

Perspektiven M+E: Personalkongress 2015

Mittwoch, 01. Juli 2015

Sheraton Carlton Hotel Nürnberg, Burggrafensaal

Eilgutstraße 15, 90443 Nürnberg

Begrüßung

Dirk Pollert

stv. Hauptgeschäftsführer

für Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

bayme – bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich heiÙe Sie herzlich willkommen zum bayme vbm Personalkongress.

Unser Thema in diesem Jahr ist die Individualisierung der Arbeitswelt.

Unumkehrbar, umfassend, unglaublich schnell – die digitale Revolution ist in vollem Gange. Und das hat auch Wertschöpfungspotenzial!

Anfang Mai haben wir das Update der vbw Studie „Digitalisierung als Rahmenbedingung für Wachstum“ vorgestellt.

Die Studie zeigt: Die Wirtschaft in Deutschland ist zwischen 1998 und 2012 durchschnittlich um 1,3 Prozent pro Jahr gewachsen.

0,6 Prozentpunkte dieses jährlichen Wirtschaftswachstums gingen auf das Konto der Digitalisierung.

Sie ist der Hauptmotor für Innovation und durchdringt alle Lebens- und Arbeitsbereiche.

Für die Wirtschaft beinhaltet der digitale Fortschritt große Perspektiven und Herausforderungen.

Industrie 4.0 – das heißt nicht nur neues Produzieren, neue Dienstleistungen, neues Nutzungsverhalten – das heißt auch: Neue Formen des Arbeitens.

Smartphone, Laptop und Cloud Computing machen es möglich. Gearbeitet wird in internationalen Teams und im virtuellen Raum, mobil und im Home Office.

Laut einer BITKOM-Umfrage, die bereits 2013 erhoben wurde,

- arbeitet jeder zweite Beschäftigte mindestens einmal pro Monat von zu Hause aus,
- ein Fünftel sogar täglich.

Und dieser Trend hat sich seither verstärkt.

Gerade die viel zitierte „Generation Y“, die mehr und mehr Schlüsselpositionen in den Unternehmen besetzt, legt immer mehr Wert auf individuelle Zeit- und Arbeitseinteilung.

Wie die Generation Y tickt und welche Erwartungen sie an das Arbeitsleben hat – dazu wird Frau Prof. Bullinger-Hoffmann heute Vormittag sprechen.

Mobiles Arbeiten ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber sinnvoll, gerade was den flexiblen

Mitarbeitereinsatz an verschiedenen Standorten angeht.

Klar ist auch: Mitarbeitern fällt es leichter, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, wenn sie Aufgaben von zu Hause aus erledigen können oder zeitlich flexibel sind.

Das unterstützen wir – denn es dient auch der Mitarbeiterbindung.

Und es ist übrigens auch der beste Weg zu einer effizienten Teilzeit.

Doch die Flexibilität hat auch Grenzen.

Manche – Politik und Gewerkschaft gehören dazu – verfallen angesichts der neuen Arbeitsmöglichkeiten in eine wahre Homeoffice-Euphorie.

Das tun wir als Metall- und Elektroarbeitgeber sicher nicht.

Wir bleiben auf dem Boden der Tatsachen.

Auch in Zukunft geht die Arbeit vor Ort, im Unternehmen vor.

In der Cloud werden nun mal keine Maschinen gefertigt, sondern in der Produktionshalle.

Der Tarifvertrag gibt rein rechtlich eigentlich alles her, was an flexiblen Arbeitsformen möglich ist.

Die Entscheidung, was tatsächlich Sinn macht, muss den Unternehmen überlassen bleiben.

Das ist unsere klare Position!

Aber klar ist auch: Der Trend zum mobilen Arbeiten ist unumkehrbar.

Es geht gar nicht mehr darum, ob ein Unternehmen diesen Trend mitgehen will oder nicht – es geht darum, wie es diesen Prozess gestaltet.

Denn:

Zum ersten steigt der Wettbewerbsdruck – je höher der Digitalisierungsgrad, desto schneller und günstiger kann ein Unternehmen produzieren.

Wohin die Reise geht, ist klar: Was in der Wirtschaft digitalisiert, werden kann, wird digitalisiert werden.

Zum zweiten haben sich die Erwartungen der Kunden verändert, was schnelle und effiziente Prozesse angeht.

So ist es für die Unternehmen ein Muss, führ ihre Kunden weltweit und über Zeitzonen hinweg

erreichbar zu sein. Mobiles Arbeiten – auch zu ungewöhnlichen Uhrzeiten – ist dafür unabdingbar.

Und zum dritten haben auch die Beschäftigten ihre berechtigten Erwartungen, wie das Unternehmen die Möglichkeiten der Digitalisierung im Alltag nutzt.

Im „Run for experts“ hat das Unternehmen die Nase vorn, das mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tut.

Also: Der Handlungsbedarf ist da!

Das betrifft zunächst einmal ganz praktische Fragen – von der Arbeitsorganisation bis hin zum Arbeitsschutz.

Technisch und organisatorisch ist das Arbeiten mittels mobiler Geräte oder von zu Hause aus schon längst problemlos machbar. Die Realität ist hier oft schon weiter als der Rechtsrahmen.

Der Wandel durch das mobile Arbeiten ist aber deutlich tiefgreifender: In einigen Bereichen wird die Digitalisierung dazu führen, dass sich klassische Unternehmensstrukturen mehr und mehr auflösen.

Frau Prof. Fargel wird dies in ihrem Vortrag noch sicher noch ausführlicher darstellen.

Die Tendenz ist:

Die Arbeit wird nicht mehr in festen Abteilungen erbracht, sondern je nach Aufgabenstellung in Teams, bei denen Mitarbeiter auch an mehreren Standorten tätig sind oder externe Dienstleister eingeschaltet werden können.

Ob Arbeitsorganisation oder Betriebsstruktur: Beides wird entscheidend durch den Gesetzesrahmen geprägt.

Hier sehen wir Nachbesserungsbedarf: Unser Arbeitsrecht bildet die digitale Arbeitswelt bislang zu wenig ab.

Wir begrüßen deshalb, dass die Bundesarbeitsministerin einen Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ gestaltet hat.

Wir bringen uns aktiv ein – auch, um es nicht zu einer neuen Kontroll- und Vorschriftenflut kommen zu lassen, was in der derzeitigen Bundesregierung ja leider zu befürchten ist.

Zu unseren konkreten Forderungen. Ich beschränke mich auf ein paar wesentliche Stichpunkte – Prof. Bayreuther und ich werden das in Ihren Vorträgen heute noch ausführlicher darstellen:

Erste Forderung. Die Bestimmungen zur Telearbeit novellieren.

Als die geltenden Bestimmungen zur Telearbeit geschaffen wurden, gab es Smartphones und internetfähige Laptops noch gar nicht. Deshalb müssen die Regelungen angepasst werden.

Das gilt gerade auch hinsichtlich der Arbeitsschutzvorschriften.

Sie sollten ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt. Ansonsten ist der mobile Mitarbeiterinsatz nahezu unmöglich.

Aber man muss auch sagen: Der Gesetzgeber kann zwar den Rahmen setzen, aber nicht alles bis in´s Detail regeln – ebenso wenig können dies die Tarifparteien.

Die Unternehmen – oder, noch besser, die einzelnen Teams – brauchen auf Betriebsebene mehr Entscheidungsfreiheit.

Diese können sich durchaus ergebnisorientiert selbst organisieren und dabei auch besser die privaten Belange des Einzelnen berücksichtigen.

Zeitsouveränität, Vertrauensarbeitszeit und eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Umgehen der Mitarbeiter mit den neuen Kommunikationsmitteln macht Lust auf Leistung. Und davon haben alle was!

Zweite Forderung. Arbeitnehmererreichbarkeit nicht zwangsweise ausschließen.

Durch die Digitalisierung vermischen sich berufliches und privates Nutzungsverhalten immer stärker.

Damit steigt auch die Verantwortung des Einzelnen, wie er damit umgeht.

Hier sollte gelten: Wer nimmt, muss auch geben!

Wer also innerhalb der Arbeitszeit Privates erledigen darf, muss auch außerhalb der Arbeitszeit kurze Arbeiten erledigen können.

Es ist deshalb nicht einzusehen, dass zum Beispiel in einer sogenannten „Antistressverordnung“ die Erreichbarkeit der Mitarbeiter via Smartphone geregelt wird.

Auch werden Kunden kein Verständnis für abgestellte Server haben!

Wenn der Geschäftspartner z. B. in China sitzt, wird es auch nach Feierabend oder am Wochenende notwendig sein, ein Telefonat zu führen oder eine Nachricht zu beantworten. Dies muss rechtskonform und bezahlbar möglich sein.

Dritte Forderung. Bürokratische Hürden für Cloud-Computing abbauen.

Das Arbeiten in der Cloud hat gute Chancen, zu einer echten Alternative für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu werden.

Die derzeitigen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes bauen hier jedoch hohe bürokratische Hürden auf, die eher vor dem Einsatz von Cloud-Computing abschrecken.

Und noch mehr Probleme entstehen, wenn sich der Cloud-Anbieter außerhalb der EU befindet.

Sicher: Arbeiten in der Cloud – das wissen wir nicht erst seit den jüngsten Geheimdienstskandalen – ist ein hoch sensibler Bereich.

Das geplante IT-Sicherheitsgesetz der Bundesregierung ist eine gute Ausgangsbasis, um die

deutsche Wirtschaft in Zukunft besser vor Cyber-Attacken zu schützen. Und das gilt ganz unabhängig davon, wie man zur Vorratsdatenspeicherung steht!

Wichtig ist jetzt, dass sich die Branchen, die unter das Sicherheitsgesetz fallen, frühzeitig vorbereiten und die Anforderungen ihrer Kunden abfragen.

Aber über das Sicherheitsgesetz hinaus muss noch mehr passieren:

- Wir brauchen mehr Mittel für die Cyber-Abwehr. Bayern ist hier ja mit dem ersten Cyber-Abwehrzentrum auf Landesebene mit gutem Beispiel vorausgegangen.
- Und es sollte eine bundesweite Informations- und Beratungsplattform geschaffen werden, auf der sich unsere Unternehmen informieren können und über die der kurze Draht zu den relevanten Behörden sichergestellt ist.

Vierte Forderung – und das ist die Klammer um alle Einzelforderungen: Unternehmerische Flexibilität erhalten.

Digital vernetzte Produktionsprozesse werden arbeitsteiliger denn je.

Deshalb wird es künftig in der Wirtschaft 4.0 auch weiterhin Werkverträge geben, voraussichtlich sogar noch in einem verstärkten Umfang.

Und das hat gar nichts mit den Löhnen zu tun. Sondern es hat in erster Linie damit zu tun, dass die Anbieter solcher Leistungen hoch spezialisiert sind und für verschiedenste Kunden tätig sein wollen.

Zudem haben Unternehmen nicht immer den Bedarf, um einen eigenen Mitarbeiter im ausreichenden Umfang selber zu beschäftigen, so dass sie auf Dritte zurückgreifen.

Oder aber es stehen nicht genügend spezialisierte Fachkräfte zur Verfügung, so dass man auf einen externen Spezialisten zurückgreifen muss.

Und was bei der Debatte auch berücksichtigt werden sollte: Oftmals entwickeln sich gerade auf dem Feld der Digitalisierung neuartige Geschäftsideen aus dem Unternehmergeist Einzelner.

Deshalb sind weitere Einschränkungen bei Werk- und Dienstverträgen kontraproduktiv – und verhindern gerade digitale Innovationen.

Meine Damen und Herren,

die Politik kann – und sollte – den Rahmen vorgeben für mobiles Arbeiten. Füllen müssen ihn die Unternehmen!

Die Marschrichtung in der Wirtschaft 4.0 lautet: Arbeite, wo und wann du willst – aber rechtsfonform.

Dabei unterstützen wir als bayme vbm unsere Mitglieder gern.

Unser Personalkongress möchte Ihnen Einblicke, Tipps und Tools an die Hand geben, wie Sie mobiles Arbeiten für den Erfolg Ihres Unternehmens nutzen – und wie Sie Fallstricke vermeiden können.

Das Ganze steht, wie Sie das von uns gewohnt sind, unter der Devise: Aus der Praxis für die Praxis.

Darum freut es mich besonders, dass uns heute auch Vertreter aus Mitgliedsunternehmen Einblick geben werden, wie Sie mobiles Arbeiten umsetzen:

- Dr. Uwe Schirmer von Bosch,
- Peter Ballweg von WIKA
- sowie Fabian Henrichsen von der Henrichsen AG,

– schön, dass Sie sich heute die Zeit genommen haben.

Wir freuen uns auf Ihre Praxisberichte.

Mein herzlicher Dank gilt auch den weiteren hochkarätigen Referenten.

Um die Ergebnisse des heutigen Tages zu verstetigen, wird in Kürze ein neuer bayme vbm „Leitfaden Mobiles Arbeiten“ erscheinen, an dem wir derzeit mit einem interdisziplinären Team unter Hochdruck arbeiten.

Der Leitfaden wird folgende Themenfelder abdecken: IT-Security, Datenschutz sowie Arbeitsrecht inklusive Nutzungs- und Betriebsvereinbarungen.

Wir hoffen, Ihnen damit solide Hilfestellungen zu leisten und freuen uns auf Ihr Feedback.

Hinweisen möchte ich auch auf zwei weitere neue Serviceangebote von bayme vbm:

Ebenfalls in den nächsten Wochen wird unser neue Personalportal M+E an den Start gehen.

Es richtete sich an Personalverantwortliche und Führungskräfte. Ein Schlagwortregister bildet alle gängigen Themen rund um die Personalarbeit ab.

Ein kurzer Erläuterungstext führt in das Thema ein und Links leiten weiter zu vertiefenden Services wie Publikationen, Mustern und Veranstaltungen.

Im Herbst startet unser bayme vbm Arbeitsvertragskonfigurator, ein Onlinetool, mit dem sich Arbeitsverträge passgenau erstellen lassen.

Das sind zwei weitere Werkzeuge, die Ihnen die tägliche Personalarbeit erleichtern sollen.

Viel Spaß beim Ausprobieren – und: Anregungen, Tipps und Verbesserungsvorschläge wie immer ausdrücklich erwünscht!

Davon lebt unsere Arbeit für Sie, unsere Mitglieder.

Wir sind eine lernende Organisation.

Das gilt auch für unser heutiges Thema.

Mobiles Arbeiten: Wenn der Rahmen stimmt, sind die Vorteile vielfältig.

Bringen wir sie zur Entfaltung.

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen und informativen Tag!