

Start - Aus der Praxis

ANDREAS BATZ BMW Group

Andreas Batz leitet seit Herbst 2018 die Konzernpersonalwesen und die Personalstrategie bei der BMW Group. Vielfalt ist das Fundament des Erfolges. Die BMW Group arbeitet stetig an einer Unternehmenskultur, die Toleranz und Einbeziehung fördert und Chancengleichheit bietet.

12.09.2022



Info

LETZER KONZERNPERSONALWESEN
WEISSEN
HR INTERNATIONAL
Andreas Batz

WEBSITE
www.bmwgroup.com/de/hr



Kurzbeschreibung

Andreas Batz leitet seit Herbst 2018 die Konzernpersonalwesen und die Personalstrategie bei der BMW Group. Er kam auf eine mehr als 20-jährige Erfahrung im Personalbereich zurück. Von 2010 bis 2018 arbeitete er sich weltweit für die deutsche Personalmanagement und -politik bei der BMW Group verantwortlich. Davor hatte er seit 2003 verschiedene Experten- und Führungsaufstellungen im Personalbereich bei BMW ein. Seine Karriere startete Andreas Batz 1999 bei der Bundesbank der Deutschen Post AG als Experte für Arbeitsrecht.

Andreas Batz ist verheiratet und studierte an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Regensburg. Der Vater von zwei Kindern lebt mit seiner Familie in der Nähe von Regensburg. In seiner Freizeit geht er gerne joggen oder begleitet seine Kinder auf diverse Sportevents.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2021): 149.746 (Ende 2020)
- Gründungsjahr: 1916
- Angebotsleistung: Die BMW Group ist mit ihren Marken BMW, MINI, Rolls Royce und BMW Motorrad ein weltweit führender Premium-Hersteller von Automobilen und Motorrädern und Anbieter von Premium Finanz- und Mobilitätsdienstleistungen. Das BMW Group Produktionstwerk umfasst 31 Produktions- und Montagebetriebe in 13 Ländern, das Unternehmen verfügt über ein globales Vertriebsnetzwerk mit Vertriebspartnern über 140 Ländern.
- Branche: Automobil
- Umsatz (2021): Der Umsatz im Geschäftsjahr 2021 belief sich auf 148.996 Mrd. €.
- Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt, auf Führungsebene: Weltweit lag der Anteil weiblicher Führungskräfte in der BMW Group per Dezember 2021 bei 17,1%, bei der BMW AG hat sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen von 14,7% im Jahr 2020 auf 16,1% im Jahr 2021 erhöht. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der BMW AG lag damit bei 16,2% (2020), Ende 2020 hatte die BMW Group einen Anteil von weiblichen Beschäftigten von 19,3%.
- Seit 2012 kooperiert die BMW Group erfolgreich mit der Tendence Young Professionals Barometer in Deutschland und konnte damit 2021 zum zehnten Mal die Folge der Spitzenposition für sich entscheiden.

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

Wie beschreiben Sie Ihr Leitbild? Was macht Ihre Strategie aus?

Nach Innovation, nach Neuen und Besseren zu streben, ist Teil in der Unternehmenskultur der BMW Group verankert – im Denken über Kollegen, in der Prozess- und auch im Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen. Unsere Leidenschaft und der Antrieb, die individuelle und nachhaltige MANNIGFALT der Zukunft zu gestalten, macht die Unternehmenskultur so einzigartig. Ihr Tag für Tag-Gedanke auf dem Weg bringt, hat nicht einfach nur einen Beruf – sondern eine Berufung. Die BMW Group fördert eine Kultur, in der Vielfalt als Stärke gesehen und unterschiedlichste geachtet sind. Deshalb leben wir eine Kultur der Wertschätzung und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Hintergrund, sexueller Orientierung oder Behinderung. Die BMW Group fördert Vielfalt und Chancengleichheit durch Maßnahmen beim Recruiting und in der Personalentwicklung. Ein starkes Vergütung ist daher ein Selbstverständliches für uns.

KONZEPT ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

Wie sieht das Konzept zur Entgeltgleichheit und -transparenz in Ihrer Unternehmensstrategie aus?

Wir setzen auf eine Vergütungsstruktur die keine Barriere für Gleichberechtigung darstellt. Unsere Vergütung bezieht auf kompetenzorientierte Einstufungsstufen, eine Regulatorik über Tätigkeits- bzw. Gehaltsfelder in der außerordentlichen Bereich sowie individuelle Leistung und Unternehmenserfolg. Um die Wirksamkeit unserer Vergütungsstrukturen in Bezug auf die Pay-Praktiken Männer und Frauen zu prüfen, haben wir Prozesse etabliert, die das monatliche Entgelt von Männern und Frauen anhand der Kategorien Voll- und Teilzeit sowie Leiharbeiter vergleichen. Im Rahmen der jährlichen Prüfung ergaben sich innerhalb der BMW AG keine signifikanten Abweichungen des Gesamtvergütungssumme zwischen Frauen und Männern. Aktuell werden wir ein Projekt zum Thema Equal Pay Analysis gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen in unsere Equal Pay Analysis mit einer internen und externen unabhängigen Mitteln weiter ausbauen und zu professionellen auf Basis dieses Daten, wie eine effektive, frühzeitige Identifizierung der richtigen Maßnahmen, Neben- und Nebeneffekten Vergütungsstrukturen und Prozentsatz der für uns entscheidende Punkte. Zur Pay ist ein Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt unsere Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit stärkt. Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und Unterstützung für alle fördert.

KINDERN UND JUGENDLICHEN

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung von dem Weg zur Entgeltgleichheit?

Nach wie von jedem Gesellschaftsmitglied bei der Bewusstheit große Rolle. Unser Ziel ist es, uns mehr mit der Förderung, wo Mädchen und Frauen für eine Karriere in der Automobilindustrie arbeiten werden können. Wir verfolgen verschiedene Lösungsansätze: Gezielte Suche, gezielte Personalentwicklung sowie Aktivitäten im Bereich Führung und Mentoring. Darüber hinaus schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, wie z. B. flexible Arbeitszeitschemata, Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und ganztägige Führung.

LESONEN GELERNT

Welche Lehren lassen sich aus anderen Unternehmen auf den Weg geben?

Es braucht die Bereitschaft, das für Pay nicht isoliert zu, sondern ein Teil einer ganzheitlichen Personalpolitik. Zusätzlich müssen die bestehenden Vergütungsstrukturen regelmäßig überprüft und mit Auswertung der Ergebnisse verändert werden. Führungskräfte müssen sensibilisiert werden für mögliche unbewusste Ungleichbehandlungen bei Vergütungsentscheidungen. Und es müssen geschult werden, damit die Mitarbeiter Vergütungsentscheidungen transparent und verständlich erläutern können.

NEHMEN SIE

Beschreiben Sie kurz den Mehrwert von Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen und nennen Sie gegebenenfalls positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Arbeitsklima, die Unternehmenskultur etc.

Um für Talente für uns zu gewinnen und auch langfristig zu binden, ist es unerlässlich die attraktiven Angebote zu sein, die für Ihre Arbeitsbedürfnisse und Entwicklungsbedürfnisse sind. Es werden attraktive Vergütung, die sich in in Teil einer fairen Vergütung ergibt. Neben der Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere vielfältige Belegschaft ist unsere größte Erfolgsgeschichte auf dem Weg zu ein Miteinander der Zukunft.

Drei Fragen an Andreas Batz, Leiter Konzernpersonalwesen und HR International bei der BMW Group

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

Gleichheit bedeutet Entgeltgleichheit für uns eine gleiche Entlohnung in gleichwertigen Funktionen bei gleicher Arbeit, gleicher individueller Leistung sowie Berufstätigkeit. Weiter gelte es die Entgeltgleichheit aber auch die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Das beginnt bei einer fairen Auswahl von Geschlechternetzwerken, ausreichend weiblichen Mitgliedern der Vorstandskörper von Board und Exekutive, sowie einem Arbeitsumfeld, das vorhandene Vielfalt anerkennt, fördert und ausbaut.

Welche Rolle spielt der Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Wie viel Frauen und Männer verdienen, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab: welche Berufe sie wählen, ob und wie lange sie ihre Berufstätigkeit unterbrechen, ob sie Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten, ob sie in Führungspositionen gelangen und nicht zuletzt auf welche Vorurteile oder strukturellen Hindernisse sie stoßen. Deshalb Selbstkontrolle für Entgeltgleichheit ist eine komplexe Verantwortlichkeit und nicht und bedauerlich. Denn kann der Gesetzgeber durch die weitere Ausbau der Berufstätigkeit sowie durch ein modernes und flexibles Arbeitsrecht, die den Bekanntheits von Arbeitsplätzen und Beschäftigten besser integrieren können.

Was müssen sich Ihre Mitarbeiter merken, damit Entgeltgleichheit auch in der Breite umgesetzt wird?

Selbst eine Gleichheitskonzeptionen müssen sich ein vor auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten des, dass Frauen eher in sozialen oder professionellen Dienstleistungen arbeiten, die grundsätzlich schlechter bezahlt werden als vergleichbare technische Berufe. Sie brauchen dafür, das klären und integrierte Bereiche schaffen, wie schon in Kindheit und früher Jugend gelernt. Daher ist es wichtig Klärungsmaßnahmen, Schulen als Sozialisationsinstanz sowie alle am Prozess der Berufswahl beteiligten Institutionen für die Erfüllung von Geschlechterstereotypen zu sensibilisieren. Insbesondere sind dabei beachtet werden, einen Beruf für nach individuellen Interessen und Stärken zu wählen und beruflichen Entwicklungswegen zu hinterfragen.

Darum geht es	Entgelttransparenz	Aus der Praxis	Unternehmensdialoge	Wettbewerb
Entgeltgleichheit fördern	Zweite Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie Umsetzung Die Entgelttransparenzgesetz für Gläubigertransparenz Tabelle One FACT SHEET ENGLISCH	Verdiana GmbH Lindner GmbH Jahrbuch/Equal aktive HRD AG Berliner Ressourcen Alpine Distribution BMW Group Heldinger Druckmaschinen adamo Merck KGaA Beckhoff Automation ethical Beckhoff Systems GmbH Hilberts GmbH & Co. KGaA Tenniscamp GmbH	Unternehmensdialoge zur E3 Entgelttransparenz Beitrag/Beitrag/Beitrag für Pay Netzwerk Gert Eurek Chancengleichheit Zentrale Unternehmensberatung Stützpunkt für Pay	Any German Equal Pay Award 2021 German Equal Pay Award 2022