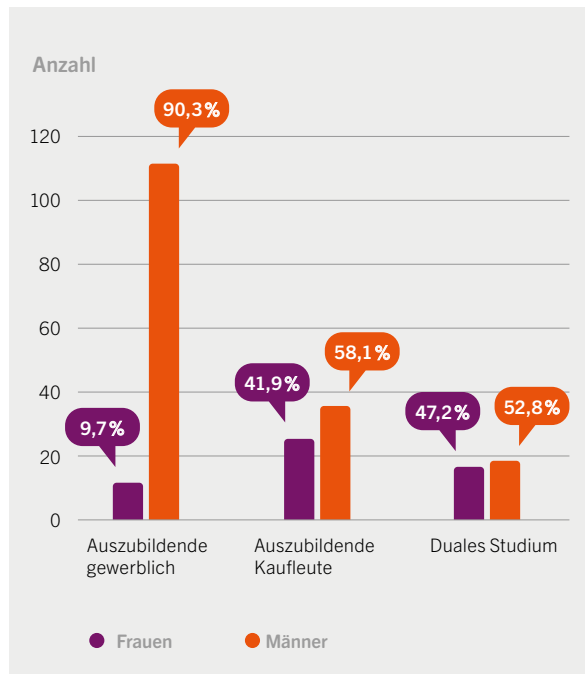
Frauenanteil in den jeweiligen Entgeltgruppen

Stand 31.12.2023



Darstellung der in Ausbildung/Dualstudium befindlichen Frauen je Berufsbild und Ausbildungsjahr

Stand 31.12.2023



Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung liegt der Anteil von weiblichen Auszubildenden und Dualstudierenden konstant bei rund der Hälfte.

Technisch geprägte Berufsbilder werden von Frauen weniger nachgefragt. Im Jahr 2021 neu hinzugekommen ist der duale Studiengang BWL/Immobilienwirtschaft, der sofort im ersten Jahr mit einer Frau gestartet ist.



Wünsche erfüllt die Zukunft,
Forderungen musst du selbst
durchsetzen.

Nilofar,
iranische Aktivistin

Was sind die aktualisierten Ziele bis 2029

Nachfolgende Ziele werden bis 2029 vereinbart und können mit der Aktualisierung des Frauenförderplans angepasst werden:

Übergeordnetes Ziel ist es, den Frauenanteil insgesamt und vor allem in den unterrepräsentierten Bereichen (Entgelt- und Berufsgruppen) sowie in der Ausbildung zu steigern.

- Unternehmensweit ist der Bewerbungsanteil von Frauen einschließlich der Ausbildung durch geeignete Maßnahmen und Kampagnen zu erhöhen.
- Der gewerbliche Frauenanteil in der Straßen- und Grünflächenreinigung ist weiter zu steigern. Wir streben einen Anteil von mindestens 25 Prozent an.
- Frauen wird die Beschäftigung als Müllwerkerin ermöglicht. Wir streben einen Anteil von mindestens 5 Prozent an, indem wir Initiativbewerbungen von Frauen ganzjährig berücksichtigen.
- Die Anzahl der kraftfahrenden Frauen im Gedinge ist bis 2025 auf 100 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.
- Die Schlüssel- und Nachfolgepositionen sind auf allen Ebenen zu identifizieren. Frauen sind gezielt zu entwickeln, um den angestrebten Frauenanteil in allen Führungsebenen zu erreichen. Frauen werden durch Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt gefördert. Die HR Businesspartnerinnen und Business Partner sind überall einzubeziehen.
- In der operativen Führungsebene (6. Führungsebene) wird Frauen die Beschäftigung als Meisterbereichsleiterin oder Tourenmeisterin durch persönliche Entwicklungsplanung ermöglicht. Hierfür wird in den entsprechenden Bereichen ein Konzept erarbeitet und ein Förderplan aufgestellt.
- Regelmäßige Erhebung des Gender Pay Gap einschließlich Ursachenforschung in den Frauenförderplan-Konferenzen, um entsprechende Maßnahmen abzuleiten und zu entwickeln.



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).

Unsere Maßnahmen

Frauenförderung ist Führungsaufgabe

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz:		
Die Umsetzung des Frauenförderplans ist Führungsaufgabe der GE-Leitungen. Hierfür legen die Führungskräfte offen dar, welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen sie umgesetzt haben.	Vorstand 2. Führungsebene	Jährlich
Die Verantwortlichen berichten und diskutieren den erreichten Stand und Ausblick einmal jährlich in den Frauenförderplankonferenzen.	Personalvorstand 2. Führungsebene	Jährlich
In allen Leitlinien und Handlungsfeldern wird als Ziel vereinbart, dass wir eine diverse, inklusive, respektvolle, diskriminierungsfreie und von Chancengleichheit getragene Unternehmenskultur vorantreiben und fördern. Dies wird vor allem in der Unternehmens- und Personalstrategie integriert.	Vorstand GE Strategie	Fortlaufend
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 auf allen Standorten geschaffen. Soweit baulich möglich, werden Unisex-Sanitäreinrichtungen geschaffen. Die jeweiligen Frauenvertreterinnen sind in die Planung und Umsetzung einzubeziehen.	Vorstand GE Immobilien-Management Fachbereiche	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 Fachbereiche	Fortlaufend

Frauenförderung ist Führungsaufgabe

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
<p>Förderung von Frauen für Fach- und Führungspositionen:</p>		
<p>Der Bereich Personalentwicklung stellt die Nachfolgeplanung den jeweils zuständigen Frauenvertreterinnen zur Verfügung. Dabei werden auch die HR Business Partnerinnen und Business Partner involviert.</p>	<p>GE Personal und Gesundheit Frauenvertretung</p>	<p>Ab sofort nach Abschluss der Wirtschaftsplanung</p>
<p>Bei der Nachfolgeplanung und bei Aufstiegs- bzw. Spezialisierungsqualifizierungen 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.</p>	<p>Führungskräfte GE Personal und Gesundheit</p>	<p>Fortlaufend</p>
<p>Führungskräfte fördern Frauen gezielt durch Führungs-, Fach- und Sonderaufgaben. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ temporäre Einsätze in anderen Bereichen ■ Begleitung einer Führungskraft im Rahmen eines Praxistages ■ Führung auf Probe oder in Vertretung (z. B. Elternzeitvertretung) ■ Sonder- und/oder -funktionen, Einsatz und Leitung in interdisziplinären Projekten und Arbeitsgruppen ■ Patenschafts- und Tandemmodelle ■ Jobsharing ■ bereichsbezogene Entwicklungswege und übergreifende Nachfolgeplanung ■ Moderation/Leitung von Besprechungen oder Veranstaltungen, Präsentationen oder Vorträgen ■ Einsatz als interne Trainerin ■ Einführung von Entwicklungspositionen ■ Einarbeitung von Auszubildenden und neuen Beschäftigten <p>Darüber hinaus sind die Dienstvereinbarung Personalentwicklung und weitere Regelungen zu beachten.</p>	<p>Führungskräfte HR Business Partnerinnen und Business Partner</p>	<p>Fortlaufend</p>

Frauenförderung ist Führungsaufgabe

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
Die Führungskräfte informieren die jeweiligen Frauenvertreterinnen frühzeitig über Entwicklungs- und Nachfolgeplanungen und -besetzungen und Zeitraum/Termine der Qualifizierungsgespräche, unabhängig vom Wirtschaftsplanungsprozess. Die Vereinbarungen werden dokumentiert.	Führungskräfte	Mindestens einmal jährlich
Es werden Austauschrunden etabliert, um Geschäftseinheiten- als auch abteilungsübergreifend Talente zu vermitteln. Dabei wird insbesondere der Aspekt der Frauenförderung berücksichtigt.	Führungskräfte GE Personal und Gesundheit	Mindestens einmal jährlich
Sollen neue höherwertige Aufgaben/Funktionen dauerhaft ohne Stelle 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.	Führungskräfte	Fortlaufend
Stellen Führungskräfte einen Antrag auf vorzeitigen Stufenaufstieg für einen männlich Beschäftigten, haben sie parallel zu prüfen, dass Frauen in entsprechender Position genauso berücksichtigt werden.	Führungskräfte GE Personal und Gesundheit Frauenvertretung	Fortlaufend
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.	Führungskräfte	Fortlaufend

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
<p>Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung einer Personalstrategie mit dem Ziel der Gewinnung und Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherstellen der Einhaltung von LGG-Vorgaben ■ Schulung aller am Prozess Beteiligten 	<p>Vorstand GE Personal und Gesundheit GE Strategie</p>	<p>Fortlaufend</p>
<p>Verbesserung der Bewerbungschancen von Frauen:</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Besondere Herausstellung der durch Frauen unterrepräsentierten Bereiche ■ Frühzeitige Einbeziehung und Beteiligung der Frauenvertretung ■ Positionierung des Vorstandes zur jeweiligen Kampagne in Zusammenarbeit mit den Frauenvertretungen ■ Nutzung eigener Werbeflächen mit Frauen als Zielgruppe 	<p>Vorstand GE Personal und Gesundheit GE Kommunikation Fachbereiche</p>	<p>Fortlaufend</p>
<p>Chancengleichheit wird in allen Phasen des Stellenbesetzungsverfahrens beachtet. Um gezielt Frauen anzusprechen und die Attraktivität der Arbeitgeberin herauszustellen, werden Stellenausschreibungen ansprechend, zeitgemäß und mit neuen Medien gestaltet (siehe Leitfaden „gendersensitive Stellenausschreibung“ des VKU). Zudem werden Stellenausschreibungen so formuliert, dass sie alle Potentiale ansprechen.</p>	<p>GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Gremien</p>	<p>Fortlaufend</p>

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
<p>§ 6 Abs. 1 LGG Berlin ist einzuhalten:</p> <p>In unterrepräsentierten Bereichen werden alle Bewerberinnen oder mind. gleichviele Frauen zum Vorstellungsgespräch/AC eingeladen, sofern sie die geforderte Formalqualifikation 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 Vorstellungsgespräch und den Fitnesstest festgestellt.</p>	<p>Vorstand GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Gremien</p>	Fortlaufend
<p>Initiativbewerbungen von Frauen werden bereichsübergreifend und unabhängig von Stellenausschreibungen berücksichtigt, insbesondere in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.</p>	<p>GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Gremien</p>	Fortlaufend
<p>Bewerbungen sollen auch bei geeigneten anderen Ausschreibungen berücksichtigt werden, insbesondere für technische Berufsfelder.</p>	<p>GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Gremien</p>	Fortlaufend
<p>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).</p>	<p>Führungskräfte GE Personal und Gesundheit Gremien</p>	Fortlaufend
<p>Alle Beteiligten an Auswahlprozessen werden regelmäßig in der gendersensitiven Ausschreibung von Stellen sowie in Beobachtungs- und Beurteilungstechniken fortgebildet. Die Teilnahme ist für alle Beteiligten verpflichtend.</p>	<p>Führungskräfte GE Personal und Gesundheit Gremien</p>	Fortlaufend

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
Zwischen Recruiting und Frauenvertretung findet ein regelmäßiger Austausch zur Verbesserung des Stellenbesetzungsprozesses insbesondere mit Fokus auf Chancengleichheit für Frauen statt.	GE Personal und Gesundheit Frauenvertretung	Fortlaufend
In allen Führungsebenen soll auf Wunsch Teilzeitarbeit möglich gemacht werden. Dies ist ein wichtiger Bestandteil zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	Führungskräfte GE Personal und Gesundheit Gremien	Fortlaufend
Potenzielle Führungskräfte können die Möglichkeit der Hospitation in Anspruch nehmen.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend
Die Möglichkeit von Führung im Tandem soll ausgebaut und etabliert werden. Deshalb wird bei der Besetzung von Führungspositionen geprüft, ob es Interessierte bzw. Bewerber:innen gibt, die die Stelle auch im Tandem besetzen wollen.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Gremien	Fortlaufend
Erhöhung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich und der Ausbildung		
<p>Um die Attraktivität für gewerblich-technische Ausbildung zu erhöhen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wird bei berechtigtem Interesse die Möglichkeiten von Teilzeitausbildung angeboten, ■ werden die Vorstellungsgespräche angepasst, ■ und es wird aktiv für die Ausbildung in Teilzeit und vorhandene Unterstützungsangebote (z. B. bei Kinderbetreuung) geworben. 	GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
<p>Der Gesprächsleitfaden und die Moderation der Vorstellungsgespräche bei Ausbildungsberufen und Dual Studierenden wird überarbeitet, sodass diese den Anforderungen an ein attraktives Ausbildungsangebot entspricht.</p> <p>Die Ausbilder:innen sind für die Moderation unter den neuen Anforderungen zu schulen.</p>	GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend
<p>Es erfolgt vierteljährlich ein Bericht an die Frauenvertretung HV über Anzahl der Bewerbungen von Frauen, Einladung zum Test/Gespräch und Vertragsangebot je Beruf in der gew.-techn. Ausbildung.</p>	GE Personal und Gesundheit Frauenvertretung HV	Vierteljährlich
<p>Das Auswahlverfahren und der Fitnessstest werden an die aktuellen Anforderungen der Tätigkeit, unter Berücksichtigung eines gesunden Arbeitens angepasst und zeitgemäß weiterentwickelt.</p> <p>Insbesondere die Sinnhaftigkeit der zeitlichen Vorgaben sollte mit dem Fokus auf gesundes Arbeiten überprüft werden.</p> <p>Alle Bewerbenden sollen die gleichen Chancen erhalten, den Fitnessstest erfolgreich zu bestehen.</p>	GE Personal und Gesundheit Fachbereiche	Fortlaufend
<p>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 zu den Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten aktiv angesprochen und zum Auswahlgespräch/ AC eingeladen.</p>	GE Personal und Gesundheit Gesamtfrauenvertretung	Fortlaufend
<p>Um gezielt Frauen für MINT-Berufe zu werben, werden Kooperationen mit Hochschulen und Vereinen vereinbart. Dies kann in der Startphase auch in einem Pilotprojekt erfolgen.</p>	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte Frauenvertretungen	Fortlaufend

Qualifizierung und Personalentwicklung

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Förderung eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses und Information über die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung und Frauenförderung:		
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 und Gesundheit	Jährlich bei der Seminarkonzeption
Die Führungskräfte nehmen an einem verpflichtenden Seminar zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG und Frauenförderplan) teil. Bei Fortschreibung des Frauenförderplans werden die Beschäftigten über die Inhalte informiert.	Führungskräfte	Fortlaufend
Im Rahmen unseres Strategie- und Entwicklungsprozesses werden geeignete Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung aufgelegt um Gleichstellung von Frauen, Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern.	Vorstand GE Strategie	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
Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen:		
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. Diese können in bereichsübergreifende Projekte und Aufgaben vermittelt und dafür qualifiziert werden.	GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend

Qualifizierung und Personalentwicklung

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Die Qualifizierungsgespräche werden nachgehalten und dokumentiert. Zudem wird standardmäßig das Interesse an einer Weiterqualifizierung abgefragt und bei Möglichkeit eine konkrete Maßnahme angeboten.	GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend
Führungskräfte sprechen im Qualifizierungsgespräch geeignete Frauen gezielt an und motivieren sie, sich weiter zu qualifizieren und sich für Aufgaben auf allen Ebenen zu bewerben. Frauen in MINT-Berufen erhalten turnusmäßig individuell gezielte Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten aufgezeigt.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend
Führungskräfte haben in Zusammenarbeit mit PG Förderpläne zu schaffen, die sicherstellen, dass bei planbaren zu besetzenden Stellen, Frauen qualifiziert werden, um sich auf die Positionen bewerben zu können.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend
Es findet ein jährliches Gespräch zwischen den Führungskräften, den HR Business Partnerinnen und Business Partnern, als auch der Personalentwicklung statt, um nachzuhalten, welche Frauen aus dem Bereich gefördert wurden bzw. gefördert werden können. Die Ergebnisse werden in den FFP Konferenzen vorgestellt.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Jährlich
Das Unternehmen unterstützt die Bildung eines innerbetrieblichen Netzwerks von Frauen in MINT-Berufen.	Interessierte Frauen Vorstand Personal Frauenvertretung	Fortlaufend
In der Digitalisierung liegt die Zukunft. Wenn dort neue Aufgaben und Profile für entsprechende Berufe entstehen, wird geprüft, in welcher Weise sich Frauen entsprechend weiterqualifizieren können, um Kompetenzen aufzubauen und die entsprechenden Aufgaben zukünftig auszuführen.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend

Qualifizierung und Personalentwicklung

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Es ist Frauen möglich im Rahmen der geltenden Regelungen ein Coaching in Anspruch zu nehmen.	GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend
Jobsharing/-rotation/-begleitung werden angeboten.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend
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
Fortführung des Crossmentoring-Programms mit anderen Betrieben, das als Personalentwicklungsmaßnahme angeboten wird. Das Crossmentoring-Programm steht allen Frauen offen, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln möchten.	Vorstand Personal Gesamtfrauenvertretung Diversity Beauftragte	Jährlich
Es werden verstärkt Praxistage, interne Praktika und Hospitationen, vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, angeboten und aktiv beworben.	Vorstand Führungskräfte GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend
Karrierewege, Entwicklungsmöglichkeiten und Qualifizierungen für Frauen sind transparent abgebildet und werden in BSR-eigenen Medien bekannt gemacht.	GE Personal und Gesundheit Frauenvertretung	Fortlaufend
Bereitstellung eines aktuellen Angebots an frauenspezifischen und frauenfördernden Qualifizierungen in Abstimmung mit der Gesamtfrauenvertretung. Hierbei wird das Fortbildungsangebot um Seminare zur Sexismus Prävention und Selbstverteidigung erweitert.	GE Personal und Gesundheit Gesamtfrauenvertreterin	Jährlich bei der Seminar-konzeption

Qualifizierung und Personalentwicklung

Maßnahme	Verantwortlich/zuständig	Termin
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. Personalmangel darf nicht generell zur Ablehnung führen; Alternativen müssen vorgeschlagen werden.	Führungskräfte	Fortlaufend
Eine paritätische Besetzung bei der Qualifizierung zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft sowie zur/zum Meisterin/Meister für Kreislaufwirtschaft und Städtereinigung ist anzustreben.	Führungskräfte	Fortlaufend
Die Ausbildung zur/zum Meisterin/Meister für Kreislauf- und Abfallwirtschaft ist allen Beschäftigten im Unternehmen zugänglich und wird als unternehmensweite Ausbildung angeboten.	GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:		
<p>Für die Kinderbetreuung werden neben den bestehenden Möglichkeiten auf weiteren Standorten Eltern-Kind-Büros erhalten und angepasst.</p> <p>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.</p>	<p>Vorstand GE Personal und Gesundheit Führungskräfte</p>	Fortlaufend
<p>Für den Fall, dass Beschäftigte einerseits in der Familienarbeit (krankes Kind, Pflege von Angehörigen) unabkömmlich sind und gleichzeitig ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz dringend erforderlich ist, und eine private Betreuung 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.</p> <p>Bei betrieblichen Veranstaltungen (wie z. B. Personal-, Frauenversammlungen) wird bei Bedarf eine Gruppenkinderbetreuung am Veranstaltungsort bereitgestellt.</p>	<p>Veranstalter:innen GE Personal und Gesundheit Führungskräfte</p>	Fortlaufend
<p>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.</p> <p>Führungskräfte informieren und führen frühzeitig Gespräche mit den entsprechenden Beschäftigten.</p>	<p>GE Personal und Gesundheit Führungskräfte</p>	Fortlaufend

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Teilzeitarbeit darf das berufliche Fortkommen nicht behindern. Deshalb sind bei dienstlichen Besprechungen und Terminen die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.	Führungskräfte	Fortlaufend
Zwischenschichten und Familientouren dienen der Vereinbarkeit und sind bei Bedarf, ggf. auch temporär, einzurichten und zu fördern. Das Ziel ist, dass Beschäftigte vorrangig an ihrem Standort das Angebot wahrnehmen können. Hierfür sprechen Führungskräfte die Möglichkeit regelmäßig in Frühsprachen, Teamrunden und Tourengesprächen an und fragen Bedarfe GE weit ab. Interessierte Beschäftigte können sich auch proaktiv bei ihren Vorgesetzten melden.	Führungskräfte	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 und Gesundheit	Fortlaufend
Zur besseren Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem werden für alle Beschäftigtengruppen Lösungen gesucht, wie bspw. früherer/späterer Arbeitsbeginn, Einzeltouren, etc., und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange umgesetzt.	Vorstand Führungskräfte Gremien	Fortlaufend

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Ein zusätzliches Qualifizierungsgespräch wird ca. drei Monate vor dem Mutterschutz/der Elternzeit angeboten, damit alle Beschäftigten ihre berufliche Entwicklung nach einer Auszeit von länger als sechs 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 Beruf und Familie“ und Bereitstellung von Budgets zu externen und internen Dienstleistungsangeboten.	Vorstand	Fortlaufend

Sigourney Weaver,
US-amerikanische Schauspielerin

Jede Frau hat eine versteckte
Action-Heldin in sich.



Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
Frauenförderung und Gleichstellung ist gelebte Praxis:		
Frauenförderung und Gleichstellung sind fester Teil der Unternehmenskultur. Sie sind bei allen Unternehmensthemen mitzudenken und in Publikationen jeder Art zu berücksichtigen.	Alle	Fortlaufend
Bei Aufstellen, Verhandeln und Überarbeiten von Dienstvereinbarungen ist die Förderung von Frauen stets mitzudenken und zu berücksichtigen.	Alle	Fortlaufend
Zur Werbung für unsere Ausbildungsberufe und Stellenausschreibungen sowie zur Ansprache von Frauen werden alle gängigen in- und externen Kanäle und Flächen genutzt (z. B. Social Media, div. Medien, Fahrzeuge, Papierkörbe, Gebäude). Wobei mehr als in der Vergangenheit BSR eigene Flächen auf den Liegenschaften, auf Fahrzeugen und Papierkörben genutzt werden sollen, bestenfalls mit einem QR Code versehen.	Vorstand GE Personal und Gesundheit GE Organisation und Kommunikation	Fortlaufend
In den Bereichen finden Tage der offenen Tür („Schnuppertage“) statt, um die Berufe und Ausbildungen bei der BSR vorzustellen.	Vorstand GE Organisation und Kommunikation Führungskräfte	Fortlaufend
Diskriminierung und Sexismus in Beiträgen, wie in der myBSR App, wird strikt und unverzüglich entgegengetreten. Hierfür wird ein Leitfaden für den Umgang mit internen sozialen Medien erstellt bzw. aktualisiert.	Vorstand GE Organisation und Kommunikation Führungskräfte	Fortlaufend

Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

Maßnahme	Verantwortlich/ zuständig	Termin
<p>Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung:</p> <p>Bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten ist auf die Einhaltung der geschlechterneutralen Sprache und die Präsenz von Frauen in Texten und Bildern zu achten.</p>	Alle	Fortlaufend
<p>In allen Handlungsleitlinien, Präsentationen und Schulungen wird die geschlechterneutrale Sprache genutzt.</p>	Alle	Fortlaufend
<p>Auch für alle Vorgabedokumente ist auf die Einhaltung der geschlechtergerechten Sprache zu achten.</p>	Systembeauftragte der Bereiche GE Strategie GE Organisation und Kommunikation	Fortlaufend
<p>Darstellung der BSR als attraktive Arbeitgeberin für Frauen:</p> <p>Der Frauenförderplan wird intern und extern veröffentlicht und verteilt. Dabei ist darauf zu achten, dass dies lückenlos geschieht.</p>	Vorstand GE Organisation und Kommunikation Führungskräfte Frauenvertretungen	Nach Veröffentlichung und Aktualisierung, bei Neueinstellungen
<p>Im Außenauftritt der BSR treten die technischen als auch MINT-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.</p>	GE Organisation und Kommunikation GE Personal und Gesundheit Führungskräfte	Fortlaufend
<p>Ein professioneller Onlineauftritt zum Thema Frauenförderung wird auf der Unternehmensseite der BSR entwickelt und umgesetzt. Inhalt sind u.a. Chancengleichheit für Frauen, in allen Berufen zu arbeiten. Erfolgsgeschichten, Frauenförderung, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, Kampagnen und Aktuelles.</p>	GE Organisation und Kommunikation	Fortlaufend

Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

Maßnahme

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

Bei Veranstaltungen werden verstärkt weibliche Rollenmodelle gesucht, um die BSR darzustellen.

Bei Vakanzen in unterrepräsentierten Bereichen wird gezielt nach Frauen gesucht.

Verantwortlich/zuständig

GE Organisation und Kommunikation
GE Personal und Gesundheit
Frauenvertretungen

Termin

Fortlaufend

GE Organisation und Kommunikation
GE Personal und Gesundheit

Fortlaufend



Frauenförderplankonferenz und -controlling

Maßnahme	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
Die Übergabe des neuen FFP und der jeweiligen Überarbeitung alle zwei Jahre, erfolgt durch den Vorstand an die Führungskräfte und dabei wird aktiv auf die Inhalte des FFP eingegangen.	Vorstand Personal	Fortlaufend
In regelmäßigen Frauenförderplankonferenzen werden mit den GE-Leitungen / Stab-Leitungen und den jeweiligen HR Business Partnerinnen und Business Partner 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 Frauenförderplankonferenz GE-/ Stab-Leitungen GE Personal und Gesundheit	Fortlaufend



Frauenförderung und Gleichstellung sind fester Teil der Unternehmenskultur

Sie sind bei allen Unternehmensthemen mitzudenken, d. h. bei der Planung, den Investitionen und bei der Umsetzung.

Selbstverständlich werden bereits bewährte Maßnahmen und Vorgehensweisen fortgeführt und beachtet.

- Für den erweiterten Führungskreis und interessierte Beschäftigte findet alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz zu aktuellen Themen statt, die vom Personalvorstand in Zusammenarbeit mit Gremienvertreterinnen und ggf. Gremienvertretern organisiert wird. Fokus ist die Gleichstellung der Frauen lt. LGG. Weitere Themen werden nach Bedarf und Wunsch ergänzt.
- Die GE-Leitungen berichten in den Frauenförderplan-konferenzen über den aktuellen Stand der Nachfolgeplanung und geplanten Maßnahmen (Qualifizierung, Besetzung usw.). Bei Nichterreicherung der Zielvorgaben ist dies zu begründen.

- 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 gemäß § 6 LGG mindestens gleich viele Frauen und Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebenen, formalen Qualifikationen für die Stelle oder Funktion besitzen.
- 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 zu berücksichtigen.

Annemirl Bauer,
deutsche Malerin
und Grafikerin

Frauen, wenn wir heute
nichts tun, leben wir
morgen wie vorgestern!

Ansprechpersonen

Vorstand Personal

Martin Urban
Ringbahnstr. 96
12103 Berlin
Telefon 030 7592-2302
martin.urban@bsr.de

Gesamtfrauenvertreterinnen

Simone Sabrowski, Carolin Grohs (Stellvertreterin)
Ringbahnstraße 105-107
12103 Berlin
Telefon 030 7592-2681
Gesamtfrauenvertretung@bsr.de

Frauenvertreterinnen der Hauptverwaltung

Manuela Bischoff, Simone Grünhagen (Stellvertreterin)
Ringbahnstraße 105-107
12103 Berlin
Telefon 030 7592-2837
FV-HV-FrauenvertreterinHauptverwaltung@bsr.de

Frauenvertreterin der Abfallwirtschaft

Nicolette Pejic
Ringbahnstraße 105-107
12103 Berlin
Telefon 030 7592-4646
FV-A-FrauenvertreterinAbfallwirtschaft@bsr.de

Frauenvertreterinnen der Reinigung

Daniela Thurow, Claudia Tolzmann (Stellvertreterin)
Ringbahnstraße 105-107
12103 Berlin
Telefon 030 7592-4574
FV-R-FrauenvertreterinReinigung@bsr.de

Diversity

Jennifer Eicher
Ringbahnstr. 96
12103 Berlin
Telefon 0162 2327063
jennifer.eicher@bsr.de

Der Personalvorstand, die Frauenvertreterinnen und die Diversity Beschäftigten unterliegen der Schweigepflicht: Alle personellen Anliegen werden vertraulich behandelt.

Zusätzliche Informationen der Frauenvertretungen sind im BSR-Intranet zu finden

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)
Ringbahnstraße 96
12103 Berlin
Tel. +49 30 7592-4900
Fax +49 30 7592-2262
service@bsr.de
www.bsr.de

Stand: April 2024