

DIVERSITY BEI SIEMENS

SCHWERPUNKTE FRAUENFÖRDERUNG UND KINDERBETREUUNG

Für das DGFP-Mitgliedsunternehmen Siemens bedeutet Diversity die Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Denkansätzen, Erfahrungen, Fachkompetenzen und individuellen Fähigkeiten über alle Organisationsebenen hinweg. Das Unternehmen setzt auf Vielfalt der Geschlechter, der Kulturen, Religionen und Nationalitäten, der ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen sowie der unterschiedlichen Altersgruppen. Siemens in Deutschland hat sich aktuell unter dem Motto „Eine Arbeitswelt, die Frauen wie Männern gerecht wird“ zwei Schwerpunkte gesetzt: Frauenförderung sowie Ausbau der betriebsnahen Kinderbetreuung.

SIEMENS



ZAHLEN UND FAKTEN SIEMENS

Branche:	Elektronik und Elektrotechnik
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	ca. 119.000 in Deutschland
Anteil Frauen in der Belegschaft:	21 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	11 %

(alle Angaben bezogen auf Siemens in Deutschland, Stand 30.09.2012)

Die konkreten Ziele des Diversity-Managements bei Siemens, die auf Vorstandsbeschlüssen basieren: bis 2015 12 bis 13 Prozent Frauenanteil im übertariflichen Kreis (von 10 Prozent in 2011; laut Selbstverpflichtung zur Frauenförderung der DAX 30 Unternehmen vom Oktober 2011) sowie 2.000 betriebsnahe Kinderbetreuungsplätze (von rund 800 Plätzen in 2011). Darüber hinaus bestehen diverse Ziele auf den verschiedenen organisatorischen Ebenen sowie Maßnahmen in den verschiedenen Organisationseinheiten. Zudem tauscht sich das Unternehmen im Rahmen überbetrieblicher Netzwerke intensiv aus.

FRAUEN FÖRDERN

Der Maßstab für Förderung ist allein die persönliche Leistung. Der Siemens-Vorstand und das Topmanagement bekennen sich öffentlich dazu und unterstreichen damit zugleich die Forderung nach Chancengleichheit. Mit Erfolg: Inzwischen hat sich diese Forderung zu einem integralen Bestandteil der Führungskultur und zum festen Baustein des Führungskräfte Trainings bei Siemens entwickelt. Zudem ist Frauenförderung, nicht zuletzt auch im Hinblick auf Führungspositionen, das erklärte Anliegen von Siemens. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sowie ein umfangreicher Maßnahmenkatalog bringen dies unmissverständlich zum Ausdruck. Das reicht Siemens aber nicht. Daher hat sich das Unternehmen konkrete Förderziele gesetzt, die die Zielerreichung messbar machen und die in einem jährlichen Fortschrittsbericht dokumentiert werden.

PARTNER FÜR DIE LEBENSPLANUNG

Für Siemens ist es gemäß dem Leitmotiv „Eine Arbeitswelt, die Frauen wie Männern gerecht wird“ selbstverständlich, Väter wie Mütter gleichermaßen in ihrem Wunsch zu unterstützen, ein erfülltes Privatleben mit einer erfolgreichen Berufslaufbahn zu verbinden. Dazu wurden Maßnahmen wie „stay connected“ geschaffen: Männer und Frauen in Elternzeit bleiben via Intranet über die wichtigsten Entwicklungen im Unternehmen und in ihrem Bereich auf dem Laufenden, wenn sie dies wünschen. Nach der Elternzeit erleichtern spezielle Veranstaltungen die Rückkehr in den Berufsalltag. Zudem stellt Siemens betriebsnahe Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung und baut das Angebot kontinuierlich aus. Flexible Öffnungszeiten und ein durchdachtes pädagogisches Konzept erleichtern die Organisation und schaffen Vertrauen. Darüber hinaus hat die Siemens AG erstmals im Geschäftsjahr 2011 als freiwillige soziale Leistung in Deutschland einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss für noch nicht schulpflichtige Kinder eingeführt.



Fotos: © Siemens

Weitere Informationen zum Diversity Management von Siemens in Deutschland finden sich zudem in der Broschüre „Gender Balance“



KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Petra Jathe-Bruess, Corporate Human Resources, Diversity Management E-Mail petra.jathe-bruess@siemens.com wenden

