

Interview mit Frank Meyer, Leiter Personalpolitik EADS



Frank Meyer, Leiter Personalpolitik des Luft- und Raumfahrtunternehmens EADS, wird beim IV. Know-how-Kongress im Forum 2 „Kreativpotentiale nutzen. Lebenslanges Lernen und Innovation“ über seine Erfahrungen aus der Praxis sprechen.

1. Herr Meyer, Sie werden im Praxisforum 2 zum Thema "Demografischer Wandel: proaktiv handeln und jetzt die Chancen nutzen!" referieren. Wie geht die EADS mit den Risiken und Chancen einer alternden Belegschaft um?

Die EADS mit ihren ca. 45.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist stets darum bemüht, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden sind und dies sowohl aus dem privaten Umfeld in das Unternehmen tragen als auch umgekehrt. Deshalb ist Alter oder alternde Belegschaft für sich genommen kein kritisches Thema. Aber wir stellen uns diesem Thema, indem wir das Potenzial dieser Menschen nutzen.

Bei Einstellungen machen wir nicht mehr Halt bei der früher einmal kritischen Marke von 50 Jahren. An Weiterbildungsmaßnahmen nehmen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, die älter als 50 Jahre sind. Sehen Sie sich bitte auf der Straße um, wir haben immer rüstigere, gesündere und damit auch zufriedener Menschen in einem Alter, in dem man noch vor 20 Jahren nicht mehr berufstätig war. Und dieses Potenzial wollen und müssen wir vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels nutzen.

Wir fordern und fördern unsere Beschäftigten. Wir wissen aber auf der anderen Seite auch, dass wir Beschäftigte haben, insbesondere im gewerblichen Bereich, die während ihrer Tätigkeit extremen Belastungen ausgesetzt sind, so z.B. in Zwangshaltungen arbeiten oder in kleine Öffnungen in Flugzeugen kriechen müssen. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir das Lebensarbeitszeitmodell eingeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sparen im Laufe ihrer Arbeitszeit Stunden an, die wir in Geld anlegen und die sich im Laufe der Zeit verzinsen und so den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, vorzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen, ohne Rentenkürzungen oder andere finanzielle Einbußen zu haben.

2. Gerade ein Unternehmen wie die EADS ist auf die Innovationsfähigkeit und Kreativität der Mitarbeiter angewiesen. Wie fördern Sie die kreativen Potentiale Ihrer Mitarbeiter?

Wie bereits zuvor ausgeführt, fördern wir die Potentiale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir sie auch fordern und insbesondere von den älteren Beschäftigten auch erwarten, dass sie im Wege eines Know-how-Transfers diese Fähigkeiten weitergeben. Daneben bilden wir sog. altersoptimierte Teams, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Altersklassen sind, die sich gegenseitig unterstützen: Da wird der junge Ingenieur, der gerade die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse vermittelt bekommen hat, zusammen mit einem „mittelalten“ Ingenieur, der ein gesundes Maß an Kenntnis und Erfahrung hat, in ein Team gesteckt. Daneben arbeiten dann noch ganz erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, die über eine sehr lange Berufserfahrung verfügen und so ihren Beitrag zur Teamleistung zusteuern.

3. Lebenslanges Lernen genießt in Ihrem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Welche Maßnahmen werden in diesem Bereich ergriffen?

Wir fördern unsere Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zum Ausscheiden. Die Maßnahme wird abhängig von den Kenntnissen und Fähigkeiten und nicht vom Alter oder einer noch verbleibenden Betriebszugehörigkeit angeboten und durchgeführt.

4. Inwiefern können andere Unternehmen von Ihren Erfahrungen profitieren?

Unsere Vorgehensweise ist geeignet für Unternehmen, die eine ähnliche oder vergleichbare Struktur aufweisen wie unser Unternehmen, d.h. wir haben eine hohe Betriebszugehörigkeit und natürlich auch dementsprechend einen hohen Altersdurchschnitt.