

Automobilindustrie: Beschäftigte nach Abklingen der Krise zwischen den Mühlsteinen

Die Kurzarbeit ist fast überwunden, nur noch Sparten der Nutzfahrzeugproduktion arbeiten kurz. Die Existenzängste der Beschäftigten haben sich fürs Erste gelegt, doch jetzt geraten in der Krise geschrumpfte Belegschaften schwer unter Druck. Während die Produktion in einigen Betrieben rasant an Fahrt gewinnt, werden Personallücken spürbar, die unter anderem auf Entlassungen von Leiharbeitnehmern und nicht wieder besetzte Stellen zurückgehen. „Das Arbeitstempo steigt, der Autobau ist erneut von extremer Arbeitsverdichtung betroffen“, bilanzierte Bernhard Grunewald, Arbeitskreis-Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretungen der deutschen Automobilindustrie. Dabei steht die Branche vor der drängenden Zukunftsaufgabe, mit guter Arbeit den demografischen Wandel zu bewältigen.

Der Export als Treiber: Aufträge, Umsätze und Gewinne sprudeln aus China, USA und anderswo in Übersee. In einigen Autoschmieden droht bereits wieder Kurzarbeit, weil Zulieferer nicht mit der Auftragsbearbeitung nachkommen oder ein Vulkan den Nachschub von Bauteilen abschneidet. Naturgewalten hat das globalisierte Wirtschaftssystem nicht eingeplant. Antriebsteile, Schrauben und Fahrzeugtextilien werden weltweit transportiert. Fallen Transportwege aus oder stimmt die Qualität der gelieferten Produkte nicht, gerät das sensible System rasch ins Wanken. – Alles zurück auf Los.

Bei der Jahrestagung der Automobil-Schwerbehindertenvertretungen (Auto-SBVen), die zum ersten Mal beim Autozulieferer Bosch in Reutlingen zu Gast war, äußert ein Kollege, der ungenannt bleiben möchte: „Die Kolleginnen und Kollegen brauchen zurzeit breite Schultern und starke Nerven, um das aushalten zu können, was in den Betrieben passiert. Täglich ändern sich Vorgaben und Marschrichtungen, es wird wieder am Limit gearbeitet, Vorgesetzte verhalten sich teilweise wie aufgeschreckte Hühner.“ Dabei hätten die meisten Beschäftigten die schwersten Auftragseinbrüche der Autobranche seit Bestehen der Bundesrepublik bisher kaum verkraftet.

Alfred Löckle, Vorsitzender des Bosch-Konzernbetriebsrats, räumte bei der Begrüßung der Jahrestagung ein: „Trotz einer engagierten Arbeitnehmervertretung und einer hochentwickelten Dialogstruktur bei Bosch: Die Integrationsaufgabe wird uns unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht gerade leichter fallen.“

Autobranche zwischen Hoffen und Bangen

Eine Kollegin berichtete aus der Praxis: „Bei uns wird verstärkt Druck auf ältere und behinderte Beschäftigte ausgeübt, den Arbeitsplatz mehr oder weniger freiwillig zu räumen und früher auszuschcheiden“. Auch andere Vertrauenspersonen gaben an, dass in ihren Betrieben seit Ausbruch der Krise häufiger Aufhebungsverträge auf den Tisch kommen, mal mit unverhohlenem Druck, mal ohne. Inoffizielle Abfindungsprogramme, der „goldene Handschlag“ zum Abschied, sind als gängiges Personalabbau-Instrument für kranke und behinderte Beschäftigte bisher öffentlich selten ein Thema. Eine Vertrauensperson gelangte zur Einschätzung: „Die Abfindung ist für einige Kollegen mit schwer angeschlagener Gesundheit ein Segen, wenn sie zeitlich passt. Andere werden aus dem Arbeitsleben herausgedrängt, sie fürchten sich zu recht vor Nachteilen, wenn sie an ihrem Arbeitsverhältnis festhalten, und gehen in ihrer Not schwere finanzielle Risiken ein.“

Inklusive Personalpolitik ist noch fern

Ein Trend war nahezu durchgängig bei allen vertretenen Unternehmen nachweisbar: Während die Beschäftigtenzahlen nach unten weisen, steigt die Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, vor allem, weil das belastende Arbeitsleben gesundheitlichen Tribut fordert. „Mit der Ressource Mensch und seiner Gesundheit wird immer noch fahrlässig umgegangen“, beklagte ein Kollege. Und: Trotz langjähriger Bemühungen der Auto-SBVen, mehr Schulabgänger/innen mit Behinderungen in Ausbildung zu integrieren, gelang dies in erster Linie in jenen

Unternehmen, die sich an einer damit befassten Studie des Bundesarbeitsministeriums beteiligten. Die wissenschaftliche Untersuchung wird auf Initiative der Auto-SBVen derzeit von der Universität Köln durchgeführt. Der mit der Studie befasste Lehrstuhl von Professorin Mathilde Niehaus (Uni Köln) wird Ergebnisse im Dezember insbesondere Vertreterinnen und Vertretern der Autobranche präsentieren. Ihr Abschlussbericht geht unter anderem auf Erfolgsstrategien für mehr Inklusion ein, die allerdings auch am Rande der üblichen Personalrekrutierungsmuster gesucht und praktiziert werden müssten. „Die SBV ist ein wichtiges Scharnier für Bewerber mit Behinderungen von draußen nach drinnen, hinein in die Betriebe. Wichtig ist, dass junge Leute überhaupt die Prozesse der Auswahlverfahren erreichen. Dazu muss die SBV ihren Fokus auf die behinderten Bewerberinnen und Bewerber richten“, so Niehaus.

Volldampf voraus: Aus der Krise gelernt?

Die Unternehmen, die sich zurzeit mit neuen Aufträgen aus der Krise herausarbeiten, ignorieren in der Regel die Grundsätze der nachhaltigen Personalwirtschaft: Es gibt kaum Personalpuffer, auch die kürzeste Abwesenheit von Beschäftigten reißt Lücken, mit (falscher) Rücksicht auf das Team bleibt kaum jemand zu Hause, wenn er oder sie erkrankt ist, eine Abteilung nach der anderen wird von Umstrukturierungs- und Modernisierungswellen erfasst, und Ältere werden dabei eher ausgegliedert. Die Arbeitszeiten und Überstunden nehmen wieder zu, die Arbeitskräfte haben immense Lasten zu schultern.

Dabei steht die Automobilindustrie vor der gewaltigen Aufgabe, den demografischen Wandel anzupacken. Das Durchschnittsalter in der Produktion liegt bundesweit bei 44 Jahren, an einem Ford-Standort wird es mit 48 Jahren deutlich überschritten, auch anderswo kommen statistische Ausreißer vor. „Zurzeit stehen die Chancen nicht gut, gesund und qualifiziert im Unternehmen älter zu werden“, fasst Bernhard Grunewald zusammen. Der Vorstand des Arbeitskreises Schwerbehindertenvertretungen habe deshalb beim Bundesarbeitsministerium eine Projektskizze mit dem Ziel eingereicht, eine wissenschaftliche Untersuchung anzustoßen. Unter dem Arbeitstitel „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie – Inklusion und Partizipation von Anfang an“ sollen Konzepte für ein gutes Alters- und Gesundheitsmanagement in einer deutschen Schlüsselbranche identifiziert werden; es geht um einen nachhaltigen Beitrag zur Entwicklung einer demografiefesten Personal- und Weiterbildungspolitik, auch und gerade gemeinsam mit den Sozialversicherern.

Altersmanagement an der Spitze des Eisbergs

Bisher gibt es Leuchtturmprojekte, die in der Regel nicht in der Fläche umgesetzt werden und komplette Belegschaften nicht erreichen: Zum Beispiel das Projekt „Heute für morgen – Produktionssystem 2017“ bei BMW in Dingolfing. Dort verfolgt man in einer isolierten Abteilung seit gut drei Jahren das Ziel, mit ergonomischen, technischen und baulichen Anpassungen in der Produktion bessere Arbeitsbedingungen für eine alternde Belegschaft zu entwickeln. Das Projekt hat Prozesscharakter, die Parameter werden laufend verändert und neu justiert. Auch der Altersdurchschnitt des Dingolfinger Werks wird rapide ansteigen – von 40 (2009) auf schätzungsweise 47 Jahre im Jahr 2017.

Volkswagen als Trendsetter

Bei Volkswagen ist man mit dem Projekt „work2work“ einen Schritt weiter: Dort wird die Beschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiter/innen praktiziert, die nicht unbedingt behindert sind, sondern vom Werksarzt ein Attest mit Einsatzbeschränkungen erhalten

haben, berichtet Klaus Wenzel, Betriebsratsmitglied und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei VW in Wolfsburg. „Mit dem Projekt suchen und ebnen wir Wege zur Weiterbeschäftigung, wenn am alten Arbeitsplatz nichts mehr geht. Wir fördern zum Beispiel Insourcing ausgelagerter Arbeitsbereiche“, so Wenzel. Erkenntnisse des Projekts münden per Tarifvertrag in die allgemeine Umgestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen, demnächst steht die Verhandlung von „Demografie II“ auf der Tagesordnung. Dabei treten die Standorte in einen gesunden Wettbewerb untereinander und präsentieren, was sie in Sachen Demografie und alternsgerechter Arbeit drauf haben. Steuerkreise systematisieren das, was in der Fläche gedeiht. Eine Rahmenvereinbarung „Gute Arbeit“ soll bei Volkswagen – mit IG Metall-Beteiligung – ebenfalls abgeschlossen werden. Und bei VW wird aufgeatmet, weil der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung bis 2014 abermals vor betriebsbedingten Kündigungen schützt und Volkswagen die Ausbildungszahlen stabil hält: Bis 2014 werden jährlich 520 Azubis mit Übernahmegarantie eingestellt.

Planlos: Altern in der Leistungsgesellschaft

Eigentlich bleibt kaum noch Zeit, über Konzepte alternsgerechter Arbeit zu diskutieren, es muss – wie bei VW – einfach mehr praktisch passieren. Dass die geburtenstarken Jahrgänge – mit ihren Segnungen und Lasten – auf dem Plan stehen, ist seit fast 50 Jahren bekannt. Erst verstopften sie aus der Perspektive überforderter Bildungspolitik Schulen und Hochschulen, dann überschwemmten sie zur Freude der Arbeitgeber den Arbeitsmarkt, die sich die Rosinen herauspikten. Eine Vertrauensperson brachte das Dilemma auf den Punkt: „Wir haben im Werk inzwischen über 10% Beschäftigte mit Leistungswandlungen, die alle Probleme mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz haben, und die Altersstruktur steigt. Im wertschöpfungsorientierten Produktionssystem gehen uns die Ideen aus, wo diese Menschen arbeiten können. Arbeitgeber geben darauf kaum Antworten, Gesetze werden ohne Schuldbewusstsein unterlaufen, der Arbeitsdruck

und der psychische Druck auf die Mitarbeiter steigt und steigt.“

Lichtblick: Gesundheitsmanagement und Insourcing

Immerhin haben Unternehmen wie Bosch und VW den Ernst der Lage erkannt und warten inzwischen mit vorbildlichen Konzepten zum umfassenden Gesundheitsmanagement auf (Berichte dazu in den Folgeausgaben von Gute Arbeit.), die langfristig den Beschäftigten aller Standorte zugute kommen sollen. In anderen Unternehmen landen Präventions-Konzepte noch immer in den Schubladen, Prävention und Gesundheitsmanagement sind erwünscht, dürfen aber nichts kosten.



Neben diesen Lichtblicken gibt es weitere positive Trends: Vertrauensperson Martin Kuckel informierte, dass Ford in Köln im Logistikbereich 50 Ersatzarbeitsplätze für schwerbehinderte und leistungsgewandelte Beschäftigte geschaffen hat. Und bei Opel in Eisenach wurde trotz der Turbulenzen eine unterschriftsreife Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung verhandelt. Vertrauensperson Dieter Göschel hofft mit Blick auf den Verhandlung-Hickhack um die Opel-Zukunft, dass die Unterschrift rasch folgt. Auch Eisenach war mit Insourcing von Prüf- und Kontrollaufgaben erfolgreich, das die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Arbeitskräfte sichert.

Defizit: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Trotzdem bleibt die ernüchternde Einsicht: Noch mehr Menschen werden künftig den Ruhestand nicht in einem Beschäftigungsverhältnis – und damit einigermaßen sozial abgesichert – erreichen, wenn die Weiterbildung, die Prävention und der Gesundheitsschutz nicht kräftig gepusht werden: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung für neue Aufgaben und Berufsfelder, lautet ein wesentliches Ziel. Während einer Podiumsdiskussion, an der auch der Vize-Chef der Bundesagentur für Arbeit, Heinrich Alt, teilnahm,

wurde dies deutlich. Er ging auf das kaum genutzte Instrument „Qualifizierung in Kurzarbeit“ ein, nur etwa 10% der Kurzarbeiter seien qualifiziert worden. Neben der fehlenden Infrastruktur, Hunderttausende Menschen zu schulen, sei ein zentrales Defizit offenbar geworden: In den Unternehmen fehlt es allzu oft an aktuellen, zielführenden Bildungsplänen und Qualifizierungs-ideen. Weiterbildung erreicht insbesondere die (oft bildungsferne) Gruppe von Menschen mit den höchsten Arbeitsmarktrisiken am schlechtesten. Die innerbetrieblichen Zielgruppen für Qualifizierungsmaßnahmen seien nicht ausreichend identifiziert. Dabei muss sich auch die Bundesagentur ans Revers heften, dass sie keine Konzepte entwickelt hat, mit Weiterbildung sinn-

voll an den Fähigkeiten unterschiedlicher Gruppen anzudocken, obwohl berufliche Bildung zu ihrem Tagesgeschäft gehört. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit mit verbindlichen Qualifizierungsplänen wird man sich gemeinsam etwas einfallen lassen müssen: Bundesagentur, Arbeitgeber und Interessenvertretungen sind gefragt.

Weitere Informationen

Der Arbeitskreis Schwerbehindertenvertretungen (SBV) der Deutschen Automobilindustrie, dem SBVen von knapp 30 Herstellern angehören, vertritt die Interessen von rund 25 000 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sowie weiteren 50 000 Beschäftigten, die (werks-)ärztlichen Einsatzeinschränkungen (Attestierungen) unterliegen. An den Jahrestagungen nehmen auch SBVen der Zulieferindustrie

und der Zeitarbeit teil. Seit elf Jahren ist Bernhard Grunewald, Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung der Adam Opel GmbH, Vorstandssprecher des Arbeitskreises. Während alle privaten Arbeitgeber 3,7% Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigten, übererfüllte die Automobilindustrie die gesetzliche Pflichtquote (von 5%) mit 5,8 % deutlich. Die SBVen der Autobranche waren und sind politischer und fachlicher Impulsgeber für Meilensteine der Teilhabepolitik und der Entwicklung inklusiver Personalstrategien. Das waren in der Vergangenheit Regelungen des SGB IX wie die Integrationsvereinbarung (2001) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (2004). Aktuell geht es um Integration junger Menschen, eine demografiefeste Arbeitswelt und Gesundheitsmanagement. Der 1961 gegründete Arbeitskreis begeht im Rahmen der Jahrestagung 2011 sein 50-jähriges Bestehen.