Statement / Summary
Dr. Rüdiger Koch, Podium und Forum 3

Die zunehmende zeitliche und räumliche Flexibilisierung stellt eine der großen Herausforderungen unserer künftigen Arbeitswelt dar. Wird Arbeit 4.0 eine individuelle lebensphasenbezogene Personalpolitik eher erleichtern oder schwieriger machen? Werden flexiblere Arbeitsformen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben eher verbessern oder wird eine wachsende unkontrollierte Entgrenzung aller Lebensbereiche zu unvertretbaren Belastungen der Betroffenen führen?

Arbeit 4.0 erfordert von den Betriebs- und Tarifparteien zweierlei: verantwortliches Handeln und pragmatische Regelungen. Zum verantwortlichen Handeln der Arbeitgeber, in Absprache mit den Arbeitnehmervertretungen, gehört, alle Beschäftigten für die sich verändernde Arbeitswelt zu schulen und permanent weiterzubilden, Führungskräfte für ihre Fürsorgepflichten zu sensibilisieren, die Selbstsorgefähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und für eine gute Kommunikations- und Unternehmenskultur zu sorgen.

Beide Sozialpartner sind aber auch aufgefordert, pragmatische Regelungen zu schaffen, die einer globalisierten, kundenorientierten Arbeitswelt gerecht werden, dabei die Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten berücksichtigen, für den notwendigen Gesundheits- und Arbeitsschutz, z.B. im Hinblick auf Arbeitszeiten und Homeoffice, sorgen und gleichzeitig machbar und bezahlbar sein müssen.

Eine weitere große Herausforderung für die künftige Arbeitswelt stellt der demografische Wandel mit der massiven Verrentungswelle um 2030 dar. Hierbei geht es im Sinne einer lebensphasenbezogenen Personalpolitik insbesondere um den richtigen Umgang mit den Älteren im Betrieb.

Auch hier haben die Tarifpartner ihre Verpflichtung erkannt. Im Bereich Chemie/Pharmazie gibt es inzwischen unterschiedliche Arbeitszeitregelungen für den Übergang in den Ruhestand, insbesondere die sog. RV 80 (reduzierte Vollzeit 80%, d.h. 4 Tage arbeiten, 5 Tage Gehalt), umgekehrt werden von den Unternehmen inzwischen aber auch Weiterbeschäftigungsverträge über den Rentenbeginn hinaus abgeschlossen.

Zusätzlich beinhaltet die lebensphasenbezogene Gestaltung für die älteren Beschäftigten gezielte Gesundheits- und Weiterbildungsangebote (im Hinblick auf Stellenerhalt oder -wechsel bis zur Rente), sowie die Durchführung von Beratungs- und Planungsgesprächen. Auch in dieser Lebensphase spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben (wieder) eine große Rolle, sei es zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben, der Sorge für die Enkel oder von Ehrenämtern.

Wie bei den Veränderungen im Kontext von Arbeit 4.0 erfordert auch der demografische Wandel im Interesse der Betroffenen und einer gelingenden Bewältigung eine aufmerksame, wertschätzende und sozialpartnerschaftlich orientierte Unternehmenskultur.