

DIVERSITY BEI DEN BERLINER STADTREINIGUNGSBETRIEBEN

AUSGEZEICHNETE FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Positionierung als kommunales Vorzeigeunternehmen, Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Toleranz und Wertschätzung gegenüber allen sowie weitere Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und des positiven Images – das sind die wichtigsten Ziele des Diversity-Managements bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR). Für das Unternehmen heißt das, attraktive Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu bieten, sich auf die Vielfalt der Beschäftigten einzustellen sowie eine produktive und wertschätzende Gesamtatmosphäre zu haben. Dazu gehört auch die am 8. Juni 2013 mit dem „Strategie-Award“ ausgezeichnete Frauen- und Familienfreundlichkeit der BSR.



ZAHLEN UND FAKTEN BERLINER STADTREINIGUNGSBETRIEBE

Branche:	Entsorgung
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	5.084 zzgl. 198 Auszubildende
Anteil Frauen in der Belegschaft:	15,8 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	35 %
Anteil Mitarbeiter/-innen mit Behinderungen:	Ca. 14,5 %
Anteil Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund:	10,8 % der freiwillig befragten Neueinstellungen in 2013

Was die Frauenförderung bei den BSR auszeichnet, ist vor allem die Konsequenz, mit der das Unternehmen dieses Thema angeht: Ein Frauenförderplan und daraus abgeleitete Maßnahmen bilden die Basis des Förderpaketes. Jährliche Gleichstellungskonferenzen mit einem bunten Mix aus theoretischem Input, Erfahrungsberichten von Kolleginnen und Kollegen sowie einem Worldcafé fördern das Bewusstsein im Unternehmen in Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung. Hinzu kommen ein Cross-Mentoring-Programm sowie frauenspezifische Seminarangebote. Unter anderem durch diese Maßnahmen soll auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen gesteigert werden; und zwar auf mindestens 40 % im Jahr 2017.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, ist ebenfalls ein großes Anliegen der BSR. In der Fort- und Weiterbildung und in Qualifizierungsgesprächen wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aufgegriffen. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten sind in dem DGFP-Mitgliedsunternehmen bereits seit Jahren eine Selbstverständlichkeit. Auch die besondere Möglichkeit einer Teilzeitausbildung findet bei Auszubildenden, die Familien- bzw. Pflegeverantwortung haben, in der BSR Anklang. Last but not least runden Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Pflege von Angehörigen und ein Familienetzwerk mit vielen Aktivitäten das von „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung auditierte Gesamtangebot ab.



BETEILIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN

Als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ fördern die BSR auch die Beschäftigung von leistungsgeminderten bis schwerbehinderten Menschen. So bildet das Unternehmen auch junge Menschen mit Lernschwierigkeiten aus und sichert Arbeitsplätze für ältere und leistungsgeminderte Mitarbeiter/innen. In Integrationsprojekten wie der „Papierkorbwerkstatt“ können sich auch Schwerbehinderte aktiv am Arbeitsleben beteiligen. Dafür und für weitere Aktivitäten auf diesem Gebiet wurde den BSR 2012 der „Berliner Integrationspreis“ verliehen.



Trotz der vielfachen positiven internen und externen Resonanz auf ihre Diversity-Aktivitäten ist den BSR eines besonders wichtig: das Thema Diversity nicht zum Sonderthema zu machen, das als „Zusatzthema“ begriffen wird. Vielmehr geht es dem Berliner Unternehmen darum, Vielfalt quer durch alle Aktivitäten mitzudenken und einzubauen. Nicht Minderheiten stehen im Fokus, sondern die Gesamtheit aller Beschäftigten mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Diversity Seminare, Workshops zum partnerschaftlichen und kollegialen Umgang, ein interkulturelles Netzwerk sowie Veröffentlichungen zum Thema „Vielfalt“ in Wort und Bild runden die Aktivitäten ab.

FAZIT: DIE BSR IST NICHT NUR ORANGE, SONDERN BUNT

- Das Diversity-Management der BSR zielt vor allem auf die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Toleranz und Wertschätzung sowie auf die weitere Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber.
- Frauen- und Familienförderung sowie die Integration leistungsgeminderter Menschen gehören zu den „ausgezeichneten“ Diversity-Aktivitäten der BSR.
- Diversity soll kein „Sonderthema“ sein, sondern bei allen Aktivitäten berücksichtigt werden und greifbar und erlebbar für ALLE im Unternehmen sein.

Fotos: © Berliner Stadtreinigungsbetriebe

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an Sabine Pöggel, Diversity Beauftragte, E-Mail sabine.poeggel@bsr.de wenden.



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.