



# Chancengleichheit und Gleichstellung bei Volkswagen

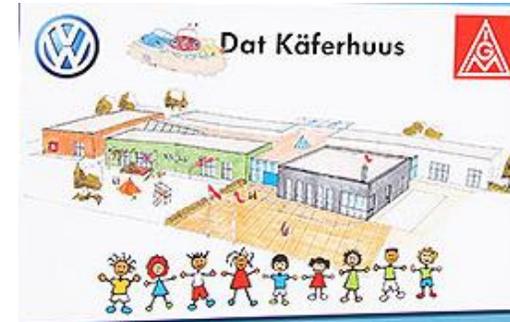
Gabriele Trittel

Betriebsrätinentag der IGMetall, Bezirk BaWü am 18. Juli 2018

Frauen in den betriebspolitischen Fokus!



# Entwicklung Frauenförderung bei Volkswagen



# Unsere Ziele & Handlungsfelder

## CHANCENGLEICHHEIT

Den Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen

- 1. Gewinnung weiblicher Beschäftigter**
  - Weibliche Auszubildende
  - Hochschulabsolventinnen
  - Einstellquote
- 2. Entwicklung weiblicher Beschäftigter**
  - Facharbeit/ Meisterschaft
  - Management
  - Betriebsrat
- 3. Zielvereinbarungen**
  - Standardberichterstattung
  - Bonusrelevanz
  - „Leerer Stuhl“ bei Berufungen

## GLEICHSTELLUNG

Hindernisse, die Frauen innerhalb von Organisation und Prozessen benachteiligen können, abzubauen

- 1. Entgeltportrait**
  - Verteilung von Frauenanteilen und deren gehaltlichen Auswirkungen
- 2. An Lebensphasen angepasste Karrieren ermöglichen**
  - Arbeitszeit- und Arbeitsort-Flexibilität (BV Mobiles Arbeiten)

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern sowie die Ausrichtung einer familienbewussten Personalpolitik deutlich weiterzuentwickeln

- 1. Betreuung**

Betriebsnahe Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsnotruf, Kinderferienbetreuung
- 2. Familienfreundliche Unternehmenskultur**

Seminare, Familienportal, Veranstaltungsreihen
- 3. Schichtarbeit**

Forschungsprojekt
- 4. Qualifizierter Wiedereinstieg**

Informationsveranstaltung vor dem Wiedereinstieg, Seminare, Elternzeittreffen

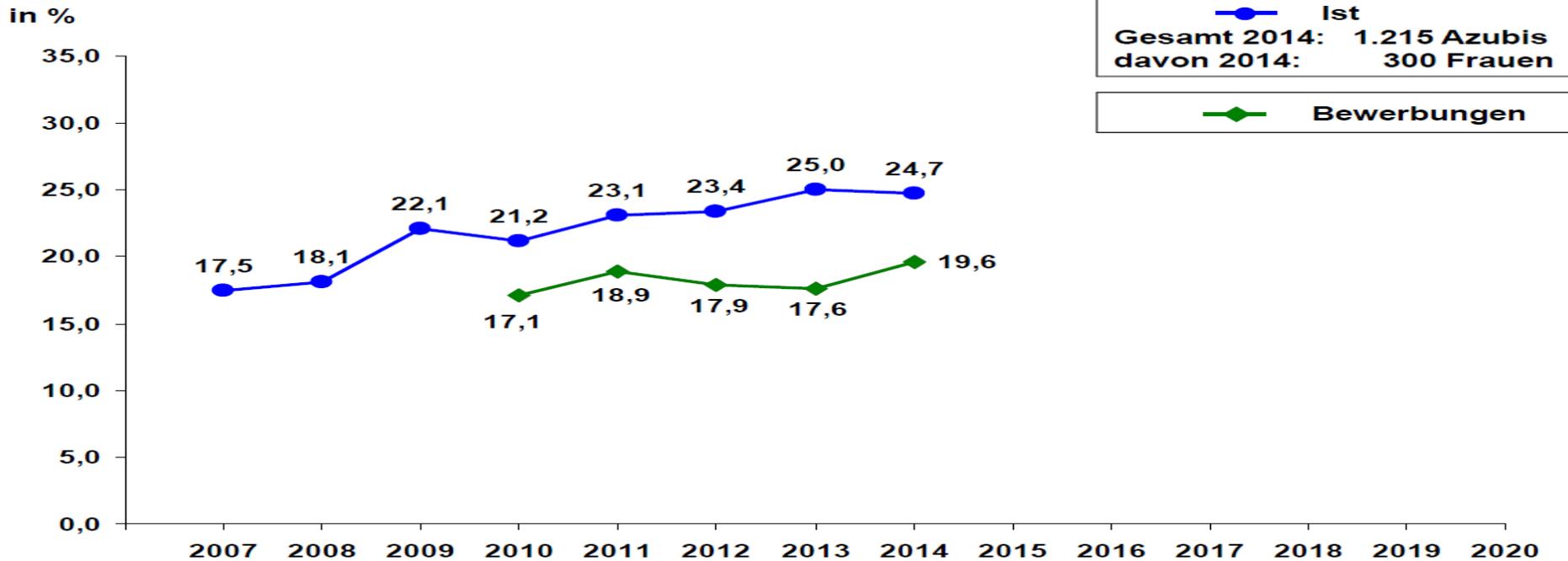
# Unsere Ausgangslage (Zahlen, Daten, Fakten)

## Gewinnung weiblicher Talente

Gesellschaftliche Rollenbilder fördern eine **stereotype Berufswahl**.

Daher gibt es hohe Zahlen männlicher Bewerber und geringe Zahlen weiblicher Bewerberinnen.

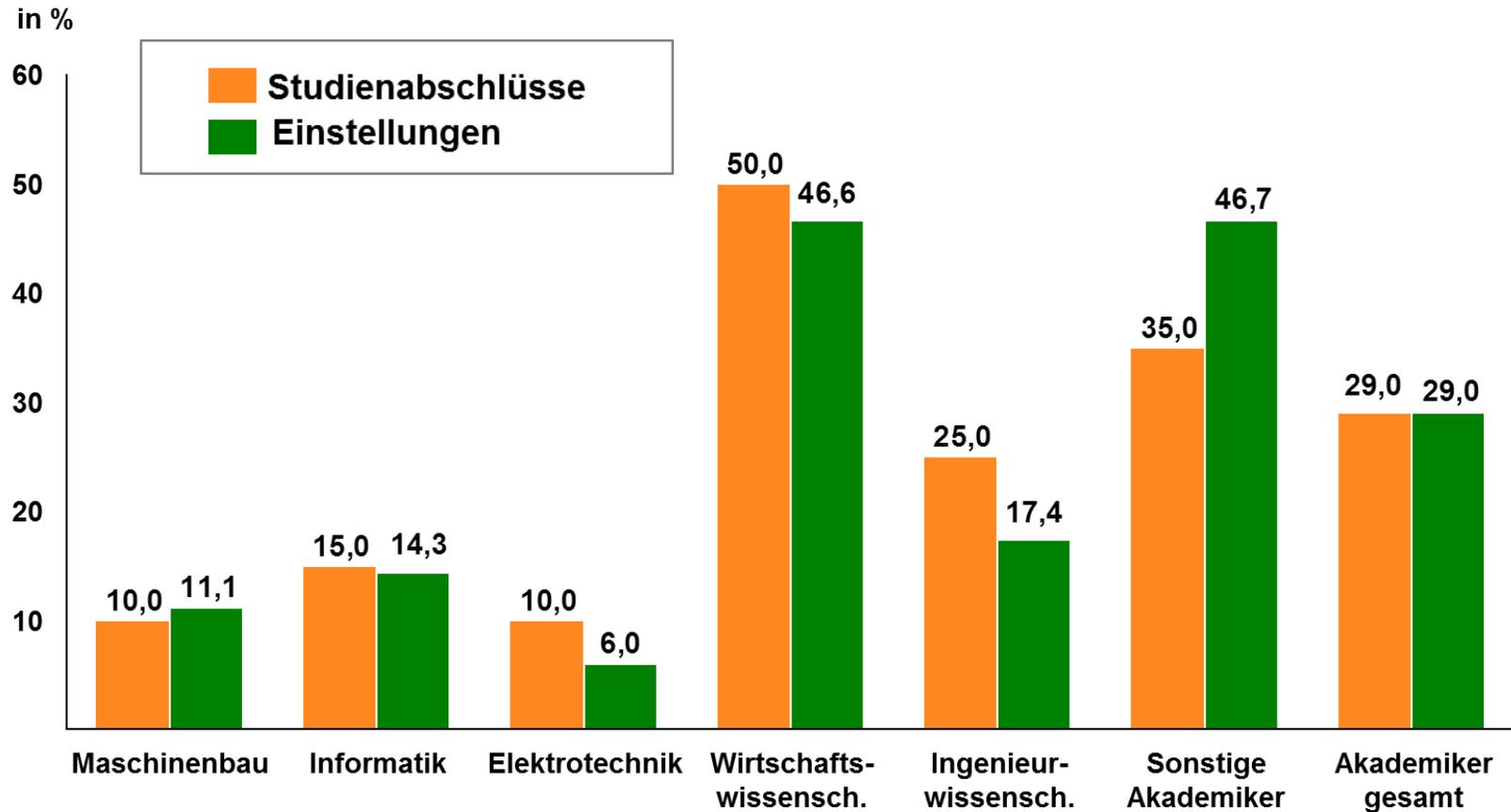
## Anteil Einstellungen gewerblich-techn. Ausbildung\*, VW AG



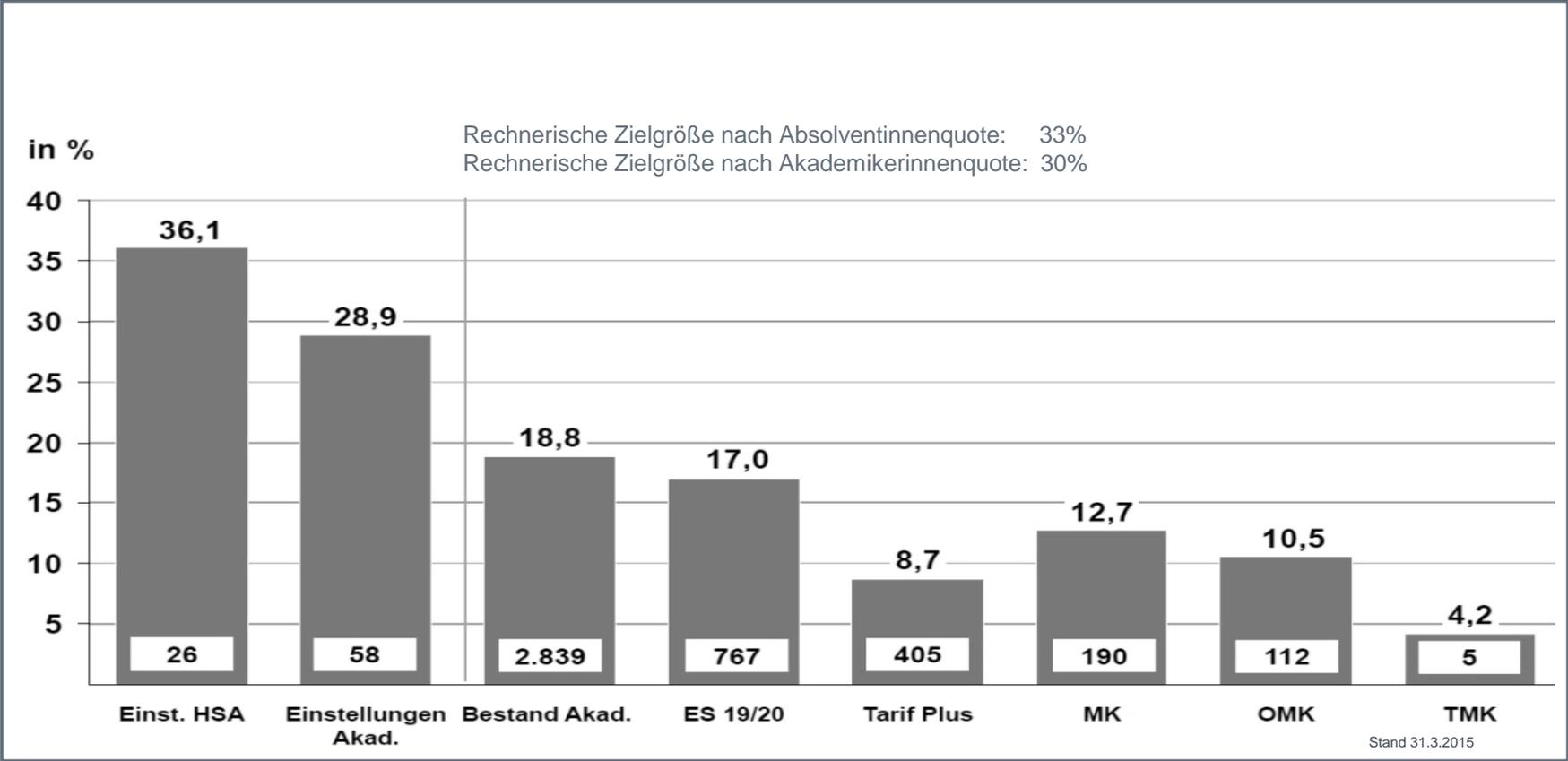
# Unsere Ausgangslage (Zahlen, Daten, Fakten)

## Einstellsystematik Hochschulabsolventen

Grundlage: Zahlen des Statistischen Bundesamtes, hier die vorjährige Abschlussquote der Frauen im relevanten Studienfach.



# Unsere Ausgangslage (Zahlen, Daten, Fakten)



Die Entwicklung von Frauen findet nicht in gleichem Maße statt wie bei Männern.

# Gleichstellung: Kommissionssitzung vom 15. Juli 2015

## PRÄMISSEN:

- Die Einstellungen von Akademikerinnen entspricht der Absolventinnenquote der für uns relevanten Studiengängen von derzeit 30%.
- Die Berufung ins Management (MK) erfolgt nach **durchschnittlich 10 Jahren nach Einstellung**, nach durchschnittlich **weiteren 5 Jahren** erfolgt die Berufung in das obere Management (OMK).
- Die Einstellquote von 30% wurde **erstmalig 2011** erreicht. Demzufolge wird ab **2021** die Einstellquote von 30% bei der MK-Berufung wirksam, ab **2026** bei der OMK-Berufung.

## ERGEBNISSE:

### Definition der Ebenen („2 oberste Führungsebenen“)

Ebene 1: TMK + OMK  
Ebene 2: MK

### Festlegung der Zielgrößen Frauenanteile im Management mit Zieldatum 31.12.2016

	2011	2016	2021
Ebene 1: MV/TMK + OMK	7,7% (92)	<b>9,8% (152)</b>	11,8% (221)
Ebene 2: MK	10,6% (162)	<b>13,3% (258)</b>	16,0% (352)



### Festlegung der Berufungsquoten

	2011	+ 15 Jahre	2021	+ 10 Jahre	2026
OMK Berufung	11,7%				<b>30%</b>
MK Berufung	17,6%		<b>30%</b>		

# Unsere Ziele & Handlungsfelder

## CHANCENGLEICHHEIT

Den Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen

- 1. Gewinnung weiblicher Beschäftigter**
  - Weibliche Auszubildende
  - Hochschulabsolventinnen
  - Einstellquote
- 2. Entwicklung weiblicher Beschäftigter**
  - Facharbeit/ Meisterschaft
  - Management
  - Betriebsrat
- 3. Zielvereinbarungen**
  - Standardberichterstattung
  - Bonusrelevanz
  - „Leerer Stuhl“ bei Berufungen

## GLEICHSTELLUNG

Hindernisse, die Frauen innerhalb von Organisation und Prozessen benachteiligen können, abzubauen

- 1. Entgeltportrait**
  - Verteilung von Frauenanteilen und deren gehaltlichen Auswirkungen
- 2. An Lebensphasen angepasste Karrieren ermöglichen**
  - Arbeitszeit- und Arbeitsort-Flexibilität (BV Mobiles Arbeiten)

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern sowie die Ausrichtung einer familienbewussten Personalpolitik deutlich weiterzuentwickeln

- 1. Betreuung**

Betriebsnahe Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsnotruf, Kinderferienbetreuung
- 2. Familienfreundliche Unternehmenskultur**

Seminare, Familienportal, Veranstaltungsreihen
- 3. Schichtarbeit**

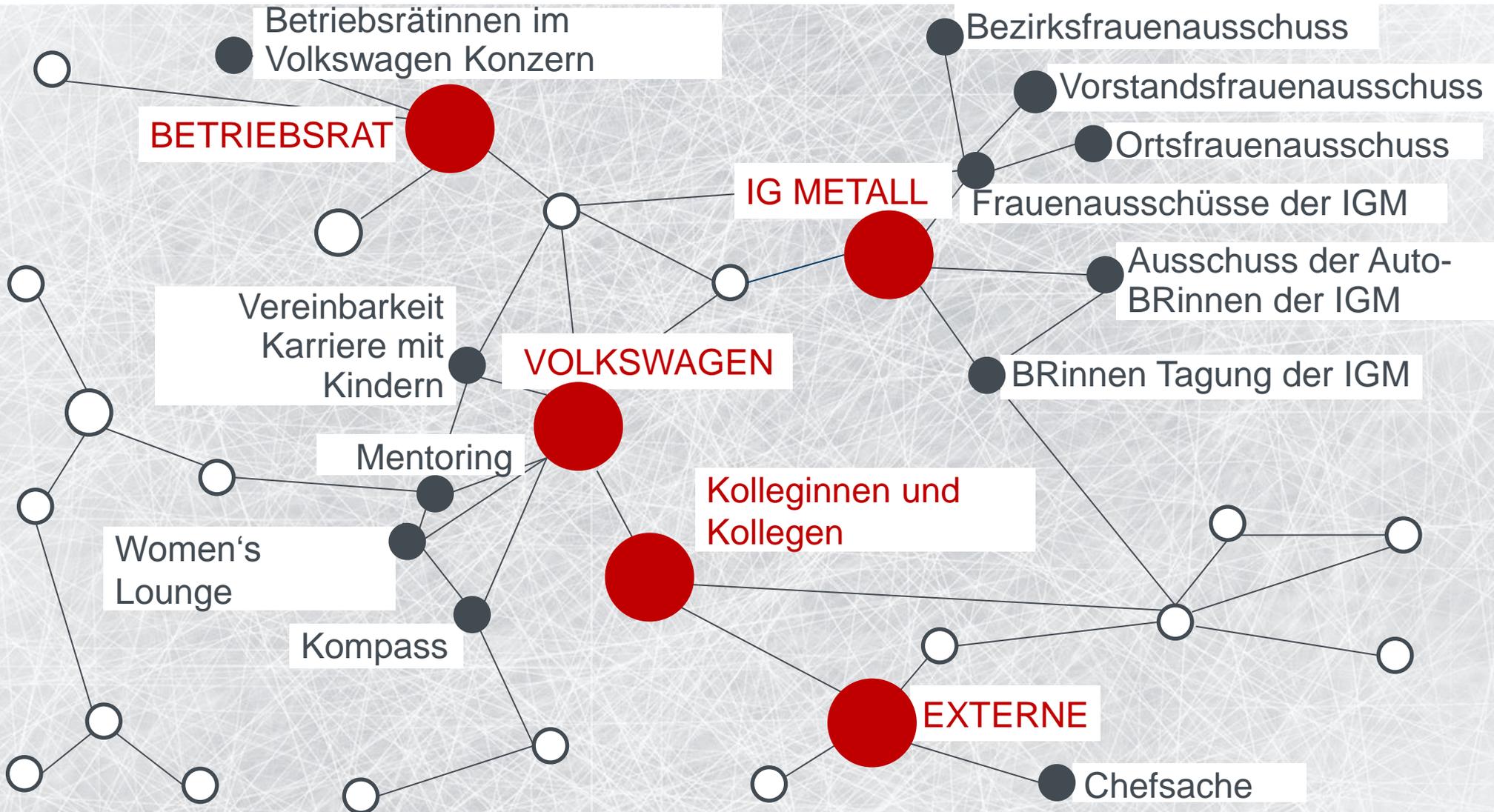
Forschungsprojekt
- 4. Qualifizierter Wiedereinstieg**

Informationsveranstaltung vor dem Wiedereinstieg, Seminare, Elternzeittreffen

# Wie wir arbeiten



# Unsere Netzwerke



# Erfolgsfaktoren: Gleichstellung für Chancengleichheit

1.

## ZIELE

Zahlen, Daten, Fakten  
analysieren und aufbereiten



2.

## AUSSCHÜSSE

Auf unterschiedlichen Ebenen um  
Maßnahmen zu entwickeln und zu  
evaluieren



3.

## NETZWERKE

Gleichstellungspolitik zum Gesamtauftrag  
des Unternehmens machen

