

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



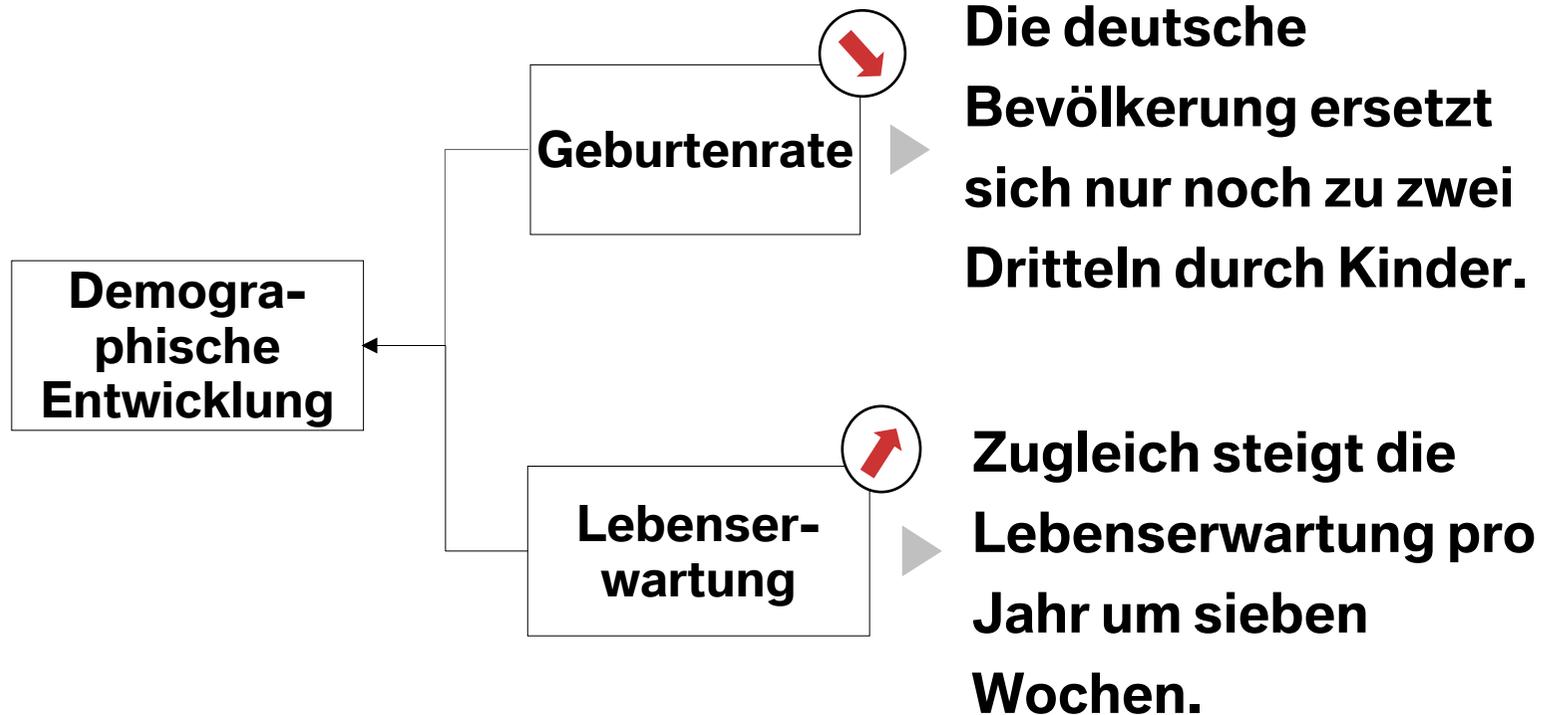
Die künftige Herausforderung: eine ältere und schrumpfende Gesellschaft.

„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)

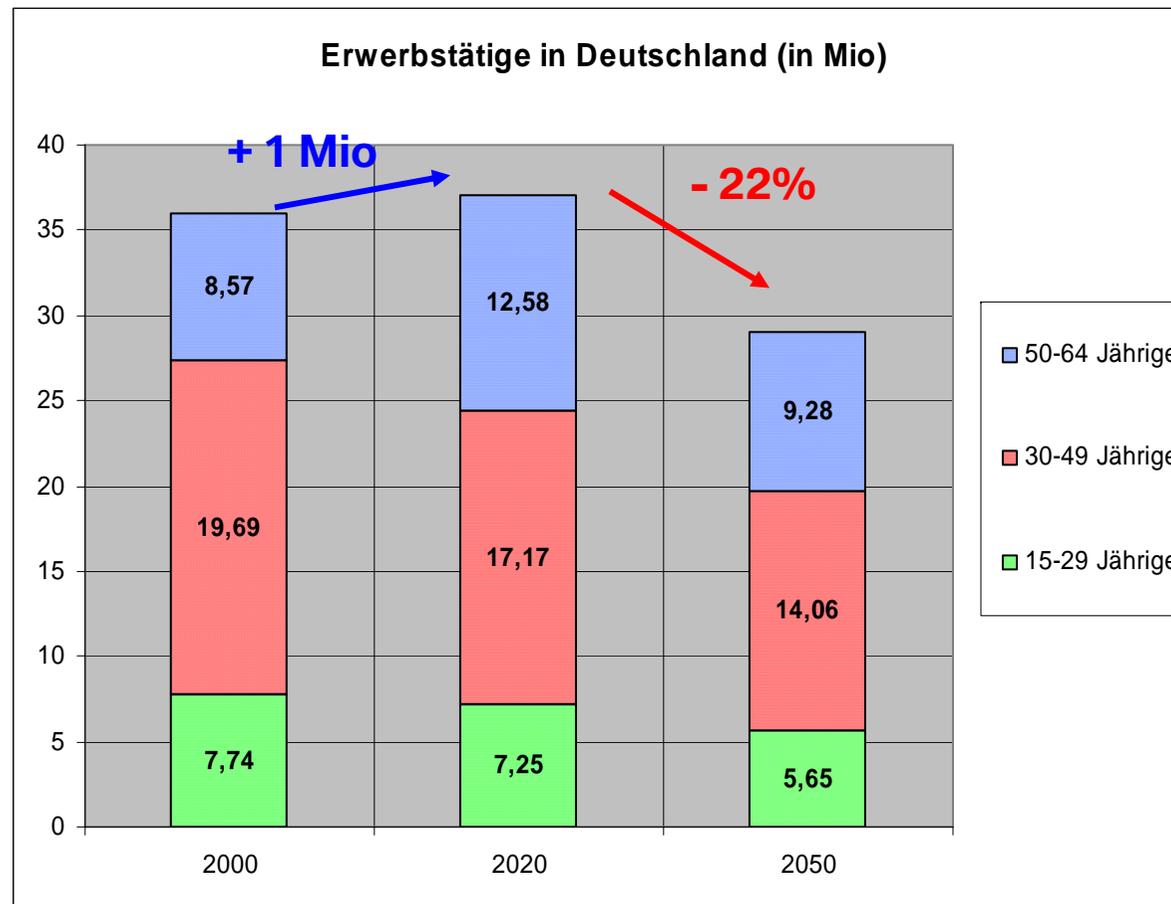
Die Treiber der demographischen Entwicklung in Deutschland.

Sinkende Geburtenrate und steigende Lebenserwartung.



Doppelter Alterungsprozess – Soziale Sicherungssysteme unter Druck

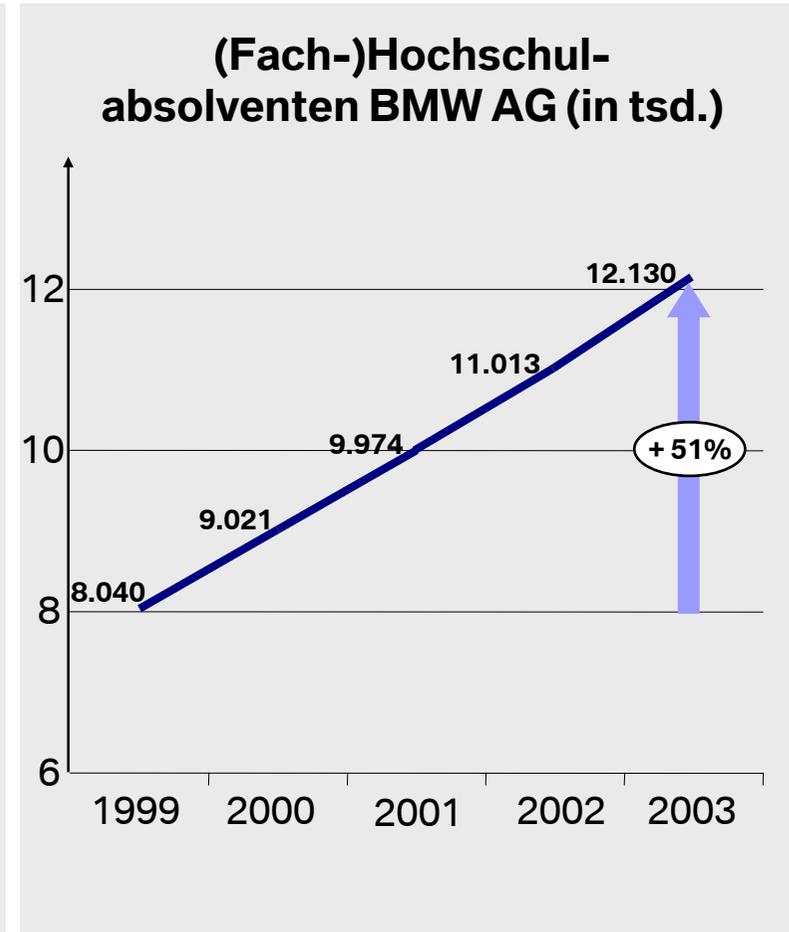
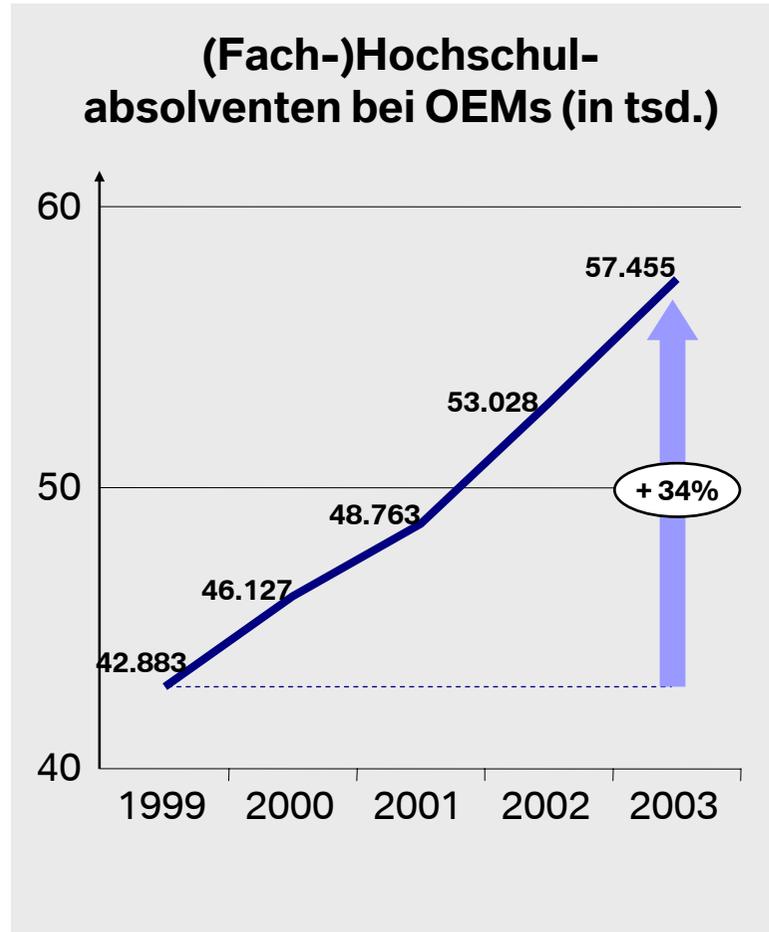
In Deutschland werden die Folgen der Alterung ab 2010 zunehmend spürbar: Bis 2020 Zunahme des Anteils der 50-64 Jährigen am Erwerbstätigenpotenzial in Deutschland.



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

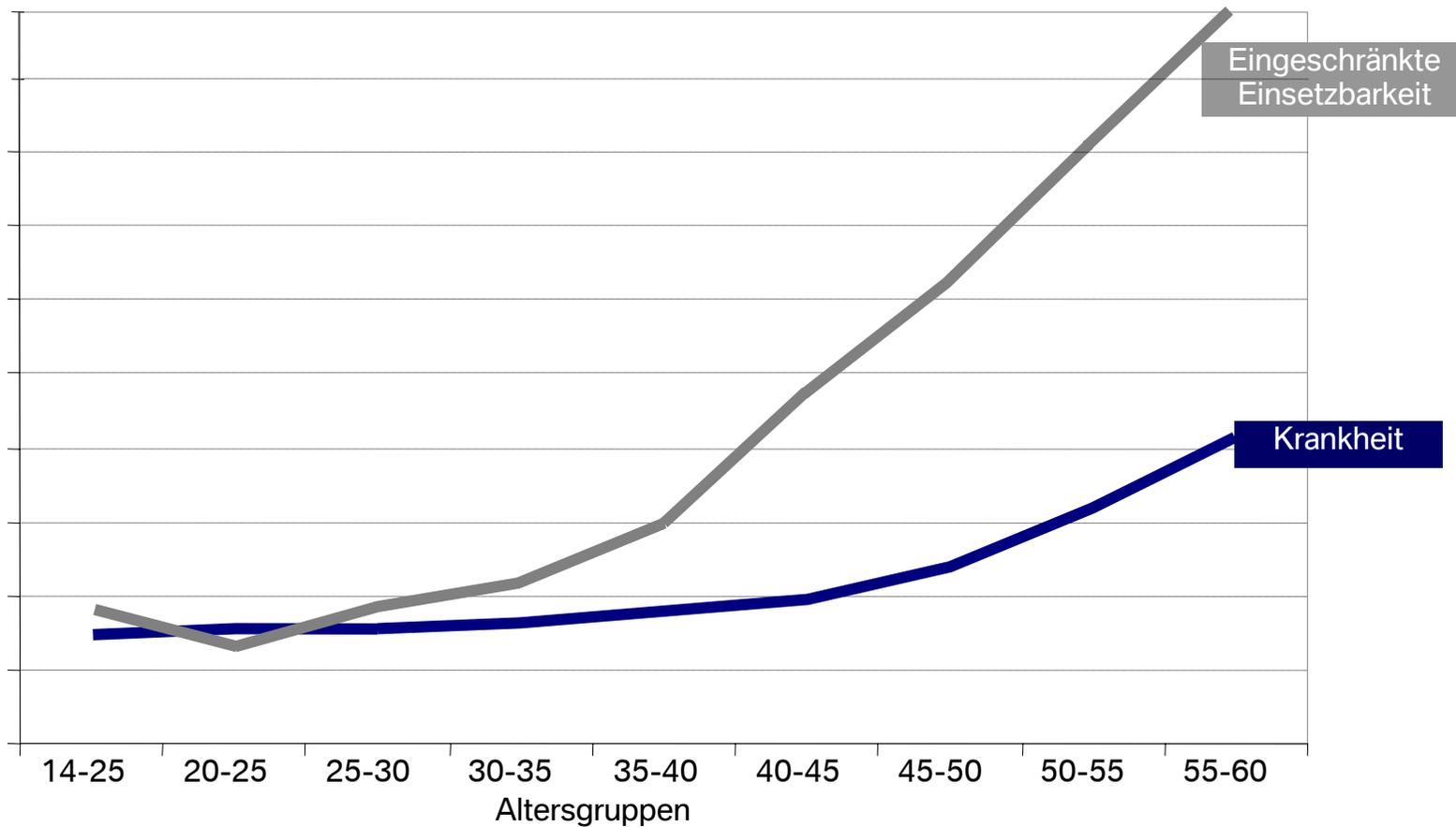
Qualitätsbewusstsein

Pflichtbewusstsein

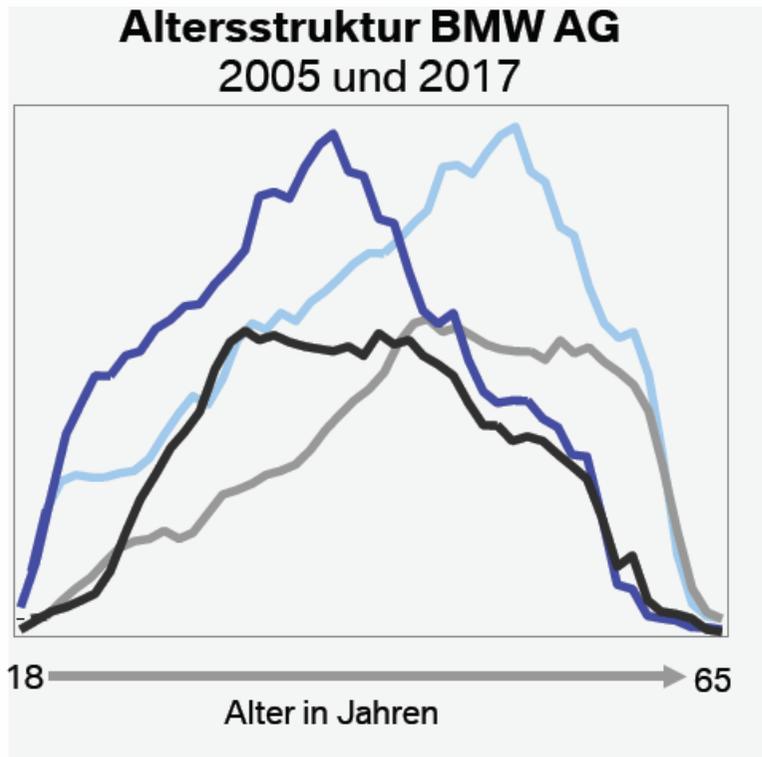
Zuverlässigkeit und Loyalität

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.



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

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

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.

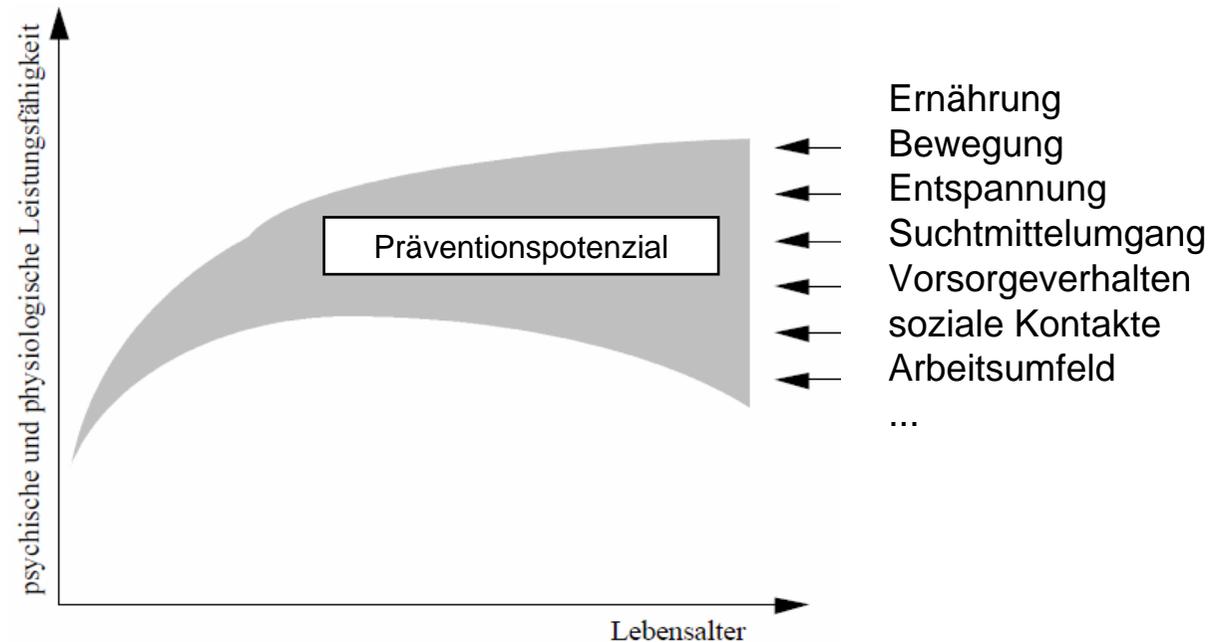
Die demographische Herausforderung wird in verschiedenen Bereichen berücksichtigt.

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

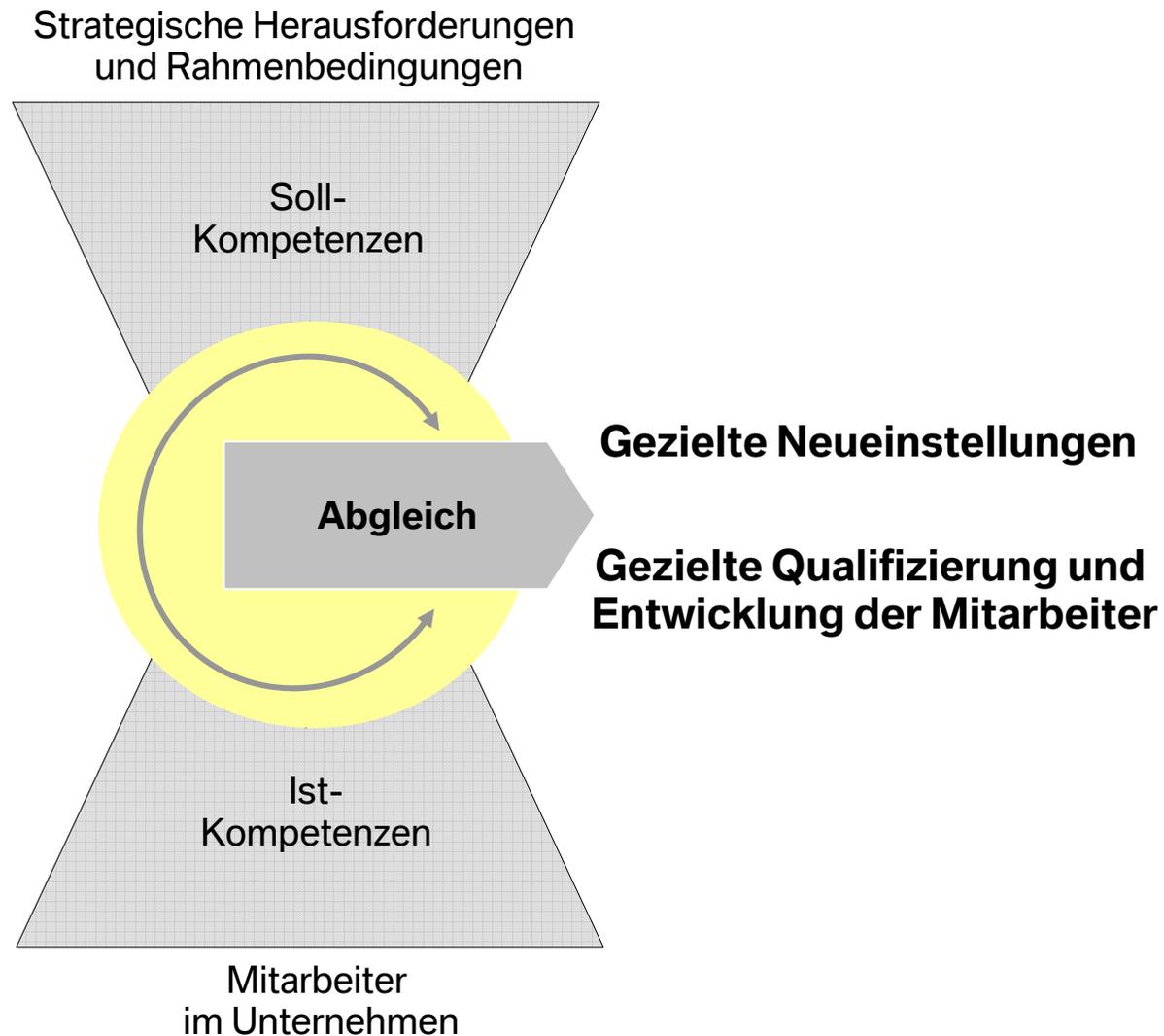
Potenziale der Modularisierung

- 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 →



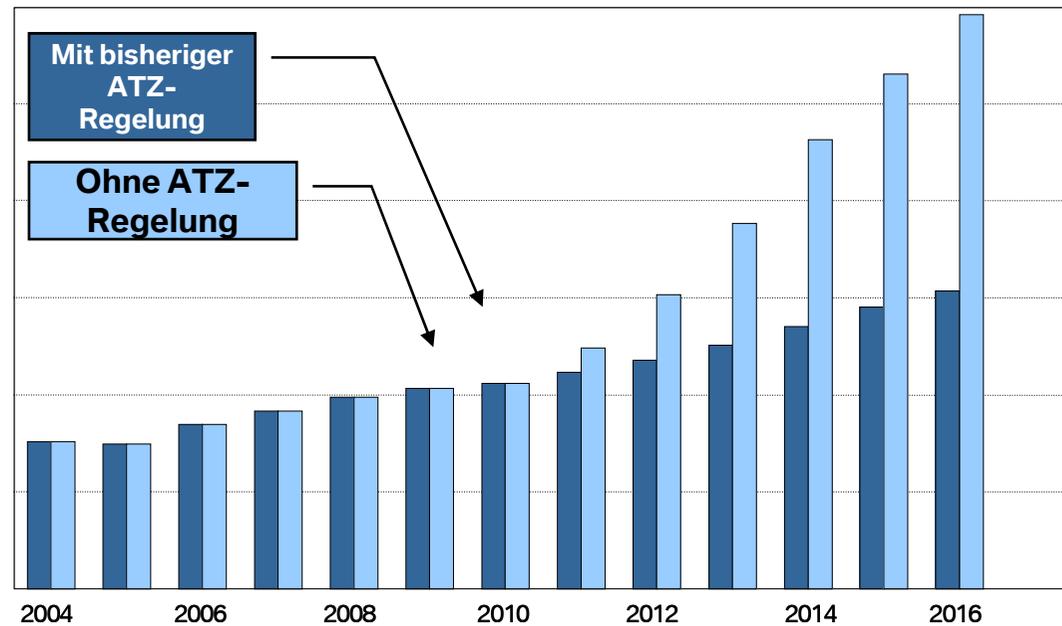
**Lernbereitschaft
und -fähigkeit**

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!