Mehr betriebliche Effizienz durch Arbeitswissenschaft

Eine Stimme aus einem der forschungsintensivsten und produktivsten Unternehmen der deutschen Wirtschaft betonte in 2011 die besondere Rolle der Arbeitswissenschaft zur effektiven und effizienten Organisation der betrieblichen Veränderungsprozesse (Arbeits-/Produktionssysteme; vgl. Landau 2009), einschließlich guter Arbeitsbedingungen. Der Gesamtbetriebsrats-Vorsitzende der Bosch-Gruppe, Alfred Löckle, äußerte sich in einem Interview der Frankfurter Rundschau wie folgt:

„Herr Löckle, Bosch ist stolz auf seine Tradition als guter Arbeitgeber. Firmengründer Robert Bosch hat schon 1931 gesagt: „Ich zahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne bezahle.“ Gilt das Prinzip heute noch?

Hinter diesem Satz steckt eine Strategie, die andere Unternehmen längst kopiert haben. Diese Strategie hat dazu beigetragen, dass es in Deutschland heute noch industrielle Massenproduktion in großem Stil gibt.

Das müssen Sie erklären.

Bosch war Pionier bei der effizienten Massenfertigung. Das Unternehmen hat früher als andere Arbeitswissenschaft betrieben: Arbeitsabläufe wurden analysiert und standardisiert, um jede überflüssige Bewegung zu vermeiden. Dadurch haben die Beschäftigten effizienter gearbeitet, und deshalb wurden sie auch besser bezahlt.

Und heute?

Inzwischen hat die Arbeitswissenschaft in allen großen deutschen Unternehmen Einzug gehalten. Die gesamte Metall- und Elektroindustrie ist extrem effizient. Die deutschen Fabriken und Montagewerke gehören zu den produktivsten und am besten organisierten der Welt. Deswegen können wir bei der Massenproduktion immer noch mit Niedriglohnländern konkurrieren. ...“ (FR Nr. 140, 18./19.06.2011, S. 14/15; Interview: Eva Roth).

Der Zusammenhang zwischen dem Einsatz gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§§ 90; 91 BetrVG) und besserem Entgelt ist offensichtlich. Das wird „beim Bosch“ bis in die Ebene der Leiharbeiter-Bezahlung verwirklicht.

Neben dieser „Anpassung der Arbeit an den Menschen“ wird am Schluss des Interviews das Feld der „Vorbereitung (Anpassung) des Menschen auf die Arbeit“ mit dem Problemkomplex der Fachkräfteengpässe (Kettner, 2011) angesprochen. Ein hohes Niveau der Facharbeiterausbildung, Förderprogramme für das Nachholen des Bachelor-Abschlusses usw. kennzeichnen die Nachwuchsförderung bei Bosch. Das ist ein originäres arbeitswissenschaftliches Gestaltungsfeld, in dem es unter „Arbeitsfähigkeit erhalten“ u. a. um den Zusammenhang zwischen „Arbeit und Kompetenzentwicklung“

(GfA 2000) geht. Lernen im Prozess der Arbeit, qualifikationsförderliche Arbeitsgestaltung sind hier zu verwirklichen.

Für die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte wird bei Bosch neben der Gestaltung guter, effizienter Arbeitsbedingungen und leistungsgerechter Entgeltgestaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger. Die Mitgestaltung flexibler Arbeitszeiten durch die Beschäftigten, das Feld arbeitswissenschaftlich fundierter Organisation der Arbeitszeit, wird dabei bedeutsamer.

Kurz: Der frühe Einzug der Arbeitswissenschaft bei Bosch entfaltet weiterhin seine Produktivitätskräfte!

Literatur

Die Literaturhinweise zu diesem Beitrag finden Sie auf www.zfa-online.de/informationen/leser/literaturhinweise.html

Anschrift des Verfassers

Prof. Manfred Schweres
Arbeitswissenschaft (IADM)
Leibniz Universität Hannover (LUH)
Callinstr. 36
30167 Hannover
E-Mail: manfred.schweres@iadm.info