Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Engineering

Zehn Maßnahmen der IG Metall gegen Ingenieurmangel

Eins
Gütesiegel Tarifvertrag

Zwei
Frauen als Ingenieurinnen

Drei
Nachwuchs fördern

Vier
Gute Arbeit

Fünf
Weiterbildung im Betrieb

Sechs
Zugang Hochschule

Sieben
Abbrecher verringern

Acht
Duales Studium

Neun
Praktika Stipendien

Zehn
Neue Berufe Konstruktion

Die IG Metall fordert eine nachhaltige Personalpolitik gegen Ingenieurmangel

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften und insbesondere an Ingenieuren wird öffentlich beklagt und ist in einigen Betrieben schon Realität. Um dem tatsächlichen und erwarteten Mangel entgegenzutreten, hat die IG Metall im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt in einem Diskussionsprozess gemeinsam mit Betriebsräten und Berufspraktikern einen Zehn-Punkte-Katalog gegen den Ingenieurmangel entwickelt.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen heben sich deutlich von anderen Konzepten der Arbeitgeber und der Politik ab. Wir setzen andere Akzente und wollen damit einen Diskussionsbeitrag für die öffentliche Debatte leisten. Wir setzen mit unserem Katalog auf nachhaltige Personalpolitik durch die Anwendung guter Tarifverträge, auf die Gestaltung guter Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, auf den Abbau von Bildungshürden und die verstärkte, langfristige Förderung und Weiterbildung der Menschen.

Die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall werden in Zukunft den Fachkräftemangel beziehungsweise Ingenieurmangel verstärkt in den Betrieben diskutieren und konkrete betriebsspezifische Vorschläge machen. Die IG Metall wird das Thema noch stärker als in der Vergangenheit in Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern einbringen, aber auch gegenüber der Bundesregierung und den Landesregierungen wirksam Maßnahmen einfordern.

Wir stellen unsere Vorschläge zur Diskussion und freuen uns über Anregungen und Kritik.

Hartmut Meine
Bezirksleiter
IG Metall Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Garnet Alps
Bezirkssekretärin
IG Metall Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Fehlen Ingenieure in Deutschland?

Experten schätzen, dass weit über 50 000 Ingenieure und Ingenieurinnen bereits heute am Markt fehlen.

Die Worte »Fachkräftemangel« und »Ingenieurmangel« sind in aller Munde. In einigen Regionen und für einige Berufe existiert schon heute ein akuter Fachkräftemangel. In anderen Bereichen zeichnet sich diese Entwicklung erst für die nächsten Jahre ab. Über das Ausmaß des Fachkräftemangels gibt es unterschiedliche Prognosen und Studien. Zwischen allen Beteiligten dürfte jedoch unstrittig sein, dass es die deutsche Wirtschaft in wenigen Jahren mit einem deutlichen Ingenieurmangel zu tun haben wird. Dagegen gilt es schon heute die Weichen zu stellen.

Die IG Metall stellt einen Katalog von zehn Maßnahmen gegen Ingenieurmangel vor, der sich deutlich von anderen Vorschlägen der Arbeitgeberverbände und Teilen der Politik abhebt. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales meinen, das Thema Ingenieurmangel durch eine Lockerung der Zuwanderungsregelungen von hochqualifizierten Ausländern nach Deutschland lösen zu können. Außerdem wird die Erhöhung des Renteneinstiegsalters auf 67 und teilweise noch länger propagiert. Darüber hinaus fordern einige Arbeitgeberverbände eine Arbeitszeitverlängerung.

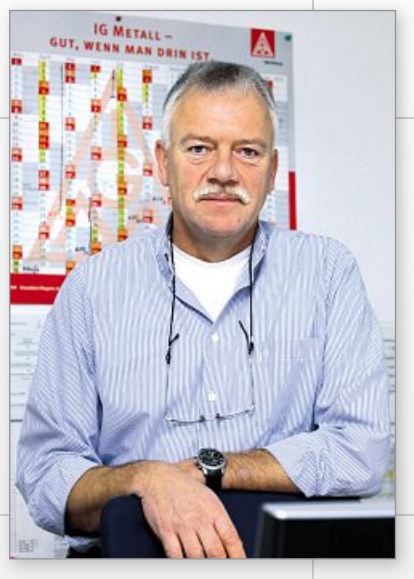
Zehn Maßnahmen gegen Ingenieurmangel

Aus Sicht der IG Metall sind derartige Vorschläge nicht zielführend, es müssen ganz andere Akzente gesetzt werden. Wir brauchen ein Bündel von Maßnahmen, um aktiv gegen den Ingenieurmangel wirken zu können. In einem längeren Diskussionsprozess hat die IG Metall-Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt zusammen mit Ingenieurinnen und Ingenieuren, Betriebsräten und Praktikern vor Ort einen Maßnahmenkatalog mit zehn Punkten erarbeitet. Hier sind auch Punkte benannt, die von den Arbeitgebern und von der CDU und FDP überhaupt nicht in die Debatte eingebracht werden.

Die »Billiglohnstrategie« geht nicht auf

Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der Flächentarifverträge. Über viele Jahre haben einige Vertreter der Arbeitgeberverbände und CDU und FDP das Modell von Flächentarifverträgen stark kritisiert. Einige

Die zehn Maßnahmen der IG Metall sind eine Alternative zu den Vorschlägen der Politik und der Arbeitgeberverbände.



Peter Kiene
Betriebsratsvorsitzender IAV GmbH Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr, Gifhorn

»Wir haben rund 3500 Beschäftigte, davon zwei Drittel Ingenieure. Überall wird über Fachkräftemangel geklagt. Dass die IAV am Standort Gifhorn im letzten Jahr dennoch 430 Ingenieure gewinnen konnte, hat konkret etwas mit unserem Tarifvertrag zu tun. Wir haben bei den Einstellungen gehört, dass der Tarifvertrag die Attraktivität des Betriebs steigert und deshalb die Wahl auf IAV gefallen ist.«

Arbeitgeber sind aus dem System der Flächentarifverträge ausgestiegen und haben versucht, mit Entgelten unterhalb des Flächentarifvertrages eine »Billiglohnstrategie« zu realisieren. Nun wundern sich dieselben Unternehmen darüber, dass sie im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte den Kürzeren ziehen. Wir erinnern die Arbeitgeber an eine marktwirtschaftliche Binsenwahrheit: »Wenn ein Gut in der Marktwirtschaft knapp wird, steigt sein Preis«. Dies gilt auch für Fachkräfte wie Ingenieure. Wenn Fachkräfte knapp werden, steigt ihr Preis, also ihre Entgeltbedingungen.

Standard ist der Flächentarifvertrag

Der übliche Standard ist in der Metall- und Elektroindustrie der Flächentarifvertrag, in dem Entgelte und Arbeitszeiten auch für Ingenieurinnen und Ingenieure zwischen der IG Metall und den Arbeitgeberverbänden vereinbart sind. Firmen, die unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages bezahlen, werden die Verlierer im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sein. Diese neue Situation auf dem Arbeitsmarkt bietet den Beschäftigten viele Chancen.

Die IG Metall rät insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieuren: »Treten Sie selbstbewusst auf. Fragen Sie beim beruflichen Start im Bewerbungsgespräch gezielt nach, ob der Betrieb gemäß Flächentarifvertrag bezahlt und welche anderen Arbeitsbedingungen der Betrieb bietet.« Fachkräfte werden zukünftig immer mehr die Chance haben, sich ihren Arbeitgeber aussuchen zu können. Sie sind keine Bittsteller, sondern selbstbewusste Beschäftigte. Vor diesem Hintergrund versucht die IG Metall, die Tarifbedingungen auch für Ingenieurinnen und Ingenieure ständig zu verbessern. Je mehr Menschen dabei mitmachen, umso einflussreicher wird die IG Metall und umso bessere Chancen gibt es, auch in Zukunft noch bessere Tarifverträge aushandeln zu können. Alle sind eingeladen dabei mitzumachen. Auskünfte geben dazu die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall in den Betrieben und die regionalen IG Metall-Verwaltungsstellen vor Ort.

Maßnahmen-Chart der IG Metall:

1. **Gütesiegel Tarifvertrag**
2. **Mehr Frauen in Ingenieurberufe**
3. **Technikinteresse der Jugend wecken**
4. **Gute Arbeit**
5. **Weiterbildung im Betrieb**
6. **Hochschulzugang erleichtern**
7. **Abbrecherquote verringern**
8. **Duale Studiengänge ausweiten**
9. **Gute Praktika und Stipendien**
10. **Neue Berufe in der Konstruktion**

@

Weitere Informationen über die zehn Maßnahmen:
i-connection.info und igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Kontaktaufnahme zur IG Metall über E-Mail: Bezirk.Nieder-Sachsen-Anhalt@igmetall.de

1. Gütesiegel Tarifvertrag

Je stärker der Ingenieurmangel wird, desto größer wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Künftig wird keine Ingenieurin und kein Ingenieur gezwungen sein, sich mit Entgelten unterhalb der Tarife der Metall- und Elektroindustrie zu begnügen. Unternehmen, die nicht nach dem Flächentarifvertrag bezahlen, werden die Verlierer sein. Der Flächentarifverträg ist bereits heute ein Gütesiegel für innovative Personalpolitik und macht die Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver.

Tarifverträge setzen Standards. Sie bieten nachvollziehbare Entgeltstrukturen und bilden unterschiedliche Tätigkeiten durch das Eingruppierungssystem differenziert ab. Damit bieten sie auch in hochqualifizierten Bereichen transparente Bedingungen. Ingenieurinnen und Ingenieure in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Durchschnitt zwanzig Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifvertrag (Forschungsprojekt LohnSpiegel 2009). Klare Vergütungsmodalitäten und transparente Regeln, die keine Willkür bei Beschäftigungsbedingungen walten lassen, steigern die Attraktivität von Arbeitsplätzen erheblich. Planbarkeit und Sicherheit sind Bindungsargumente für Beschäftigte.

Attraktivere Arbeitsbedingungen und 20 Prozent mehr Entglt in tarifgebundenen Betrieben.

Besser ist es mit Tarif

Es gibt verschiedene Arten von Tarifverträgen. Haustarifverträge werden zwischen einer Gewerkschaft und einem Betrieb abgeschlossen und gelten für die dort arbeitenden Gewerkschaftsmitglieder. Flächentarifverträge werden zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband für eine Branche abgeschlossen. Die Tarifvertragparteien legen damit Mindeststandards fest.

Der Vorteil des Flächentarifvertrags sind transparente Strukturen, die den Konkurrenzdruck über Entgelte entschärfen. Die Tarifabschlüsse zum Beispiel der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie entfalten meist eine Strahlkraft auf Abschlüsse in anderen Branchen und anderen Bereichen.

Arbeitsbedingungen ganzheitlich regeln

In Tarifverträgen geht es nicht nur um vernünftige Entgelthöhen, sondern um die ganzheitliche, qualitative Betrachtung von Arbeitsbedingungen auch für Ingenieurinnen und Ingenieure. So wird zum Beispiel die Arbeitszeit geregelt. In der Metall- und Elektroindustrie gilt in den alten Bundesländern die 35-Stunden-Woche und in den neuen die 38-Stunden-Woche. Die Stunden pro Woche sind auch die Grundlage für das gezahlte monatliche Entgelt. Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben, die für das gleiche Geld zum Beispiel 40 Stunden in der Woche arbeiten müssen, haben dadurch natürlich ein geringeres Stundenentgelt.

Mit Zustimmung der jeweiligen Beschäftigten kann für maximal 18 Prozent der Belegschaft eine Wochenarbeitszeit bis maximal 40 Stunden vereinbart werden.

Ebenso sind verlässliche und an die Tätigkeit angepasste kreative Arbeitszeitmodelle, die für die Beschäftigten Flexibilität bedeuten, gute Argumente für die Werbung und Bindung von qualifizierten Fachkräften.

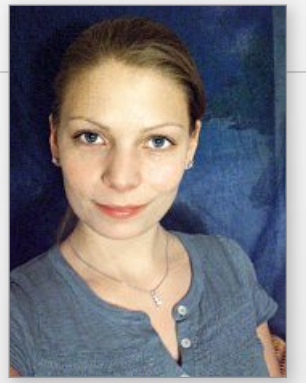
Fazit: Betriebe mit Tarif gewinnen

Der beklagte Fachkräftemangel ist in einigen Betrieben bezogen auf die Beschäftigung von Ingenieurinnen und Ingenieuren Realität.

Es zeigt sich: Gute, durch Tarifverträge gesicherte Arbeitsbedingungen sind ein entscheidendes Argument für die Arbeitsplatzwahl.

2. Mehr Frauen in Ingenieurberufe

Der Anteil von Frauen in Ingenieurberufen ist deutlich zu niedrig. Junge Frauen müssen in den naturwissenschaftlichen Fächern stärker gefördert und rechtzeitig vor der Wahl der Leistungsfächer in den letzten Schuljahren motiviert und angesprochen werden, um sich für ein Ingenieurstudium zu begeistern. Praktische Einblicke in die Arbeit von Ingenieuren und die Rahmenbedingungen sind mit geeigneten Maßnahmen sicher zu stellen, zum Beispiel durch Weiterführung des Girlsdays. Deutlich mehr Ingenieurinnen müssen in den Betrieben eine Chance erhalten. Dazu gehören zum Beispiel auch Tarifverträge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Maren Kohnke,
Studentin Wirtschaftsingenieurwesen
Maschinenbau TU Braunschweig

»Es studieren nicht viele Frauen Ingenieurwissenschaften. Für mich ist das ungewöhnlich, weil dieses Studium hoch interessant ist und ausgezeichnete Berufsaussichten bietet. Um mehr Frauen in die ›Männerdomäne‹ zu bringen, ist der Maßnahmenkatalog der IG Metall sinnvoll.«

Um mehr Ingenieurinnen zu gewinnen, muss die Botschaft der Arbeitgeber sein: »Wir wollen Euch und wir bieten gute Tarifverträge.«

Nach wie vor sind Frauen in den mathematisch, informationstechnischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen (MINT) unterrepräsentiert. Zwar ist beispielsweise in Niedersachsen die Zahl der Studienanfängerinnen und die Zahl der weiblichen Beschäftigten in den letzten zehn Jahren angestiegen (Studie IAB Regional 1/2011, Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen), angesichts des drohenden Fachkräftemangels werden Frauen aber nach wie vor zu wenig gefördert.

Um das Technikinteresse zu wecken, muss schon in der Schule begonnen werden. Das gilt für Mädchen und Jungen gleichermaßen. Zur Förderung der technischen Kompetenzen bedarf es einer geschlechtersensiblen Didaktik, die die jeweiligen Lernbedürfnisse der Jugendlichen aufgreift.

Frauen als Vorbilder in der Öffentlichkeit etablieren

Zudem müssen Frauen in technischen Berufen stärker als Vorbilder in die Öffentlichkeit gebracht werden, wie zum Beispiel durch die Aktion »Die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands« des Deutschen Ingenieurinnenverbandes e.V. Auch Tutorienprogramme mit Berufspraktikerinnen für Schülerinnen sind sinnvoll, um einen Einblick in das Tätigkeitsfeld von Ingenieurinnen zu bieten.

Weiterhin sollen Mädchen und junge Frauen mit dem Girlsday in technische Berufe schnuppern können. Leider wurde mit dem Zukunftstag für Jungen und Mädchen die Förderung von Frauen in technischen Berufen vom Land Niedersachsen wieder aufgeweicht. Wer es ernst meint, den Anteil von Frauen in technischen Ausbildungsberufen zu steigern, muss wieder einen reinen Girlsday einführen.

Förderprogramme für Frauen ausweiten

Frauen sind beim Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungseinstieg durch entsprechende Förderprogramme besonders zu berücksichtigen, zum Beispiel mit Stipendiensystemen. (Siehe Maßnahme »Weiterbildung im Betrieb« und »Gute Praktika und Stipendien«.)

Nur jeder zehnte Ingenieur ist eine Frau
Bis heute ist es nicht gelungen, mehr Frauen in Ingenieurberufe zu bringen. Unter den Ingenieuren ist nur jeder Zehnte eine Frau. »Der Anteil der weiblichen Maschinenbauer und Elektroingenieure liegt sogar nur knapp über fünf Prozent«, so Bernhard Hohn, Arbeitsmarktexperte bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn. Dabei ist die Zahl der weiblichen Absolventen deutlich höher, ungefähr 20 Prozent.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für Ingenieurinnen verbessern
Flexible Möglichkeiten für den beruflichen Ein- und Ausstieg sowie flexible Teilzeitmodelle sind nicht nur für Frauen grundlegende Voraussetzung für die Teilhabe auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Es benötigt Regelungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, die verlässlich und transparent sind.

Gerade in männerdominierten Arbeitsgebieten sind die Möglichkeiten, Privatleben und Beruf zu verbinden, noch viel zu wenig ausgeprägt. Sind Kindererziehung und Job für Ingenieurinnen durch entsprechende Regelungen miteinander vereinbar, wird dieses Berufsbild für Frauen deutlich attraktiver. Dazu gehören zum Beispiel: befristete Ausstiegs- und gesicherte Rückkehrmöglichkeiten in den Job, Teilzeit und Betriebskindergärten. So bleiben Frauen in diesen Arbeitsbereichen langfristig beschäftigt.
Zudem sind auch Programme für Frauen in Führungspositionen zwingend erforderlich, um Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und somit kompetente Fachkräfte zu gewinnen. Dazu braucht es auch eine Quote, nur damit wird die Ernsthaftigkeit der Bemühung unterstrichen.

Fazit: Die Förderung von Frauen verstärken
Nur mit entsprechenden Programmen, Förderung und Zutrauen rücken technische Berufsbilder auch für Frauen immer mehr in den Fokus. Das motiviert zum technischen Studium und führt damit zu mehr ingenieurwissenschaftlichen Absolventinnen.
Die IG Metall setzt sich für verlässliche Regelungen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, sowie klare Berufsperspektiven und Karrierechancen ein. Das ermöglicht hochqualifizierten Frauen auch langfristig im Betrieb beschäftigt zu bleiben.

3. Technikinteresse der Jugend wecken

Trotz hervorragender Berufschancen entscheiden sich immer noch zu wenig junge Menschen für ein Ingenieurstudium oder für einen technischen Ausbildungsberuf in der Metall- und Elektroindustrie. Die Werbung für technische Berufe an Schulen und in der Gesellschaft muss dringend verstärkt werden. Ein gutes Beispiel ist die Ideen-Expo, die alle zwei Jahre in Hannover zum Forschen und Entdecken einlädt.

Nur wer sich für Technik interessiert und Spaß an der Entdeckung hat, wird auch erfolgreich ein Ingenieurstudium absolvieren können und mit Elan etwa in der Entwicklung oder der Konstruktion arbeiten. Dieses Interesse kann gezielt geweckt werden. Leider ist es immer noch so, dass technische Fächer im Laufe der schulischen Laufbahn für Jugendliche nicht attraktiver werden, im Gegenteil. Es bedarf deshalb einer didaktischen Einbettung bereits in den Grundschulen. Möglichkeiten bieten Technikprojekte in Schulen, die in Kooperation mit Hochschulinstituten oder Betrieben durchgeführt werden können.

Roland Schnabel,
Ingenieur, Betriebsratsvorsitzender ZF-Werke Dielingen/Lemförde

»Jeder weiß, dass der Facharbeitermangel uns in wenigen Jahren in große Probleme bringen wird. Deshalb haben wir nur die Chance, möglichst viele junge Menschen in technische Berufe zu locken. Ohne lukrative Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen wird es jedoch schwer, das Interesse zu wecken.«

Die Ideen-Expo macht Technik begreifbar

Nach diesem Prinzip lädt die Ideen-Expo in Hannover alle zwei Jahre ein. Kinder und Jugendliche erfahren spielerisch wie Technik und Naturwissenschaften den Alltag begleiten. Sie können anhand von kleinen praktischen, physikalischen Versuchen Zusammenhänge begreifen lernen. Ob kleine Schweiß- oder Feilübungen, Experimente in Laboren und interaktive Exponate, die Zugänge zu Technik werden leicht gemacht.

Um immer wieder anzudocken, muss diese Form der Technikvermittlung bis zum Schulabschluss durchgehalten werden. Mit regelmäßigen Schnuppertagen in der Praxis oder Praktika werden die Einblicke von Schülerinnen und Schülern verstärkt.

Die berufliche Perspektive muss da sein

Mit einem umfangreichen Ausbildungsplatzangebot im technischen Bereich und der Zusicherung von Berufsperspektiven im Betrieb müssen junge Menschen angesprochen werden. Denn ohne Angebote und Informationen gibt es keine Reaktion.

Für die duale Ausbildung, gerade im technischen Bereich, muss aktiv auch in Haupt- und Realschulen geworben werden (siehe Maßnahme »Ausbildungsberufe in der Konstruktion«). Zudem müssen Unternehmen qualifizierte Fachkräfte ausbilden und unbefristet übernehmen, um den zukünftigen Bedarf zu decken.

Stipendien-Tarifverträge und das Duale Studium in Schulen bewerben

Studieninteressierte Schüler der elften Klasse brauchen umfangreiche Informationen über das Studiengangsangebot von technischen Fächern und über die Möglichkeiten des Dualen Studiums.

Unternehmen, die Stipendien-Tarifverträge (siehe Maßnahme »Gute Praktika und Stipendien anbieten«) und Tarifverträge für dual Studierende haben (siehe Maßnahme »Duale Studiengänge ausbauen«), sollen die Chance erhalten, Schülerinnen und Schüler über diese guten Bedingungen zu informieren und sie damit für sich zu gewinnen.

Fazit: Technik muss Spaß machen

Junge Menschen werden sich für technische Berufe entscheiden, wenn man ihr Interesse weckt. Wer die Schülerinnen und Schüler direkt anspricht, wer gute tarifliche Ausbildungsbedingungen und eine Perspektive bietet, wird motivierten Nachwuchs bekommen.

sartorius

4. Gute Arbeit

Gute Arbeitsbedingungen spielen eine wesentliche Rolle, um Entwicklungs- und Innovationskraft zu entfalten. Stress, fachunspezifischer Einsatz und entgrenzte Arbeitszeiten sind dabei kontraproduktiv. Zudem steigen durch einen hohen Leistungsdruck am Arbeitsplatz psychische Erkrankungsformen wie beispielsweise Burnout. Dem muss im Betrieb aktiv entgegengewirkt werden, damit auch Ingenieurinnen und Ingenieure gesund arbeiten und gesund in Rente gehen können. Zu attraktiven Arbeitsplätzen gehören auch ergonomische Optimierungen und die Vermeidung von unnötigen Störungen, wie zum Beispiel ungeeignete Großraumbüros.

Freiräume für Forschung und Entwicklung

Die Work-life-balance und damit zum Beispiel Zeit für Familie und Privatleben wird für Fachkräfte immer wichtiger und spielt damit auch bei der Wahl des Arbeitsplatzes eine immer größere Rolle. Diese Entwicklung steht dem bisherigen Trend der zunehmenden Entgrenzung von tatsächlichen Arbeitszeiten gerade in hochqualifizierten Bereichen entgegen. Ein weiteres Entscheidungskritierium für Fachkräfte ist der freie Rahmen, der für innovative Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten notwendig ist. Durch die zunehmende Leistungsverdichtung schrumpft dieser Freiraum in vielen Unternehmen. Das macht sie künftig weniger attraktiv.

Eine gute Experten-Förderung bietet für Beschäftigten und Unternehmen eine Chance.

Dem können Unternehmen nur mit intelligenten Arbeitszeitmodellen entgegenwirken, die sowohl vertieftes Projektarbeiten zulassen als auch die Erholung ermöglichen. Ziele müssen realistisch gesteckt und Aufgaben erreichbar sein. Wenn ein Projekt beendet ist, muss es einen Anspruch auf Freistellung für die Beschäftigten geben. Denn zumutbare Leistungsbedingungen und ausreichende Personalbemessungen sind positive Argumente für Ingenieurinnen und Ingenieure, sich für einen Arbeitsplatz zu entscheiden. Leider ist oft das Gegenteil der Fall. Der Stress durch Leistungsdruck nimmt weiter zu und führt zu psychischen Belastungen und im schlimmsten Fall zu Krankenheiten mit langen Ausfallzeiten. Ein untragbarer Zustand für die Beschäftigten und das Unternehmen, das auch eine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern trägt.

Psychischer Belastung entgegenwirken

Die IG Metall fordert deshalb eine Anti-Stress-Verordnung, um Burnout entgegenzuwirken. So sollen zum Beispiel auch Gefährdungsbeurteilungen im Bereich der psychischen Belastungen erfolgen. Gleiches gilt etwa für Lärm, schlechtes Raumklima, unangenehme Lichtverhältnisse und fehlende Arbeitsmittel.

Ein weiterer Faktor der Leistungsverdichtung ist die Personalreduzierung, die nur kurzfristige Erfolge zeigt. Denn die Arbeit muss auf weniger Schultern verteilt werden. Das führt häufig zu weiterem Stress. Der entstehende Arbeitsdruck ist langfristig gesundheitsschädigend und letztendlich entstehen Kosten durch Fehlzeiten für das Unternehmen. Deshab sollte Vorsorge durch eine realistische Bewertung der Arbeit auch im Interesse des Unternehmens sein.

Globalisierung kreativ regeln

Die Globalisierung bietet eine Chance für internationale Projektteams. Neue Technologien und Kommunikationsformen er-

möglichen eine unkomplizierte, internationale Vernetzung. Datenzugriffe und Teamarbeit sind nicht mehr zwingend an einen Ort gebunden. Jeder kann überall auf der Welt zu jeder Tageszeit arbeiten. Arbeitszeiten verschwimmen. Die Entgrenzung der Arbeit führt zu einer weiteren Verwaschung von Arbeit und Privatleben. Damit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, müssen für diese neue Arbeitsorganisation kreative Regelungen gefunden werden, die dieser Entwicklung entgegenwirken.

»Experten-Karrieren« fördern

Künftig wird auch die Förderung von »Experten-Karrieren« neben den »Manager-Karrieren« ein wichtiges Entscheidungskriterium für Fachkräfte sein. Deshalb sollten Unternehmen motivierten Spezialisten den Zugang zu finanziell besser ausgestatteten Ebenen und Positionen öffnen, ohne dass sie sich von ihrer Ingenieur-Passion entfernen müssen.

Fazit: Kreative Arbeitsmodelle gewinnen

Es ist Zeit, grundsätzlich über Arbeitsbedingungen nachzudenken und eine Debatte über Arbeitszeiten, Zielvorgaben und über geforderte Leistung zu führen. Denn nur Unternehmen mit einer Kultur, die Raum lässt für innovative Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten werden die Gewinner im Wettbewerb um die hoch qualifizierten Fachkräfte sein.

Zu attraktiven Arbeitsplätzen gehören unter anderem auch ergonomische Optimierungen und die Vermeidung von unnötigen Störungen, zum Beispiel in ungeeigneten Großraumbüros.

Bernd Wehlauer,
stellvertretender Vorsitzender
des Gesamtbetriebsrats der
Volkswagen AG, Wolfsburg

»Zurzeit erleben wir eine deutliche Zunahme von psychischen Erkrankungen, auch an Burnout-Fällen. Das hängt zum Teil mit der zunehmenden Komplexität und Dynamik der Arbeitsaufgaben zusammen. Wir nehmen dieses Phänomen sehr ernst und wollen die Leistungsfähigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen schützen und erhalten. Mit unseren Tarifverträgen und speziellen Betriebsvereinbarungen sorgen wir dafür, dass ›Gute Arbeit‹ bei Volkswagen kein Luftschloss ist, sondern gelebte Praxis.«

5. Weiterbildung im Betrieb

Die Weiterbildungsangebote im Betrieb für Facharbeiterinnen und Facharbeiter, Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker müssen endlich ausgebaut werden. Damit erweitert sich das Aufgabenspektrum der Beschäftigten: Sie können Aufgaben übernehmen, die üblicherweise von Ingenieurinnen und Ingenieuren bearbeitet werden. Die Weiterbildungstarifverträge der Metall- und Elektroindustrie müssen dazu im Betrieb mit Leben gefüllt werden.

Der Ausbau der Weiterbildungsangebote im Betrieb gehört zu einer nachhaltigen Personalpolitik. Um schon heute die Engpässe von morgen zu verhindern, ist eine langfristige Weiterbildungsplanung unerlässlich. Neben der Planung und breiten Information über Weiterbildungsmöglichkeiten müssen Anreize geschaffen werden, die Beschäftigte motivieren daran teilzunehmen.

Durch Weiterbildung können Beschäftigte Aufgaben übernehmen, die normalerweise von Ingenieuren bearbeitet werden.

Qualifizierungstarifverträge einsetzen

Umfangreiche Möglichkeiten bieten die Qualifizierungstarifverträge. Sie sehen zunächst vor, dass im Unternehmen ein spezifischer Qualifizierungsplan erstellt wird. Auf dieser Grundlage wird der zukünftige betriebliche Qualifizierungsbedarf festgestellt, mit dem Betriebsrat beraten und in individuellen Gesprächen mit den Beschäftigten abgestimmt. Dabei umfasst das Feld:

- die betrieblich notwendigen Qualifizierungen zum Kompetenzerhalt und zur Umqualifizierung.
- die Entwicklungsqualifizierung, um im Betrieb anfallende höherwertige Arbeitsaufgaben übernehmen zu können.
- die persönliche und berufliche Weiterbildung.

Mit diesen Instrumenten können zum Beispiel gezielte Programme aufgelegt werden, um Facharbeiterinnen und Meister entsprechend weiter zu bilden, damit sie Aufgaben in der Konstruktion übernehmen können. Tätigkeiten, die heute von Ingenieurinnen und Ingenieuren durchgeführt werden, könnten auf diese Weise auch von durch den Betrieb qualifizierten Fachkräften übernommen werden.

Ebenso gilt: werden Beschäftigte für Ingenieurtätigkeiten qualifiziert, können sich Ingenieurinnen und Ingenieure stärker auf die Entwicklungs- und Forschungsaufgaben konzentrieren.

Fazit: Weiterbildung mit Perspektive

Es ist dringend geboten, die Qualifizierungstarifverträge in der Praxis mit Leben zu füllen. Das heißt auch, dass nach Qualifizierungen die Beschäftigten adäquate Aufgabenfelder erhalten. Nur mit entsprechender beruflicher Perspektive im Unternehmen können die qualifizierten Fachkräfte gehalten werden.

Detlev Kiel,
Erster Bevollmächtigter
der IG Metall Magdeburg-Schönebeck

»Ein breit angelegtes Qualifizierungsprogramm sichert nicht nur Arbeitsplätze, sondern fördert auch die persönliche Entwicklung der Beschäftigten. Deshalb brauchen wir ein Bewußtsein des ständigen Lernens auch im Betrieb. Das geht vom Besuch der Technikerschule bis hin zu Studiengängen wie Maschinenbau. Warum sollte sich ein Schweißer nicht zum Ingenieur weiterbilden?«

ESD

6. Hochschulzugang erleichtern

Studiengebühren müssen in allen Bundesländern abgeschafft werden, um den Zugang zu einem Ingenieurstudium zu erleichtern. Das Konzept der »offenen Hochschule« soll es unter anderem Technikerinnen und Technikern sowie Meisterinnen und Meistern ermöglichen, an einer Hochschule ein Ingenieurstudium aufzunehmen. Diese Möglichkeit wird in der Praxis bisher zu wenig genutzt. Die Hochschulen und Betriebe müssen für diesen Personenkreis zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote entwickeln, um die fachlichen Anforderungen und die veränderte Lern- und Lebenssituation auch mit ihren finanziellen Auswirkungen bewältigen zu können.

Daniel Borchardt, Maschinenbaustudent, Leibniz Universität Hannover

»Nach einer Ausbildung als Kfz-Mechaniker habe ich meinen Meister gemacht. Aber ich wollte mich weiterqualifizieren. Jetzt studiere ich ohne Abitur in Hannover Maschinenbau. Um meinen erreichten Lebensstandard halbwegs zu halten, sind zum Bafög zwei Hiwi-Jobs (studentische Hilfskraft) nötig.«

Offene Hochschulen machen den Weg für Techniker und Meister zur Uni frei.

Finanzielle Hürden einreißen

Studierende müssen finanziell besser gestellt werden. Dazu gehört auch die Abschaffung jeder Form der Bildungsgebühren, die an den Hochschulen die ohnehin schon stark ausgeprägte soziale Selektion noch befördern (Bildungstrichter: 71 Prozent der Akademikerkinder und nur 24 Prozent der Nicht-Akademiker-Kinder landen an den Hochschulen; 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks). Dies gilt insbesondere für Niedersachsen und Bayern, zwei Bundesländer, die fälschlicherweise immer noch am Gebührensystem für das Erststudium festhalten. Hinzu kommt, dass etwa 66 Prozent der Studierenden durchschnittlich 13,5 Stunden in der Woche neben dem Vollzeitstudium arbeiten, um ihr Studium finanzieren zu können und sich damit der Abschluss der dringend gesuchten Fachkräfte noch verzögert (ebenfalls 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks).

Offene Hochschule fördern

Zudem muss das Programm der »Offenen Hochschule«, das jenseits des ersten Bildungsweges den Zugang an die Hochschulen ermöglichen soll, konsequenter verfolgt werden. Dabei umfasst ein vielfältiges Angebot sowohl einzelne Module als auch komplette Studiengänge, nicht nur in Vollzeit, sondern auch in berufsbegleitender Form. Für eine ernstgemeinte und tatsächliche Durchlässigkeit bedarf es dabei der Anerkennung der betrieblich angeeigneten Kompetenzen. Es bedarf einer echten Kooperation zwischen Hochschulen, den betrieblichen Akteuren und der Politik, damit über die Hochschulgrenzen hinweg Klarheit über die Modalitäten herrscht und die unterschiedlichen Interessen einfließen können.

Damit dieses Angebot auch wahrgenommen wird, muss die Teilnahme durch attraktive Finanzierungsmodelle und Freistellungsmöglichkeiten für Beschäftigte ermöglicht werden.

Ohne allgemeine Hochschulreife an die Uni

Ein neuer EU-Kommissionsbericht fordert: »Bis 2020 sollen 40 Prozent der 30- bis 34-jährigen einen Hochschulabschluss haben, das sind sieben Prozent mehr als heute«. Es gilt also, Hindernisse wie die Studiengebühren abzuschaffen und den Hochschulzugang zu erleichtern.

Stipendien-Tarifverträge nutzen

Eine Möglichkeit zur Unterstützung in der Weiterbildung bieten Stipendien-Tarifverträge. 2010 konnte in der niedersächsischen Metallindustrie erstmals ein Stipendien-Tarifvertrag abgeschlossen werden. Danach können sich beispielsweise Beschäftigte zur Weiterbildung zum Techniker oder zur Meisterin freistellen lassen. Dazu gibt es eine finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber. Diese Möglichkeiten müssen auf die akademische Weiterbildung ausgeweitet werden. Um Beschäftigte für einen solchen Schritt zu motivieren, muss selbstverständlich die Rückkehr in den Betrieb an einen adäquaten Arbeitsplatz ebenso tariflich geregelt werden.

Das Studium über die »offene Hochschule« darf auch nicht beim Bachelor-Abschluss beendet sein. Im Sinne des lebenslangen Lernens muss Beschäftigten auch eine entsprechende Unterstützung bei der Weiterbildung in einem Masterstudiengang zuteil werden. Auch hier muss der Anspruch auf die Rückkehr in den Betrieb gewährleistet sein. Das schafft Anreize, das anspruchsvolle Studium aufzunehmen!

Fazit: Attraktive Hochschulprogramme

Wer die Anzahl der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften steigern will, muss die Hochschulen mit attraktiven Programmen öffnen. Das führt zu mehr Studienanfängern und mit einer entsprechenden Betreuung auch zu mehr Ingenieurabsolventen.

7. Abbrecherquote verringern

Über 30 Prozent der Studierenden brechen ihr Ingenieurstudium ab. Die Abbrecherquote ist damit wesentlich höher als in anderen Studiengängen. Die Hochschulen haben mit Hilfe gezielter didaktischer Maßnahmen und Beratung Studierende zu unterstützen, so dass sie ihr Ingenieurstudium erfolgreich abschließen können. »Chancen von Bologna nutzen: Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft ausbilden«, empfiehlt auch der Verband Deutscher Ingenieure (VDI). An den Hochschulen ist dazu ein Umdenken erforderlich. Das Motto heißt: »Coaching statt Rausprüfen«.

Mit den überdurchschnittlich hohen Abbrecherquoten in den Studienfächern, wie der Elektrotechnik und dem Maschinenbau sind die Studierenden der Ingenieurwissenschaften die Spitzenreiter in Sachen Studienabbruch. Der Leistungsdruck hält also schon im Hörsaal Einzug.

Technik ist spannend, das Studium oft öde .

Betreuung verbessern und bedarfsgerecht fördern

Um möglichst viele Studierende zum Studienerfolg zu begleiten, ist ein verbessertes Betreuungsverhältnis notwendig. Statt an Großveranstaltungen in Hörsälen mit über 400 Kommilitoninnen und Kommilitonen festzuhalten, sollte über alternative Lehr- und Lernkonzepte nachgedacht werden.

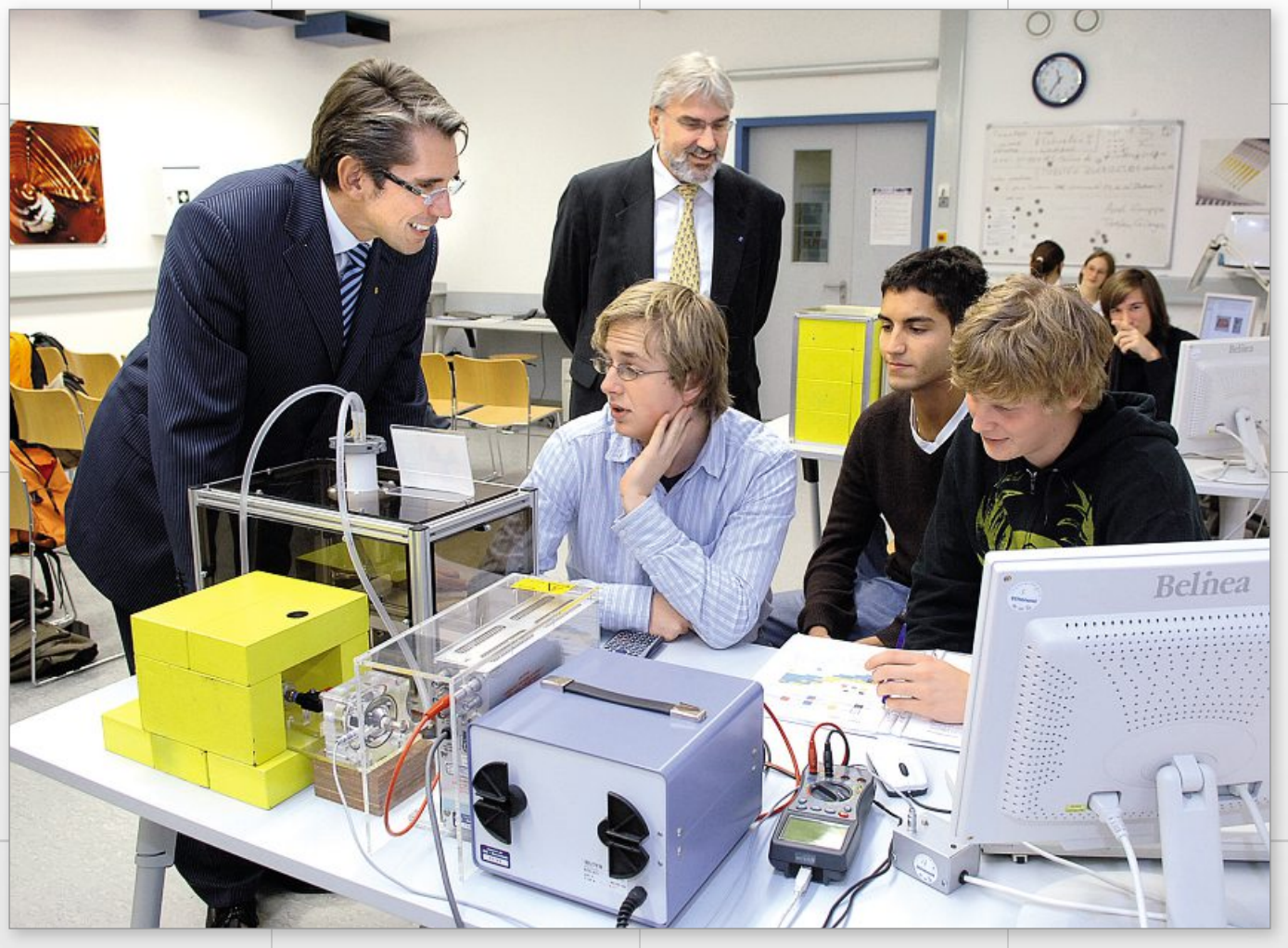
Hier ist auch ein Umdenken bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern erforderlich. Wenn sich jemand für ein technisches Studium entschieden hat, müssen die Lehrkräfte alles daran setzen, ihn oder sie zum erfolgreichen Abschluss des Studiums zu führen. Gerade Studieneinsteigerinnen und -einsteigern aus der Praxis, also Menschen, die beispielsweise nach der Berufsausbildung oder Berufstätigkeit ein Studium aufnehmen, muss die Chance auf eine bedarfsgerechte Förderung geboten werden. Zudem fehlt es oft an erschwinglichen, einsteigergerechten Lernmaterialien.

»Chancen von Bologna nutzen: Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft ausbilden« empfiehlt auch der VDI, dass durch geeignete didaktische Maßnahmen und Beratung dem Studienabbruch vorgebeugt werden muss.

Technik die nicht begeistet

Im »Technikbarometer Nachwuchswissenschaften« des VDI und der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) hat der Stuttgarter Soziologe Renn 10 000 Studenten befragt. Ergebnis: Die Anfänger kommen hoch motiviert an die Hochschule, doch dann grassiert in den ersten drei Semestern die Enttäuschung. Auch Hochschulforscher Prof. Dr. Jürgen Enders vom Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS) der Universität Twente sagt: »Das Grundstudium erweist sich als zentrale Selektionsphase.«

Quelle: Spiegelonline



Es muss ein Umdenken an den Hochschulen erfolgen: »Coachen statt Rausprüfen« .

Finanzielle Ausstattung der Hochschulen verbessern

Eine derartige Form der aktiven Studienberatung durch die Dozentinnen und Dozenten erfordert aber auch eine entsprechende finanzielle Ausstattung der Hochschulen. Denn wer hunderte von Studierenden betreuen muss, hat kaum eine Chance auf die individuellen Bedürfnisse der Einzelnen einzugehen. Das hat sich durch den doppelten Abiturjahrgang zum Teil noch verschärft und wird auch in den nächsten Semestern Auswirkungen haben. Es bedarf einer verbesserten Finanzierung der Hochschulen, damit zusätzliches qualifiziertes Personal eingestellt werden kann.

Lehre stärker in die Berufungspolitik einbeziehen

Nicht nur die fehlenden Mittel stellen ein Problem dar, auch der Frontalunterricht in den Vorlesungen sollte durch Methodenvielfalt und innovative Lehrangebote abgelöst werden. Dazu ist die pädagogisch-didaktische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unerlässlich. Notwendigerweise muss auch die Berufungspolitik stärker an der Lehre ausgerichtet werden, denn Diejenigen die heute berufen werden, gestalten die Lehre von morgen.

Fazit: Spezifische Förderung ausbauen

Bedarfsgerechte Lehr- und Lernkonzepte, die finanzielle Besserstellung der Hochschulen und ein strukturiertes Coaching für Gruppen oder Individuen führt mehr Studierende zum erfolgreichen Studienabschluss.

8. Duale Studiengänge ausweiten

Eine Möglichkeit, dem akademischen Fachkräftebedarf vorausschauend zu begegnen, sind duale Studiengänge, in denen eine Berufsausbildung der Metall- und Elektroindustrie mit einem Studium an einer Hochschule kombiniert wird. Während für Auszubildende die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gelten, gibt es für dual Studierende bisher keine tariflichen Regelungen. Die Arbeitgeberverbände verweigern bisher Tarifverträge für dual Studierende. Nur in wenigen Ausnahmefällen ist es bisher auf der betrieblichen Ebene gelungen, Tarifverträge für diesen Personenkreis zu vereinbaren. Ziel der IG Metall ist es, in allen Regionen Flächentarifverträge für dual Studierende abzuschließen.

Annette Becker,
Betriebsratsvorsitzende
Sartorius Corporate
Administration GmbH,
Göttingen

»Die Anzahl der dual Studierenden wächst. Und sie sind auf dem Arbeitsmarkt heiß begehrt. Deshalb ist es wichtig, dass wir den jungen Menschen optimale Bedingungen bieten. Wir haben das als eines der ersten Unternehmen mit einem eigenen Tarifvertrag für dual Studierende geschafft.«

Ziel der IG Metall ist es, in allen Regionen Flächentarife für dual Studierende abzuschließen.

Wer Fachkräftemangel beklagt, muss den Nachwuchs fördern. Um hochqualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf auszubilden, bieten immer mehr Unternehmen duale Studienplätze an. Im harten Wettbewerb um die Talente, die zukünftig in den Betrieben arbeiten werden, hat die Wirtschaft erkannt, dass das Angebot des dualen Studiums große Vorteile bietet. Diese Studienform bildet Akademiker mit betrieblichem Hintergrund aus. Sie kennen den Ausbildungsbetrieb, die Abläufe und Besonderheiten und haben damit eine hohe, auf den Betrieb bezogene Fachkompetenz.

Tarifverträge für dual Studierende

Das duale Studium ist eine anspruchsvolle Ausbildung: Die Zweigleisigkeit ist auch eine Doppelbelastung. Da ist es selbstverständlich, dass Unternehmen gute Ausbildungs- und Studienbedingungen schaffen, um sich um die Fachkräfte zu bemühen. Dazu gehören auch faire und transparente Arbeitsbedingungen mit Tarifverträgen ohne Einzelfall-Wirrwarr. Deshalb setzt sich die IG Metall für einen Flächentarifvertrag auch für dual Studierende ein. Gute tariflich geregelte Bedingungen gibt es bisher in Niedersachsen nur im metallverarbeitenden Handwerk und bei der Volkswagen AG, bei Mahr und Sartorius in Göttingen sowie bei Elster in Osnabrück.

Für die dual Studierenden fordert die IG Metall:

- die Orientierung der Vergütung an der tariflichen Ausbildungsvergütung, gestaffelt nach Ausbildungsjahren.
- die vollständige Übernahme der Beiträge und Gebühren, die im Studium entstehen, der anfallenden Fahrtkosten sowie die Bereitstellung von Arbeitsmitteln.
- einen geregelten Urlaubsanspruch und die Urlaubsvergütung sowie die Freistellung zu den abzuleistenden Prüfungen an der Hochschule.
- die unbefristete Übernahme in ein angemessenes Vollzeitarbeitsverhältnis nach dem bestandenen Hochschulabschluss.
- eine koordinierte Studien- und Ausbildungsorganisation, durch sinnvoll abgestimmte Arbeitszeitregelungen, Entgeltfortzahlung und weitere Bestimmungen gemäß dem Flächentarifvertrag.

9. Gute Praktika und Stipendien

Die Bezahlung von Praktika vor und während des Studiums ist sehr unterschiedlich geregelt. Hinzu kommt, dass es keine verbindlichen Ansprüche der Bezahlung für Praktikantinnen und Praktikanten gibt. Die IG Metall schlägt deshalb vor, Praktika durch einen Tarifvertrag zu regeln. Schülerinnen und Schüler sowie Studierende können dann zu fairen und attraktiven Bedingungen die technische Praxis eines Betriebs kennenlernen. Zudem müssen betriebliche Stipendiensysteme für Studierende eingeführt oder ausgebaut und tarifvertraglich geregelt werden. Unternehmen können auf diesem Weg frühzeitig junge Menschen an sich binden.

Garnet Alps,
IG Metall-Bezirksleitung
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt,
Netzwerk i-connection,
Hannover

»Die IG Metall schlägt vor, die Bedingungen für Praktika und Stipendien durch Tarifverträge zu regeln. Ziel sind attraktive Rahmenbedingungen, mit denen Schüler und Schülerinnen sowie Studierende gute Einblicke in die betriebliche Praxis erhalten. Betriebe können damit im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte junge Leute für den Betrieb interessieren.«

Praktika gehören zur Ausbildung und dienen nicht dazu »billige Ferienjobber« zu beschäftigen. Praktikantinnen und Praktikanten sollen den betrieblichen Alltag, und den Ablauf sowie Besonderheiten des Unternehmens kennenlernen. Sie erhalten Einblicke in Grundfertigkeiten und konkrete Ingenieurarbeit. Daher sind Praktika auch ausschließlich während des Studiums und nicht danach geeignet. Da ein Praktikum während des Studiums in der Regel in Vollzeit absolviert wird, muss das Unternehmen den Studierenden auch im Praktikum eine Vergütung garantieren, damit sie ihre Unterkunft, Verpflegung und weitere Aufwendungen wie Fahrtkosten bezahlen können.

Vergleichbare Praktikumsbedingungen

Mit Tarifverträgen für Praktikantinnen und Praktikanten können Unternehmen zeigen, wie ernst es ihnen um die zukünftigen qualifizierten Fachkräfte ist. Zudem sind vergleichbare Bedingungen mit einer adäquaten Vergütung für studienbegleitende Praktika in tarifgebundenen Unternehmen für Studierende interessant.

Mit einem Angebot im Verbundpraktikum können auch klein- und mittelständische

Wolfram Smolinski,
Betriebsratsvorsitzender
Volkswagen Osnabrück

»Ein Praktikum darf nicht für billige Urlaubsjobber missbraucht werden. Ein Praktikum ist Bestandteil der Ausbildung und sollte anständig bezahlt werden. Um den Wildwuchs zu verhindern, wäre ein Tarifvertrag nicht nur sinnvoll, sondern meiner Meinung nach dringend notwendig.«

Betriebe attraktive Bedingungen anbieten. Schülerinnen, Schüler und Studierende können so in Rotation die unterschiedlichen Betriebe und Tätigkeitsfelder kennenlernen.

Stipendien-Tarifverträge nutzen

Bundesweit beziehen drei Prozent der Studierenden Stipendien mit einem Durchschnittsbetrag von gut 300 Euro (19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks). Das ist nach wie vor zu wenig. Weitere Stipendiensysteme müssen eingeführt beziehungsweise bestehende ausgebaut werden. Dazu wird eine mit nachvollziehbaren Kriterien verbundene Vergabepraxis benötigt. Dabei darf es nicht nur um Begabtenförderung gehen, es muss auch eine soziale Förderung in den Blick genommen werden.

Die IG Metall schlägt vor, die Studienunterstützung über Stipendien-Tarifverträge zu regeln. 2010 konnte in der niedersächsischen Metallindustrie erstmals ein Stipendien-Tarifvertrag abgeschlossen werden. Danach können sich beispielsweise Beschäftigte zur Weiterbildung zum Techniker oder zur Meisterin freistellen lassen. Dazu gibt es eine finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber (siehe Maßnahme »Weiterbildung im Betrieb«). Wollen Unternehmen Studierende frühzeitig an sich binden, müssen die Möglichkeiten der Stipendien-Tarifverträge für diese Gruppe ausgeweitet werden.

Fazit: Mit Tarif faire Bedingungen

Die IG Metall fordert einen Stipendien-Tarifvertrag und ebenso einen Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten. Nur mit guten Bedingungen in studienbegleitenden Praktika und mehr Stipendien für Studierende können spätere Absolventinnen und Absolventen für ein Unternehmen begeistert werden.

Praktika dürfen nicht für billige Urlaubsjobber missbraucht werden.

10. Neue Ausbildungsberufe in der Konstruktion

Nicht jede Aufgabe im Konstruktionsbüro muss von einer Ingenieurin oder einem Ingenieur übernommen werden. So war es beispielsweise in der Vergangenheit üblich, dass Technische Zeichnerinnen und Zeichner Anpassungskonstruktionen vorgenommen haben. Dieses Berufsbild wurde 2011 völlig neu gestaltet und umbenannt: »Technische/r Produktdesigner/in«. Die IG Metall schlägt vor, dass die Betriebe deutlich mehr Ausbildungsplätze für diesen neuen Ausbildungsberuf anbieten, um mittelfristig mehr Arbeitsplätze in der Konstruktion anbieten zu können.

Lisa Tumanov,
Technische
Produktdesignerin
ZF Dielingen

»Ich habe die Ausbildung als technische Produkdesignerin gemacht und damit ein spannendes Aufgabenfeld. Ich kann diese Ausbildung nur empfehlen. Mir macht es unglaublich viel Spaß, in der Konstruktion mitzuarbeiten.«

»Technische/r Produktdesigner/in«
Vor der flächendeckenden Einführung von CAD-Systemen gab es in den Konstruktionsbüros eine Arbeitsteilung zwischen Konstrukteuren und Technischen Zeichnern. Dabei führten Technische Zeichnerinnen und Zeichner zum Beispiel Anpassungs- und Bauteilkonstruktionen durch und komplettierten technische Zeichnungen.

Mit der Einführung von CAD-Systemen geriet der Ausbildungsberuf des Technischen Zeichners nahezu in Vergessenheit. Aber auch bei computergestützten Konstruktionsprogrammen müssen nicht alle anstehenden Aufgaben von Ingenieurinnen und Ingenieuren ausgeführt werden. Dazu wurde im August 2011 der Ausbildungsberuf »Technische/r Produktdesigner/in« von der IG Metall und Gesamtmetall in Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungsinstitut neu gestaltet.

Technische Produktdesigner unterstützen Ingenieurinnen und Ingenieure bei der Entwicklung technischer Produkte. Sie entwerfen, konstruieren und gestalten Bauteile und Baugruppen, aber auch Gebrauchsgegenstände mit 3-D-CAD-Programmen.

Die IG Metall schlägt vor, in den Konstruktionsbüros neue zusätzliche Ausbildungsplätze für Produktdesignerinnen und -designer zu schaffen. Einerseits erhalten Jugendliche und auch viele Frauen damit eine interessante berufliche Perspektive. Durch eine entsprechende Arbeitsorganisation können im Konstruktionsbüro so neue Arbeitsplätze entstehen. Andererseits werden Ingenieurinnen und Ingenieure entlastet und können sich auf Kernaufgaben des Konstruktionsprozesses konzentrieren. Angesichts des bevorstehenden Ingenieurmangels ist dies eine zukunftsweisende Personalstrategie für den Konstruktionsbereich.

@

Weitere Informationen über die Ausbildung »Technische(r) Produktdesigner(in):
www.berufenet.arbeitsagentur.de

»Ich arbeite alsTechnische Produktdesignerin in der Abteilung Nutzfahrzeug-Vorentwicklung. Dort bin ich in vielen internen projektbezogenen Arbeitsprozessen involviert. Schwerpunktmäßig befasse ich mich mit der Datenpflege und -verteilung im System und unterstütze unsere Ingenieure bei der CAD-Konstruktion und Zeichnungserstellung. Das Konstruieren und Entwerfen macht mir Spaß, weil meine Kreativität gefordert wird. Spannend wird es bei der Umsetzung der Entwicklung. Das steigert die Teammotivation. Es ist toll, zuzusehen wie eine Idee langsam die Form und Gestalt eines Produktes annimmt. Dieser Beruf ist eine sehr gute Basis für eine Weiterbildung zur Technikerin oder für das Ingenieurstudium.«

Stefanie Knipstein,
Technische Produktdesignerin ZF AG Dielingen

In vielen Konstruktionsabteilungen wurde aufgrund von drastischer Personalreduzierung die Büroassistenz gestrichen. Oft müssen nun Ingenieurinnen und Ingenieure Reisekostenabrechnungen, Terminplanungen, Koordination und Dokumentation miterledigen. Der neue Ausbildungsberuf »Technische Büroassistenz« könnte Abhilfe schaffen. Damit würden Ingenieurinnen und Ingenieure entlastet und gleichzeitig könnten zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze eingerichtet werden.

»Technische Büroassistenz«

In vielen Konstruktionsabteilungen wurde aufgrund von drastischer Personalreduzierung die Büroassistenz durch qualifizierte Bürokaufleute gestrichen. Dies führt heute in der Praxis dazu, dass zahlreiche Ingenieurinnen und Ingenieure etwa Reisekostenabrechnungen, Terminplanungen, Konferenzvorbereitungen, Kopierarbeiten mit erledigen und dadurch zusätzlich belastet werden. Diese Arbeitskapazität fehlt für den eigentlichen Kernprozess der Konstruktion und Entwicklung.

Die IG Metall schlägt vor, zukünftig wieder mehr qualifizierte Bürokaufleute in den Konstruktionsbüros einzusetzen, die Ingenieurinnen und Ingenieure entlasten. Dafür könnten ausgebildete Bürokaufleute zum Beispiel in Grundkenntnissen des Konstruktionsprozesses, der DIN-Normen, im technischen Englisch weiter qualifiziert werden, so dass sie als kompetente Fachkräfte Assistenzarbeiten im Konstruktionsbüro ausführen könnten.

Eine weitere Möglichkeit wäre auch die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes: »Technische(r) Konstruktionsassistent(in)«. Die Ausbildungsinhalte müssten sich auf Assistenzarbeiten in der Konstruktion beziehen. Bereits heute sind in Großbetrieben Pilotprojekte möglich.

Fazit: Mehr Fachkompetenz ist ein Wettbewerbsvorteil

Wenn Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze im Konstruktionsbereich schaffen, erhalten sie innerhalb von drei bis dreieinhalb Jahren qualifizierte Fachkräfte, die Ingenieurinnen und Ingenieure unterstützen und entlasten können. Eine Win-Win-Situation für Beschäftigte und Unternehmen.

IMPRESSUM
Herausgeber: IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Verantwortlich: Hartmut Meine (v.i.S.d.P.)
Fotos: Schmidt/Novum (8), FM (15), Imagesource (1)
Internet: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

i-connection: garnet.alps@igmetall.de

Redaktion: Garnet Alps, Annette Vogelsang
Design: Gudrun Wichelhaus-Decher
Seitenlayout: Annette Vogelsang
Druck: apm AG, Darmstadt