

Siemens AG, Siemens VDO Automotive Standort Regensburg

Ausgezeichnet mit dem Bayerischen Frauenförderpreis¹:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit (2006)

Besonders anerkannt wurden:

- Unternehmenskultur, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördert und mit Strategien und Programmen umsetzt
- Unterstützung und Einbeziehung des internen Frauennetzwerkes in die betriebliche Personalarbeit
- Umsetzung des konzernweiten Promoting-Diversity-Konzepts durch eine Fülle kreativer Programme für den Standort Regensburg

Tätigkeitsfelder:	Automobilelektronik und -mechatronik
Wirtschaftsbereich:	Industrie
Beschäftigtenzahl:	6431 davon Frauen: 1922 = 29,9%
Teilzeitbeschäftigte:	487 davon Frauen: 443 = 91,1%
Beschäftigte mit Telearbeit:	587 davon Frauen: 86 = 14,7%
Beschäftigte mit Führungsaufgaben:	708 davon Frauen: 37 = 5,3%
Geschäftsleitung:	1 davon Frauen: - = 0%
Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis:	- davon Frauen: - = -

Begeistert für neue Ideen.

Siemens VDO Automotive ist einer der weltweit führenden Zulieferer für Automobilelektronik und -mechatronik. An seinem größten Standort entwickelt, testet und produziert das Unternehmen jährlich über 54 Millionen Elektronikeinheiten wie Airbag und Motorsteuerungen. Die Begeisterung für Technologie verbindet weltweit die Siemens VDO Belegschaft – und auch die mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Regensburg. Hier wie überall auf der Welt sorgen integriert arbeitende Teams dafür, dass Siemens VDO immer wieder neue automotive Lösungen entwickelt.

Gezielte Förderung und Teilzeit auf Probe.

Siemens VDO fördert Qualität. Chancengleichheit ist die Basis dafür. Nur einige Beispiele: Der Prozess „Entwicklung, Förderung und Anerkennung“ (EFA) ermöglicht es, Leistung und Potenziale von Beschäftigten zu erkennen und geeignete Fördermaßnahmen abzuleiten. Neue Wege geht man auch bei der



Arbeitszeitgestaltung: Die „Schnupper-Teilzeit“ gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, bis zu zwölf Monate lang individuelle Teilzeit-Vorstellungen zu erproben – zum Beispiel vor der Gründung einer Familie.

Während und nach der Elternzeit kann Telearbeit die Fachkraft weiter ans Unternehmen binden, selbst Teilzeit und Führungsaufgabe gehen durchaus konform. „Flexibles Arbeiten – dort, wo man lebt“ lautet das Motto; die nötigen Grundlagen schaffen der aktive Dialog sowie umfassende Beratung zu Möglichkeiten einer Vereinbarung von Familie und Beruf. In der Produktion – mit einem Frauenanteil von 60 Prozent – stehen 222 verschiedene Schichtmodelle zur Wahl. Und selbst die Ferienzeit hat für Eltern ihren Schrecken verloren. Ein Ferienprogramm für die Kinder der Beschäftigten überbrückt die betreuungsschwachen Zeiten. Das Ziel ist, gemeinsam langfristig erfolgreich zu bleiben. So wegweisend die Technik, so beispielhaft ist auch die Personalführung – mit klaren Vorteilen für Betrieb und Beschäftigte.

„Technik braucht Frauen“.

Auf dem Weg zu völliger Chancengleichheit baut das Unternehmen mit dem Programm „Yolante“ (Young Ladies’ Network of Technology) geschlechtsspezifische Berufsbilder ab. Das Förderprogramm TOPAZ, in Zusammenarbeit mit Hochschulen entwickelt, integriert zunehmend mehr Praktikantinnen und Werkstudentinnen. Das Netzwerkprojekt „Promoting Diversity“ (ProDi) fördert die Potenziale von Frauen aller Funktionsbereiche und Hierarchien und unterstützt sie darin, berufliche wie persönliche Ziele zu erreichen. Die Angebote reichen vom Wissensaustausch bis zur konkreten Beratung zur „Work-Life-Balance“.

Und auch der betrieblichen Gleichstellung Schwerbehinderter gilt besonderes Augenmerk. Ein Projekt soll Frauen mit schwerer Behinderung gezielt eingliedern und fördern und Beschäftigungsrisiken entgegenwirken.

„Wir sind der Meinung: Technik braucht Frauen. Führung braucht Frauen“, heißt es in einer Unternehmensschrift. Die Praxis belegt, dass Siemens VDO zu seiner Meinung steht.

¹Quelle: Dokumentation Frauenförderpreis 2006

