
Berichte

Qualifikationsentwicklung für angelernte Metallarbeiter

Eine Strategie zum Vermeiden von Rationalisierungsfolgen bei Automation am Beispiel eines Humanisierungsprojektes*

In unseren Tagen wird häufig das folgende fiktive Gespräch zwischen einem Unternehmer und einem Arbeiter geführt. Hören wir einfach zu, obwohl wir uns am liebsten einmischen würden.

U: Wir automatisieren. Eine programmierbare computergesteuerte Maschine schafft so viel wie drei herkömmliche Werkzeugmaschinen. Sie müssen leider gehen.

A: Ich arbeite schon sehr lange in der Firma ...

U: Eine Abfindung ist vorgesehen.

A: Jahrelang war ich immer für die Firma da. Braucht man mich nicht mehr? Soll ich arbeitslos werden?

U: Wir brauchen Facharbeiter.

A: Ich bin langjährig angelernt. Speziell auf meiner Maschine. Da macht mir keiner was vor. Da bin ich der einzig Kompetente.

U: „Ihre“ Maschine wird es bald nicht mehr geben. Wir brauchen Leute mit EDV-Kenntnissen: Programmierer, Elektroniker, Steuer-Regeltechniker und all das andere ... ich kenne mich auch nicht aus.

A: Kann ich das nicht lernen, wenn ich will?

U: Vielleicht. Gehen Sie zum Arbeitsamt und lassen sich umschulen.

A: Dann bekomme ich nur 80 % des bisherigen Lohnes für die Umschulungszeit. Damit kann ich meine Verpflichtungen nicht decken. Zahlen Sie mir die Differenz von 20 %, wenn ich hinterher wieder in die Firma komme?

U: Nein. Das läßt das Gesetz nicht zu. Im übrigen habe ich mir von allen betroffenen Mitarbeitern leider nur wenige aussuchen können und diese waren im Gespräch durchaus zu Fortbildungslehrgängen bereit. An Bereitschaft mangelt es nicht...

A: Nur wenige ausgesucht. Erlaubt das Gesetz diese Auslese? Haben nicht alle einen Anspruch? Gibt es nicht ein Recht auf Arbeit und auf Bildung?

U: Meine Firma ist nicht dazu da, soziale Rechte zu befriedigen. Hier muß kostengünstiger, schneller und besser als bei der Konkurrenz produziert werden. Sonst muß die Firma einpacken. Also brauche ich die besten Arbeitskräfte.

A: Meinen Sie nicht die Ausdauerndsten bei Überstunden, die Gesündesten, die Stillsten, die mit dem Meister am besten auskommen, also die Loyalsten?

U: Ich kann nicht anders, bin selbst in wirtschaftliche Sachzwänge gespannt. Nirgends müssen wir Unternehmer so hohe Löhne zahlen. Die Energiekosten klettern zusehends. Die Japaner sind in der Offensive. Entweder unsere Produktion wird in ein Billiglohnland verlagert oder wir müssen grundlegend automatisieren. In beiden Fällen muß ich mich von vielen Mitarbeitern trennen.

* Ein umfassender Abschlußbericht des gesamten Projektes „Neuartige Fertigungsstrukturen in der Präzisionswerkzeugindustrie“ wird demnächst vom Kernforschungszentrum Karlsruhe, dem Projektträger, publiziert werden.

- A: Die Belegschaft könnte vielleicht mit geringeren Lohnsteigerungen zufrieden sein. Zumindest wäre ich dazu bereit.
- U: Wie schön von Ihnen. Aber das wäre ein noch zu geringer Betrag, um die Arbeitsplätze vor Automation zu retten. Oder wollen Sie anspruchslos wie ein Japaner werden? Selbst wenn: die Gewerkschaften ließen das nicht zu.

In der metallverarbeitenden Industrie, besonders im Maschinenbau, wird schon seit zwei Jahrzehnten tiefgreifend automatisiert. Die Einführung von programmierbaren computer-gesteuerten Werkzeugmaschinen hat sich in den letzten vier Jahren beschleunigt. Die universelle Anwendbarkeit und Billigkeit der Mikroprozessoren hat zur Entwicklung außerordentlich leistungsfähiger CNC-Steuerungen geführt. Diese sind heute umstandslos einfach und schnell in der Werkstatt direkt an der Maschine programmierbar und besonders für die Fertigung kleiner und mittlerer Serien geeignet. Die durchschnittliche Kapazität einer CNC-Werkzeugmaschine wird - je nach den besonderen Fertigungsbedingungen - etwa so eingeschätzt wie die von drei konventionell gesteuerten Maschinen. Daraus ergeben sich entsprechende Rationalisierungsfolgen für die Maschinenarbeiter.

Für die erste Generation von NC-Maschinen in den sechziger und Anfang der siebziger Jahre mögen teilweise die folgenden, von Sozialwissenschaftlern warnend ausgesprochenen Vermutungen gegolten haben: als Folge der Einführung von NC-Maschinen erübrige und entwerfe man die Qualifikation (Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen) der gelernten Maschinenarbeiter, setze man an der Maschine nur noch angelesene Hilfskräfte ein, konzentriere und beschränke man die verbleibende qualifizierte Arbeit auf wenige Programmierer, Arbeitsvorbereiter und Operatoren, so daß die Arbeitsteilung in der Werkstatt vertieft und die Qualifikationen insgesamt polarisiert würden.

Diese Gefahr für die berufliche Stellung und das Qualifikationsniveau der Metallfacharbeiter und angelesenen Maschinenarbeiter ist mit der heutigen Generation von CNC-Steuerungen potentiell stark gemindert worden. Die auf Mikroprozessoren aufgebauten werkstattprogrammierbaren Steuerungen eröffnen die Möglichkeit, die strikte Arbeitsteilung zwischen den „Kopftätigkeiten“ der Programmierer, Arbeitsvorbereiter und Organisatoren einerseits und den einfachen „Handarbeiten“, Hilfs- und Bedienungstätigkeiten an der Maschine andererseits wieder aufzuheben. Es ist möglich und sinnvoll geworden, eine höher qualifizierte, um die Programmierung oder zumindest Programmkorrektur und -Optimierung bereicherte Tätigkeit in der Werkstatt an der Maschine zu belassen. Damit kann die traditionelle Facharbeiter-tätigkeit weiterentwickelt werden; auch angelesenen Maschinenarbeitern können anspruchsvollere Aufgaben zur kompetenten Bedienung und zum Eingriff in die CNC-Steuerung gestellt werden.

Die fortschreitende Automatisierung im Kernbereich der Metallindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau, berührt auf fundamentale und weitreichende Weise die Interessen der Arbeitnehmer an ihrer beruflichen Entwicklung und der Sicherung der Beschäftigung. Es war und ist eine wichtige gewerkschaftliche Politik, in dieser Frage die Interessen für alle Arbeitnehmer zu vertreten und Schutz und Rechte zu erstreiten. Im Unterschied zur gewerkschaftlich unterstützten Politik der „Humanisierung der Arbeit“ in den letzten sieben Jahren müssen heute in einer breiten und tiefgreifenden Automatisierungsphase auf ganz andere Weise Möglichkeiten der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens allgemein genutzt werden. Die politischen und wissenschaftlichen Anstrengungen um eine „Humanisierung der Arbeit“ sind letztlich nur sehr randständige Begleiterscheinungen eines grundlegenden ökonomischen Prozesses in den meisten west-

europäischen und nordamerikanischen Ländern in den siebziger Jahren gewesen. Die Branchen der Massenproduktion von Konsumtionsartikeln und Großorganisationen des Bürobereichs waren in eine Produktivitätskrise geraten. Große Unternehmen in Industrie und Verwaltung waren bedrückt von hohen Kosten für Fluktuation, Absentismus, Ausschuß, Krankheitsraten, auch systematischer Arbeitszurückhaltung. Eine Differenzierung des Produktespektrums und Flexibilisierung der Produktionsabläufe in kleinen und mittleren Serien sowie die teilweise darum herum gruppierte Sozialpolitik der „Humanisierung der Arbeit“ sollten beispielhaft Probleme der Reformüberfälligkeit in der Arbeitswelt lösen. In vielen, öffentlich vom Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Industrie- und Bürobereich bemühte man sich beispielhaft zu zeigen wie Belastungen gemindert werden können, wie die Arbeitsinhalte durch organisatorisches Job Design interessanter und abwechslungsreicher gestaltet werden können, wie Betriebsräte und Beschäftigte sich am Prozeß der technischen und organisatorischen Entwicklung besser beteiligen können. Probleme der Qualifikationsentwicklung spielten aber nur ganz am Rande eine Rolle.

Beurteilungen der Politik der „Humanisierung der Arbeit“ und ihrer Wirkungen und Erfolge fallen heute von allen Seiten sehr kritisch aus. Uns scheint, daß dieser Interessenwandel nur Ausdruck einer fundamentalen ökonomischen Entwicklung ist. Das Problem sind nicht mehr die sozialen Symptome und Produktivitätseinbußen bei Fehlentwicklungen der mechanisierten Arbeit in der Massenproduktion und in Großorganisationen des Bürobereichs unter Bedingungen wirtschaftlichen Wachstums. Sondern heute ist die problematische wirtschaftspolitische Konstellation: Krise, Stagnation und Arbeitslosigkeit — Automatisierung - Energiekostensteigerung. Die Ursachenkonstellation für die Reformbemühung „Humanisierung der Arbeit“ existiert nicht mehr in derselben Form wie in den letzten zehn Jahren. Es wäre gut, wenn sich diese Politik weiterentwickeln würde. Der Wandel spiegelt sich zum Beispiel bereits in den Proportionen der Haushaltsposten für Forschungen in den Bereichen Humanisierung der Arbeit, Automatisierungsforschung und Energieforschung.

Offenbar sind im Zuge verstärkter Automatisierung eine aktive und initiative gewerkschaftliche Politik der vorausgreifenden Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie eine präventive Sicherung der Arbeitsplätze sehr viel notwendiger geworden. Mit Erfolgen in der Tarifpolitik darf man weniger denn je zufrieden sein. Aber hier bestimmt nicht nur technische und ökonomische Notwendigkeit. Es sind auch neue Möglichkeiten entstanden. Mit der Automation eröffnen sich nämlich erweiterte Spielräume für unterschiedliche technische und organisatorische Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitstätigkeiten und infolgedessen auch der Qualifikationsanforderungen für die Arbeitenden. Bei Einsatz von Mikroprozessoren in Steuerungen von Werkzeugmaschinen entstehen z.B. eine Vielzahl von Möglichkeiten der vorausgreifenden technisch-organisatorischen Gestaltung der Arbeitstätigkeiten und Qualifikationsanforderungen; damit eröffnet sich auch ein weites Feld der Mitwirkung der Betriebsräte und Gewerkschafter an der Planung, Entwicklung und Einführung der automatisierten Produktionsstrukturen; hier können die anspruchsvollen Humanziele erweiterter Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit und insbesondere der Qualifikationserweiterung in der sogenannten prospektiven Arbeitsgestaltung geltend gemacht werden.

In besonderen Fällen sind die Möglichkeiten der Beteiligung von Betriebsräten und Arbeitenden an der vorausgreifenden Arbeitsgestaltung durch institutionelle Bedingungen zusätzlich begünstigt. Sofern nämlich in einem Betrieb ein technisches Entwicklungsprojekt

mit öffentlicher Förderung durchgeführt wird, sind die öffentlich vergebenen und durch das verantwortliche Ministerium (meist das BMFT) und unabhängige wissenschaftliche Gutachter kontrollierten Mittel sachlich-inhaltlich gebunden. Es dürfen zum Beispiel keine sozial negativen Folgewirkungen aus der Automatisierung entstehen. Im Gegenteil, eine positive Entwicklung der Qualifikationsanforderungen sowie eine Minderung der Belastungen für die Beschäftigten sind sicherzustellen. Darüber hinaus ist für eine größere Transparenz der Planungs- und Entscheidungsprozesse im Unternehmen Sorge zu tragen, so daß Information und Präsenz der Gewerkschaft sowie Mitwirkung der Betriebsräte im Entwicklungsprozeß gewährleistet sind. Grünes Licht für die Durchführung eines Projektes ist bei den Gutachtern und im Ministerium schließlich auch abhängig von einer Stellungnahme des betreffenden Betriebsrates. Diese Bedingungen können zur beispielhaften Organisation von Qualifizierungsprozessen genutzt werden, die sonst in der Industrie - trotz des vielbeklagten Facharbeitermangels und der bekannten erheblichen Qualifizierungserfordernisse - nicht üblich sind, da man stets kurzfristig versucht, die Personalkosten zu minimieren. Von einem derartigen Projekt eines mittelständischen Unternehmens im Werkzeug- und Maschinenbau und des BMFT im Förderschwerpunkt „Fertigungstechnik“ sowie mit Begleitung mehrerer wissenschaftlicher Institute soll im folgenden kurz berichtet werden.

Ziel der gewerkschaftlichen Interessenvertretung sowie der begleitenden Sozialwissenschaftler war der vorsorgliche Schutz der von Automatisierung besonders bedrohten Gruppe der angelernten Arbeiter und auch der Facharbeiter schon in der Planung, Entwicklung und Einführung von Microprozessor-Steuerungen im Rahmen eines umfassenden und flexiblen Prozeßlenkungs- und Fertigungssystems, das durch zentrale Rechner gesteuert werden sollte. Offensichtlich ist das vorausgreifende Gestalten der Arbeitstätigkeiten und Qualifikationsanforderungen, also das Abschätzen und Vorhersehen der künftigen technisch-organisatorischen Entwicklung und die Auswahl einer bestimmten, vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zugleich favorisierten Alternative aus der Vielzahl von technisch-organisatorischen Möglichkeiten und im Anschluß daran die Planung im Hinblick auf ein bestimmtes soziales Ziel der vernünftigeren Weg statt des reaktiven Verbesserns unzumutbarer Bedingungen, der Minderung von übermäßigen Belastungen im Lohn.

Die Leitung des schwäbischen Familienunternehmens, die das BMFT-Projekt beantragte und durchführte, hatte frühzeitig erkannt, daß die künftigen automatisierten flexiblen Fertigungsstrukturen bedeutend höher qualifizierte Maschinenarbeiter, CNC-Einrichter und EDV-Operatoren voraussetzen würden, daß der Facharbeiteranteil an der gesamten Belegschaft vergrößert werden müßte, daß die Facharbeiter auch Kenntnisse der CNC-Technik und Programmierung hinzuzulernen hätten und daß schließlich die angelernten, meist ausländischen Arbeiter eine breitere und gründlichere, zu vielfältigem Einsatz in der Werkstatt befähigende Schulung benötigen würden. Die projektbegleitenden Kollegen aus der Beratergruppe der IG Metall erkannten die Chance, hier in einem Automatisierungsprozeß beispielhaft Qualifizierung für zahlreiche angelernte Arbeiter durchzusetzen, so daß nicht bloße Rationalisierung und Produktivitätssteigerung sondern - als notwendige Bedingung für die Zustimmung der IG Metall zu dem Projekt — auch wirkliche Humanisierungserfolge organisiert würden. Insbesondere die von Automatisierung besonders bedrohte Gruppe der angelernten Maschinenarbeiter sollte eine handfeste Chance und ein realistisches Angebot erhalten, sich durch Fort- und Weiterbildung gegen Arbeitsverlust zu schützen.

Eine vergleichende empirische Tätigkeits- und Qualifikationsanalyse in der gegenwärtigen und der abzusehenden künftigen Produktion (eine sog. Technologiefolgenabschätzung) kam zu folgendem allgemeinen Ergebnis: Es ist eine Anzahl von technischen Alternativ-

lösungen in den automatisierten Strukturen denkbar, ferner sind dazu alternative Organisationsformen vorstellbar. In einem weitgehend gemeinsamen Auswahlprozeß der technischen, ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Begleitforschung und der Unternehmensleitung wurden Lösungen ermittelt, von denen auch zu erwarten war, daß künftig höhere Qualifikationsanforderungen und anspruchsvollere Tätigkeitsstrukturen entstehen würden. Im Hinblick auf die zu erwartenden Qualifikationsanforderungen sollten Schulungsprogramme entwickelt und durchgeführt werden. Die optimistische Prognose der künftigen Qualifikationsentwicklung - auf Grundlage einer empirischen Analyse des Ist-Zustandes und der offengelegten Pläne des Unternehmens getroffen - wurde jedoch nur unter einer notwendigen Voraussetzung gestellt: Es sollten tatsächlich vorauslaufende Bildungsanstrengungen erfolgen! Sei diese notwendige Bedingung nicht gewährleistet, so könne es durch bloße Anpassung des gegenwärtigen Qualifikationsniveaus an die automatisierte Produktionsstruktur (bei restriktiver Organisation der Arbeitsteiligkeit, bei stärkerer Zentralisierung der Planung und Hierarchisierung der Entscheidungskompetenz) zu einer gegenteiligen Folgewirkung der Automationstechnik kommen: Entqualifizierung der Facharbeiter, Polarisierung der Tätigkeiten in Planung und Handarbeit. Entstehung anspruchsloser routineartiger Rest- und Hilfstätigkeiten.

Zum Abschluß der zweijährigen Planungsphase im Juni 1981 war der Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur beruflichen Aus- und Fortbildung fast bis zur Unterschrift entwickelt. Die Unternehmensleitung und die IG Metall (vertreten durch die Beratergruppe für Humanisierung der Arbeit beim Vorstand in Frankfurt) hatten sich in zwei Verhandlungen bei Anwesenheit des Betriebsrates und unter Assistenz der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung in fast allen Punkten geeinigt. Aus diesem unterschriftsreifen Entwurf zitieren wir im folgenden einige wesentliche Absätze, da wir bei Recherchen zur Vorbereitung des Entwurfes feststellen mußten, daß kein vergleichbares Vorbild existiert:

„Um den zukünftigen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer, die durch die neuen Technologien und organisatorischen Änderungen gestellt werden, Rechnung zu tragen, sollen folgende Qualifizierungsziele verfolgt werden:

1. Die Qualifizierungsziele und Bildungsmaßnahmen stehen grundsätzlich allen Arbeitnehmern offen. Insbesondere werden alle Fortbildungsmaßnahmen geordnet, und zwar gegliedert nach Bausteinen. Die Bildungsmaßnahmen zur Erreichung der verschiedenen Ziele sind so zu gestalten, daß der Grundsatz der freien Zugänglichkeit, Durchlässigkeit und Freiwilligkeit eingehalten wird.
2. Die betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen sind so auszurichten, daß ein langfristig für den Arbeitnehmer und den Betrieb zu nutzendes stabiles Niveau der Qualifikation angestrebt und erreicht wird. Die jeweiligen Qualifikationen sollen auf einem breiten Sockel von Grundkenntnissen ausgerichtet werden. Es ist nicht beabsichtigt, durch Qualifikationsmaßnahmen eine Aufspaltung der Belegschaft in Hoch- und Niedrigqualifizierte zu fördern, sondern es soll mittel- und langfristig ein deutlich höheres Qualifikationsniveau in der Belegschaft entwickelt werden.
3. Die Geschäftsleitung verfolgt das Ziel einer Höherqualifizierung an den betroffenen Arbeitsplätzen. Die künftigen und jetzigen Tätigkeitsbilder sollen sich an den Möglichkeiten der Zusammenfassung verschiedener Tätigkeiten vor Ort (Mischtätigkeiten) orientieren und dem Prinzip folgen, sowohl Qualifikation als auch Tätigkeiten auf ein angereichertes Arbeitssystem übergreifend zu entwickeln.
4. Die durch betriebliche Weiterbildung, Fortbildung und Ausbildung erworbene Qualifikation wird jeweils festgestellt, festgehalten und ausgewiesen.

5. Für die Qualifizierungsmaßnahmen sind vorwiegend dieselben Arbeitskräfte vorzusehen und auszubilden, die vor der technischen Umstellung an den Arbeitsplätzen gearbeitet haben."

Es ist vorgesehen, eine paritätische Kommission einzurichten, welcher eine Vielzahl von Aufgaben gestellt wird; sie hat in vielen Fällen Entscheidungen zu treffen und übt verschiedene Kontrollfunktionen aus; insbesondere beschließt und überwacht sie die Bildungsplanung.

Die Bildungsmaßnahmen sind bausteinartig aufgebaut und setzen jeweils bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten voraus; sie gliedern sich hauptsächlich in 4 Stufen:

Einarbeitung insbesondere ungelernter und angelernter Mitarbeiter: tätigkeitsbezogene Schulungsmaßnahmen, Einweisung in organisatorische Verhältnisse des Betriebes und die Arbeitssicherheit (je nach individuellen Erfordernissen und Vorkenntnissen zwischen insgesamt 440 und 1320 Stunden teils theoretischer, teils praktischer Einarbeitung und arbeitsbegleitender Belehrung durch den Ausbildungsmeister).

Halbjähriger Anlernprozeß für Werkzeugmaschinen-Bedienung: theoretische Unterweisung in der Ausbildungswerkstatt (260 Stunden) und praktische Unterweisung auch in der Fertigung (692 Stunden); es werden Grundkenntnisse der Werkstoffbearbeitung, der Physik, Meßtechnik, Fachkunde, Chemie, Verbindungstechniken, Maschinenelemente vermittelt; die verschiedenen Metallarbeiten werden praktisch gelehrt; Maschinen- und Produktkunde sowie eine Einführung in die NC-Technik kommen hinzu. Der Lernprozeß führt nahe an das Qualifikationsniveau von Facharbeitern heran.

Produktionsfacharbeiter, Facharbeiter-Fortbildung für die Präzisionswerkzeug-Produktion: Metall-Facharbeiter wie Kfz-Mechaniker, Installateure, Landmaschinenmechaniker usw. werden in der Ausbildungswerkstatt für die besonders anspruchsvolle Produktion von Präzisionswerkzeugen ausgebildet, besonders in: Meßtechnik, Messen von Sonderwerkzeugen mit verschiedenen Stufenlängen, Winkeln, Radien und Ausspitzungen, optische Meßmittel, technische Mathematik, maschinentechnische Berechnungen, Maschinenelemente, technisches Zeichnen (160 Stunden); hinzu kommt die praktische Unterweisung (480-960 Stunden) an verschiedenen Bohrerfertigungsmaschinen (Härten, Schleifen, Drehen, Fräsen).

NC-Produktionsfacharbeiter: Zerspanungsfacharbeiter mit Erfahrungen in der Sonderwerkzeugproduktion sollen theoretisch (480 Stunden) und praktisch (600 Stunden) in folgende Inhalte eingewiesen werden: „Technische Mathematik, Grundlagen der Elektrotechnik und Elektronik, Steuerungs- und Regeltechnik, Definition der NC-Technik, Vorteile und Anwendungsvielfalt von NC-Maschinen und Steuerungen, Punkt-, Punkt-Streckensteuerung, Bahnsteuerung, CNC- und DNC-Steuerung. Betriebliche Organisation beim Einsatz von NC-Maschinen, wirtschaftlicher Einsatz, konstruktive Verbesserungen, Aufbau eines NC-Programmes, Koordinatensystem, einfache Programmierübungen, Stützpunktberechnungen, Werkzeugkorrekturen, Unterprogramme. Einarbeiten in die Maschinen-Hardware, Wartungsmaßnahmen sowie die am häufigsten auftretenden mechanischen und elektrischen Störungsursachen. Kennenlernen und Bedienen der Maschine und Steuerung, Einlesen und Abrufen von Programmen, Einfahren von neuerstellten Programmen, sowie deren Optimierung. Einarbeiten in die verschiedenen Operationen, selbständiges Arbeiten mit der Maschine und Beurteilung der gefertigten Werkstücke. Ein- und Unterweisung am Rechner, sowie in der Inbetriebnahme des Systems, Einführung in die Grundprogramme, sowie deren Aufbau. Durch Abrufen von Programmen die Reihenfolge des Fertigungs-

ablaufes bestimmen." Die Teilnahme an diesen Qualifizierungskursen soll berufsbegleitend organisiert werden; alle Betriebsangehörigen sollen über die Teilnahme-Möglichkeiten informiert werden; es soll der durchschnittliche Verdienst gezahlt werden; bei Nichterreichung des Qualifikationszieles bleiben der Arbeitsplatzanspruch, die Eingruppierung und der Effektiv-Verdienst erhalten; bei erfolgreichem Abschluß ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz entsprechend dem neu erreichten Qualifizierungsniveau anzubieten. Der jeweilige Abschluß soll geprüft und zertifiziert werden. (Weitere Absicherungen und Detailregelungen lassen wir hier aus).

Man wird verstehen, daß einer öffentlich geförderten Automatisierung unter derartig positiven Bedingungen für die Beschäftigten durchaus zuzustimmen war. Beurteilt man die bereits angelaufenen und die geplanten Bildungsaktivitäten - im Sinne der antizipatorischen betrieblichen Strategie einer allgemeinen und grundlegenden, differenzierten und abgestuften Qualifizierung -, so kann man zusammenfassend einschätzen, daß den Arbeitenden die Chance eröffnet wurde, eine außerordentlich positive Wirkung der Automatisierung zu verwirklichen.

Warum die Vergangenheitsform? Die öffentliche Förderung des Projektes wurde eingestellt, weil auf „wettbewerbsverzerrende Wirkungen" in der Branche hingewiesen wurde. Sofern das Unternehmen die geplante technische Entwicklung in den nächsten Jahren dennoch aus eigenen Kräften zu schaffen versucht, ist es dabei nicht mehr in derselben Weise an die inhaltlichen sozialen Ziele gebunden wie im Rahmen des BMFT-Projektes bei starker Beteiligung der Gewerkschaft und der Betriebsräte.

Holm Gottschalch, Universität Bremen