

Start > Aus der Praxis

KERSTIN OSTER

Berliner Wasserbetriebe

Kerstin Oster ist seit 2011 Vorstandin Personal und Soziales bei den Berliner Wasserbetrieben und verantwortet bei Deutschlands größtem Wasserver- und Abwasserentsorger den Personalbereich.

01.12.2020



Info

VORSTAND
PERSONAL UND SOZIALES
Kerstin Oster

MAIL
kerstin.oster@bwbt.de

WEBSITE
www.bwbt.de

TELEFON
+49 (0) 30 8644 0



Kurzbeschreibung

Nach dem Studium der Betriebswirtschaft verantwortete sie zunächst die Personal- und Organisationsentwicklung und leitete später den gesamten Personalbereich bei der RSCM GmbH 2008 übernahm Frau Oster die Position als Prokuristin / Direktorin Human Resources der TYCO ELECTRONICS AMP GmbH. Von 2010 bis 2014 übernahm sie dann dort die deutschlandweite Geschäftsführung.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2019): 4311
- Gründungsjahr: 1852
- Angebotsumfang: Wasserversorgung und Abwasserentsorgung für Berlin und Teile Brandenburg; durch unsere Tochter Berliner Stadtwerke regionale Energiepolitik, Ökostrom
- Branche: Wasserversorgung- und Abwasserentsorgung, umweltfreundliche Energieerzeugung
- Geschäftswert (2019): 1,177 Mrd. EUR
- Wertebereitschaft (2019): 184 Mio. EUR, Einstellungen (2019): 295, Gender Pay Gap: 0%
- Anteil der weiblichen Beschäftigten (Insgesamt, auf Führungsebene): 71,4 % der Beschäftigten und Frauen 52,0 % der Führungskräfte, die direkt zu den Vorstand berichten, sind weiblich

Frage und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

Wie beschreiben Sie Ihr Leitbild? Was macht Ihre Strategie aus?

Das Ziel des Unternehmens ist die Wasserver- und Abwasserentsorgung Berlins und für Teile Brandenburg. Zudem liefert unsere Tochter Berliner Stadtwerke Energie für ein nachhaltiges Berlin. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen wir die zahlreichen und vielfältigen Kompetenzen unserer Beschäftigten – heute wie zukünftig. Vielfalt ist dabei ein wesentlicher Bestandteil des Fundaments der Zukunftsvorgänge bis 2030. Insbesondere die Perspektiven der verschiedenen Perspektiven, die Fähigkeiten unserer Ideen unserer Beschäftigten ist uns wichtig. Dies tun wir aus dem Verständnis heraus, dass Diversity uns in allen Bereichen des Unternehmens vorantreibt und uns zukunftsstärker, innovativer sowie attraktiver auf dem Arbeitsmarkt macht. So können wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern, die maßgeblich für den Erfolg der Berliner Wasserbetriebe sind.

KONKRETE ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

Wie sieht das Konzept in Entgeltgleichheit und -transparenz in Ihrer Unternehmensstrategie aus?
Die Berliner Wasserbetriebe stellen eine gerechte Entlohnung über die Anwendung des TV-V sicher, wonach die Entlohnung anhand objektiver Kriterien erfolgt. Es existieren ausführliche Funktionsbeschreibungen für jeden Beschäftigten, welche den Wert der Arbeit fair und transparent bemessen. Um zu prüfen, ob die sogenannte Entgeltgleichheit der Berliner Wasserbetriebe tatsächlich verwirklicht ist, haben wir uns einen sogenannten Entgeltgleichheits-Check (EG-Check) der Hans-Böckler-Stiftung unterzogen. Im Ergebnis konnte den Berliner Wasserbetrieben ein Gender Pay Gap von „0 %“ ausgestellt werden, da die gleichwertigen Berufe Frauen und Männer gleich hoch bezahlt werden.

HERDEN UND LÖSUNGEN

Welche Herden und Lösen und Ihren Unternehmen auf dem Weg zur Entgeltgleichheit begegnet und welche Lösungen haben Sie dafür finden können?

Durch die Anwendung des TV-V gibt es keine großen Herden, um die Entgeltgleichheit bei den Berliner Wasserbetrieben sicherzustellen. Bei den Berliner Wasserbetrieben existieren jedoch Entgeltgleichheitsbeauftragte im Rahmen der Arbeitschance (D), die Tätigkeiten sind eine besondere hohe körperliche Belastung (z.B. bei Kanalarbeiten) Entlohnungsschritte erhalten (gemäß § 17 Abs. 2 PersVG). In der Praxis werden diese Tätigkeiten oftmals nur von männlichen Beschäftigten ausgeübt, weshalb der TV-V an dieser Stelle die Potenzial für eine unvollkommene Entgeltgleichheit birgt. Sofern Frauen diese Tätigkeiten ausüben, erhalten sie natürlich die gleichen Zuschläge.

LESSONS LEARNED

Welche Lessons Learned möchten Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?

Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz sind nicht nur gesetzliche Anforderungen, sondern tragen auch zum Arbeitgeberimage und damit zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen bei. Die Generationen, die sich heute auf dem Arbeitsmarkt befinden bzw. zukünftig werden werden, das Unternehmen dahingehend eine Awareness und die entsprechenden Strukturen vorantreiben. Dazu gehört auch eine Entlohnung, die unabhängig vom Geschlecht ist.

MOTIVATION

Beschreiben Sie kurz den Mehrwert von Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen und nennen Sie gegebenenfalls positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Arbeitsklima, die Unternehmenskultur, etc.
Entgeltgleichheit sorgt für transparente Lohnstrukturen. Eine faire Bezahlung für alle wirkt sich föderlich auf die Kultur und den Zusammenhalt aus und beugt Konflikten rund um ungleiche Entlohnung der Geschlechter vor. Zudem stärkt Entgeltgleichheit die Arbeitgebermarke und leistet einen Beitrag für das Employer Branding. In letzter Konsequenz ist Entgeltgleichheit daher ein wesentlicher Treiber für die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation.

Drei Fragen an

Kerstin Oster, Vorstandin Personal und Soziales
bei den Berliner Wasserbetrieben

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

Eine Selbstverständlichkeit.

Welche Rolle würde die Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Das Grundgesetz formuliert den Grundsatz der Gleichberechtigung und der Gleichbehandlung. Ich würde die als Führung in den Gesetzgeber, einen Rahmen dafür zu schaffen, der Ungleichbehandlung und Diskriminierung verhindert. Diese Regeln – in Gesetz oder Tarifverträgen – erhöhen die Transparenz und schaffen zudem ein „level playing field“ zwischen den Unternehmen. Individuelles Engagement der Unternehmen, wie zum Beispiel der Berliner Wasserbetriebe, können gesetzliche Maßnahmen sinnvoll ergänzen, aber nie vollständig ersetzen.

Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern, damit Entgeltgleichheit auch in der Breite umgesetzt wird?

Wäre Regeln, Aufklärung und Austausch. Wir müssen feststellen, dass sich bei Inhaftieren des Entgelttransparenzgesetzes zu wenig getan hat. Unter anderem wissen offenbar viele Betriebsräte – meistens Frauen – nicht um ihre Rechte, zum Beispiel auf Auskunft über die Entgeltstruktur in ihrem Unternehmen. Da muss die Politik viel stärker in die Unternehmenskommunikation. Unternehmen müssen sich zudem viel intensiver über mögliche Instrumente und die positiven Erfahrungen mit der Entgeltgleichheit austauschen. Da geht um Themen, wie Verantwortlich sein Firmen und Beruf. Frauen in technischen Berufen oder Weiterbildung. Ich bin davon überzeugt: Entgeltgleichheit ist ein wichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und stärkt die Unternehmenskultur.

Darum geht es

Entgeltgleichheit fördern

Zweite Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes
Die Entgeltliche Entgelttransparenzinitiative
Initiatoren
Die Entgelttransparenzinitiative
Fair Game Entgeltgleichheit
Staat Quo
Utrecht
FACT SHEETS
ENRLECKE

Aus der Praxis
Vodafone GmbH
Geldhaus gGmbH
adidas/Adidas GmbH
adidas office REIT AG
Deutsche Wohnen/Deutsche Wohnen
Allianz Deutschland
BMW Group
Heldinger Druckmaschinen
ehemalig
Merkel AG
Ricohe Deutschland
ostwerk
Ricohe Digital/Service GmbH
Hilpert GmbH & KGaA
Tennisco GmbH

Unternehmensdialoge
Unternehmensdialog zur EU-Arjy
German Equal Pay Award 2021
New Beschäftigten für Pay
Network Core
Eines Unternehmensdialog
Zweite Unternehmensdialog
Dialogische Fair Pay

Wettbewerb