

»Beschäftigte wollen Teil der Veränderung sein«

LEITBILD TRANSFORMATION *Zwei Jahre lang haben Betriebsräte (BR) und Unternehmensvertreter:innen von Evonik ein digitales Leitbild verhandelt. Martin Albers, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats, erklärt im Interview, was die Beschäftigten erwarten.*

FRAGEN VON KLAUS HEIMAMNN

DARUM GEHT ES

1. Die Belegschaften von Evonik wollen die Digitalisierung bewältigen und verstehen – etwa mit Weiterbildung und Information.
2. Damit der Mensch im Mittelpunkt des Geschehens und des Wandels steht, hat der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung ein Leitbild verhandelt.
3. Das neue Leitbild zur Digitalisierung enthält keine Umsetzungsschritte, sondern ist mit zehn Punkten ein Kompass für die anstehenden Pläne, Projekte und Prozesse.

Was erwarten Beschäftigte in der Transformation von ihren BR?

Sie wollen, dass wir ihre Interessen wirksam vertreten, dass sie die notwendige Unterstützung bekommen, um die Veränderungen zu meistern. Dazu zählen beispielsweise die Qualität der technischen Ausstattung, Schulungen, ein barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und den Arbeitsmitteln sowie der Know-how-Transfer.

Wichtig ist zudem die Gestaltung der mobilen Arbeit: Homeoffice im Wechsel mit Präsenz im Betrieb. Hier erwartet die Belegschaft, dass wir für Fairness sorgen. Dem Teil der Beschäftigten, der teilweise seine Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte erledigen kann, ermöglicht #SmartWork (Anmerkung der Redaktion: Begriff für mobile Arbeit/Anywhere-Office bei Evonik) eine verlässliche Grundlage für ein reguliertes hybrides Arbeiten. Damit hier für alle die gleichen Bedingungen gelten, haben wir mit dem Arbeitgeber die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) #SmartWork abgeschlossen.

Welche Bedenken tragen Beschäftigte an euch heran?

Sie erwarten, dass nicht alles in englischer Sprache stattfindet. Internationalisierung ist gut und wichtig, doch Evonik hat fast 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland. Und insbesondere der Teil, der in der Produktion tätig ist, braucht Englisch im Arbeitsalltag einfach nicht. Deshalb achten wir darauf, dass bei Einführung neuer Technik, die benötigten

Informationen auch auf Deutsch zur Verfügung stehen. Außerdem benötigt die Belegschaft Zeit, um sich mit neuen Technologien vertraut zu machen und sich an den Umgang damit zu gewöhnen. Grundsätzlich sind unsere Kolleginnen und Kollegen sehr motiviert und wollen – unabhängig vom Alter – die Digitalisierung auch in der Produktion vorantreiben. Sie wollen aber auch ein aktiver Teil der Veränderung sein.

Warum hat der Gesamtbetriebsrat das digitale Leitbild verhandelt?

Es gab an vielen Stellen im Konzern Wildwuchs bei der Gestaltung des digitalen Wandels. Jeder Bereich setzte eigene Schwerpunkte. Die Leitlinie sorgt für ein einheitliches Vorgehen, für Transparenz und verhindert Doppelarbeit. An der Leitlinie sollen und können sich alle weiteren Richtlinien und Vereinbarungen zur Digitalisierung orientieren und so ein gemeinsames Verständnis im Konzern schaffen. Abgeleitet von den Leitlinien entstand beispielsweise die oben genannte GBV zu #SmartWork oder zu den digitalen Lernmedien.

Wie hat der Arbeitgeber reagiert?

Evonik war zu Beginn skeptisch, weil nicht ganz klar war, welche Maßnahmen damit einhergehen würden. Deshalb haben wir im Leitbild zunächst keine Umsetzungsschritte vereinbart. Das hat es dem Unternehmen erleichtert, sich auf die Leitbilddiskussion einzulassen.

Am Ende haben alle verstanden, dass Digitalisierung ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist. Am Anfang der Debatte haben wir um einzelne Formulierungen gerungen, um sicherzugehen, dass wirklich alle das gleiche Verständnis zugrunde legen. Wenn man so will, sind die zehn Punkte im Leitbild der Kompass für unser weiteres Handeln in der Digitalisierung.

Die Verhandlungen zogen sich rund zwei Jahre hin, wenn man die Unterbrechungen einbezieht, in denen sich das Unternehmen zu einigen Punkten erst einmal positionieren musste. Die Themen sind vielfältig und reichen von der Digitalisierung 4.0 über den technologischen Wandel in der Produktion bis hin zu #Smartwork und zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in der digitalen Welt.

Hattet ihr als BR ein gemeinsames Verständnis von der digitalen Transformation?

Es gab unterschiedliche Vorstellungen. Das ist aber völlig normal, schließlich ist die digitale Transformation eine komplexe Herausforderung. Trotzdem ist es im Arbeitsprozess gelungen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Das ist natürlich nicht in Stein gemeißelt. Die IT-affinen und technischen Expertinnen und Experten unter uns Betriebsräten haben

sich in einem Arbeitskreis zusammengetan. Auf Basis ihrer Einschätzungen und ihres Know-hows einigen wir uns gemeinsam regelmäßig auf neue Meilensteine. Denn klar ist: Die digitale Transformation hat kein Enddatum.

Es gibt einen Ausspruch in der Gewerkschaftsarbeit, der unsere Grundorientierung treffend beschreibt: Der Mensch kommt zu erst. Seine Bedürfnisse und Sorgen stehen für uns im Mittelpunkt. Mit diesem Verständnis können wir neue Technik oder Arbeitsprozesse einführen, die der Belegschaft den Arbeitsalltag erleichtern. Gleichzeitig tragen sie zum Erfolg des Unternehmens und dessen Weiterentwicklung bei.

Musstet ihr die Gremienarbeit neu aufzustellen?

Ja, mit der Digitalisierung ändert sich auch für die Betriebsratsgremien einiges. Und wir haben uns in der Pandemie – mit Sitzungen und Veranstaltungen – digital organisiert, mit allen Vorzügen, aber auch mit den damit verbundenen Problemen. Hilfreich war, dass wir so viele Betriebsräte aus den Teilgruppen in den Leitbildprozess einbinden konnten. Die Arbeitsgruppen haben immer wieder neue Arbeitsformate wie Teams, Forms und Whiteboard erprobt. <

STUDIE: POTENZIAL DER DIGITALISIERUNG

Wie bewerten 273 Betriebsräte (BR) aus sechs Unternehmen die Transformation? Ein Forschungsteam von Helix hat bei der DB Systel GmbH, der Deutschen Telekom IT GmbH, der Enercity AG, der Hermes Germany GmbH, der SMS Group GmbH und die Merck KGaA nachgefragt:

- > 96% stimmen der Aussage zu, die digitale Transformation berge viel Potenzial, aber 80% der befragten BR sagen, viele Beschäftigten fürchteten die Verschlechterung der eigenen Lage.
- > Die Arbeitsbedingungen veränderten sich zu schnell, damit seien Risiken verbunden, sagen 90%.
- > 70% der BR bestätigen, über einen hohen Wissensstand zur Digitalisierung zu verfügen.
- > Der BR sollte den Beschäftigten mehr direkte Partizipation ermöglichen, bestätigen 90%.
- > 75% erwarten die Stärkung der BR-Arbeit infolge der Mitgestaltung der digitalen Transformation.
- > Aber: 74% fürchten die Gefahr, dass die Mitbestimmung durch selbstorganisierte Arbeitsformen leiden könnte.
- > Gespalten (46% gegenüber 54%) sind BR bei der Einschätzung, ob sie von den Herausforderungen überfordert sein könnten.
- > 94% sagen, in Zukunft sei bei den BR-Mitgliedern eine Themenspezialisierung notwendig.
- > Viele erwarten eine größere Arbeitsintensität (85%) in den Gremien, dass sich Geschwindigkeit (75%) und Komplexität (80%) der BR-Themen erhöhen.

IM INTERVIEW



Martin Albers ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender beim Chemiekonzern Evonik in Essen.

Zum Umgang mit sensiblen Daten



Wedde

Beschäftigtendatenschutz

Basiskommentar zu EU-DSGVO und BDSG
2022. 678 Seiten, kartoniert
€ 54,-
ISBN 978-3-7663-6867-6

bund-shop.de/6867

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0