

Oliver Burkhard



Arbeit 2020:

Unsere Fragen, unser Leitbild, unsere Antwort

Industriepolitische Konferenz des Projektes Kompetenz & Innovation

Sprockhövel, 29. September 2011

Es gilt das gesprochene Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

einen schönen guten Morgen auch von mir. Herzlich Willkommen hier in Sprockhövel. Einen besseren Ort hätten wir nicht finden können. Die neue Bildungsstätte ist richtig klasse geworden!

Und in diesem neuen Gebäude ist buchstäblich alles „Innovation“. Gleichzeitig ist hier heute jede Menge Kompetenz versammelt: Betriebsräte, Wissenschaftler, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Schön, dass Ihr dabei seid. Wir haben alle Voraussetzungen für einen gelungenen Tag! Mit Kompetenz und Innovation!

Im Zentrum steht ja die Frage: Wie gestalten wir Arbeit – sicher und fair? Wie gestalten wir gute Innovation? Aber um das zu beantworten, sollten wir erst klären, was wir unter Innovation verstehen wollen. Das Wort allein ist ja erstmal nur eine Worthülse – [und in vielen Betrieben ein Fall fürs Phrasenschwein!]

Wir alle kennen doch die Beispiele, bei denen von Innovation die Rede ist, aber in Wahrheit Restrukturierung, Kostensenkung, Verlagerung, Beschäftigungsabbau oder steigender Leistungsdruck gemeint sind.

Wenn wir als Betriebsräte und IG Metall Innovationen begleiten, dann tun wir dies aus einem anderen, und ich wage zu sagen, fundierteren – weil wertorientierten - Innovationsverständnis heraus. Wir wollen, dass technologische und organisatorische Innovation im Sinne der Beschäftigten gestaltet wird und eben auch mit sozialer Innovation einhergeht. Wir wollen, dass technologische und prozessbezogene Entwicklungen nicht zu Lasten, sondern zum Vorteil der Menschen vollzogen werden.

Oder um es klarer zu sagen: Wir wollen mitreden, wenn ein neues Produktionssystem eingeführt werden soll, wenn es um die Investition in neue Produkte und Märkte geht, und damit um die sicheren Arbeitsplätze von morgen!

Das heißt: Wir fragen nach den Auswirkungen, die die geplante Maßnahme für die Beschäftigten im Betrieb hat: Ist das eigentlich wirklich innovativ? Ist das Fortschritt? Sichert uns das Standorte und gute Arbeitsplätze? Oder wird höchstwahrscheinlich eher das Gegenteil erreicht?

Und selbstverständlich fragen wir auch: Passt die geplante Maßnahme eigentlich zur Markt- und Qualitätsstrategie? Können die von der Unternehmensleitung formulierten Ziele überhaupt erreicht werden? Wird die Entscheidung technisch

realisierbar sein? Wird sie Marktanteile bringen oder kosten? Wird kurzfristig die Rendite maximiert oder geht es um dauerhafte Entwicklung und Wachstum?

Unternehmen sind gut beraten, Betriebsräten auch in diesen Fragen zuzuhören. Ihr kennt die Betriebe oft besser und länger als mancher Kurzzeitmanager. Und Ihr habt ein sicheres Gespür für die Folgen von Unternehmensentscheidungen. Und weil wir immer die langfristige Perspektive im Blick haben, weil für die Menschen im Betrieb so viel von diesen Entscheidungen abhängt, haben wir nicht nur die Kompetenz, wir haben geradezu die Pflicht uns einzumischen.

Strategische Unternehmensentscheidungen sind in der Praxis fast nie wirklich alternativlos. Politische Entscheidungen ja im Übrigen auch nicht. Sie sind das Ergebnis von menschlichen Präferenzen, von Machtverhältnissen – oft auch von Stimmungen.

Nur ein Beispiel: Nie hätten wir die Krise 2008/2009 so bewältigen können, wenn wir nicht Einfluss genommen hätten: Im Betrieb und in der Politik. Entlassungen verhindern, Kurzarbeit regeln, mit der Umweltprämie den Komplettabsturz verhindern – das haben wir gemeinsam geschafft. Das war innovativ.

Auch weil Betriebsräte und IG Metall sich dafür stark gemacht haben. Wir hatten das bessere Konzept und wir haben den nötigen Druck gemacht! Und dieses Beispiel zeigt: Wohin und wie sich unser Industriestandort entwickelt, das ist auf jeden Fall auch politisch steuerbar. Ob in unsere Richtung gesteuert wird, entscheidet sich an der Qualität unserer Argumente, an unserer Durchsetzungsstärke und daran, ob wir ein Thema rechtzeitig anpacken!

Wir haben schon zahlreiche betriebliche Konflikte um Standortverlagerung geführt. Dabei haben wir gelernt, dass vorschnelle Schlüsse ("China ist billiger, dagegen kommen wir nicht an") nicht dauerhaft zum richtigen Ergebnis führen.

Wir haben gesehen – gerade erst wieder bei Miele - dass es sich lohnt, Phantasie walten zu lassen, die Beschäftigten zu beteiligen, zu fragen. Gemeinsam mit Wissenschaftlern und Beratern alternative Konzepte entwickeln – das ist ein aufwändiger, aber lohnender Weg.

Vorrauschauende Beschäftigungspolitik kann man das vielleicht auch nennen. Die ist nicht nur gut für die, die wir vertreten. Das ist letztlich auch gut für uns: Heute in die Unternehmensstrategie eingemischt, erspart mit großer Wahrscheinlichkeit die Abwehrschlachten von morgen!

Die Energiewende bietet Chancen, aber sie birgt auch Risiken, gerade für die energieintensiven Betriebe. Die Politik muss für faire Wettbewerbsbedingungen in Europa sorgen, ohne die Unternehmen aus der Verantwortung dafür zu lassen, dass knappere Ressourcen effizienter und umweltverträglich eingesetzt werden.

Während der Wettbewerbsdruck auf vielen Märkten steigt, bieten sich auch sehr reale neue Möglichkeiten für industrielle Produktion und Beschäftigung.

Stichwort: Elektromobilität, neue Antriebe, Speichertechnologien, neue Fahrerassistenzsysteme usw. Aber wir brauchen eben auch eine Antwort, wie wir statt „Fachtagungen zur Elektromobilität“, die Arbeitsplätze und Investitionen in der Elektromobilität hier nach NRW bekommen!

Anderes Beispiel: Passen die aktuellen Personalstrategien zu den Qualitätsstrategien der Unternehmen? Leiharbeit wird ausgeweitet, Werkverträge werden zur Regel, die Personalbemessung der Stammebelegschaft wird noch weit unter der untersten Linie von Auslastungen, also so knapp wie möglich gehalten. Kann man mit dieser Politik sehr komplexe Produktionsprozesse beherrschen? Kann man damit Qualitätsführer auf den Weltmärkten bleiben oder werden? Ich meine: Nein!

Da sehen wir: Unternehmen forcieren Innovation, aber nicht jede Innovation ist auch ein Schritt nach vorn. Leiharbeit mag die Flexibilität erhöhen und billiger

erscheinen – für die Menschen bedeutet sie oft weniger Geld, weniger Sicherheit und Perspektive. Wirklich innovativ wäre es, keine Zweiklassengesellschaft im Betrieb zu schaffen, sondern die Flexibilität intern zu organisieren: mit intelligenten Personalkonzepten und mit fest Beschäftigten.

Ich meine: Wenn wir nicht besser herausarbeiten, was die deutsche Industrie in Zukunft leisten kann und was ihre Beschäftigten in Zukunft leisten können, dann wird es gefährlich.

Deutschland braucht - gerade im Zuge einer längst weit fortgeschrittenen internationalen Arbeitsteilung - andere Arbeit als die, die zur Zeit massenhaft entsteht. [Billig, unsicher & Co]

Wir sollten definieren, was uns von anderen unterscheidet, was unsere Stärke ausmacht: Das sind vor allem die Beschäftigten Ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen. Und eben eine spezifische Art, industrielle Produktion zu organisieren. Die deutsche Industrie hat z.B. jahrzehntelang davon gelebt, dass es zwischen Ingenieuren, Facharbeitern und Arbeitern mit viel Erfahrungswissen alles in allem eine gute Zusammenarbeit gab. Ja, jeder hatte seine Rolle im Innovationssystem. Die gute Facharbeiterausbildung war eine wichtige Verständigungsbrücke in die Ingenieurswelt hinein. Alle konnten

auf diese Weise miteinander reden, haben gemeinsam Entwicklungen betrieben. Damit ist „made in germany“ weltweit berühmt geworden.

Jetzt wird – wenn wir nicht Acht geben - eine Entwicklung herbeigemanagt, in der die Arbeit im Betrieb „verwissenschaftlicht“ wird. In der Ingenieurswissen eher aufgewertet und Facharbeit und vor allem Erfahrungswissen eher abgewertet wird. Wir merken das in vielen Betrieben schon jetzt: Die Beschäftigtenzahl wurde vielleicht über die Jahre gehalten, aber es sind allmählich ganz andere Beschäftigte, mehr Ingenieure, weniger Facharbeiter, nur noch wenige Un- und Angelernte Erfahrungsarbeiter. Was dabei verloren geht, ist die spezifische und erfolgreiche Art zu innovieren und produzieren. Aus Verständigungsbrücken werden Verständigungslücken – und die werden durch Leiharbeit, Outsourcing, etc. immer tiefer.

Wenn das so weitergeht, dann verliert die deutsche Industrie ihr Alleinstellungsmerkmal. Was meine ich damit? Wenn man genau hinschaut, dann sind wir eher nicht die Erfindernation für die grundsätzlichen Innovationen (Gentech, Biotech etc.), da sind andere vorne. Wir sind diejenigen, die neue Technologien in Maschinenkonzepte einspeisen, man könnte auch sagen: Wir sind die, die spinnerte Ideen am Ende umsetzen – in gute Produkte. Wir können entwickeln und produzieren.

Und wir sollten nicht anstreben wie Amerika zur Erfindernation ohne Produktion zu verkommen. Ich war in Detroit, ich habe das Ergebnis dieses Prozesses gesehen, wie eine Stadt zusammenbricht, nur noch Ruinen überbleiben. I-Pod, Ipad & Co dort zwar entwickelt und vermarktet aber in China & sonst wo produziert. Diesen Fehler sollten wir nicht machen, das Ende der Industriegesellschaft auszurufen und diesem Aufruf dann auch noch zu folgen. Was dann passiert, kann man übrigens auch in Europa, z.B. in Großbritannien besichtigen.

Statt dessen sollten wir uns auf unsere Stärken, unsere Kernkompetenzen besinnen: Deutschlands Industrie ist Meister im Umgang mit Komplexität, wir können Sachen, die sonst keiner kann. Das sollten wir ausbauen. Dazu brauchen wir qualifizierte, erfahrene, mündige und selbstbewusste Beschäftigte. Wir müssen unseren eigenen Pfad finden anstatt auf jede Mode im Dauerwettrennen mit anderen Nationen aufzuspringen. Denn das wird schiefgehen!

Und es ist schon dabei schiefzugehen, wenn wir nicht gegensteuern! Land auf land ab diskutieren alle über den drohenden oder bereits eingetretenen Fachkräftemangel. Das Fachkräftepotential in Deutschland kann ein echtes Plus sein. Der Fachkräftemangel ist mit Sicherheit ein Job- und Standortkiller.

Eine Studie im Auftrag von Roland Berger zur Entwicklung der Automobilindustrie sagt für Deutschland im Jahr 2025 einen Mangel an Ingenieuren und technischen Experten von 1,8 Millionen voraus! [bei gleichzeitig drohenden Produktionsverlagerungen von Europa nach Asien, die über 300.000 Jobs bedrohen sollen].

Man muss weiß Gott nicht alles glauben, was Roland Berger so erzählt. Aber wenn diese Prognose – übrigens von anerkannten Wissenschaftlern gemacht - auch nur annähernd eintrifft, dann werden wir unser blaues Wunder erleben! [Andere Studien gehen übrigens sogar von 3 Millionen fehlenden Fachkräften aus.]

Und deshalb ist es Wahnsinn, dass gleichzeitig heute jeder dritte junge Mensch in Deutschland unter 35 noch nie in seinem Leben fest beschäftigt war. Deshalb ist es nicht hinnehmbar, dass von 1,5 Mio Firmen, die ausbildungsfähig sind, nur 500.000 ausbilden. Deshalb ist es auch nicht zu verstehen, warum Unternehmen junge Menschen ausbilden und dann in Leiharbeit, Befristungen, Praktika oder sogar die Arbeitslosigkeit schicken.

Die einzig richtige Antwort ist doch dann:

- Ausbilden ohne wenn und aber. Einschließlich einer Chance für die 1,5 Millionen junger Menschen, bei denen wir uns in den letzten 10 Jahren geleistet haben, dass sie ohne Schulabschluss die Schule verlassen
- Übernahme, unbefristet, sofort, ohne Ausnahme!
- In Weiterbildung investieren! In einer ganz anderen Größenordnung als bisher!
- Studienzugänge erleichtern!
- Alle im Bildungssystem mitnehmen! Alle!

Natürlich sind hier die Unternehmen, die Politik und wir alle gefordert. Das können Betriebsräte und IG Metall gar nicht allein lösen. Aber wir sollten sehen, dass wir unsere eigenen Gestaltungsspielräume nutzen. Unser Job ist die Arbeit! Je näher am Betrieb, je näher am Thema Arbeit, desto größer ist unsere Kompetenz. Desto mehr traut man uns zu. Desto mehr können wir uns auch selbst bewegen. Und deshalb sage ich: Lasst uns mit der entsprechenden Haltung und mit entsprechendem Selbstbewusstsein da rangehen. Mit einer eigenen positiven Zukunftsvorstellung von Arbeit.

Wie kann das aussehen? Unser Leitbild, von Arbeit 2020. Mir fällt dazu ein:

- Gute, sichere, qualifizierte, anständig bezahlte Arbeit
- Unbefristet und tarifgebunden
- Mit guter Aus- und Weiterbildung, mit der Chance sich zu entwickeln

- Gesund bis zur regulären Rente
- Mit Mitbestimmung und Demokratie

Natürlich kann man da zustimmen. Aber es ist eben auch eine Liste nach dem Motto „Wünsch Dir was“. Wenn wir es mit diesen Zielen ernst meinen, dass sollten wir sie auch selbstbewusst und als positiven Zukunftsentwurf vertreten.

Warum betone ich das so? Weil mit eines auffällt: Wir sind super in der Abwehr, wir sind seit Jahren geübt im Dauervetospiegel. Wo wir uns noch steigern können, ist, dass wir vom Veto zum Konzept, zur eigenen Alternative kommen. (Co-Management – Contra-Management)

Es lohnt sich, dass wir uns damit beschäftigen, wie und wo und unter welchen Voraussetzungen wir in 10 oder 15 Jahren arbeiten wollen. Das ist kein Aufruf zu philosophischen Höhenflügen.

Im Gegenteil: Es ist das Plädoyer fürs Konkrete, für Konzentration auf Arbeit und unsere eigenen Gestaltungsspielräume! Da wird unser Erfolg gemessen und da können wir etwas erreichen. Niemand wird uns die Aufgabe abnehmen, die Auseinandersetzung zu führen, damit dieses Leitbild Praxis wird. Und wir sind ja schon mitten drin:

In der Tarifrunde Stahl 2010 haben wir bewiesen, wie man Gleiches Geld für gleiche Arbeit in der Leiharbeit gut regelt. In der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2012 werden wir das auch anpacken.

Und wir wollen mehr Mitbestimmung für Betriebsräte, wenn Leiharbeiter eingesetzt werden sollen. Denn dahinter steht eben eine strategische Personalentscheidung. Da wollen wir mitreden!

Wir meinen es ernst mit den Zukunftsperspektiven der jungen Generation. Deshalb machen wir übermorgen unseren großen Aktionstag in Köln mit über 20.000 jungen Metallerinnen und Metallern!

Deshalb wollen wir die unbefristete Übernahme! Wir werden das fordern, bei Stahl und in der Metall- und Elektroindustrie. Das wird ein schwerer Kampf. Denn selbstverständlich werden wir in diesen Tarifrunden auch einen fairen Anteil an dem fordern, was die Beschäftigten an Mehrwert geschaffen haben!

Arbeit 2020, das ist konsequente Arbeit an der Arbeit - in allen Facetten:

- Wenn wir Leiharbeit begrenzen und fair gestalten setzen wir eben ein anderes Personaleinsatzkonzept durch – besser und sicherer für die

Beschäftigten, letztlich auch besser für die Unternehmen – mit interner statt externer Flexibilität.

- Wenn wir die unbefristete Übernahme in feste Arbeit durchsetzen, haben junge Menschen bessere Zukunftschancen und die Unternehmen die Fachkräfte, die sie morgen dringend brauchen.
- Wenn Betriebsräte Einfluss auf die Unternehmensstrategie nehmen - wenn sie zum Beispiel darauf achten, dass ein neues Produktionssystem lernförderliche Bedingungen haben muss, in der die Kompetenz und die Arbeitskraft von Menschen dauerhaft erhalten bleibt, dann wird sich auch das Innovationsklima verbessern. Dann wird es kreativer! Dann wird es gesünder! Und dann wird sich das am Ende rechnen – für alle Beteiligten!
- Wenn wir die Unternehmen rechtzeitig zwingen, weiter als bis zur nächsten Kurve zu denken, dann können geplante Verlagerungen aus Kostengründen nicht immer – aber immer öfter - verhindert werden.
- Wenn wir darauf drängen, die Wertschöpfungstiefe der Produktion zu erhalten, wenn wir mit dafür sorgen, dass zum Beispiel Entwicklung und Fertigung an einem Standort zusammen bleiben, dann sichern wir heute Arbeitsplätze, die vielleicht morgen erst entstehen.

- Wenn wir mithelfen, Innovationspotentiale zu finden, an die die Geschäftsleitung vielleicht noch gar nicht gedacht hat, dann erreichen wir was für unsere Kolleginnen und Kollegen und fürs EBIT!

Dort, wo es möglich ist, spricht doch nichts dagegen, gemeinsam mit den Arbeitgebern die beste Lösung suchen. Aber dort, wo es nötig ist, müssen wir die Auseinandersetzung anfangen und den Konflikt führen. Das verstehe ich unter moderner und professioneller Interessenpolitik im besten Sinne.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit dem Projekt Kompetenz und Innovation haben wir begonnen, die Zukunftsfragen nicht nur zu stellen, sondern im Dialog mit Wissenschaft und Betriebsräten Antworten zu geben.

Herausgekommen sind starke Argumente für Betriebsräte und Hauptamtliche. Wir haben mittlerweile viel Erfahrung, in welche Fallen man besser nicht tappen sollte. Die Erfahrungen zeigen auch: Wir können Alternativen einfordern, sie benennen und mit der entsprechenden Stärke auch durchzusetzen.

Diese Tagung ist eine weitere gute Gelegenheit, miteinander darüber ins Gespräch zu kommen, wie das gehen kann. Das Memorandum, das wir Euch heute präsentieren, enthält jede Menge Tipps dafür.

Unser Ziel ist klar: Arbeit 2020 aktiv mitgestalten. Unsere eigene Vorstellung von guter Arbeit selbstbewusst vertreten. Lasst uns das gemeinsam tun!

Ich danke Euch!