

regionaler Impuls

Ausgabe 01/06



Beschäftigte machen Innovationen

Besser statt billiger

Mit dem Konzept „besser statt billiger“ stellt sich die IG Metall Entlassungen, längeren Arbeitszeiten und Geldverzicht entgegen.

Besser statt billiger bedeutet Innovationen für die zukünftige Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, ins Zentrum zu setzen. Auch Betriebsräte werden in diesem Rahmen aufgefordert Innovationen zu initiieren, damit Kolleginnen und Kollegen nicht entlassen oder zu weiterem Verzicht erpresst werden.

Bisher gehörte die Beteiligung am Innovationsprozess in der Regel nicht zum Kerngeschäft des Betriebsrates im betrieblichen Normalablauf. Doch in einer hochindustrialisierten Region wie Stuttgart sind technischer Fortschritt und Innovationen grundlegend, um im

internationalen Wettbewerb durch Qualitäts- und Innovationsvorteile zu bestehen.

Innovation bedeutet mehr als nur neue Produkte

Bei Innovationen handelt es sich um Ergebnisse komplexer sozialer Prozesse, die nicht nur das Thema Technik umfassen, sondern auch in bestimmte Umfeldbedingungen eingebettet sind, wie etwa Marktstrukturen, Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern.

Die Zeiten eines Daniel Düsentrieb, der als skurriler Einzelkämpfer in seiner Garage zu bahnbrechenden Erfindungen kommt, sind weitgehend vorbei.

Heute wird bei der Diskussion um Innovationen von einem breiteren Innovationsverständnis ausgegangen.

Regionale Impulse setzen, ist die Zielsetzung der IG Metall in der Region Stuttgart.

Mit unserem Heft „regionaler impuls“ soll daran angeknüpft und gleichzeitig ein wichtiger Bestandteil unserer regionalen Arbeit, die Struktur- und die Beschäftigungspolitik, dargestellt werden. Bestandsicherung und Innovationsförderung als wesentliche Elemente einer Beschäftigungspolitik stehen im Zentrum unserer Arbeit. Mit den „regionalen Impulsen“ wollen wir unsere Themen und Inhalte über die regionalen Akteure in die Breite tragen und hoffen dabei auf reges Interesse.



Dieter Knauß, Sprecher der IG Metall Region Stuttgart

Inhalt

- Interessenvertreter machen Innovationen Seite 2
- Arbeitsorientierte Innovationspolitik Seite 3
- Die Innovationsregion Stuttgart Seite 4

Esslingen
Göppingen-Geislingen
Ludwigsburg
Stuttgart
Waiblingen

Interessenvertreter machen Innovationen

Menschen kreieren Ideen

Innovationen stellen die Umsetzung von neuem Wissen und Technologien und von Impulsen des Marktes oder der Wissenschaft in neue Formen der Leistungserstellung in den Unternehmen dar. Verbesserungsvorschläge und Produktinnovationen kommen nicht von Maschinen, sondern von Menschen - **von allen Beteiligten in einem Unternehmen**. Die Beschäftigten sind die Experten. Sie kennen am besten Arbeitsabläufe, Produkte und mögliche Verbesserungen.

Die betriebliche Interessenvertretung im Innovationsprozess

Vielen Beschäftigten fehlt die Chance den Wert ihres Wissens einzuschätzen und zu nutzen:

Engagement, konstruktive Kritik und eigene Ideen werden von Vorgesetzten und Management unterdrückt. Betriebsräte sind an den Beschäftigten dran und fangen das Wissen und die Impulse auf, um es an die entsprechenden Stellen weiterzuleiten.

Informations- und Beteiligungsrecht des Betriebsrates

Jede/r Beschäftigte kann mit Unterstützung der Interessenvertretung den Innovationsprozess mitgestalten. Dabei hilft das Betriebsverfassungsgesetz. Mit der Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 können Betriebsräte durch den Paragraphen 80 Abs. 1 Nr. 8 und Paragraph 92 a aktive Politik zur Beschäftigungssicherung betreiben. Sie machen Vorschläge, die sich auf neue

Produkte und Dienstleistungen beziehen. Allerdings enthalten die Paragraphen keinen Kündigungsschutz.

Mitbestimmung stärkt Effizienz

„Trägt die Beteiligung der unterschiedlichen Gruppen im Aufsichtsrat zur effizienten Umsetzung von Entscheidungen bei?“

Leitende Angestellte in Aufsichtsräten:



Zusammengefasst:
nein/eher nein bzw. ja/eher ja
Quelle: WZB, Januar 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

Arbeitnehmer in Aufsichtsräten prägen die Innovationsfähigkeit des Unternehmens

Bestandssicherung und Innovation sind die Grundlagen sicherer Beschäftigung für unsere Zukunft.

Arbeitnehmersvertreter in den Aufsichtsräten entscheiden mit über Produktstrategien, über Investitionen für die Entwicklung neuer Prozesse oder für die Qualifikation.

In Aufsichtsräten fallen wichtige Standortentscheidungen – von Lernkompetenzen bis hin zur

Fertigungstiefe.

Dazu ist die enge Abstimmung mit den Beschäftigten, als ein wesentlicher Innovationsträger, die Voraussetzung.

Ein innovativer Aufsichtsrat verlangt die Information und die Beteiligung an den Richtungsentscheidungen im Unternehmen.

Aufsichtsräte prägen dadurch die Kultur des Unternehmens und sind gleichzeitig ein Teil davon.

Innovations- und damit auch Zukunftsfähigkeit ist eine Frage der Unternehmenskultur.



Hans Baur,
Stellv. Sprecher der
IG Metall Region Stuttgart

*Hans Baur ist Mitglied der Aufsichtsräte
Porsche und Alcatel*

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Region Stuttgart, Fronackerstraße 60, 71332 Waiblingen

Verantwortlich: Dieter Knauß, Sprecher IG Metall Region Stuttgart,
Hans Baur, stellv. Sprecher IG Metall Region Stuttgart

Arbeitsorientierte Innovationspolitik

Zur Vorbereitung des Strukturberichts führte die IG Metall Region Stuttgart im Jahr 2005 einen Workshop zum Thema arbeitsorientierte Innovationspolitik durch. Die wesentlichen Aussagen haben wir aufgegriffen.

Eine arbeitsorientierte Innovationspolitik muss die Kolleginnen und Kollegen in den Mittelpunkt stellen. Entscheidend für die Nutzung dieses Potenzials sind die betrieblichen Rahmenbedingungen und eine Bewertung der Vorschläge im Hinblick auf Beschäftigungssicherung: Alle Mitarbeiter müssen beteiligt werden - nicht nur die Entwicklungsabteilungen. Innovationsrichtungen werden von der Zentralabteilung vorgegeben. Entwickler vor Ort arbeiten eher sequentiell ihre Aufträge ab. Der Blick fürs Ganze geht dadurch verloren.

„Kreativitätskiller“ Routine muss aufgebrochen werden.

Beschäftigte müssen die nötigen kreativen Freiräume erhalten. Zeitdruck und fehlender Raum für Kreativität verschmälert die Basis für innovationsbezogenen Erfahrungsaustausch. Verinselung im Entwicklungsprozess schadet der Innovationsfähigkeit. Freiräume dürfen nicht durch Arbeitsverdichtung, verkürzte Produktentwicklungszyklen, kurzfristiges Profitstreben oder mangelnde Weiterbildung eingeschränkt werden. Entwick-

lungs- und Konstruktionskapazitäten werden bewusst eng gehalten, so dass viele Überstunden gemacht werden müssen, was die Kreativität nicht gerade fördert.

Sicherheit und Perspektiven für Beschäftigte müssen garantiert werden. Durch den Einsatz von Leasingkräften in der Konstruktion geht technisches Know-how für den Betrieb verloren, wodurch Risiken für die zukünftige Innovationsfähigkeit entstehen. Im Bereich Aus- und Weiterbildung ist eine offensive Qualifizierungspolitik notwendig. Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung hat die IG Metall im Jahr 2001 wesentliche Ansatzpunkte geschaffen, um in Sachen betrieblicher Weiterbildung einen Schritt nach vorne zu tun.

...die Quadratur des Kreises?

Für Betriebsräte ist eine Konzentration auf Beschäftigungssicherung- und förderung selbstredend. Doch leider sind nicht immer alle Innovationen im Sinne der betrieblichen Interessenvertretung. Beispielsweise kann ein Vorschlag zur Verbesserung betrieblicher Prozesse den Standort insgesamt kostengünstiger machen und damit vor einer drohenden Verlagerung schützen. Unter Umständen kostet dieser Vorschlag aber den einzelnen Arbeitsplatz und führt zur Entlassung genau des Kollegen, der den Vorschlag eingebracht hat. Daher ist es wichtig zu prüfen, ob Innovationsideen im Sinne der Beschäftigten entwickelt werden können.



Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man in einer Drucksituation durchaus Regelungen zur Innovation und Beschäftigungssicherung treffen kann. Ich habe leider auch die Erfahrung gemacht, dass die Tinte unter dem Vertrag trocknet, aber nichts passiert. Deshalb muss über Strukturen zur Umsetzung nachgedacht werden und über geeignete Bildungsmaßnahmen für die Betriebsräte. Wer die entsprechenden Werkzeuge hat, lernt damit zu arbeiten und wird

bei seiner Arbeit die Prioritäten neu setzen.

Gerhard Wick
IG Metall
Göppingen-Geislingen

Stärken und Schwächen der „Innovationsregion Stuttgart“

Eine Grundvoraussetzung für Innovationsprozesse sind gut ausgebildete Fachkräfte und deren ständige Weiterbildung („lebenslanges Lernen“).

Darüber hinaus zeichnet sich ein exzellenter Standort durch eine Vielzahl und Vielfalt von grundlagen- und anwendungsorientierten Forschungseinrichtungen aus. Aber auch von wissensintensiven Dienstleistern, sowie gleichzeitig einer hervorragenden Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtungen, Industrie, Handwerk und produktionsbezogenen Dienstleistungen.

Hinzu kommt ein entsprechendes Angebot der öffentlichen Hand (z. B. Transferstellen, Wirtschaftsförderungseinrich-

tungen) und deren Interaktion mit den Unternehmen.

Denn: Innovation braucht Netzwerke.

Dies alles ist in der Region Stuttgart vorhanden, dennoch gibt es erhebliche Risiken für die regionalen Betriebe. Manager vergessen gerne, dass das Wissen für Innovationen in den Köpfen der Beschäftigten liegt und zwar aller Beschäftigten.

Die Nähe zwischen Entwicklungsabteilungen und Produktion ist als Basis für Forschung und Entwicklung zentral. Mit der Verlagerung von Produktionsarbeitsplätzen stehen nicht nur die einzelnen Kolleginnen und Kollegen auf der Straße, den Betrieben geht dadurch deren Know-how verloren.

Wie lange können schwäbische Tüftler Weltmarktführer bleiben, wenn ihnen dadurch praxisnahes Erfahrungswissen verloren geht?

Zunehmend werden auch Forschungs- und Entwicklungsabteilungen ins Ausland verlagert. Auch an anderen Stellen gefährdet das gängige Verhalten des Managements die Innovationsfähigkeit des Unternehmens. Durch den Verkauf oder die Verlagerung von Unternehmensteilen, die nicht rentabel erscheinen, kann wichtiges Wissen verloren gehen.

Eine Hemmschwelle stellt die Unternehmensstrategie ‚Konzentration auf Kernkompetenzen‘ dar. Es besteht die Gefahr, dass dadurch Technologien für Synergieeffekte fehlen.

Beteiligungsorientierte Innovationspolitik braucht Strukturen

Wenn Betriebsräte Innovationspolitik als Instrument der Standortsicherung zukünftig intensiver nutzen müssen, braucht es tragfähige Strukturen. Der Beitrag der IG Metall für eine erfolgreiche Innovationspolitik sind Veranstaltungen, Workshops und Seminare für Beschäftigte aus den Forschungs- und Entwicklungsbereichen.

Im Zentrum stehen dabei sowohl die Faktoren, die aus Sicht der Beschäftigten förderlich bzw. hemmend für ein betriebliches Innovationsklima sind, als auch die interessenspolitischen Handlungsspielräume. Ziel ist es, die erforderlichen Voraus-

setzung für eine beteiligungsorientierte Innovationspolitik auszuloten und systematisch für nachhaltige Beschäftigungssicherung zu nutzen. Eine tragende Rolle spielen dabei neben partizipativen Formen der Arbeitsorganisation auch Konzepte zum Wissenstransfer und zur Qualifizierung.

Diese Stärken der Region Stuttgart gilt es, aus interessenspolitischer Sicht verstärkt auszubauen.



Die Verwaltungsstellen der IG Metall Region

IG Metall Region Stuttgart:
www.bw.igm.de/region/region-stuttgart
 Email: clang@imu-institut.de

IG Metall Esslingen
www.esslingen.igmetall.de
 Email: esslingen@igmetall.de

IG Metall Göppingen
www.igmetall.de/homepages/goep-pingen-geislingen
 Email: goeppingen-geislingen@igmetall.de

IG Metall Ludwigsburg
www.ludwigsburg.igm.de
 Email: ludwigsburg@igmetall.de

IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
 Email: stuttgart@igmetall.de

IG Metall Waiblingen
www.waiblingen.igm.de/
 Email: waiblingen@igmetall.de