

RATIONALISIERUNG UND FREISETZUNG

„Der Technisierungsgrad wird durch das Niveau der Fertigungs- und der Informationstechnologie bestimmt. Sie stellen heute das wesentliche Rationalisierungspotential dar, das zur Erhöhung der Produktivität genutzt wird. In diesem Kontext wird Rationalisierung häufig im Zusammenhang mit der Vernichtung von Arbeitsplätzen, d. h. dem quantitativen, aber auch qualitativen Personaleinsatz gebracht. Rationalisierung bedeutet in diesem Sinne eine Substitution menschlicher durch technische Arbeit.

In den sechziger Jahren wurden diese Freisetzen bei wirtschaftlichem Wachstum durch Umsetzungen mehr als ausgeglichen. In den beiden letzten Jahrzehnten zeigte sich der Freisetzungseffekt durch Rationalisierung auch außerhalb der Betriebe. Die heutige Arbeitslosigkeit ist zu einem Gutteil dem steigenden Technisierungsgrad zuzuschreiben.

Für das sich in industriellen Kernsektoren herausbildende Sozialgefüge stellen Kern/Schumann vier Gruppen heraus, die von der Rationalisierung betroffen sind (Kern/Schumann, 1990, S. 22f.):

1. **Rationalisierungsgewinner:** Sie stellen das personelle Fundament der Produktionskonzepte dar (z.B. Produktions-, Facharbeiter-, Instandhaltungs-spezialisten).
2. **Rationalisierungsdulder:** Sie dürfen aufgrund persönlicher Merkmale, z. B. fortgeschrittenes Alter, fehlende Qualifikationen, für neue Produktionskonzepte kaum brauchbar sein. Diese Gruppe ist durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen geschützt. Langfristig läuft sie Gefahr, freigestellt zu werden.
3. **Arbeiter krisenbestimmter Branchen:** Solange die Beschäftigten noch eine betriebliche Zukunft sehen, dominieren interne Konkurrenzen und blockieren kollektives Handeln. Geht es um die Existenz ihres Betriebes und der Branche überhaupt, werden die Differenzen nivelliert, und es kann sich Raum für eine Politisierung ergeben.
4. **Gruppe der Arbeitslosen:** Sie haben immer weniger die Chance, in den Produktionssektor hineinzukommen.

Für die im Betrieb verbleibenden Beschäftigten bringt der steigende Technisierungsgrad oft einen sich wandelnden qualitativen Personaleinsatz mit sich, was sich in der Veränderung der Arbeitsanforderungen und der beruflichen Qualifikation zeigt. Die Anforderungen ergeben sich aus den Normen der Aufgabenstellung einer Tätigkeit. Im allgemeinen wird unter beruflicher **Qualifikation (Arbeitsqualifikation)** die Eignung und Befähigung einer Person verstanden, die erforderlich ist, um die in der Arbeitssituation gestellten Aufgaben erfüllen zu können. Dabei kann zwischen funktionaler und funktionsübergreifender Qualifikation unterschieden werden (Neuberger 1985, S. 114ff.).

Über die Auswirkungen der Fertigungs- und der Informationstechnologie liegen unterschiedliche Aussagen vor. Dabei handelt es sich um die

1. Höherqualifizierungsthese,
2. Dequalifizierungsthese,
3. Polarisierungsthese und die
4. Andersqualifizierungsthese.“

Quelle: Hentze, J.: Personalwirtschaftslehre I, 6. Aufl., Bern u.a., 1994, S. 435-437