

DIVERSITY IN DER BMW GROUP

GLOBALER FOKUS – LOKALE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Diversity-Strategie der BMW Group hat einen globalen Fokus und wird unter Berücksichtigung lokaler rechtlicher Rahmenbedingungen regional umgesetzt. Eines der Themengebiete umfasst die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern mit weiterführendem Potenzial. In diesem Zusammenhang wurde 2012 ein 100-Tage Business-Coaching Programm global implementiert. Ziel ist es, die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsposition zu fördern und Wege zur Machbarkeit durch kollektives Bewusstsein für Diversity-Einflussfaktoren in der Unternehmenskultur der BMW Group aufzuzeigen.

BMW Group



Rolls-Royce
Motor Cars Limited



ZAHLEN UND FAKTEN BMW GROUP

Branche:	Automobilhersteller
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	105.876
Anteil Frauen in der Belegschaft:	17,3 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	12,9 %
Anteil nicht deutscher Mitarbeiter/-innen in Deutschland	8,5 %
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen:	6 %

(Alle Zahlen Stand 31.12.2012)



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

FÜHRUNGSKRÄFTETRAINING ZUR STÄRKUNG VON DIVERSITY

Die Methode des 100-Tage Business-Coaching umfasst Einzel- und Gruppenarbeit, sowohl in Präsenzveranstaltungen als auch in virtuellen Teammeetings.

2012 haben über 200 Mitarbeiter aus Deutschland, Japan, Malaysia und Singapur teilgenommen, der Frauenanteil lag bei ca. 50 Prozent.

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer des Programms wählt unter Beteiligung der disziplinarischen Führungskraft aus sechs möglichen Bausteinen zwei Bausteine aus, mit denen er/sie sich in den nächsten Monaten aktiv auseinandersetzen möchte:

Baustein 1: Lebensziele und Führungsambitionen

Baustein 2: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Baustein 3: Erfolgreicher Umgang mit unterschiedlichen Kulturen

Baustein 4: Nutzen von Ritualen, Netzwerken und Community

Baustein 5: Innere Bilder und eigenes Verhalten

Baustein 6: Authentische Kommunikation und Auftreten

Im Anschluss daran erfolgt die Auswahl eines geeigneten Coaches, mit dem bei einem ersten Treffen der Ausgangspunkt in Bezug auf die ausgewählten Bausteine besprochen und eine Zielvereinbarung abgeschlossen wird.



Fotos: © BMW Group



UMFASSENDE ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Ziel der BMW Group ist es zudem, bis 2020 einen Frauenanteil von 15 bis 17 Prozent in Führungspositionen zu erreichen. Der Frauenanteil in Führungspositionen der BMW Group hat sich in den Jahren 2010 bis 2012 bereits um 16,2 Prozent erhöht. Den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft konnte das Unternehmen in derselben Zeitspanne um 13,8 Prozent steigern. Um den Frauenanteil nachhaltig weiter zu steigern, betrachtet BMW die Aspekte „Können“, „Wollen“ und „Dürfen“. Konkret arbeitet das Unternehmen deshalb mit Coaching, Mentoring und Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte sowie Personalmanager. In den Nachwuchsprogrammen der BMW Group konnte durch gezielte Rekrutierungsmaßnahmen ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils auf über 35 Prozent erreicht werden.

MÄDCHEN FÜR TECHNIK BEGEISTERN

Neben Maßnahmen zur gleichberechtigten Förderung von Männern und Frauen setzt sich die BMW Group auch gezielt für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen ein. So bietet der Automobilhersteller den „BMW Junior Campus“ an, welcher fest in der BMW Welt integriert ist. Diesen besuchten 2012 in München und Berlin mehr als 25.000 Teilnehmer/-innen. Unter dem Motto „Mobilität und Nachhaltigkeit mit allen Sinnen entdecken“ sollen insbesondere junge Frauen und Mädchen für technische Fragestellungen begeistert werden. In dem Projekt „Girls go Technik“ erhielten dieses Jahr zudem 72 Schülerinnen im BMW-Ausbildungszentrum Dingolfing wahlweise einen Einblick in sechs verschiedene technische Ausbildungen. Durch diese und weitere Maßnahmen ist der Frauenanteil in der BMW-Berufsausbildung im Werk Dingolfing nach Angaben des Unternehmens auf 20 Prozent gestiegen.



DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

DEMOGRAFISCHER WANDEL ALS CHANCE

„Heute für Morgen“ steht als Paradebeispiel für das Thema altersgerechtes Arbeiten. Bereits seit 2004 arbeitet die BMW Group an der Schaffung von Rahmenbedingungen, in denen junge Mitarbeiter gesund älter werden und Ältere ihre Stärken gezielt einbringen können. Die BMW Group vertritt den Ansatz, dass gut geführte gemischte Teams erfolgreicher sind. Das DGFP-Mitgliedsunternehmen fördert Vielfalt daher in allen relevanten Dimensionen. Durch die Mitgliedschaft im Förderverein Charta der Vielfalt e. V. setzt sich die BMW Group auch über die Unternehmensgrenzen hinaus für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren.



FAZIT

- Zur gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern implementierte BMW 2012 global ein 100-Tage Business-Coaching Programm.
- Neben Maßnahmen zur gleichberechtigten Förderung von Männern und Frauen setzt sich die BMW Group auch gezielt für die Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen ein – auch und besonders im technischen Umfeld.
- Ziel der BMW Group ist es zudem, bis 2020 einen Frauenanteil von 15 bis 17 Prozent in Führungspositionen zu erreichen.
- Seit 2004 arbeitet die BMW Group an der Schaffung von Rahmenbedingungen, in denen junge Mitarbeiter gesund älter werden und Ältere ihre Stärken gezielt einbringen können.

KONTAKT

Tassilo Wirth, Global Diversity Manager
vielfalt@bmw.de



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.