

BMW AG München

Ausgezeichnet mit dem Bayerischen Frauenförderpreis¹:

- Erster Preis für gute Ideen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der betrieblichen Praxis (2000)

Besonders anerkannt wurden:

- Die Funktion als Wegbereiter für Individualität und Flexibilität in der Arbeitswelt
- Die konsequente Umsetzung einer Vielfalt von Programmen
- Die intensive Förderung von neuen Arbeitsformen, wie Telearbeit

Tätigkeitsfelder:	Automobilindustrie
Wirtschaftsbereich:	Industrie
Beschäftigtenzahl:	65.591 davon Frauen: 8600 = 13,1%
Teilzeitbeschäftigte:	2753 davon Frauen: 2112 = 76,7%
Beschäftigte mit Telearbeit:	600 davon Frauen: 150 = 25%
Beschäftigte mit Führungsaufgaben:	6944 davon Frauen: 277 = 3,9%
Geschäftsleitung:	-davon Frauen: - = -%
Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis:	502 davon Frauen: 278 = 55,3%

Vision & Empowerment Lebens- und Arbeitswelten der Zukunft

Die BMW Group ist weltweit einer der führenden Hersteller technisch anspruchsvoller und individueller Automobile, Motorräder, Motoren und Komponenten. Im Mittelpunkt stehen aber nicht Technik, Systeme oder Strukturen, sondern die Menschen. BMW ist ein Unternehmen mit Marken, deren Autos und Motorräder faszinieren, weil sie über die reine Mobilität hinaus die Menschen bewegen. Die Zukunft des Automobils aktiv mitzugestalten heißt, interdisziplinär zusammenarbeiten – über Länder und Kontinente hinweg.

Als Global Player verfügt die BMW Group weltweit über zahlreiche Vertriebs- und Tochtergesellschaften und nimmt eine führende Rolle im Automobil-Markt ein. BMW wäre das alles nicht, ohne das Können und Engagement seiner Mitarbeiter. Die Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung arbeiten mit modernsten Methoden und Techno-

logien, um gute Ideen systematisch in wirkliche Innovationen für Automobil und Verkehr umzusetzen.

Wissen ist eine Kernkompetenz für die persönliche und berufliche Entwicklung. Für ein Unternehmen im globalen Wettbewerb ist es heute von strategischer Bedeutung, das Know-how der Mitarbeiter effizient einzusetzen. Die Mitarbeiter sind das herausragende Merkmal erfolgreicher Unternehmen. Die zukunftsorientierte Personalpolitik bei BMW leistet durch mitarbeiter- und familienorientierte Programme Ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Angebote und Leistungen zum Thema „Arbeitsformen der Zukunft für Frauen und Männer“

Die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitinitiativen“ (1997):

Hier sollen Möglichkeiten geschaffen werden, persönliche, familiäre und betriebliche Interessen besser miteinander zu verbinden. Im Rahmen dieser Zielsetzung wird Teilzeit in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen gefördert. Individuellen Teilzeitwünschen der Mitarbeiter soll – bei Wahrung der betrieblichen Belange – möglichst entsprochen werden. Außerdem können Beschäftigte, die dem Unternehmen seit mindestens einem Jahr angehören, bei entsprechender Entgeltkürzung einen Freizeitblock (Sabbatical) bis zu sechs Monaten nehmen.

Die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitkonto“ (1996):

Die Einführung des Arbeitszeitkontos soll allen Mitarbeitern eine langfristige Beschäftigung bei BMW sichern. Die Regelung ermöglicht bei schwankender Produktion eine weitgehend gleichmäßige Entwicklung des Personalstandes und eine Ausweitung der zeitlichen Gestaltungsfreiräume der Beschäftigten.

Die Betriebsvereinbarung „Telearbeit“ (1998):

Ziel der Telearbeit ist, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation die Arbeitsqualität und -produktivität zu verbessern, mehr Selbstverantwortung und höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen, ebenso den Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen.

Die Betriebsvereinbarung „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (1992):

Bestandteile der Betriebsvereinbarung sind insbesondere Familienpause: Beschäftigte, die mit Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs oder mit der Ersteinschulung

ihres Kindes aus dem Unternehmen ausscheiden, können unter gewissen Voraussetzungen auf Antrag spätestens 10 Jahre nach der Geburt auf einen freien Arbeitsplatz entsprechend der bisher ausgeübten Tätigkeit wieder eingestellt werden. Während des Erziehungsurlaubs oder der Familienpause bestehen Möglichkeiten von befristeten Beschäftigungen (Krankheits-, Urlaubsvertretung) und von Weiterbildungsmaßnahmen. Flexible Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung bei pflegebedürftigen Familienangehörigen. Vermittlung bedarfsgerechter Kinderbetreuung durch den Familienservice.

Hilfe zur Selbsthilfe bei Kinderbetreuung:

Die Elterninitiative der BMW Strolche e.V. wurde 1992 von interessierten Eltern gegründet, als gemeinnütziger Verein anerkannt und qualifiziert. Der Verein wird finanziell gefördert durch die Stadt München und die BMW AG. Die Kinder werden in altersgemischten Gruppen (1 bis 6 Jahre) ganztags in Werksnähe betreut. Für die Eltern bedeutet dies, dass sie überwiegend in der Nähe arbeiten und ihre Kinder nicht an verschiedenen Orten „einsammeln“ müssen.

Bei der Einführung der o.g. Maßnahmen der Personalpolitik gab es keine nennenswerten Schwierigkeiten, die Erfahrungen sind durchwegs positiv für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen.

¹ Quelle: Dokumentation Frauenförderpreis 2000, Preisträger

