

Kapitel:

Integration, Förderung und Diversity

Frauenförderung

Ende 2001 waren von insgesamt 33.800 Beschäftigten der Adam Opel AG 2.671 Frauen. Das sind 7,9 Prozent. Bei den Angestellten stehen 1.306 Frauen 8.100 Männern gegenüber. Unter den Lohnempfängern sind 1.365 Frauen und 25.700 Männer. Es gibt insgesamt 524 Teilzeitkräfte, davon sind 482 weiblich.

Ziel der aktuellen Personalpolitik bei Opel ist es, die Vielfalt, die sich in der Struktur der Käufergruppen findet, auch im Unternehmen widerzuspiegeln. Und Frauen spielen eindeutig eine wichtige Rolle, wenn es um die Entscheidung beim Autokauf geht. Außerdem werden Frauen Fähigkeiten zugeschrieben wie Kommunikationsfähigkeit, prozesshaftes, vernetztes Denken, kooperatives Handeln. Kein Unternehmen kann es sich heute im internationalen Wettbewerb leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten – und damit ebenso wenig, Frauen den Weg in die Führungsetagen zu versperren. Diese Erkenntnis hat sich auch bei der Adam Opel AG durchgesetzt. Frauen in Führungspositionen sind deshalb bei Opel auch nicht nur in Bereichen zu finden, die traditionell als weibliche Domänen gelten. Gerade im Internationalen Technischen Entwicklungszentrum (ITEZ) sind Frauen überdurchschnittlich häufig vertreten – dort sind derzeit 151 Ingenieurinnen beschäftigt. Das bedeutet, dass rund 30 Prozent der gesamten weiblichen Belegschaft des ITEZ Ingenieurinnen sind. Der Frauenanteil liegt im ITEZ im Gehaltsempfängerbereich bei insgesamt 14 Prozent. Viele Ingenieurinnen arbeiten hier in der Qualitätssicherung oder der Materialprüfung, als Konstruktions- oder Entwicklungsingenieurinnen. Einige von ihnen übernehmen Führungsaufgaben, etwa Dr. Doris Bernhardt, die als Projektleiterin den Opel Speedster auf den Markt

brachte. Die promovierte Mineralogin übernahm das Renommierprojekt nach einer erfolgreichen Tätigkeit als Werkstoffexpertin in den Zentrallabors der Adam Opel AG.

Seit Dezember 2001 ist Rita Forst, Diplom-Ingenieurin des Maschinenbaus, Mitglied der Geschäftsleitung der Opel Powertrain GmbH, die für die Entwicklung und Fertigung von Motoren und Getrieben bei Opel verantwortlich zeichnet. Und eine der prominentesten Frauen bei Opel überhaupt ist Klaudia Martini, Vorstand Unternehmenskommunikation der Adam Opel AG.

Tag der Berufsausbildung und „Girls‘ Day“

Ein Mittel auf dem Weg zur Frauenförderung setzt noch im Bereich der Schule an: Am Tag der Berufsausbildung besuchten auch in 2001 Mädchen und Jungen der letzten Klassen verschiedener Schultypen die Adam Opel AG in Rüsselsheim. Außerdem werden mit dem in 2002 eingeführten bundesweiten „Girls‘ Day“ Mädchen und junge Frauen bereits früh mit den Möglichkeiten vertraut gemacht, die sich ihnen in technischen Berufen bieten. Vor Ort erfahren die Mädchen dann, wie zum Beispiel der Alltag einer Werkzeugmechanikerin oder Chemie-Ingenieurin aussieht. Über 150 Mädchen der achten Klasse nahmen an diesem so genannten Mädchen-Zukunftstag im April 2002 teil. Mit diesen Aktionen soll der Anteil weiblicher Auszubildender in technischen Berufen von derzeit acht Prozent langfristig gesteigert werden.

Familienservice

Im weiteren Verlauf des Berufslebens gewinnt die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer mehr an Bedeutung. Auch Opel ist hier gefordert, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und hat dafür eine neue Form gefunden, die besonders auf den individuellen Bedarf abgestimmt ist. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können sich bei einem Familienservice über wohnortnahe Möglichkeiten der Kinderbetreuung beraten lassen und den Vermittlungsservice für Kinderfrauen oder Babysitter in Anspruch nehmen. Das Unternehmen übernimmt die Kosten für Beratung und Vermittlung; die laufenden Kosten übernimmt der Arbeitnehmer.

Schwerbehinderten-Gleichstellung

Statistisch gesehen steht die Adam Opel AG mit einer Quote von 6,92 Prozent bei der Beschäftigung Schwerbehinderter an erster Stelle in der deutschen Automobilindustrie. Alleine im Werk Bochum arbeiten 8,9 Prozent, an den Standorten Eisenach 7,1 und in Rüsselsheim 5,8 Prozent schwerbehinderte Arbeitnehmer. Der Branchendurchschnitt liegt bei 5,3 Prozent. Insgesamt gibt es in den deutschen Opel-Werken 2.300 Schwerbehinderte, also Menschen mit einem Behindertengrad von 50 und mehr Prozent. Die Adam Opel AG bekennt sich zum Grundsatz der Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilnahme am Berufsleben und sieht in der Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen bereits seit den frühen 1950er-Jahren nicht nur eine arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtung, sondern einen Teil ihrer Unternehmenskultur. Das findet unter anderem Ausdruck im so genannten Betrieblichen Integrationsbereich. Er bietet seit 1961 die Möglichkeit der Beschäftigung in Fällen, in denen ein Einsatz im bisherigen Arbeitsumfeld nicht weiter möglich ist. Rund 250 Mitarbeiter tragen hier derzeit Wert schöpfend zum Unternehmenserfolg bei: Sie fertigen – überwiegend in Normalschicht und ohne Akkord – beispielsweise Schalthebel oder Anzeigergeräte, die in den Opel-Werken europa- und zum Teil weltweit zum Einsatz kommen. Andere sind mit administrativen Tätigkeiten im Unternehmen betraut.

Wegweisende Betriebsvereinbarung zur Integration

Ein bedeutender Teil der Integration ist die neue „Betriebsvereinbarung zur Integration von schwerbehinderten Menschen und gesundheitlich Beeinträchtigten“ aus 2002. Sie baut die bereits seit 1997 bestehende Integrationsvereinbarung für die Gleichstellung weiter aus. Wesentlicher Bestandteil der neuen Vereinbarung ist die Einrichtung eines geregelten „Integrationsmanagements“ mit dem Ziel, Betroffene nach langer Krankheit oder bei gesundheitlicher Beeinträchtigung möglichst an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Zu dem umfangreichen Maßnahmenkatalog gehört auch die aktive Unterstützung von Langzeit-Erkrankten bei der Rückkehr ins Unternehmen. Wichtiges Ziel der Vereinbarung ist außerdem,

dass Arbeitsprozesse derart gestaltet werden, dass ausreichend Arbeitsplätze im Unternehmen zur Verfügung stehen, die eine behinderungsgerechte Beschäftigung Betroffener ermöglichen. Zudem räumt die Adam Opel AG der Ergonomie einen großen Stellenwert ein: In das neue Werk Rüsselsheim investierte der Automobilhersteller gut 10 Millionen Euro, um durch entsprechende Verbesserungsmaßnahmen Arbeitsplätze zu schaffen, die gesundheitsrelevanten Faktoren berücksichtigen.

Ausländische Mitarbeiter

Toleranz, Chancengleichheit und die respektvolle Zusammenarbeit miteinander haben bei Opel Tradition. Das Unternehmen ist eine international operierende Gesellschaft mit elf europäischen Fertigungsstandorten und Teil des weltweiten Unternehmensverbundes von General Motors. Außerhalb Europas werden Fahrzeuge auf Opel-Basis in Südamerika, Afrika, Asien und Australien hergestellt. Zwei Drittel der Fahrzeuge gehen an Käufer im Ausland. Diese Internationalität spiegelt sich auch in der Belegschaft wider: Bei der Adam Opel AG arbeiten 4.296 ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 50 Nationen. Davon sind 3.997 Lohnempfänger und 299 Angestellte. Allein am Standort Rüsselsheim sind 3.000 ausländische Mitarbeiter tätig, darunter 1.400 Türken 500 Italiener, 400 Marokkaner, 290 Griechen und 160 Spanier.

Integration im Arbeitsalltag

Im Arbeitsalltag und seinem Umfeld ist für Opel Integration eine selbstverständliche Aufgabe. Das Unternehmen bietet seinen ausländischen Mitarbeiter Wohnraum in den Opel-eigenen Wohnheimen an. Darüber hinaus fördert und stellt Opel in Zusammenarbeit mit der Stadt Rüsselsheim auch Wohnraum zur Verfügung. Firmenintern bietet Opel Sprachkurse sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise in Kfz-Technik oder EDV. Zur Integration Jugendlicher arbeitet Opel projektbezogen mit dem Jugendsozialwerk zusammen. Außerdem bietet Opel den Mitarbeitern islamischen Glaubens Gebetsnischen am Arbeitsplatz an, in die sie sich zurückziehen können. Ein weiterer wichtiger Integrationsfaktor am Arbeitsplatz ist die

Teamarbeit in der Fertigung, die Opel in 1991 als erstes Unternehmen in der Branche flächendeckend einführte.

Gegen Rassismus und Diskriminierung

Seit 2001 engagiert sich Opel in ganz besonderer Weise für seine ausländischen Mitarbeiter: Eine in der Automobilindustrie einzigartige Betriebsvereinbarung gegen Rassismus und für Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit legt für alle Mitarbeiter verbindliche Grundregeln für einen fairen Umgang am Arbeitsplatz und den Schutz gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung fest. Jede Störung des respektvollen Zusammenarbeitens wird verurteilt und gezielt mit geeigneten Mitteln geahndet. Außerdem sind Toleranz und die Sicherheit ausländischer Mitbürger eine wichtige Voraussetzung für ausländische Investoren in Deutschland, die zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen entscheidend beitragen. In einer Zeit, in der Rechtsextremismus und Rassismus wieder aufkeimt, hält es die Opel AG für notwendig, sichtbare Zeichen zu setzen und eventuelle Tendenzen schon im Keim zu ersticken.