



# Arbeiten 4.0 aus Sicht der Arbeitnehmervvertretung eines großen deutschen Industrieunternehmens

Frank Michael Hell – Konzernbetriebsratsvorsitzender Continental AG  
Luxembourg 22. März 2017

[www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)



# Continental-Konzern

## Überblick 2015

---

› Seit 1871 mit Hauptsitz in Hannover

---

› 39,2 Mrd € Umsatz

---

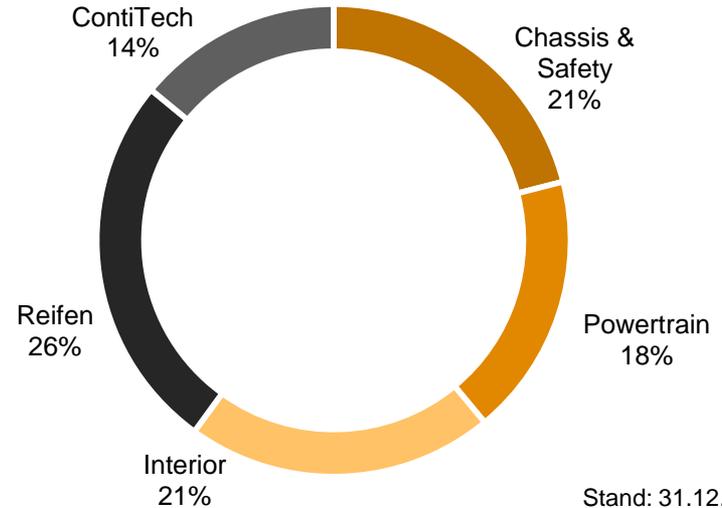
› 207.899 Mitarbeiter weltweit

---

› 430 Standorte in 55 Ländern

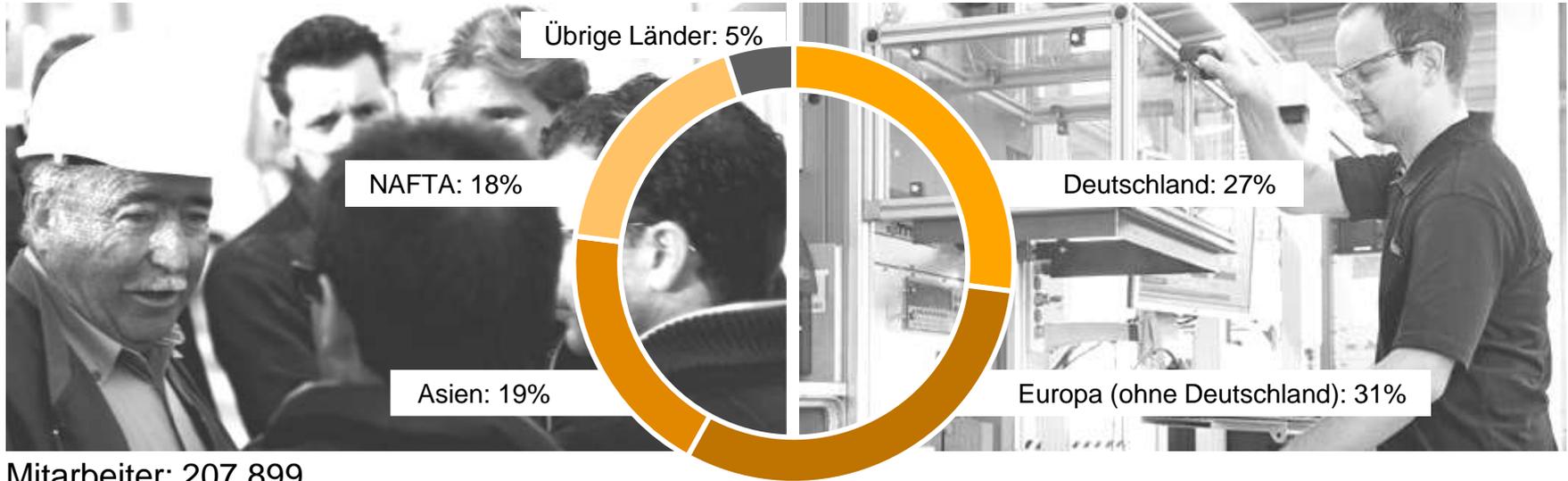
---

### Umsatzanteile der Divisionen in %



# Continental-Konzern

## Mitarbeiter nach Regionen 2015



Mitarbeiter: 207.899

Stand: 31.12.2015

# Continental-Konzern

## Fünf starke Divisionen

### Chassis & Safety

Vehicle Dynamics

Hydraulic  
Brake Systems

Passive Safety &  
Sensorics

Advanced Driver Assistance  
Systems (ADAS)

### Powertrain

Engine Systems

Transmission

Hybrid Electric  
Vehicle

Sensors &  
Actuators

Fuel &  
Exhaust Management

### Interior

Instrumentation &  
Driver HMI

Infotainment &  
Connectivity

Intelligent Transportation  
Systems

Body & Security

Commercial Vehicles &  
Aftermarket

### Reifen

Pkw-Reifen  
Erstausrüstung

Pkw-Reifen  
Ersatzgeschäft,  
EMEA

Pkw-Reifen  
Ersatzgeschäft,  
The Americas

Pkw-Reifen  
Ersatzgeschäft,  
APAC

Nutzfahrzeugreifen

Zweiradreifen

### ContiTech

Air Spring Systems

Benecke-Kaliko Group

Compounding Technology

Conveyor Belt Group

Elastomer Coatings

Industrial Fluid Systems

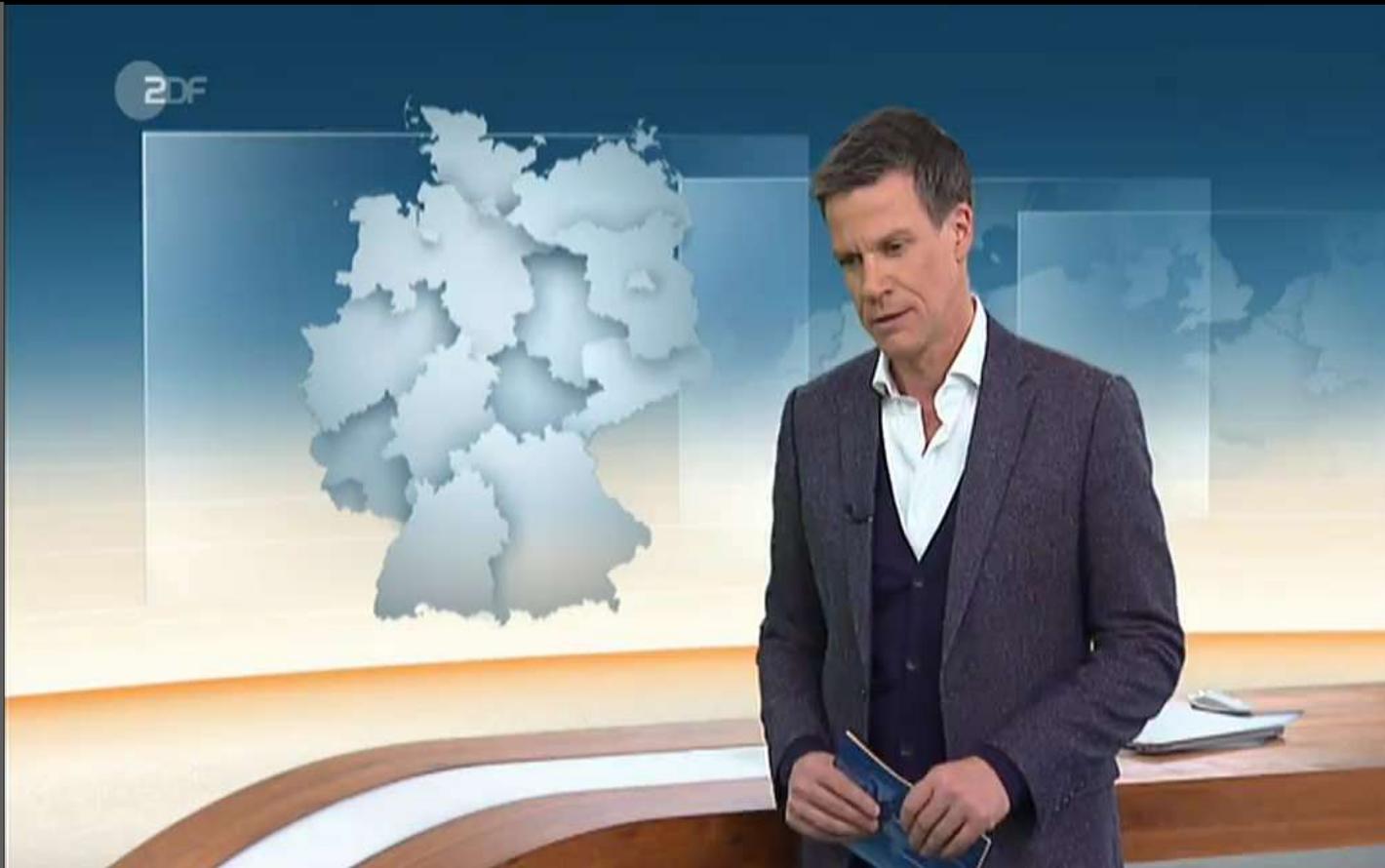
Mobile Fluid Systems

Power Transmission Group

Vibration Control

# Industrie 4.0 bei Continental

Heute die Zukunft gestalten – ZDF Beitrag, Babenhausen

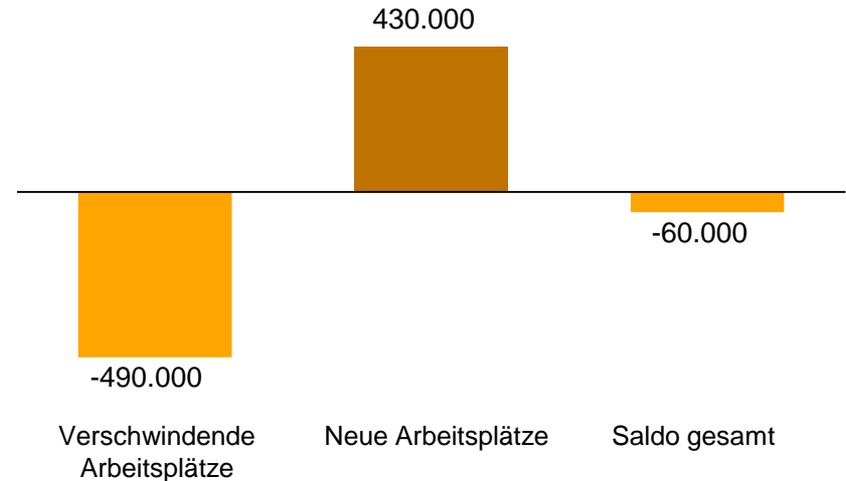


# Komplexe Herausforderungen erfordern ganzheitlichen Transformationsprozess

## Herausforderungen<sup>2</sup>

- › Fachkräftemangel
- › Veränderung der Tätigkeitsbilder
- › Digitalisierung
- › Globalisierung
- › Demographischer Wandel
- › Weitläufige Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt
- › Umfangreiche Weiterbildungs- & Qualifizierungsmaßnahmen sind erforderlich

## IAB Projektion – Industrie 4.0: Verschiebung der Tätigkeitsfelder bis 2025<sup>1</sup>



Quelle: <sup>1</sup>IAB Forschungsbericht: 08/2015; Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft; <sup>2</sup>Weißbuch Arbeiten 4.0/BMAS 11/2016

# Arbeiten 4.0 bringt weitreichende Veränderungen

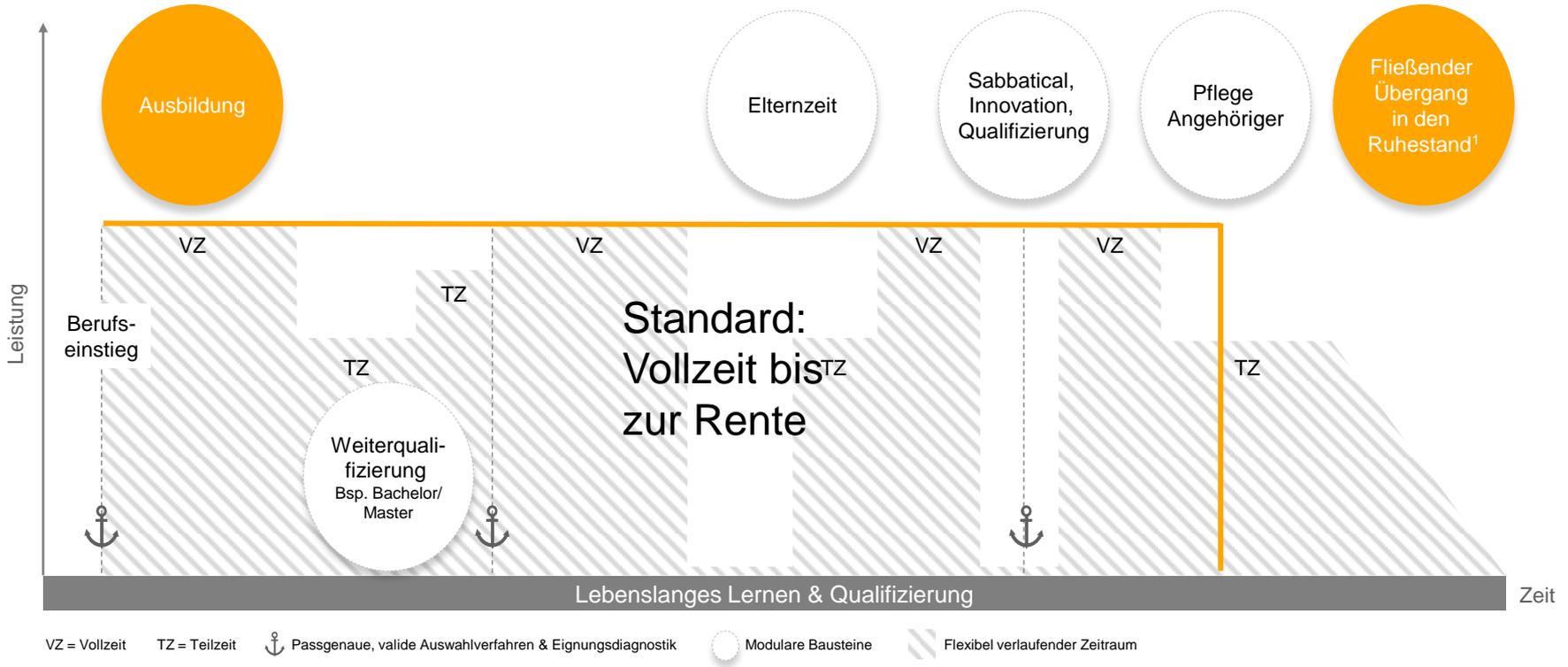
## Bereiche der Neugestaltung durch digitale Transformation

---



- › **Zeit- und ortsflexibles Arbeiten**
- › **Neue Methoden und Felder der (Weiter-)Qualifizierung**
- › Umgang mit demographischem Wandel
- › Langfristig gesundes Arbeiten ermöglichen
- › **Vernetzung und Erreichbarkeit**
- › Innovation und Forschung
- › Neue Geschäftsmodelle: Plattformgeschäft, Crowdfunding und Start-Up Modelle

# Das Lebensarbeitszeitmodell der Zukunft basiert auf Flexibilität und lebenslangem Lernen



Quelle: <sup>1</sup>Continental Karriere Umfrage 2016 <sup>2</sup>Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

# Arbeiten 4.0 durch Flexible Arbeitszeitmodelle gestalten

Deutschland: Fokussierung auf Implementierung von mobilem Arbeiten und Sabbatical



## Mobile Arbeit

Möglichkeit für Mitarbeiter von anderen Orten als dem normalen Arbeitsplatz/Büro zu arbeiten



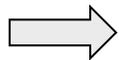
## Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, flexible Arbeitszeit)

- › **Teilzeit:**  
Reduzierte Arbeitszeit pro Woche
- › **Flexible Arbeitszeit:**  
Flexible Start- und Endzeit



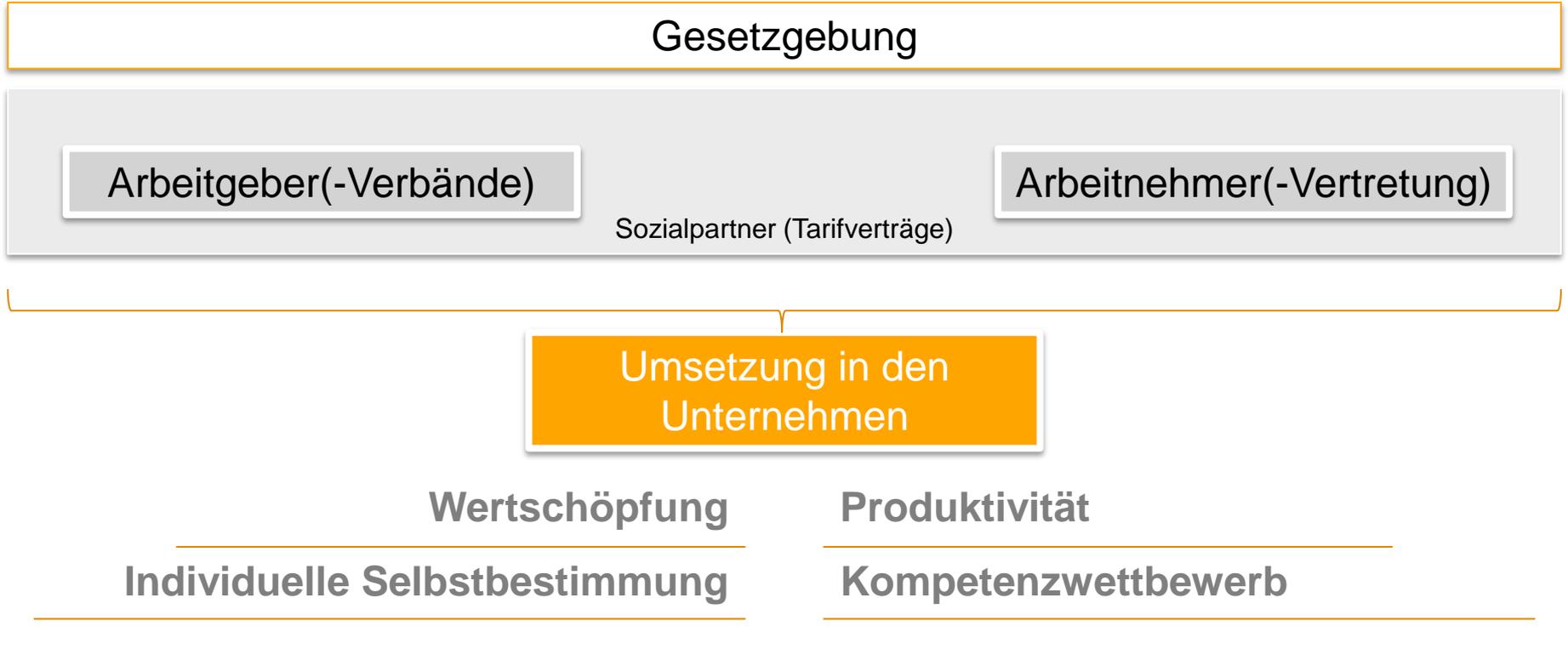
## Sabbaticals

Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, eine unbezahlte Auszeit während des laufenden Arbeitsverhältnisses zu nehmen



Betriebsrat, Gewerkschaften und Gesetzgeber müssen Regeln vorgeben.

# Exkurs: Chancen aus Arbeiten 4.0 gemeinsam nutzen



# Motivation der aktiven Mitgestaltung durch die Arbeitsnehmervertretung

- › „Ich bin hochskeptisch, ob es sinnvoll ist, wenn Politik und Wissenschaft die Meinungsführerschaft in diesem Thema übernehmen.“<sup>1</sup>
- › „Industrie 4.0 wird die Betriebe betreffen, also muss das ein Thema der Sozialpartner [Anmerkung: Betriebsräte und Gewerkschaften] sein.“<sup>1</sup>
- › „Viele kommen mit eigenen Ideen, kennen die Firma oftmals besser als so mancher Chef.“<sup>2</sup>
- › „Die Ideen der Beschäftigten sind damit ein „klarer Wettbewerbsvorteil“.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Quelle: Hausmann, Peter.: Das darf kein Angst-Thema werden. In: IG BCE, 2016: Unsere Standorte wetterfest machen – Industrie 4.0 gemeinsam gestalten, anlässlich: Continental Rubber-Konferenz, 17-19.10.2016, Bad Mündel.

<sup>2</sup>Quelle: Reinhart, Dr. Ariane: Acht Stunden sind kein Tag- Wie der Automobilzulieferer Continental die Arbeit neu erfindet.“ In: Manager Magazin, 3/2017, S. 82.

# Was macht die Arbeitnehmervertretung von Continental konkret für die Gestaltung der Arbeit 4.0

- › **Standorttransparenz-Analyse:** Ist-Aufnahme & Einschätzung der Zukunftsfähigkeit
- › **Betriebsvereinbarungen** zu mobilem Arbeiten, Sabbaticals, Aus- und Weiterbildung
- › **Workshops** zu Arbeiten 4.0 mit dem Ziel Handlungsfelder zu erkennen
- › **Ableitung konkreter Maßnahmen** gegliedert nach Zielgruppen, Zeithorizonten
- › **Abschluss einer Grundsatzvereinbarung** für das Arbeiten 4.0 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung

# Ergebnisse interner Workshop: Für mich lohnt sich die Auseinandersetzung mit Industrie 4.0 wenn ...

**Erkennen, wo der BR mitreden kann**

**Habe noch keine konkrete Vorstellung**

**Wo muss ich als Betriebsrat Mitarbeiter schützen**

**Ältere Mitarbeiter haben schon heute Probleme mit Technik**

**Es können auch viele Verbesserungen entstehen**

**Frühzeitige Schulungen der Mitarbeiter**

**Wie können wir Missbrauch/Überwachung verhindern**

**Beschäftigte sollen nicht von Technik abgehängt werden**

**Wie wird qualifiziert?**

**Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus?**

**Was passiert mit einfachen Arbeitsplätzen?**

**Fallen Jobs weg? Entstehen neue Jobs?**

**Alle sollen wissen, was auf sie zukommt**

**Weiterbildung von Handwerkern**

**Alle im Unt. müssen informiert werden**

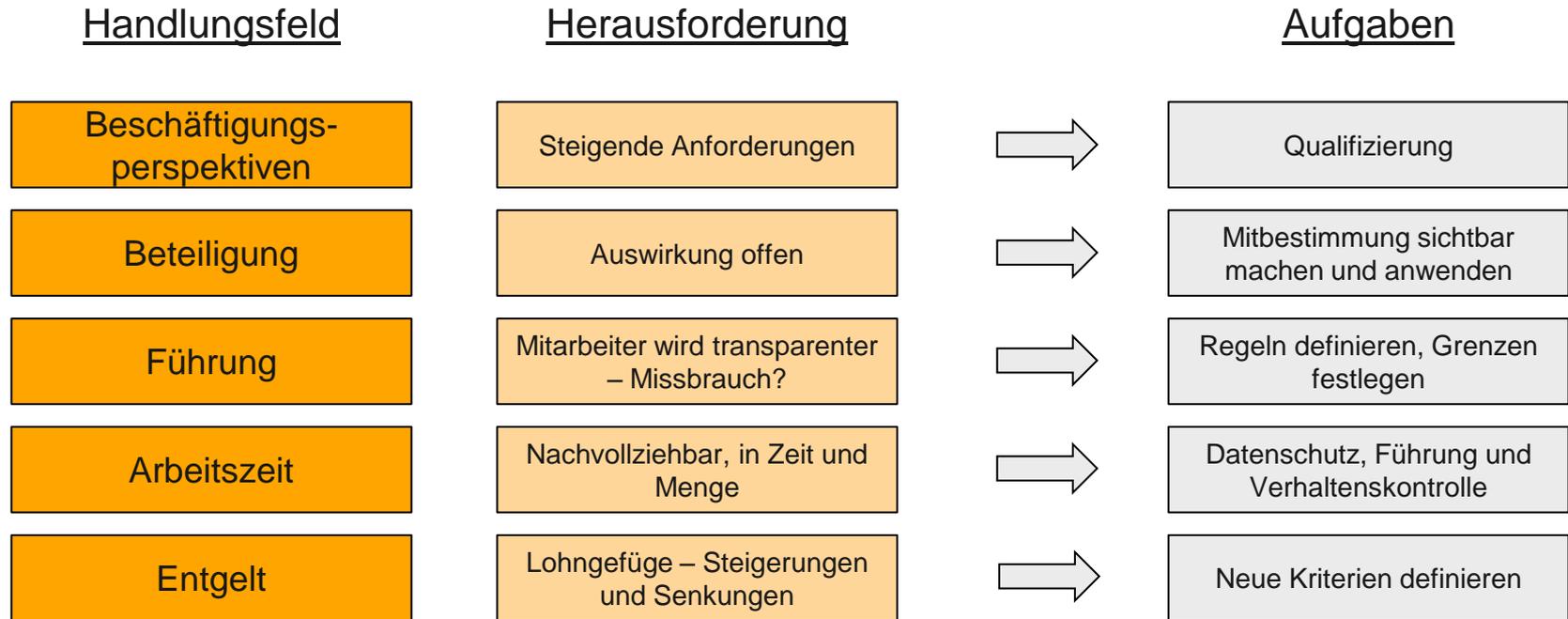
**Wie können die Beschäftigten an I4.0 beteiligt werden?**

**Können wir alle Mitarbeiter mitnehmen?**

**Daten sollen sinnvoll benutzt werden**

**Betriebsrat muss einen Umgang mit I4.0 finden**

# Ausgewählte Ergebnisse aus internem Workshop zum Thema Arbeiten 4.0 aus Arbeitnehmersicht



# Sicherstellung der langfristigen Qualifizierung aller Shopfloor Mitarbeiter am Beispiel ContiTech Deutschland

|   |                         |  |
|---|-------------------------|--|
|  | <b>Maßnahmen</b>        | <ul style="list-style-type: none"><li>› Entwicklung und Implementierung eines Qualifizierungssystems inkl. Rahmenbedingungen für Mindestanforderungen – ContiTech Dtl.</li><li>› Erstellung einer Implementierungsstrategie</li><li>› Überprüfung der Anforderungen (Arbeitsplatz und Mitarbeiter)</li><li>› Regelmäßige Kontrolle des Zielerreichungsgrades</li></ul> |
|  | <b>Zielgruppe</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>› Alle Mitarbeiter auf Shopfloor Level in Deutschland</li><li>› Basis für weitere Aktivitäten der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands</li></ul>   |
|  | <b>Einflussfaktoren</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>› Enge Abstimmung mit dem Shopfloor Qualifizierungssystem von Reifen und Konzernprojekten (z.B. Diagnostik)</li><li>› Einbindung in die Fit-for Future Projekte von ContiTech (u.a. Innovation und Digitalisierung)</li></ul>  |
|   | <b>Zeitschiene</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>› Q3 2017, Start der Implementierung des Qualifizierungssystems bei ContiTech Deutschland mit lokaler Umsetzung in den Standorten</li></ul>  |

# Offene Fragen für die Diskussionsrunde

Rolle des Betriebsrates im  
Gestaltungsprozess?

Wie gehen wir mit der  
Veränderungsgeschwindigkeit  
um?

Wie sollten Betriebsräte und  
Arbeitgeber kooperieren?

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit**