



Foto: Diakonie/Hermann Bredelhorst



Foto: Diakonie/Hermann Bredelhorst

Mirjam Roller, Gleichstellungsbeauftragte, und Lea-Friederike Neubert, zuständig für Diversitätspolitik und Antidiskriminierungsarbeit bei der Diakonie Deutschland in Berlin



Geschlechtergerechtigkeit und Vielfaltssensibilität bedeuten für uns in der Diakonie, Verschiedenheit wahrzunehmen und als Chance zu begreifen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist für unsere sozialen Unternehmen ein Zukunftsfaktor. Im Diakonischen Corporate Governance Kodex haben wir uns selbst das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit gesetzt. Das ist notwendig, denn noch gibt es ein Repräsentationsdefizit von Frauen in Führungspositionen sowie in Aufsichts- und Entscheidungsgremien. So sind 77 Prozent der Mitarbeitenden in Einrichtungen der Diakonie Frauen, doch durchschnittlich nur 31 Prozent der obersten Leitungsebene mit Frauen besetzt. Wir wollen dies nachhaltig verbessern.

Unser Einsatz für die Aufwertung sozialer Arbeit, sei es im Bereich der Pflege, der Erziehung oder Betreuung, ist ein Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft. Zudem ist es für diakonische Unternehmen wichtig, exzellenten Frauen Karrierewege eröffnen zu können. Mit der Einführung des Gütesiegels Familienorientierung und Instrumenten wie dem Vielfalts-Check unterstützen wir als Bundesverband dabei. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Entwicklungsfeld, in dem wir in Zukunft sehr viel mehr Aktivitäten erwarten, zum Beispiel die Nachwuchsförderung von Frauen, die Vernetzung weiblicher Führungskräfte, aber auch die Einführung von Quotenregelungen.



Foto: privat

Andrea Mawad, Leitung Recruiting bei der Siemens AG in Deutschland



Vielfalt ist uns sehr wichtig! Denn bei Siemens wissen wir, dass gemischte Teams robuster, kreativer und am Ende auch erfolgreicher sind. Deshalb setzen wir schon seit Längerem stark auf Diversität im Unternehmen. Wir fördern Geschlechtervielfalt – und meinen damit alle Geschlechter –, weil wir den Mehrwert kennen und schätzen. Wir sind mit gemischten Teams erfolgreicher unterwegs. Und natürlich ist es uns auch wichtig, gesellschaftlichen Wandel mitzugestalten. Wir sprechen daher alle Geschlechter gleichermaßen an, auch in Bezug auf Technikberufe. Wir fördern dies, indem wir zum Beispiel all unsere Recruiting-Prozesse regelmäßig unter die Lupe nehmen und uns ansehen, ob sie noch zeitgemäß sind. In Stellenanzeigen wird darauf geachtet, dass diese inklusiv formuliert sind und sich somit alle angesprochen fühlen. Wir achten auch darauf, unseren Frauenanteil bei den Auszubildenden kontinuierlich zu erhöhen.



Foto: Jürgen Graf

Roland Härtl, Geschäftsführer TM Ausbau GmbH in Puchheim bei München



Bei TM Ausbau arbeiten die unterschiedlichsten Menschen Hand in Hand. Vielfalt liegt uns seit jeher am Herzen. Die Bauwelt hat viele spannende Berufe zu bieten – für Männer und Frauen! Der Vergleich zeigt jedoch: Mit einem Frauenanteil von nur zehn Prozent bildet unsere Branche das Schlusslicht und gilt nach wie vor als Männerdomäne. Hier gibt es Aufholbedarf.

„Teilzeit, Elternzeit und Co. sind Frauensache, Baustelle und Führungspositionen ein Männerding.“ Schubladendenken dieser Art gibt es immer noch. Solche Stereotype müssen dringend abgebaut werden. Um Frauen wirklich gleiche Jobperspektiven zu ermöglichen, müssen möglichst individuelle Konzepte entstehen und Rahmenbedingungen zeitgemäß angepasst werden. Zudem muss starken Frauen eine Plattform geboten werden, um sich gegenseitig zu unterstützen. Nur so können wir Denkweisen und Meinungsbilder langfristig verändern. Außerdem wollen wir zeigen, dass es auch heute schon erfolgreiche Projektleiterinnen, Controllerinnen und Co. am Bau gibt. Wir bei TM Ausbau sind stolz auf die Powerfrauen in unserem Team und sind überzeugt: Nur gemeinsam sind wir stark und können etwas bewegen. Wir arbeiten daran, unseren Status als attraktiver Arbeitgeber für die weibliche Zielgruppe zu stärken und auch Eltern ansprechende Möglichkeiten zu bieten, um Beruf und Familie wirklich vereinbaren zu können.