

„Frauen in Führungspositionen“

Entwicklungen und Zielsetzungen der
30 DAX-Unternehmen

Präambel

Am 30. März 2011 haben die 30 DAX-Unternehmen in der gemeinsamen Erklärung „Frauen in Führungsfunktionen“ zugesagt, ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu intensivieren. Die Unternehmen haben festgehalten, wie die Frauenförderung in den Unternehmen weiter ausgebaut werden soll – jeweils spezifisch und individuell nach den Rahmenbedingungen des Unternehmens.

Die Unternehmen bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:





- Die 30 DAX-Unternehmen setzen sich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtigen Bestandteil des Diversity-Managements ein.
- Die 30 DAX-Unternehmen haben in einer europaweit einmaligen Initiative eine freiwillige Selbstverpflichtung erarbeitet. Sie setzen sich realistische, unternehmensspezifische und messbare Ziele zur Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen. Der gemeinsame Fortschrittsbericht erfolgt jährlich auf Grundlage der beigefügten Übersicht.
- Damit halten die 30 DAX-Unternehmen ihr im März 2011 gegebenes Versprechen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, in den kommenden Jahren die eigens hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe fortzuführen und die Zielerreichung in gegenseitigem Austausch über beste Lösungen zu sichern.

Die Arbeitsgruppe der 30 DAX-Unternehmen stellt fest, dass die Rahmenbedingungen in den einzelnen Unternehmen erheblich differieren. So unterscheiden sich die Ziele je nach Branche, strategischer Ausrichtung und Organisationsstruktur sowohl in der Art wie in der absoluten Höhe.



Jedes Unternehmen wird in Zukunft innerhalb seines Nachhaltigkeits- oder Geschäftsberichts über den aktuellen Stand der Frauenförderung, den Grad der Zielerreichung und die dafür ergriffenen und geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung berichten.

Frauenförderung ist eine gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Die 30 DAX-Unternehmen leisten mit dieser Umsetzung ihrer Erklärung ihren Beitrag und werden den konstruktiven Dialog hierzu konsequent fortführen.




DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	49 %	50 %	48 %	50 %	26 %	27 %	28 %	28 %	5 % (weltweit) 15 % (D)	5 % (weltweit) 14 % (D)	32% bis Ende 2017 Führungsentwicklungsprogramme ab 2012: mindestens 35%
	46,4 %	47,5 %	52,4 %	52,9 %	24,7 %	29,6 %	26,9 %	31,5 %	6,0 % (weltweit) 11,3 % (D)	9,0 % (weltweit) 17,7 % (D)	30 % Frauen in Führungspositionen in Deutschland bis Ende 2015
 The Chemical Company	22,3 %	23,7 %	22,9 %	24,4 %	9,8 %	14,5 %	15,5 %	19,1 %	6,3 % (weltweit) 5,0 % (D)	8,0 % (weltweit) 5,9 % (D)	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Deutschland auf 15 % bis Ende 2020
	30 %	31 %	35 %	37 %	17 %	22 %	21 %	26 %	8 % (weltweit) 13 % (D)	9 % (weltweit) 13 % (D)	Weltweit: Gegen 30 % bis Ende 2015




DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
Beiersdorf	51,7 %	50,8 %	Keine Angaben	Keine Angaben	20 %	27,5 %	23 %	26 %	6 % (D)	6 % (D)	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Leitende Angestellte) auf 25-30 % bis Ende 2020
	13,2 %	14,8%	15,2 %	17,8%	8,8 %	11,4%	11,1 %	14,2%	10,2 % (weltweit) 10,3 % (D)	10,4% (weltweit) 10,3% (D)	Außertarifliche Führungskräfte: 15-17 % Frauen bis Ende 2020 (Führungs-) Nachwuchsprogramme: 35-45 % Frauen durchschnittlich pro Jahr
COMMERZBANK 	50 % ¹⁾	51,2%	51 % ¹⁾	52,0 %	23 % ¹⁾	27,2 %	24 % ¹⁾	28,2 %	11 % ¹⁾ (weltweit) 12 % ¹⁾ (D)	11,6 % (weltweit) 12,4% (D)	Weltweit: 30 % im Jahr 2015 ¹⁾ 06/2011



DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	21,7 %	21,0%	28,1 %	27,3 %*	6,7 %	8,5 %	7,5 %	10,0%*	1,7 % (weltweit) 3,6 % (D)	1,7%* (weltweit) 3,4% (D)	Bis 2020 Frauenanteil in Executive and Senior Executive level – 16% *Ergänzung der systemischen Belegschaftsdaten um 6 weitere Länder in 2014 mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil
	14,1 %	15,5 %	15,2 %	16,8 %	12 %	15,1%	11,9 %	15,5%	5,9 % (weltweit)	5,7 % (weltweit)	Für Deutschland und weltweit: 20 % Frauen in Führungspositionen in 2020
	47,1 %	47,5 %	41,4 %	41,7 %	13,8%	17,6%	16,2%	19,4 %	12 % (weltweit)	12 % (weltweit)	25 % bis Ende 2018 (weltweit): Managing Director, Director 35 % bis Ende 2018 (weltweit): Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President, Associate
					26,9%	30,2%	29,3%	31,7%	Keine Angabe	Keine Angabe	

DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	37 %	37 %	37 %	40 %	<ul style="list-style-type: none"> • 13 % oberes und mittleres Management • 22 % unteres Management 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 % oberes und mittleres Management • 20 % unteres Management 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 % oberes und mittleres Management • 26 % unteres Management 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % oberes und mittleres Management • 24 % Untereres Management 	11 % (weltweit)	14 % (weltweit)	<p>Oberes und Mittleres Management: 20 % bis Ende 2020 (weltweit)</p> <p>Unteres Management: 30 % bis Ende 2020 (weltweit)</p>
	46,7 %	45,2 %	36,5 %	36,0 %	17 %	21,1 %	16,7 %	19,3 %	ca. 1 % (weltweit und D)	ca. 1 % (weltweit und D)	Weltweit und D: 25-30 % aller Vakanzen im oberen und mittleren Management werden ab sofort mit Frauen besetzt.
	31,1 %	31,4 %	35,2 %	35,5 %	12,5 %	20,0 %	22,7 %	25,6 %	5,6 % (weltweit)	6,3 % (weltweit)	Weltweit: wird ein Frauenanteil in Führungspositionen (mittleres und oberes Management) von 30 % angestrebt.

DAX-Unternehmen



Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	26 %	27 %	27 %	29 %	8,6 %	12,6 %	11,5%	15,8 %	2,2 % (weltweit)	2,3 % (weltweit)	E.ON hat sich für den Anteil an Frauen in den oberen Hierarchieebenen in Deutschland folgendes Ziel gesetzt: 14 % bis Ende 2016 Global halten wir nach wie vor an unserem ambitionierten Ziel fest, den Frauenanteil in Führungspositionen mehr als zu verdoppeln.
	71,1 %	71,5 %	Keine Angaben	68,4 %	19,1 %	22,5 %	27,7 %	29,9 %	0,7 % (weltweit)	0,6 % (weltweit)	Für die Fresenius SE & Co. KGaA wird auch weiterhin die Qualifikation und nicht das Geschlecht oder sonstige Persönlichkeitsmerkmale für die Personalauswahl entscheidend sein. Fresenius will seinen vergleichsweise sehr hohen Frauenanteil in der oberen Führungsebene weiter steigern. Das Unternehmen baut dabei auf bereits bewährte Instrumente und entwickelt diese kontinuierlich fort. Fresenius wird über die Ergebnisse transparent berichten. Fresenius wird sich dabei selbstverständlich auch in Zukunft an Recht und Gesetz halten.

Führungsposition ist eine mit bedeutender Verantwortung ausgestattete Stelle in den oberen Hierarchieebenen der E.ON-Konzernunternehmen



DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
 FRESENIUS MEDICAL CARE	45,6 %	46,5 %	Keine Angaben	68,7 %	14,8 %	19,1 %	32,1 %	32,4 %	0,9 % (weltweit) 1,9 % (D)	0,8 % (weltweit) 2 % (D)	<p>Für die Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA wird auch weiterhin die Qualifikation und nicht das Geschlecht oder sonstige Persönlichkeitsmerkmale für die Personalauswahl entscheidend sein. Fresenius Medical Care will seinen vergleichsweise sehr hohen Frauenanteil in der oberen Führungsebene weiter steigern. Das Unternehmen baut dabei auf bereits bewährte Instrumente und entwickelt diese kontinuierlich fort. Fresenius Medical Care wird über die Ergebnisse transparent berichten. Fresenius Medical Care wird sich dabei selbstverständlich auch in Zukunft an Recht und Gesetz halten.</p>
HEIDELBERGCEMENT	17 %	14 %	15 %	13 %	6,8 %	8 %	8 %	9 %	9,4 % (weltweit) 9,7 % (D)	9,4 % (weltweit) 8,0 % (D)	<p>Für Deutschland und weltweit: 15 % bis Ende 2020</p>


DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	35,2 %	36,0 %	32,1 %	33,2 %	28,5 %	34,6 %	28,7 %	32,5 %	Führungs- kräfte 18,6 % (weltweit)	Führungs- kräfte 21,8 % (weltweit)	<p>Henkel wird den Anteil von Frauen auf allen Management-Ebenen weiter ausbauen. Dazu haben wir uns für unsere unterschiedlichen Bereiche differenzierte Ziele gesetzt und konkrete Maßnahmen definiert. So streben wir auf Konzernebene an, die bisherige Zuwachsrate von 1 Prozentpunkt auf 1-2 Prozentpunkte jährlich zu erhöhen. Wir erheben die Entwicklung unserer Fortschritte generell auf globaler Ebene.</p>
							17,0 %	20,6 %	Top Management 1,6 % (weltweit)	Top Management 1,5 % (weltweit)	
	25,8 %	25,5 %	38 %	37,1 %	11,2 %	12,5 %	11,4 %	12,5 %	13,4 % (weltweit)	15,2 % (weltweit)	<p>Für Deutschland und weltweit: - 15 % Frauenanteil bis Ende 2015 - 20 % Frauenanteil bis Ende 2020 (jeweils Summe aus Middle-und Topmanagement)</p> <p>Stand : 31.01.2011 (wg. Veräußerung Wireless Division)</p> <p>Stand : 30.09.2014 (Ende Geschäftsjahr)</p>
									26,5 % (D)	29,5 % (D)	

DAX-Unternehmen



Unternehmen	Frauenanteil an Gesamt-Belegschaft in D		Frauenanteil an Gesamt-belegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungs-Positionen in D		Frauenanteil an Führungs-Positionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	8,6 %*	9,2 %	10,8 %*	12,1 %	7,2 %*	11,5 %	8,3 %*	14,0 %	3,5 % (weltweit) 4,1 % (D)	4,5 % (weltweit) 4,6 % (D)	Die K+S Gruppe strebt, basierend auf den Zahlen vom 31.12.2010, eine Steigerung der Frauen in Führungspositionen um ca. 30 % an. Die K+S Gruppe wird bis 2020 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen haben, welcher demjenigen der weiblichen Belegschaft zur Gesamtbelegschaft in Deutschland entspricht.
	*Änderung gem. Finanzbericht/Unternehmens-/Nachhaltigkeitsbericht 2011										
	16,8 %	17,1 %	17,8 %	18,0 %	12,7 %	14,3 %	14,3 %	15,4 %	11,8 % (weltweit) 13,1 % (D)	11,5 % (weltweit) 14,4 % (D)	20% Frauen in Führungspositionen (Oberes & Mittleres Management) weltweit bis 2020

DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
 THE LINDE GROUP	24,5%	25,4%	19,3 %	28,7%*	9,1 %	12,7%	10,3 %	13,9%*	Obere Führungsebene (strategische und globale/multinationale (Unternehmens-) Businessfunktion) 0,3 % Mittlere Führungsebene (strategische globale/regionale und lokal operative Businessfunktion) 1,6 % Untere Führungsebene (Sub) Regionale/ lokal operative Businessfunktion/ Fach- & Expertenfunktion 1,7%	Obere Führungsebene (strategische und globale/multinationale (Unternehmens-) Businessfunktion) 0,3 % Mittlere Führungsebene (strategische globale/regionale und lokal operative Businessfunktion) 1,6 % Untere Führungsebene (Sub) Regionale/ lokal operative Businessfunktion/ Fach- & Expertenfunktion 2,2 %	Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen bis Ende 2018 auf 13-15 %




* inklusive Akquisition von Lincare in den USA

DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
	44,9 % inkl. Verbund	45,8 %	44,2 % inkl. Verbund	44,7 %	15,5 % inkl. Verbund	16,0 %	13,3 % inkl. Verbund	14,2 %	0,7 % (D) <small>Diese Zahl geht auf einen anderen Betrachtungskreis zurück. Bei gleicher Betrachtung sind es auch 1,2</small>	0,87 % (D)	Zuwachsquote: Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Deutschland um mindestens 30 % bis Ende 2020 Unterschiedliche Definitionen von Führungsposition
					Keine Angaben	*32,4%	*37,8 % inkl. Verbund	*33,7 %	*12,68 % (D)	*12,96 % (D)	
	38 %	38 %	43 %	41 %	17 %	26 %	22 %	26 %	3,5 % (weltweit)	5,5 % (weltweit)	Weltweit: 25-30 % Frauen in Führungspositionen bis Ende 2016




* Frauen mit Personalverantwortung inkl. Leitungsebenen u. Vorstand

DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
Munich RE 	50 %	52 %	51 %	54 %	20 %	23 %	24 %	31 %	14 % (D)	14 % (D)	Bis Ende 2020 sind mindestens 25 % der Führungskräfte in Deutschland Frauen.
RWE 	21 %	21,5 %	26 %	26,6 %	8 %	11,0 %	10,8 %	14,3 %	2,4 % (weltweit)	2,5 % (weltweit)	Weltweit: 22 % bis Ende 2018 auf der Basis der derzeit bestehenden Konzern- und Belegschaftsstruktur für Topmanagement, Führungskreis I und II: Vorstände von Konzerngesellschaften und Bereichsleiter/-innen mit konzernübergreifenden Verantwortlichkeiten, Bereichsleiter/-innen großer Konzerngesellschaften und Top Spezialistenfunktionen mit konzernweitem Einfluss Abteilungsleiter/-innen in operativen Bereichen und Leiter/-innen von Spezialistenteams
SAP 	28,1 %	28,7 %	30 %*	31 %*	Keine Angaben	Keine Angaben	18,7%*	21,3%*	12,1%* (weltweit)	9,5%* (weltweit)	Weltweit: 25 % bis Ende 2017

* Aktuelle Akquisitionen einbezogen und historische Daten entsprechend angepasst

DAX-Unternehmen

Unternehmen	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft in D		Frauenanteil an Gesamtbelegschaft weltweit		Frauenanteil an Führungspositionen in D		Frauenanteil an Führungspositionen weltweit		Anteil der hier betrachteten Führungspositionen an Gesamtbelegschaft		Ziele (D)
	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	Stand 2010	Stand 2014	
 SIEMENS	21 %*	22 %*	25 %*	24 %*	10 %* ÜT	12 %* ÜT	14 %*	16 %*	20 % (D)*	21 % (D)*	<p>12-13 % Frauenanteil ÜT bis Ende 2015</p> <p>*Stand jeweils 30.09.; 2013: Siemens ohne Osram</p>
 ThyssenKrupp	13,0 %	14,5 %	12,2 %	14,5 %	7,6 %	9,4 %	Keine Angaben	8,6 %	2,8 % (D)	1,4 % (weltweit) 2,6 % (D)	<p>15 % Frauenanteil bei den Leitenden außertariflichen Mitarbeitern (LAT) bis Ende 2020.</p> <p>(ThyssenKrupp Geschäftsjahr endet jeweils zum 30.09. => alle Angaben beziehen sich auf den 30.09. des jeweiligen Jahres)</p> <p>Führungskräfte = alle LAT</p>
	14,8 %	17,5 %	14,2 %	15,7 %	8,5 %	10,2 %	10,4 %	12,1 %	2,8 %	3,1 %	<p>30 % Frauenanteil bei Einstellungen von Hochschulabsolventen</p> <p>30 % Frauenanteil im Management</p>

Maßnahmen

Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als integraler Bestandteil des ganzheitlichen Diversity-Ansatzes

Um die Anzahl von Frauen im Management zu steigern, haben die Unternehmen vielfältige Programme aufgelegt. In folgenden Bereichen sind die Unternehmen bereits tätig und wollen ihre Aktivitäten weiter ausbauen:

Gezielte Personalentwicklung

Die Personalentwicklung bezieht sich in den Unternehmen selbstverständlich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus gibt es zahlreiche zusätzliche Programme, die sich vor allem auf die Teilnahme an konzernweiten Programmen zur Förderung und Vorbereitung der Führungs- und Fachkarriere, auf Coaching und Mentoring sowie die stringente Verzahnung von Personalentwicklung und interner Nachfolgeplanung konzentrieren.

Transparenz und genderkonforme Gestaltung von Rekrutierungs-, Auswahl- und Besetzungsprozessen

Die Unternehmen überprüfen ihre Rekrutierungsaktivitäten mit Blick auf die gezielte Ansprache von Frauen und die Geschlechterneutralität bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren. Dienstleister werden aufgrund dieser Vorgaben ausgewählt, und für Beobachter werden in vielen Unternehmen Schulungen einschließlich Gendertrainings eingeführt. Darüber hinaus werden in vielen Unternehmen die Besetzungsprozesse für Führungsfunktionen konzernweiter Ausschreibungen transparenter gestaltet - mit einer stärkeren Berücksichtigung von weiblichen Kandidaten. Manche Unternehmen verpflichten sich dazu, bei internen und externen Auswahlverfahren eine Mindestanzahl von Frauen zu benennen.

Maßnahmen

Rekrutierungsaktivitäten an Schulen und Hochschulen mit dem Ziel, MINT-Berufe attraktiver zu machen und Absolventinnen und Absolventen von MINT-Berufs- und Studiengängen zu gewinnen

Zahlreiche Unternehmen arbeiten gezielt mit Schulen und Hochschulen zusammen, um die Attraktivität der MINT-Fächer auch bei Mädchen und jungen Frauen zu steigern. Zu den Aktivitäten zählen beispielsweise die Vergabe von Stipendien, Werkstudententätigkeiten und zahlreichen Praktika, die Unterstützung von Abschlussarbeiten, Mentoring, das Angebot von Girls'Days, Techniker Camps, MINT-Aktionstagen und Schüler-Wettbewerben.

Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden, zu entwickeln und ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten, möchten die Unternehmen die Selbstverantwortung und Zeitsouveränität ihrer Beschäftigten stärken. Mit verschiedenen Angeboten und flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten tragen die Unternehmen den unterschiedlichen Lebenssituationen ihrer Beschäftigten Rechnung. Dabei werden insbesondere die Themen Arbeitszeit und –ort sowie Gesundheit und Fitness als kritische Erfolgsfaktoren berücksichtigt. Folgende Angebote bieten die Unternehmen in unterschiedlicher Ausprägung an: Teilzeit – auch für Führungskräfte, mobiles Arbeiten, Jobsharing, Langzeitkonten, Kita-Plätze und wohnortnahe Betreuung inkl. Notfallbetreuung für Kinder, Seniorenservice, Familienerholungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und Gewährung von Betreuungszuschüssen, Durchführung von Ferienfreizeiten oder die gezielte Begleitung von Elternzeit mit Programmen, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit halten können.

Aktivitäten zur Unterstützung des Kulturwandels in den Unternehmen

Viele Unternehmen haben schon oder sind derzeit dabei, ein umfassendes Diversity Management zu etablieren und in der Organisation zu verankern, welches einen sukzessiven und nachhaltigen Kulturwandel zum Ziel hat. Die Maßnahmen schließen u. a. die Durchführung von Kompetenztrainings zu Diversity-Management einschließlich Gendertrainings, den Aufbau von weiblichen Netzwerken und Väternetzwerken sowie die Durchführung von regelmäßigen internen Diskussions- und Dialogforen zu unternehmenskulturellen Themen ein.

Allgemeine Anmerkungen

- Zahlenstand der angegebenen Unternehmensdaten: 31.12.2014 (falls nicht anders vermerkt)
- Die hier genannten Ziele der Unternehmen sind auf Basis der derzeit bestehenden Konzern- und Belegschaftsstruktur erhoben worden
- Angaben und Einstufungen gelten jeweils unternehmensindividuell nach internen Kriterien