

28.08.2017 | Von: Felix Hoffmann

Arbeit 4.0 bei Continental

Mit Mut auf die Reise ins Neuland

Mitgestalten, nicht bloß geschehen lassen: Schon Anfang 2016 hat sich der Betriebsrat im Werk der Continental AG in Hannover-Stöcken dem Thema Arbeit 4.0 angenommen. Offensiv und mit einem genauen Plan. Jetzt tritt die erste Betriebsvereinbarung in Kraft. Weitere sollen folgen.



Auf dem Weg in die Zukunft "darf keiner verloren gehen", sagt Hasan Allak, Betriebsratsvorsitzender Continental-Werk Stöcken.

„Wer vor 30 Jahren bei uns in der Reifenproduktion angefangen hat, brauchte eigentlich nur eins: starke Unterarme. Das ist heute komplett anders. Und der Wandel wird immer rasanter.“ Einige Kollegen im Publikum nicken still, als der Betriebsratsvorsitzende Hasan Allak das sagt. Rund 500 Mitarbeiter sind zur Betriebsversammlung in der Werkskantine gekommen. Schwerpunkt ist das Thema Arbeit 4.0 und ein aktueller Anlass: Zum 1. Oktober tritt eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitsouveränität in Kraft. Erreicht werden soll zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Wir wollen den Wandel der Arbeit im Sinne der Beschäftigten gestalten“, sagt Allak. Von Beginn an war das ihr Antrieb: Das Feld nicht der Unternehmensführung überlassen und abwarten bis die Maschinen so kompliziert und die Arbeitsprozesse so unübersichtlich werden, dass mancher nicht mehr mitkommt. „Keiner darf verloren gehen“, unterstreicht er.

Gleichzeitig entstanden in den letzten Jahren immer mehr Arbeitsplätze im Bereich Forschung und Entwicklung. Da sich

die Anforderungen an die Mitarbeiter so stark veränderten, reagierten IG BCE und Betriebsrat bereits vor fünf Jahren. Sie riefen ein langfristiges Projekt ins Leben: Die veränderte Struktur bei den Beschäftigten sollte sich in einer stärkeren Beteiligung der hoch qualifizierten Mitarbeiter niederschlagen. Eine Befragung ergab, dass sich diese Gruppe ein transparentes Entgeltsystem für außertarifliche Mitarbeiter wünschte. Mit dem Projektende im Jahr 2015 wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die diesem Wunsch Rechnung trug.

Die Betriebsratsmitglieder machten weiter und erarbeiteten in einem Workshop Anfang 2016 mit Hilfe externer Beratung ein Positionspapier. Als Handlungsfelder kristallisierten sich dabei heraus: Arbeitszeitsouveränität, Qualifizierung und Weiterbildung, Mitgestaltung des Arbeitsvolumens und der Arbeitsorganisation. Mit ihrem Papier gingen sie zur Geschäftsführung und einigten sich mit ihr auf eine gemeinsame Prozessvereinbarung. Der Grundstein für eine enge Kooperation im besten Sinne der Sozialpartnerschaft war gelegt, die bis heute von beiden Seiten gepflegt wird. Zu allen Punkten soll es Betriebsvereinbarungen geben.

Dass sie grundsätzlich an einem Strang ziehen, zeigt sich auch bei einer Podiumsdiskussion im Rahmen der Betriebsversammlung. „Der schnelle Wandel durch Digitalisierung macht lebenslanges Lernen nötig. Tablets oder Smart-Watches können auch bei uns zum Einsatz kommen. Uns ist klar, dass wir dafür Trainings und Qualifizierung anbieten müssen. Was nützen uns tollere Maschinen, wenn die Menschen damit nicht umgehen können?“, sagt Nikolai Setzer, Vorstandsmitglied bei Continental. Doch natürlich sieht er auch die Kosten: „Es ist investitionsintensiv, wenn wir Mitarbeitern auf einmal die Möglichkeit geben wollen, um elf Uhr ihren Arbeitsplatz zu verlassen, um später irgendwann wiederzukommen.“ Das Beispiel zeigt auch, wo Schwierigkeiten auftauchen: Die Vereinbarung zur Arbeitszeitsouveränität wird nicht für Schichtarbeiter gelten. Aber auch für sie soll ein Modell entwickelt werden.

Wo vieles noch in der Entwicklung ist, gibt es auch viele Fragen. Allak und seine Mitstreiter wissen, dass sie auch nach Inkrafttreten der ersten Betriebsvereinbarung viel Aufklärungsarbeit leisten müssen: „Die Leute haben Bedenken: Was ist, wenn es keine Zeiterfassung mehr gibt? Was wird dann aus meinen Nachtschichtzulagen?“ Geschäftsführung und Betriebsrat haben deswegen eine breit angelegte Kommunikationskampagne entwickelt. „Aber wir brauchen auch die Führungskräfte. Sie müssen ihren Mitarbeitern im direkten Gespräch die Chancen aufzeigen und Ängste nehmen. Das können wir als Betriebsrat nicht allein leisten“, sagt Allak. Ganz offen gibt er zu: „Ich weiß nicht, ob wir schon in alle Köpfe gekommen sind. Aber wir werden die Themen gebetsmühlenartig wiederholen, bis jeder die Bedeutung erfasst hat.“

Die Politik muss den Rahmen für eine starke Mitbestimmung schaffen

Das große Engagement der Betriebsräte lobt auch Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, der ebenfalls an der Podiumsdiskussion teilnimmt. Aber sein Blick gilt auch der Situation jenseits des Firmengeländes in Hannovers Nord-Westen mit seinen 3.200 Mitarbeitern: „Wenn der Wandel so fundamental ist, brauchen wir auch eine starke Mitbestimmung. Dafür muss Politik den Rahmen schaffen.“

Arbeit 4.0, so wird zum Ende der Diskussion deutlich, ist für alle Akteure das Betreten von Neuland. Umso mehr Mut erfordert es, immer einen Schritt weiterzugehen. „Wir werden sicher auch mal auf die Nase fallen, aber dann stehen wir wieder auf. Das erwarte ich auch von der Geschäftsführung“, sagt Michael Deister, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Rubber Group.

Dass sie gerne etwas wagen, zeigt sich auch an diesem Tag: Erstmals haben sie im Rahmen einer Betriebsversammlung eine Podiumsdiskussion veranstaltet. Mittels eines Buzzers am Ausgang sollen die Kollegen angeben, ob ihnen das Format gefallen hat. Mut wird belohnt: 96 Prozent sagen „ja“.

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17

E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de