



## **Herausforderung „Demografie, Personalarbeit und Fachkräftemangel – Gewerkschaftliche Strategien für die europäische Luft- und Raumfahrt-Industrie**

Redebeitrag zum Kick Off Meeting  
der Europäischen Projektgruppe „CHANGE“

**10. März 2016**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Einführung
2. Demografischer Wandel – Fachkräftebedarf
3. Wandel der Arbeitswelt – „Industrie 4.0“
4. Initiative in Deutschland
5. Chance für die Gewerkschaften in Europa
6. Abschluss

**Es gilt das gesprochene Wort!**

## **[1. Einführung]**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir stehen heute am Anfang eines wichtigen Projektes.

Ein Projekt, das die Zukunftsperspektiven der Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrtbranche in den Mittelpunkt stellt – und das in der europäischen Dimension.

Die europäische Luft- und Raumfahrtindustrie verfügt als innovative Hochtechnologiebranche über weltweit anerkannte technologische Kompetenzen und Systemfähigkeiten.

Die industriellen Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind überproportional hoch.

Ich hab eine klare Haltung: Die Luft- und Raumfahrt ist unverzichtbar für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Europa.

Sie ist ein profilierter und notwendiger Bestandteil der europäischen Industriestruktur:

1. Sie schafft Arbeitsplätze und bündelt wesentliche strategische Schlüsseltechnologien im 21. Jahrhundert – sie ist Zukunftsindustrie.
2. Sie trägt als eine der forschungsintensivsten Branchen zum Ausbau der technologischen Kompetenz und der Entwicklung von qualitativ hochwertigen Produkten in Europa bei.
3. Eine leistungsstarke Luft- und Raumfahrt ist ein wichtiger Baustein, damit Europa seine wirtschaftliche Position halten kann.

## **[2. Demografischer Wandel - Fachkräftebedarf]**

Kolleginnen und Kollegen,

allerdings entwickelt sich die Luft- und Raumfahrtindustrie nicht von alleine weiter!

Dafür müssen wir etwas tun! Dafür müssen wir anschieben! Dafür müssen wir langfristig denken.

Und durchaus das kurzfristige Denken des Topmanagements in der Verabsolutierung der Marge zurückdrängen.

Seit 2012 führt die IG Metall jährlich eine Befragung der Betriebsratsgremien der deutschen Luft- und Raumfahrtbranche durch.

Auf diese Weise verfolgen wir die unternehmens- und personalspezifischen Entwicklungen mit großer Sorgfalt.

Die Ergebnisse liefern eine deutliche Botschaft!

Der absehbare Fachkräftebedarf stellt insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine große Herausforderung dar, die zu einem gravierenden Entwicklungshemmnis werden kann.

Zudem werden die Belegschaften älter.

Die Arbeitsbelastungen sind in vielen Bereichen besorgniserregend angestiegen.

Stress- und Burn-Out-Symptome sind ein reales Problem geworden.

Auch die bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf muss noch mehr in den Fokus rücken.

All dies macht deutlich, wie wichtig die Fokussierung auf die Gestaltung der Arbeit, auf die Qualität der Arbeit und die Arbeitszeit heute ist.

Und zwar aus Arbeitnehmersicht genauso wie aus Arbeitgebersicht.

Denn die Betriebe müssen ihr hohes Qualifikationsniveau sichern und den Fachkräftebedarf offensiv angehen, um die Herausforderungen der Zukunft meistern zu können.

Klar ist: Das Potenzial an jüngeren Fachkräften wird in Deutschland, in Europa demografisch bedingt abnehmen.

Die Alterung der Belegschaften erfordert zum einen neue Arbeitsformen und zum anderen heute schon Lösungen für den zukünftigen Fachkräftebedarf in den Unternehmen.

Statt der Leichtigkeit, mit der die Branche in der Vergangenheit den Nachwuchs für die betriebliche und akademische Ausbildung begeistern konnte, werden deutlich mehr Anstrengungen notwendig.

Unternehmen müssen heute die Weichen stellen:

- mehr Ausbildungsplätze schaffen,
- eigene Beschäftigte weiterqualifizieren,
- älteren Arbeitnehmern und Frauen bessere berufliche Chancen bieten.

Kurzum: Die nachhaltige Sicherung des größer werdenden Qualifikations- und Fachkräftebedarfs ist ein existentieller Faktor für die wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Entwicklung in Europa.

### [3. Wandel der Arbeitswelt - „Industrie 4.0“]

Kolleginnen und Kollegen,

hinzu kommt die bevorstehende Veränderung, die wir in Deutschland als „Industrie 4.0“ bezeichnen, also die Prozesse, die unter dem Begriff der vierten industriellen Revolution vereinigt werden.

Durch diesen technologischen Innovationsschub werden Arbeitsorganisation, Produktionsmittel und Geschäftsprozesse radikal verändert.

Und zwar nicht erst in ein paar Jahren, sondern ab heute!

Wir müssen diese vierte industrielle Revolution mitgestalten, Kolleginnen und Kollegen.

Digitalisierung und Automatisierung sind die Stichworte.

Verschränkt mit diesen Prozessen kommen neue Technologien wie 3D-Druck oder Nanotechnologien und neue bzw. alternative Werkstoffe.

Und gleichzeitig wird die Internationalisierung sowie die Zersplitterung der Wertschöpfungsketten verstärkt.

Wir erleben das Outsourcing immer weiterer Leistungen und deren Einkauf zum Beispiel über Werksverträge.

All diese Prozesse werden die Produktionsweise massiv verändern, Kolleginnen und Kollegen.

Natürlich bergen die Veränderungen Risiken wie

- den Wegfall von Arbeitsplätzen,
- die Aushöhlung von Qualifikationen,
- die Selbstausbeutung v.a. durch die weitere zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit
- und neue prekäre Arbeitsformen wie Crowdfunding.

Auf der anderen Seite stehen Chancen

- für eine Humanisierung der Arbeitswelt,
- für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- für neue Beteiligungschancen
- oder den Wegfall monotoner Arbeit.

Sicher ist auf jeden Fall, dass die sich verändernde Produktionsweise den Beschäftigten neue, breitere Qualifikationen abverlangen wird.

Und damit wird die Frage nach der Zukunft noch mehr als bisher eine Frage der Fachkräfteentwicklung.

Ohne Arbeit 4.0 keine Industrie 4.0!  
Und ohne Qualifizierung 4.0 keine Arbeit 4.0.

Das ist die einfache Formel, Kolleginnen und Kollegen.  
Wer glaubt, mit Technologie allein unsere Industrien sichern und weiterentwickeln zu können, der fährt geradewegs in die Sackgasse.

Mehr denn je wird es ankommen

- auf die Fort- und Weiterbildung in den Betrieben,
- auf die Erleichterung des innerbetrieblichen Fortkommens und Aufstiegs,
- auf strategische Personalentwicklungspläne und Bildungsbedarfsanalysen.

Und es kommt darauf an, junge Kolleginnen und Kollegen gezielt zu fördern und gleichzeitig die Bedingungen für die Älteren schnell zu verbessern.

#### **[4. Initiative in Deutschland]**

Kolleginnen und Kollegen,

als IG Metall sind wir fest entschlossen, die Zukunft der Arbeit in der Luft- und Raumfahrtindustrie mit praxistauglichen arbeits- und tarifpolitischen Konzepten mitzugestalten.

Und dafür mehr Mitbestimmung in Betrieben einzufordern!

Auf unsere Initiative hin wurde für die deutsche Luftfahrtindustrie ein intensiver branchenpolitischer Dialog aufgesetzt.

Daran beteiligt sind Regierung, Bundesländer, Industrieverband, Forschungseinrichtungen sowie Vertreter der Arbeitgeber und Betriebsräte.

Die Ergebnisse machen Mut!

Wirtschaftsministerium, Industrie und IG Metall haben sich zu gemeinsamen Initiativen verpflichtet.

Ziel ist es, die Luft- und Raumfahrtindustrie und ihre Beschäftigten über die komplette Wertschöpfungskette hinweg für künftige Programme, Technologien und steigende Kadenzen zu stärken.

Die Beschäftigten der Branche stehen dabei im Mittelpunkt der gemeinsamen Position – ich zitiere:

*„Gut ausgebildete Fachleute bilden das Rückgrat einer digitalisierten Fabrik der Zukunft. Die IG Metall sichert konsequente Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung sowie der gezielten Personalentwicklung mit Blick auf neue Technologien und neue Materialien zu. Die Aus- und Weiterbildung wird mit Blick auf die benötigten Fähigkeiten sozialpartnerschaftlich weiterentwickelt.“*

Diese Position gilt es in den kommenden Jahren umzusetzen und mit Leben zu füllen.

Und dabei setzen wir auf neue, aber auch etablierte Konzepte.

Ein Konzept, unsere Fachkräfteinitiative, werden Gerhard Hodel und Frank Bergmann Euch im Verlauf des Tages vorstellen.

Kolleginnen und Kollegen, diesen Weg haben wir als IG Metall in Deutschland eingeschlagen.

Seit 2012 arbeiten wir konzentriert darauf hin, Rahmenbedingungen für die Luftfahrtindustrie neu zu justieren.

Im Januar 2016 haben wir mit der Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung von Wirtschaftsministerium, Industrie und IG Metall einen wichtigen Meilenstein erreicht.

Ich würde mich freuen, wenn unser Beispiel Euch zu Diskussionen anregt, wie Ihr Themen in Euren Ländern besetzt und wie wir gemeinsam in Europa weiterkommen.

## **[5. Chance für die Gewerkschaften in Europa]**

Die demografisch verstärkten Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklungen betreffen alle europäischen Länder.

Die länderbezogenen Probleme und Herausforderungen sind hingegen sehr differenziert.

In Südeuropa geht es um den Abbau von Jugendarbeitslosigkeit und Einstiegsbarrieren in Ausbildung und Arbeit sowie um die Sicherung vorhandener Arbeitsplätze und den Aufbau von Beschäftigung.

In Zentral- und Südosteuropa sind Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsreformen zur Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards und zur Schaffung gesunder und attraktiver Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen notwendig.

Beschäftigungssicherung und Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung als Antwort auf den Fachkräftemangel beschäftigten Nord- und Westeuropa.

So unterschiedlich diese Herausforderungen auch sein mögen – sinnvoll sind europäische Rahmenbedingungen, um qualifizierte Arbeit mit gut ausgebildeten Fachkräften in einem ausgewogenen Altersmix voranzubringen.

Genau aus diesem Grund sollten wir, die Gewerkschaften in Europa, unsere Branchenpolitik in der Luft- und Raumfahrt auch gemeinsam voranbringen.

Wir müssen uns international orientieren.

Wir müssen uns auch europäisch abstimmen, um nicht den globalen Verlagerungs- oder Wertschöpfungsstrategien der großen Unternehmen zu auf den Leim zu gehen.

## **[6. Abschluss]**

Die europäische Antwort auf alle Herausforderungen gibt es nicht.

Viele Konzepte und Lösungsansätze müssen national, regional und betrieblich entwickelt werden.

Aber wir können voneinander lernen und dafür durch solidarisches Handeln die notwendigen Rahmenbedingungen in Europa verbessern.

Wir können gemeinsam Einfluss auf die Sicherung von Standards nehmen und Veränderungsprozesse zum Wohle aller Beschäftigten anstoßen.

CHANGE ist ein Anlauf hierzu.

CHANGE bietet uns eine Chance, um die europäische Solidarität der Gewerkschaften und Beschäftigten auszubauen.

Lasst uns diese Chance nutzen, Erfahrungen austauschen, Perspektiven und Anforderungen entwickeln und gemeinsam Stück für Stück Zukunft entwerfen.

Danke.