

Perspektiven M+E | OnlineKongress Arbeitswissenschaftskongress 2021

Donnerstag, 02. Dezember 2021, 09:35 Uhr

hbw | Haus der Bayerischen Wirtschaft, ExecutiveArea

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Begrüßung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.



Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem Kongress.

Ich freue mich über das Interesse an unserer heutigen Veranstaltung, die die Veränderungen in der Arbeitswelt in den Blick nimmt.

Rund 20 Monate ist es jetzt her, da ist in Deutschland der erste corona-bedingte Lockdown in Kraft getreten. Seither hat sich unser Zusammenleben im Privaten und im Beruflichen fundamental verändert.

Wir begrüßen uns per Faustberührung, waschen uns zig-mal am Tag die Hände und tragen ständig Masken, die wir zweifelsfrei als FFP2 oder OP-Masken identifizieren können.

Zu den corona-bedingten Veränderungen zählt auch, dass wir Kongresse wie diesen wesentlich häufiger online abhalten, anstatt uns persönlich zu begegnen – gerade dann, wenn die Infektionszahlen exponentiell ansteigen. Leider ist das derzeit wieder der Fall.

Die Digitalisierung in der Wirtschaft hat dadurch einen mächtigen Schub erhalten. Besprechungen auf Skype, Teams, Webex, Zoom oder anderen Internet-Plattformen, sind mittlerweile völlig normal. Selbst Einstellungsgespräche finden in vielen Unternehmen online statt.

All die pandemiebedingten Veränderungen führen uns beispielhaft vor Augen, dass wir in herausfordernden Zeiten leben, die sich durch permanente Veränderung auszeichnen.

Experten sprechen in diesem Zusammenhang von der sogenannten VUKA-Welt. Sie alle wissen, wofür dieses Kürzel steht:

- Volatilität,
- Unsicherheit,
- Komplexität
- und Ambiguität, also Mehrdeutigkeit.

Corona ist nur eine Erscheinungsform der VUKA-Welt, ich könnte an dieser Stelle auch noch auf die digitale Transformation, den

Klimawandel oder die demografische Entwicklung verweisen.

All diesen Megatrends gemeinsam ist,

- dass sie nur mit Intelligenz zu bewältigen sind
- und dass sie den Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt ein hohes Maß an Flexibilität und Agilität abverlangen.

Wenn wir in der plakativen Change-Management-Sprache bleiben wollen, könnte man also folgern, dass die VUKA-Herausforderung mit der IFA-Formel beantwortet werden muss – mit Intelligenz, Flexibilität und Agilität.

Damit bin ich mitten im Thema meiner kurzen Einleitung angelangt.

Meine erste Botschaft lautet: Um der zunehmenden Komplexität der VUKA-Welt Herr zu werden, müssen wir auf Intelligenz setzen.

Das betrifft zum einen den Bereich der Maschinen und Systeme, also die Künstliche Intelligenz, die in ganz unterschiedlichen Fachbereichen über riesiges Potenzial verfügt. Ich verweise nur auf die zunehmende Automatisierung und das Controlling. In beiden Bereichen ist KI nicht mehr wegzudenken, weil sie Prozesse und Betriebsabläufe effizienter macht.

Ich freue mich deshalb sehr, dass Professor Jenke von der Hochschule Ravensburg-Weingarten gleich im Anschluss noch intensiver auf dieses Thema eingehen und Frau Dr. Mehringer von der Sielaff GmbH & Co. KG dazu aus der Praxis berichten wird.

Neben der KI-Förderung – auch das sei heute erwähnt – müssen wir zum anderen dafür sorgen, dass auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Digitalisierung der Arbeitswelt besser verstehen.

Während der Corona-Krise haben Unternehmen und ihre Beschäftigten einen digitalen Crashkurs absolviert. Seit der Verbreitung des PC vor 40 Jahren hat es keine solch gravierende Umwälzung der Arbeitswelt mehr gegeben! Dazu gehört beispielsweise, dass digitale Projektarbeit in Teams weiter zunehmen wird. Die digitale Kollaboration wird aus unserem künftigen Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken sein.

Es muss deshalb normal sein, dass schon Kinder und Jugendliche in unserem Bildungssystem digitale Souveränität entwickeln und digitale Medien ebenso selbstbestimmt wie kritisch nutzen können. Wir meinen: Unser Fachkräftenachwuchs muss in der Lage sein, seine Intelligenz auch in der digitalen Welt voll auszuleben.

Damit bin ich bei meinem zweiten Punkt: Wenn Veränderungen zur Normalität werden und

Eindeutigkeiten zunehmend verschwinden, ist Flexibilität gefragt.

Das gilt in der VUKA-Welt auch mit Blick auf den Ort, an dem Arbeit geleistet wird. Sie alle wissen: Hybrid ist das neue Normal. In einem deutlich höheren Maß als vor der Pandemie erleben wir derzeit ein Nebeneinander von digitalen und im Büro angesiedelten Arbeitsformen.

Klar ist: Das Homeoffice wird auch nach Corona eine wichtige Rolle behalten und dadurch ganz neue Bürokonzepte erfordern – auch weil die Beschäftigten dies wollen. Herr Stieglbauer von der DREES & Sommer SE wird das Thema später noch beleuchten. Auch auf seinen Vortrag bin ich sehr gespannt!

Gestatten Sie mir an dieser Stelle noch ein paar grundsätzliche Worte zum Homeoffice: Ganz abgesehen davon, dass es für mobiles Arbeiten faktische Grenzen beispielsweise in der

Industrieproduktion gibt, bleibt festzustellen:
Das Homeoffice ist kein Allheilmittel, und neben dem Licht gibt es hier auch Schatten.

Wir alle wissen doch: Das Gespräch auf dem Flur oder auch das gemeinsame Mittagessen in der Kantine ist häufig die Geburtsstunde neuer Ideen. Zusammenarbeit fällt zusammen leichter als räumlich getrennt.

Wir dürfen auch nicht vergessen: Dass das mobile Arbeiten so gut funktioniert, hängt eng mit der bisherigen Büropräsenz zusammen. Denn viele Arbeitsbeziehungen basieren auf Strukturen, die zuvor im Büro herangewachsen und erlernt worden sind. Das Wissen und Können, von dem wir jetzt zehren, haben wir in Präsenz und nicht etwa online erworben!

Zumindest mittelfristig drohen den Unternehmen daher durch zu viel Homeoffice Produktivitäts- und Kreativitätsverluste, die ihre Wettbewerbsfähigkeit schmälern. Deshalb gilt

es, die richtige Balance aus digitalem Arbeiten und physischer Präsenz zu finden: Einen im wahrsten Sinn des Wortes gesunden Mix, denn Psychologen warnen bereits vor Isolation und Vereinsamung der Mitarbeiter im Dauer-Homeoffice.

Wie dieser Mix aussieht, muss jedes Unternehmen für sich entscheiden. Klar ist für uns: Das Recht des Arbeitgebers, zu bestimmen, wann und wo die Arbeit zu leisten ist, muss auch in Zukunft unberührt bleiben!

Unter diesen Voraussetzungen kann hybrides Arbeiten ein Wachstumsmotor der Post-Corona-Zeit werden. Dazu gehört aber auch die Erkenntnis, dass die örtliche Flexibilisierung der Arbeit zwingend eine zeitliche Flexibilisierung nach sich zieht. Die gesetzlich vorgeschriebene tägliche Höchstarbeitszeit passt daher überhaupt nicht mehr in die neue Realität. Wir müssen sie durch eine wochenbezogene

Betrachtung ablösen. Denn auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich mehr Freiheit bei der Zeiteinteilung.

Vor diesem Hintergrund ist es falsch, dass die Ampel-Koalition am Grundsatz des 8-Stunden-Tages festhalten will. Zeitlich begrenzte Experimentierräume nur für tarifgebundene Unternehmen sind hier keine Lösung. Positiv ist aber, dass die Ampel weiterhin Vertrauensarbeitszeit und andere flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen will.

Damit bin ich bei meinem dritten und letzten Punkt angelangt: In der neuen VUCA-Welt finden sich Unternehmen vor allem dann gut zurecht, wenn sie agil unterwegs sind.

Schon vor Corona haben viele Unternehmen auf den Veränderungsdruck durch Megatrends wie die Digitalisierung reagiert und zunehmend auf agile Arbeitsmethoden gesetzt:

- Hierarchien wurden schrittweise abgebaut,

- Partizipation, Selbstreflexion, Kreativität und Mut zu Neuem gefördert.

In der Krise hat sich dieser Kurs bestätigt. Mehr denn je wissen wir heute, dass Agilität für Flexibilität, Qualität und damit auch Prosperität steht.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice tätig sind, sind die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers ja begrenzt. Umso wichtiger ist es in dieser Situation, dass die Beschäftigten mit selbständiger Projektarbeit in kleinen, digital miteinander operierenden Teams vertraut sind und eigenverantwortlich ihre Aufgaben erledigen.

Hinzu kommt, dass eine wesentliche Prämisse des agilen Arbeitens dabei hilft, die ökonomischen Auswirkungen der Pandemie zu überstehen: Agile Unternehmen haben sich der neuen Marktlage schneller angepasst,

Lieferketten rascher verändert und ihre Produktion zügiger umgestellt als andere.

Gerade die Betriebe der bayerischen Metall- und Elektroindustrie haben eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass sie höchst anpassungsfähig sind. Anstatt den Kopf in den Sand zu stecken haben sie die Ärmel hochgekremgelt, angepackt und in der Krise ein Höchstmaß an Agilität bewiesen.

Auf diese großartige Leistung haben wir als Verbände reagiert und Mitte Juli zum ersten Mal den Agil Award verliehen. Einer der drei Preisträger, Herr Honsig von der Sivantos GmbH, wird das Thema „agiles Arbeiten“ heute noch vertiefen. Lieber Herr Honsig, ich freue mich sehr auf ihren Impulsvortrag!

Direkt vor Herrn Honsig wird Frau Kornexl von der Siemens AG ebenfalls detailliert auf das Thema „Anpassung“ eingehen. Frau Kornexl wird darlegen, wie sich Strukturwandel und

Digitalisierung im Sinne der Belegschaft gestalten lassen und wie es gelingen kann, die Jobanforderungen von morgen schon heute zu identifizieren. Das Stichwort lautet hier „NextWork“.

Meine Damen und Herren,

als bayerische Metall- und Elektroarbeitgeberverbände wollen wir unseren Teil dazu beitragen, dass sich unsere Mitglieder in der VUKA-Welt gut zurechtfinden. Deshalb haben wir ein breites Portfolio an Services zum Thema im Angebot, von denen ich zwei exemplarisch herausgreifen will:

- Unser QuickCheck New Work Bürokonzepte soll Sie dabei unterstützen, Büroflächen im Unternehmen optimal zu nutzen. Mit diesem neuen Online-Tool analysieren Sie den Status-quo an jedem Standort in Ihrem Unternehmen und

erhalten einen kompakten Überblick über Optimierungsmöglichkeiten.

Sollten Sie nach diesem QuickCheck weiteres Informationsbedürfnis haben, bieten wir ihnen an, Ihre individuelle Situation in einem halbtägigen Workshop mit Beraterinnen und Beratern von Drees & Sommer weiter zu beleuchten. Herr Stieglbauer wird darauf gleich noch näher eingehen.

- Ein zweiter Service, den ich Ihnen ans Herz lege, ist unser QuickCheck New Work Excellence. Durch dieses Tool können Sie herausfinden, wie es um den Agilitätsgrad in Ihrem Unternehmen bestellt ist. Zudem erhalten Sie hier erste Handlungsempfehlungen, wie Ihr Betrieb agiler werden kann.

Meine Damen und Herren,

Corona hat uns gerade wieder voll im Griff. Die Infektionen steigen ebenso wie die Hospitalisierungen. Dennoch sollten wir die Pandemie nicht nur als Krise sehen, sondern auch als Chance.

Corona hat alles verändert, aber es hat uns nicht umgehauen. Wir erleben täglich von Neuem, dass wir in einer außergewöhnlichen Situation im Zusammenwirken aller unwahrscheinlich viel bewältigen können.

Die Pandemie hat unsere Arbeitsweise verändert. Sie hat aber auch alte Werte wiederbelebt: Solidarität, Gemeinsinn, Respekt und Anstand sind in der Krise vielfach wieder zu Ehren gekommen.

Ich bin zuversichtlich, dass wir diesen Geist auch in die Post-Corona-Zeit hinübertransportieren können. Denn die positiven Erfahrungen sitzen tief und machen Mut, auch die kommenden,

heute vielleicht noch unbekannten
Herausforderungen, die uns in der VUKA-Welt
erwarten, bewältigen zu können.

In diesem Sinne danke ich Ihnen für Ihre
Aufmerksamkeit.