



**Fachhochschule  
Ludwigshafen am Rhein**

Hochschule für Wirtschaft

Prof. Dr. Jutta Rump / Sibylle Groh

Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen

0621 / 5203-311

Sibylle.Groh@fh-ludwigshafen.de



# Electronic Mobility

- **Konsequenzen für Beschäftigte und Betriebsräte am Beispiel der chemischen Industrie, der Papierindustrie sowie der Energieerzeugenden Industrie**

Berlin, den 14. Februar 2008

1. Der Begriff Electronic Mobility
2. Die Zielsetzung der Studie
3. Ergebnisse
  - 3.1 Ein Überblick
  - 3.2 Schlussfolgerungen



# 1. Der Begriff Electronic Mobility

**Electronic Mobility** beschreibt die „**Beweglichkeit**“ in vielfältiger Art, die durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie sowie mobiler Technologie hervorgerufen werden kann.

Electronic Mobility wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst (**Inputfaktoren**) und hat viele Auswirkungen (**Outputfaktoren**).



## 2. Die Zielsetzung der Studie

Ziel der von der Hans-Böckler-Stiftung initiierten Expertise / Vorstudie zu Electronic Mobility ist es, **thematisch relevante Schlüsselfragen zu identifizieren**, mit deren Beantwortung die weitere Erschließung des Themenfeldes vorangetrieben werden kann. Dabei wird der Fokus u.a. auf die **Auswirkungen / Outputfaktoren** im Zusammenhang mit Organisation und Personalarbeit gelegt. Der Handlungsbedarf soll sichtbar gemacht werden.



## 3. Die Ergebnisse

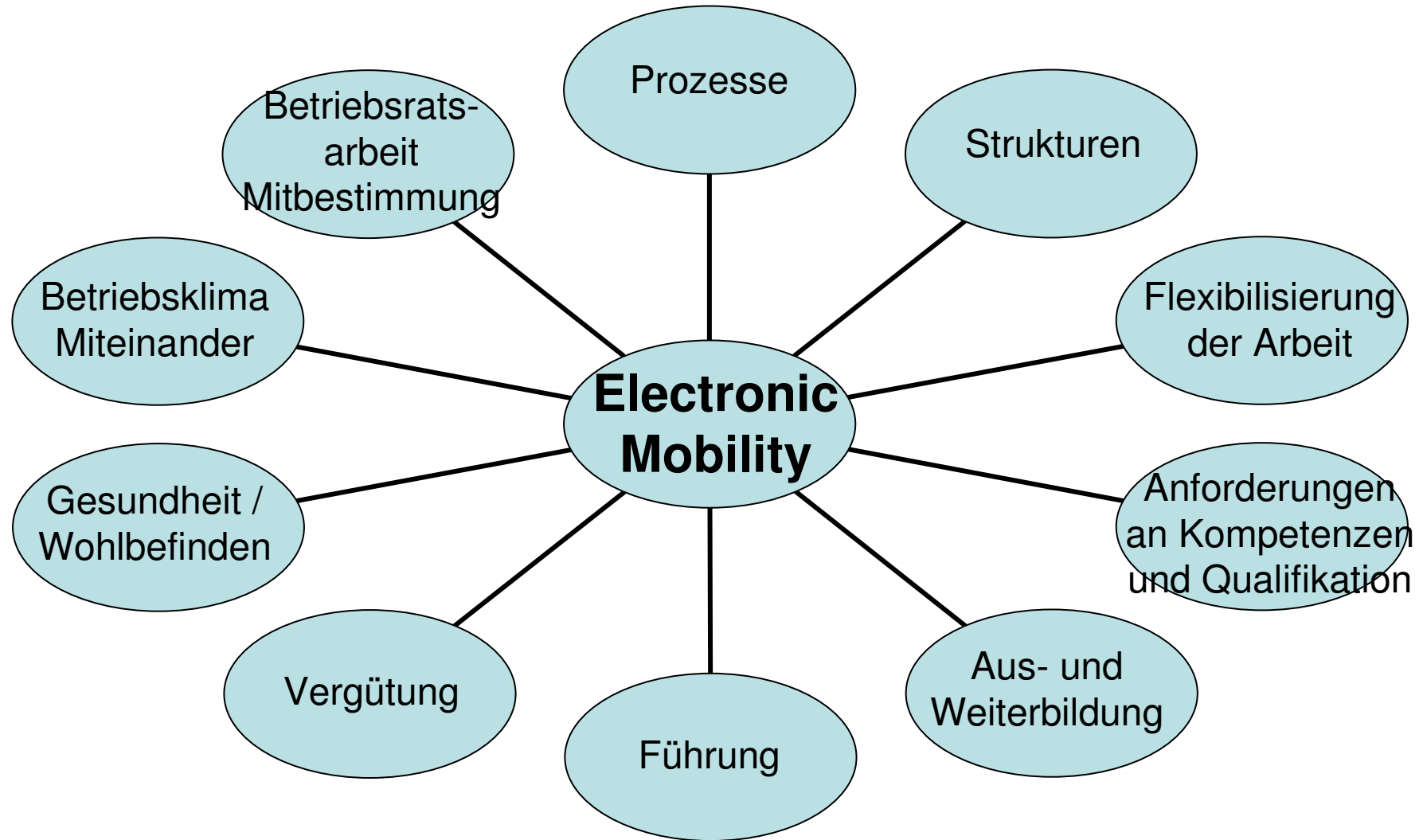
Als Untersuchungseinheiten werden drei Unternehmen ausgewählt:

- U 1 (Energie),**
- U 2 (Chemische Industrie),**
- U 3 (Papier-Industrie)**

Insgesamt dienen 19 Interviews als Datengrundlage.



# 3.1 Ein Überblick



## 3.2 Schlussfolgerungen

1. Die Implementierung der neuen Technologien führt dazu, dass Information schnell und gebündelt weltweit verschickt werden können. Dies führt nicht selten dazu, dass zu viele Informationen verteilt werden. Die neuen Technologien und der Einsatz von elektronischen Medien bedingen, dass mehr denn je sorgfältig überprüft werden muss, welche Informationen an wen geschickt werden.
2. Die neuen Technologien und der Einsatz elektronischer Medien tragen dazu bei, dass sich die Arbeitsgeschwindigkeit deutlich erhöht hat. Dies betrifft alle Bereiche und alle Hierarchieebenen. Dadurch erhöhen sich die Spannungen zwischen langsamen und schnellen Mitarbeitern.



3. Arbeitserleichterungen, die durch die Einführung der neuen Technologien entstanden sind, führen häufig zu Umstrukturierungen in den Unternehmen. Nicht wenige Arbeitnehmer erhalten dadurch zusätzliche Aufgaben.
4. Da die Implementierung der neuen Technologien zu einem Verantwortungszuwachs insbesondere in den höheren Hierarchiestufen und eher wissensintensiven Bereichen führen kann, besteht die Gefahr der „Austauschbarkeit“ in unteren Hierarchieebenen und wenig wissensintensiven Bereichen.
5. Die neuen Technologien und der Einsatz von elektronischen Medien tragen zu einer Zerfaserung der Arbeitszeit bzw. zu einem fließenden Übergang von Arbeitszeit und Freizeit bei.
6. Die neuen Technologien und die daraus resultierende Flexibilisierung des Arbeitsortes setzen ein verändertes Führungsverhalten voraus.



7. Die Implementierung der neuen Technologien und der elektronischen Medien führen zu einer Veränderung der Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen. Auch Schlüsselqualifikationen gewinnen aufgrund der steigenden Handlungsspielräume und des Flexibilisierungspotenzials an Bedeutung.
8. Das veränderte Anforderungsprofil bedarf dann einer neuen Ausrichtung der Weiterbildung. Fachlich, überfachlich, zielgruppenorientiert, individuell sind einige Stichwörter.
9. Nicht wenige ältere Arbeitnehmer benötigen Unterstützung im Umgang mit den neuen Technologien und den elektronischen Medien.
10. In der Ausbildung müssen Themenfelder zugunsten der neuen Technologien weichen. Eine Variabilität der Ausbildungszeit wird notwendig.



11. Trotz der Implementierung der neuen Technologien muss die persönliche Kommunikation zwischen den Mitarbeitern untereinander, zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern sowie den Betriebsräten und den Mitarbeitern aufrechterhalten werden. Der Einsatz der elektronischen Medien kann jedoch Unterstützung bieten.
12. Es sollte überlegt werden, die Vergütung von den geleisteten Stunden zu entkoppeln und mit Zielvereinbarungen nach Leistung zu verknüpfen.



*Die Identifizierung und Analyse der Einflussfaktoren, eine tiefergehende Untersuchung der Auswirkungen sowie der Wechselwirkungen und zeitlicher Abläufe bei der Implementierung sind Gegenstand einer 3-jährigen Forschungsarbeit im Auftrage des AIF/BMBF.*

Die ausführliche Dokumentation der Expertise können Sie  
auf der Homepage  
des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE)  
unter folgendem Link:

[http://web.fh-ludwigshafen.de//ibe/index.nsf/Files/A2E798B4A1343FEBC12571B800383CB3/\\$FILE/EMEndbericht\\_29.06.06.pdf](http://web.fh-ludwigshafen.de//ibe/index.nsf/Files/A2E798B4A1343FEBC12571B800383CB3/$FILE/EMEndbericht_29.06.06.pdf)

downloaden.



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

