

## PRESSEMITTEILUNG

### **genderdax** wird 40



### **genderdax** nimmt das 40te Unternehmen in die gd Community auf

Hamburg, 21. November 2008. Der **genderdax**, eine Informationsplattform für hochqualifizierte Frauen, präsentiert bereits 40 Unternehmen und Forschungszentren, die im Rahmen ihrer Gender&Diversity-Maßnahmen karriereorientierten Frauen in qualifizierten Fach- und Führungspositionen besonders fördern. Für diese Zielgruppe bietet sie einen umfassenden Überblick über Beschäftigungs- und Entwicklungschancen bei ausgewählten Unternehmen in Deutschland.

Mittlerweile umfasst die **genderdax** Community als eine spezielle „hall of fame“ vier Kategorien:

**Großunternehmen:** Allianz, AOK, BMW, Booz Allen Hamilton, Cisco Systems, Commerzbank, Deutsche Bank, Dresdner Bank, E-ON, Ernst&Young, Flughafen Hannover-Langenhagen, Fraport, Hypo-Vereinsbank, Lufthansa, NDR, Randstad, Robert Bosch, Roche, RWE, SAP, Siemens, SV (Deutschland) GmbH, SWR, Vattenfall, VW, WestLB; die **mittelständischen Unternehmen** CoreMedia, DEG, Engel AG, Freescale, MAZeT, Vaude, Windwärts Energie und Yamaichi; die **Kleinunternehmen** a.b.media, promeos und von Studnitz Management Consultants GmbH sowie die **Forschungszentren** Fraunhofer-Gesellschaft, GeoForschungsZentrum Potsdam und Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München. Einige Beispiele der Unternehmen, die in den letzten zwei Jahren auf die Plattform aufgenommen wurden, können Sie der nachfolgenden Aufstellung entnehmen.

Für Unternehmen bietet **genderdax** im Rahmen von Employer Branding viele Vorteile:

- sie können ihre Attraktivität für hochqualifizierte Frauen steigern;
- sie gewinnen und sichern sich weibliches Führungs- und Fachkräfte-Know-how;
- sie verbessern ihr Image in den Bereichen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversity insgesamt;
- sie können ihre speziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen im Internet permanent präsentieren, wichtig gerade bei der zunehmenden Knappheit von Fach- und Führungskräften am Arbeitsmarkt;
- sie profitieren von einer erhöhten Wahrnehmung des Unternehmens und seiner Produkte in den Medien sowie in der breiten Öffentlichkeit.

Damit spielt **genderdax** in Zeiten des demographischen Wandels und der zunehmenden Knappheit an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften eine herausragende Rolle. Alle Unternehmen in Deutschland, die im Rahmen ihrer Personalpolitik weibliche Fach- und Führungskräfte fördern, können sich für die Aufnahme in die **genderdax** Community bewerben. Die Aufnahme setzt einen erfolgreichen Auditierungsprozess auf der Basis eines Bewertungsverfahrens voraus. Die Teilnahme ist kostenlos. Zu den Maßnahmen zählen beispielsweise flexible Arbeitsbedingungen, Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besondere Beachtung von hochqualifizierten Frauen bei der Personalsuche, cross mentoring sowie gezielte Personalentwicklung.

Das Infoportal wird von Prof. Dr. Michel E. Domsch (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg/ Management Development Center) und Prof. Dr. Désirée H. Ladwig (Fachhochschule Lübeck) betrieben und weiterentwickelt.

#### **Kontakt:**

I.P.A. Institut für Personalwesen und Internationales Management  
Helmut-Schmidt-Universität  
Holstenhofweg 85, D-22043 Hamburg  
040/6541-2232/3190  
**info@genderdax.de**  
www.genderdax.de

## **Beispiele**

### ➤ **Grossunternehmen: Cisco Systems GmbH**

Die Förderung von hochqualifizierten Frauen ist in der Unternehmensstrategie und bei der Personalplanung fest verankert. Diversity-Themen, die neben der Förderung von Frauen auch andere Gruppen und Thematiken betreffen, werden im Rahmen des Diversity Councils in regelmäßigen Treffen erörtert und dementsprechende Handlungsfelder aufgezeigt. Cisco hat ein global agierendes Women's Access Network (WAN) das sich zum Ziel gesetzt hat, Cisco Mitarbeiterinnen intern und extern zu vernetzen, und somit einen weiteren Beitrag zur Unternehmensvielfalt zu leisten. Cisco hat das Projekt "Gender Networking" ins Leben gerufen mit dem Ziel, Frauen zu einer Qualifizierung im Bereich Netzwerktechnik zu ermutigen und ihnen damit eine gute Ausgangsposition für das Berufsleben zu verschaffen.

Cisco bietet im Rahmen seiner CSR Aktivitäten mit dem Cisco Networking Academy Programm ein kostenloses blended Learning Konzept für Schulen, Berufsschulen und Hochschulen an. Das Lernmaterial und die Alumniangebote von Cisco sind darauf ausgerichtet, Frauen zu einer Berufswahl in einem technischen Beruf zu motivieren und sie zu einem erfolgreichen Berufs- bzw. Studienabschluss zu begleiten. Zur Vereinbarung von Beruf und Familie werden allen Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen incl. Home Office-Tage sowie Familienservice angeboten. In Rahmen seines zwölfmonatigen, international ausgerichteten Traineeprogramms hat Cisco einen Frauenanteil von 50% als Ziel, um von Anfang an insbesondere die Repräsentanz von Frauen im Unternehmen, und auch im Management zu stärken. Der Frauenanteil bei Cisco in Deutschland beträgt 14%. Weitere Informationen: <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firng&fid=53>

### ➤ **Mittelstand: Vaude Sport GmbH & Co. KG**

Der Bergsportausrüster VAUDE engagiert sich dafür, dass Frauen in allen Unternehmensbereichen die gleichen Chancen haben wie Männer. Durch Angebote wie eine betriebliche Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeitmodelle unterstützt VAUDE Frauen dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Derzeit sind 40 Prozent der Führungspositionen bei VAUDE durch Frauen besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 66 Prozent. Auch die Unternehmensführung steht unter weiblicher Regie: Ab 2009 übernimmt Antje von Dewitz die Geschäftsleitung. Antje von Dewitz, die selbst vier Kinder hat, zeigt, wie sich Karriere und Familie erfolgreich vereinbaren lassen. Um dieses familienfreundliche Unternehmenskonzept weiterzuentwickeln, arbeitet VAUDE mit verschiedenen Forschungsinstituten zusammen, z.B. mit der Universität Konstanz (Projekt "Frauen machen Karriere"), der Steinbeis-Hochschule, der Universität Hohenheim, der Zeppelin University und anderen Hochschulen. Im Rahmen dieses Netzwerks werden Diplom- und Studienarbeiten zu CSR-Themen an StudentInnen vergeben. Weitere Informationen: <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firng&fid=31>

### ➤ **Kleinunternehmen: a.b. media gmbh**

Geschäftsführerin Kathrein Bönsch, die selbst vier Kinder erzogen hat, leitet den Arbeitskreis Unternehmerinnen das AdU und setzt sich dort für Frauenförderung, speziell in der Arbeitswelt ein. Regional ist das Unternehmen für seine hohe soziale Kompetenz und Familienfreundlichkeit bekannt. Ausbildung, Förderung und Qualifizierung junger Frauen liegt dem Unternehmen stark am Herzen. Bei gleicher Qualifikation werden Eltern, Mütter bzw. Väter bevorzugt eingestellt, da diese Mitarbeiter eine höhere Bindung zum Unternehmen aufbauen. Der Frauenanteil beträgt derzeit mehr als 50%, der Anteil der weiblichen Führungskräfte - 70%.

Weitere Informationen: <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firng&fid=21>

### ➤ **Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München**

Die informellen Regelungen am ISF sind: bevorzugte Einstellung hochqualifizierter Frauen, speziell im Wissenschaftlerbereich; besondere Betreuung in Teams sowie flexible Arbeitszeit- und Anwesenheitsregelungen. Arbeitszeitkonten mit großzügigen Ausgleichsregelungen ermöglichen eine flexible, weitgehend zeitsouveräne Planung der Arbeitszeit. Durch die Teamstruktur gibt es innerhalb des Instituts eine feste Betreuungs- und Integrationsstruktur. Eine Gender-Beauftragte fungiert als allgemeine Ansprechperson. Der Frauenanteil am ISF beträgt 56%, die Hälfte der Führungskräfte ist weiblich. Weitere Informationen: <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firng&fid=42T>