

Dornier Group – Strategie und Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter

Als international agierende Unternehmensgruppe mit Beratungs- und Planungsleistungen im Infrastrukturbereich tragen wir eine soziale Verantwortung. Sowohl unsere Beratungsleistungen als auch unsere interne Organisation berücksichtigen die Werte der Inklusion und Diversität. Wir möchten eine inspirierende Arbeitsumgebung in allen Gesellschaften der Gruppe schaffen, in der alle Mitarbeitenden sich gleichberechtigt einbringen und weiterentwickeln können. Wir fördern aktiv die Gleichberechtigung der Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht oder Herkunft, denn die Einbindung unterschiedlicher Perspektiven stellt oftmals ein wesentliches Qualitätsmerkmal unserer Beratungsprojekte dar.

Im Rahmen der Erstellung und Implementierung unseres Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter haben wir schon Folgendes erreicht:

1. Organisationsstruktur:

Für die Unternehmen der Gruppe wurde bereits eine zentrale Beschwerdestelle eingerichtet sowie eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung gegründet. Diese Arbeitsgruppe stimmt sich in regelmäßig stattfindenden Sitzungen zu den aktuellen Entwicklungen ab und definiert neue Handlungsfelder.

2. Geschlechtergerechtigkeit in Führung und Entscheidungsfindung:

Auf Grundlage einer Analyse der geschlechterspezifischen Lohn- und Beförderungsunterschiede aus 2021 wurden die Beförderungs- und Gehaltsstufen im vergangenen Jahr transparenter gestaltet.

3. Geschlechtergerechtigkeit im Einstellungsprozess und bei den Karrieremöglichkeiten:

Im Einstellungsprozess wird großer Wert auf Geschlechtergerechtigkeit gelegt. Sowohl bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber als auch im gesamten Bewerbungsprozess spielt die geschlechtliche Identifikation eines Menschen keine Rolle. Entsprechend achten wir bei der Kommunikation auf eine genderneutrale Sprache und auch die Unternehmenswebsite wird seit 2022 sukzessive dahingehend angepasst.

4. Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung:

In 2021 ist die Unternehmensrichtlinie zur Kommunikation von Null-Toleranz bei sexueller Belästigung oder anderweitig diskriminierendem Verhalten aktualisiert worden. Derzeit wird Informationsmaterial zur Vermeidung von internalisiertem oder strukturellem Sexismus und geschlechtsbezogener Verzerrungseffekte (Stereotypen und Vorurteile) für alle Mitarbeitenden vorbereitet.

5. Frauenanteil unter der Führungskräften:

In den deutschen Unternehmen der Unternehmensgruppe liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bereits bei 24 Prozent. Wir arbeiten bewusst weiter daran, Frauen auf dem Karriereweg zu fördern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen konsequent weiter auszubauen – sowohl bei den deutschen Unternehmen, als auch bei den angeschlossenen Unternehmen im Ausland.

6. Einklang von Arbeits- und Privatleben:

Zeitgemäße Arbeitsmodelle (wie zum Beispiel mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten) und eine hochwertige IT-Infrastruktur, ermöglichen bei Dornier auch und gerade jungen Eltern den Arbeitsalltag mit familiären Anforderungen in Einklang zu bringen.


In naher Zukunft werden wir eine Analyse zur Gleichbehandlung durchführen, um weitere Handlungsfelder aufzudecken und Indikatoren für ein Monitoring zu etablieren. Wir wollen frei von Stereotypen und Vorurteilen kommunizieren und entwickeln unsere Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern ständig weiter.

Die Geschäftsführung der Dornier Group GmbH unterstützt diese Maßnahmen und lässt sich von dem Projektteam regelmäßig über die Fortschritte unterrichten.

Dornier Group GmbH



Dr. Ralf Gengen
(CEO)



Patrick Pascal Rauh
(CFO)