

## Personalkongress 2016

---

**Mittwoch, 06.07.2016 um 09:30 Uhr**

Sheraton Carlton Hotel Nürnberg Burggrafensaal,  
Eilgutstraße 15, 90443 Nürnberg

---

## Begrüßung

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

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 begrüße Sie herzlich zu unserem  
Personalkongress.

#### Digitalisierung als Mega-Trend

Unsere heutige Veranstaltung steht im Zeichen der  
Digitalisierung.

Wir sind nicht nur auf dem Weg zur Industrie 4.0,  
sondern zur Gesellschaft 4.0, der Digitalisierung aller  
Lebens- und Arbeitsbereiche.

Die Schlussfolgerung liegt auf der Hand: Alles muss  
auf Digitalisierung ausgerichtet sein.

Das gilt auch und in besonderer Weise für die  
Personalarbeit.

Dabei geht es nicht „nur“ darum, Personalakten zu  
digitalisieren und HR-Prozesse und -Abläufe in  
IT-Systemen abzubilden und zu optimieren.

Digitalisierung im HR-Bereich bringt neue Formen  
von und ein neues Niveau an Datenverfügbarkeit,  
damit neue Analysemöglichkeiten und ein ganz neues  
Ausmaß an Transparenz.

Wir wollen heute bei diesem Kongress aufzeigen, was die Digitalisierung für die Personalarbeit der M+E-Firmen konkret bedeutet.

Dazu haben wir wieder eine ganze Reihe von hochkarätigen Referenten gewinnen können – auch aus unseren Mitgliedsunternehmen.

- In kurzfristiger Vertretung von **Werner Boekels**, Group HR Director der Linde AG, begrüßen wir heute **Patrick D. Taylor** Head of Global Labour Law der Linde AG sowie
- **Hans-Jürgen Lierenz** aus der Abteilung Social Policies & Industrial Relations der Airbus Defense and Space GmbH, der heute in Vertretung von **Frank Meyer** sprechen wird.

Beide werden in ihren Vorträgen zeigen, welche Erfahrungen sie bei der Digitalisierung der Personalarbeit gemacht haben und was man dabei beachten muss.

Zudem wird Frau **Nina Günther** aus dem HR-Bereich von Siemens zum Thema „Die Digitalisierung der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervetretern“ sprechen.

**Dr. Oliver Hornung**, Partner der Kanzlei SKW Rechtsanwälte, wird die Frage beantworten, wie man Online-Recruiting-Prozesse rechtskonform ausgestaltet.

**Michael Kaiser**, Geschäftsführer von Rhenus Document Services wird uns darüber aufklären, wie die Digitalisierung von Personalakten in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern möglichst reibungslos klappt.

**Prof. Dr. Stohmeier** vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre der Universität des Saarlandes wird uns sagen, wie das Internet der Dinge die HR-Arbeit verändert.

Und **Dr. Christian Lüdke**, Gründer und Geschäftsführer der etventure GmbH, wird erläutern, wie sich die Anforderungen an die Organisationsstrukturen im Unternehmen durch die Digitalisierung verändern.

Das ist ein wichtiges Stichwort, denn die Digitalisierung verändert ja nicht nur die Personalarbeit.

Arbeit wird ganz generell digital vernetzt und damit flexibler. Diese Neuorganisation hat auch unmittelbaren Einfluss auf die Personalarbeit:

- Die Grenzen zwischen beruflichem und privatem Bereich definieren sich neu. Viele Arbeitsaufgaben müssen nicht zwingend am Arbeitsplatz erledigt werden. Das Ergebnis zählt! Bisher liegt der Schwerpunkt noch zu sehr auf der Arbeitszeit – das ist überholt!
- Die Grenzen von klassischen Organisations-einheiten lösen sich auf: Die Digitalisierung führt dazu, dass Themen, die früher getrennt bearbeitet werden konnten, besser in abteilungs-übergreifenden Teams bearbeitet werden. Der Wille und die Fähigkeit, jenseits abgesteckter Organisations-Silos mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten, werden damit immer wichtiger. Dazu wird **Dr. Lüdke** vortragen.
- Diese neue Art der Zusammenarbeit stellt klassische Führungsstrukturen auf den Prüfstand: heute sind Modelle gefragt, in denen themenbezogenen Kompetenzen gebündelt werden, die an verschiedenen Stellen des Unternehmens

vorhanden sind. Neue Führungskonzepte sind gefragt.

- Immer mehr auch höherwertigere Tätigkeiten können künftig mit oder mit Hilfe künstlicher Intelligenz besser ausgeführt werden.

Was diese Systeme aber auch auf absehbare Zeit nicht ersetzen können, ist die soziale und kreative Intelligenz. Beides wird damit immer mehr zur Kernkompetenz der Mitarbeiter von morgen.

Und klar ist: Der Kampf um High-Potentials mit diesen speziellen Fähigkeiten wird künftig noch härter werden.

- Durch die Digitalisierung steigen auch die Möglichkeiten für die Mitsprache und Beteiligung der Mitarbeiter. Führungsverantwortliche müssen sich darauf einstellen und dies bewusst nutzen.

Digitales Arbeiten braucht einen neuen Rechtsrahmen

Angesichts dieser Dynamik ist es problematisch, dass unser Arbeitsrecht die digitale Arbeitswelt bislang zu wenig abbildet.

Wir brauchen einen Rahmen, der nicht von vornherein alles verbietet, sondern der innovatives Arbeiten in der Wirtschaft 4.0 ermöglicht.

Hier ist die Politik gefragt!

Wir werden hier nicht locker lassen, bei den politisch Verantwortlichen die notwendigen Veränderungen einzufordern.

Die folgenden sieben Punkte sind uns dabei besonders wichtig:

Erstens. Arbeitszeitregelung globalen Erfordernissen anpassen.

Die internationale Zusammenarbeit macht eine Kollaboration über mehrere Zeitzonen hinweg erforderlich. Dies kann dazu führen, dass dringende Absprachen frühmorgens mit Standorten in Fernost und spätabends mit Partnern in Nordamerika durchgeführt werden müssen.

Das hat das geltende Arbeitszeitgesetz mit seinen starren Arbeits- und Ruhezeitregelungen nicht im Blick.

Mittelfristig brauchen wir neue Lösungen. Maßstab dafür kann die europäische Arbeitszeitrichtlinie sein:

Hier gibt es keine Vorgaben mehr, was die Länge der täglichen Arbeitszeit betrifft.

Sie verlangt aber eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeit in einem 6-Monats-Zeitraum 48 Stunden im Schnitt pro Woche nicht übersteigen darf.

Dieser Gestaltungsspielraum durch die europäische Arbeitszeitrichtlinie sollte genutzt werden. Die durch Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelte Wochenarbeitszeit bliebe dabei unverändert.

Die Ruhezeitregelung von elf Stunden am Tag muss zudem so ausgelegt werden, dass kurze Unterbrechungen möglich sind, ohne dass der Beginn der Ruhephase sofort wieder auf null gesetzt wird.

Die „Feierabend-Uhr“ darf beispielsweise nicht erneut zu laufen beginnen, wenn ein Mitarbeiter abends von zuhause in einer wichtigen Angelegenheit kurz mit einem Geschäftspartner in den USA telefoniert.

Zweitens. Erreichbarkeit von Arbeitnehmern nicht zwangsweise ausschließen.

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 wäre deshalb nicht einzusehen, wenn zum Beispiel die Erreichbarkeit der Mitarbeiter via Smartphone durch den Gesetzgeber beschränkt würde.

Auch werden Kunden kein Verständnis für abgestellte Server haben, wie es ja sogar überlegt wird!

Außerdem zeigt die Erfahrung, dass die Mitarbeiter dann auf private Geräte ausweichen.

### Drittens. Rahmenbedingungen für Telearbeit modernisieren.

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

Das gilt auch für die Arbeitsschutzvorschriften. Sie müssen ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt. Ansonsten ist der mobile Mitarbeiterereinsatz nahezu unmöglich.

Der Gesetzgeber kann zwar den Rahmen setzen, aber nicht alles im Detail regeln – ebenso wenig können dies die Tarifparteien.

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

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

#### Viertens. Kollektive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung schaffen.

Arbeitszeit und Freizeit: Die Übergänge sind im digitalen Zeitalter fließend.

Aus diesem Grund sollten die Tarifpartner Arbeitszeiten außerhalb der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen, zum Beispiel für Home-Office-Tätigkeiten.

Maßstab für die Bezahlung kann hier nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sein. Darüber müssen wir reden.

## Fünftens. Beschäftigtendatenschutz nicht verschärfen

Die Digitalisierung führt dazu, dass immer häufiger immer größere Datenmengen transferiert werden.

Der Datenschutz muss deshalb verlässlich und mit Augenmaß geregelt werden – national, EU-weit und darüber hinaus.

Wichtig sind EU-weit einheitliche Regeln für den Umgang mit Daten, um Bürokratie zu verringern und unnötige Kosten zu sparen.

Wir begrüßen daher, dass die EU in diesem Jahr endlich die EU-Datenschutzgrundverordnung beschlossen hat.

Dadurch bleibt es erfreulicherweise weiter möglich, auf betrieblicher Ebene eine Rechtsgrundlage für die Bearbeitung von Mitarbeiterdaten zu schaffen – entweder durch Betriebsvereinbarung oder durch unmittelbare Einwilligung der Mitarbeiter.

Zudem gewährleistet die Verordnung einen vereinfachten Datentransfer innerhalb eines Konzerns.

Die Verordnung wird voraussichtlich Mitte 2018 in Kraft treten.

Zudem brauchen wir einen besseren und rechtssicheren internationalen Datentransfer. EU und USA müssen sich so schnell wie möglich auf das geplante EU-US-Privacy Shield einigen, das dem Safe Harbor-Abkommen nachfolgen soll.

### Sechstens. Mitbestimmung effizient gestalten

Die betriebliche Mitbestimmung ist und bleibt ein wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt.

Das Mitbestimmungsverfahren muss allerdings schneller und effizienter werden – auch auf elektronischem Wege.

Was ureigenste Unternehmensentscheidung sein muss, ist die Einführung neuer Software, die keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter zum Ziel hat.

Die momentane Gesetzesauslegung zieht die Einführung dringend benötigter technischer Lösungen in die Länge.

Das ist Digitalisierung mit angezogener Handbremse.

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

Digital vernetzte Produktionsprozesse werden  
arbeitsteiliger denn je.

Deshalb wird es in der Wirtschaft 4.0 mehr  
Werkverträge geben als heute.

Das hat nichts mit Löhnen zu tun, sondern damit,  
dass die Anbieter solcher Leistungen hoch  
spezialisiert sind und für verschiedene Kunden tätig  
sein wollen.

Zudem haben Unternehmen nicht immer den  
betrieblichen Bedarf, um einen eigenen Mitarbeiter im  
ausreichenden Umfang zu beschäftigen.

Oftmals entwickeln sich gerade im IT-Bereich  
neuartige Geschäftsideen aus dem Unternehmergeist  
Einzelner.

Nicht selten entstehen bei diesen Unternehmungen  
innerhalb kurzer Zeit weitere Arbeitsplätze.

Der ursprüngliche Gesetzentwurf des  
Bundesarbeitsministeriums zur Regulierung von  
Werkverträgen sah große Einschränkungen von

Werkverträgen vor und hätte insbesondere die IT-Branche getroffen.

Deshalb begrüßen wir es außerordentlich, dass es jetzt einen Kompromiss gibt, mit dem wir leben können. Und dass nun – kurz gesagt – alles beim Alten und damit die bewährte Rechtslage erhalten bleibt.

#### baymevbm Services Digitalisierung

Um die Digitalisierung weiter voranzutreiben, nehmen wir uns als Verbände selbst in die Pflicht.

Wir haben ein umfangreiches Maßnahmenbündel aufgelegt, das wir breit in die Reihen unserer Mitglieder hineintragen. Dazu gehören Studien, Services und Veranstaltungen für Unternehmen.

#### Veranstaltungen Digitalisierung

So liegt in diesem Jahr der Schwerpunkt unserer regionalen Perspektiven M+E Veranstaltungsreihen auf der Digitalisierung:

- Im März und April haben wir die Veranstaltungsreihe „Digitale Transformation und Digitales Enabling“ durchgeführt.
- Im Juli 2016 folgt unsere Reihe „M+E Unternehmen – Sicher in der Digitalen Welt“. Dabei

beschäftigen wir uns sowohl mit IT-Sicherheit als auch mit dem Rechtsrahmen der Industrie 4.0.

- Und im Oktober und November 2016 beschäftigen wir uns mit dem Thema „Neue Geschäftsmodelle durch digitale Transformation“

#### Services (Quick Checks)

Seit 2015 bieten wir unseren Mitgliedsunternehmen den QuickCheck Digitalisierung 1 „Fit durch digitale Transformation“ an.

Dieser ermöglicht eine erste umfassende Bestandsaufnahme des Themas im Unternehmen. Die Analyse wird in einem Vor-Ort-Termin mit unseren Experten vertieft und bietet erste Anhaltspunkte zur weiteren Umsetzung. Zusätzlich haben wir für diesen QuickCheck unser Online Benchmark-Tool freigeschaltet. Damit können Sie den Ist Stand der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen mit den anderen teilnehmenden Mitgliedsunternehmen vergleichen.

Unsere Services werden ergänzt durch den QuickCheck Digitalisierung 2 „Fit für digitalisierte Produktion“.

Dieser QuickCheck ermöglicht eine vertiefte Analyse des Themas Digitalisierung in der Produktion sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation.

Studien zu Digitalisierung

Aufbauend auf unseren Veranstaltungen und QuickChecks werden wir 2016 unseren Mitgliedern weitere Publikationen zur Verfügung stellen.

Etwa zur Vertragsgestaltung für die Industrie 4.0 (Seit April 2016) oder einen Leitfaden zur digitalen Produktion und Arbeitsorganisation.

baymevbm Services Personal

Neben diesen Maßnahmen zur Digitalisierung unterstützen wir Sie zudem, wie Sie wissen, ganz generell bei der Personalarbeit.

Das ist ja ohnehin unser Kerngeschäft für Sie.

Lassen Sie mich hier noch darauf hinweisen, dass seit Oktober 2015 unser bayme vbm PersonalPortal allen bayme vbm Mitgliedern zur Verfügung steht.

Das baymevbm PersonalPortal gibt kompakte, nach Stichworten sortierte Überblicke zu einzelnen Themen der Personalarbeit – inklusive der zugehörigen Tarifverträge der M+E Industrie.

Sie finden das Portal in unserem ServiceCenter Personal. Das PersonalPortal wird 2016 weiter ausgebaut und um aktuelle Begriffe erweitert.

In unserem bayme vbm ServiceCenter Recht haben wir zudem kürzlich für das Thema „Mobiles Arbeiten“ ein eigenes Handlungsfeld geschaffen.

Dort steht unser interdisziplinärer Leitfaden Mobiles Arbeiten zum Download bereit. Er enthält neben rechtlichen Fragestellungen auch Hinweise zur IT-Sicherheit.

Erweitert wird dieses Service-Angebot seit April 2016 durch unseren Leitfaden „Betriebliche Gestaltung mobiler Arbeit“ als Baukastensystem zum Mobilen Arbeiten mit Vorlagen für Betriebsvereinbarungen und individualvertragliche Nutzungsvereinbarungen.

Schluss

Meine Damen und Herren,

jetzt wünsche ich uns allen für heute: Reichhaltige Informationen, gewinnbringende Einsichten – alles in allem einen guten und erfolgreichen Tag!