



Mitwirkung und Mitbestimmung 4.0

Diskussionsergebnisse der Veranstaltung
ZIRP um 8, 11. April 2019

In der Arbeit 4.0 gewinnen Mitbestimmung und Mitwirkung an Bedeutung. Die hybriden Bedingungen der Digitalisierung erfordern Anpassungen aller Akteure, auch für Crowdworker oder Soloselbständige müssen Lösungen gefunden werden. Dazu kommen Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mehr Selbstbestimmung, Entscheidungsspielräume und Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinaus. Wie können in den Unternehmen soziale Sicherheit und die internationale Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden? Dies war die Kernfrage der Veranstaltung „ZIRP um 8: Mitwirkung und Mitbestimmung 4.0 – Solidarisch und souverän“ mit den Impulsgebern [Christjan Knudsen](#), Geschäftsführer Personal [Boehringer Ingelheim Deutschland](#), [Marion Hackenthal](#), Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung der [IG BCE](#) und [Christian Piele](#), Team Zusammenarbeit und Führung am [Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation](#).

„Wir befinden uns in Zeiten des Kulturwandels in der Arbeitswelt. [Boehringer Ingelheim](#) muss als innovatives, globales Unternehmen diese Entwicklungen aktiv gestalten. Nicht nur technologisch, sondern auch im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen“,

begrüßte der Gastgeber der Veranstaltung, [Christjan Knudsen](#). Im internationalen Wettbewerb würden Teams fluide und virtuell zusammengesetzt, die Arbeit insgesamt flexibler – all das erfordere einen besonderen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

„Sozialpartnerschaften haben bei [Boehringer Ingelheim](#) eine lange Tradition. Und wir setzen auf Vertrauen – durch Transparenz und Information“, berichtete [Knudsen](#). Im Hinblick auf die Anforderungen an Flexibilität plädierte er für Änderungen auf rechtlicher Ebene: „Traditionelle Arbeitsorte und -zeiten sind passé, somit müssen starre gesetzliche und betriebliche Regelungen an diese Realität angepasst werden.“

Innovation und Qualifikation

[Marion Hackenthal](#), Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung der [IG BCE](#), sieht Möglichkeiten in der Ausgestaltung der Arbeit 4.0:

„Wir wertschätzen das derzeitige Arbeitszeitgesetz. Vielmehr braucht digitaler Wandel Innovation; und Innovation braucht Investition in die Mannschaft. Die gegenwärtige Rechtslage erlaubt Gestaltungsspielräume.“

Das beinhaltet, dass Betriebsräte bedeutend früher in unternehmerische Prozesse eingebunden werden müssten, um von Anfang an gemeinsame Gestaltungsprinzipien hinsichtlich der Mensch-Technik-Organisation zu vereinbaren. „Werden gemeinsam neue Beteiligungsoptionen entwickelt, sind Betriebsräte nicht die „Blockierer“ – ganz im Gegenteil“, betonte [Hackenthal](#). „Betriebsräte sollten – unterstützt von den Gewerkschaften – mitgestalten, Testphasen und Pilotprojekte durchführen und Prozesse durch Monitoring stets nachjustieren können.“ [Knudsen](#) pflichtete bei:

„Eine gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit sowohl der Tarifvertrags- als auch der Betriebsparteien, die auf die Förderung von Innovation und die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtet ist, ist im Sinne der Beschäftigten und des Unternehmens.“

[Christian Piele](#), Team Zusammenarbeit und Führung am [Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation](#), untermauerte den Aspekt mit Daten der [IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016](#): Sofern die Beteiligungsmöglichkeiten hinsichtlich der praktizierten Flexibilitätsformen für nicht ausreichend erachtet wurden, gaben 55% dieser Befragten an, dass das Manko auf ein Defizit in der Zusammenarbeit unter den Betriebspartnern zurückzuführen sei.



„Sicherlich können wir heute flexibler, schneller und unabhängiger arbeiten. Dennoch nehmen wir auch bei unseren jüngeren Mitarbeitern ein Bedürfnis nach nachhaltiger Arbeit und sozialer Absicherung wahr.“

■ [Christjan Knudsen](#),
Geschäftsführer Personal [Boehringer Ingelheim Deutschland](#)



„Gewerkschaften stehen im Tempo des digitalen Wandels vor großen Aufgaben. Diese können durch Fokussierung, Qualifizierung, sorgfältige Planung und externe Hilfe bewältigt werden.“

■ [Marion Hackenthal](#),
Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung der [IG BCE](#)



Mobile Arbeit als Gewinn und Herausforderung

Christian Piele gewährte Einblick in seine empirische Arbeit rund um das Thema Mobile Arbeit: Ein Großteil der Deutschen bewerte neue Modelle hinsichtlich Arbeitszeit und -ort positiv. Private Angelegenheiten könnten besser mit dem Beruf vereinbart werden; weiterhin könne zu Hause ungestörter gearbeitet werden. Zugleich wies der Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts auch auf die Herausforderungen hin:

„Medien prägen häufig das Bild, dass flexibles Arbeiten mehr Freizeit und „Arbeiten nach Wunsch“ bedeute. Mit Sicherheit gewinnen wir mehr Spielräume, aber die Hürden sollten wir nicht vergessen.“

Potenzielle „mobile Worker“ hätten auch Sorge, mehr leisten zu müssen, weil ihre Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird. Viele sähen die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen gefährdet und seien sich zudem nicht gänzlich sicher, gegen welche Regeln sie verstoßen könnten. Außerdem herrsche in den meisten Unternehmen noch eine erhöhte Präsenzkultur.

„Maßgeblich für den tatsächlichen Mehrwert von flexiblen Arbeitsformen für die Beschäftigten ist die konkrete betriebliche Ausgestaltung und der Umgang damit“.

fasste Piele zusammen. Ein Garant für Transparenz und Akzeptanz sei ein von beiden Betriebspartnern gemeinsam gestalteter Prozess bei der

Einführung von flexiblen Arbeitsformen, in den die Beschäftigten eingebunden werden sollten.

Frauen verstärkt betroffen

Marion Hackenthal sensibilisierte die Interessierten für das Thema Digitalisierung und Gender. Es gebe einen höheren Anpassungsbedarf hinsichtlich der Veränderungen von Jobs, die vermehrt von Frauen ausgeführt würden. Beispielsweise würden verwaltende Tätigkeiten zunehmend automatisiert, wohingegen „Männer-Domänen“ wie naturwissenschaftliche Branchen verschont blieben. Hackenthal betonte:

„Frauen sind von der Transformation der Arbeitswelt besonders betroffen. Das muss uns bewusst sein.“

ZIRP-Geschäftsführerin Heike Arend betonte, dass Mitbestimmung und Mitwirkung entscheidend seien für die Zukunft des Industriestandortes Rheinland-Pfalz. „Gut gelebte Sozialpartnerschaft kann dabei die geeigneten Instrumente für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für das Unternehmen umsetzen.“



„Motive für ein Mehr an zeitlicher und örtlicher Flexibilität in der Arbeitswelt finden sich in jeder Altersgruppe. Die Chancen durch den digitalen Wandel müssen in Zusammenarbeit der Betriebspartner clever angegangen werden.“

Christian Piele,
Team Zusammenarbeit und Führung am
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft
und Organisation

Die Online-Plattform



Die Seite ist zu erreichen über
zukunfderarbeit.zirp.de

Die ZIRP hat eine Online-Plattform eingerichtet, auf der die Diskussionsergebnisse der Veranstaltungsreihe ZIRP um 8 festgehalten werden und die gleichzeitig Möglichkeiten der Beteiligung bietet.

Umgesetzt wird die neue Online-Plattform gemeinsam mit dem Institut für Technologie und Arbeit (ITA) Kaiserslautern, das das Projekt auch wissenschaftlich begleitet.

Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e.V.

Auf der Bastei 3
55131 Mainz

Tel.: 0 61 31 - 16 56 87
Fax: 0 61 31 - 16 25 54
E-Mail: mail@zirp.de
www.zirp.de

Verantwortlich:
Heike Arend, Geschäftsführerin
Vorsitzender:
Michael Heinz, Mitglied des Vorstands
der BASF SE
Stv. Vorsitzende:
Ministerpräsidentin Malu Dreyer

Redaktion:
Verena Halfmann
Paulina Kaup

Bildnachweise:
ZIRP