

AUTO 5000

Bei VW stehen 20.000 Arbeitsplätze zur Disposition. Gegenwärtig läuft ein Abfindungsprogramm, das mit 750 Mio. Euro zum vorzeitigen Ausscheiden von 5.000 Beschäftigten ausgestattet ist.

Die Wirtschaft durchzieht eine Welle enormer Restrukturierungsprogramme - von den Finanzdienstleistungen bis zu industriellen Kernsektoren. Allein bei Volkswagen stehen 20.000 Arbeitsplätze zur Disposition. Gegenwärtig läuft ein Abfindungsprogramm, das mit 750 Mio. Euro zum vorzeitigen Ausscheiden von 5.000 Beschäftigten ausgestattet ist. Wahrscheinlich bis in den Spätherbst laufen Neuverhandlungen über den VW-Haustarif, in denen Auto 5000 von Seiten der Unternehmensleitung als Benchmark vorgegeben ist: mit 35 (statt 28,8) Wochenarbeitsstunden und Entgelten auf dem Niveau des niedersächsischen Flächentarifvertrages, ein Fünftel unter dem VW-Haustarif.

Doch Auto 5000 ist mehr. Laut SOFI-Göttingen ein "Good-Practice-Beispiel für den Weg einer innovativen Arbeitspolitik". Bei all den aktuellen Konflikten im Werk ist verblüffend: Von einer 3.500 köpfigen Belegschaft, die vor fünf Jahren nahezu vollständig aus Arbeitslosen rekrutiert wurde, hätten man zwischenzeitlich Ernüchterung und wachsende Kritik am Arbeitsalltag erwarten können, doch die Zustimmung zu einer anti-tayloristischen Fabrikorganisation ist gestiegen. Um was geht es?

- Während in anderen Unternehmen der Automobilindustrie toyotistische Formen der Arbeitsorganisation angesagt sind, praktiziert Auto 5000 flächendeckend Teamarbeit, die auf Aufgabenintegration, Arbeitsplatzrotation und Selbstorganisation mit gewählten Teamsprechern setzt. In den technisierten Bereichen ist dies auch weitgehend gelungen. Anders in den Fließbandbereichen: bei Arbeitstakten zwischen 1-2 Minuten sind die Gestaltungsmöglichkeiten weiterhin sehr restriktiv.
- In einer Zeit, in der Kreise von Gesamtmetall in Baden-Württemberg die Parole "Renaissance der Führung" ausgeben, wird in Wolfsburg mit dem Konzept der Stärkung und Aufgabenerweiterung der Rolle der Meister (Betriebsingenieure) und der prozessorientierten Dezentralisierung ein weiterer Kontrapunkt gesetzt. In so genannten Lernfabriken sind indirekte Bereiche unmittelbar in der Fertigung angesiedelt. Allerdings auch hier die Einschränkung: Der shop floor ist nur über die BIs eingebunden, während die Prozessteams überwiegend über "fehlende Zusammenarbeit" klagen.
- Auch in der Qualifizierung werden alternative Pfade beschritten. Statt Montagetätigkeiten konsequent auf Anlernniveau zu halten und die dort Beschäftigten entsprechend abzugruppieren, weist die Auto 5000-Mannschaft nicht nur von vornherein hohes Qualifikationsniveau auf (fast alle mit Facharbeiterausbildung, die Hälfte davon im M+E-Bereich), sondern sattelt darauf - einmalig in der Autoindustrie - Qualifizierungsmaßnahmen von drei Wochenstunden (zur Hälfte von den Beschäftigten zu finanzieren), die - und davon macht nahezu die gesamte Belegschaft Gebrauch - in zertifizierten Abschlüssen münden. Damit ist ein Aufstiegsfad im Konzern geebnet - die Transferqualität die IHK-Abschlüsse außerhalb der Volkswagen-Welt ist jedoch offen.

Entscheidend ist das Zusammenspiel dieser Elemente. Die Kombination von hochautomatisierten Fertigungstechniken und systematisch betriebenen Innovationen charakterisiert Auto 5000 als ein - so das SOFI - "hybrides Produktionskonzept", das sich als ein in der Konkurrenz auf dem internationalen Automobilmarkt überlegenes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Re-Taylorisierungsstrategien und Lohnkostendumping erweisen könnte.

Die konzeptionelle "Kohärenz" könnte sich allerdings auch in eine soziale Segmentierung zerlegen. Mit einem Positiv-Summer-Spiel in den angelagerten indirekten und durch kontinuierliche Qualifizierung aufgewerteten Bereichen sowie ab der ersten Führungsebene (BI) und einem perspektivisch möglicherweise Null-Summen-Spiel im shop-floor. Das hätte Folgen für den - theoretisch äußerst spannenden zu interpretierenden - SOFI-Befund der Herausbildung des Typus eines "neuen Arbeitnehmers", der eigensinnige Lohnarbeiter-Interessenvertretung koppelt mit aktivem Mitspiel an der Optimierung von Rationalisierungsprozessen. "Mitgespielt" wird unter der - durch die veränderten ökonomisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nahegelegten - Prämisse, dass Arbeitsplatzverlust das eigenständige "Kümmern" um die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Ertragsstärke des Unternehmens erfordert. In diesem Sinne "unternehmerisch" zu denken, erleidet Schiffbruch, wenn dieser Konnex aufgesprengt wird. Die von Neumann in Aussicht gestellte Nutzbarmachung der Fabrik- und Arbeitsorganisation von Auto 5000 für den gesamten Wolfsburger Konzern hängt nicht zuletzt daran, ob bei VW ein "gerechter Deal" mit Beschäftigungssicherung, tariflicher Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg und erweiterter Partizipation auch für die

Mannschaft auf dem shop-floor verhandelt werden kann.

Mit Produktionskonzepten, wie sie beispielsweise bei DaimlerChrysler übernommen werden, ist ein solcher Deal unterminiert. In Stuttgart hat die - von Shareholdern geforderte - Logik Einzug gehalten, den Kapitalvorschuss zu minimieren, (teure) Automatisierung zurückzunehmen, Handmontage zu erweitern und durch gleichzeitige Einsparungen bei "Humankapitalinvestitionen" (durch Rücknahme von teilselbststeuernder Gruppenarbeit, Takten von 1 Min., Wiedereinführung von Überkopfarbeit usw.) zu verwohlfleieren. Ob das erfolgreich wird, ist offen. Die darauf in den Montagen gegebene Antwort könnte lautet: Verweigerung von aktivem Mitspiel, Produktivitätsverluste, Qualitätseinbußen.

Insofern: Eine spannende Zeit, in der in den sozialen Auseinandersetzungen weit mehr als über face lifting des Kapitalismus entschieden wird.

Zur AUTO 5000-Beleitforschung siehe www.sofi-goettingen.de

Quelle: https://www.wissentstransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/auto-5000/