



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Giesecke & Devrient GmbH

Standort München

Prinzregentenstraße 159, 81677 München

2004

Die Giesecke & Devrient GmbH (G & D), Standort München, wurde mit dem Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® ausgezeichnet.

G & D ist ein internationaler Technologiekonzern mit Tochterunternehmen und Joint Ventures in der ganzen Welt. 1852 in Leipzig gegründet, spezialisierte sich G & D rasch auf den Banknotendruck. Neben der Herstellung und Bearbeitung von Banknoten bildet heute der Chipkartenbereich das zweite Standbein des Konzerns. G & D ist Technologieführer bei Smart Cards und Lösungsanbieter u. a. für Telekommunikation, elektronischer Zahlungsverkehr, Identifizierung. Das Unternehmen beschäftigt weltweit rund 6.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftet einen Gesamtumsatz von mehr als 1 Mrd. Euro.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren am Standort München 2.063 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 353 gewerblich und 1.710 angestellt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 25 Prozent, teilzeitbeschäftigt waren 3 Prozent.

Ziel der Auditierung

Bei G & D fehlte bisher ein ganzheitliches Konzept für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Auditierung hilft, in Zukunft die Maßnahmen und Projekte zum Thema fokussierter angehen zu können und unterstützt den Nachhaltigkeitsprozess.

Vorhandene Maßnahmen

- Flexible Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung im Rahmen des Gleitzeitmodells
- Zahlreiche feste und flexible Teilzeitmodelle
- Umfassende Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement
- Vielfältiges Weiterbildungsangebot
- Systematisches Personalentwicklungskonzept
- Breites Betriebssportangebot zur gesunden Lebensführung

Zukünftige Maßnahmen

- Gezielte interne Kommunikation über familienbewusste Maßnahmen
- Führungskräfte für die »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« sensibilisieren und das Thema in Führungsschulungen aufnehmen
- Akzeptanzprobleme gegenüber Teilzeit aufgreifen und reduzieren
- »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« in jährliche Zielvereinbarungsgespräche einbauen
- Bei Auswahl von Führungskräften verstärkt auf soziale Kompetenz achten
- Familienorientierung als neuen Fragenkomplex in die Mitarbeiterbefragung integrieren
- Aktive Wiedereingliederung nach Berufspausen unterstützen
- Klärung des Bedarfs an Serviceleistungen