

„Herausforderung Demografie – Neue Wege bei der AUDI AG“

Nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr 2020 mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre sein. Diese Entwicklung stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen – wie gehen sie damit um?

Auf dem BEST PRACTICE Forum „Herausforderung Demografie – Neue Wege bei der AUDI AG“ zeigte der Automobilhersteller, mit welchen Maßnahmen er dem demografischen Wandel entgegentritt. Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen und eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehören ebenso dazu wie die Fertigung des Audi R8 in der „Audi SilverLine“ durch ältere Mitarbeiter.

Das Forum 2007 mit 160 Gästen war Teil der Veranstaltungsreihe BEST PRACTICE EH&S. Unternehmen können in diesem Rahmen beispielhafte Lösungen im Bereich Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutz vorstellen. Das Projekt ist eine gemeinsame Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. und der beiden Fachverlage UB MEDIA und WEKA MEDIA.

Demografischer Wandel als Chance

Audi hat sich bis 2015 das Ziel gesetzt, erfolgreichster Automobilhersteller im Premiumsegment zu werden. Dieser Herausforderung wird sich das Unternehmen mit einer deutlich älteren Belegschaft als heute stellen: Schon 2012 werden etwa 7000 Arbeiter, ein Drittel aller Beschäftigten in der Fertigung, über 50 Jahre alt sein. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müsse die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gesichert werden, so Dr. Werner Widuckel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der AUDI AG. Er sieht im demografischen Wandel „keinen Grund für Katastrophenszenarien“, sondern „eine Chance“. Peter Mosch, Vorstand des Gesamtbetriebsrats bei Audi betonte: „Der demografische Wandel muss fester Bestandteil in einer modernen Unternehmensführung sein.“ Er sieht die Voraussetzungen für eine vorausschauende Gestaltung des demografischen Wandels bei Audi „auf einem guten Weg“.

Ziel sei es, die Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeiter so zu gestalten, dass sie auch im Alter noch die geforderte Leistung erbringen können, so Widuckel. Wechselnde Anforderungen und horizontale Entwicklungsmöglichkeiten seien eine entscheidende Grundlage dafür. Gesundheitsförderung und -prävention, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und alternative Arbeitszeitregelungen gehörten ebenso dazu. So sei etwa eine „entdichtete und altersgerechte Arbeitszeit“ mit mehr als 35 Stunden Anwesenheit, dafür aber mit Pausen, denkbar.

Lebensbegleitendes Lernen

Lernen ist ein Prozess, der vom Lebensalter unabhängig ist. Wechselnde Tätigkeiten und geistige Flexibilität könnten den Prozess des Alterns



v.l.n.r.: Karl Unger, Dr. Horst Mann (Werksarzt Audi AG), Klaus Schweiger, Helmut Stettner, Dr. Marc Beise, Prof. Dr. Bernd Siegemund (Geschäftsführer der B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH), Dr. Werner Widuckel, Peter Mosch, Bruno Zwingmann (Vorsitzender Basi), Dr. Joachim Stork (Vorstandsmitglied DGAUM und Werksarzt Audi AG), Werner Pehland, Dr. Sonja Hornberger, Ralph Linde. Es fehlt auf dem Foto Prof. Dr. Klaus Scheuch.

nachhaltig und aktiv beeinflussen, betonte auch Widuckel. Individuelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten motivieren die Mitarbeiter und wirken dem Wunsch eines frühzeitigen Austritts aus dem Berufsalltag entgegen. Ralph Linde, Leiter Kompetenzentwicklung bei Audi, stellte ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm für die Beschäftigten vor. Es bezieht alle Mitarbeiter von der Ausbildung bis zum Ruhestand ein. Linde sprach sich für „intergenerationelles Lernen“ aus. Die Jüngeren profitierten so vom Wissen und der Lebenserfahrung der Älteren. Die ältere Generation hingegen sei dadurch stärker in die Gesellschaft integriert und habe Kontakt zu anderen Altersgruppen.

Gesundheitsmanagement

2002 führte Audi ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement ein. Ein Baustein ist der Audi Checkup, der jedem Mitarbeiter sein individuelles Gesundheitsprofil vermittelt. „Wir können die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nur erhalten, wenn wir frühzeitig mit der Vorsorge beginnen und dies über die gesamte Lebensarbeitszeit fortführen“, so Dr. Joachim Stork, Leiter des Audi Gesundheitswesens. Chronische Erkrankungen gehörten vor allem bei älteren Mitarbeitern zu den wichtigsten Gründen krankheitsbedingter Fehlzeiten. Dazu zählen Erkrankungen des Bewegungsapparats, psychische und psychosomatische Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Herz-Kreislauferkrankungen. Herzinfarkte und Diabetes beispielsweise ließen sich durch eine erfolgreiche und frühzeitige Änderung der Lebensgewohnheiten um über 80 Prozent reduzieren.

Audi konnte 2006 einen Wert von 97,1 Prozent beim Gesundheitsstand aller Mitarbeiter in den deutschen Werken aufweisen.

Pilotprojekt „Audi SilverLine“ in Neckarsulm, R8

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Audi R8-Fertigung hat das Unternehmen bewusst aus

dem Kreis der über 40-jährigen für das Projekt „SilverLine“ ausgewählt. Altersgemischte Teams, längere Taktzeiten (45 statt 1,5 bis 3 Minuten) und damit abwechslungsreichere Tätigkeiten sowie eine gleichmäßigere körperliche Belastung unterscheiden die Kleinserienfertigung von der Großserie. Dabei war Helmut Stettner, Leiter der R8-Fertigung in Neckarsulm, anfangs gar nicht begeistert, so viele „SilverLiner“ in seinem Team zu haben. Seine Skepsis ist längst gewichen: Die älteren Mitarbeiter hätten nicht nur die größere Erfahrung und würden ihr Wissen auch bereitwilliger als die Jüngeren teilen. Laut Stettner gingen sie mit bestimmten Situationen bei der Montage des Sportwagens auch besonnener um. Die jüngeren Kollegen hätten da oft größere Schwierigkeiten – gerade bei der Zeiteinteilung für die einzelnen Arbeiten im 45-Minuten-Takt.

Weitere Referenten von Audi waren Dr. Sonja Hornberger, Arbeitszeitgestaltung, Dr. Horst Mann, Leiter Gesundheitszentrum Neckarsulm, Klaus Schweiger, Personalleitung Geschäftsbereich Produktion, sowie Karl Unger, Leiter Produktionsstrategie. Außerdem sprachen Werner Pehland, Geschäftsführer WEKA MEDIA/UB MEDIA, Prof. Klaus Scheuch vom Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden sowie Bruno Zwingmann, Geschäftsführer der Basi e.V.. Moderiert wurde die Veranstaltung von Dr. Marc Beise, Ressortleiter Wirtschaft der Süddeutschen Zeitung.

Auch der fachliche Austausch untereinander und mit den Referenten kam für die Teilnehmer des Forums nicht zu kurz. Weiteres Highlight war die Teilnahme an den anschließenden Probefahrten und der Werksführung.

Quelle: BEST PRACTICE EH&S

Eine gemeinsame Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. und der beiden Fachverlage UB MEDIA und WEKA MEDIA