

Jörg Hofmann
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg



Maschinenbaudialog am 17. Juli 2012 in Denkendorf

Zukunftsperspektiven der Produktionstechnik in Baden-Württemberg
Die Sichtweise von Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Wissenschaft

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
 liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Attribute, die wir dem baden-württembergischen Maschinenbau gerne zuweisen, mittelständisch, innovativ, technologieführend, investitionsstark, weltmarktorientiert, stark durch die Einbettung in eine universitäre Forschungslandschaft und funktionierendes Cluster einerseits, einer guten Fachkräftebasis andererseits, all diese Attribute prägen ein liebgewonnenes Selbstbild, das nun mal zum Baden-Württembergischen Maschinenbau gehört, wie zur Brezel der Trollinger, zumindest später am Tage.

Dieses Selbstbild kann trügerisch werden, wenn es den Blick verstellt auf Veränderungen in der Branche selbst, die sich heute schon in hoher Dynamik, in Teilbranchen des Maschinenbaus vollziehen und noch mehr, auf die Veränderungsprozesse, die die Zukunft abverlangt,

Hierzu soll ja diese Konferenz mit ihren Foren dienen.

Ich will nur zwei Momente herausgreifen.

Zum Ersten:

Mehr als die Hälfte des baden-württembergischen Maschinenbaus hat unter 100 Beschäftigte. Daneben gibt es etwa 100 Betriebe mit über 500 Beschäftigten und ca. 30 mit weltweit mehr als 2000 Beschäftigten. Sie unterscheiden sich nicht nur in der Größe, sondern auch in Kapitalstruktur und Internationalisierung. Aber vor allem auch beachtlich in Innovations- und Investitionsquoten. Während bei den Big Brothers, Trumpf, Index, Festo, Innovations- und Investitionsaufwand zunimmt, sinkt er im KMU Bereich signifikant seit Jahren.

Richtig ist aber, dass die Stärke des baden-württembergischen Maschinenbaus in seiner breiten Aufstellung liegt. Wie befähigt man die Breite des Maschinenbaus, sich auf neue Wachstumsfelder, Produkte und Prozesse einzustellen?

Wie verbessern wir Technologietransfer und fördern neue Partnerschaften rings um die identifizierten Wachstumsfelder?

Wie erleichtern wir auch mittelständische Unternehmen den Zugang zu neuen Werkstoffen und Werkstoffverbindungen, wie etwa dem hybriden Leichtbau, die Entwicklung eigener Produktideen der regenerativen Energieerzeugung, der Energieeffizienz, oder neuer Mobilitätskonzepte und deren Einführung in Wachstumsmärkte, um nur einige Beispiele zu nennen. Wir brauchen neue Impulse des Technologietransfers entlang identifizierter Wachstumsfelder. Hier setzt die Landesregierung einerseits neue Impulse durch Landesagenturen als Mittler zwischen Betrieben, Forschung, Beschäftigten und Öffentlichkeit. Ich nenne beispielhaft die e-mobil BaWü und ich hoffe demnächst eine Agentur zur Förderung des hybriden Leichtbaus oder über Verbundforschungsprojekte. Dies brauchen wir weiter. Es bedarf andererseits aber auch einer Überprüfung der bekannten Transferstrukturen auf ihre Effizienz.

Zum Zweiten:

Integraler Teil einer solchen Strategie, und nicht davon zu trennen, ist die Gewinnung von Fachkräften, ihre Weiterqualifikation, aber auch ihre Beteiligung an Innovationsprozessen

Ich will hier nur wenige Stichworte benennen:

Uns fehlen, so die neueren Zahlen der IHK, zwar auch Ingenieure und Akademiker, ca. 40.000, aber mit Faktor 5 vor allem Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung. Nahezu 200.000 beziffert die IHK. Dies zwingt den Blick auf die betriebliche Ausbildung, deren Attraktivität für junge Menschen.

Hier gibt es gewiss Verbesserungsbedarf. Wir haben für die jüngste Sozialpartnervereinbarung zur Qualifikation in der Metall- und Elektroindustrie den Titel „Einstieg zum Aufstieg“ gewählt. Berufliche Ausbildung muss noch mehr als der Einstieg in eine berufliche Entwicklung gesehen werden, der den Aufstieg auch in akademische Ausbildung erlaubt.

Das beginnt mit der Qualität der Ausbildung selbst, und verbietet ständig unterfinanzierte und personell unterbesetzte Berufsschulen.

Das führt über das Angebot berufsbegleitender Studien, die nicht nur den Stempel berufsbegleitend verpasst bekommen, sondern auch auf dem beruflichen Wissen aufbauen und erworbenes Wissen anerkennen. Kurzum: statt die Schülerströme auf berufliche Gymnasien zu lenken, bedarf es kräftiger Anstrengung in der dualen Ausbildung und deren Attraktivität.

Im übrigen: dies verlangt auch den Ausbildern ab, bildungsstarke und bildungsschwächere Jugendlichen durch die Ausbildung zu führen. Auch hier müssen wir alle dazulernen. Die Tarifparteien haben mit den Regelungen zur Freistellung für persönliche Weiterbildung, dem Förderjahr und den Regelungen zur Übernahme hier Bausteine vereinbart, die den Einstieg zum Aufstieg durch duale Ausbildung bestärken.

Und wir müssen vor allem vorhandene Potentiale an Fachkräften auch nutzen. Die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch eine lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung, wie wir sie gerade in betrieblichen Beispielen erproben, wie etwa bei Trumpf, ist ein Schlüssel hierzu.

Aber auch der Verlust von Wissen durch längere Familienauszeiten, unzureichende Weiterbildung, oder unterwertigen Einsatz durch eine Arbeitsorganisation, die statt die Qualifikation der Menschen zu nutzen, diese durch Arbeitsteilung entwertet oder mit qualifikationsfremden, administrativen Aufgaben erstickt, sind Ansatzpunkte, die Potentiale der Beschäftigten auch abzuholen, was allen dient.

Und natürlich die Aus- und Weiterbildung. Hier haben wir ein dauerhaftes Defizit. Doch technologische Schübe, ich nehme nur beispielsweise neue Materialien, neue Materialverbindungen, machen systematische Weiterbildung zwingend. Sie verlangen über die gesamte Wertschöpfungskette, also von den Herstellern von Prozesstechnologie, über das Bearbeiten, Fügen und Montieren, bis hin zu Service und Reparatur neue Qualifikationen. Hier sollte unser Bestreben sein, Weiterbildungsmodule zu entwickeln, die auch zertifiziert und damit

am Arbeitsmarkt verwertbar sind, statt dies dem Wildwuchs der Geschäftsmodelle des Weiterbildungsmarkts zu überlassen. Was vor einigen Jahren im Bereich der IT-Berufe entwickelt, jetzt auch auf die Themen der e-mobilität übertragen werden soll, kann auch bei Qualifikationsherausforderungen des Maschinenbaus angewendet werden, die Entwicklung anerkannter zeitgemäßer Weiterbildungsberufe oberhalb des Facharbeiters. Wichtig wird auch hier sein, dass beruflich erworbenes Wissen auch an Hochschulen anerkannt wird und Studieninhalte darauf aufbauen.

Dies nur einige wenige Beispiele, die allesamt eine Gemeinsamkeit haben: Sie gelingen nur im Zusammenwirken aller Partner, den Betrieben und ihren Verbänden, Betriebsräten und Gewerkschaften und natürlich dem Land und seiner Einrichtungen in Forschung, Ausbildung und Transfer.

Deswegen sind Tage, wie dieser heutige Maschinenbaudialog, so wichtig, damit unser lieb gewonnenes Selbstbild des baden-württembergischen Maschinenbaus auch morgen noch stimmt.