****

**Beispiel guter Praxis**

**Berliner Stadtreinigung (BSR)**

Die Berliner Stadtreinigung (BSR) wird mit Berufsbildern in Verbindung gebracht, die einen hohen Körpereinsatz und viel Kraft erfordern: Die Straßenreiniger, die Berufskraftfahrer und die Müllermänner kommen als erstes in den Sinn. Doch der Schein trügt. Immer mehr Frauen sind bei der BSR beschäftigt: Ca. 968 Frauen von insgesamt 5.351 Beschäftigten (Stand Juni 2016) sind Teil der Berliner Stadtreinigung. Das ist auch ein Ergebnis des Engagements der derzeitigen Frauenvertreter\_innen, der Gesamtfrauenvertreterin Birgit Lehmann sowie ihrer Vorgänger\_innen, die sich für mehr Frauen stark gemacht haben.

**Frauenanteil: Stand Juni 2016**

- 18 % Frauen gesamt

- 38 % weibliche Führungskräfte

- 52 % Angestellte

- 9 % gewerblich-technische Beschäftigte (Arbeiter\_innen)

**Alle Ziele sind im Frauenförderplan der BSR festgehalten – und der ist Programm.**

Frauenförderung ist bei der BSR gelebte Praxis, Führungskräfte kennen den Mehrwert von gemischten Teams auf allen Ebenen, sowohl im Operativen als auch an der Führungsspitze. Sie setzen sich für gleiche Chancen ein und fördern Frauen und Männer entsprechend ihren fachlichen und persönlichen Potenzialen.

**Diese Ziele will die BSR bis 2017 erreichen (ein Auszug):**

* Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird von aktuell 36% auf mindestens 40% erhöht.
* Der Anteil von Straßen- und Grünflächenreiniger\_innen ist von rund 17 % auf mindestens 20% zu steigern.
* Der Anteil von Einsatzleiter\_innen in der Reinigung wird von aktuell 7% auf mindestens 10%   
  gesteigert.

Die BSR ist vielfältig und die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit sind es ebenso. Die Maßnahmen im Frauenförderplan sind daher auf die unterschiedliche Lebenssituation der Beschäftigten und Zielgruppen der BSR zugeschnitten. Die jährlichen Gleichstellungskonferenzen, die sich mit Themen wie „Chancengleichheit – Mythos oder Realität?“ oder „Arbeit und/oder Leben“ an die Führungskräfte richten, sind eine Veranstaltungsserie um Gleichstellungsfragen zu diskutieren und gemeinsam zu lösen.

Mit Informationsveranstaltungen für Beschäftigte, die Eltern werden oder sich in der Pflege von Angehörigen engagieren, unterstützt die BSR die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle sind dabei zentrale Bausteine und werden weiter ausgebaut.

|  |  |
| --- | --- |
| **Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für mehr Chancengleichheit** | |
| **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** | **Chancengleichheit von Frauen** |
| * Kinderbetreuungsangebote (bei dienstlichem Erfordernis), Ferienbetreuungsangebote und Eltern-Kind-Büros | * Cross-Mentoring-Programm (vorrangig für Frauen) |
| * Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitoptionen (auch während der kaufmännischen Ausbildung) | * Gewinnung von Frauen für technische Berufe (Teilnahme am Girls’ Day und am Enter  Technik-Programm) |
| * bei max. 12 Monaten Elternzeit besteht Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz | * Förderung von Frauen für Fach- und  Führungspositionen durch gezielte Nachfolgeplanung |
| * Beratung und Unterstützung von Beschäftigten, die Angehörige pflegen | * Weibliche Vorbilder auf Bildern und Einhalten der geschlechtergerechten Sprache bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten |

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Mitarbeiter\_innen – ihnen einen Berufsweg bei der BSR zu ermöglichen, der zunehmend weniger von Rollenklischees und Geschlechterstereotypen geprägt ist – ist das Ziel der Arbeit von Frau Lehmann. Aktuelle Schwerpunkte, wie die Gründung eines Frauennetzwerks und ein Angebot zur kollegialen Beratung in Erfolgsteams, ermöglichen es den Kolleg\_innen, sich in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gegenseitig zu unterstützen. In Seminaren und Workshops – speziell für Frauen – erweitern sie ihre Kompetenzen, um in einem männerdominierten Betrieb noch stärker Einfluss zu nehmen. Damit Bewerber\_innen ihre Fähigkeiten und Potenziale in Auswahlverfahren noch überzeugender darstellen, bietet die Frauenvertretung interne Bewerbungstrainings an.

Bereits Tradition haben Salonabende für Frauen, zum Beispiel zum Thema „Spiele mit der Macht – So   
kommunizieren Sie erfolgreich“. Der letzte Salon Orange „Neue Rollenbilder vs. Klischees“ richtete sich erstmalig an Frauen wie an Männer, denn erfreulich ist, immer mehr Männer engagieren sich für Chancengleichheit.

Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung beginnt bei der BSR bereits mit der Ausbildung von jungen Nachwuchskräften. Die BSR bildet in kaufmännischen und technischen Berufen über Bedarf aus. Mechatroniker\_in, Berufskraftfahrer\_in sowie Kaufleute für Bürokommunikation und Informatik sind mögliche Ausbildungsberufe bei der BSR. Die Zahl der Bewerbungen von Schulabgänger\_innen für eine Ausbildung insbesondere in einem technischen Beruf ist immer noch gering. Daher ist es wichtig, diesem Trend auch mit der Teilnahme am Girls‘ Day und mit weiblichen Rollenvorbildern auf Ausbildungsmessen zu begegnen. Mit dem **Programm** „**Enter Technik“** bietet die BSR seit 2013 ein technisches Praktikum zur Berufsorientierung an.

Gut für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, dass die kaufmännische Ausbildung auch in Teilzeit   
möglich ist. Seit 2009 können Auszubildende mit einem Wochenstundenumfang von ca. 30 Stunden ohne Verlängerung der Lehrzeit ihre Ausbildung abschließen. Urlaubsanspruch und Vergütung bleiben von der Arbeitszeitreduzierung unberührt.

Dass es nicht leicht ist, Frauen den Einstieg in eher männerdominierten Berufen zu ermöglichen, zeigt ein anderes Beispiel. Um mehr Frauen in der Straßenreinigung als Straßen- und Grünflächenreiniger\_innen   
einzustellen, hat der Vorstand eine Einstellungsquote vorgegeben – ein deutliches Bekenntnis zur   
Gleichstellung. Der Erfolg stellte sich nicht von selbst ein, denn Vorbehalte, wie „Frauen schaffen diese Arbeit nicht“, waren auszuräumen und betriebliche Rahmenbedingungen anzupassen. „Es war nötig passende Besen, Arbeitskleidung und Arbeitshandschuhe für Frauen zu besorgen. Auch Umkleidemöglichkeiten für Frauen mussten neu geschaffen oder erweitert werden.“ berichtet Birgit Lehmann. Ein Frauenanteil von mittlerweile 17 % spricht für den Erfolg. Das bisher gesteckte Ziel von 15 % bis 2017 konnte vorzeitig übertroffen werden. Gemäß dem Motto „Ändere keine erfolgreiche Strategie“ wurde das Ziel nun auf 20 % erhöht.