

Statement des Sprechers des Rats der Arbeitswelt zum Arbeitswelt 2023



Franz Donner

Sprecher des Rats der Arbeitswelt
Of Counsel bei Pusch Wahlig Workspace Law

Meine sehr verehrten Damen und Herren, Frau Rothe hat Ihnen bereits eine Reihe fachlicher Befunde vorgestellt, denen ich noch einen wichtigen Aspekt hinzufügen möchte.

Wir stellen fest, dass die Gefahr, dass Beschäftigte den Anschluss an den technologischen Fortschritt verlieren und nicht mit sich verändernden oder steigenden Kompetenzerfordernissen mithalten können, in den Betrieben gering ist, in denen die digitale und ökologische Transformation aktiv gestaltet und eigenständig vorangetrieben wird. Denn diesen Betrieben ist die zentrale Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für das Gelingen der Transformation bewusst und wird von diesen im hohen Maße betrieben.

Daraus ergibt sich aus meiner Sicht als ehemalige Führungskraft und Personalleiter die erste von drei Ableitungen, die ich besonders betonen möchte.

Erstens: Damit Unternehmen die digitale und ökologische Transformation in den Betrieben mutig vorantreiben, müssen Unsicherheiten abgebaut, Motivation und Handlungsfähigkeit gesteigert werden. Sie benötigen Flexibilisierungsspielräume, um das Leitbild einer nachhaltigen Arbeit zu verankern, um auf betrieblicher Ebene Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und dem Erfolg des Unternehmens dienen. Ein intensiver betriebs-, branchen- und fachübergreifender Wissens- und Erfahrungstransfer unterstützt die Unternehmen bei der Suche nach und der Umsetzung von guten Gestaltungsansätzen für Transformationsprozesse. Daher ist die Verzahnung zwischen Forschung und betrieblicher Praxis zu stärken, Transformationsnetzwerke zu etablieren und, wo sie bereits existieren, weiterzuentwickeln, und der Zugang zu Fördermöglichkeiten und Handlungshilfen für die Betriebe niedrigschwellig zu gestalten.

Zweitens: Eine erfolgreiche Transformation im Betrieb gelingt nur in einer gemeinsamen Anstrengung, also Veränderungsbereitschaft und harter Arbeit, aller Akteure. Daher ist die Partizipation/Beteiligung der Beschäftigten zu fördern. Sie erweist sich vielerorts als zentraler Erfolgsfaktor, gerade bei der Einführung neuer Technologien und Prozesse. Gesetzgeber und Sozialpartner sollen den Rechtsrahmen für den Betrieb als Transformationsort setzen, die Leitplanken zur Orientierung, Schutz, Stabilität geben, eine Überregulierung ist nicht förderlich. Unternehmen vertrauen dann darauf, dass sich Investitionen in Deutschland lohnen, dies sichert die Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze in Deutschland.

Hier ist die bewährte Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführungen und Betriebsräten ausdrücklich zu würdigen. Andere Beteiligungsformate, auch die direkte Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können die verfasste Mitbestimmung ergänzen oder, wo kein Betriebsrat existiert, die erforderliche Partizipation der Beschäftigten sicherstellen.

Drittens: Die digitale und ökologische Transformation vollzieht sich vor der Kulisse des demografischen Wandels und der Notwendigkeit von Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung. Eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze wird landauf, landab öffentlich diskutiert, die ich hier nicht wiederholen möchte.

Ich möchte stattdessen auf eine Schwierigkeit aufmerksam machen, die uns in der Praxis immer wieder begegnet, wenn wir ehemalige erfahrene Beschäftigte aus dem Ruhestand zurück in den Betrieb holen wollen – auch um Veränderungsprozesse zu gestalten. Hier steht uns derzeit leider das Wiederbeschäftigungsverbot bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Wege. Es sollte daher für diesen spezifischen Personenkreis abgeschafft werden. Die Beschäftigung von Menschen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter bereits erreicht haben, würde gefördert, ein weiterer Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung geleistet.

Der Rat freut sich zu den Empfehlungen in den kommenden Monaten in den Dialog mit den betrieblichen Praktikern und den Verbänden der Sozialpartnerschaft zu treten.