

# Frauenförderung bei den Berliner Wasserbetrieben

Jörg Simon, Vorstandsvorsitzender

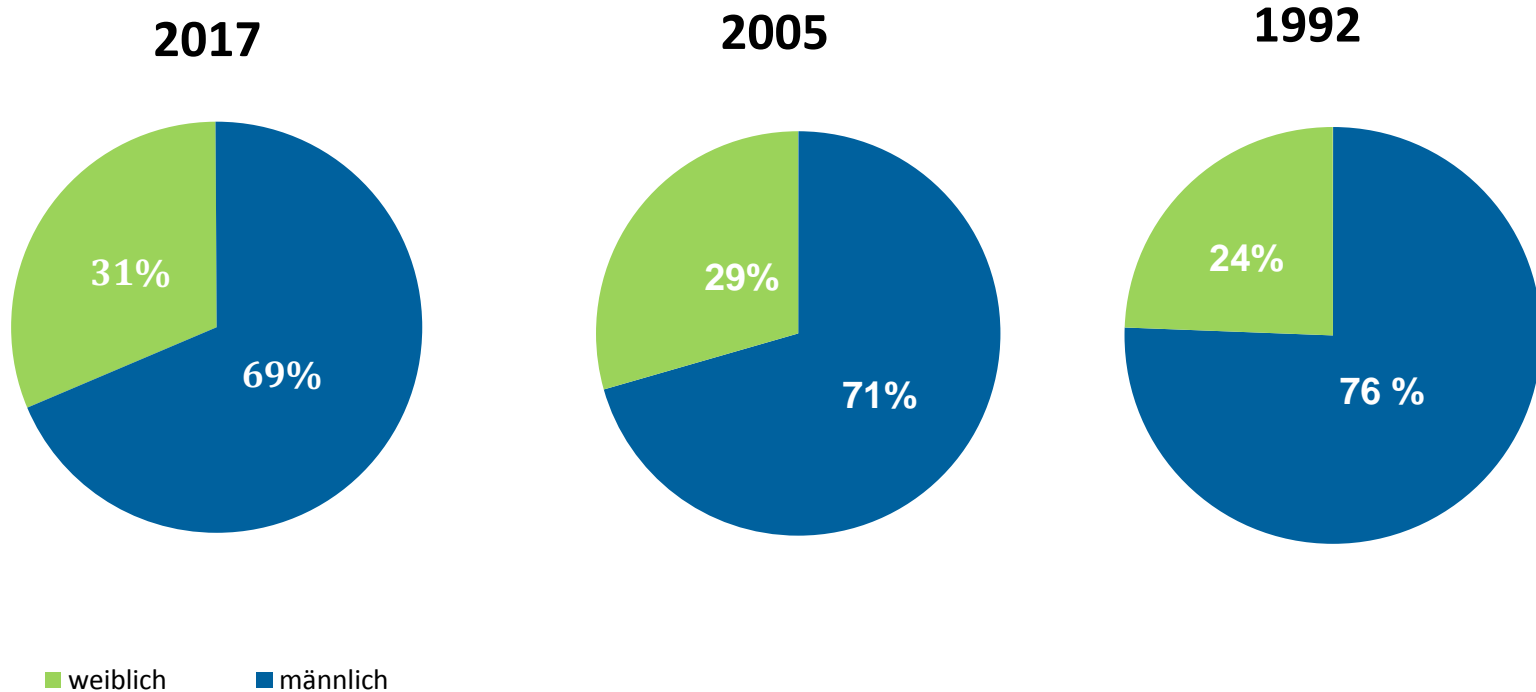
# Agenda

---

1. Geschlechterverteilung
2. Frauen in Führungspositionen
3. Frauen in der Ausbildung
4. Geschlechterverteilung über die Bereiche
5. Berliner Stadtwerke
6. Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)
7. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung
8. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung
9. Frauen-Karriere-Index

# 1. Geschlechterverteilung

**Geschlechterverteilung BWB im Vergleich:**

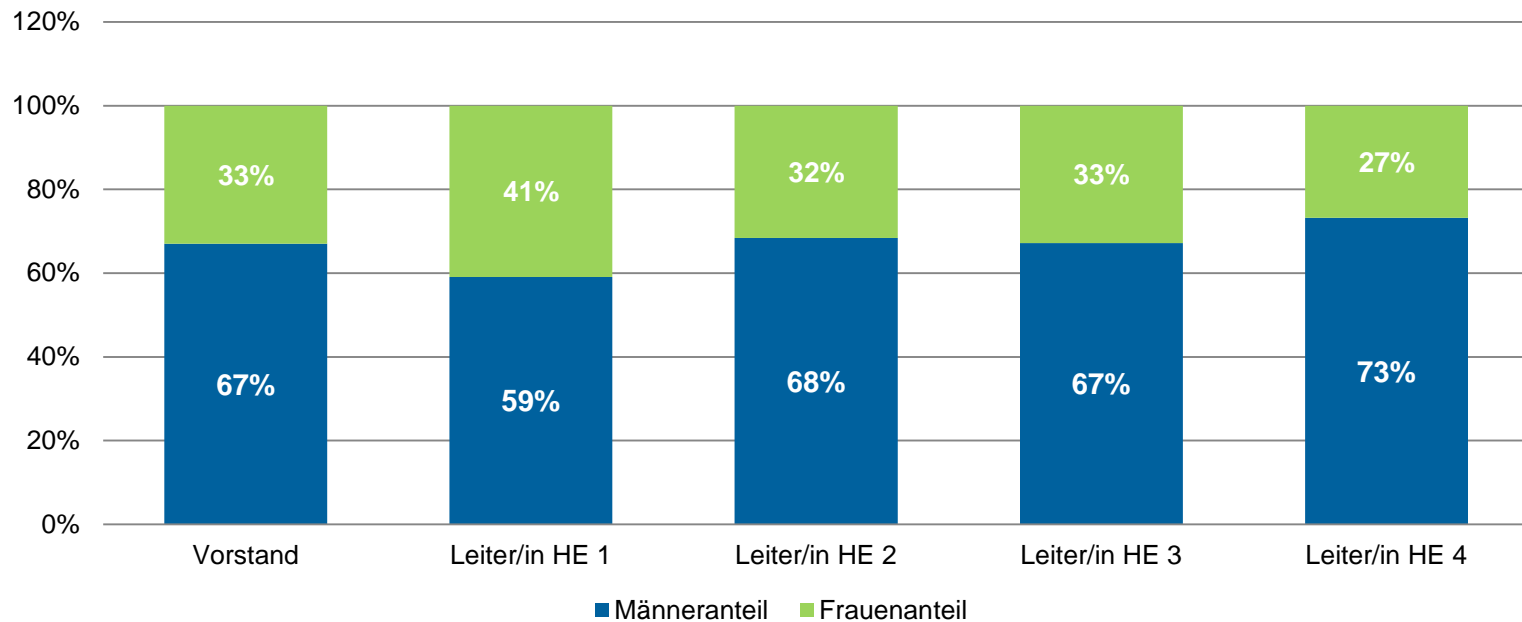


Mitarbeiter Gesamt 2017: 4.306

Stand: Mai 2017

## 2. Frauen in Führungspositionen

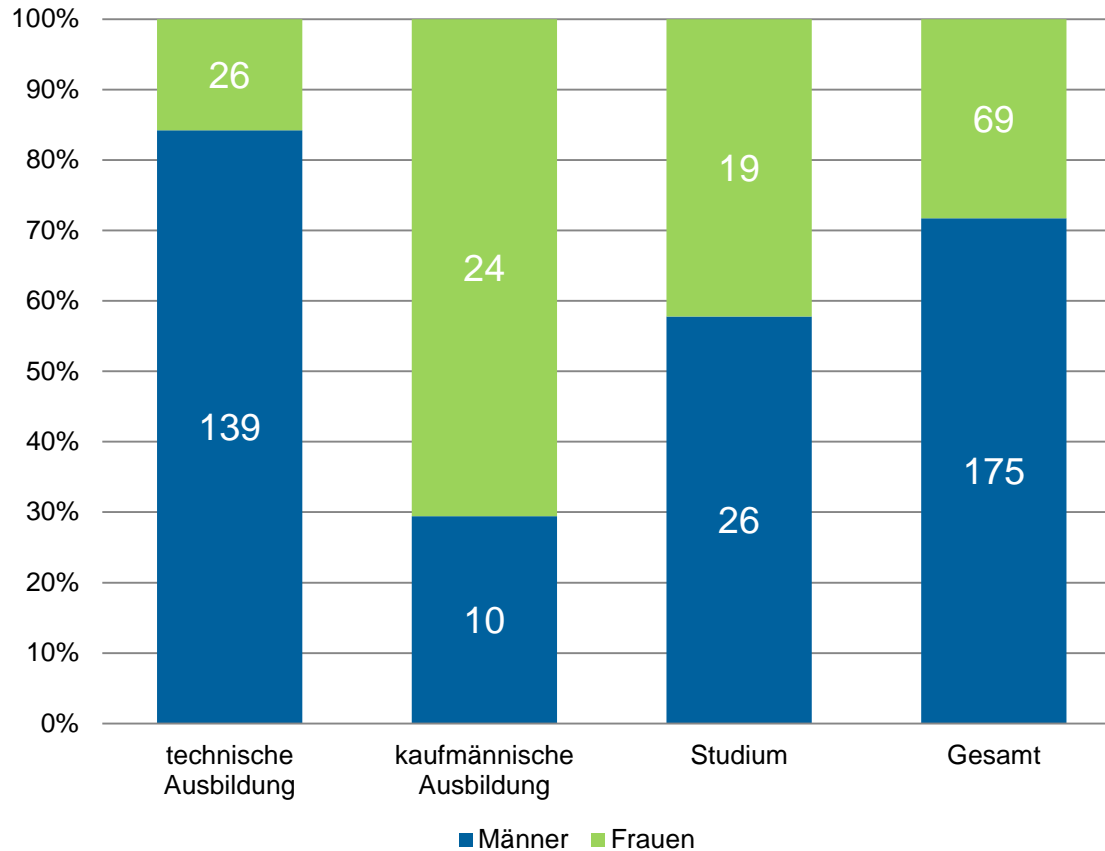
### Frauenanteile der Führungsebenen



31 % Frauen befinden sich über Hierarchieebene (HE) 1- 4 in einer Führungsposition

Stand: Mai 2017

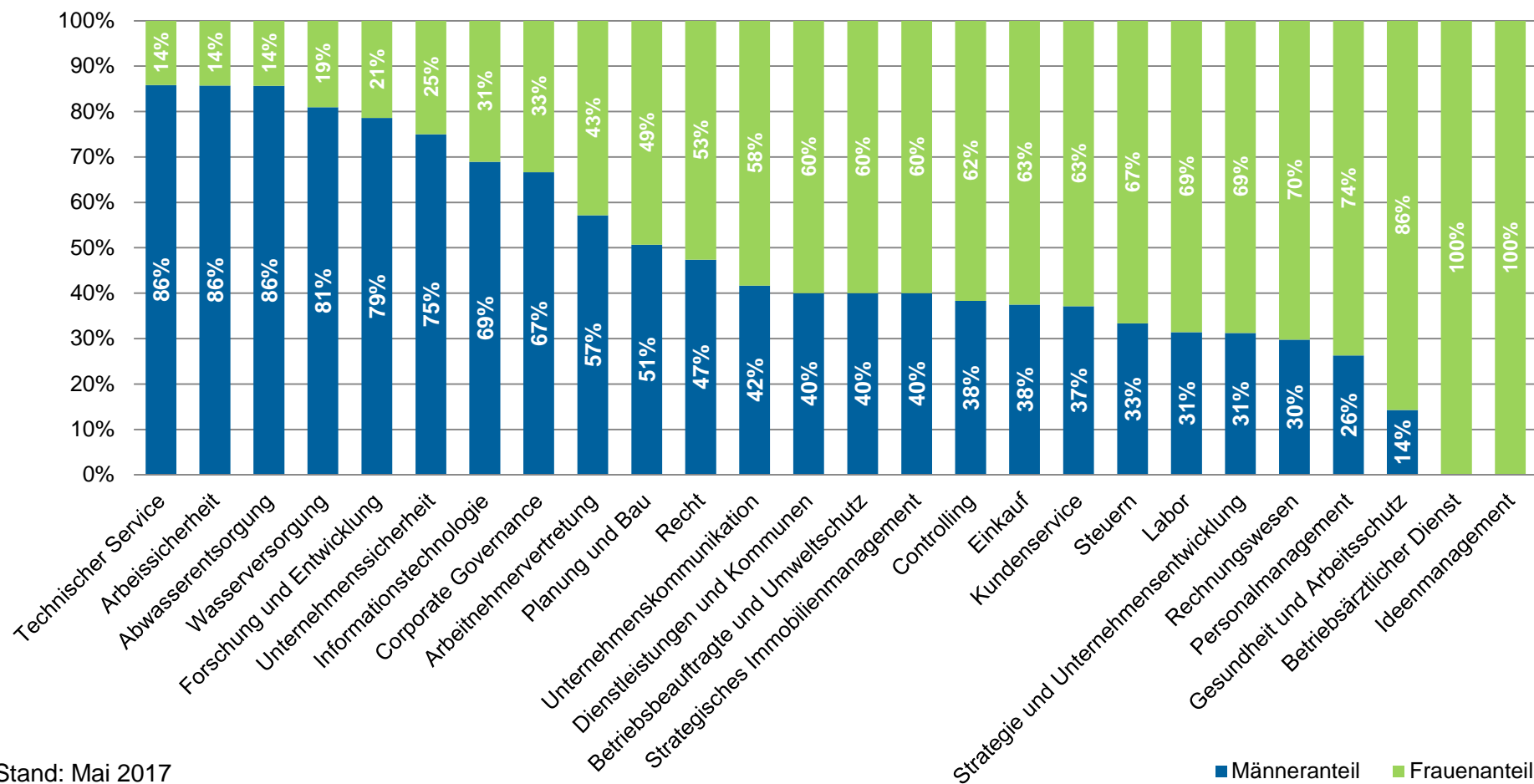
### 3. Frauenverteilung in der Ausbildung



- 2016: 106 Bewerbungen von Frauen für die technischen Ausbildungsberufe, von insg. 1.143
- 16 % Frauenanteil in den technischen Berufen

Stand: 31.12.2016

## 4. Geschlechterverteilung über die Bereiche



■ Männeranteil ■ Frauenanteil

Stand: Mai 2017

## 5. Berliner Stadtwerke

- 15 Beschäftigte, davon 3 Frauen
- 4 Einstellungen in den letzten zwei Monaten (01.05. - 30.06.), davon 2 Frauen (kfm. Projektleiterinnen)
- Planungen in der Zukunft:
  - Einstellung einer weiteren Frau in den nächstens zwei Monaten geplant (Juristin)
  - Frauen werden bevorzugt zu Bewerbungsgesprächen eingeladen

Stand: Mai 2017

## 6. Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)



**Als öffentliches Unternehmen des Landes setzen die BWB das LGG Berlin um:**

- Frauen und Männer sind gleichgestellt
- gleiche Chancen bei der Stellenbesetzung
- gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreiben (intern/ extern)
- Stellen mit einer höheren Vergütung als EG 9 werden öffentlich ausgeschrieben
- Aktuell Überarbeitung des Frauenförderplanes
- enge Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung



## 7. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung



- **gezielte Berücksichtigung von Frauen bei Nachbesetzung von höherwertigen, verantwortungsvollen Aufgaben**
  - inklusive Vereinbarung von Personalentwicklungsmaßnahmen (Studium, Trainee, Seminare...)



- **Vereinbarung von Zielgrößen mit den Organisationseinheiten zur Erhöhung des Frauenanteils**
  - auch für Führungspositionen mit den Bereichen

## 7. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung

- **Cross-Mentoring Programm**
  - Austausch von Nachwuchskräften und erfahrenen Führungs- und Fachkräften zur Förderung der eigenen Persönlichkeits- und Karriereentwicklung
- **familienfreundliche Arbeitsbedingungen**
  - Beschäftigte sollen sich nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen
  - z.B. Eltern-Kind Büro



## 8. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

- **Regelmäßige Teilnahme am:**
  - Girls' Day
  - Initiative „enterTechnik“
  - diverse Ausbildungs - und Studienmessen
  - Führungen durch Wasser- und Klärwerke
- **Gezieltes Personalmarketing**
  - Besuch unseres Wassermobil auf den Schulhöfen mit Vorstellung unserer Berufsbilder
  - Angebot der Blitzbewerbung für einen einfachen und schnellen Bewerbungsprozess
- **Ausbau unseres Employer Branding**
  - Schaffung von Formaten, welche sich gezielt auf die Ansprache von Frauen ausgerichtet sind



## 8. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

- **Durchführung des eg-checks**
  - Prüfung ergab gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit
  - in 2018 erneute Durchführung geplant
- **Verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
  - Gleitzeit
  - Telearbeit
  - Sabbatical
  - Altersteilzeitangebote
- **Einführung eines ganzheitlichem Onboardingprozesses:**
  - Erleichterung und Beschleunigung von Zugängen und Einblicken in das Managementsystem und die etablierten Strukturen des Unternehmens
- **Übernahmegarantie bei guten Leistungen für Auszubildende**
- **Hochschulkooperationen**
- **Praktikumsangebote für Studierende**

## 9. Frauen-Karriere-Index (FKI)



- Projekt der Initiative Frauenpreis, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird
- 2012 ins Leben gerufen und führt seit 2013 ein Ranking durch
  - Analyse und Bewertung von Strategien
  - Ermittlung erfolgreicher Maßnahmen eines Unternehmens zur Gleichstellung von Frauen
  - Unterstützung von Unternehmen in der Entwicklung von Zielen und deren Umsetzung
- Management-Tool, um Frauenförderung klar zu messen und nachhaltig zu verbessern
- BWB haben einen Index-Wert von 81 Punkten in 2016 erreicht
  - 4. Rang in der Gesamtwertung
  - Sonderpreis für den 3. Platz der Kategorie „Größte Verbesserung der Förderung der beruflichen Karriere Chancen und Perspektiven“