

PRESSEMITTEILUNG

genderdax auf Wachstumspfad



genderdax präsentiert über 20 Unternehmen in Deutschland, die Frauen besonders fördern

Hamburg, 21. Juni 2006. Der **genderdax**, eine Informationsplattform für hochqualifizierte Frauen, präsentiert bereits über 20 Unternehmen und Forschungszentren, die im Rahmen ihrer Gender&Diversity-Maßnahmen karriereorientierte Frauen (und Männer) besonders fördern. Darunter sind:

BMW, Booz Allen Hamilton, Commerzbank, Deutsche Bank, Dresdner Bank, Flughafen Hannover-Langenhagen, Fraport, Robert Bosch GmbH, Siemens, SV (Deutschland) GmbH, VW, WestLB, ZMD; **die mittelständischen Unternehmen** CoreMedia, DEG, Engel AG, Freescale Halbleiter Deutschland, Windwärts Energie und Yamaichi sowie die Forschungszentren Fraunhofer-Gesellschaft und GeoForschungsZentrum Potsdam.

Völlig neu sind die **Sonderbereiche „Forschungszentren“** und **„kleine Unternehmen“**, die den **genderdax** ergänzen. Besonders interessante Auszüge aus den Angaben der **genderdax** Unternehmen können Sie der nachfolgenden Aufstellung entnehmen. Weitere Informationen finden Sie unter www.genderdax.de. Außerdem stellen wir Ihnen auf unserer Website einen **tabellarischen Überblick** zum Download zur Verfügung.

Die Präsenz im **genderdax** bietet den Unternehmen viele Vorteile:

- Kostenlose Imagekampagne für best practice-Unternehmen
- Unterstützung bei der Suche nach weiblichen High Potentials
- Vergleich und Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen über innovative best practices
- Verbesserung des eigenen Profils in bezug auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- strategische Sicherung von weiblichem Führungs- und Fachkräfte-Potential gerade auch in technischen Bereichen

Alle Unternehmen in Deutschland, die im Rahmen ihrer Personalpolitik hochqualifizierte Frauen fördern, können sich für die Aufnahme in den **genderdax** bewerben. Zu den Maßnahmen zählen beispielsweise flexible Arbeitsbedingungen, Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besondere Beachtung von hochqualifizierten Frauen bei der Personalsuche sowie gezielte Personalentwicklung. Das Feedback von rund 6.000 Besuchen pro Monat auf der **genderdax** Website belegt, dass es auf diesem Gebiet einen hohen Informationsbedarf gibt.

Kontakt: Angela Pintsch, genderdax Öffentlichkeitsarbeit,
T: 040-6541-2892 / 2232, E: Angela.Pintsch@genderdax.de

Auszüge aus dem **genderdax** Großunternehmen

➤ **BMW Group, München**

Frauenspezifische Projekte gehören zur gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. Dazu gehören neben Broschüren, Familienberatung und Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch Kaminabende und Vorträge. Die BMW Group bietet über 300 flexible Arbeitszeitregelungen. Die gesamte Palette betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten umfasst die Flexibilisierung der Tages-, Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeit. Sie reicht von der Gleitzeit und Teilzeit über Job-Sharing, Vertretungsservice, Telearbeit bis hin zu längeren Freizeitblöcken (Sabbatical). Die Mitarbeiter der BMW Group können sich kostenfrei bei geschulten Beraterinnen des Familienservice über alle Fragen rund um die Kinderbetreuung für berufstätige Eltern informieren und ein für ihre jeweilige persönliche Situation am besten passendes Modell erarbeiten. BMW hat zur Zeit einen Frauenanteil von 13,5%. Bei den Führungskräften liegt der weibliche Anteil bei 7%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=11>

➤ **Booz Allen Hamilton, München**

Diversity zählt zu den Firmenwerten und umfasst nicht nur Frauen, sondern z.B. auch ethnische Minderheiten. Die Diversity Verantwortliche ist in regelmäßigem Kontakt mit der Geschäftsführung in Deutschland und auf globaler Ebene. Die Frauenquote im Gesamtunternehmen liegt bei 20%. Bei der Zuteilung von Mentorschaften wird darauf geachtet, dass einer der beiden Mentoren eine Frau ist. Bei doppelt berufstätigen Ehepaaren übernimmt Booz Allen Hamilton einen Teil der Kinderbetreuungskosten. Die Branche ist klassischerweise durch Projektarbeit geprägt. Das eröffnet die Möglichkeit, periodisch - zwischen Projekten - eine Auszeit zu nehmen. Ein gewisser Anteil der Arbeitszeit kann von zu Hause aus per E-Mail und Telefon erledigt werden.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=4>

➤ **Commerzbank AG, Frankfurt**

Seit 15 Jahren beschäftigt sich die Commerzbank mit der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen. Viele Entscheidungen wurden im Rahmen von Betriebsvereinbarungen geregelt und verabschiedet. So z.B. das Ziel, die Anteile der Frauen in gehobenen Fach- und Führungspositionen zu erhöhen. Unter dem Stichwort „Zukunft Personal“ wurde 2002 das Projekt „Diversity“ in der Unternehmensstrategie fest verankert. Seit sieben Jahren bietet das Unternehmen potentialstarken weiblichen Nachwuchskräften die Teilnahme an unternehmensübergreifenden Mentoringprogrammen an. Mittlerweile nehmen jährlich rund 20 Mitarbeiterinnen an einem Cross-Mentoring teil. Bei internen Befragungen werden von den Mitarbeiterinnen insbesondere Themen und Inhalte gewünscht, die zur Steigerung der persönlichen Kompetenz beitragen. Diesen Bedarfen versucht das Unternehmen mit gezielten Angeboten zu entsprechen. Um den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen, gibt es ein internes Frauennetzwerk, eine Broschüre für Mitarbeiter in Elternzeit, Seminare und Gespräche mit Personalberatern. Der Frauenanteil im Gesamtunternehmen liegt bei 50,5%, während 23,6% der Führungskräfte weiblich sind.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=5>

➤ **Deutsche Bank AG, Frankfurt**

Eine ausgeglichene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen ist für jedes Unternehmen ein Erfolgsfaktor. Die Deutsche Bank erkennt dieses Potential bei der Besetzung und will es aktiv fördern und fordern. Dabei bilden Netzwerke eine wichtige Plattform für Sichtbarkeit und persönliche Weiterentwicklung. Ziele der Netzwerkarbeit sind: die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Förderung des Erfahrungsaustauschs über alle Alters-, Hierarchie-, Erfahrungs-, Interessen und Bereichsebenen der Bank hinweg, Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Förderung einer integrativen Arbeitsumgebung. Dabei ist es essentiell, die Vielfalt im

Unternehmen zu stärken, indem die persönliche und berufliche Entwicklung gefördert wird, z.B. durch spezifische Weiterbildungsangebote für Frauen. In speziellen Seminaren für Frauen werden Kommunikationsstrategien (Entwicklung eigener Kommunikationsstrategien und sensibler Umgang mit Sprache und Körpersprache), Selbstpräsentation und Konfliktgespräche sowie Zeit-, Ziel- und Selbstmanagement trainiert. Der Frauenanteil im Gesamtunternehmen liegt bei 50,6%. Der Frauenanteil an den Führungskräften beträgt 28%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=3>

➤ **Dresdner Bank AG, Frankfurt**

Für die Förderung von hochqualifizierten Frauen gibt es konkrete Zielvereinbarungen bei Führungskräften. Interne Informationen gibt es im Intranet sowie bei speziellen Veranstaltungen und Führungstreffen. Das gilt auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Besondere Beachtung finden hochqualifizierte Frauen bei Potentialdiskussionen und bei Besetzungsentscheidungen. Durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeit, Home Office und Kinderbetreuungsmaßnahmen werden die individuellen Wünsche nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt. Die Dresdner Bank hat im Top Management einen Frauenanteil von 9,6%, im Gesamtunternehmen von 51,3%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=9>

➤ **Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH**

Das Unternehmen kommt aus einer klassisch männlich dominierten Branche, was der prozentuale Anteil von nur 10% Frauen an der Belegschaft verdeutlicht. Trotzdem sind 20% der Führungskräfte Frauen (also überproportional viele). Das Ziel diesen Anteil noch zu erhöhen, ist im Rahmen der Audit Zertifizierung Beruf und Familie verankert. Ein Kindergarten als Kooperationsprojekt mit anderen Unternehmen der Region ist in Planung. Flexible Arbeitszeiten für Frauen (z.B. alleinerziehende Mutter im Schichtbetrieb) und für Männer werden ermöglicht. Langenhagener Unternehmen, die den Audit Beruf und Familie erhalten haben, treffen sich zu regelmäßigem Erfahrungsaustausch und der Initiierung von Familien- und Chancengleichheitsprojekten.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=25>

➤ **Fraport AG, Frankfurt**

Im Arbeitsprogramm des Vorstands Personal ist verankert, dass der Prozess Chancengleichheit in alle personalpolitischen Bereiche zu integrieren ist und dass insbesondere mehr Frauen in Führungsverantwortung kommen. Die Fraport AG ist mit dem Thema Chancengleichheit in vielen unternehmens- und branchenübergreifenden Netzwerken vertreten. Hier werden Erfahrungen und Informationen ausgetauscht sowie gemeinsame Aktivitäten initiiert, wie z.B. das Projekt Cross-Mentoring. In der innerbetrieblichen Information sind besonders Personalentwicklungs-Workshops sowie Seminare für Beschäftigte in der Elternzeit hervorzuheben. Fraport hat einen Frauenanteil von 15,4% in Führungspositionen, im Gesamtunternehmen liegt er bei 50,5%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=7>

➤ **Robert Bosch GmbH, Stuttgart**

Die Robert Bosch GmbH hat zur Förderung hochqualifizierter Frauen Leitlinien und spezielle Vereinbarungen in die Personalplanung aufgenommen. So beteiligt sie sich auch an Mentoring und Cross-Mentoring-Programmen. Das Unternehmen stellt Mitarbeiter frei zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und bietet Vertrauensarbeitszeit ab Abteilungsleiterebene an. Im Intranet ist eine Kinderbetreuungsborse zugänglich. Ansprechpartner für Chancengleichheit und Kinderbetreuung gibt es an jedem Standort. Das Bosch Frauennetzwerk gibt es - unterstützt von der Geschäftsführung - bereits seit 1995. Der Frauenanteil an Führungspositionen liegt mit 23,6% über dem am Gesamtunternehmen mit 18,9%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=6>

➤ **Siemens AG, München**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Daher bietet Siemens u.a. Kinderferienbetreuung, Kindernotfallbetreuung, Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen und Elterninitiativen (Belegplätze in Kinderkrippen, -gärten und -horten), Kooperationen mit Dienstleistern für Beratungen und Vermittlung von Tagesmüttern und Kinderfrauen, eine Babysitterbörse sowie die Möglichkeit für gemeinsames Mittagessen in der Betriebskantine. Es gibt Betriebsvereinbarungen zu Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Promoting Diversity, Flexiblen Arbeitszeitmodellen, Elternzeit, Teilzeit und Freistellung zur Betreuung von Kleinkindern und schwer pflegebedürftigen Familienangehörigen. Die Intranet ProDi-Homepage informiert über Aktivitäten zu Recruiting & Sourcing (Ziel: Mehr Frauen in die Technik bringen), Entwicklung und Förderung (Mentoring, Seminare, Coaching) sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teilzeit, Telearbeit, Betreuungsmöglichkeiten). Coaching-Programme für weiblichen Führungsnachwuchs legen den Schwerpunkt auf Mentoring und Networking für Nachwuchsführungskräfte mit erster Berufserfahrung. Mentoring gibt es für alle Frauen mit Potenzialaussage zur Übernahme hoher Führungsaufgaben. Der Frauenanteil im Unternehmen liegt bei 27,2%.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=12>

SV (Deutschland) GmbH, Langenfeld

Die SV (Deutschland) GmbH ist internationale Lösungsproviderin in Catering & Services und als Holding das Dach für vierzehn Gesellschaften. Weltweit beschäftigt das Unternehmen in drei Ländern 9.100 Mitarbeiter. Die Unternehmen der SV (Deutschland) GmbH arbeiten für Krankenhäuser, Unternehmen, Kliniken, Senioren- und Pflegeheime, und Schulen. Das Unternehmen wurde 1914 von einer Frau gegründet, die Position des CEO muss laut Satzung immer mit einer Frau besetzt werden. Die Personalleitungsposition sollte möglichst auch weiblich besetzt werden. Die Leitlinien weisen explizit Chancengleichheit aus. SV hat in Deutschland insgesamt rund 2.500 Mitarbeiter und einen Frauenanteil von 73,7%. Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt bei 34,4%. Es herrscht ein sehr gutes Betriebsklima mit Fluktuationsraten von 4% und Fehlzeitquoten von ebenfalls nur 4%. Es besteht die Zielsetzung, durch eine aktive Personalbeschaffungspolitik die Frauenquote auch im Management zu erhöhen. Das Mentoring-Programm (Start 2004) ist sehr erfolgreich. Durch interne Umfrage wurde ein Mentorenkreis gebildet. Die Führungsnachwuchskräfte können sich ihren Mentor/ihre Mentorin selber auswählen. Die Mentoren werden durch die Leiterin Personalentwicklung betreut (Supervision). Erfahrene weibliche Führungskräfte werden als Referentinnen auf den innerbetrieblichen Weiterbildungsseminaren eingesetzt (Qualitätsmanagement, Ernährung, Arbeitssicherheit). Es gibt ein spezielles Seminar für karriereorientierte Frauen.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=8>

➤ **VW AG, Wolfsburg**

Auf AG-Ebene gibt es eine Kommission Frauenförderung unter Vorsitz des Personalvorstands, die sich mindestens einmal jährlich mit diesem Thema befasst. An jedem Standort gibt es mindestens eine Frauenbeauftragte, zu deren Aufgabe auch die Förderung junger, hochqualifizierter Frauen gehört. Im Aufbau ist ein Netzwerk von weiblichen Führungskräften. Die Volkswagen AG hatte am 31.12.2004 einen Frauenanteil von 13,4%. Das ist der höchste in der deutschen Automobilindustrie. Die AG hat mehr als 100.000 Beschäftigte, aber nur 800 Führungskräfte, von denen 6,4% Frauen sind. Der Woman-driving-award ist ein Förderpreis für Ingenieurinnen aus den Studiengängen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Elektrotechnik. Ermittelt werden die Preisträgerinnen über bundesweite Ausschreibungen für Diplomarbeiten mit für die Automobilbranche relevanten Themen. Bestehende Maßnahmen werden ausgebaut, von der gezielten Rekrutierung bis hin zu Work-Life-Balance. Besonders im Traineeprogramm (Internationale und Fachprogramme) sind Frauen überproportional berücksichtigt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert durch Sabbaticals und Freistellung zur Betreuung von Kindern.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=2>

➤ **WestLB AG, Düsseldorf**

Für die WestLB AG gilt ein Gleichstellungsplan (2004-2006). Die Ziele: mehr Frauen in qualifizierte Fach- und Führungspositionen, Einkommenssituation verbessern, Potenziale und Vereinbarkeit von Beruf & Familie fördern. Die WestLB hat einen Frauenanteil von insgesamt 47,2% und 12% weibliche Führungskräfte. Auf der Intranet-Seite "Chancengleichheit/Diversity" gibt es Informationen zu den Themen Gleichstellungsplan, Balance halten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Kinderbetreuung, Elder-care), Netzwerke, Mentoring-Programme oder Fairness am Arbeitsplatz. Die WestLB ist u.a. in den Netzwerken Taten-statt-Worte e.V., Forum Frauen in der Wirtschaft, Gleichstellungsforum Öffentlicher Banken und Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Düsseldorf vertreten. Im Rahmen des Mentoring-Programmes finden spezielle Veranstaltungen statt (so z.B. in diesem Jahr "Böse Mädchen kommen in die Chefetage").

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=1>

➤ **ZMD AG, Dresden**

Die ZMD AG ist ein weltweit agierender Hersteller von integrierten Schaltkreisen, die vornehmlich in der Automobilindustrie, in Kommunikations-, Industrie- und Medizintechnik eingesetzt werden. 1961 gegründet bildet der Dresdner Chiphersteller eine der tragenden Säulen im sogenannten „Silicon Saxony“. ZMD ist in einem eher männerdominierten Wirtschaftsbereich tätig. Der Frauenanteil beträgt derzeit 25,6% bei insgesamt über 600 Mitarbeitern. Die Geschäftsführung der ZMD AG hat die Erhöhung des Frauenanteils auf 50% langfristig in den Unternehmenszielen verankert. Bei der ZMD-internen Seminarreihe „Frauenpower“ handelt es sich um ein umfangreiches Förderprogramm für Mitarbeiterinnen verschiedener Hierarchiestufen. In dieser Seminarreihe, die über einen Zeitraum von 1,5 Jahren angelegt ist, bietet ZMD u.a. Coaching, Teamentwicklung und Projektmanagement für die Teilnehmerinnen. Ziel ist es, attraktive Karrieremöglichkeiten zu schaffen und somit künftig stärker Frauen für die Arbeit bei ZMD zu gewinnen.

>> mehr lesen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmg&fid=10>

Auszüge aus dem [genderdax](#) Mittelstand

➤ **CoreMedia AG, Hamburg**

Als Technologieführer für Content Management und digitales Rechte-Management entwickelt CoreMedia Software, die das Geschäft mit digitalen Inhalten sichert, stärkt und erweitert. Dabei konzentriert sich CoreMedia auf innovative Software-Produkte für Multi-Channel Delivery, basierend auf offenen Standards. Das Unternehmen wurde in den 90er Jahren gegründet und hat heute 145 Beschäftigte mit einem Frauenanteil von 20%. CoreMedia hat einen Personalengpass in der Softwareentwicklung und im IT-Consulting. Insbesondere für diese Positionen werden hochqualifizierte Frauen gesucht. Derzeit bewerben sich hierauf nur maximal 5% Frauen. Darüber hinaus öffnen sich auch Chancen für alle anderen Unternehmensbereiche wie z. B. Marketing, Human Resources, Training und Sales. CoreMedia bietet bereits seit seiner Gründung allen MitarbeiterInnen gleiche Einstiegs- und Aufstiegschancen. Das Ziel ist ein Frauenanteil von 50%; der Frauenanteil an Führungspositionen liegt aktuell bei 6%. CoreMedia bietet flexible Arbeitszeitmodelle und baut auf Vertrauensarbeitszeit, so dass sich die Kinderbetreuung mit der Arbeitszeit vereinbaren lässt. Anwesenheitszeiten werden nicht eingefordert; die Führung erfolgt über Zielvereinbarungen.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmm&fid=17>

➤ **DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln**

Die DEG ist ein Unternehmen der KfW Bankengruppe, finanziert und strukturiert seit mehr als 40 Jahren Investitionen privater Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Sie ist eines der größten Entwicklungsfinanzierungsinstitute für die Förderung der Privatwirtschaft. Den sich aus den besonderen Anforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergebenden Anforderungen versucht man, innerbetrieblich durch mögliche Unterstützungsmaßnahmen und Wahrnehmung von Flexibilisierungsmöglichkeit entgegenzukommen. Formell hat das Unternehmen ergänzend mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen. 52% der insgesamt rund 350 Mitarbeiter sind Frauen. Das Unternehmen zahlt beispielsweise einen Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von 100€ pro Kind monatlich. Außerdem sind eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Tele-Heimarbeit in Kombination mit Teilzeit möglich.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmm&fid=30>

➤ **Engel AG - Fachagentur für Haushaltwerbung, Bad Orb**

Die Engel AG, Fachagentur für Haushaltwerbung, zählt mit bereits über 22 Jahren Erfahrung und bundesweit rund 350 Millionen verteilten Prospekten pro Jahr zu einem der wichtigsten Unternehmen der Haushaltwerbebranche. Qualität auf höchstem Niveau und ständige innovative Neuorientierung sind dabei die wichtigsten Komponenten, die sowohl bei Vorstand, als auch bei allen Mitarbeitern für eine stets hohe Motivation sorgen. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von 60% und bietet dieser Zielgruppe einen erleichternden Eingang in hohe Positionen (extern und interne Personalrekrutierung). Auch bei der Nachfolgeregelung von Führungskräften werden Frauen besonders berücksichtigt. Es gibt Fördermaßnahmen bei der Vereinbarung Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung, home office, Programm Wiedereingliederung nach Elternzeit), individuelle Personalentwicklung (speziell weibliche Führungskräfte), flexible Arbeitszeiten, eine individuelle Arbeitsplatzgestaltung (Telearbeit von zu Hause ist möglich, technische Unterlagen werden vom Unternehmen gestellt), Förderprogramme bei der Wiedereingliederung nach der Elternzeit und Teilzeit für junge Mütter in der Ausbildung. Das Förderprogramm „get to the top“ bietet eine individuelle Karriereplanung für hochqualifizierte Frauen.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmm&fid=29>

➤ **Freescale Halbleiter Deutschland GmbH, München**

Freescale Semiconductor Inc. ist weltweit führend in der Entwicklung und Herstellung von integrierten Halbleitern für Automobil-, Konsum- und Industrieelektronik, Netzwerktechnik und drahtlose Kommunikation. Die deutsche Niederlassung hat 356 Mitarbeiter mit einem Frauenanteil von 23,6%. Frauen zu fördern ist ein Unternehmensziel, das bei Freescale zur Chefsache erklärt wurde. Es gibt dedizierte Stellen mit zugehörigen Ressourcen (z.B. eine Welt-Diversity-Beauftragte), die als Vollzeitaufgabe Programme und Implementierung erarbeiten, die es Frauen weltweit (und somit auch in Deutschland) ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren. Alle Mitarbeiter/innen der Freescale Halbleiter Deutschland GmbH haben Zugriff auf das Firmenintranet, auf dem zahlreiche Informationen zum Thema "Diversity" hinterlegt sind. Hier findet man einen Überblick über das Mentoring-Programm, Infos zur Familienberatung und auch zu spezifischen Trainings (z.B. zweitägiges Karriereplanungstraining). Zur Zeit liegt der Frauenanteil der Freescale Halbleiter Deutschland GmbH an Führungspositionen bei 7%.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmm&fid=20>

➤ **Windwärts Energie GmbH, Hannover**

Die Windwärts Energie GmbH wurde 1994 gegründet. Sie entwickelt und realisiert Wind- und Solaranlagen im In- und Ausland und bietet Kommanditbeteiligungen im Bereich des ökologischen Investments an. Das Unternehmen mit Sitz in Hannover hat bisher 74 Windenergie- und 7 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 116 Megawatt realisiert. Die gelebte Unternehmenskultur

legt Wert auf geschlechtsunabhängige Entwicklungschancen. Bei insgesamt 33 Mitarbeitern liegt der Frauenanteil bei 36,4%. Die hohe Identifikation aller Mitarbeiter mit dem Unternehmen und dem Unternehmensthema (erneuerbare Energien für eine nachhaltige Energiepolitik) bedingt Aufgeschlossenheit auch für andere zukunftsorientierte Themen wie Work-Life-Balance und Gender. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird den Frauen durch spezifische Maßnahmen erleichtert, wie zum Beispiel flexible Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit (Audit Beruf und Familie). Auch männliche, hochqualifizierte Projektleiter sind temporär in Teilzeit gegangen, um der qualifizierten Partnerin einen schnelleren Wiedereinstieg zu ermöglichen. Es werden flexible Teilzeitmöglichkeiten und die Möglichkeit alternierender Telearbeit angeboten. Kinder können in Notfällen mit ins Büro gebracht und in der unternehmenseigenen Küche gepflegt werden. Im Rahmen des Audit Beruf und Familie werden derzeit die vorhandenen familienbewussten Maßnahmen ausgebaut und konzeptionell weiterentwickelt.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firrm&fid=19>

➤ **Yamaichi Electronics Deutschland GmbH, München**

Yamaichi Electronics ist eine weltweit agierende Unternehmensgruppe im Bereich der Fertigung und des Vertriebs elektromechanischer Bauteile. Das Unternehmen gehört zu den größten Steckverbindungsherstellern der Welt und ist Marktführer als Zulieferer für die Halbleiterindustrie. Frauen werden in allen Bereichen des Unternehmens gleichberechtigt behandelt, dadurch erfolgt die Planung der Förderung im gleichen Maße wie bei männlichen Mitarbeitern. Das Führungsteam besteht zu 50% aus Frauen. Der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft liegt bei 38%. Das Unternehmen bietet individuelle Teilzeitregelungen an sowie Gleitzeit.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firrm&fid=27>

Auszüge aus den genderdax Sonderbereichen

➤ **AB@Media, Hameln**

AB@Media ist ein Spezialist für ganzheitlich vernetzte Konzepte in den Bereichen Marketing, klassische Werbung, Dialog, Verkaufsförderung und CI-Development. Für Kunden entstehen maßgeschneiderte, zielgruppenfokussierte Lösungen. Bei insgesamt 8 Beschäftigten hat AB@Media einen Frauenanteil von 70%. Bei gleicher Qualifikation werden Eltern, Mütter bzw. Väter bevorzugt eingestellt, da diese Personen eine höhere Bindung zum Unternehmen aufbauen. Durch Gleitzeit gibt es keine Probleme bei der Integration alleinerziehender Mütter oder von Frauen, die eine längere Baby-Pause hinter sich gebracht haben. Das Unternehmen ist auch behilflich bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung. Es gibt häufig Kinder- und Familienfeste, damit die Kinder wissen, wo ihre Eltern arbeiten. Ein Mal jährlich findet ein Familienbetriebsausflug statt.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmxs&fid=21>

➤ **Fraunhofer-Gesellschaft, München**

Die Fraunhofer-Gesellschaft betreibt anwendungsorientierte Forschung zum unmittelbaren Nutzen für Unternehmen und zum Vorteil der Gesellschaft. Die Fraunhofer-Gesellschaft betreibt derzeit rund 80 Forschungseinrichtungen, davon 57 Institute. Rund 12 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, überwiegend im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich, bearbeiten das jährliche Forschungsvolumen von über 1 Milliarde €. Bei insgesamt über 12.000 Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei rund 32%. Im Jahre 2003 wurde die Fraunhofer-Gesellschaft mit dem Award „HR-Profil“ ausgezeichnet. Er wird Unternehmen in Deutschland verliehen, die sich durch ein besonders gutes Arbeitgeber-Image bei Hochschulabsolventen mit Berufserfahrung hervorheben. In dem neu konzipierten Fraunhofer-Führungstraining befasst sich das Basis-Training mit grundlegenden Elementen der Mitarbeiterführung. In zwei aufeinander aufbauenden Seminarmodulen lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konkrete Führungsinstrumente kennen, üben diese in Rollenspielen und analysieren sie. Im Jahr 2006 will die Fraunhofer-Gesellschaft dieses Führungstraining speziell für Frauen anbieten.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firmr&fid=24>

Kontakt: Institut für Personalwesen und Internationales Management der Helmut-Schmidt-Universität,
Prof. Dr. Michel E. Domsch, Prof. Dr. Désirée H. Ladwig, Holstenhofweg 85, D-22043 Hamburg, T: 040-6541/2232,
Öffentlichkeitsarbeit: Angela Pintsch T: 040-6541/2892, F:040-654/2891, E: info@genderdax.de

• gefördert vom BMFSFJ • in Kooperation mit Taten statt Worte e.V.

➤ **GeoForschungsZentrum Potsdam**

Das GeoForschungsZentrum Potsdam, Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren, ist das nationale Forschungszentrum für Geowissenschaften in Deutschland. Es wird zu 90% vom Bund und zu 10% vom Land Brandenburg finanziert. Bei insgesamt 675 Beschäftigten in Deutschland liegt der Frauenanteil bei 38%. In der Helmholtz-Gemeinschaft hat sich der „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren“ schon vor mehr als 10 Jahren gebildet. Die Gleichstellungsbeauftragte des GFZ ist Mitglied in diesem Arbeitskreis. Seit November 2004 verfügt das GFZ über eine eigene Kindertagesstätte, die Mitarbeiterkinder von 0-6 Jahren ganztags betreut. Die Eltern zahlen den städtischen Betreuungssatz (einkommensabhängig); Bau- und Betriebskosten übernimmt das GFZ. Jede Wissenschaftlerin mit befristetem Arbeitsvertrag erhält automatisch eine Vertragsverlängerung oder Rückkehroption, die der Zeit des Mutterschutzes/Elternzeit entspricht. Das GFZ Potsdam bemüht sich in jedem Einzelfall, eine individuelle Lösung mit der rückkehrenden Mutter zu finden. Dadurch gibt es eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen im Haus. Die Modelle können kurzfristig gewechselt werden.

>> mehr lesen <http://www.genderdax.de/index.php?cid=firnr&fid=23>

Diese Pressemitteilung steht Ihnen unter <http://www.genderdax.de/index.php?cid=pmit> zum Download bereit.

Kontakt:

Angela Pintsch
I.P.A. Institut für Personalwesen und Internationales Management
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
genderdax Öffentlichkeitsarbeit
T: 040-6541-2892 / 2232
E: Angela.Pintsch@genderdax.de
<http://www.genderdax.de>