



genderdax®
Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen

Auswertung Mittelstand

www.genderdax.de

Prof. Dr. Michel E. Domsch /
Prof. Dr. Désirée H. Ladwig

info@genderdax.de












Stand Juni 2010

genderdax Mittelstand














Unternehmenszahlen



Firma	Branche	Beschäftigte	davon Frauen	Teilzeitbeschäftigte	davon Frauen
 Orthopädische Klinik Hohwald	Pharma und Health Care	230	70%	107	85%
 Consulting & Solutions	ITK - Informationstechnologie und Telekommunikation	187	19%	12	52%
	Informationstechnologie und Telekommunikation	145	20%	16	50%
 KFW BANKENGRUPPE	Bank	358	52%	41	95%
 #FACHAGENTUR FÜR HOCHHALTHANDBESTIMMUNG	Marktforschung und Werbewirtschaft	28	60%	8	85%
	Elektrotechnik- und Elektronikindustrie	356	23.6%	23	95.7%
 Fujitsu Microelectronics Europe GmbH	Elektrotechnik- und Elektronikindustrie	303	20%	16	84%
 Electronic Design and Manufacturing Services	Elektrotechnik- und Elektronikindustrie	85	25%	2	100%
 THE SPIRIT OF MOUNTAIN SPORTS	Handel und Konsumgüterindustrie	303	66%	108	89%
	Energiewirtschaft und Mineralölindustrie	33	36.4%	7	42.9%
	Elektrotechnik- und Elektronikindustrie	92	38%	8	100%












1. Die Planung der Förderung hochqualifizierter Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	In jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen werden Ziele und Wünsche vereinbart
 Consulting & Solutions	ConSol* setzt konsequent auf Chancengleichheit, um hochqualifizierte Mitarbeiterinnen zu rekrutieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. „Ältestenrat“, das sogenannte Dirs-Gremium diskutiert gemeinsam mit der Geschäftsleitung über strategische Unternehmensbelange. Bei den Meetings des Dirs-Gremiums ist einer der drei „Rotations-Plätze“ standardmäßig für eine Frau reserviert.
	Wir suchen hochqualifizierte Frauen insbesondere für die Softwareentwicklung und im IT-Consulting. Derzeit bewerben sich hierauf nur maximal 5% Frauen. Unser Ziel ist ein Frauenanteil von 50%.
	Personal- und Stellenplanung - individuelle Einzelpersonenbetrachtung jährliche Beförderungsrunde - individuelle Einzelpersonenbetrachtung Potenzialanalyse und -entwicklungssystem - bedarfsgerechte Einzel- oder Gruppenförderung
	Erleichterter Zugang dieser Zielgruppe in hohen Positionen im Unternehmen (extern und interne Personalrekrutierung). Berücksichtigung bei der Nachfolgeregelung von Führungskräften. Fördermaßnahmen bei Vereinbarung Beruf/Familie (flexible Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung, Home Office, Programm Wiedereingliederung nach Elternzeit). Individuelle Personalentwicklung (spez. weibliche Führungskräfte)
	Frauen zu fördern ist ein Unternehmensziel, das bei Freescale zur Chefsache erklärt wurde. Es gibt dedizierte Stellen mit zugehörigen Ressourcen, die als Vollzeitaufgabe Programme und Implementierung erarbeiten, die es Frauen weltweit (und somit auch in Deutschland) ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren.
	Annual Performance Review - von der Personalentwicklung aufgenommen und die Umsetzung wird bei Bedarf durch entsprechende Trainings- und/oder Entwicklungsmaßnahmen begleitet. Talent-Programm, in dem jedem identifizierten Talent ein Pate aus dem Senior Management an die Seite gestellt wird. Darüber hinaus werden Talente durch spezielle Projekte, die nicht direkt in ihrem Aufgabenfeld liegen, gefördert. Duale Karriereleiter (technische Fachkarriere oder Managementkarriere) allen Mitarbeitern offen.
	Individuelle Vereinbarungen mit der Geschäftsführung
	Wir haben keine ganz speziellen Programme ausschließlich für Frauen. Förderprogramme sind für uns unabhängig vom Geschlecht. Es gibt ein breit gefächertes, internes Schulungsprogramm, teils auf bestimmte Gruppen (fachlich, überfachlich) spezialisiert, teils für alle interessierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugänglich. Externe Schulungen nach Bedarf.
	Die gelebte Unternehmenskultur legt Wert auf geschlechtsunabhängige Entwicklungschancen. 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 (Audit Berufundfamilie).
	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.












2. Die Informationen über die Maßnahmen zur Förderung hochqualifizierter Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Gesamtes Spektrum des Informationsflusses, intern: Persönlich, per E-Mail, Intranet, Belegschaftsversammlungen; extern: Homepage, Presse, Fernsehen, Rundfunk, Teilnahme an Veranstaltungen (z.B. Top-Job Preisträger 2007 und 2009)
 Consulting & Solutions	Die Mitarbeiter erhalten regelmäßig Informationen rund um das Thema „Beruf und Familie“, wie z.B. das Elterngeld und Kinderpflege-Tagegeld. Sie haben zudem die Möglichkeit, an Seminaren zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilzunehmen.
	Es gibt keine expliziten Informationen für Frauen, da es keine expliziten Frauenförderungsprogramme gibt. Wir informieren über unsere "Frauenpolitik" durch die Teilnahme am Genderdax und im Rahmen unserer Stellenausschreibungen.
	Maßnahmen der Personal- und Stellenplanung, jährliche Beförderungen werden im Management und in den Gremien transparent gemacht. Potenzialentwicklungsmaßnahmen entfalten entweder ihre eigene Kommunikation in Absprache mit PE, oder in manchen Fällen ist eine vertrauliche Handhabung erforderlich.
	Über Internet, Intranet, Teilnahme an Wettbewerben (TopJob, BestPersAward). Zusammenarbeit mit IHK, Frauenbeauftragte des Main-Kinzig-Kreises. Zusammenarbeit mit Gesellschaft für Wirtschaftskunde, Bildungswerk der Wirtschaft in Hanau und mit dem Land Hessen.
	Im Firmenintranet sind zahlreiche Informationen zum Thema "Diversity" hinterlegt. Hier findet man einen Überblick über das Mentoren-Program, Infos zur Familienberatung und auch zu spezifischen Trainings, die hauptsächlich auf Frauen abzielen, die sich in Managementpositionen oder auf dem Weg dahin befinden. Die weltweit tätige Gleichberechtigungsbeauftragte verschickt regelmäßig Kommunikationen, in welchen zusätzlich auf spezielle Programme, Erfolgsgeschichten und vieles mehr hingewiesen wird.
	Zum einen über das Intranet und Aushänge der Firma, zum anderen über die Vorgesetzten selbst und über die Personalabteilung. Im Intranet ist der Personalentwicklungskonzept verfügbar, das neben allen anderen Instrumenten auch einen Katalog zu internen, externen, webbasierten und speziell für die Firma designten Trainings enthält.
	Innerbetrieblich über Intranet sowie Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; außerbetrieblich gibt es keine speziellen Informationen; keine Differenzierung zu männlichen Bewerbern.
	Innerbetrieblich: Intranet - Gespräche mit Mitarbeiterinnen Außerbetrieblich: Homepage - Stellenausschreibungen - Netzwerke
	Die Beschäftigten werden in persönlichen Gesprächen, über Intranet und Email informiert. Die Erfahrungen werden im Unternehmen offen diskutiert. Die in der Familienarbeit gewonnenen Erfahrungen waren subjektiv und objektiv in einem Zuwachs an Sozial-, Führungs- und Sozialkompetenz wahrnehmbar. Für eine gelungene Umsetzung von Teilzeitarbeit ist eine beiderseitige Flexibilität sowohl vom Unternehmen als auch seitens der Mitarbeiter für die jeweiligen Belange der anderen Seite vorteilhaft und wird auch gelebt.
	Gezielte Maßnahmen nicht erforderlich, da Frauen gleichberechtigt behandelt werden.













3a. Die Personalbeschaffung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Im Gesundheitswesen ist der Anteil hochqualifizierter Frauen traditionell stark ausgeprägt.
 Consulting & Solutions	Nach der Unternehmensphilosophie werden alle Mitarbeiter rein nach ihren fachlichen und mitmenschlichen Kompetenzen eingestellt, beurteilt und geachtet. Jeder wird nach seinen Fähigkeiten optimal eingesetzt und gefördert. Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen liegt bereits jetzt über dem Branchendurchschnitt und soll auch in Zukunft weiter steigen.
	Die Personalbeschaffung läuft im wesentlichen über e-recruitment. In neuerer Zeit werden auch Hochschulmessen besucht und gezielt Hochschulabsolventinnen eingestellt. Derzeit nähert sich das Unternehmen mit 140 Mitarbeitern den 200 beschäftigungsgrößten Unternehmen Hamburgs.
	Die externe Personalbeschaffung ist sach- und qualifikationsorientiert. Es wird auf eine ausgewogene Personalausstattung auch hinsichtlich Alter, Geschlecht und Erwerbseinschränkungen geachtet.
	Stellenausschreibung (intern/extern) bei ähnlicher Qualifikation von Bewerbern : bevorzugt Frauen Bei der Nachfolgeplanung werden hochqualifizierte Frauen stark berücksichtigt (gezielte Personalentwicklung)
	Es wird versucht, schon bei Schülerinnen und/oder Studentinnen Interesse für technische Berufe zu wecken durch ein Schulpraktikum oder ein freiwilliges Praktikum bei uns. Auch an Universitäten sind wir sehr aktiv. Wir pflegen sehr enge Kontakte z.B. mit der TU München. Durch Praktika und Diplomarbeiten bieten wir StudentInnen die Chance, Theorie und Praxis zu verbinden.
	Bei der Recruitierung wenden man sich an Frauen und Männer gleichermaßen – die Recruitierungsquote von Frauen liegt auch deutlich über der Abschlussquote von Frauen mit Ingenieursstudium. Diese Zahlen werden regelmäßig erheben und verglichen.
	Präsentation auf Karrieremessen mit speziellem Hinweis auf das besondere Interesse, hochqualifizierte Frauen gewinnen zu wollen.
	Grundsätzlich haben bei uns sowohl weibliche Bewerberinnen als auch männliche Bewerber die gleichen Einstellungs-Chancen. Netzwerke z.B. zu Universität Konstanz (Frauen machen Karriere), sowie Zusammenarbeit mit der Steinbeis-Hochschule, der Universität Hohenheim, Zeppelin University und anderen Hochschulen durch Vergabe diverser Diplom- und Studienarbeiten an StudentInnen inhouse.
	Es werden Stellenanzeigen geschaltet, die sich gleichwohl an weibliche wie männliche Fachkräfte richtet. In den vergangenen zwei Jahren wurden fünf hochqualifizierte Personen eingestellt, davon zwei Frauen (Ingenieurin und Wirtschaftswissenschaftlerin).
	Bei Stellenausschreibungen werden sowohl Männer als auch Frauen angesprochen. Personalauswahl erfolgt nach Qualifikation und Eignung und nicht nach Geschlecht. Frauen haben dieselben Chancen wie Männer.












3b. Die Integration von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Einarbeitungskonzept, Stellung von Mentoren, Teilnahme an internen und externen Schulungen und Veranstaltungen
 Consulting & Solutions	In regelmäßigen Abständen wird eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt, die den Einstieg ins Unternehmen erleichtert. Bei einem Firmenrundgang mit dem Coach werden die neuen Kollegen vorgestellt und mit den Gepflogenheiten bei ConSol* vertraut macht.
	Neue Mitarbeiterinnen werden im Rahmen des "Beginners' Day" systematisch in alle Bereiche des Unternehmens und der Unternehmensphilosophie eingeführt. "ChillOut" mit der Möglichkeit zum informellen Austausch. Das Geschäft ist sehr projektbezogen; die Projektteams werden immer wieder neu zusammengestellt, so dass auch neue Mitarbeiterinnen schnell Kontaktnetze über das ganze Unternehmen hinweg knüpfen können.
 KFW BANKENGRUPPE	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 haben wir ergänzend mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen.
 <small>*FACHZENTRUM FÜR HANDELSMARKETING</small>	Bereitstellen von Mentoren/innen bei der Einarbeitung bzw. Wiedereingliederung von hochqualifizierten Frauen. Jährliche obligatorisches Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Inhouse-Schulungen "Gender Mainstreaming" - Verständnis zwischen den Kulturen.
 <small>semiconductor</small>	Die Freescale Business Leader sind für die Frauenförderung verantwortlich. So war der europäische Vice President Sales letztes Jahr der Hauptsponsor für die Diversity Days in Strassburg. Es wurde darüber diskutiert, wie man Frauen gezielt bei ihren Karrierezielen unterstützen kann. Zum anderen setzt Freescale gezieltes Mentoring ein, um Frauen bei der Erfüllung ihrer Ziele zu unterstützen
 <small>Fujitsu Microelectronics Europe GmbH</small>	Jedem neuen Mitarbeiter (w/m) wird am ersten Tag mit einer Einführungsveranstaltung erläutern ein Vertreter der Personalabteilung und der neue Vorgesetzte alle wichtigen Abläufe und Strukturen des Unternehmens. Für jeden neuen Kollegen (w/m) gibt es einen Induction Plan, der alle wichtigen Projekte, Aufgaben und entsprechenden Ansprechpartners des ersten halben Jahres umfasst. Zusätzlich steht jedem neuen Mitarbeiter (m/w) ein Mentor zur Seite, der Unterstützung bei allen beruflichen und bei Bedarf auch privaten Fragen bietet.
 <small>Electronic Design and Manufacturing Services</small>	Individuelle Vereinbarungen, wenn erforderlich.
  <small>www.valde.com</small>	Zwei Beispiele - stellvertretend für mehrere: 1. Hochqualifizierte Mitarbeiterin hatte einen sehr schweren Unfall. Nach 6-monatigem Krankheitsausfall greift nun ein sanftes Wiedereinstiegsprogramm für die Kollegin, mit Home-office und teilweise Anwesenheit in der Firma. 2. Hochqualifizierte Mitarbeiterin bekam ein Kind - arbeitet nun mit geringerem Stundendeputat von zuhause, nimmt aber auch an internen Besprechungen teil, manchmal auch mit Kind.
	Es werden schriftliche Unterlagen zur Verfügung gestellt (z.B. Jubiläumsbroschüre, Informationsmaterial über die Unternehmensstruktur). Jeder Mitarbeiter bekommt eine Einführung in Energiepolitik und Anlagentechnik sowie Gelegenheit zur Besteigung einer Windenergieanlage und Besichtigung einer Solaranlage. Neue Mitarbeiter durchlaufen zu Beginn sämtliche Fachteams. Einmal pro Jahr gibt es einen Teamtag, an dem sich alle Mitarbeiter mit der Unternehmensstruktur und aktuellen Themen auseinandersetzen.
	Keine speziellen Maßnahmen notwendig, da durch Gleichberechtigung und entsprechende Unternehmensphilosophie Integration reibungslos funktioniert.












3c. Die Weiterbildung hochqualifizierter Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Profitieren vom betriebsvereinbarungsmäßig festgelegten Anspruch auf bezahlte Fortbildungstage, Zurverfügungstellung von Fortbildungsbudgets. Jede Dienststart erhält in der Budgetplanung für das Folgejahr nach Aufstellung der Weiterbildungspläne ein Weiterbildungsbudget, was entsprechend genutzt werden kann. Außerdem hat jeder Anspruch auf 5 Tage bezahlte Freistellung für Fortbildungen. Mitarbeiter des Ärztlichen Dienstes haben Anspruch auf 10 Tage bezahlte Freistellung für Weiterbildungen sowie ein persönliches Weiterbildungsbudget.
 Consulting & Solutions	Die ConSol* Akademie ist ein formales, internes Angebot für regelmäßige Weiterbildung: Workshops, Seminare und Kurse durch externe oder interne Referenten. Zu Seminaren mit Projektmanagement-Thematik und Vertrieb sind Frauen besonders herzlich eingeladen und beteiligen sich überdurchschnittlich daran. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
	Es gibt eine Weiterbildung zum Thema "Selbstgesteuertes Arbeiten" für weibliche wie männliche Mitarbeiter, die fakultativ ist, da eine hohe Eigenverantwortung und Selbstorganisation erwartet wird und über Zielvereinbarungen (und nicht über Anwesenheitskontrolle) geführt wird. Je nach Fachgebiet und aktuellem Bedarf gibt es weitere individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten.
 KFW BANKENGRUPPE	Die Weiterentwicklung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen von MitarbeiterInnen wird individuell im MitarbeiterInnengespräch gezielt vereinbart. In diesen jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen vereinbaren Vorgesetzte mit allen MitarbeiterInnen Ziele für das kommende Jahr. Dabei spielt die Personalentwicklung eine große Rolle. Neben Jobrotation, Seminaren oder Projektleitungen geht es hier auch um Maßnahmen, bei denen Führungskompetenzen erworben werden können.
 FACHANBIETER FÜR INDUSTRIALISATION	Individuelle Personalentwicklung; orientiert an Anforderungen im Unternehmen und den Bedürfnissen der hochqualifizierten Frauen. Spezielles Weiterbildungsangebot für hochqualifizierte Frauen, z.B. "Frauen in Führungspositionen", "spezielle Arbeitstechniken bei weiblichen Führungskräften" etc. Wiedereingliederung nach Elternzeit; individuelles "JobFitProgramm" für Frauen.
 semiconductor	Es finden regelmäßig Entwicklungsgespräche zwischen den Mitarbeiterinnen, der/dem Vorgesetzten und der Personalabteilung statt. In diesen werden die kurz-, mittel- und langfristigen beruflichen Ziele der Mitarbeiterinnen herausgearbeitet und konkrete Pläne entwickelt, wie diese erfüllt werden können. Ein spezielles zweitägiges Karriereplanungstraining bietet den Mitarbeiterinnen die notwendige Unterstützung.
 Fujitsu Microelectronics Europe GmbH	In dem jährlichen Mitarbeitergespräch hat das Thema „Weiterbildung“ einen festen Platz – es werden zum einen persönliche Entwicklungspläne für das kommende Jahr vereinbart und zum anderen wird auch die Eigeninitiative der Mitarbeiter bewertet. Zur Umsetzung gibt es für alle Mitarbeiter zahlreiche Weiterbildungsangebote, die sich von E-Learning über Training bis hin zu Coaching erstrecken – die Personalentwicklung steht hier beratend zur Seite.
 Electronic Design and Manufacturing Services	Keine gesonderten Maßnahmen, Gleichbehandlung zu männlichen Kollegen.
 www.vaud.com	Einsatz von qualifizierten, weiblichen Kolleginnen als Dozenten bei internen Weiterbildungsmaßnahmen. Männer haben natürlich gleichberechtigte Möglichkeiten, ihr Wissen als interne Dozenten weiter zu geben.
	Weiterbildung wird von den Mitarbeitern aktiv nachgefragt oder gezielt angeboten. Üblicherweise wird die Weiterbildung in den Jahresgesprächen besprochen und vereinbart.
	Jede Mitarbeiterin wird nach individuellem Bedarf/Anforderung weitergebildet.












3d. Die Personalentwicklung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Mitarbeitergespräche jährlich mit Zielvereinbarung und Ausblick auf Karriereentwicklung
 Consulting & Solutions	Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Beim jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch werden Ziele für das kommende Jahr definiert und Schulungswünsche festgehalten. Die Mitarbeiter halten sich auch selbstständig auf dem neuesten Stand der Technik.
	Da das Unternehmen im Schnitt um dynamische 20-30% pro Jahr wächst, bieten sich viele Möglichkeiten der Personalentwicklung. Speziell für den IT-Bereich gibt es Fachlaufbahnkonzepte, um die Kompetenzen hochqualifizierter IT-Experten weiterzuentwickeln und sie im Unternehmen zu halten. Offene Positionen werden nach Möglichkeit intern besetzt. Die niedrige Quote an Fehlzeiten und Fluktuationen kann als Indiz für ein gutes Betriebsklima gelten. Die Mitarbeiterbeurteilung erfolgt regelmäßig über ein 360°Feedback.
	Während des laufenden Arbeitsverhältnisses: Potenzialanalyse und Action Learning. Auch während das Arbeitsverhältnis ruht, z.B. aus familiären Gründen, können Weiterbildungsmaßnahmen besucht werden.
	Individuelles an den Bedürfnissen der Frauen und den Anforderungen des Unternehmens orientierte Personalentwicklung. Speziell Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen und Personalentwicklung . Besonderes Förderprogramm "Get to the Top"
	Neben zahlreichen Trainings greifen unsere Mitarbeiterinnen gerne auf Mentoring zurück: Mentoring / Coaching für weibliche Führungskräfte; Mentoring / Coaching weiblicher Vertriebsmitarbeiterinnen. Weiterhin werden auch zusätzlichen Ausbildungen, wie z.B. MBA finanziell unterstützt.
	Der Bereich Personalentwicklung stellt für alle Mitarbeiter verschiedene Instrumente zur Verfügung: das jährliche Mitarbeitergespräch, die jährlich stattfindende Mitarbeiterbefragung, halbjährliche persönliche und betriebliche Ziele, ein 360° Feedback für alle Vorgesetzten oder reine Weiterbildungsmaßnahmen wie Trainings, Coaching oder E-Learning uvm. Darüber hinaus werden Mitarbeiter unterstützt, die nebenberuflich zusätzliche Qualifikationen (höherer Studienabschluß o.ä.) erwerben.
	Keine gesonderten Maßnahmen, Gleichbehandlung zu männlichen Kollegen.
	Trainee- und Weiterbildungsprogramme für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Mitarbeiterin nimmt an einem Mentoring-Projekt teil, in denen sie Studentinnen -Mentees als Mentorin betreut (Universität Konstanz ("Frauen machen Karriere")).
	Aufgrund der Unternehmensgröße und der flachen Hierarchie ist ein hierarchischer Aufstieg nur begrenzt möglich. Die Personalentwicklung hat vorwiegend den Aufbau und Ausbau von internen Expertenbereichen zum Ziel.
	Frauen erhalten die gleiche Möglichkeit der Personalentwicklung wie Männer.












3e. Die Entlohnung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	In dem Haustarifvertrag mitsamt seinen umfangreichen Sozialleistungen wie 13. Gehalt, betriebliche Altersversorgung, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Fortbildungsbudgets, usw. wird nicht nach Geschlecht unterschieden.
 Consulting & Solutions	Es gibt keine geschlechtsspezifischen Gehälter, die Bezahlung orientiert sich ausschließlich an der Leistung. Dabei verfolgt das Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz. Chancengleichheit beginnt mit einer objektiven Leistungsmessung. Ein Ranking-System stellt unternehmensweit eine einheitliche, objektive und faire Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, anhand derer die Leistungen bewertet werden.
	CoreMedia bezahlt überdurchschnittlich gut und gewährt 30 Urlaubstage. Die Höhe der Bezahlung orientiert sich am Unternehmensergebnis und dem Grad der persönlichen Zielerreichung. Bei der Geburt von Kindern gewährt CoreMedia eine einmalige Zuwendung. Alle Mitarbeiter erhalten eine kostenlose Monatskarte des HVV. Jede Abteilung verfügt über ein Budget für Ausflüge.
 KEW BANKENGRUPPE	Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von 100€ pro Kind monatlich.
 * FACHBEREICH FÜR PERSONALMANAGEMENT	Unterstützung bei der Finanzierung eines Kindergartenplatzes Hilfe beim Umzug, beim Nachwuchs (Absprachen mit Kommunen vor Ort - Bereitstellung eines Kindergartenplatzes)
 semiconductor	Freescale schaut sich bei der Bezahlung die individuelle Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin an. Unabhängig vom Geschlecht zählen Unternehmenserfolg, individueller Beitrag und Teamergebnisse.
 Fujitsu Microelectronics Europe GmbH	Für alle Mitarbeiter steht das Prinzip „Pay for Performance“ im Vordergrund, d.h. jeder Mitarbeiter (m/w) hat bei variable Gehaltsbestandteile, unabhängig vom Geschlecht. Bei der Bewertung zählen die Erreichung persönlicher Ziele, sowie Team- und Unternehmensziele. Auch die Sozialleistungen sind für alle Mitarbeiter zugänglich, hier sind besonders die Pläne zur Altersvorsorge, Jubiläumzahlungen, Unterstützung bei langen Krankheiten und das e-Thank-You – Programm zu nennen.
 Electronic Design and Manufacturing Services	Keine gesonderten Maßnahmen, Gleichbehandlung zu männlichen Kollegen.
 www.vaude.com	Keine Unterschiede; weder im Gehalt noch in übergreifenden Maßnahmen.
	Die Mitarbeiter werden am Gewinn beteiligt (Gewinnausschüttung). Sie können sich zu vergünstigten Konditionen als Kommanditisten an den Windwärts-Projekten beteiligen. Es besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer betrieblich unterstützten Altersvorsorge. Bei der Geburt eines Kindes wird eine Gratifikation gezahlt.
	Frauen erhalten dieselbe Bezahlung und Sozialleistungen wie Männer für dieselbe Tätigkeit.












4. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Angebot von Teilzeitarbeit, Angebot und Einrichtung von Heimarbeitsplätzen, Übernahme der Betreuungskosten der Kindertagesstätte, Garantie eines Platzes in der Kindertageseinrichtung durch Kooperation mit eines solchen vor Ort
 Consulting & Solutions	Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat ConSol ein erfolgreiches Konzept eingeführt: Hierzu zählen flexible Arbeitszeiten ebenso wie Telearbeitsplätze, Job-Sharing oder Elternzeitmodelle. Bei Dienstreisen oder Auslandseinsätzen wird immer auch die individuelle private Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.
	CoreMedia bietet flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit, so dass sich die Kinderbetreuung mit der Arbeitszeit vereinbaren lässt. Anwesenheitszeiten werden nicht eingefordert; die Führung erfolgt über Zielvereinbarungen. Viele IT-Mitarbeiter realisieren individuelle Teilzeitmodelle. Auch Führungsfunktionen sind in Teilzeit möglich. Die Mitarbeiter können Arbeitspakete auch zuhause erledigen.
	<ul style="list-style-type: none"> - flexible Arbeitszeitgestaltung - Eltern-Kind-Zimmer - Tele-Heimarbeit in Kombination mit Teilzeit ist möglich
	Flexible Arbeitszeiten. Individuelle Arbeitsplatzgestaltung (Telearbeitsplatz von zu Hause ist möglich, technische Unterlagen werden vom Unternehmen gestellt). Förderprogramme bei Wiedereingliederung nach Elternzeit etc. Teilzeit in Ausbildung bei jungen Müttern.
	Freescale unterstützt und fördert die Familien der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es wurden verschiedene Modelle eingeführt: flexible Arbeitszeiten (Gleitzeitkonto); Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Beschäftigung während der Elternzeit. Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten, Vertrauensarbeitszeit, Gesundheitstage, Healthchecks, um gesund und fit zu bleiben, Familientage im Unternehmen.
	Für alle Mitarbeiter gibt es flexible Arbeitszeiten und ein entsprechendes Gleitzeitkonto. Allen Mitarbeitern (m/w) kann das nötige IT-Equipment zur Verfügung gestellt werden, mit dem sie sich dann von zu Hause aus im Firmen-Netzwerk anmelden können. Darüber hinaus gibt es attraktive Teilzeitmodelle, die je nach Bedarf und Wunsch der Mitarbeiter (m/w) entsprechend angepasst werden.
	Flexible Arbeitszeitregelungen; Teilzeit; reduzierte Vollzeit auch im Führungsbereich; Home Office; Zuschüsse für Kinderbetreuung.
	Flexible Arbeitszeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit / reduzierte Vollzeit auch im Führungsbereich, Home office; Kinderbetreuungsangebot durch eigenes Kinderhaus
	Flexible Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Elternzeit. Es werden flexible Teilzeitmöglichkeiten und die Möglichkeit alternierender Telearbeit angeboten. Es besteht ein flexibles Arbeitszeitmodell. Kinder können in Notfällen mit ins Büro gebracht werden. Sie können in der unternehmenseigenen Küche gepflegt werden. Im Rahmen des Audit berufundfamilie werden derzeit die vorhandenen familienbewussten Maßnahmen ausgebaut und konzeptionell weiterentwickelt.
	Individuelle Teilzeitregelungswünsche werden nach Möglichkeit realisiert. Angebot von Gleitzeit .












5. Personen, Gremien, Beauftragte im Unternehmen, die besonders die Förderung hochqualifizierter Frauen beobachten und mitgestalten



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Die Klinikleitung sowie die Personalleitung sind hierfür zuständig
 Consulting & Solutions	Vor zwei Jahren haben die ConSol*-Mitarbeiterinnen ein Frauen-Forum ins Leben gerufen. Die Frauen treffen sich in unregelmäßigen Abständen, um anstehende frauenspezifische Themen und Probleme zu diskutieren. Zum Gedankenaustausch in der Zeit zwischen den Frauen-Meetings steht den Mitarbeiterinnen eine eigene Mailing-Liste zur Verfügung.
	Die Geschäftsführung ist modern und offen für Wünsche und Konzepte der Mitarbeiter. Es gibt keine festgefahrenen Strukturen oder institutionalisierte Gremien. Es gibt einen Betriebsrat, der selbstverständlich alle Mitarbeiterinteressen vertritt. Die Steigerung des Frauenanteils wird von der Abteilung für Human Resources vorangetrieben, die einer Frau geleitet wird.
 KFW BANKENGRUPPE	Arbeitgeberbeauftragte für Gleichstellungsangelegenheiten: Frau Vickus Gleichstellungsbeauftragte Betriebsrätin: Frau Kaden
 FACILITYCENTER FOR INDUSTRIAL MARKETING	Unternehmensleitung, alle Spielführer/innen (Abteilungsleiter/innen), Personalabteilung Beratung von Frau Elisabeth Fuchs; Expertin für das Thema "Gender Mainstreaming"
 semiconductor	Weltweit tätige Gleichberechtigungbeauftragte, die zum Ziel hat, Frauen weltweit im Unternehmen zu fördern. CEO - Gleichberechtigung als "Chefsache,„. In Europa ist der Vice President Sales Sponsor einer Gruppe, die Frauen in Führungsposition nachhaltig fördern. Auch lokal werden Frauen durch sogenannte Frauenbeauftragte unterstützt und Manager, die ganz gezielt Frauen fördern.
 Fujitsu Microelectronics Europe GmbH	Die Gleichstellungsbeauftragte kümmert sich besonders um diesen Bereich - da sie direkt an die Geschäftsleitung reportet, ist das Thema auch dort jederzeit präsent.
 Electronic Design and Manufacturing Services	Das Unternehmen gehört zum Familienbündnis Jena, das auch für Männer gilt.
	nein
	Projektleitung im audit berufundfamilie, Personalverantwortliche. Zum Unternehmensleitbild gehört außer der Beteiligung am Ausbau einer zukunftsfähigen Energieversorgung die Wahrnehmung weiterer gesellschaftlicher Verantwortlichkeiten, wie der bewusste Umgang mit der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Elternschaft. Dem wird in einer Work-Life-Balance-orientierten Unternehmenskultur Rechnung getragen.
	Da 50% der Führungskräfte weiblich sind und Gleichberechtigung im Unternehmen gelebt wird, wird die Förderung von Frauen im Arbeitsprozess automatisch integriert.












6. Auditierungen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Top-Job 2007 und 2009; Mitarbeiterfreundliches Krankenhaus, Teilnehmer Beste Arbeitgeber des Mittelstandes; SAX-Plus Finalist 2009 (Initiative des Freistaates Sachsen zur Familienfreundlichkeit), Teilnahme Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen BGW 2010
 Consulting & Solutions	ConSol* wurde im Oktober 2008 mit dem Frauenförderpreis des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ausgezeichnet. ConSol* konnte durch seine innovativen und gelebten Konzepte und Maßnahmen zur Chancengleichheit in allen Bereichen der IT-Unternehmens- und Führungskultur überzeugen. ConSol* zeige, so die Jury, dass eine frauen- und familienfreundliche Arbeitswelt sowie betriebliche Interessen in Einklang gebracht werden können. Zum vierten Mal in Folge hat ConSol* im diesem Jahr in dem renommierten Wettbewerb "Deutschlands Beste Arbeitgeber" den ersten Platz belegt.
	CoreMedia gehört zu den 50 besten Arbeitgebern Deutschlands. Das ist das Ergebnis des Wettbewerbs „Deutschlands beste Arbeitgeber 2003“. Im Ergebnis halten 94 % der CoreMedianer unser Unternehmen für einen sehr guten Arbeitsplatz. Damit steht CoreMedia aus Mitarbeitersicht als Arbeitgeber im Rang vor Unternehmen wie Schering, E-Plus oder Philips.
	
	Diesjährige Teilnahme an den Wettbewerben: - TopJob 2006 - BestPersonalAward 2006
	
	Fair Company – Gütesiegel. BestPers Award 2007 – Zertifikat für qualitativ hochwertige Personalarbeit. Top Arbeitgeber Automotive 2008/2009 – dritter Platz in den Einzelkategorien Unternehmenskultur und Jobsicherheit. Top Arbeitgeber Ingenieure 2009 – erster Platz in der Kategorie Vergütung und zweite Plätze in den Kategorien Unternehmenskultur und Jobsicherheit. Top Job 2009 – Deutschlands 100 beste Arbeitgeber im Mittelstand. Top Arbeitgeber Automotive 2010 –sowohl im Gesamtranking als auch in den einzelnen Kategorien erster Platz
	1. Platz Familienfreundlicher Betrieb im Jahr 2000 (Bundeswettbewerb); 1. Platz Landeswettbewerb Thüringen 2004
	2001 Grundzertifikat Audit Beruf & Familie gGmbH. 2002 Landeswettbewerb "Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb" 2004 Zertifikat Audit Beruf & Familie gGmbH. 2005 Bundeswettbewerb "Erfolgsfaktor Familie" unter den ersten 10 Plätzen d. Kategorie "Mittelstand"
	Grundzertifikat im audit berufundfamilie (2005) Förderpreis der Landeshauptstadt Hannover für frauen- und familiengerechte Erfolgsmodelle in der Wirtschaft (2005)
	Auszeichnung "Top Arbeitgeber 2005" für überzeugendes Personalmanagement; Auszeichnung "Fair Company"












7. Selbsteinschätzung der Zielgruppe „hochqualifizierte Frauen“



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	Selbsteinschätzung der Mitarbeiterinnen im Mitarbeitergespräch, Anerkennung von extern, auch bestätigt durch die erfolgreiche Teilnahme an verschiedenen Wettbewerbsveranstaltungen (unter den besten 10 beim Unterpunkt "Familie und Soziales" von Top-Job 2009)
 Consulting & Solutions	Neben den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen versucht das Unternehmen zudem durch interne Umfragen festzustellen, wo die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen. Eine regelmäßig durchgeführte interne Basisumfrage bietet die Möglichkeit konstruktive Kritik zu äußern und Verbesserungsvorschläge vorzubringen.
	Wir erleben, dass Frauen, die sich für CoreMedia entscheiden, mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden sind. Sie bleiben über lange Zeit im Unternehmen und halten uns auch dann die "Treue", wenn Kinder auf die Welt kommen - entweder durch Wiedereinstieg nach der Babypause oder durch Teilzeitprogramme.
	Feedback durch Gespräche
	Jährliche Mitarbeiterbefragung nach Gallup-Studie (spez. Frageteil für diese Zielgruppe), Controlling im Bildungsbereich, halbjährliche Mitarbeitergespräche. Regelmäßiges Thema für Abteilungsleiterbesprechungen (Spielführerversammlungen).
	Zweimal pro Jahr erfolgt eine Mitarbeiterbefragung in Form eines anonymen Fragebogens, der unter anderem Fragen zum Thema Gleichberechtigung enthält -> die Ergebnisse dieser Befragung werden im direkten Team und im Managementkreis diskutiert; Aktionspläne werden erstellt; Manager werden unter anderem danach bewertet, ob die Pläne erreicht wurden. Gesprächsrunden, Interviews. Monatlicher Einstellungsreport, in dem aufgeführt wird, wie viele Frauen eingestellt wurden.
	Einmal pro Jahr wird eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die auch Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter enthält. Die Ergebnisse werden zum einen unternehmensweit ausgewertet, zum anderen liegen sie aber auch – sofern die Anonymität gewährleistet werden kann – auf Abteilungsebene vor. Darüber hinaus dient das jährliche Mitarbeitergespräch als ein weiteres wichtiges Feedbackinstrument, da hier Mitarbeiter und Vorgesetzter in einem intensiven Dialog miteinander stehen. Des Weiteren wird regelmäßig die Frauenquote mit der von Universitäten veröffentlichten Abschlussquote für Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, die wir erfreulicherweise übertreffen, verglichen. Alle Maßnahmen werden außerdem regelmäßig in den Meetings des Senior Managements diskutiert, auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls entsprechend angepasst.
 Electronic Design and Manufacturing Services	Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
	Persönliche Gespräche in regelmäßigen Abständen. Unternehmensinternes Netzwerk (Audit Beruf & Privatleben).
	Mitarbeiterjahresgespräche, spezielle Feedbackgespräche
	Feedback von den Mitarbeitern/innen












8. Rückmeldungen



Firma	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	In der permanenten Patientenbefragung wird auch die gute Arbeit der Abteilungsleiterinnen regelmäßig hervorgehoben.
 Consulting & Solutions	Den Gewinn des Bayerischen Frauenförderpreises 2008 nahm ConSol* zum Anlass, um allen ConSol*-Frauen eine fachübergreifende Fortbildung zukommen zu lassen. Realisiert wurde dies in Form eines gemeinsamen Seminars, in dem es um genderspezifische Verhaltensweisen ging und das großen Anklang gefunden hat.
	Der Anteil der Neueinstellungen von Hochschulabsolventinnen für den "nicht IT-Bereich" im Verlauf der letzten drei Jahre betrug 100% (Leider gibt es nach wie vor sehr wenige Bewerberinnen für den IT-Bereich).
	Anzahl an weiblichen Führungskräften steigt, ebenso der Anteil der Frauen in höherwertigen außertariflichen Positionen.
	Statistische Auswertungen: stetiger Anstieg des Anteils an hochqualifizierten Frauen in höherqualifizierten Positionen (50%) Aktives Einbringen dieser Zielgruppe im Change-Management im Unternehmen (leitende Funktionen) Hoher Anteil dieser Gruppe bei der Wiedereingliederung nach der Elternzeit (100%)
	Feedback von der Gleichberechtigtenbeauftragten, den Mentoren und natürlich den teilnehmenden Frauen. In 2006 wird Freescale weiterhin versuchen, den Anteil hochqualifizierter Frauen, unter anderem auch in Führungspositionen, zu erhöhen. Dazu werden aktuell Programme erarbeitet, um die Frauen noch aktiver zu rekrutieren und, nach Eintritt in die Firma, zu unterstützen.
	Eine Mitarbeiterin, die direkt nach ihrem Universitätsabschluss bei dem Unternehmen angefangen hat, hat sich durch die Förderprogramme sehr schnell weiterqualifiziert, was zum einen zu einer sehr frühen Beförderung geführt hat und zum anderen dazu, dass sie bereits jetzt eine Position als technische Projektleiterin sehr erfolgreich ausfüllt.
	Von Geschäftsführung und Personalbereich
	Maßgebliche Reduzierung der Elternzeit. "Babyboom" bei VAUDE auf allen Hierarchieebenen seit Eröffnung des Kinderhauses. Große Nachfrage nach Kinderhaus und Weiterbeschäftigung nach Mutterschutz.
	Schneller und reibungsloser Wiedereinstieg von hochqualifizierten Frauen nach Elternzeit. Inanspruchnahme von Teilzeit für hochqualifizierte Väter, die somit ihren Frauen einen schnellen Wiedereinstieg ermöglichen. Darüber hinaus: Gelungene Verbindung dieser beiden Aspekte in einem beispielhaften Fall innerhalb des Unternehmens.
	

9. Quantitative Angaben und Ausblick



Firma	Hochschulabsolventinnen	Führungspos. insgesamt	Ergänzung
 Orthopädische Klinik Hohwald	20%	33%	
 Consulting & Solutions	14%	19%	In naher Zukunft soll den Mitarbeitern die Möglichkeit für einen firmeninternen Kindergarten in den Betriebsräumen offenstehen.
	10%	6%	Es ist geplant, sich in Zukunft für den Audit Beruf & Familie zertifizieren zu lassen. Darüber hinaus planen wir die Einrichtung eines Kinderaufenthaltsraums für den Fall von Betreuungsgängern (Büroraum mit Spielzeug).
	-	-	
	50%	40%	
	37%	7%	
 Fujitsu Microelectronics Europe GmbH	11,2%	10%	Auch im nächsten Jahr Teilnahme am Girls Day. Darüber hinaus sind weitere Aktivitäten im Bereich „Komm, mach MINT“ – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen geplant.
 Electronic Design and Manufacturing Services	-	-	
	50%	40%	
	40%	25%	Weiterer Ausbau von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. weitere Wiedereinstiegskonzepte, Kontaktprogramm während der Elternzeit, Stressbewältigung und Gesundheit am Arbeitsplatz, weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, Prüfung des Bedarfs von Notfallbetreuungsangeboten etc. im Rahmen des Audits berufundfamilie.
	12.5%	50%	