



Berthold Huber

Erster Vorsitzender der IG Metall

Zukunft sichern – Innovationen mit Ingenieur/innen gestalten

23. Juni 2009

Engineering-Tagung

Zukunft sichern – Innovationskraft stärken

Hamburg

23./24. Juni 2009

Inhalt:

I. Basis des Wohlstands in Deutschland

II. Gemeinsame Interessen von IngenieurInnen und FacharbeiterInnen

III. Bedingungen und Gefährdungen für Innovationen

IV. IngenieurInnen und die IG Metall

- Tarifverträge haben auch Wirkung für IngenieurInnen
- Die Arbeitszeitproblematik
- Gewerkschaften, Aufsichts- und Betriebsräte treten für nachhaltige Unternehmensstrategien ein
- Selbstvertretung vs. Stellvertretung

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

I. Basis des Wohlstands in Deutschland

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die industrielle Wertschöpfung, und die mit ihr verknüpften industrienahen Dienstleistungen sind die Basis für den Wohlstand Deutschlands.

In der deutschen Industrie überwiegen Strategien der Qualitäts- und Innovationsführerschaft gegenüber Strategien der Kostenführerschaft. Das gilt sowohl für forschende und entwickelnde als auch für die produzierenden Tätigkeiten.

Innovations- und Kostenführerschaft sind allerdings keine absoluten Gegenpole.

Im Übrigen bedeuten auch sogenannte High Road Strategien nicht das Verschwinden von einfachen Tätigkeiten. Auch hier ist die Arbeitswelt differenzierter.

Aber, in der Kombination von innovativer Forschung und Entwicklung und deren Umsetzung in hochproduktiver Qualitätsproduktion sehe ich eine besondere Stärke der deutschen Wirtschaft. Diese Kombination ist am besten geeignet

eine möglichst große Anzahl an Arbeitsplätzen zu schaffen. Und zwar Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen und auskömmlichen Einkommen.

Eine solche industrielle Strategie ist voraussetzungsvoll. Es müssen bestimmte Bedingungen innerhalb der Unternehmen aber auch in der Gesellschaft erfüllt sein:

1. Ohne eine gute Aus- und Weiterbildung innerhalb der Unternehmen und auch im gesellschaftlichen Bildungssystem geht es nicht. In Sonntagsreden ist das immer unstrittig. In der betrieblichen und gesellschaftlichen Realität sieht es oft anders aus.
2. Die Sicherung der industriellen Basis unseres Wohlstandes erfordert ein industriepolitisches Konzept. Um Missverständnissen vorzubeugen: es geht nicht um einen Fünf-Jahres-Plan, heimliche Subventionen oder protektionistische Abschottung. Es geht um eine vernünftige Vernetzung von Bildung und Qualifizierung, Forschung an öffentlichen Einrichtungen und in Unternehmen, und es geht um nachhaltige Weichenstellungen in den Bereichen

Ökologie und Arbeitsmarkt. Das wird aller Erfahrung nach nicht von Märkten allein gewährleistet.

3. Sogenannte Lead-Märkte zu etablieren ist für Hochtechnologie-Standorte wie Deutschland bzw. die Europäische Union von großem Vorteil. Unternehmen profitieren wenn ihr Heimatmarkt ein Lead-Markt ist, dessen technologische Weichenstellungen sich mittelfristig international durchsetzen. Lead-Märkte sind aber auch für ausländische Unternehmen ein Anreiz, dort in Forschung und Entwicklung und in Produktion zu investieren. Die Etablierung von Lead-Märkten ist also aus zwei Gründen eine sinnvolle industriepolitische Strategie.

II. Gemeinsame Interessen von IngenieurInnen und FacharbeiterInnen

Die Stärke der deutschen Industrie liegt in hochqualifizierter Forschung und Entwicklung und deren Umsetzung in qualifizierter Facharbeit. Darum beneiden uns ausländische Beobachter. Der Schlüssel für diese technologischen Stärken sind gut ausgebildete

Ingenieurinnen und Ingenieure und hochqualifizierten
Facharbeiterinnen und Facharbeitern

Ingenieure und Facharbeiter haben ein Interesse am Fortbestand dieser Kombination. Denn sie ist ein Standortvorteil, der es für Unternehmen attraktiv macht zu investieren und Arbeitsplätze zu schaffen.

Das heißt natürlich nicht, dass es zwischen Ingenieuren und Facharbeitern nicht auch knirscht, und in konkreten betrieblichen Situationen gegensätzliche Interessen auftreten.

Aber die These, dass Ingenieurinnen und Ingenieuren und Beschäftigten in der Produktion prinzipiell gegensätzliche Interessen haben, das kann ich nicht nachvollziehen. Ich halte das meist für eine Ausrede, um sich die Mühen der schwierigen gemeinsamen Arbeit nicht aufladen zu müssen.

III. Bedingungen und Gefährdungen für Innovationen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Welche unternehmensinterne Voraussetzungen für Innovationen sind erforderlich? Welche aktuellen Trends gefährden die Innovationsfähigkeit von Unternehmen? Welche Arbeitsbedingungen benötigen Ingenieure? Was bremst sie aus?

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung habe ich schon angesprochen. Viel zu oft wird sie nicht systematisch, nicht für alle und mit viel zu engen Inhalten angeboten.

Innovation benötigt den Blick über den Tellerrand des Gewohnten. Je umfassender Bildung und Kenntnisse sind, umso eher gelingt dieser Blick. Davon profitieren die Unternehmen und die Beschäftigten.

Bildung und Weiterbildung wird viel zu oft nur aus einer Perspektive betrachtet: Was bringt das dem Unternehmen? Die Beschäftigtenperspektive hat aber mindestens die gleiche Berechtigung: Was bringt mir die Weiterbildung für meine

Lebensentwürfe, für meine berufliche und außerberufliche
Weiterentwicklung und meine Arbeitsmarktchancen?

Eng verbunden mit Aus- und Weiterbildung ist die Aufgabe,
Kernkompetenzen in den Unternehmen zu halten. Wir erleben
heute in vielen Betrieben, dass auch Forschungs- und
Entwicklungsaufgaben ausgelagert werden sollen.

Der Tunnelblick kurzfristiger betriebswirtschaftlicher Betrachtung
lässt dies oft als die kostengünstigere Variante erscheinen. Aber
Innovationen immer nur zuzukaufen, macht Unternehmen
abhängig und schwächt auf Dauer so die eigene
Innovationsfähigkeit.

Auslagerungen gefährden oft die wichtigen Schnittstellen
zwischen Produkt- und Prozessentwicklung und der Produktion.

Der externe Entwicklungsingenieur kann in der Regel nicht mal
schnell ein Problem mit einem Prozessentwickler und einem
Produktionsfacharbeiter vor Ort besprechen. Eine vordergründig
smarte Lösung, entpuppt sich schnell als Bumerang. Prozesse

werden verlangsamt, verkompliziert und fehleranfälliger, statt schneller, transparenter und effizienter.

Es erschreckt mich immer wieder, wie leichtfertig Unternehmen ohne Not Schlüsseltechnologien und Kernkompetenzen aus der Hand geben und dabei auch noch ihre Mitarbeiter demotivieren.

Forschung und Entwicklung findet weder im wissenschaftlichen Elfenbeinturm noch in reinen Forschungs-Betrieben statt. Das Maß in dem Beschäftigte in Forschung und Entwicklung oft mehr mit Reportingzwängen, Kontrollaufgaben und betriebswirtschaftlichen Kalkulationen zu tun haben als mit kreativer Entwicklung, das ist wohl auch nicht der Sinn der Angelegenheit.

Ingenieure haben immer weniger Zeit für ihre eigentlichen Kernaufgaben: Forschen und Entwickeln.

Innovationsprozesse lassen sich weder im Voraus noch bis ins Detail planen. Irrtümer, Umwege, Sackgassen gehören per Definition dazu. Wenn diese Frei- und Spielräume einem zu

strikten Kostendruck geopfert werden, ist mit echten Innovationen nicht mehr zu rechnen.

Freiräume zur Diskussion der Ziele und Anwendung von Innovationen sind ausdrücklich Teil der Innovationsarbeit. Es gehört zum Berufsethos von Entwicklern gute, sinnvolle Produkte zu entwickeln. Das gilt übrigens auch für die Entwicklung und Gestaltung von Produktionsprozessen im Sinne guter Arbeit und Ressourcenschonung. Wer Entwickler zu Entwicklungspheloten macht der scheitert. Gerade der Eigensinn macht den Ingenieur zum Innovator.

Mit einer rigiden Eingrenzung der Freiräume, werden die Unternehmen mittelfristig ihre Innovationsfähigkeit einbüßen. Mit allen negativen gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt und den notwendigen ökologischen Umbau unserer Wirtschaft.

Was dies konkret für Airbus und den Luftfahrtstandort Hamburg bedeutet, das wissen die Kolleginnen und Kollegen viel besser als ich mir das ausdenken kann.

IV. IngenieurInnen und die IG Metall

Kolleginnen und Kollegen,

„Die IG Metall organisiert Ingenieure und Ingenieurinnen.“

„Für Ingenieure gibt es viele Gründe Gewerkschaftsmitglied zu werden.“

Diese Thesen müssen wir in der öffentlichen und medialen Wahrnehmung erst noch verankern. Meist wird das Gegenteil behauptet.

Darüber ärgere ich mich. Denn ihr seid ja der beste Beweis des Gegenteils.

Richtig ist: Die Erwartungen an gewerkschaftliche und Betriebsratsarbeit unterscheiden sich zwischen Gruppen von Beschäftigten. Und die IG Metall muss dies noch mehr als bisher berücksichtigen. Die IG Metall ist von ihrem Selbstverständnis die Gewerkschaft für alle abhängig Beschäftigten ihrer Branchen.

Die aktiven Netzwerke wie i-connection, der seit über einem Jahrzehnt arbeitende Arbeitskreis Forschung&Entwicklung, das

engineering-Projekt und vor allem die vielen betrieblichen Aktivitäten zeigen: dieses Selbstverständnis kann eingelöst werden!

Sehen wir uns die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie an.

Hoch-Qualifizierte, technischen Experten, Angestellte, Ingenieure machen in einem Unternehmen wie Siemens mittlerweile mehr als 70% der Beschäftigten aus.

Der Anteil der gewerblichen Beschäftigten nimmt in den meisten Unternehmen ab. Nicht so sehr die Gruppe der Facharbeiter und Facharbeiterinnen, sondern die Gruppe der An- und Ungelernten schrumpft in unseren Branchen deutlich. Bei Siemens waren 1970 noch 40% der Beschäftigten An- und Ungelernte. 2005 ist dieser Anteil auf 12% abgeschmolzen.

Wenn es uns Gewerkschaften nicht gelingt die wachsende Anzahl der Höher- und Hochqualifizierten zu gewinnen, werden wir an Durchsetzungskraft und noch viel mehr an Legitimation verlieren. Und dies ist nicht nur eine Herausforderung für Betriebsräte, sondern für die gesamte IG Metall.

Die IG Metall braucht die Ingenieure. Da wird mancher sagen:
„so what! Aber was haben die Ingenieurinnen und Ingenieure von
der IG Metall und vom Betriebsrat?“

Ich möchte kurz skizzieren, wo ich einige Angebote der IG Metall
für Ingenieurinnen und Ingenieure sehe.

Tarifverträge haben auch Wirkung für IngenieurInnen

Tarifverträge der IG Metall gelten auch für viele Ingenieurinnen
und Ingenieure. In tarifgebundenen Unternehmen verdienen sie
20% mehr als ihre Berufskolleginnen und –Kollegen ohne
Tarifvertrag. Das sind Daten aus einer aktuellen Auswertung des
Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-
Böckler-Stiftung.

Auch für AT-Beschäftigte definiert der Tarifvertrag die
Untergrenze, den Mindeststandard.

Tarifverträge regeln nicht nur Einkommensbedingungen. Geregelt werden auch Weiterbildungsansprüche, Arbeitszeiten, Lebensarbeitszeitkonten und Altersteilzeitregelungen.

Die Arbeitszeitproblematik

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ziehen Grenzen für die grenzenlosen Flexibilitätswünsche der Unternehmen. Davon profitieren auch Ingenieure. Und ich weiß, dass in dieser Frage die IG Metall ein „schwarzes Loch“ hat. Aber wenn wir sagen, dass wir nicht stellvertretend Politik machen sondern beteiligungsorientiert, dann bedeutet das: Es geht nicht ohne Input.

Und wir sehen, dass Regelungen in der betrieblichen Praxis oft ausgehebelt werden. Z.B. bei der Arbeitszeit: Es ist gängige Praxis, dass Hoch-Qualifizierte formal ausstechen und danach weiterarbeiten und unvergütete Mehrarbeit leisten.

Hier besteht in vielen Betrieben Handlungsbedarf. Und vielleicht liegt es an den Tarifverträgen. Das müssen wir prüfen. Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie ermöglichen zwar

eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen. Aber ob wir die Arbeitsbedingungen von Ingenieuren wirklich abbilden, dass will ich mit euch diskutieren. Nur gemeinsam finden wir Lösungen die im betrieblichen Alltag tragen.

Mir ist bewusst: die Arbeitsbelastung und die Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben sind drängende Probleme gerade von Hoch-Qualifizierten. Lasst mich das mit einer Zahl verdeutlichen: Ingenieure und Ingenieurinnen arbeiten im Durchschnitt 7 Stunden unvergütet länger als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Es gilt aber auch: Die effektive Durchsetzung der Arbeitszeitinteressen auch von Ingenieuren gelingt in der Regel dort besser, wo diese Beschäftigten aktiv in die Betriebsratsarbeit eingebunden und gewerkschaftlich organisiert sind.

Gewerkschaften, Aufsichts- und Betriebsräte treten für nachhaltige Unternehmensstrategien ein

Kurzfristige share-holder-Value-Interessen und nachhaltige Innovationsstrategien sind selten kompatibel.

Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten und fordern in den Aufsichtsräten und Wirtschaftsausschüssen langfristig ausgerichtete Unternehmensziele und –Strategien. Sie bilden oft das einzig wirksame Korrektiv gegen das weit verbreitete Kurzfrist-Denken und gegen den immer kürzer getakteten Restrukturierungswahnsinn des Managements.

Ingenieurinnen und Ingenieure haben in ihrer Tätigkeit oft Einblick in langfristige Unternehmensplanungen. Diese Informationen mit den Informations- und den Gestaltungsmöglichkeiten von Aufsichtsrats- und Betriebsratsstrukturen zu koppeln, kann äußerst fruchtbar für die langfristigen Interessen aller Beschäftigtengruppen sein.

Hier gibt es noch viel Potential Informationen, Strategien und Interessendurchsetzung zu bündeln.

Lasst uns das Potential im Interesse aller Beschäftigten nutzen.

Selbstvertretung vs. Stellvertretung

Zum Abschluss möchte ich noch ein kurze Bemerkung zu einem immer wieder angeführten vermeintlichen Konflikt machen: Das vermeintliche Stellvertreter-Selbstverständnis der Gewerkschaften und Betriebsräte wird mit dem Anspruch von Hochqualifizierten für sich selbst einzutreten kontrastiert.

Mein Bild ist ein Anderes. Beteiligungsorientierung ist die Strategie der IG Metall für alle Beschäftigtengruppen. Aber ich sage, es ist mein Bild. Und mich interessiert eure Wahrnehmung. Ich weiß nur eines Gewiss: Solidarität ist heute ohne Beteiligung nicht mehr herzustellen.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit. Ich freue mich auf eine lebendige Diskussion mit Euch.