



**genderdax**®  
Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen

## Auswertung KMU

**[www.genderdax.de](http://www.genderdax.de)**

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

[info@genderdax.de](mailto:info@genderdax.de)








Stand Dezember 2015



Firma	Größe	Branche	Beschäftigte	davon Frauen	Teilzeitbeschäftigte	davon Frauen
	Klein	Consulting	13	100%	46%	100%
	Mittelstand	Consulting	238	24,8%	Unter 1%	100%
	Mittelstand	ITK - Informationstechnologie und Telekommunikation	240	19%	7,8%	52%
	Mittelstand	Informationstechnologie und Telekommunikation	170	20%	11,8%	30%
	Mittelstand	Bank	502	52%	15,3%	92%
	Mittelstand	Elektrotechnik- und Elektronikindustrie	303	20%	5,3%	84%
	Mittelstand	Dienstleistungsbranche	261	71%	20,3%	87%








# 1. Die Planung der Förderung hochqualifizierter Frauen



Firma	Ergänzung
	<p>Besetzung von Führungspositionen intern durch eigene Mitarbeiterinnen; persönliche Entwicklungspläne mit jeder einzelnen Mitarbeiterin</p>
	<p>Die Diversity Initiative "Women Networking" gehört zur Capco-Unternehmensstrategie. Schwerpunkte: Recruitment, Employee Development, Networking und Branding setzt das Programm daran, die hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen zu rekrutieren, fördern. Stärkung des Anteils der Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Netzwerkaufbau sind die Hauptziele unserer Initiative.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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%.</p>
	<p>Nachhaltige Stärkung des Anteils und der Rolle von Frauen (Fach- und Führungspositionen; Rekrutierung von Nachwuchskräften; Ermutigung von Wiedereinsteigerinnen); Vereinbarkeit von Familie und Beruf + Gleichstellung; Flexibilisierung der Arbeitszeit, Telearbeitsmodelle, individuelle Kontakthalteangebote; finanzielle Unterstützung bei Kinderbetreuung; Förderung von hochqualifizierten Frauen; jährlichen Gleichstellungsbericht.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Die Förderung hochqualifizierter Frauen ist besonders in der Unternehmensstrategie verankert und wird ausdrücklich in der Personalplanung berücksichtigt.</p>








## 2. Die Informationen über die Maßnahmen zur Förderung hochqualifizierter Frauen



Firma	Ergänzung
 <p>BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH</p>	<p>Aufgrund der Größe findet eine persönliche Kommunikation zwischen Geschäftsführung, Teamleitungen und Mitarbeiterinnen regelmäßig statt.</p>
 <p>CAPCO</p>	<p>Diversity-Newsletter; Breakfast-Club-Event für Frauen in verschiedenen Positionen mit Global Head of Human Capital; Besuch der Yoko Ono Ausstellung am International Women's Day; Teilnahme an Women Run in Frankfurt; Rundschreiben; Workshops; Events mit externen Frauen in Führungspositionen geplant. <a href="http://www.capco.com/careers/diversity">http://www.capco.com/careers/diversity</a> ; Werbung auf Karriere-Messen.</p>
 <p>ConSol Consulting &amp; Solutions</p>	<p>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.</p>
 <p>COREMEDIA</p>	<p>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.</p>
 <p>KFW DEG</p>	<p>Transparente Stellenplanungs- und –besetzungsverfahren; Planung und Vereinbarung von Fördermaßnahmen im jährlichen MitarbeiterInnengespräch; Gezielte Ansprachen zur Wahrnehmung von Beförderungspositionen; Thematisierung auf Mitarbeiterversammlungen und im Gespräch mit Arbeitnehmergremien.</p>
 <p>FUJITSU Fujitsu Microelectronics Europe GmbH</p>	<p>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.</p>
 <p>headway einfach gut arbeiten</p>	<p>Innerbetrieblich: Spezielle Veranstaltungen (Versammlungen, Führungstreffen u.a.), Personalentwicklungsseminare/Workshops u.a., Gespräche mit Mitarbeitern; außerbetrieblich: Stellenanzeigen und Informationen verbreitet über Netzwerke ,</p>








### 3a. Die Personalbeschaffung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
	<p>BUK stellt ausschließlich erfahrene Mitarbeiter/innen mit einem entsprechenden Studium bzw. Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund von außen ein, keine Hochschulabsolventinnen (also direkt von der Hochschule). Bei der Rekrutierung werden Frauen und Männer gleichberechtigt angesprochen.</p>
	<p>Sach- und qualifikationsorientiertes Recruiting , Während der Teilnahme an Karrieremessen wird auf die ausgewogene Personalbeschaffung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Erwerbseinschränkungen geachtet, Internetpräsenz (siehe Diversity auf der Capco-Webseite inkl. Auszeichnung)</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Die externe Personalbeschaffung ist sach- und qualifikationsorientiert. Es wird auf eine ausgewogene Personalausstattung auch hinsichtlich Alter, Geschlecht und Erwerbseinschränkungen geachtet.</p>
	<p>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 vergleichen.</p>
	<p>Gezielte Suche nach hochqualifizierten Frauen, bei Assessment-Center, Auswahlseminaren o.ä. besondere Beachtung auf hochqualifizierte Frauen</p>








## 3b. Die Integration von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
	<p>Systematischer Einarbeitungsplan, in Absprache mit den zeitlichen und familiären Erfordernissen, bei der Planung von Reisezeiten werden familiäre Aspekte berücksichtigt. Ab dem ersten Tag wird auch bei neuen Mitarbeiterinnen darauf geachtet, dass die beruflichen und familiären Erfordernisse im Einklang sind.</p>
	<p>Die interne Women Networking Initiative bietet zahlreiche Möglichkeiten zur Integration und Erfahrungsaustausch über alle Karriereebenen. Externes Coaching für Frauen in Führungspositionen sowie Mentoring für alle Positionen ist geplant</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Anforderungen Bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt die DEG, innerbetrieblich durch Unterstützungsmaßnahmen und Wahrnehmung von Flexibilisierungsmöglichkeiten entgegen; Betriebvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Für die Einarbeitung am Arbeitsplatz hat sich das Patensystem bewährt.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Patenschaften/Coaching für hochqualifizierte Frauen, Mentoring, Frühzeitige Integration in Führungskräfteveranstaltungen (Meetings, etc.)</p>

### 3c. Die Weiterbildung hochqualifizierter Frauen










Firma	Ergänzung
	<p>Weiterbildung während der Arbeitszeit, Unterstützung bei der Kinderbetreuung während Weiterbildung</p>
	<p>Die Weiterbildung richtet sich gleichermaßen an Frauen und Männer. Die Weiterentwicklung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen von MitarbeiterInnen wird individuell in MitarbeiterInnengesprächen vereinbart und mit Hilfe der internen sowie externen Seminaren, Trainings oder Projektarbeit umgesetzt.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>interne und externe Weiterbildungsprogramm gleichermaßen an Frauen und Männer; Weiterentwicklung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen von MitarbeiterInnen individuell im MitarbeiterInnengespräch; In diesen jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen werden Ziele für das kommende Jahr vereinbart; Personalentwicklung große Rolle; Jobrotation, Seminare oder Projektleitung, Maßnahmen, bei denen Führungskompetenzen erworben werden können.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Einsatz von hochqualifizierten Frauen als Dozentinnen/Moderatorinnen in Weiterbildungsmaßnahmen, Teilnahme von hochqualifizierten Frauen bei fachbezogenen Seminaren, betriebliche Kostenerstattung von Fernstudiengebühren, Teilnahmemöglichkeiten an Sprachreisen/Kursen, externes Coaching und die Ermöglichung von Auslandsaustauschprogramme.</p>










### 3d. Die Personalentwicklung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
	<p>Individuelle Entwicklungspläne, persönliche / familiäre Situation wird immer berücksichtigt, Arbeitszeitanpassung - kurzfristige Freistellung durch Überstundenabbau, Urlaub - bei familiären Notwendigkeiten (Elternzeit, Pflege)</p>
	<p>Halbjährlich werden bei Capco sowohl mit Frauen als auch mit Männern Personalgespräche geführt, die bisherige Performance bewertet und die zukünftigen Ziele definiert. Der Entwicklungsbedarf und -wünsche werden festgelegt und die Realisierungsmöglichkeiten vereinbart.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Während des laufenden Arbeitsverhältnisses: Potenzialanalyse und Action Learning. Auch während das Arbeitsverhältnis ruht, z.B. aus familiären Gründen, können Weiterbildungsmaßnahmen besucht werden.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Besondere Beachtung der hochqualifizierten Frauen bei Potentialdiskussionen bzw. in entsprechenden Gremien/Kommissionen, Angebot von Fachlaufbahnen oder Projektlaufbahnen neben den traditionellen hierarchischen Aufstiegsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen, Besondere Berücksichtigung von hochqualifizierten Frauen bei Auslandsentsendungen, Mentoring</p>








## 3e. Die Entlohnung von hochqualifizierten Frauen



Firma	Ergänzung
	kostenlose Inanspruchnahme der BUK- Fereinbetreuungsangebote durch Mitarbeiterkinder, kostenfreier Parkplatz für Mitarbeiterinnen zur besseren Logistik der Kinderbetreuung
	Die Vergütung basiert ausschließlich auf leistungs- und nicht geschlechtsspezifischen Faktoren.
	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.
	Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von 100€ pro Kind monatlich; Bankentarifvertrag; Hay-Methodik.
	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.
	Besondere Beachtung von hochqualifizierten Frauen bei Gehaltszusagen, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden, Leistungsgerechte Teilzeientlohnung, Incentive Maßnahmen; Eine mögliche Incentive kann auch die Einräumung einer Teilnahmemöglichkeit an von der Mitarbeiterin gewünschten Seminaren sein.








## 4. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Firma	Ergänzung
	<p>Vertrauensarbeitszeit, Vertrauensregelungen; Arbeitsabläufe werden regelmäßig auf Familientauglichkeit geprüft; Beschäftigten in Elternzeit stehen Kontakthalte- und Wiedereingliederungsregelungen zur Verfügung; Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Bereich Kinderbetreuung, Teamsitzungen</p>
	<p>Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Home-Office möglich, Kontakt und Stay-in-Touch während der Elternzeit (parental leavers breakfast geplant), geplant: Mitarbeit mit Familienservice (bezahlte Kinderbetreuung)</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Flexibilisierung der Arbeitszeit; Nutzung von Telearbeitsplätzen; Vielzahl von Teilzeitmodellen; Kinderbetreuungszuschuss; Eltern-Kind-Zimmer; Information und Kommunikation, intern und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit; Weiterbildungsangebote, die die Teilnahme von Teilzeitlearn ermöglichen.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Flexible Arbeitszeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit / reduzierte Vollzeit auch im Führungsbereich, Home Office, Einräumung von Zeitfenstern für die erfolgreiche Realisierung von Fernstudien</p>








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



Firma	Ergänzung
	Geschäftsführung
	Die Initiative Women Networking wird durch das Capco Leadership & Human Capital unterstützt.
	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.
	Arbeitgeberbeauftragte für Gleichstellungsangelegenheiten; Gleichstellungsbeauftragte Betriebsrätin; Netzwerk „Synergie durch Vielfalt“.
	Die Gleichstellungsbeauftragte kümmert sich besonders um diesen Bereich - da sie direkt an die Geschäftsleitung reportet, ist das Thema auch dort jederzeit präsent.
	Natalie Bräu (Prokuristin, Key Account Management), Elke Ness (Geschäftsführung Österreich) und Klaus Wrezounik (geschäftsführender Gesellschafter). Interne Beobachtung und Förderung von qualifizierten und leistungsstarken Mitarbeiterinnen.








## 6. Auditierungen



Firma	Ergänzung
	2010 FamunDo (Zertifikat Familienbewusste Unternehmen in Dortmund)
	Capco wurde 2013 von "The Times" als ein der Top 50 Employers for Women 2013 gewählt. <a href="http://opportunitynow.bitc.org.uk/thetimestop502013list">http://opportunitynow.bitc.org.uk/thetimestop502013list</a>
	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.
	Zertifikat berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung; Auszeichnung „Fair Company“.
	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
	Ist geplant für 2011/2012








## 7. Selbsteinschätzung der Zielgruppe „hochqualifizierte Frauen“



Firma	Ergänzung
	Regelmäßige Mitarbeitergespräche, Teamsitzungen
	Treffen der Women Network Community zum Erfahrungsaustausch und Diskussionsrunden.
	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.
	Potenzialanalyseverfahren; Führungskräftefeedback; Coaching; MitarbeiterInnen-Jahresgespräche; Persönliche Gespräche.
	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 auf Abteilungsebene vor. Darüber hinaus dient das jährliche Mitarbeitergespräch als ein weiteres wichtiges Feedbackinstrument. 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.
	Befragungen, Workshops, Diskussionsrunden, Interviews, Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Feedback E-Mails

## 8. Rückmeldungen



Firma	Ergänzung
	<p>Jede Mitarbeiterin wird entsprechend Ihrer Qualifikationen, Ihres eigenen Wunsches und der Möglichkeiten im Unternehmen gefördert. Beide Teamleiterinnen arbeiten in Teilzeit. Beide haben in den vergangenen Jahren ihre Arbeitszeit kontinuierlich auf eigenen Wunsch erhöht.</p>
	<p>Regelmäßiges Human Capital Reporting inkl. Kennzahlen an die Geschäftsführer. Anzahl an Frauen bei Capco steigt. Schneller Wiedereinstieg von hochqualifizierten Frauen nach der Elternzeit.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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).</p>
	<p>Anzahl an weiblichen Führungskräften steigt, ebenso der Anteil der Frauen in höherwertigen außertariflichen Positionen. MitarbeiterInnen bleiben im Unternehmen und gestalten mittels der DEG-Möglichkeiten ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es erfolgt vielfach ein schneller Wiedereinstieg von hochqualifizierten Frauen nach der Elternzeit.</p>
	<p>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.</p>
	<p>von Geschäftsführung / Personalbereich: Aufstieg nach eingeleiteten Maßnahmen in Führungspositionen. Letzte Beförderung einer hochqualifizierten Frau im Januar 2011 zur Niederlassungsleiterin, von Mentoren/Mentorinnen</p>

## 9. Quantitative Angaben und Ausblick



Firma	Hochschulabsolventinnen	Führungspos. insgesamt	Ausblick
	-	100%	Individuelle Unterstützungsangebote im Bereich Gesundheit und Stressreduktion; Insbesondere zur besseren Balance der gesundheitlichen (körperlichen und psychischen) Stressfaktoren, die sich aus der Doppelbelastung Beruf und Familie, die bei fast allen Mitarbeiterinnen vorliegt, ergeben. BUK fühlt sich verpflichtet, hier entsprechende Unterstützungsangebote zu finden.
	100%	11%	Mitarbeit mit Familienservice , Externes Coaching für Frauen in Führungspositionen , Mitgliedschaft in EWMD (European Women´s Management Development International Network)
	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).
	13%	28%	Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte erhöht werden. Die DEG setzt sich dafür ein, den Anteil qualifizierter Mitarbeiterinnen zu erhöhen und fördert den Aufstieg weiblicher Kolleginnen. Diesem Thema wird eine große strategische Bedeutung zugemessen. Auch in Zukunft mit der Chancengleichheit beschäftigen.
	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.
	12%	37%	Im Jahr 2011/2012 soll Netzwerken, Verbänden und/oder Vereinen beigetreten werden, welche gezielt die Rechte und Gleichstellungsforderungen von hochqualifizierten Frauen unterstützen.