



10

Thesen

für Innovationen und
Gute Arbeit in
Forschung & Entwicklung

Mehr Freiraum für Innovation

Netzwerk Forschung & Entwicklung der IG Metall



Einige Mitglieder des Netzwerkes »Forschung & Entwicklung«



1 Qualifizierung für den technologischen Wandel

Die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen unterliegen einem Wandel, der sich beschleunigt: Treiber sind **neue Techniken** und veränderte Arbeits- oder Produktionsformen. Dabei werden manche bisherigen Kenntnisse weniger bedeutsam und neues Fachwissen zunehmend gefragter.

Wir sprechen uns dafür aus, mit **Um- und Weiterqualifizierungen** auf den bestehenden Fähigkeiten der Beschäftigten aufzubauen. Die heutigen F&E-Beschäftigten dürfen beim Wandel der Industrie nicht auf der Strecke bleiben, sondern müssen kontinuierlich fortgebildet werden. So können Unternehmen dem sogenannten Fachkräftemangel am wirksamsten begegnen.

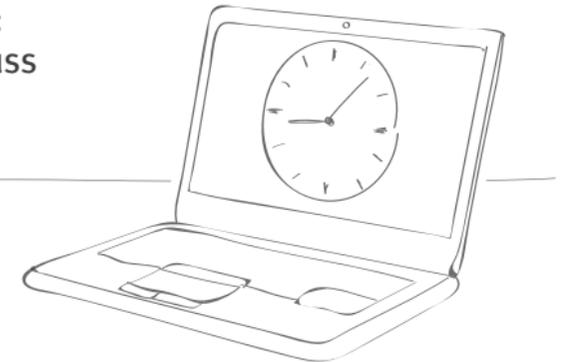


2 Selbstbestimmte Arbeitszeit – auch mobil

Arbeit kann heute, insbesondere in Forschung und Entwicklung, oft unabhängig von Ort und Zeit erbracht werden. Dies ermöglicht den Beschäftigten **Flexibilität**, um z.B. ihr Familienleben besser mit dem Beruf vereinbaren zu können. Dazu muss die **Souveränität**, wann und wo gearbeitet wird, aber bei den Beschäftigten liegen.

Ohne Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit kommt es wegen Vielfalt und Anzahl der zu erledigenden Aufgaben leicht zu einer Entgrenzung, die letztlich der Work-Life-Balance und Gesundheit schadet.

Unser Grundsatz ist:
Geleistete Arbeit muss vergütet werden – egal, wann und wo sie erbracht wird.



3 Agil, aber nicht absurd viel

Viele Unternehmen führen in F&E-Abteilungen **agile Arbeitsmethoden** oder Scrum-Prinzipien ein. Mit diesen Organisationsformen können Projektlaufzeiten reduziert werden, indem sich Teams auf eine Kernaufgabe konzentrieren. Dies kann Arbeit interessanter und produktiver machen. Ohne eine realistische Projekt- und Kapazitätsbemessung kommt es aber zur **Überlastung der Beschäftigten** – was ebenso für konventionelle Arbeitsmethoden gilt.

Da psychische Belastungen und Erkrankungen sich gerade im F&E-Bereich immer weiter verbreiten, fordern wir ein Mitspracherecht der Beschäftigten und des Betriebsrats bei der Kapazitätsplanung für Projekte sowie bei der Personalbemessung.



4 Big Data braucht Big Datenschutz

»Daten sind das neue Öl«, heißt es oft. Wenn dem so ist, dann braucht es auch bei der Daten»förderung« und -verarbeitung Standards. Wir begrüßen, wenn durch Digitalisierung und Big Data **neue Geschäftsmodelle** möglich werden, die Wertschöpfung und Arbeitsplätze generieren. Wichtig ist dabei, dass das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung eingehalten wird. Dazu gehört ein **wirksamer Datenschutz** für Beschäftigte, Kunden und Nutzer – damit Dienstleistungen ohne Vorbehalte angeboten und genutzt werden.



5 Ethisches Handeln im Unternehmen

Insbesondere in den letzten Jahren gab es in der Industrie Skandale, die den Widerspruch zwischen ethischem Handeln und maximalem Profitstreben aufgezeigt haben: So zum Beispiel bei Manipulationen, Kartellen und illegalen Absprachen. Ein solches **Fehlverhalten**, das von Managern und Unternehmensführungen angeleitet wurde, schadet nicht nur der Allgemeinheit, sondern auch dem Unternehmen; es bedroht wirtschaftlichen Erfolg und Arbeitsplätze. Wir sprechen uns deshalb für den **Schutz von »Whistleblowern«** aus, die kriminelle Vorgänge aus ihren Betrieben öffentlich machen.



6 Prekäre Beschäftigung eingrenzen

Seit den Tarifverträgen zur Leiharbeit 2012 haben IG Metall und Betriebsräte viele Verbesserungen erreicht, z.B. Branchenzuschläge und Übernahmeregulungen. Trotzdem kam es in den zurückliegenden Jahren in vielen F&E-Bereichen zu einer Ausweitung von Leiharbeit und Werkverträgen, manchmal auch zu einem Wechsel zwischen diesen beiden Formen prekärer Beschäftigung.

Flexible Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Werkverträge können in Einzelfällen gerechtfertigt sein. Aber oft dienen sie nur der Kostensenkung und erhöhen das **Risiko von Know-how-Verlusten**. Gegen einen solchen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen engagieren wir uns mit Unterstützung der IG Metall in unseren Betrieben. Ziel ist: Gleiches Geld für gleiche Arbeit!



7 Mehr Verantwortung für das lokale Management

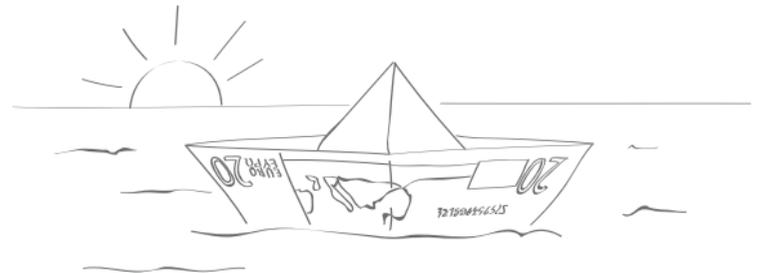
An vielen F&E-Standorten ist die lokale Leitung nicht mehr befugt, selbst relevante Entscheidungen zu treffen. Diese fallen stattdessen in Konzernspitzen, welche vor allem im Sinne der Shareholder und sonstiger Eigentümer agieren. Damit werden Möglichkeiten zur Mitbestimmung eingeschränkt. Betriebsräte benötigen einen Verhandlungspartner auf Augenhöhe vor Ort, um Verbesserungen für die F&E-Beschäftigten durchzusetzen.

Wir sprechen uns für **dezentrale Unternehmensstrukturen** aus. Sie sind besser geeignet, um aktuelle Trends aufzugreifen und sinnvolle Entscheidungen vor Ort zu treffen.

MIT BESTIMMUNG

8 Kein Offshoring & Outsourcing aus Kostengründen

Arbeit in F&E-Bereichen findet heute oft in internationalen Teams statt und Zusammenarbeit über Kontinente ist – bei all ihren Herausforderungen – häufig sinnvoll. Aber wir sprechen uns entschieden gegen Outsourcing und Offshoring aus, das alleine der scheinbaren Kostenreduktion dient. Oftmals treten nach der Verlagerung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben Nachteile auf: Der Koordinationsaufwand steigt, es kommt zu Reibungsverlusten und **Qualitätsproblemen** durch fehlerhafte Abstimmung. All das steigert letztlich die tatsächlichen Kosten und führt häufig zum **Verlust von Kernkompetenzen** im Unternehmen.

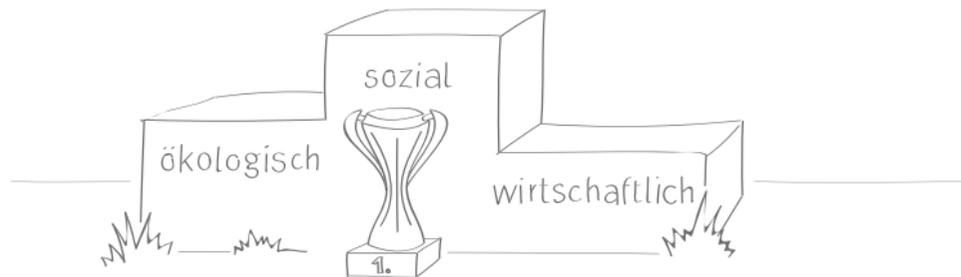


9 Unsere Arbeit soll der Allgemeinheit dienen

Forschung und Entwicklung sollte einen gesellschaftlichen Nutzen erbringen und nicht (nur) ein Beitrag zu höheren Unternehmensgewinnen sein. Insbesondere in den F&E-Bereichen besteht die Möglichkeit, Lösungen zu entwickeln, die Mensch und Umwelt dienen.

Die IG Metall bekennt sich zu den drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökologisch, sozial und wirtschaftlich.

Dem stehen absichtlich minderwertige Produktentwicklungen entgegen, sogenannte **geplante Obsoleszenz**, die Unternehmen einen (kurzfristigen) Vorteil verschaffen können. Wir sprechen uns für **hochwertige Produkte** aus, die langlebig und umweltverträglich sind.



10 Gute Arbeitsbedingungen – auch für Start-ups

Tarifverträge der IG Metall setzen Standards für gute Arbeit, oft über einzelne Unternehmen hinaus für die ganze Branche. Sie können durch Betriebsvereinbarungen passgenau ergänzt werden. Deshalb lehnen wir es ab, wenn etablierte Unternehmen ihre F&E-Aktivitäten in Start-ups oder Spin-offs ausgliedern, wenn dort kein Tarifvertrag gilt oder nicht einmal ein Betriebsrat existiert: Nur **Mitbestimmung und Tarifverträge** sichern Ansprüche verbindlich ab, die man einzeln nicht in dieser Qualität durchsetzen könnte.

Start-ups können wichtige Impulse für Innovationen setzen und ein attraktives Arbeitsumfeld bieten – erst Recht mit Betriebsrat und Tarifvertrag.

Wissenschaftliche Erhebungen zeigen, dass Unternehmen **mit Betriebsrat innovativer** und produktiver sind als solche ohne Mitbestimmungsorgane.

Und jetzt? Weitermachen!

Damit unsere Positionen in die Realität umgesetzt werden, brauchen wir Unterstützung. Gerade im F&E-Bereich. Dazu kannst auch Du beitragen:

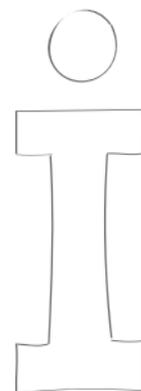
- mit Engagement im Betrieb oder in der örtlichen IG Metall: **Sprich mit Deinem Betriebsrat, wo Du Dich aktuell einbringen kannst.**
- bei den Betriebsratswahlen: **Mit Deiner Stimme oder als Kandidat/in für die IG Metall.**
- mit einer Mitgliedschaft in der IG Metall, die Deine Interessen vor Ort ebenso wie in der Bundespolitik vertritt: **Mitglied sein stärkt auch den lokalen Betriebsrat und bringt Dir persönlich viele Vorteile, die Du hier nachlesen kannst.**
▶ [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)

Wenn es bei Dir keinen Betriebsrat gibt, wende Dich an die örtliche IG Metall-Geschäftsstelle oder schreibe uns an:
▶ forschung.entwicklung@igmetall.de

Unter dieser Adresse beantworten wir auch alle anderen Fragen zum F&E-Netzwerk.

Weitergehende Informationen

- ▶ [igmetall.de/fe-netzwerk](https://www.igmetall.de/fe-netzwerk)
Aktuelles für F&E-Beschäftigte
- ▶ [hochschulinformationsbuero.de](https://www.hochschulinformationsbuero.de)
für Studierende und Praktikanten



Wer hat die Thesen verfasst?

Das Netzwerk »Forschung & Entwicklung« der IG Metall bringt Betriebsratsmitglieder aus F&E-Bereichen in ganz Deutschland zusammen. In den regelmäßigen Treffen tauschen wir uns über neueste Entwicklungen in der Arbeitswelt aus und überlegen gemeinsam, wie wir die Arbeitsbedingungen der F&E-Beschäftigten verbessern können. Wir sind von zehntausenden Beschäftigten in unterschiedlichen Betrieben als Interessenvertreter gewählt worden – von der Software-Entwicklung, über Maschinenbau und Automobilindustrie bis hin zur Windenergie. Unsere Positionen bringen wir aktiv in die gesamte IG Metall und unsere Betriebe ein.

Mehr Informationen zu unseren Zielen und Themen findest Du unter  igmetall.de/fe-netzwerk

V.i.S.d.P.: Jörg Hofmann, IG Metall-Vorstand, VB01 – Ressort Zukunft der Arbeit
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main