

Marktplatz - Deutsche Sprache in der Wirtschaft

Tapescript

Folge 16: **Automatisierung und Rationalisierung**

Thema: **Automatisierung**
Autorin: **Hilde Herzog**
Redaktion: **Thomas Kirschning**

Die Personen:

Arbeiter Heinz

Arbeiter Klaus

Arbeiterin Semiran

Betriebsrat Ulli

Erzähler

Im O-Ton:

Ford-Fertigungsleiter Hans Peter Sulser

(Spielszene)**Heinz:**

He, Klaus! Komm' 'mal rüber, die Warnanlage blinkt schon wieder! Im Abschnitt C scheint die Steuerung nicht in Ordnung zu sein!

Klaus:

Ich kann jetzt nicht. Hab' gerade das Fließband neu bestückt. Wenn's ordentlich läuft, komm' ich gleich..

Heinz:

Komm' lieber sofort. Wenn der Computer hier nicht spinnt, sondern diesmal wirklich einen Fehler anzeigt, dann macht mir die Maschine gleich Späne aus den Kurbelwellen!

Erzähler:

Frühschicht im Motorenwerk des Automobilherstellers FORD in Köln. In der mechanischen Fertigung der Halle zwei werden die Einzelteile für Vier-Zylinder-Motoren bearbeitet: Kurbelwellen, Zylinderblöcke und -köpfe, Nockenwellen, Pleuel. Wie von Geisterhand bewegt, schweben die Teile in zwei bis drei Metern Höhe durch die Werkhalle: An langen Förderbändern aufgehängt gelangen sie von einer Bearbeitungsstation zur nächsten. Hinter Sicherheitsgittern greifen Roboterarme zu, heben, schrauben, schleifen, fräsen. Jeder einzelne Arbeitsgang ist blitzschnell erledigt. Nach 60 bis 90 Sekunden haben die eisernen Kollegen die Arbeit getan. Sie ziehen ihre ölverschmierten Arme zurück und klappen die drehbaren Kabelgelenke ein: Das Förderband rattert weiter.

(Spielszene)**Heinz:**

Klaus! Wo bleibst Du?!

Klaus:

Okay, ich komm' ja schon. Zeig' mal her! Ach du liebes bisschen! Schnell abschalten! (*Haut auf einen Knopf, Alarmsirene: Tröt-tröt*) So ein Mist, jetzt liegt die halbe Transferstraße still.

Heinz:

Und das jetzt, wo wir sowieso mit den Kurbelwellen im Verzug sind. Weiß du, was das heißt? Überstunden, mein Lieber. Adé du schönes Wochenende!

Klaus:

Hör' auf zu jammern, Mann, hilf' mir lieber den Maschinenkopf auszubauen. Ruf' aber zuerst mal die Semiran an, sie soll einen neuen bringen. Den kannst du mit ihr zusammen einbauen, und ich geh' auf den Prüfstand und meß' nach, was da schief gelaufen ist. Okay? Und sag' den drei anderen Bescheid. Sie sollen die Roboter runterfahren und langsam machen, bis wir wieder soweit sind.

Heinz:

Geht klar.

Erzähler:

In der industriellen Fertigung erledigen Roboter die monotonen, schweren und schmutzigen Arbeiten. Wo einmal bis zu 60 Arbeiter - solche aus Fleisch und Blut zufassen mußten, steht heute oft nur noch einer: Ein Facharbeiter mit zahlreichen Zusatzqualifikationen, zum Beispiel in CNC - computergesteuerter numerischer Konstruktionshilfe. Die Automation hat seit Mitte der achtziger Jahre viele un- und angelernte Arbeitskräfte verdrängt. Heute ist der Facharbeiter gefragt. Und mehr und mehr auch die Facharbeiterin:

Semiran:

Nun sagt mal, was ist denn bei euch schon wieder los? Habt ihr eure Maschinen nicht im Griff? Wofür seid ihr denn auf der teuren Schulung gewesen? Habt ihr da nicht gelernt, was Qualitätssicherung ist? Ihr müßt die Werkzeuge vorbeugend überprüfen, Stichproben machen, damit es gar nicht erst zu solchen Ausfällen kommt.

Heinz:

Hab' ich doch alles gemacht. Vor genau zwei Tagen habe ich diese Bohr- und Fräsanlage überprüft, hab' alles von vorne bis hinten gemessen. Der Computerausdruck zeigte so gut wie keine Toleranzabweichung.

Semiran:

So gut wie! Was heißt denn das? Ein bißchen schief ist auch krumm.

Heinz:

Aber ich hab's doch korrigiert. Und der Gruppensprecher hat die Werte gesehen und war einverstanden.

Semiran:

Sprecher hin, Sprecher her, wir als Gruppe müssen die Sache ordentlich machen. Hier ist jeder für das Ganze gleichermaßen verantwortlich und nicht allein der Gruppensprecher.

Erzähler:

Die Gruppenarbeit wurde bei den Fordwerken in Deutschland erst vor wenigen Jahren eingeführt, jedoch nicht für alle Mitarbeiter. Das Kölner Werk mit über 20.000 Beschäftigten startete 1992 einen ersten Anlauf in der mechanischen Motorenfertigung. Es hat sich bewährt. Über sechzig Prozent der Arbeit wurden automatisiert. Kleine Gruppen von sechs bis acht Facharbeitern organisieren heute alle Abläufe in Eigenregie. Jeder soll alles können. Jeder muß in der Not ersetzbar sein. Das ist nur durch permanente Weiterbildung zu erreichen. Diese Qualifizierung kostet Geld. Schon am Anfang gibt das Unternehmen 80.000 Mark für die Grundausbildung der Gruppenarbeiter aus: Überwachung von computerunterstützten Steuerungsanlagen und Meßmaschinen, Werkzeugreparatur, Organisation und vieles mehr. Doch nicht nur Technik steht auf dem Stundenplan der Facharbeiter, sondern auch "Solidarität" und soziales Training. Die Kommunikation, das Miteinander in der Gruppe muß reibungslos funktionieren.

Klaus:

So, das hätten wir! Fertig! Heinz, laß' wieder anlaufen! Zum Glück mußten wir nicht die gesamte Transferstraße abstellen, nur die 2. Spur. Da haben wir weniger Ausfall als befürchtet. Jetzt wollen wir 'mal sehen, ob diese Maschine es bringt. Kommst du mit, Semiran, dann kann ich dir gleich 'mal unser neues Werkzeugeinstellprogramm am Computer zeigen. Früher mußten wir für dafür extra die Abteilung Qualitätssicherung rufen. Und dann mußten wir warten, bis einer von denen kam. Heute machen wir das alles selbst. Zack, zack!!

Erzähler:

Das Unternehmen profitiert von der neuen Arbeitsorganisation: Denn die Gruppen funktionieren ohne bürokratische Wege und langwierige Entscheidungsprozesse. 'Lean organisation' - schlanke Organisation. Damit lassen sich auch auf der Ebene des Managements Arbeitsplätze wegrationalisieren: Lean Management!.

Die Gruppenarbeit ermöglichte bereits eine umfangreiche Rationalisierung. Das heißt: Im Motorenwerk ersetzen nun 260 hochqualifizierte Mitarbeiter, zu-

sammen mit den neu angeschafften Arbeits-Robotern, mehrere tausend Arbeiter. Die Roboter erledigen die Arbeit schneller und billiger als der Mensch. Für die verbliebenen Facharbeiter ist die körperliche Arbeit zwar leichter geworden, die Kopfarbeit dafür umso intensiver.

Spielszene

Heinz:

Noch drei Stunden bis Feierabend. Die Spätschicht kann sich freuen, daß wir schon wieder alles repariert haben. Nur drüben in der Werkzeugaufbereitung hab' ich noch 'was zu erledigen. Aber das muß heute liegen bleiben. Ich bin heute einfach zu kaputt. Ich hab' Kopfschmerzen, kann mich schlecht konzentrieren, verstehst du?

Klaus:

Sag's gleich, Heinz. Soll ich das für dich machen? Dann kannst Du ja bei mir solange die Sichtkontrolle übernehmen.

Heinz:

Danke, ist nett von dir. Aber auf Dauer ist das auch keine Lösung. Wir brauchen einen mehr in der Gruppe. Damit man 'mal ruhigen Gewissens frei nehmen kann. Der Cadszmarec ist krank, der Ali ist in Urlaub. Weißt du, wenn ich jetzt auch noch wegbleibe, dann geht das doch voll auf eure Knochen!

Klaus:

Einen Neuen könnten wir schon gebrauchen. Die anderen sind zu acht, mindestens zu siebt in der Gruppe und wir arbeiten schon seit Monaten mit nur sechs Leuten. Wir sollten mal mit dem Betriebsrat reden. Der weiß doch, ob und wann es mal wieder ein paar Neueinstellungen gibt.

Heinz:

Neueinstellungen? Du träumst. Wir hören es doch jeden Tag: Deutsche Arbeiter seien zu teuer, Lohn und Nebenkosten seien zu hoch: Rentenbeiträge, Krankenkassenbeiträge steigen, unsere Zulagen seien zu fett. (*leiert:*)

Unser Urlaub sei zu lang, das Weihnachtsgeld zu hoch, die tägliche Arbeitszeit zu kurz und überhaupt könnten wir froh sein, wenn die kölner Werke nicht ins billigere Ausland abwandern. Der Standort Deutschland sei unattraktiv geworden, jammern die Industriebosse von morgens bis abends, - auch bei unserem Ford-Mutterwerk in den USA.

Klaus:

Unsinn, der Laden hier ist kerngesund. Schließlich fährt er Gewinne ein - mit Hilfe unserer Arbeitskraft und unseres Know-hows. Und damit das so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Wir sprechen mit den Leuten vom Betriebsrat. Schließlich haben wir die gewählt, damit die unsere Interessen vertreten. Am besten gehen wir gleich nach der Schicht 'rüber in die Verwaltung. Dann ist der Ulli da. Der weiß doch als Gewerkschafter, wie die Stimmung ist in den oberen Etagen. Vielleicht hat er eine Idee, wie wir an einen neuen Kollegen kommen.

Heinz:

Oder eine neue Kollegin. ...

Betriebsrat:

Hallo Heinz, Klaus, was führt euch denn heute hierher? Ist was passiert?

Klaus:

Tag, Ulli. Wir sind ausgepowert - am Ende! Wir brauchen Verstärkung. Hast Du eine Idee, wie wir noch einen Facharbeiter in unsere Gruppe bekommen können?

Heinz:

Am besten einen Energieanlagen-Elektroniker.

Betriebsrat:

Waas?? Nun mal ganz langsam. Erst einmal, ist das ja 'ne Sache die euer Meister beantragen muß. Und zweitens haben wir gestern erst eine Sitzung mit der Werksleitung gehabt zum Thema "Gürtel enger schnallen". Das war extrem er-nüchternd, vor allem in Bezug auf die Sicherheit der Arbeitsplätze.

Klaus:

Du kennst ja unsere Gruppe. Wir arbeiten verdammt gut. Unser Krankenstand ist der niedrigste in der gesamten Fertigung. Unsere Stückzahlen können sich jeden Monat sehen lassen. Und nebenbei machen wir jede Menge Verbesserungsvorschläge.

Heinz:

Zum Beispiel haben wir das neue Zuführsystem vorgeschlagen, das jetzt die Wegezeiten der Zylinderblöcke verkürzt. Und dann die vielen Qualitätsprüfungen in den letzten drei, vier Jahren. Wir haben uns zusammen mit den

Ingenieuren aus der Entwicklung die Köpfe zerbrochen, um einzelne Arbeitsabläufe immer weiter zu verkürzen.

Betriebsrat:

Ja, ich weiß. Die Arbeit bei euch ist verdammt intensiv geworden.

Klaus:

Dafür haben wir heute nicht mehr die harte körperliche Arbeit wie früher. Weißt Du noch, Heinz. wie wir am Band die schweren Teile rauf und und runter hieven mußten? Und das so um die 600 Mal am Tag?

Erzähler:

Die Automaten erledigen schwere und monotone Arbeiten nicht nur schneller als die Menschenhand. Vieles können Roboter auch besser: Schweißen, bohren, fräsen, Spiralfedern einbauen unter hohem Druck und einiges mehr. Und sie ersetzen natürlich jede Menge Arbeiter. Das Unternehmen spart Lohnkosten. Mit jeder Modernisierung werden zahlreiche Arbeitsplätze wegrationalisiert. Was den Arbeitern bleibt, sind Überwachung und Reparatur der automatischen Anlagen. Darüber hinaus gibt es immer noch komplizierte Montagearbeiten, die - in kleingetakteten Arbeitsgängen - auch weiterhin die Menschenhand am Fließband brauchen.

Betriebsrat:

Der Witz ist nun folgender: Gerade weil ihr eine so tolle Arbeit macht und euer Bereich so problemlos läuft, soll weiterhin automatisiert werden - auch bei euch!. Aber erst einmal kommen das Getriebewerk und die Montage an die Reihe, soweit man da Roboter einsetzen kann. Und nicht zu vergessen: Es soll noch mehr Arbeit ausgelagert werden. Zum Beispiel die Instrumententafeln. Die werden demnächst nicht mehr bei uns am Band zusammengesteckt, sondern fix und fertig von Fremdfirmen geliefert. Auch dadurch fallen wiederum Arbeitsplätze weg. Die Zukunft der Arbeit ist nicht rosig, Kollegen! Jedenfalls nicht für alle von uns!

Erzähler:

Outsourcing heißt eine andere Entwicklung: Auslagerung. Arbeiten, die vormals in der Fabrik stattfanden, werden auf Zulieferfirmen übertragen, die nicht zum Konzern gehören. Diese Fremdfirmen liefern komplette Bausätze, Module genannt. Sie bringen sie zur richtigen Zeit an das richtige Fließband, zum richtigen Autotypen. Diese sogenannte Sequenzlieferung rechnet sich für das

Automobilwerk, wenn die Fremdfirma billiger produziert. Obendrein spart sie Kosten für die Lagerhaltung. Im Kölner Fertigungswerk der Ford AG kostete allein der letzte große Automationsschub 550 Arbeitsplätze. Und ein Ende ist noch nicht abzusehen. Im Gegenteil:

Betriebsrat:

Ihr wollt zwar nur eine zusätzliche Stelle haben fürs Motorenwerk. Aber wir als Betriebsrat müssen im Moment eher dafür sorgen, daß keine Kollegen entlassen werden. Wenn mich nicht alles täuscht, stehen wir bald schon wieder vor einem Rationalisierungsschub. Wenn dann zusätzlich noch die Nachfrage nach Autos sinkt, dann geht es ans Eingemachte. Dann müssen wir für die betroffenen Kollegen das Bestmögliche herausholen.

Erzähler:

Die Arbeitnehmervertreter - also die Betriebsräte - versuchen, zusammen mit der Firmenleitung - dem Arbeitgeber - Nachteile für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Kollegen abzuwenden, zum Beispiel durch Umschulung und innerbetriebliche Umsetzung oder durch vorgezogenen Ruhestand für die älteren Kollegen.

An letzter Stelle steht die Kündigung: Wer seinen Arbeitsplatz verliert, erhält vom Werk meist eine Abfindung von mehreren tausend Mark. In einem Sozialplan handeln Betriebsrat und Firmenleitung die Einzelheiten aus. Kündigungen treffen meist die jüngeren und diejenigen, die ohne Familie sind und noch nicht lange zur Belegschaft zählen.

Im Gegensatz zum Betriebsrat sieht die Firmenleitung der Kölner Fordwerke jedoch keine drohende Arbeitslosigkeit auf die Belegschaft zukommen. Fertigungsleiter Hans Peter Sulser erklärt, warum Automation nicht zwangsläufig zu Entlassungen führt:

Sulser:

... es fallen natürlich auch Arbeitsplätze weg, aber es nicht so, daß Leute entlassen werden. Denn wenn man sich die Entwicklung unserer Produkte ansieht, dann werden die vor allem was die Endmontage betrifft, die Ausstattung, immer hochwertiger. ... Klimaanlage, Antiblockiersystem, elektrische Fensterheber, und das bedeutet höheren Aufwand, im Gegensatz zu den Fahrzeugen die wir früher produzierten, und es bedeutet daß es gewisse Umschichtungen in einer Fabrik gibt, dass Leute, die in gewissen Bereichen wo automatisiert wird, frei werden, ihren Arbeitsplatz dann in anderen Bereichen erhalten wo höherer Bedarf ist.

Erzähler:

Doch in vielen Industriebetrieben wird kaum jemand neu eingestellt. Das heißt: Immer weniger Menschen arbeiten in der Fabrik. Und ihre Zahl wird weiter sinken. Der Ford-Betriebsrat befürchtet, daß künftig auch nicht mehr alle Auszubildenden übernommen werden. Gleichzeitig verlängert sich die Lebensarbeitszeit für viele. Die Frührente wird immer unbeliebter. Dies alles führt zu einer problematischen Entwicklung in der Industrie: Das Durchschnittsalter der Arbeiter steigt - oder zugespitzt formuliert: Die Belegschaft vergreist!

Heinz:

Sag mal, Ulli, wir haben doch in einen Kollegen in der Reparatur in Halle 2, der ist jetzt 60 Jahre alt. Und der sagt schon seit Monaten, daß er aufhören will. Tut er aber nicht.

Betriebsrat:

Weil er nicht kann! Die Frührente für Kollegen, die vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen wollen, gibt es nicht mehr. Euer älterer Kollege kann die Altersteilzeit wählen, das heißt, er arbeitet weniger Stunden pro Woche. Aber diese Lösung ist unbeliebt. Denn wer weniger arbeitet, kriegt auch weniger Lohn und später weniger Rente.

Erzähler:

Bei der Regelung "Altersteilzeit" arbeiten die älteren Beschäftigten in ihren letzten 5 Erwerbsjahren weniger als die üblichen Wochenstunden. So können - im günstigsten Fall- neue Arbeitsplätze für Jüngere geschaffen werden. Doch meist reichen die Einsparungen gerade aus, um Entlassungen zu vermeiden, wenn gleichzeitig rationalisiert wird und die Absatzlage schlechter wird, also die Nachfrage nach Autos sinkt .

Da die Altersteilzeit zu weniger Rente führt, muß der Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich schaffen, das heißt, er muß ein paar Mark drauflegen. Das fordern die Arbeitnehmervertreter: Betriebsrat und Gewerkschaft.

Klaus:

Was ist eigentlich aus der Freischichtenregelung geworden, Ulli? Die habt ihr doch mit Hilfe der Gewerkschaft prima ausgetüftelt. Soviel ich weiß hat die Werksleitung schon zugestimmt. Dabei sollen doch sogar ein paar neue Stellen 'rausgesprungen sein?!

Betriebsrat:

Das ist die Überstundenvereinbarung, ja. Die wird schon längst von den Kolleginnen und Kollegen praktiziert, zum Beispiel in der Montage des Motorenwerks. Statt der geltenden 35-Stundenwoche arbeiten sie weiterhin 37,5 Stunden, so wie früher. Diese Überstunden sammeln sie auf ein Zeitkonto. Sie summieren sich auf bis zu 15 arbeitsfreie Wochen pro Jahr.

Klaus:

Ich habe gehört, diese Freischichten sollen nur in ruhigen Zeiten genommen werden! Wie können denn so neue Arbeitsplätze entstehen?

Betriebsrat:

Das hat schon geklappt -- anfangs. Im Gegenzug hat das Werk 120 Leute neu einstellen müssen. Aber das ist jetzt vorbei, mehr war nicht drin, da hast du schon recht. Jetzt können die Kollegen die freien Wochen nur noch in ruhigen Zeiten nehmen, wenn der Bedarf auf dem Automarkt 'runtergeht. Aber das ist immer noch besser als Versetzung, Kurzarbeit oder gar Kündigung.

Klaus:

Wenn der Bedarf 'runtergeht? Wenn wir weniger arbeiten sollen? Das kann demnächst ein Dauerzustand werden, vor allem wenn die Arbeitslosigkeit weiter zunimmt. Wer soll denn die ganzen Autos kaufen, die überall auf der Welt gebaut werden?

Heinz:

Ich habe gehört, daß die Koreaner jetzt noch mehr Autos produzieren wollen. Genau die kleinen Modelle, die sogenannten Weltautos, auf die wir uns hier auch spezialisiert haben. Diese Wagen sind billiger als ein "made in Germany". Da könnt ihr sicher sein!

Betriebsrat:

Schön und gut. Aber unsere Werke in Deutschland haben trotzdem ihre Vorteile: Hochqualifizierte Facharbeiter, sehr gute Qualität, teure Roboterstraßen auf dem neuesten Stand, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit und noch eine ganze Menge mehr.

Erzähler:

Die Vorteile sind der Firmenleitung wohl bekannt. Doch der Wettbewerb ist härter geworden - weltweit und innerhalb des gesamten Konzerns. Die Werke

in Spanien und in England produzieren und montieren viel billiger als die in Deutschland, heißt es bei Ford. Ganz zu schweigen von den Firmenniederlassungen in Übersee.

Sulser:

Das sieht man nicht nur bei uns, sondern auch bei unseren Konkurrenten, die bauen ihre neuen Fabriken auch nicht in Deutschland sondern im Ausland, und teilweise auch in Übersee... es gibt Kosten die wir hier nicht beeinflussen können. wo das Umfeld, die Lohnkosten, die Nebenkosten bestimmt, aber da bewegt sich auch langsam was."

Erzähler:

In Zeiten der Globalisierung - also weltweit sich öffnender Märkte - wächst die Konkurrenz. Neue Hersteller drängen auf neue Märkte. Länder mit billigen Löhnen und niedrigen Steuern locken die Unternehmer an. Wer zum Beispiel in Südamerika oder in Asien montiert oder produziert, kann nicht nur neue Märkte für seine Waren erschließen, sondern auch bei der Fertigung sparen: Löhne und Sozialleistungen, Versicherungen und Zulagen für die Arbeitnehmer sind um ein Vielfaches niedriger als in Deutschland. Umweltauflagen und Steuern sind gering. Die deutsche Bundesregierung möchte verhindern, daß Unternehmen aus Deutschland in diese Billiglohnländer abwandern. Sie reagiert mit Gesetzesänderungen, die den Unternehmen den Standort Deutschland schmackhafter machen sollen: Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubs-, Kranken- und Weihnachtsgeld - alles wird zur Verhandlungsmasse. Viele deutsche Beschäftigten sind bereit zum Verzicht, weil sie um ihre Arbeitsplätze bangen.

Sulser:

"Ich bin der Meinung, daß die Mitarbeiter auch bereit sind auf das ein oder andere zu verzichten, wenn man dadurch eben Arbeit sichern kann und ich meine, wir haben heute 30 Tage Urlaub, die jeder hat, dann durch die Arbeitszeitverkürzung, die wir durch die 35-Stunden-Woche hatten, und wir fahren weiter 37-einhalb Stunden wöchentlich, gibt es noch Freischichten, die sich addieren auf 15 pro Jahr, und, das ist meine persönliche Meinung, ich könnte mir vorstellen, wenn man langfristig Arbeit sichern kann, an diesem Standort hier, daß man auch dieses Thema mal andiskutieren kann, ja."

(Spielszene)

Erzähler:

Am nächsten Morgen, punkt 6 Uhr 45 stehen Klaus und Heinz wieder in der Motorenhalle: Frühschicht. Heinz muß heute Material heranfahren. Seine

Kollegin Semiran überwacht die Automaten an den Fließbändern eins bis zehn, Klaus ist für die Bänder 11 bis 20 zuständig. Immer wieder blickt Heinz hinüber zu den Warnanlagen. Doch heute ist alles ruhig. Hoffentlich bleibt es so.

Heinz:

Guten Morgen Klaus! Wie sieht's aus?

Klaus:

Wie schön, daß wir noch arbeiten dürfen, nicht wahr?!

Heinz:

Klar doch! Und das obwohl wir angeblich so teuer sind! Sieh' mal, dieser Roboter hier, der hat nur 250.000 Mark gekostet!

Klaus:

Dafür arbeitet der aber auch zwanzigmal soviel wie du - pro Stunde!
Ohne Urlaub, Weihnachtsgeld, Krankengeld, Überstundenzulage und und und ...

Heinz:

Ohne Versicherung, ohne Rente. Ja, ich weiß. Und wenn er Schrott ist, wird er einfach weggeschmissen.

Klaus:

Das kann man mit uns zum Glück noch nicht machen!

Heinz:

Doch, uns kann man auch noch wegrationalisieren.

Klaus:

Mach' dir keine Sorgen! Irgendwo hat die ganze Automation ihre Grenzen. Ein paar menschliche Augen werden immer gebraucht. Wer soll denn den ganzen Automaten- und Computerpark hier überwachen und reparieren?

Heinz:

Und wer soll die Autos kaufen, die hier vom Band gehen? Deutschland ist immerhin einer der wichtigsten Absatzmärkte für den Konzern. Aber wenn wir alle arbeitslos wären ...

Klaus:

Vergiß' es. Das Ende der Arbeit - zu schön um wahr zu sein. Aber das werden nicht mehr erleben, jedenfalls nicht, wenn die Maschinen uns so weiterbeschäftigen wie bisher. Schau 'mal da drüben auf deiner geliebten Warnanlage. Da steht: ...

Heinz:

Wo, was? Ach Du große Sch..., "Messung nicht in Ordnung"!!

E N D E