

Marianne Kies-Baldasty

*Interview mit der Betriebsrätin - Siemens
IG Metall VST Amberg*

Wie hoch ist der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen im Siemens Konzern?

Forschung und Entwicklung: 23.200 MitarbeiterInnen, davon 14% Frauen
Produktion: 69.400 MitarbeiterInnen, davon 29% Frauen
Vertrieb: 52.300 MitarbeiterInnen, davon 18% Frauen
Verwaltung und allgemeine Dienste: 23.600 MitarbeiterInnen, davon 34% Frauen

Wie hoch ist der Anteil weiblicher Führungskräfte?

Gibt es ein besonderes Programm zur Schulung/Förderung potentieller weiblicher Führungskräfte?

Zur Zeit gibt es Bestrebungen bei Siemens, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu verdoppeln (PRO DI: „Vielfalt fördern, Defizite abbauen“), zum einen durch kontinuierliche Verbesserungsprozesse, in die natürlich auch die MitarbeiterInnen einbezogen sind. Zum anderen durch gezielte Programme wie das Mentoringprojekt „Yolante“, bei dem bundesweit 100 Mädchen neben dem Studium begleitet werden mit dem Ziel später einen hochqualifizierten Beruf auszuüben..

Wir bieten unterschiedliche Mentoringprogramme für Frauen an, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll gefördert werden.

Welche Vorteile gibt es dadurch für das Unternehmen?

Die Vorteile sind offensichtlich: Die Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenzufriedenheit lässt sich steigern.

Gibt es zum Thema GM Schulungen für MitarbeiterInnen?

Wir haben bundesweit inzwischen das dritte Siemens-Seminar zum Thema Gender mit der IG Metall durchgeführt. Wir stehen aber immer noch am Anfang und informieren uns über geeignete Umsetzungsstrategien. Die Zweigniederlassung in Hamburg ist da schon ein Stück weiter.

Können Sie erfolgreiche/weniger erfolgreiche Beispiele aus der Praxis des GM nennen?

An den verschiedenen Standorten gibt es unterschiedliche Projekte: Von der Weiterqualifizierung der unteren Lohngruppen über Ferienbetreuung von Kindern und Mittagstisch bis zum Gründen von Netzwerken.

Gisela Jistel-Brosig

Referentin für berufliche Gleichstellung

Die von Bodelschwingschen Anstalten Bethel (vBA) sind Europas größtes diakonisches Unternehmen mit ca. 12.000 Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten und in verschiedensten sozialen Arbeitsfeldern wie Behindertenhilfe, Psychiatrie, Jugendhilfe, Integrationshilfen, Kliniken, Altenhilfe, Ausbildungsstätten und vieles mehr.

Der Vorstand hat am 27.2.2001 die Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs zur Beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beschlossen und sich dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Diese Entscheidung – die Verankerung von Chancengerechtigkeit als Unternehmensstrategie, begleitet von der Umsetzung in konkrete Maßnahmen – hat den vBA Bethel sowohl intern wie auch extern hohe Aufmerksamkeit und eine durchweg positive Resonanz beschert. Die Umsetzung der 18 Maßnahmen wird von zwei Referentinnen konzipiert und begleitet, inzwischen blicken wir auf drei Jahre „Gender in Bethel“ zurück.

Es gibt Maßnahmen zum Aufbau einer Gleichstellungskultur und -politik, zur Entwicklung und Schulung von Führungskräften und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. unter www.bethel.de/UnserProfil/Standpunkte/Positionspapiere)

Fazit nach drei Jahren: es geht nicht ohne die Führungskräfte, insbesondere die mittlere Führungsebene, es geht nicht ohne Zielvereinbarungen und Controlling – und es braucht einen langen Atem und zeigt keine kurzfristigen Effekte!