



# InForm

## REWE GROUP

Gesundheitsprävention bei der „Tour de REWE“

## LASTEN

Gefahrenfrei von Ort zu Ort bewegen

## PERSONALITY

Digitale Kompetenz mit Andre Wilkens



## REPORTAGE

Rund 8.000 Mitarbeiter werden bei Continental in Regensburg an ihren Arbeitsplätzen optimal geschützt.

EXZELLENTER MITARBEITER  
EXZELLENTER PRODUKT

CONTINENTAL  
REGENSBURG

# EXZELLENTEN MITARBEITER

## CONTINENTAL REGENSBURG

Mit rund 8.000 Mitarbeitern ist Continental Regensburg einer der größten Standorte im Konzernverbund Continental. Am Standort Regensburg wird ausschließlich Automobilelektronik gefertigt. Zusammen mit dem Gesundheitsmanagement von Continental ist die B·A·D GmbH mit zwei Arbeitsmedizinern und vier Assistenzkräften in der betriebsärztlichen Dienststelle sowie mit zwei Mitarbeiterinnen aus der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung für den Standort Regensburg zuständig.

Continental gehört zu den weltweit führenden Zulieferern der Automobilindustrie. In 53 Ländern arbeiten mehr als 205.000 Mitarbeiter. Am Standort Regensburg betreibt Continental eine Fertigung, Entwicklungsabteilungen, ein Testzentrum mit eigenem Systemprüfkurs, ein Logistikzentrum und verschiedene Labore. Fußgängerschutz-Sensoren, Airbag-Steuergeräte, Fahrerassistenzsysteme oder Abgassensoren – dies sind nur einige Produkte, die am Standort Regensburg hergestellt werden. Wir besuchen die Fertigungslinie 8, an der der NOx-Abgassensor hergestellt wird. „In unserer Fertigung haben wir eine hohe Automatisierung und produzieren nach höchsten internationalen Standards. Nicht nur bei der Produktqualität, sondern auch was den Arbeits- und Umweltschutz anbelangt“, erklärt Michael Staab, Personalleiter Continental Regensburg. Diesem hohen Anspruch werde das Unternehmen auch in den anderen Bereichen am Standort gerecht. „Und diese Exzellenz, die wir uns für unsere Produkte auf die Fahnen geschrieben haben, diesen Anspruch stellen wir auch an unsere Mitarbeiter“, stellt Staab fest.

### Mitarbeiter aus 70 Nationen

Um exzellente Mitarbeiter zu beschäftigen, tut Continental eine Menge: Da ist als Erstes die Ausbildung. 220 Azubis werden in Regensburg beschäftigt. Die Ausbildung gliedert sich in die Bereiche kaufmännische und technische Ausbildung, sowie dem dualen Studium. „Schon die Ausbildung ist bei uns stark international fokussiert, im Unternehmen arbeiten Menschen aus fast 70 Nationen. Unsere Azubis machen einen zwei- bis dreiwöchigen Englischkurs in England, denn unsere Geschäftssprache ist Englisch. Die Dual-Studierenden gehen für zwei bis drei Monate ins Ausland“, sagt Michael Staab. Und dass es Nachwuchs gibt, darum kümmert man sich: Zurzeit sind am Standort Regensburg 500 Praktikanten und Werkstudenten beschäftigt. Staab: „Jede vierte Funktion in der Entwicklung haben wir durch ehemalige Praktikanten und Werkstudenten besetzt.“

Auch bei Continental ist der Wettbewerb um Fachkräfte zu spüren, Continental sei jedoch als Arbeitgeber sehr attraktiv, dies nutze man im Wettbewerb um die besten Talente. Und da-



# EXZELLENT PRODUKTE



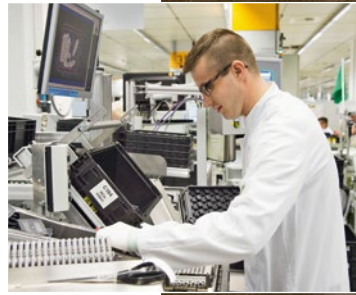
Die erste Produktionsmitarbeiterin, die bei Continental Regensburg zusammen mit einem Roboter arbeitet: Er nimmt ihr ergonomisch ungesunde Tätigkeiten ab.

links: Ein Produktionsmitarbeiter montiert Schutzkappen am NOx-Abgassensor.

mit meint Michael Staab nicht nur Werte wie Innovation, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern vor allem die vier Unternehmenswerte Vertrauen, Verbundenheit, Freiheit und Gewinnermentalität. Ein Aspekt, um sie mit Leben zu füllen, sei das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

### **Umfassendes Gesundheitsmanagement**

Das Gesundheitsmanagement bei Continental ist neben der Ausbildung eine weitere Säule bei der Gewinnung von exzellenten Mitarbeitern und bei deren Verbleiben im Unternehmen. Verantwortlich für den Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist neben Gesundheitsmanager Quirin Zieglmeier der Arbeitsmediziner Dr. Jens Bauer zusammen mit Gaby Wild, Mitarbeiter- und Führungskräfteberaterin – beide von der B-A-D GmbH. Zieglmeier: „Die Ursprünge unseres heutigen BGM liegen in der Gesundheitsförderung. Unser Gesundheitsmanagement muss bei der Vielzahl an Mitarbeitern und Berufen umfassend und immer nach vorausgehender Analyse aufgestellt sein. Wir schauen, wer überhaupt >>



Produktionsmitarbeiterin führt Sichtkontrolle von Verguss bei NOx-Abgasensoren durch.



» die Zielgruppe ist, wie wir sie mit welchem Angebot erreichen. So wird zum Beispiel für die Dauernachtschicht ein Präventions-Rückenkurs angeboten, der vor der Schicht beginnt.“ Gaby Wild ergänzt: „Im Produktionsbereich, in dem feinmotorische Fähigkeiten gefragt sind, arbeiten etwa 70 Prozent Frauen. Die Dauernachtschicht ist gerade deswegen sehr interessant, weil sie es ermöglicht, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren.“ Etwa 450 Mitarbeiter arbeiten in Dauernachtschicht. Die Nachfrage sei so groß, dass es eine Warteliste gebe. Neben Wechselschicht und Dauernachtschicht wurde ein rollierendes Schichtmodell nach ergonomischen Gesichtspunkten eingeführt. Das bedeutet, die Mitarbeiter arbeiten zwei Früh-, zwei Spät-, zwei Nachtschichten und haben dann vier Tage frei. „Unsere Mitarbeiter können sich freiwillig für dieses System anmelden; aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht können wir dieses Modell empfehlen“, sagt Zieglermeier.

### Vom Staplerfahrer bis zum Vorstand

„Ein Problem für die Mitarbeiter im Schichtbetrieb besteht erst dann, wenn sie aus ihren gewohnten Schichten herausgehen. Daher macht Continental es richtig und gut, sie selbst auswählen zu lassen, in welchem System sie arbeiten wollen“, erklärt Dr. Jens Bauer, seit

2011 als B-A-D-Facharzt für Arbeitsmedizin in Regensburg. Die arbeitsmedizinische Betreuung bei Continental in Regensburg ist sehr umfangreich: „Vom Staplerfahrer bis zum Vorstand: Zu mir kommen alle Mitarbeiter. Und durch die internationale Ausrichtung ist die Reisemedizin eine wichtige Dienstleistung. Werden zudem neue Industrieanlagen geplant, wird der Arzt auch in die Ergonomieplanung mit einbezogen. Im Bereich der Entwicklung gibt es außerdem ein Umweltlabor. Im Kraftstofflabor hantieren die Mitarbeiter mit Gefahrstoffen. Die betriebsärztliche Ambulanz bietet neben einer allgemeinen Akutbehandlung auch eine notärztliche Versorgung an.“

### Die Gesundheitsförderer

Zum fachübergreifenden Team Gesundheit zählen neben Dr. Bauer, Gaby Wild und Quirin Zieglermeier auch Vertreter aus den Fachabteilungen der Fertigung, der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes, des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie Vertreter der Personalbetreuung. „Aus der Gesundheitsbefragung von 2010 haben sich als Ergebnis die sogenannten Gesundheitsförderer gebildet“, erklärt Gaby Wild. „Es hat sich herausgestellt, dass die Kommunikationskanäle in der Produktion langsamer sind. Das hat damit zu tun, dass die Mitarbeiter dort über bestimmte Medien

wie zum Beispiel das Intranet schwer zu erreichen sind. So wurden die Gesundheitsförderer ins Leben gerufen. Das sind Mitarbeiter in den jeweiligen Teams, die sich für das Thema Gesundheit engagieren und die Schnittstellen zu ihren Kollegen und zu uns darstellen. Sie tragen Informationen in ihr Team herein und bringen Themen zurück zum Team Gesundheit.“ Inzwischen gibt es 35 Gesundheitsförderer in der Produktion. Die nächste Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheit findet 2016 statt. Zusätzlich zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bietet Gaby Wild seit sechs Jahren Beratungsleistungen für die Mitarbeiter in Regensburg an: „Die Schwerpunkte der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung haben sich verlagert: Themen wie psychische Belastungen, Stress und Burnout sind dazugekommen. Führungskräfte kommen zu uns in die Beratung, wenn es Probleme in ihrem Team gibt. Aber auch mit privaten Problemen können die Mitarbeiter zu uns kommen, denn die Belastung durch private Probleme trägt sich ja in den beruflichen Bereich fort.“ Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist bei Gaby Wild verortet und wird von dort aus koordiniert.

### Heute an morgen denken

Sich fit für die Zukunft machen bedeutet für Continental auch, sich mit dem Thema Demo-



oben: Dr. Jens Bauer, B-A-D-Betriebsarzt, Michael Staab, Personalleiter Continental Regensburg, Quirin Zieglmeier, Gesundheitsmanager Continental Regensburg, Gaby Wild, B-A-D-Mitarbeiter- und Führungskräfteberaterin (v.l.n.r.).



## Continental

Der Continental-Konzern gliedert sich in fünf Divisionen:

- Chassis & Safety konzentriert sich auf moderne Technologien der aktiven und passiven Sicherheit sowie der Fahrdynamik (Regensburg).
- Powertrain steht für innovative und effiziente Systemlösungen rund um den Antriebsstrang von heute und morgen für Fahrzeuge aller Klassen (Regensburg).
- Interior bündelt sämtliche Aktivitäten, die das Darstellen und Verwalten von Informationen im Fahrzeug betreffen. So werden Fahrzeuge sicherer, umweltfreundlicher und komfortabler (Regensburg).
- Reifen bietet den passenden Reifen für jeden Einsatz – von Pkw über Lkw, Bussen und Baustellenfahrzeugen bis hin zu Spezialfahrzeugen und Zweirädern.
- ContiTech entwickelt und produziert Funktionsteile, Komponenten und Systeme für den Automobilbau sowie für andere Schlüsselindustrien.

[www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)

graphie zu beschäftigen. „In den Entwicklungsbereichen ist Demografie weniger ein Thema, denn da haben wir in den letzten vier Jahren über 1.000 neue Entwickler eingestellt, 250 pro Jahr. Das Thema haben wir mehr in der Produktion: In den nächsten drei Jahren gehen etwa 250 Mitarbeiter in Altersteilzeit. Daher sind altersgerechte Arbeitsplätze eine Herausforderung für uns. Wir haben bereits Arbeitsplätze mit kollaborierenden Robotern in der Fertigung zur Entlastung unserer Mitarbeiter“, erklärt Personalleiter Michael Staab. Quirin Zieglmeier ergänzt: „Wir schauen uns die Arbeitsplätze genau an. Wir haben ein Belastungs-Dokumentations-System, mit dem jeder Arbeitsplatz analysiert wird. Wenn sich herausstellt, dass die Belastung an einem Arbeitsplatz zu groß ist, dann wird er umgebaut, um sogenannte altersstabile Arbeitsplätze zu schaffen.“ „Präventiv zu dem Thema bieten wir das Seminar ‚50plus – fit in die Zukunft‘ an“, so Gaby Wild, „das wir mit der Personalabteilung konzipiert und auf den Weg gebracht haben. Das 2-Tages-Seminar wird mehrmals im Jahr angeboten und kommt bei allen sehr gut an.“

### Mehr Lebenszeitmodelle

Auch neben der Arbeit tut Continental jede Menge für die Mitarbeiter: „Wer möchte, kann sich auch nach der Arbeit zusammen engagie-

ren: beim Fußball, verschiedenen Laufveranstaltungen oder den Radgruppen.“ Neben weiteren Angeboten für die Mitarbeiter wie Gesundheitswochen, Ernährungsprävention und Kinderbetreuung bietet Continental flexible Zeitmodelle an: „In der Fertigung gibt es über 200 flexible Arbeitszeitmodelle. Von unseren rund 8.000 Mitarbeitern haben wir etwa 16 Prozent Teilzeitkräfte. Wir forcieren das sehr stark und liegen weit über dem Durchschnitt in Bayern. Es gibt bei uns zum Beispiel die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche bei Mitarbeitern über 50. 35 Stunden ist die Normalarbeitszeit bei uns, bis zu 40 Stunden kann man arbeiten, alles, was weniger als 35 Stunden ist, ist Teilzeit“, sagt Staab. „Das macht uns als Arbeitgeber natürlich auch attraktiv!“

Das bedeute mehr Lebensphasenmodelle im geschäftlichen Bereich und Lust auf die große, weite Welt durch die vielen Nationen, die am Standort Regensburg arbeiten. „Wir müssen als Unternehmen sehr variabel und flexibel mit dem Markt und auch mit unseren Mitarbeitern umgehen. Da hilft uns natürlich die sehr gute Zusammenarbeit mit der B-A-D, die in allen Arbeitsprozessen integriert ist“, ist sich Staab sicher.

# Arbeitswelt im Wandel – Arbeit 4.0

Wie arbeitet das Unternehmen der Zukunft?  
Welche Herausforderungen müssen Unternehmen  
gemeinsam mit ihren Mitarbeitern meistern?



Wir haben Lösungen und Antworten!