

Aspekte in der Stahlindustrie

In der Broschüre „Angelernt? Beruf gelernt! Mit Fachkräften erfolgreich in die Zukunft. Ein abschlussbezogenes Nachqualifizierungsprojekt der STAHLWERKE BREMEN“ wird die Situation in der Stahlindustrie seit den 80er Jahren wie folgt beschrieben:

Der Aspekt der Beruflichkeit in der Stahlindustrie

Der klassische „Setup“ eines Hüttenwerks setzte auf Konzentration des Fachwissens beim Führungspersonal (Ingenieure Metallurgie und Werkstoffkunde, Hüttentechniker, Hüttenmeister). Unter der Leitung dieser Führungskräfte betrieb das Personal die Anlagen. Dabei gab es zwei globale Hierarchieebenen: angelerntes Personal mit stark abgegrenzten Teilaufgaben (Schmelzer, Bläser, Gießer) und ungelerntes Hilfspersonal („Schaufeln und Fegen“). Die Anlernenebene war in sich noch einmal stark hierarchisiert (1. - 4. Schmelzer). Es wurde also das Prinzip verfolgt: Qualifizieren – gerade so viel wie unbedingt nötig. Dies führte dazu, dass die Anlernprozesse für besonders verantwortungsvolle Aufgaben (Oberschmelzer, Oberbläser) Jahre dauerten. Das ungelernte Personal wurde zunehmend aus Beschäftigten mit Migrationshintergrund rekrutiert, die häufig ein geringes Bildungsniveau mitbrachten. Sie wurden oft ohne weitere Personalentwicklungsmaßnahmen in Arbeitsgruppen eingesetzt, in denen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund weitestgehend unter sich blieben. Im Zuge der technologischen Entwicklung bestand die Erwartung, dass sich mit zunehmender Prozessautomatisierung eine weitere Polarisierung der Qualifikationsprofile in der Produktion ergeben würde. Angenommen wurde, dass künftig nur noch wenige Mitarbeiter/innen verantwortungsvolle und komplexe Aufgabenstellungen übernehmen würden und gleichzeitig die Anzahl der Hilfskräfte insgesamt abnehmen würde. Tatsächlich hat die Entwicklung jedoch ein anderes Szenario hervorgebracht: Integriertes Qualitätsmanagement, Integration von Prozessautomatisierung und Produktionsplanung sowie massive Anhebung der Arbeitssicherheitsstandards haben zu einer allgemeinen Anhebung der Anforderungsprofile geführt. Einfache Hilfstätigkeiten gehen in komplexeren Aufgabenstellungen auf. Die starke Segmentierung von Anlernertätigkeiten wird abgelöst durch horizontale und vertikale Aufgabenerweiterung. Die Nachqualifizierungsmaßnahme Verfahrensmechaniker/in ist durchaus als eine Reaktion auf diese Entwicklung zu sehen.

Quelle: Angelernt? Beruf gelernt! Mit Fachkräften erfolgreich in die Zukunft. Ein abschlussbezogenes Nachqualifizierungsprojekt der STAHLWERKE BREMEN. Gemeinschaftsprojekt der Stahlwerke Bremen und INBAS.