

**Themenabend: EWMD - European Women's Management
Development International Network, 12. Oktober 2006**

Fraunhofer und die Frauen

**Katharina Sauter
Personalentwicklung**



Gender Mainstreaming

- Chancengleichheit, Work-Life-Balance -

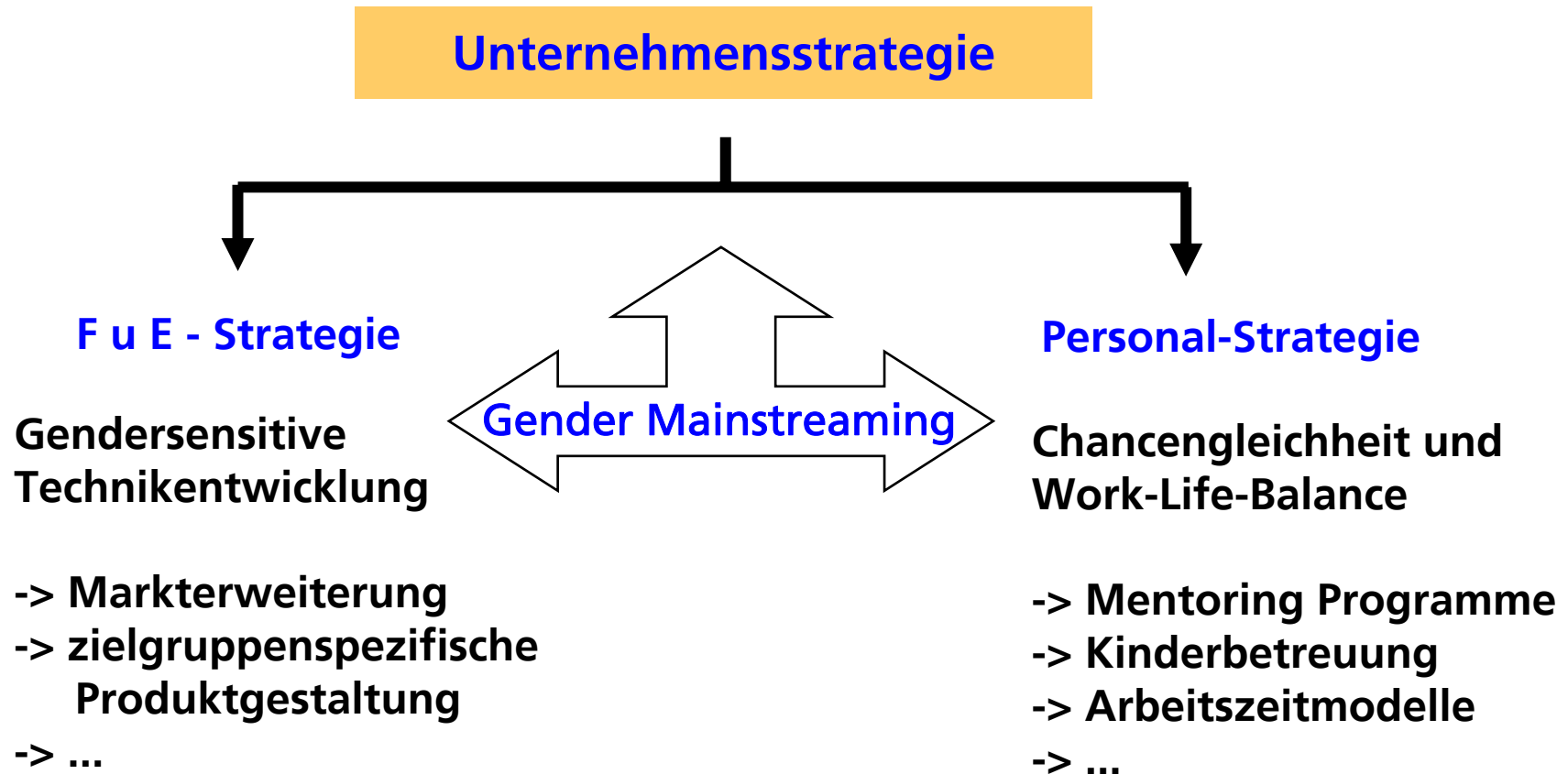
- Betriebswirtschaftliche Argumente

Kreativität/Effektivität - Gemischtgeschlechtlich zusammengesetzte Teams entwickeln oft kreativere und tragfähigere Problemlösungen und werden den Ansprüchen der Kunden und Kundinnen besser gerecht.

Kosten/Effizienz - Durch Diskriminierung entstehen Kosten z.B. durch Fehlzeiten / Demotivation. Gender Mainstreaming ermöglicht einer Organisation, die Potenziale der Beschäftigten zu nutzen.

Personalmarketing - Angesichts der aktuellen demografischen Entwicklung und eines anstehenden Fachkräftemangels wird GM im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zunehmend wichtiger.

Gender Mainstreaming in der Fraunhofer Unternehmensstrategie



Gender Mainstreaming:

Projekt »Gender-Aspekte in der Forschung«

Sept. 03

Juli 06

Awareness-Building extern

Transfer der Ergebnisse in Fachcommunities,
Handlungsempfehlungen, Marktanalysetools

Awareness-Building intern

Sensibilisierungs-Workshops,
Begleitung von Fraunhofer-Projekten

Information + Expertise

Gender-Aspekte systematisieren, KmU-Befragung,
Futurelab-Befragung, Leitfäden, Broschüre, Katalog
über Gender-Aspekte

ZV-A1 / 03/06



Roberta® - Mädchen erobern Roboter

Mädchen erobern Roboter



- Roberta nutzt die Faszination von Robotern, um Schülerinnen spannend und praxisnah Informatik, Technik und Naturwissenschaften zu vermitteln.
- Entwicklung aus dem Fraunhofer-Institut für Autonome Intelligente Systeme AIS
- Bislang 12 aktive regionale Zentren
- Neue Partnerschaft von Fraunhofer AIS mit dem Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V.
- Ziel: Roberta® soll für alle Schulen und Bildungseinrichtungen verfügbar sein

ZV-A3/ Mai 06

Gender Mainstreaming in der Fraunhofer Personalstrategie

Leitbild

Fraunhofer **verwirklicht Chancengleichheit von Männern und Frauen** und **unterstützt** Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

Bei Fraunhofer setzen sich Teams möglichst ausgewogen zusammen. Fh **nutzt** daher **das kreative Potenzial beider Geschlechter**, verschiedener Altersstufen, Kulturen und Fachrichtungen und **erhöht dadurch die Qualität der Ergebnisse**.

Strategie

Fraunhofer strebt **eine Spitzenposition als attraktiver Arbeitgeber** für Absolventinnen und Absolventen an.

Fraunhofer möchte stetig die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern - nicht zuletzt im Interesse überzeugender Leistung

Fraunhofer **fördert aktiv die Karrieren von Frauen und hilft** damit **Familie und Beruf zu vereinbaren**.

...




»Pakt für Forschung und Innovation«

Erklärung der Fraunhofer-Gesellschaft

Anforderungen

Weiterentwicklung
strukturierter
**Promotions- und
Nachwuchsförderung,**
verstärkte **Förderung von
Frauen** in Wissenschaft
und Forschung



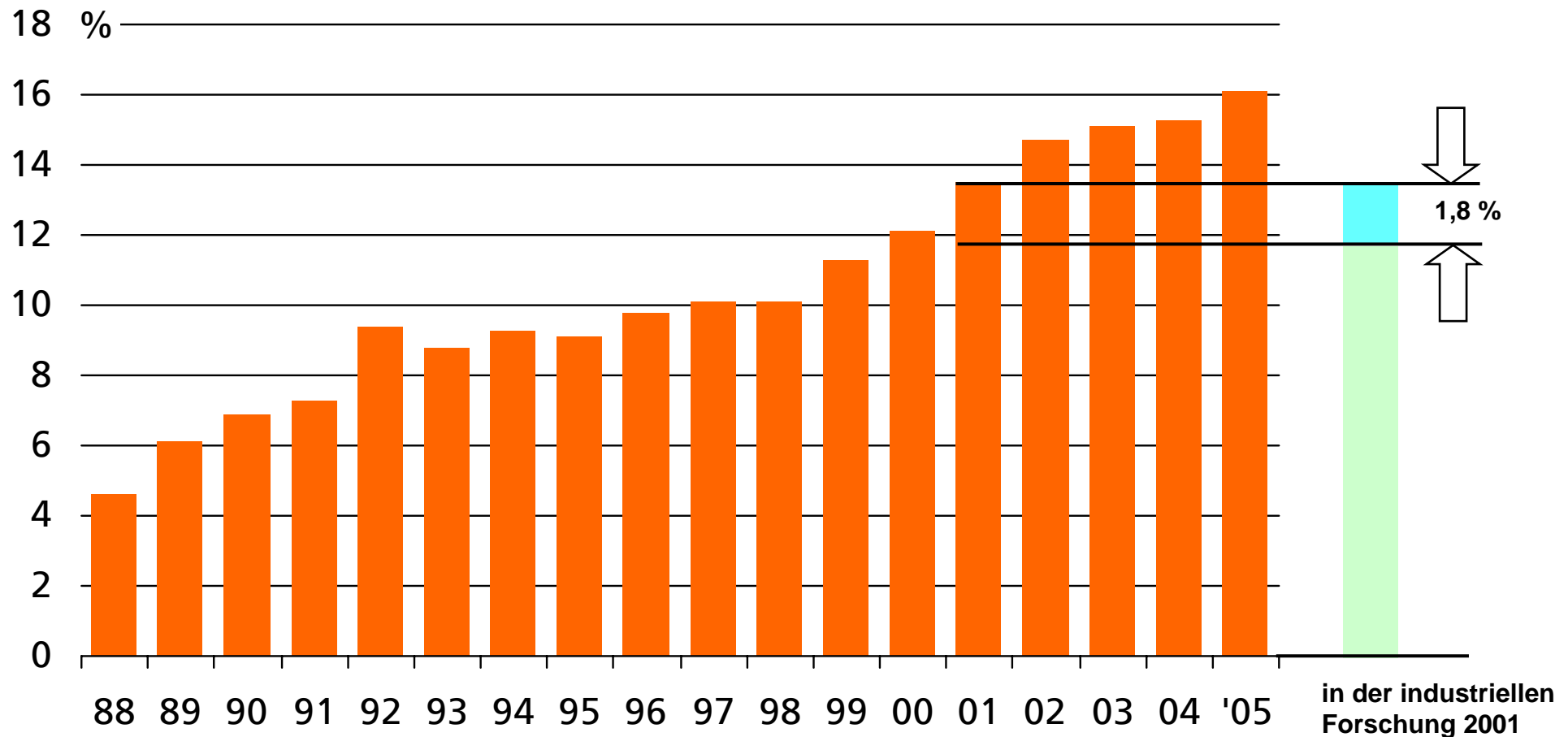
Maßnahmen

- Förderung junger Wissenschaftler durch frühzeitige hohe Eigenständigkeit und unmittelbare Einbindung in Industrieprojekte
- Ferienakademie »Fraunhofer-Talente« für hochbegabte Schülerinnen und Schüler
- weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Wissenschaftlern und Führungskräften
- Fraunhofer Technology Academy für Praktiker aus der Wirtschaft

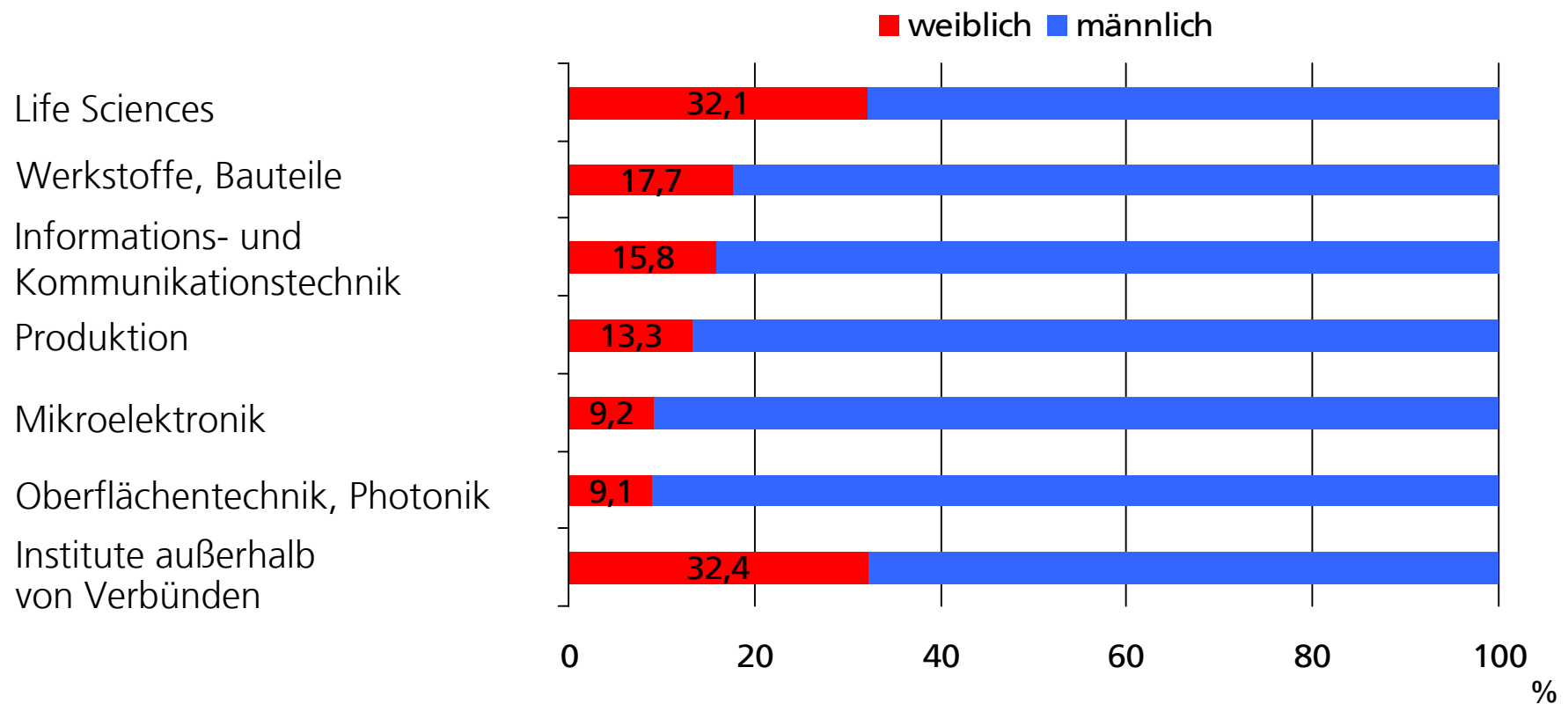
ZV-A2/ Okt 04

Fraunhofer konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen stetig steigern - und liegt über einer externen benchmark

Anteil Wissenschaftlerinnen 1988 - 2005



Das wissenschaftliche Personal in den Institutsverbänden 2005

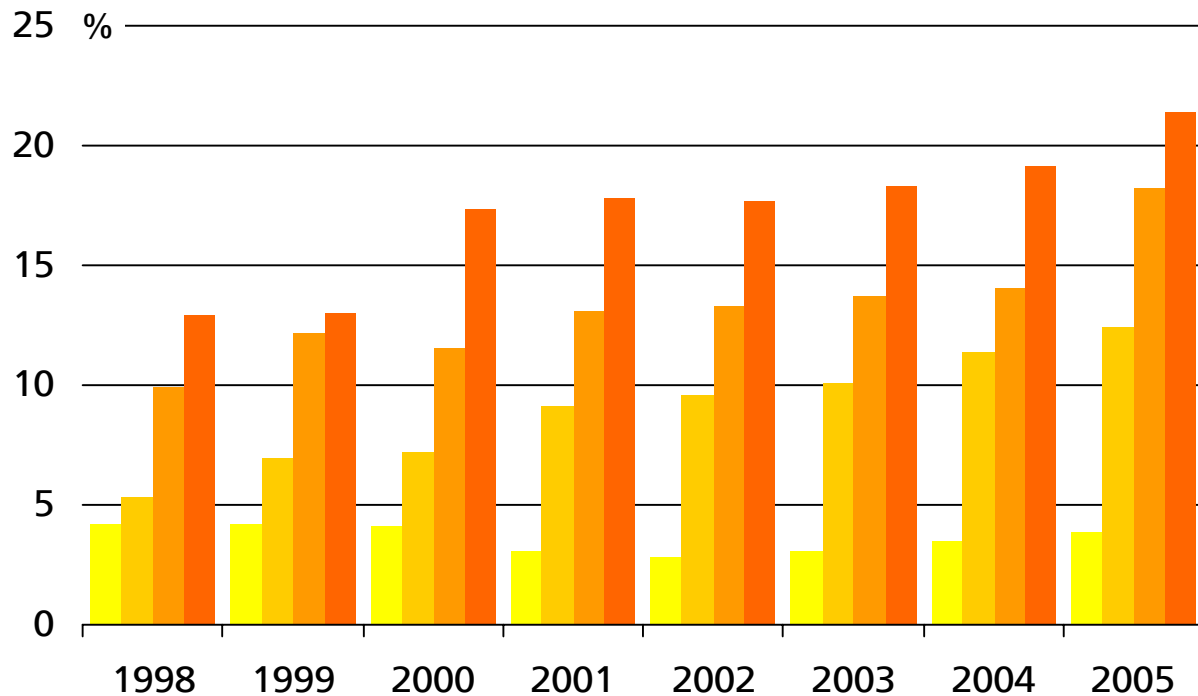


ZV-A3 / Mai 2006

Der Anteil an Wissenschaftlerinnen hat im Ganzen zugenommen

Frauenanteil nach BAT-Gruppen in der Fraunhofer-Gesellschaft (in %) - ab 2005 Entgeltgruppen TVÖD

- BAT I
- BAT Ia
- BAT Ib
- BAT IIa



ZV-B2 Thieme-Dotzler/ Jan 05

Fraunhofer unterstützt aktiv die Karrieren der Frauen

Personalpolitische Maßnahmen gemeinsam mit externen Partnern



- **Cross-Mentoring München**

- Fraunhofer geht 2006 in die sechste Runde. Prominente Mentoren begleiten das Programm.

- **Mentoring-Programm TANDEM...plus**

- Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen in Kooperation mit der RWTH Aachen und der Uni Karlsruhe. Auftaktveranstaltung im April 2005 mit 5 Fraunhofer-Wissenschaftlerinnen.

- **European Women's Management Development Network**

- Fraunhofer als institutionelles Mitglied beim EWMD dabei



Fraunhofer fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter

Personalpolitische Maßnahmen Fraunhofer interne



■ Flexibilität über das Gesetz hinaus:

- Elternzeit incl. Sonderurlaub bis zu 5 Jahre
- Großzügige Zeitarbeitskonten
- Möglichkeit zum Heimarbeitsplatz

=> **Laut Fraunhofer-MAB sind 86% der Befragten mit ihrer Arbeitszeitregelung hoch zufrieden**

■ Fraunhofer Kinderbetreuungsangebote in

Stuttgart, Birlinghoven, Karlsruhe, Erlangen, Kaiserslautern, München, Freiburg, Aachen



Personalpolitische Strategie findet Anerkennung im Außenraum

Auszeichnung »HR-Profile 2003« (FAZ und access): In zwei der drei Kategorien ist die Fraunhofer-Gesellschaft unter den besten Drei.

Great Job

herausfordernde
Aufgaben

Technischer Bereich

1. Fraunhofer-Gesellschaft
2. DaimlerChrysler
3. Max-Planck-Gesellschaft

IT-Bereich

1. SAP
2. Fraunhofer-Gesellschaft
3. Boston Consulting Group

Great Balance

Ausgleich
zwischen Berufs-
und Privatleben

Technischer Bereich

1. Fraunhofer-Gesellschaft
2. Max-Planck-Gesellschaft
3. BMW Group

IT-Bereich

1. SAP
2. SUSE Linux
3. Fraunhofer-Gesellschaft

TOTAL-E-QUALITY Prädikat für das Fraunhofer IAO



Audit Beruf & Familie® (Hertiestiftung) für das Fraunhofer IME





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!!!!!!!



Fraunhofer
Gesellschaft