

# **Pressegespräch BMW Lenbachplatz, 18.11.2005**

**Demographischer Wandel –**

**Herausforderung und Chance  
für die BMW Group**

**Ernst Baumann, Mitglied des  
Vorstands der BMW AG**

**BMW Group**



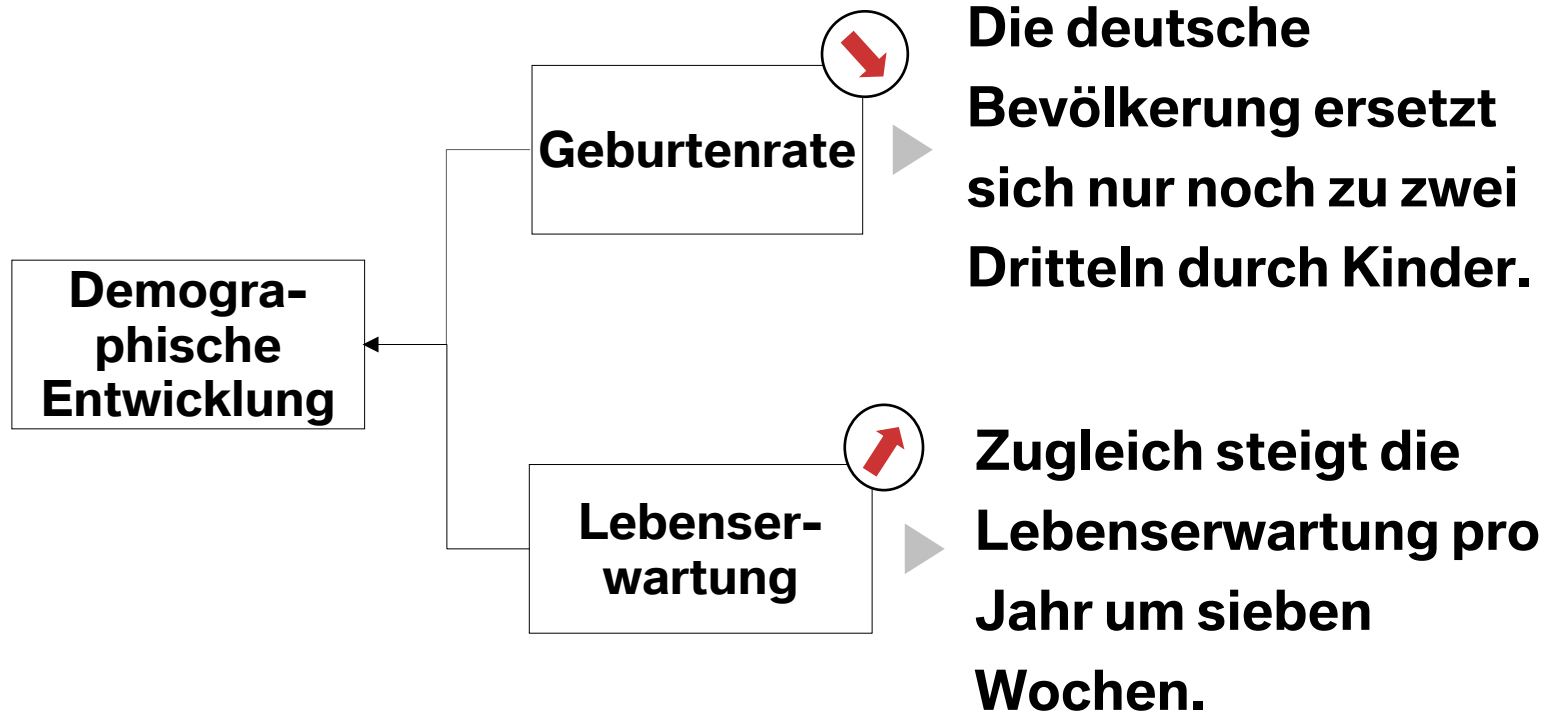
# **Die künftige Herausforderung: eine ältere und schrumpfende Gesellschaft.**

„Die Bevölkerungspyramide in der Bundesrepublik Deutschland steht Kopf. Der Anteil der Älteren wird immer größer und der Anteil der Berufstätigen immer kleiner. Deutschlands Bevölkerung nimmt drastisch ab.“

(Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“; Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, 28.03.2002)

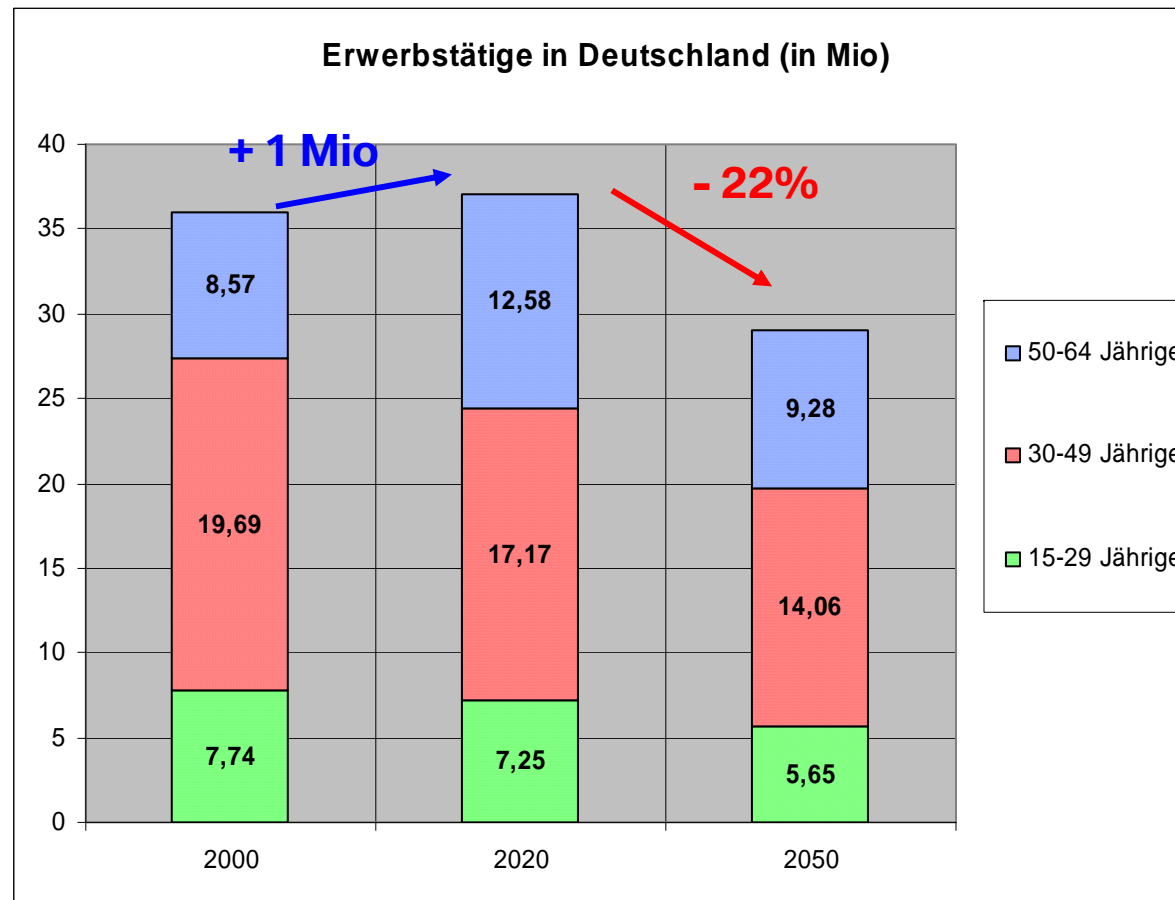
# Die Treiber der demographischen Entwicklung in Deutschland.

## Sinkende Geburtenrate und steigende Lebenserwartung.



**Doppelter Alterungsprozess – Soziale Sicherungssysteme unter Druck**

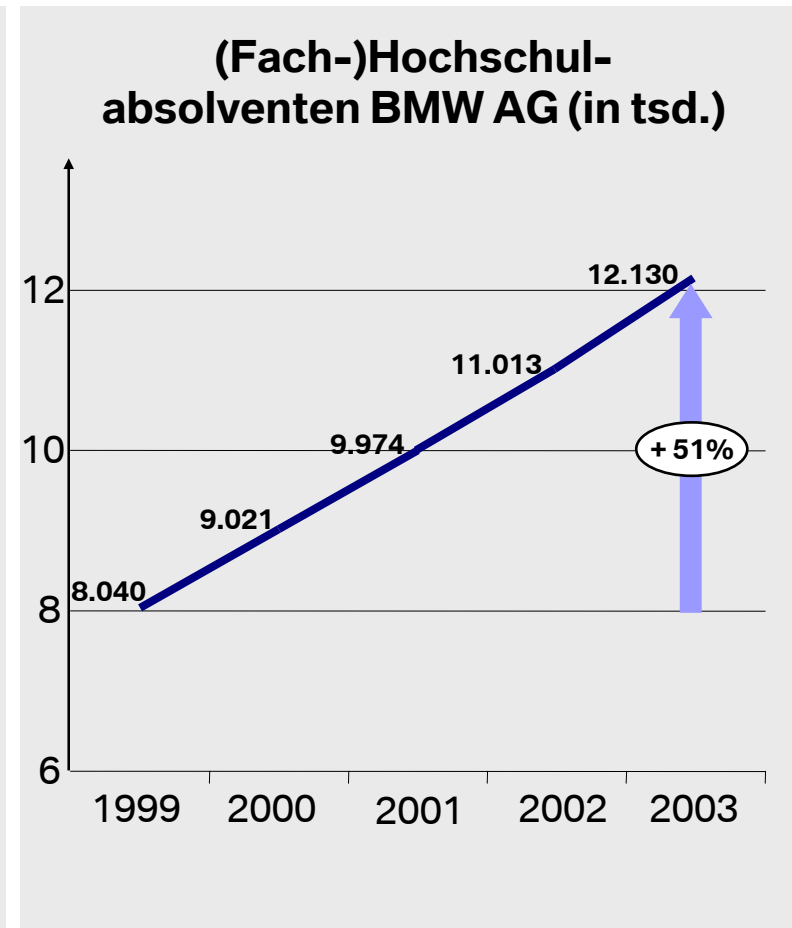
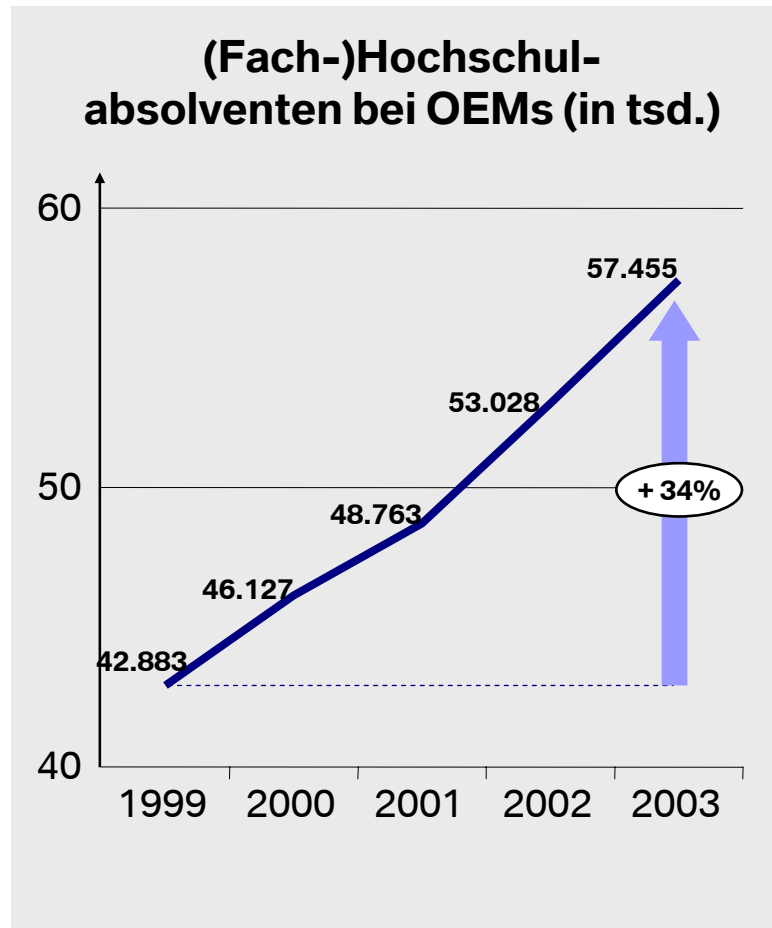
# In Deutschland werden die Folgen der Alterung ab 2010 zunehmend spürbar: Bis 2020 Zunahme des Anteils der 50-64 Jährigen am Erwerbstätigenpotenzial in Deutschland.



Quelle: Axel Börsch-Supan (2004): Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels.  
mea -Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel

# Steigende Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern

## Akademisierung in der Automobilindustrie und BMW AG.



# Leistungsfähigkeit im Alter: Pluspunkte älterer Mitarbeiter.

Ältere Mitarbeiter haben **besondere Potenziale.**



**Große Erfahrung**

**Betriebsspezifisches Wissen**

**Urteilsfähigkeit**

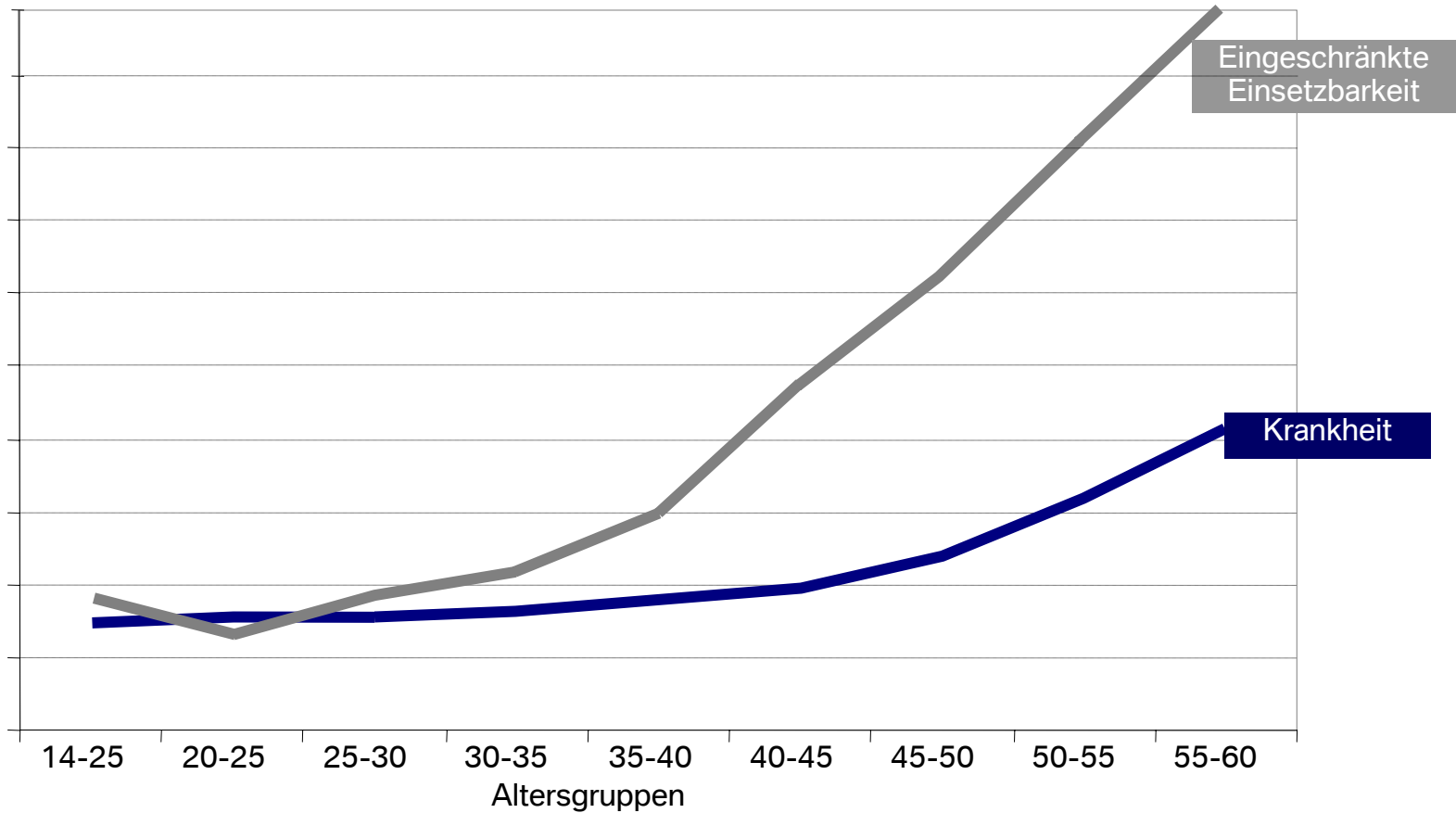
**Qualitätsbewusstsein**

**Pflichtbewusstsein**

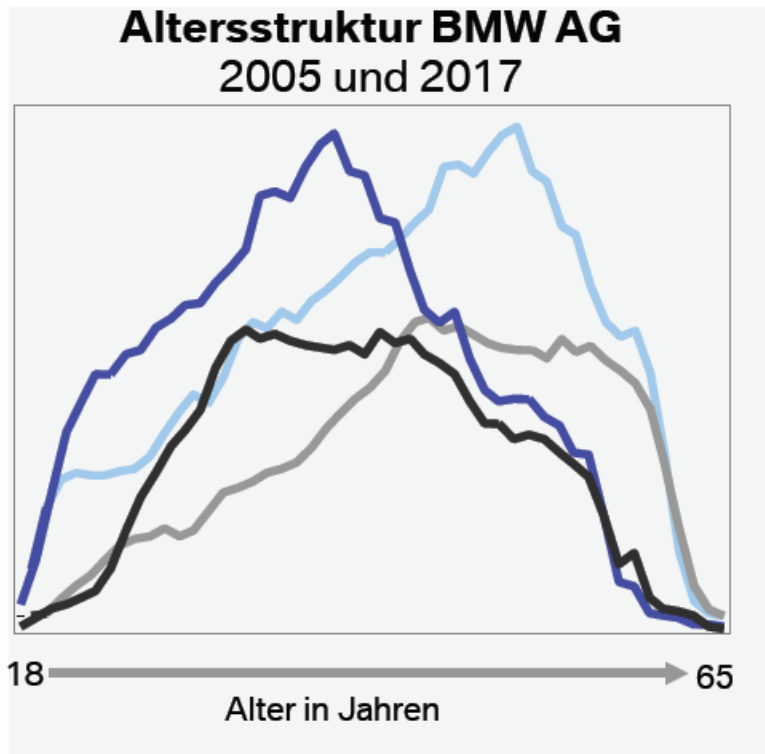
**Zuverlässigkeit und Loyalität**

# Warum müssen wir uns mit dieser Herausforderung beschäftigen?

## Beispiel: Altersspezifische Entwicklung von Krankheit und eingeschränkter Einsetzbarkeit.



# Verschiebung der Altersstruktur: Anforderungen an die BMW Group wachsen.



■ Lohnempfänger 2005    ■ Angestellte 2005  
■ Lohnempfänger 2017    ■ Angestellte 2017

- Produkt- und Marktoffensive
- Erhöhung von Fahrzeuganläufen
- Veränderungen der Unternehmensstrukturen
- Steigende Bedeutung von Elektrik/Elektronik
- Neue Werkstoffe
- Steigerung der Flexibilität



# Unsere Strategie: Zukunftsfähigkeit sichern

## Bewusstsein schaffen

### Zukunftsfähigkeit sichern

- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsstrukturen
- Kompetenzen
- Attraktivität als Arbeitgeber

### Bedarfsorientierte Austrittsmodelle

- Anpassung / Ersatzmodell Altersteilzeit
- Ansparmodelle zur privaten Vorsorge

# **Diese Strategie ist mit Maßnahmen hinterlegt.**

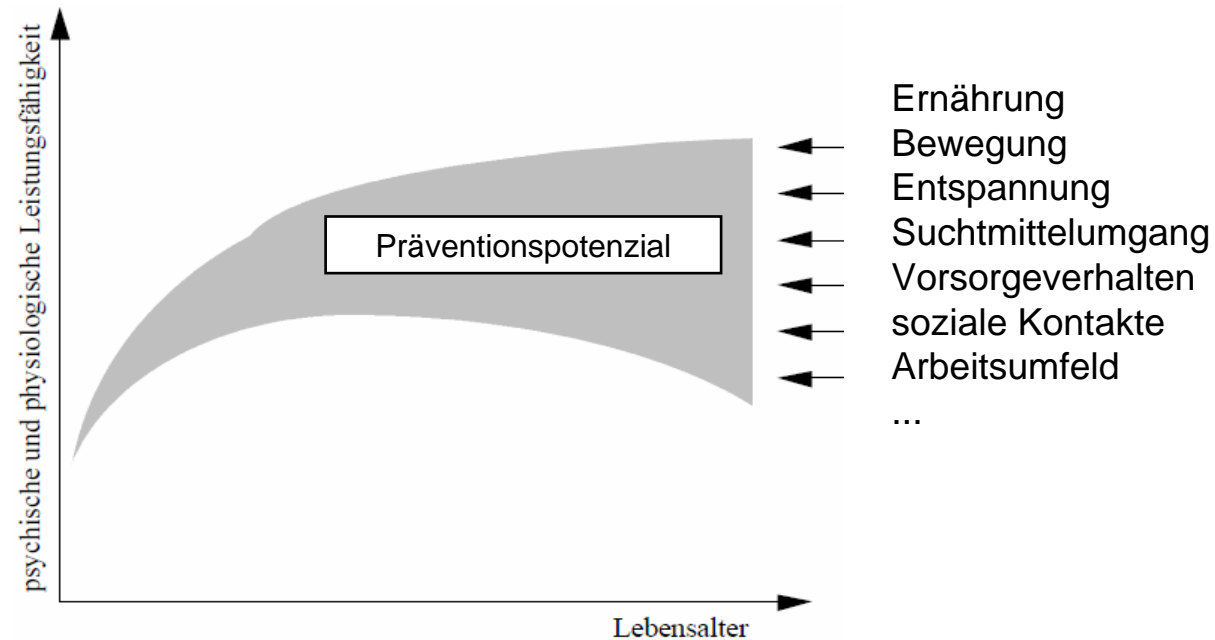
## **Die demographische Herausforderung wird in verschiedenen Bereichen berücksichtigt.**

1. im Gesundheitsmanagement.
2. bei der Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze.
3. bei der Qualitativen Personalplanung und den Kompetenzen.
4. bei der Soll-Altersstruktur für die Werke und bei Vorsorge- und Austrittsmodellen.
5. in der Kommunikation.

# 1. Gesundheitsmanagement: Prävention ist alles.



BMW Fitnesscenter  
an allen Standorten



# 1. Gesundheitsmanagement: Prävention ist alles.



BMW Group Selbstverständnis: **Erhalt und Förderung** der Gesundheit und **Schutz** vor Risiken am Arbeitsplatz ist Unternehmensaufgabe

**UNTERNEHMEN**

**MITARBEITER**

**Eigenverantwortung**  
für Gesunderhaltung

**FÜHRUNGSKRÄFTE**

Gesundheitsförderung  
ist **Führungsaufgabe**

## 2. Arbeitsstrukturen: Ergonomische Arbeitsumfelder.



Ergonomische  
Körperhaltungen in der  
Schwenkmontage

→ Investitionen von **> 25 Mio EUR** für die Gestaltung ergonomisch optimierter Arbeitsplätze für die Produktion des neuen BMW 3er in München!



Ausgleichstraining an der  
Sprossenwand in der Montage



## 2. Arbeitsstrukturen: Ergonomische Arbeitsumfelder.



**Ungünstige Zwangshaltung**

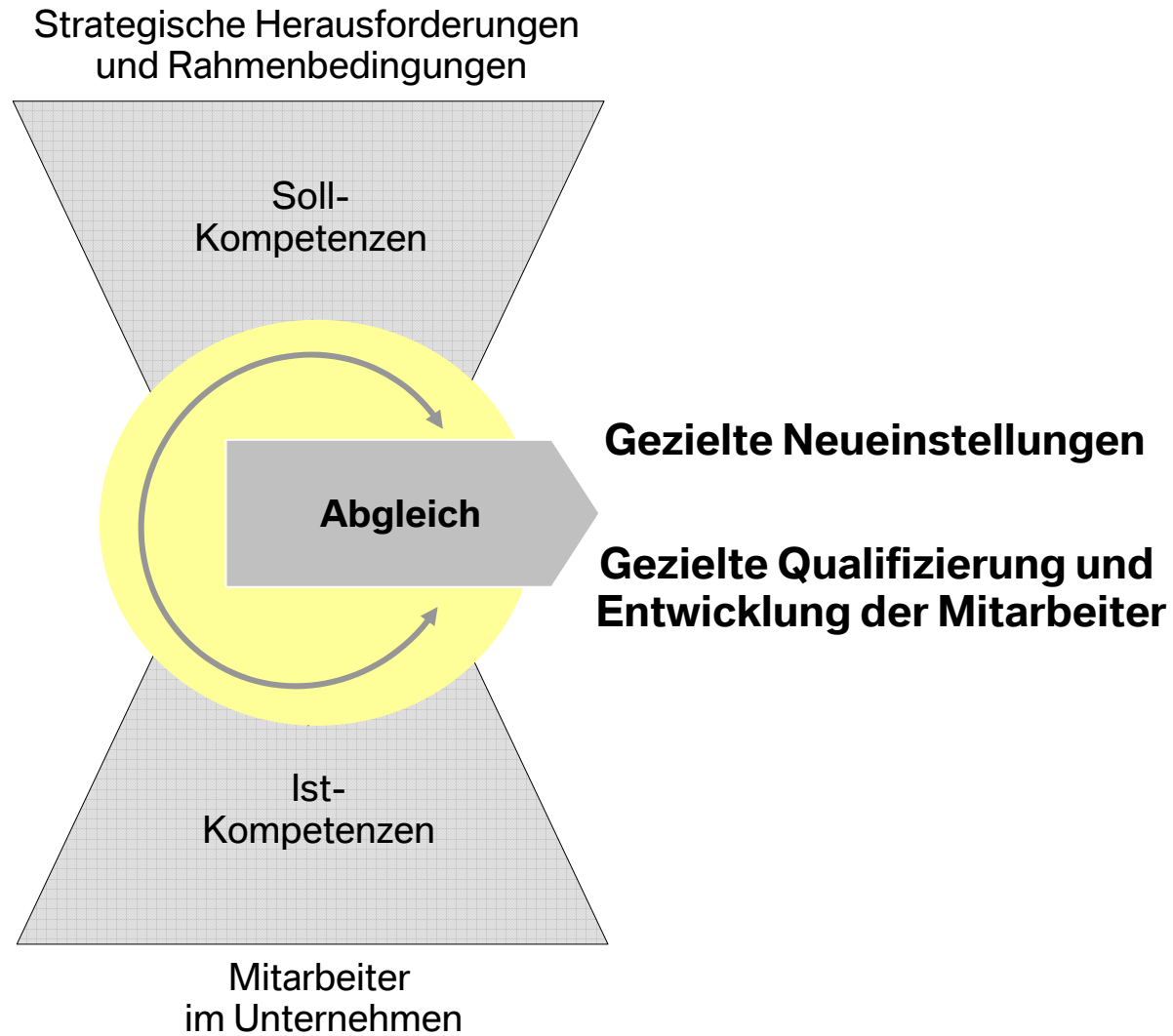
### Potenziale der Modularisierung

- Vermeidung ungünstiger Körperhaltungen
- Gesundheitsgerechter und flexiblerer Einsatz von Mitarbeitern (höhere Qualifikation und Vermeidung einseitiger Belastungen) möglich



**Optimale Arbeitsbedingungen durch Modulvormontage**

# 3. Kompetenzen: Die Qualitative Personalplanung.



### 3. Kompetenzen: Lebenslange Qualifizierung. Förderung von Veränderungsbereitschaft.

**Wir müssen unsere Mitarbeiter rechtzeitig auf die Übernahme immer wieder neuer Aufgaben in neuen Wissensgebieten vorbereiten.**

**Faktoren**, welche die Lernbereitschaft beeinflussen:

Organisation der Arbeit →

Sozialisation und Bildung →

Aktivitäten →

Erwerbsstrukturelle Bedingungen →

Alter →



**Lernbereitschaft  
und -fähigkeit**

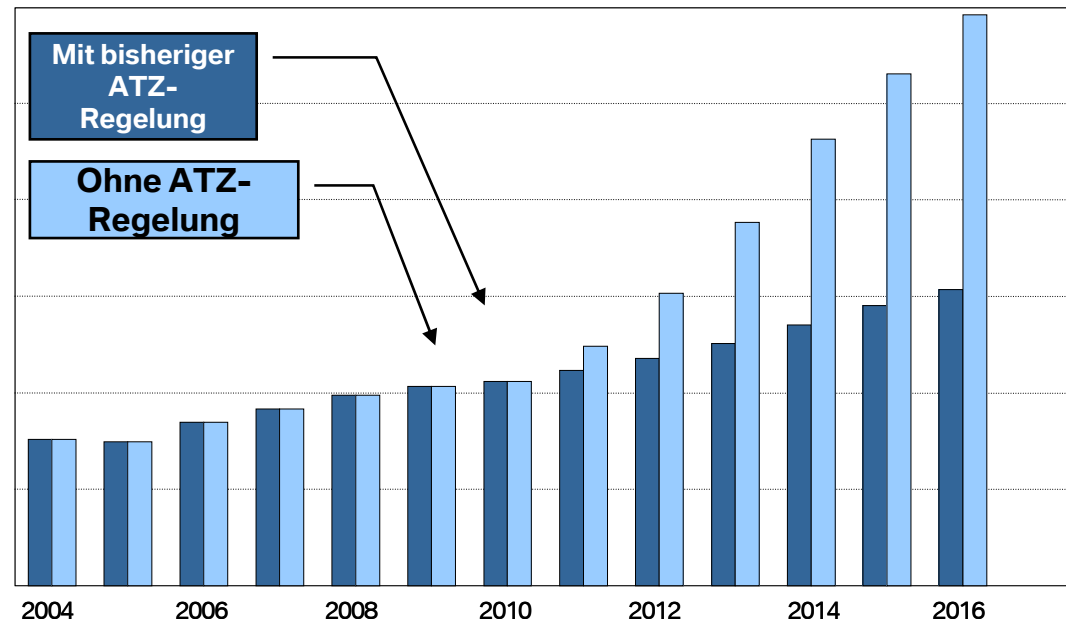
**ZIELE:**

→ **Stärkere Integration von Arbeiten und Lernen**

→ Schaffen einer lernförderlichen Arbeitsorganisation



## 4. Bedarfsorientierte Altersaustrittsmodelle: Der BMW Group Weg: Zukunftsvertrag für die Jugend.



Nach 2009 **Anstieg** der über 58 Jahre alten Mitarbeiter

**Lösungsansatz: Zukunftsvertrag für die Jugend**

## 5. Kommunikation



**Bewusstsein für die gesellschaftlichen und betrieblichen Veränderungen wecken !**

# **Solange wir rechtzeitig die Weichen stellen, ist die demographische Entwicklung kein Problem.**

## **Fazit.**

- Wir bereiten unsere Mitarbeiter rechtzeitig auf die Übernahme neuer Aufgaben in neuen Wissensgebieten vor.
- Wir bieten attraktive Modelle zur Eigenvorsorge an.
- Wir wollen einer der attraktivsten Arbeitgeber bleiben.



**Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit erhalten**

**Wettbewerbsvorteile sichern**

# Ausblick.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!