

TBS Impulsvortrag Beratung im Kontext von Transformationsprozessen („in der Region Speyer“)

Markus Ackermann, 01.04.2023



Gründung und Struktur der TBS Rheinland-Pfalz

Gründung 1989 als eingetragener Verein:
Technologieberatungsstelle beim DGB Rheinland-Pfalz e. V.

Gründungsmitglieder sind die Einzelgewerkschaften und der DGB Rheinland-Pfalz

Seit 2005 TBS gGmbH
Die Gründungsmitglieder sind heute Gesellschafter





Unternehmensbezogene Beratungsfelder

Arbeitszeit

Entgelt und Leistung

Personalentwicklung

EDV und Datenschutz

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ressourceneffizienz und Umweltschutz

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Grundlagen und Organisation der Gremienarbeit (Betr.VG und Pers.VG)

Die TBS gGmbH Rheinland-Pfalz begleitet Transformationsprozesse

Zu den aktuellen Maßnahmen gehören u.a. (Auswahl)

- Die Mitwirkung im Transformationsrat Rheinland-Pfalz
- Das TBS-Projekt »Transformation und Qualifizierung im Spannungsfeld der Corona Pandemie« */abgeschlossen*
- Die Beteiligung am Regionalen Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz (Rheinland-Pfalz/Saarland)
- Vielfältige **betriebliche Beratungen** zu Transformationsprozessen

Eingangsstatement

» Wir werden uns einmischen, um **Mehrheiten für eine faire Transformation** zu gewinnen. **Eine Transformation, die sozial, ökologisch und demokratisch unser Land verändern wird.** Denn Fakt ist: Die Corona-Pandemie hat den Triebkräften der Transformation neue Wucht verliehen, aber auch neue Chancen eröffnet. Wie wir ökonomisch aus der Krise herauskommen, **wird darüber entscheiden, ob Digitalisierung und Dekarbonisierung zu mehr oder zu weniger Wohlstand in unserem Land führen.** Und vor allem darüber, ob sich die gesellschaftliche Kluft in der Verteilung von Einkommen und Vermögen noch weiter vertieft. **Wir fordern und setzen auf gute Arbeit für alle.** Hier kommt den Gewerkschaften eine zentrale Rolle und Verantwortung zu, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten. Ob im Betrieb, in der Tarifpolitik oder im Ringen um Mehrheiten in der Gesellschaft. « *Jahrespressekonferenz 2021, Jörg Hofmann erster Vorsitzender der IG Metall*

Hofmann erster Vorsitzender der IG Metall

Die aktuelle OECD Studie

Continuing Education and Training in Germany (23.04.2021)

- Die OECD-Studie beziffert den Anteil der Arbeitsplätze mit einem hohen **Automatisierungspotential** mit 18 Prozent, weitere 36 Prozent werden sich in den nächsten 15 Jahren stark verändern.
- Zu starke Bildungssegmentation: Gerade Beschäftigte in Berufen mit einem hohen **Veränderungs- und Automatisierungsrisiko**, aber auch Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdiener:innen und **Beschäftigte in KMU beteiligen sich unterdurchschnittlich an Weiterbildung**. Die Anteile haben sich in den letzten Jahren kaum verändert.

Beispiel: **Koordinierung von transformationsprozess bedingten Qualifizierungen**

Ausgangssituation:

- Investitionen in techn. Modernisierung von Fertigungsanlagen
- Beschäftigte müssen durch Anpassungsqualifizierungen in die Lage versetzt werden neue Anlagen bedienen zu können
- Leistungsfähigkeit der Anlagen (gesteigerte Gesamtanlageneffizienz) führt zudem zu höheren fachlichen Anforderungen an Beschäftigte im Bereich Logistik
- Beschäftigte müssen grundsätzlich an zukünftige Arbeitsplatzanforderungen „heranqualifiziert“ werden (Anpassungsqualifizierung als Basis für individuelle „Sicherung“ des Arbeitsplatzes)

Beispiel: **Koordinierung von „transformationsprozess“-bedingten Qualifizierungen (Fortsetzung)**

Projektherausforderungen:

- Zukünftigen Personalbedarf intern decken und externe Personalgewinnung auf das Nötigste reduzieren
- Beschäftigte für Qualifizierungen gewinnen („Intrinsische Motivatoren“)
- Eigene förderfähige Qualifizierungsmodule konzipieren (und externe Bildungsanbieter bzw. Kooperationspartner ausfindig machen)
- Einbindung der Qualifizierungsmodule in Voll-Kontinuierliches Schichtsystem

Weitere Aspekte:

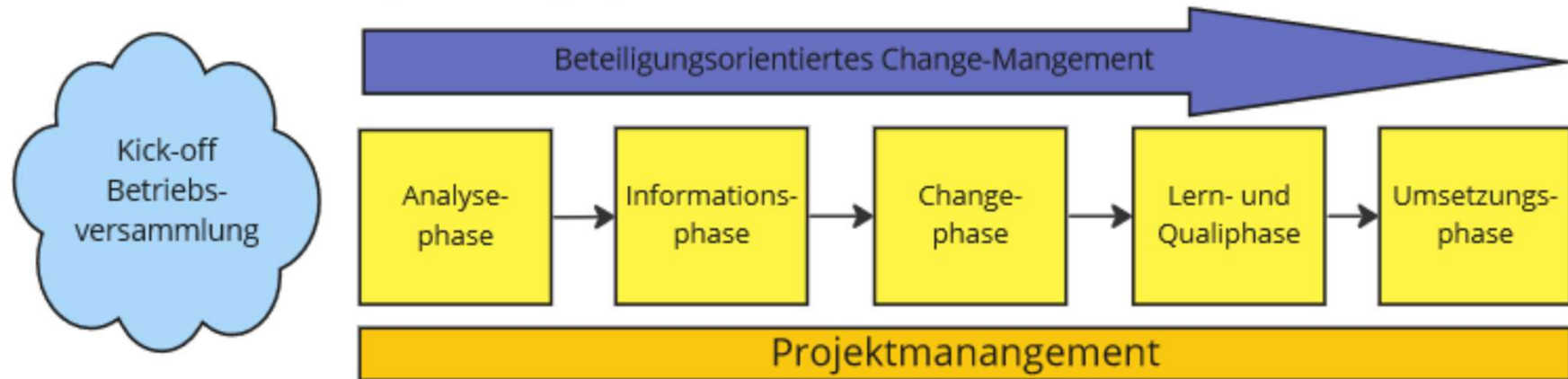
Externe Bewerber für VK-Schichtmodelle sind/waren kaum zu gewinnen (hohe Fluktuation).

In Folge musste die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten gesichert werden.

Entgeltentwicklungen mussten zudem zugesichert werden (abgesichert durch kollektivrechtliche Vereinbarungen)

Beispiel: Gesamtbegleitung eines betrieblichen Transformationsprozesses

Begleitungsprozess durch die TBS



Betriebliche Rahmenbedingungen

- Zukünftig verändertes Produktportfolio
- Akzeptanz für die bevorstehenden Veränderungen soll geschaffen werden.
- Beschäftigte an sich verändernde Arbeitsprozesse heranführen
- Zukünftige Aufgabenzuschnitte definieren mit vorhandenen Potentialen der Beschäftigten abgleichen

Betriebliche Transformationsprozesse in der Pfalz

BorgWarner (KIBO) und Gienanth (Eisenberg): Bei diesen Unternehmen besteht ein entsprechend hoher Transformationsdruck und Bedarf an innovativen Lösungen zur langfristigen Standortsicherung.

ACC Opel-Werk in Kaiserslautern als ein Standort für ein europäisches Batteriezellen-Konsortium (Automotive Cells Company /ACC) entsteht eines der modernsten Batteriefabriken Europas

Mercedes-Benz Werk in Wörth: Unabhängig von dem Einstieg in das Batteriezellen-Konsortium (Automotive Cells Company /ACC) wird Mercedes-Benz sein Werk in Wörth zum Zentrum für emissionsfreien Transport innerhalb des Produktionsnetzwerks von Mercedes-Benz Lkw ausbauen.

Mit den zwei bestehenden zentralen Entwicklungszentren von John Deere (Nutzfahrzeughersteller mit Werk in Zweibrücken) und Adient (Automobilzulieferer mit Werk in Rockenhausen) in Kaiserslautern haben sich zwei global agierende Marktführer in der Region positioniert

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

www.tbs-rlp.de



TBS-Beteiligung am RZzKI (Regionales Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz)

- Vom BMAS gefördertes Projekt bis einschl. Dezember 2022 (Gebietskulisse: Rheinland-Pfalz/ Saarland)
- **Ziel:** Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der modellhaften und partizipativen Erprobung von neuen Technologien, insb. Künstliche Intelligenz, für die betriebliche Praxis
- **Inhalt:** Entwicklung eines sozialpartnerschaftlichen Befähigungsmodells zur digitalen Transformation von Unternehmen
 - u.a. durch Beratungs-, Lehr- und Lernkonzepte auf Basis regionaler/branchenspezifischer Angebote und good-practise-Beispiele

TBS-Beteiligung am RZzKI (Regionales Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz)

- **Inhalt:** (Fortsetzung)
u.a. Lehrangebote zu
 - Neugestaltung Geschäftsmodell;
 - Überprüfung Prozessgestaltung;
 - Zukunftskompetenzen erkennen und fördern;
 - Technologie (be-)greifbar machen
- **Partner:** u.a. Deutsches Zentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI); Technologie-Initiative Smart Factory KL (SFKL); Festo Lernzentrum; Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik (ZeMA); Arbeitskammer Saarland (AK); Beratungsstelle für sozialverträgliche Technikgestaltung (BEST)

WIE können die betrieblichen Akteure für den Weg der digitalen Transformation befähigt werden?