



ENGINEER ■ ING

ARBEITSKREIS *FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG* DER IG METALL:

# ***Mehr Freiraum für Innovationen***

**10**

***Thesen zur Situation  
der Arbeitnehmer/innen  
in Deutschlands F&E***

---





**Im F&E-Arbeitskreis der IG Metall kommen regelmäßig Betriebsratsmitglieder der großen Forschungs- und Entwicklungszentren der Metall- und Elektroindustrie zusammen, tauschen ihre Erfahrungen aus und diskutieren die neusten Entwicklungen. Die Informationen und Positionen aus diesem Kreis fließen in die Politik und Lobbyarbeit der IG Metall ein. Der F&E-Arbeitskreis vertritt zusammen über fünfzigtausend Beschäftigte.**

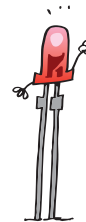
## **1** *Wir brauchen eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung*

In vielen Unternehmen geht es heute nur noch um kurzfristige Renditeziele und Bilanzkennzahlen. Wir beobachten in diesem Zusammenhang eine zunehmende Konzentration aufs „Kerngeschäft“, die sich innovationshemmend auswirkt. Anstatt in neue, möglicherweise profitable Geschäftsfelder zu investieren, ruht sich das Management auf Altbewährtem aus, nach dem Motto: „Was uns bisher Geld gebracht hat, wird es auch weiter tun.“

Wir fordern stattdessen eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung und eine unternehmensspezifische Technologieabschätzung ein, um gezielt Geschäftsfelder weiterzuentwickeln und neue zu erschließen. Auch unsere Aufsichtsratsmitglieder, die Betriebsratsgremien und die Wirtschaftsausschüsse müssen eine solche Planung einfordern und sich daran beteiligen.

## **2** *Mehr Verantwortung für das lokale Management*

Strategische Entscheidungen fallen fast nur noch in den Konzernspitzen, die Tochterunternehmen werden jeder Selbständigkeit beraubt. Wir wollen dagegen die Verantwortung des lokalen Managements und den Einfluss der Belegschaften auf unternehmerische Entscheidungen gestärkt sehen. Flexible, dezentrale Unternehmensstrukturen sind besser geeignet, um Forschungstrends aufzugreifen und mit neuen Produkten früh auf dem Markt zu sein.



### **3** *Entwicklung von Schlüsseltechnologien muss im Unternehmen bleiben*

Um Kosten zu senken, werden immer öfter Kernbereiche der F&E an externe Firmen vergeben. Das dünnt die technologische Kompetenz im Unternehmen aus und untergräbt seine Zukunftsfähigkeit. Der Einsatz von externen F&E-Dienstleistern führt außerdem zu erheblichem zusätzlichem Arbeitsaufwand für die Beschäftigten.

Entwicklungs- und Forschungsdienstleister einzubinden, finden wir nur dann akzeptabel, wenn

- ▶ die dadurch entstehende zusätzliche Arbeitsbelastung bei der Personalplanung berücksichtigt wird,
- ▶ sichergestellt ist, dass die Kernkompetenz im Unternehmen bleibt,
- ▶ die Dienstleister ihre Mitarbeiter/innen mindestens zu den Bedingungen unserer Tarifverträge beschäftigen und betriebliche Standards nicht unterlaufen werden.

### **4** *Eigene F&E-Aktivitäten statt Zukauf von Innovationen*

Das Geschäftsmodell, Innovationen ausschließlich zuzukaufen, z.B. über Startups, schwächt die eigene Innovationskraft. Es führt dazu, hinter den anderen herzuhecheln, anstatt selbst Innovationsstreiber zu sein.

Wir plädieren für kreative F&E-Aktivitäten im eigenen Unternehmensverbund und sehen darin den Garanten einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit wird auch eine zu große Abhängigkeit von externen Kompetenzen vermieden.



## **5** *Kein Offshoring aus Kostengründen*

Wir lehnen es ab, F&E-Aktivitäten in andere Länder zu verlagern (Offshoring), um sich dort vermeintliche Kostenvorteile zu erschließen und um Druck auf die diesigen F&E-Einkommen und -Arbeitsbedingungen auszuüben. Das wirkt sich negativ auf die Forschungs- und Entwicklungsergebnisse und auf die Rekrutierung von Nachwuchskräften aus.

Die hoch leistungsfähigen diesigen F&E-Abteilungen müssen erhalten und ausgebaut werden. Das Offshoring von F&E-Aktivitäten ist für uns nur dann akzeptabel, wenn

- ▶ dadurch unsere Arbeits- und Einkommensbedingungen nicht verschlechtert werden,
- ▶ dadurch keine Kernkompetenz verloren geht,
- ▶ als Kompensation für die verlagerten Bereiche hier wieder neue Forschungs- und/oder Entwicklungsfelder erschlossen werden.

## **6** *Interdisziplinäre Zusammenarbeit statt All-in-one-Arbeitnehmer*

Wir plädieren nicht für Forschung im Elfenbeinturm, die sich nicht um wirtschaftliche und gesellschaftliche Folgen kümmert. Allerdings werden F&E-Beschäftigte immer öfter und über Gebühr mit fachfremden Aufgaben wie Marketing und Administration belastet. Oft wird den Forscher/innen zum Beispiel bereits im Frühstadium eines Projekts die Abschätzung seiner Business-Relevanz abverlangt und davon die Finanzierung abhängig gemacht. Das untergräbt den Forschungsprozess. F&E-Beschäftigte sind Expert/innen für technisch-wissenschaftliche Entwicklungen. Ihre Aufgabe und Kompetenz bestehen in erster Linie darin, diese Entwicklungen zu verfolgen und voranzutreiben.

Deshalb plädieren wir für das Prinzip Arbeitsteilung und für interdisziplinäre Zusammenarbeit. Marketing beispielsweise ist Sache von Marketing-Fachleuten.

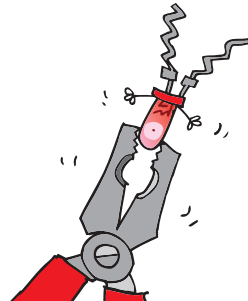
## **7** *F&E-Beschäftigte brauchen größere Freiräume*

Wissenschaftliche Erkenntnisse und technische Lösungen lassen sich nicht per Knopfdruck erzeugen. Seriöse Forschung bedeutet, dass man immer mal wieder nur graduell vorankommt, und sie unterliegt stets dem Irrtumsvorbehalt. Zeitpläne sind in der Regel nur auf Grundlage von Best-Case-Szenarien möglich, stellen also nur grobe Schätzwerte dar. Die Unternehmen wollen aber in immer kürzeren Abständen immer größere Fortschritte sehen. Das nötigt die Forscher und Entwickler dazu, für endlose Sitzungen schöne Folien zu erstellen („Research by powerpoint“) und formale Prozesse (Reviews) einzuhalten, statt gewissenhaft ihrer eigentlichen Arbeit nachzugehen.

F&E-Beschäftigte brauchen größere Freiräume. Die Reporting-Abstände müssen der Forschungsaufgabe angemessen sein.

## **8** *Der personelle Mittelbau muss wieder aufgebaut werden*

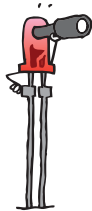
Der personelle Mittelbau der F&E-Abteilungen wurde in den vergangenen Jahren stetig ausgedünnt. Tausende Arbeitsplätze wurden abgebaut. Für Forschung und Entwicklung bleibt immer weniger Zeit, weil das F&E-Personal die Arbeit beispielsweise von Technikern, technischen Produktdesignern und kaufmännischem Personal mit übernehmen muss. Wir fordern, dass diese qualifizierten Arbeitsplätze wieder besetzt werden und dass die Wissenschaftler/innen somit wieder mehr Zeit für originäre F&E-Aufgaben bekommen.



## 9 **Wir brauchen mehr und vorausschauende Weiterbildung**

Der Qualifikationsaufbau bei den F&E-Beschäftigten erfolgt oft nur noch projektbezogen und unter dem Aspekt einer strengen Kosten-Nutzen-Analyse. Weitergehende Qualifikationen, die bei neuen Forschungsaktivitäten vorausgesetzt sind, sind dann ad hoc nicht vorhanden und müssen mit erheblichem Zeitverlust nachträglich erworben werden.

Voraussetzung für eine leistungsstarke Forschung und Entwicklung ist ein vorausschauender, breiter Qualifikationsaufbau.



## 10 **Kontinuität statt Management-Moden**

In vielen F&E-Abteilungen jagt eine Umstrukturierung die andere. Neuorganisationen sind dabei selten in der Sache begründet, sondern werden durch häufig wechselnde Vorgesetzte und Managementmoden verursacht.

Die dabei entstehenden „toten Kosten“ und Reibungsverluste in Deutschlands F&E sind enorm. Wir fordern deshalb mehr personelle und strukturelle Kontinuität.



## **Gemeinsam können wir viel bewegen**

**Wie man von einem Positionspapier zu guten Arbeitsbedingungen kommt? Indem man sich zusammen mit anderen Kolleginnen und Kollegen dafür einsetzt.**

*Sie haben viele Möglichkeiten, aktiv zu werden:*

- ▶ Beteiligen Sie sich an Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen.
- ▶ Nehmen Sie Kontakt zum Betriebsrat und zu den Vertrauensleuten der IG Metall in Ihrem Bereich auf. Der Betriebsrat kann viele positive Veränderungen auf den Weg bringen, aber er ist dabei auf das Know-how und die Unterstützung der Beschäftigten angewiesen.
- ▶ Machen Sie mit bei einem der Engineering-Arbeitskreise der IG Metall. (Informationen gibt es beim Betriebsrat, bei Ihrer örtlichen IG Metall oder bei [vanessa.barth@igmetall.de](mailto:vanessa.barth@igmetall.de).)
- ▶ Sie sind Betriebsratsmitglied und wollen beim F&E-Arbeitskreis der IG Metall mitmachen? Dann wenden Sie sich an [peter.kern@igmetall.de](mailto:peter.kern@igmetall.de)!

- ▶ Engagieren Sie sich vor Ort. Die IG Metall ist eine demokratische und lebendige Organisation und freut sich über rege Beteiligung.

Die IG Metall tritt an vielen Stellen dafür ein, dass Unternehmen sich nicht nur an kurzfristigen Renditezielen orientieren, sondern auch in ihre Zukunft investieren: In ihre Innovationsfähigkeit, in die Entwicklung neuer Produkte, in eine fortschrittliche, wettbewerbsfähige Produktion, einen effizienteren Ressourceneinsatz, in eine vorausschauende Personalpolitik und eine mitarbeiterorientierte Arbeitsorganisation.

Gut organisierte Belegschaften können ihre Interessen viel leichter durchsetzen. Die Arbeitgeber achten genau darauf, wie viele Menschen hinter den Positionen der IG Metall und ihren Betriebsräten stehen. Deshalb: Werden Sie Mitglied der IG Metall. Gemeinsam können wir sehr viel erreichen.



Mit ein paar Klicks sind Sie dabei: **[www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)**



## **Unterzeichner**

**Robert Huber**, Dr. , Dipl.-Physiker, ABB AG Forschungszentrum Ladenburg  
**Günter Petri**, Technischer Mitarbeiter, ABB AG Forschungszentrum Ladenburg  
**Gottfried Schapeler**, Dipl.-Mathematiker, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Alcatel-Lucent Stuttgart Zentralbereiche  
**Robert Riederer**, BMW AG München Forschungs & Innovationszentrum  
**Thomas Gann**, Dipl.-Ingenieur, Robert Bosch GmbH Stuttgart-Feuerbach  
**Helmut Meyer**, Dipl.-Mathematiker, Robert Bosch GmbH Abstatt  
**Frank Köppel**, Robert Bosch GmbH Stuttgart-Feuerbach  
**Dieter Geiger**, Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Electronic Drives & Systems, Regensburg  
**Peter Richter**, Betriebsratsvorsitzender, Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Electronic Drives & Systems, Regensburg  
**Manfred Stege**, Dr. -Ingenieur, Dipl.-Physiker, Daimler AG Forschung und Entwicklung, Standort Sindelfingen/Böblingen  
**Wolfgang Behr**, Betriebsratsvorsitzender, Daimler AG Forschung Ulm/Nabern  
**Reinhold Stegshuster**, Dipl.-Ingenieur, EADS Deutschland Forschung/Innovation works, Ottobrunn  
**Hans Lawitzke**, Dipl.-Informatiker, Ford Werke GmbH Technische Bereiche Köln Merkenich  
**Werner Koch**, Dr., Ford Werke GmbH Forschungszentrum Aachen  
**Michael Kaben**, Heidelberger Druckmaschinen AG Entwicklung&Service Kiel  
**Axel Rochlitz**, Dipl.-Ingenieur, IAV GmbH, Gifhorn  
**Jürgen Schaffner**, Adam Opel AG Rüsselsheim  
**Friedrich-Karl Beckmann**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Philips Research Hamburg  
**Wolfgang Mai**, Dipl.-Pädagoge, Siemens AG, Corporate Technology, Erlangen.  
**Hartmut Scherer-Winner**, Betriebsratsvorsitzender, Dipl.-Physiker, Siemens AG München Perlach  
**Ulrich Becker**, Schweißfachingenieur, Salzgitter Mannesmann Forschung Duisburg  
**Herbert Eifler**, Physiklaborant, Salzgitter Mannesmann Forschung Standort Duisburg  
**Jürgen Mahnkopf**, Dipl.-Ingenieur, VW AG Wolfsburg Forschung & Entwicklung