

Privatbrauerei und Mineralbrunnenbetrieb Heinrich Egerer Großköllnbach

Ausgezeichnet mit dem Bayerischen Frauenförderpreis¹:

- Erster Preis für gute Ideen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der betrieblichen Praxis (2000)
- Nachhaltigkeitspreis (2008)

Besonders anerkannt wurden:

- Die Berücksichtigung der unterschiedlichsten Lebenssituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Die innovativen Arbeitsformen und Arbeitszeiten, z.B. Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit
- Die unkonventionellen Ideen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tätigkeitsfelder:	Herstellung und Vertrieb von alkoholischen und nicht alkoholischen Getränken
Wirtschaftsbereich:	Industrie/Dienstleistungen
Beschäftigtenzahl:	224 davon Frauen: 39 = 17,4%
Teilzeitbeschäftigte:	30 davon Frauen: 29 = 96,6%
Beschäftigte mit Telearbeit:	9 davon Frauen: 7 = 77,7%
Beschäftigte mit Führungsaufgaben:	6 davon Frauen: 1 = 16,6%
Geschäftsleitung:	– davon Frauen: – = –
Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis:	8 davon Frauen: 8 = 100%

Die Entwicklung

Das im Jahr 1919 gegründete Unternehmen ist heute in der 4. Generation im Familienbesitz und wird vom Eigentümer Heinrich Maximilian Egerer geleitet. Der Firmensitz ist in Großköllnbach im schönen Isartal, angrenzend an den Gäuboden, im Herzen Niederbayerns, Landkreis Dingolfing-Landau (A 92 Autobahnausfahrt Pilsting-Großköllnbach)

Der Betrieb stützt sich auf drei Marken

- Heinrich-Franz-Mineralwasser
- Egerer Biere
- Grokj-Markengetränke



Mit rund 220 Beschäftigten und einem Gesamtausstoß von 310.000 hl Getränken, die sich über 80 Sorten erstrecken, zählt Egerer zu den bedeutenden mittelständischen Getränkebetrieben Bayerns. Einmalig ist dabei der flächendeckend arbeitende Grokj-Getränke-Heimdienst, ein zuverlässiger Partner in allen Getränkefragen. Die Direktbelieferung durch den Hersteller sowie die Bequemlichkeit, Getränke nach Wahl direkt ins Haus zu erhalten, kennzeichnen den Grokj-Getränke-Heimdienst. In Jahrzehnten hat er sich das Vertrauen von 50.000 zufriedenen Stammkunden erworben. Von 8 Niederlassungen in Amberg, Kötzing, Wörth/Donau, Kößlarn, Vilshofen, Eggenfelden, Oberneuching/ Erding, Rosenheim und dem Stammhaus in Großköllnbach aus beliefert das Verkaufsteam mit seinen über 100 Lkws wöchentlich die Kunden in nahezu ganz Bayern.

Unsere Angebote und Leistungen im Bereich Arbeitsformen der Zukunft

- Frei wählbare, flexible Arbeitszeiten für alle im Unternehmen. D.h. es ist nur die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden je Woche einzuhalten. Die Betriebsleitung gewährt ihren Mitarbeitern somit die Möglichkeit ihre Arbeit auf Vertrauensbasis zu erledigen. Eine Stundenkontrolle durch die Geschäftsleitung erfolgt nicht.
- Einsatz des Personals gemäß ihres Arbeitsplatzwunsches. Die Firmenleitung gibt ihren Mitarbeitern die Möglichkeit ihr Einsatzgebiet frei zu wählen.
- Es werden bestimmte Arbeitsbereiche durch Personal in Teilzeitarbeit, durch Job-Sharing oder durch Home-Arbeitsplätze ersetzt bzw. besetzt.
- Die Beschäftigung ganzer Familienzweige wird angestrebt, um den Gedanken eines großen Familienbetriebs zu verwirklichen; so begleiten Kinder in den Ferien ihre Väter.
- Enge Zusammenarbeit mit Behörden, Vereinen und Institutionen hilft unseren Mitarbeitern bei persönlichen Konflikten, wie Alkoholsucht und Eheproblemen.
- Entspannungs- und Therapieangebote durch die Firmenchefin.
- Hilfe bei der Suche von Wohnungen und Kindergartenplätzen.

Die Chancen und Möglichkeiten für unser Unternehmen sind offensichtlich

- Die Konkurrenzfähigkeit sowie die Produktivität unserer Mitarbeiter wird somit gesteigert.
- Eine „Betriebsfamilie“ im tatsächlichen traditionellen Sinne einer Großfamilie wird geschaffen. Das zeigt sich insbesondere durch langjährige Betriebszugehörigkeit.
- Verkrustete Strukturen brechen auf. Die Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Entwicklung des Betriebs werden gefördert.

Welche Probleme gab es bei der Umsetzung

- Begeisterung für Innovation, unabhängig von der Position des Mitarbeiters, zu wecken.
- Gewachsene Strukturen in neue Bahnen zu lenken, war eine Herausforderung.
- Die Vorteile einzelner Maßnahmen verständlich zu machen. Die Gleichberechtigung zwischen Firmeninteresse und Betriebsfamilie verursachte teilweise Unverständnis.
- Einzelgänger zur Teamarbeit zu bewegen bedurfte eines besonderen Einsatzes.

Um diese Probleme zu lösen wurden verschiedene Wege eingeschlagen

- Es wurden sowohl Einzel- wie auch Gruppengespräche mit Mitarbeitern geführt.
- Es erfolgte die Einbindung unseres Personals in wichtige firmenpolitische Maßnahmen.
- Durchführung von internen sowie externen Schulungen und Seminaren zur persönlichen Weiterbildung und beruflichen Arbeitsabläufen.
- Die Geschäftsleitung erklärte sich bereit, sich sachlicher Kritik seitens der Arbeitnehmer zu stellen und wird wieder als Gesprächspartner erlebt.
- Man lies Strukturveränderungen ohne wesentliche Einmischung der Geschäftsführung über längere Zeit ablaufen, um so die Mitarbeiter an etwas Neues zu gewöhnen.

¹Quelle: Dokumentation Frauenförderpreis 2000, Preisträger

