



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Engineering



Zehn Maßnahmen
der IG Metall gegen
Ingenieurmangel

Eins

Gütesiegel
Tarifvertrag

Zehn

Neue Berufe
Konstruktion

Zwei

Frauen als
Ingenieurinnen

Neun

Praktika
Stipendien

Drei

Nachwuchs
fördern

Acht

Duales
Studium

Vier

Gute Arbeit

Sieben

Abbrecher
verringern

Fünf

Weiterbildung
im Betrieb

Sechs

Zugang
Hochschule

Zehn Punkte gegen Ingenieurmangel

Fehlen über 50 000 Ingenieure?

Rund eine Million Ingenieure und Ingenieurinnen erringen in Deutschland mit ihren Erfindungen und Optimierungen immer neue Erfolge auf dem Weltmarkt. »German Engineering« ist gefragt.

Doch bereits heute sind Ingenieurinnen und Ingenieure dringend gesuchte Fachkräfte. Experten schätzen, dass weit über 50 000 Ingenieure fehlen. Um weiter in der ersten Liga mitspielen zu können, braucht die Wirtschaft gut ausgebildete, innovative Menschen. Entsprechend werden sie von der Wirtschaft umworben.

Um dem tatsächlichen und erwarteten Mangel entgegenzutreten, braucht man ein ganzes Bündel an Maßnahmen. Die IG Metall hat zehn Punkte zusammengetragen, die sich deutlich von anderen Konzepten der Arbeitgeber und der Politik abheben.



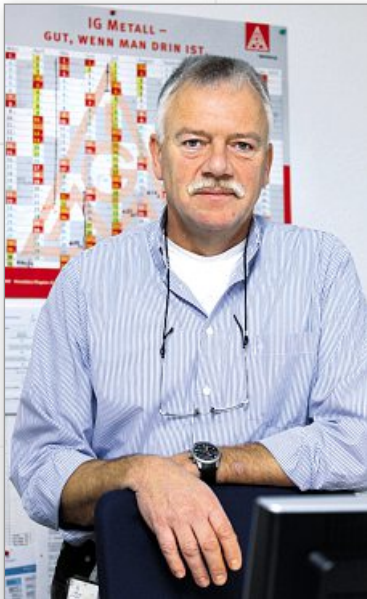
Maßnahmen-Chart der IG Metall:

- 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**

Langfassung der Maßnahmen im Netzwerk auf:
i-connection.info und igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Der Wettbewerb wird härter

Je stärker der Ingenieurmangel wird, desto größer wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Kein Ingenieur und keine Ingenieurin ist gezwungen, unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie zu arbeiten.



Flächentarif als Voraussetzung

Betriebe, die Entgelte unterhalb des Flächentarifvertrages bezahlen, werden die Verlierer im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte sein. Daher ist die Einhaltung der Flächentarifverträge eine notwendige Voraussetzung für die Gewinnung von Ingenieuren und deren dauerhafte Bindung an das jeweilige Unternehmen.

1.

Die Anwendung des Flächentarifvertrags ist ein Gütesiegel für innovative Personalpolitik.

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.«

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.



Ziel muss es deshalb sein, junge Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern stärker zu fördern und bei der Wahl der Leistungsfächer zu motivieren, sich für ein Ingenieurstudium zu begeistern. Mit »Girl-Days« sollen die Schülerinnen praktische Einblicke in die Arbeitswelt von Ingenieuren bekommen.

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.«

2.

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

Konstruieren und bauen statt konsumieren

Das Technikinteresse der Jungen Generation erstreckt sich heute mehr auf das Konsumieren als auf das Konstruieren und Bauen von technischen Gegenständen. Deshalb müssen bereits Schülerinnen und Schüler zum Selbermachen motiviert werden. Letztendlich hängen davon technische Studiengänge, Universitäten, Unternehmen ab und somit auch die gesamte deutsche Wirtschaft.



Roland Schnabel,
Ingenieur, Betriebsrats-
vorsitzender 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.«

3



Werben um das Interesse der Jungen Generation

Trotz hervorragender Berufschancen entscheiden sich immer noch zu wenig junge Menschen für ein Ingenieurstudium oder für eine technische Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. Deshalb muss das Werben an Schulen und in der Gesellschaft verstärkt werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Ideen-Expo in Hannover.

**Mit attraktiven Arbeitsplätzen
das Interesse für technische
Berufe wecken.**



Bernd Wehlauer,
stellvertretender Vor-
sitzender des Gesamt-
betriebsrats 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.«

4.

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



Ingenieure und Ingenieurinnen wollen gesund in Rente
Gute Arbeitsbedingungen spielen eine wesentliche Rolle, um Entwicklungs- und Innovationskraft entfalten zu können. Stress, fachunspezifischer Einsatz und entgrenzte Arbeitszeiten sind dabei kontraproduktiv. Zudem steigen durch hohen Leistungsdruck am Arbeitsplatz psychische Erkrankungsformen wie beispielsweise Burnout. Dem muss im Betrieb aktiv entgegengewirkt werden, damit auch Ingenieure gesund arbeiten und gesund in Rente gehen können.



Die Angebote müssen ausgebaut werden

Die Weiterbildungsangebote im Betrieb für Facharbeiter und Meister sowie Techniker müssen endlich ausgebaut werden.

Damit erweitert sich das Aufgabenspektrum der Beschäftigten: Sie können Aufgaben übernehmen, die üblicherweise von Ingenieuren und Ingenieurinnen bearbeitet werden. Die Weiterbildungs-Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie müssen dazu im Betrieb mit Leben erfüllt werden.

5

Durch Weiterbildung können Beschäftigte Aufgaben übernehmen, die normalerweise von Ingenieuren bearbeitet 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?«

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. Das Konzept der »Offenen Hochschule« macht Technikern, Technikerinnen und Meistern den Weg zum Ingenieurstudium frei. Diese Maßnahme wird bisher zu wenig genutzt. Hochschulen und Betriebe müssen weitere Unterstützungsangebote für diesen Personenkreis anbieten, damit die fachlichen Anforderungen und die veränderte Lern- und Lebenssituation auch mit ihren finanziellen Auswirkungen bewältigt werden kann.

7.

Abbrecherquote verringern

Über 30 Prozent brechen ihr Ingenieurstudium ab. Die Abbrecherquote ist damit wesentlich höher als in anderen Studiengängen. Die Hochschulen sind gefordert, gezielte didaktische Maßnahmen anzubieten. Unter dem Motto »Coaching statt Rausprüfen« sollen die Studierenden zum erfolgreichen Abschluss begleitet werden, so empfiehlt es auch der Verein Deutscher Ingenieure (VDI).

6.

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



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 er-reichten Lebensstandard halbwegs zu halten, sind zum Bafög zwei Hiwi-Jobs (studentische Hilfskraft) nötig.«

Vorausschauende Fachkräfte-Planung

Duale Studiengänge nehmen immer mehr zu. Dabei wird eine Berufsausbildung der Metall- und Elektroindustrie mit einem Studium an einer Hochschule kombiniert.

Hier gibt es aber noch Optimierungsbedarf: Während für Auszubildende die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gelten, gibt es für dual Studierende keine tariflichen Regelungen. Die Arbeitgeberverbände weigern sich noch. Nur in wenigen Ausnahmefällen ist es bisher auf der betrieblichen Ebene wie zum Beispiel bei Sartorius in Göttingen und in allen VW-Standorten gelungen, Tarifverträge zu vereinbaren.

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

Dafür setzt sich die IG Metall ein.



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.«



8.



Garnet Alps,
IG Metall-Bezirksleitung
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt,
Projekt 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.«

Faire Bedingungen für Praktika und Stipendien

Ingenieur-Studiengänge beinhalten in der Regel mehrmonatige Berufspraktika, die man vor beziehungsweise während des Studiums absolvieren muss. Die Bezahlung dieser Praktika ist sehr unterschiedlich geregelt und es gibt keine verbindlichen Ansprüche. Hier müssen tarifliche Regelungen vereinbart werden, um faire und gerechte Bedingungen zu schaffen. Das Gleiche gilt für betriebliche Stipendiensysteme für Studierende, die eingeführt und ausgebaut sowie tariflich geregelt werden müssen. Den Unternehmen bietet sich damit die Möglichkeit, frühzeitig junge Menschen an das Unternehmen zu binden.

9

Praktika dürfen nicht für billige Urlaubsjobber missbraucht werden.



Wolfram Smolinski,
Betriebsrats-
vorsitzender
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.«

Mehr Ausbildungsplätze als Technische(r) Produktdesigner(in)

Nicht jede Aufgabe im Konstruktionsbüro muss von einer Ingenieurin oder einem Ingenieur übernommen werden. Früher haben auch Technische Zeichner Anpassungskonstruktionen vorgenommen. 2011 wurde das Berufsbild »Technischer Zeichner« völlig neu gestaltet und heißt jetzt »Technischer Produktdesigner und Technische Produktdesignerin«.

Die IG Metall schlägt vor, dass die Betriebe deutlich mehr Ausbildungsplätze für diesen neuen Beruf und damit mittelfristig Arbeitsplätze in der Konstruktion anbieten können.



10.



Lisa Tumanov,
Technische
Produktdesignerin
ZF Dielingen

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

Neuer Ausbildungsberuf: Technische Büroassistentz

In vielen Konstruktionsabteilungen wurde die Büroassistentz wegrationalisiert, um Personalkosten zu sparen. Das bindet unnötig Arbeitspotential bei den Ingenieuren und Ingenieurinnen, weil sie Reisekostenabrechnungen, Terminplanungen, Koordinierung und Dokumentation mit erledigen müssen. Die hoch qualifizierten Fachkräfte können in dieser Zeit nicht an der kreativen, technischen Entwicklung weiterarbeiten. Ein neuer Ausbildungsberuf »Technische Büroassistentz« könnte Abhilfe und Arbeitsplätze schaffen.

IMPRESSUM

Herausgeber: **IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Verantwortlich: **Hartmut Meine (v.i.S.d.P.)**

Fotos: **Schmidt/Novum (5), FM (11), 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: **Gundrun Wichelhaus-Decher**

Seitenlayout: **Annette Vogelsang**

Druck: **apm AG, Darmstadt**