

München, 16. März 2009

Siemens wird die Vielfalt im Management weltweit systematisch ausbauen

Siemens wird die Vielfalt im Management, Diversity genannt, stärker fördern und hat sie daher zu einem festen Bestandteil seiner Unternehmensstrategie gemacht. „Internationalität ist eine unserer großen Stärken. Siemens verfügt rund um den Erdball über einen riesigen Talentpool. Diesen Wettbewerbsvorteil werden wir konsequent weiterentwickeln“, so Siemens-Chef Peter Löscher. Um jeweils den besten Kandidaten oder die beste Kandidatin für eine Position zu finden, setzt das Unternehmen insbesondere auf die weltweite Identifizierung und Förderung von Leistungsträgern. Internationale Netzwerke sollen dabei die Sichtbarkeit dieser Talente über Ländergrenzen hinweg erhöhen. „Bis 2011 werden wir die Vielfalt innerhalb unserer Führungsmannschaft weltweit systematisch ausbauen“, sagte Jill Lee, Chief Diversity Officer bei Siemens. Ferner werden eigens benannte Diversity-Botschafter diesen Ansatz stärker in die Unternehmenskultur hineintragen.

„Gerade angesichts von Fachkräftemangel und demographischem Wandel ist Diversity eine Grundvoraussetzung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens“, so Lee. Für Unternehmen wird das Angebot an qualifizierten Fach- und Führungskräften in Industriestaaten immer knapper. Mit der Verankerung von Diversity als wichtigem Bestandteil der Unternehmensstrategie steuert Siemens dieser Entwicklung bewusst entgegen. Ziel ist es, jede Position im Unternehmen mit dem geeignetsten Mitarbeiter zu besetzen – unabhängig von Faktoren wie Nationalität, Alter, Geschlecht, Herkunft oder Religion.

Siemens ist mit 430.000 Mitarbeitern in 190 Ländern aktiv. In den zehn größten regionalen Märkten des Unternehmens arbeiten heute schon Mitarbeiter aus über 140 Ländern. Diese Vielfalt soll sich künftig auch stärker in den Managementfunktionen wiederfinden. Das Unternehmen beschäftigt rund zwei Drittel seiner Belegschaft außerhalb Deutschlands. Gleichzeitig sind nur 30 Prozent der Stellen in der oberen Führungsmannschaft international besetzt. „Das passt nicht zusammen und das werden wir in den kommenden Jahren ändern. Siemens soll zu einem Vorreiter in Sachen Vielfalt werden. Wir wollen ein Umfeld schaffen, das es jedem Talent rund um den Globus ermöglicht, Schlüsselfunktionen im Konzern zu erreichen“, sagte Lee.

1 / 2

Deshalb fördert Siemens weltweit Leistungsträger im Besonderen. Mit der Diversity-Initiative soll der Facettenreichtum der verschiedenen Talente, die heute schon im Unternehmen arbeiten, stärker über Ländergrenzen hinweg sichtbar werden. Auch die Förderung von interdisziplinären Karrieren zwischen verschiedenen operativen Geschäftseinheiten will Siemens weiter vorantreiben und setzt auch hier auf den Auf- und Ausbau sektorenübergreifender, internationaler Netzwerke.

Das erste internationale Netzwerk startet unter dem Namen „Global Leadership Organization of Women“ (GLOW) am 19. März. Darin werden sich Frauen in Führungspositionen dafür einsetzen, jüngere Kandidatinnen zu fördern und ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg sichtbarer zu machen. In den vergangenen Jahren ist der Frauenanteil im Management bei Siemens zwar kontinuierlich gestiegen: Mit rund 14 Prozent im Geschäftsjahr 2008 ist er fast doppelt so hoch wie noch 2002. Im Topmanagement sind allerdings nur sieben Prozent Frauen. Ein zweites Netzwerk soll Nachwuchskräfte aus den wachstumsstarken BRIC-Ländern Brasilien, China, Indien und Russland zusammenbringen. Parallel dazu werden 100 Mitarbeiter als Botschafter neben ihren regulären Aufgaben daran arbeiten, das Bewusstsein für Diversity stärker in die Unternehmenskultur hineintragen. Ein zusätzlicher Schwerpunkt ist die gezielte Förderung eines generationenübergreifenden Dialogs, um kollektives Wissen auf breiter Basis zu erhalten.

Mit der Förderung von mehr Vielfalt im Unternehmen will Siemens nicht nur den Ansprüchen und Bedürfnissen seiner mehr als zwei Millionen Kunden besser gerecht werden, mit denen das Unternehmen täglich in Kontakt steht. Vielfalt ist darüber hinaus ein wichtiges Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und damit die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern. Je vielfältiger die Belegschaft, desto mehr Perspektiven, Kompetenzen, Denkweisen und Impulse kommen zusammen. Heterogene Gruppen sind bei der Lösung komplexer Aufgaben kreativer, innovativer und erfolgreicher als homogene Gruppen. Auch erhöht mehr Vielfalt die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber deutlich.

Weitere Informationen unter folgendem Link: www.siemens.com/pressegespraech

Die **Siemens AG** (Berlin und München) ist ein weltweit führendes Unternehmen der Elektronik und Elektrotechnik. Der Konzern ist auf den Gebieten Industrie und Energie sowie im Gesundheitssektor tätig. Rund 430.000 Mitarbeiter (fortgeführte Aktivitäten) entwickeln und fertigen Produkte, projektieren und erstellen Systeme und Anlagen und bieten maßgeschneiderte Lösungen an. Siemens steht seit über 160 Jahren für technische Leistungsfähigkeit, Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Internationalität. Im Geschäftsjahr 2008 erzielte das Unternehmen nach IFRS einen Umsatz von 77,3 Mrd. EUR und einen Gewinn nach Steuern von 5,9 Mrd. EUR. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.siemens.com.

2 / 2