

Gewerkschaftliche
Unterrichtshilfen
Nr. 2

HUMANISIERUNG DER ARBEIT

DGB

Gewerkschaftliche
Unterrichtshilfen
Nr. 2

HUMANISIERUNG DER ARBEIT

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Bildung, Düsseldorf

Druck und Vertrieb: Union-Druckerei, Frankfurt/Main

2. Auflage 1981

Diese und andere gewerkschaftliche Unterrichtshilfen werden im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes von der Union-Druckerei, Theodor-Heuss-Allee 90-98, 6000 Frankfurt/Main, vertrieben. Sie sind dort gegen Überweisung des entsprechenden Betrages auf das Postscheckkonto der Union-Druckerei oder durch Scheck erhältlich. Bestellungen gegen Rechnung können bei Einzelbeziehern nicht ausgeführt werden.

Bestellkarte: Siehe hintere Umschlagseite

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
Didaktischer Einstieg "z.B. Fließarbeit"	5
Darstellung eines Bereichs der Arbeitswelt "Arbeitsplätze im Betrieb"	13
Positionen und Interessen im Betrieb Planspiel "Staublunge"	25
Ziele der beteiligten Interessengruppen Diskussion mit Vertretern der Interessen- gruppen über Tarif- und Mitbestimmungs- politik zur Humanisierung der Arbeitswelt	29
Diskussion von Handlungsfeldern "z.B. Jugendarbeitsschutz"	38
Arbeitsbögen 1 - 10	

E I N L E I T U N G =====

Die Arbeitshilfe "Humanisierung der Arbeitswelt" ist als offenes Modell konzipiert; d.h., eine Reihe der Vorschläge kann durch andere, für die regionalen Verhältnisse typische Beispiele ersetzt werden, z.B. bei Einstiegsfällen, Erkundungen, Arbeitsplatzbeschreibungen usw..

Bereits 1975 hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB für Arbeitshilfen im Lernbereich Arbeitslehre eine einheitliche didaktisch-methodische Struktur vorgeschlagen. Diesem Vorschlag wurde in der vorliegenden Unterrichtshilfe - mit der Grobstruktur: Einstieg, Darstellung, Erklärung, Zielstellung und Handlungsfeld - Rechnung getragen.

Die Teile der Arbeitshilfe können aber auch einzeln oder in verschiedenen Kombinationen verwendet werden; sie beziehen sich alle auf die Schwerpunktthemen Fließarbeit und Arbeit nach Leistungslohn (speziell Akkordlohn), an denen das Problem der Humanisierung der Arbeitswelt behandelt werden soll. Sämtliche fünf Teile hintereinander einzusetzen, wird allerdings aufgrund der jetzigen schulischen Rahmenpläne zeitlich kaum möglich sein.

Die Arbeitshilfe ist in erster Linie für das neunte und zehnte Schuljahr gedacht.

Neben anderer Literatur (vgl. am Schluß der ARBEITSHILFE) wurde vor allem der Referentenleitfaden des DGB: "Humanisierung der Arbeitswelt" (Hg.: Abteilung Bildung, DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf, September 1975) verwendet.

DIDAKTISCHER EINSTIEG

"z.B. Fließarbeit"

LEHR- UND LERNZIELE

Die Schüler sollen

- einen Ausschnitt aus dem Problembereich Industriearbeit/Humanisierung der Arbeit kennenlernen, der zugleich als didaktischer Einstieg dienen kann;
- Formen der Arbeitsorganisation bei Akkordarbeit durch Simulation im Unterricht erleben und von daher motiviert werden, sich mit Problemen der Industriearbeit und ihrer Humanisierung zu befassen;
- erste Begriffe aus dem behandelten Problembereich (wie Akkordarbeit, Vorgabezeit) kennenlernen;
- erste Zusammenhänge zwischen technischen, wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten der Industriearbeit und ihrer Humanisierung erkennen.

ABLAUFPLANUNG UND INHALTE

SACHANALYSE

Beim didaktischen Einstieg sollen sich zunächst nur relativ wenige Inhalte - und diese mehr spielerisch - beim Schüler einprägen. Im wesentlichen handelt es sich um die Begriffe

- Akkordlohn als Lohnform mit unmittelbarem Leistungsanreiz,
- Vorgabezeit (Neufestsetzung).

Die folgende Übersicht ist deshalb nur als "Hintergrund-Information" für den Lehrer gedacht.

Fließarbeit

Fließarbeit wird oft mit Fließbandarbeit verwechselt. "Fließarbeit ist jedoch nicht etwa an die Anwendung eines 'laufenden Bandes' zur Förderung der Werkstücke von Arbeitsvorgang zu Arbeitsvorgang gebunden. Das laufende Band ist vielmehr nur eines der verschiedenen Fördermittel, die bei Fließarbeit je nach den besonderen Verhältnissen am besten geeignet sind." (Verband für Arbeitsstudien - REFA - e.V.: Das REFA-Buch. Bd. 1, Arbeitsgestaltung, 10. Auflage, München 1961, S. 60)

Die Weitergabe der Werkstücke kann manuell oder mechanisch (z. B. durch Rutschen, Rollgänge, Kettenförderer, Bandförderer) erfolgen.

Fließfertigung stellt die höchste Stufe der "erzeugnisspezialisierten" Fertigung dar. Insgesamt lassen sich die Formen industrieller Produktionsorganisation einteilen in

1. Werkstattfertigung
2. erzeugnisspezialisierte Fertigung

- a) Nestfertigung (einzelner erzeugnisspezialisierter Produktionsabschnitt)
- b) Reihenfertigung (bereits relativ konstante Produktionsverbindung)
- c) Fließfertigung

Bei der Werkstattfertigung sind die Abteilungen nach gleichartigen Arbeitsmitteln (wie Fräseerei, Dreherei u. a.) zusammengefaßt; zwischen den Arbeitsplätzen gibt es keine ständigen Produktionsverbindungen; Werkstattfertigung ist in den meisten Fällen für die Einzel- und Kleinserienfertigung vorgesehen.

Bei der erzeugnisspezialisierten Fertigung wird der technologische Arbeitsablauf in erzeugnisspezifischer Abfolge kontinuierlich gegliedert.

Während Nest- und Reihenfertigung meist für mittlere Serien eingerichtet werden, eignet sich die Fließfertigung in erster Linie für die Großserien- und Massenproduktion.

Die Fließarbeit ist nach der klassischen REFA-Definition eine "örtlich fortschreitende, zeitlich bestimmte, lückenlose Folge von Arbeitsvorgängen" (Verband für Arbeitsstudien - REFA - e.V.: Das REFA-Buch, Bd. 1, a.a.O., S. 60. Vgl. zur Fließarbeit auch: REFA-Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V. - (Hg.): Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 3, Kostenrechnung, Arbeitsgestaltung, München 1978, S. 171 ff).

"örtliches Fortschreiten": vgl. die Beschreibung zu Beginn dieses Abschnitts;

"zeitlich bestimmt" bezieht sich auf das Zeitmaß, die sogenannte Taktzeit. Sie entspricht der Solldauer der einzelnen Arbeitsvorgänge für eine Erzeugniseinheit. Besonders bei maschineller Fließarbeit ist eine genaue zeitliche Abstimmung der einzelnen Arbeitsgänge erforderlich;

"lückenlose Folge": Die technologische Abfolge muß stetig eingehalten werden, um so notwendiger, je komplizierter die Anlage ist.

Der Entwicklungstendenz nach ist Fließfertigung gleichbedeutend mit industrieller Produktion für hohe Stückzahlen.

Akkord- und Prämienlohn

Die technische Entwicklung ist durch zunehmende Mechanisierung und Automatisierung gekennzeichnet. Das hat zur Folge, daß das Arbeitsergebnis (Produktivität) bereits in hohem Maße durch die Arbeitsweise der Gesamtanlage bestimmt wird und nur noch in engeren Grenzen über Leistungsanreize am einzelnen Arbeitsplatz quantitativ gesteigert werden kann. Das wiederum bedeutet, daß die Unternehmensleitungen verstärkt versuchen, den Leistungswillen der Arbeitnehmer nicht allein auf die quantitative Erhöhung (z. B. mit Hilfe von Akkordlöhnen) zu orientieren, sondern auch auf die Qualität der Erzeugnisse, das Einsparen von Rohmaterial, das Vermeiden von Störungen des Produktionsablaufs usw. (mit Hilfe von Prämienlöhnen).

Im Unterschied zu den Zeitlöhnen gehören die Leistungslöhne - Akkord- und Prämienlohn - zu den Lohnformen mit unmittelbaren Leistungsanreizen. Sie werden wegen ihrer Regulierungsfunktion

(z. B. für die Stetigkeit der Produktion) in weiten Bereichen als unentbehrlich angesehen.

Der reine Akkordlohn (Proportionalakkord), der viele Jahre bei der gewerblichen Arbeit in der Fertigung vorherrschte, hat im allgemeinen eine rückläufige Tendenz. Bei Akkordentlohnungen wird nicht die Dauer der Arbeitszeit entlohnt, sondern das Mengenergebnis der Arbeit. Die Lohnhöhe steigt oder sinkt im gleichen Verhältnis, in dem die Arbeitsmenge zu- oder abnimmt. Dieses Verhältnis von Lohnhöhe und Leistungsergebnis ist im Regelfall nach oben und unten begrenzt. Es ist nach unten begrenzt, wenn durch Tarifvertrag ein Mindestlohn vereinbart worden ist, der auch dann gezahlt wird, wenn das Leistungsergebnis unter den festgelegten Sollwert absinkt. Es ist nach oben begrenzt durch das Verhalten der Unternehmensleitung, die bei einem konstanten überdurchschnittlichen Leistungsergebnis versucht, die Akkordbedingungen neu festzusetzen. Aus diesen Begrenzungen ergeben sich bestimmte Konfliktsituationen (vgl.: Brock, A.; Hindrichs, W. u. a.: Der Konflikt um Lohn und Leistung (Themenkreis Betrieb 2), Frankfurt/Main (EVA) 1969, S. 104).

Normalleistung: "Unter Normalleistung ist diejenige menschliche Leistung zu verstehen, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitenden bei genügender Übung, ausreichender Einarbeitung und Wirksamkeit und bei hinreichendem Einsatz auf die Dauer ohne Schädigung der Gesundheit erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabe enthaltenen richtigen Dreipunktezeiten einhält." (Lohn-technik und Arbeits- und Zeitstudium, 2. Auflage, Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, H. 12, Düsseldorf, 1967, S. 112. Vgl. dazu auch: Johannson, Kurt: Der Betriebsrat. Köln (Bund-Verlag) 1977, S. 85 f und S. 175).

Vorgabezeit: "Unter Vorgabezeit ist diejenige Zeit zu verstehen, die dem Arbeitenden für die ordnungsgemäße Erledigung eines ihm übertragenen Arbeitsauftrags unter Zugrundelegung einer Normalleistung...vorgegeben wird." (Das REFA-Buch, Bd. 1, München (C. Hanser-Verlag) 1951, S. 41).

Der Prämienlohn unterscheidet sich vom Akkordlohn dadurch, daß er aus zwei Teilen besteht,
- dem Grundlohn und
- der Prämie.

Prämie wird nur für einen Teil der Arbeitsmenge gezahlt, die sich aus einer Mehrleistung ergibt. Diese Mehrleistung kann sich auf Stückzahlen beziehen, sie kann jedoch auch für bestimmte Arbeitsqualitäten gezahlt werden oder für die Nutzung der Betriebsmittel, erwirtschaftete Einsparung usw. Prämien können sowohl an einzelne Lohnabhängige als auch an Arbeitsgruppen, Abteilungen und ganze Werksbelegschaften gezahlt werden. (Vgl.: Brock, A.; Hindrichs, W. u. a.: Der Konflikt, S. 9 ff).

EINSTIEGSFALL "DIE NEUE MASCHINE"

Über den Einstiegsfall in ARBEITSBOGEN 1, der auch der Vorwissensermittlung dient, sollen die Schüler den Problembereich "Humanisierung der Arbeitswelt" am Beispiel der Akkordarbeit kennenlernen.

Dieser Fall bezieht sich auf die ersten beiden Abschnitte des Films "IM BETRIEB: GERECHTER AKKORD?" (vgl. S.9-11). Er wurde ausgewählt,

weil es sich erstens um einen typischen Rationalisierungsfall im Bereich der Akkordarbeit handelt, der sich in einfacher Form behandeln läßt und zweitens, weil er auf den schon anspruchsvolleren Film vorbereitet.

Der Einstiegsfall kann natürlich auch unmittelbar auf den Film vorbereiten. In diesem Fall ist als Einführung in Teil 1 das Beispiel "Wilhelm Humbeck" aus: "Der Konflikt um Lohn und Leistung" (Brock, A.; Hindrichs, W. u. a.: Der Konflikt, S. 9 ff) zu empfehlen. Noch günstiger wäre es, das Beispiel einer technischen Veränderung bei Fließ- oder Akkordarbeit aus dem Lokalbereich aufzugreifen. Zu diesem Zweck empfiehlt es sich, mit den örtlichen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und entsprechende Materialien in Arbeitskreisen Schule/Gewerkschaft aufzuarbeiten.

Beim vorliegenden Einstiegsfall des Arbeitsbogens 1 steht das Kennenlernen eines Arbeitsvorganges "Akkordarbeit" bei einer typischen Rationalisierung im Vordergrund.

Diskussionsgliederung

1. Welche Tätigkeit übt der Arbeiter Peter S. aus?
In welche Arbeitsgänge ist sie gegliedert?
2. Wie wird Peter entlohnt? (Hintergrundmaterial vgl. zur Akkordarbeit, S.1-4)
3. Wie wird der Arbeitsplatz eines Tages durch die Betriebsleitung verändert?
Was ist Vorgabezeit?
Warum wird die Vorgabezeit verändert?
Wie macht man das?
4. Was bedeutet die neue Vorgabezeit für Peters Arbeitssituation?
5. Die Frage, ob und warum solche Rationalisierungsvorgänge häufiger vorkommen, sollte im Einstieg nur kurz angeschnitten werden; sie ist Thema der folgenden Teile der Arbeitshilfe (dort auch Hintergrundmaterial dazu).

SIMULATION VON AKKORDARBEIT

Gliederung

1. Erklärung des Arbeitsvorganges
2. Üben der Handgriffe
3. Tonband mit Fabrikgeräuschen
4. Zeitmessung für die einzelnen Handgriffe
5. Möglichkeiten der Leistungssteigerung
6. Auswertung
 - Beschreibung der eigenen Eindrücke durch die Schüler
 - Gliederung an der Tafel
 - die "Lohn"-Zahlung

Beim didaktischen Einstieg kommt es auch darauf an, daß die Schüler die Themen auf ihre eigene Situation beziehen. Jedoch bleibt in jedem Fall eine gewisse Distanz der Schüler zum Streß der Arbeitswelt bestehen. Eine Methode zur Überwindung dieser Distanz ist die

Simulation der betrieblichen Arbeitssituation, besonders von Akkord- und Fließarbeit. Dadurch können die Schüler möglichst unmittelbar stark repetitive Arbeit kennenlernen und erleben.

Bei einer solchen Simulation spielt es weniger eine Rolle, welcher Art der "produzierte" Gegenstand ist, als wie der Arbeitsablauf organisiert und vorbereitet wird und wie die Zeitaufnahmen zum Vergleich zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen ausgewertet werden.

Geeignet sind besonders alle aus Papier zu faltenden Gegenstände. Erstens ist dieses Material sehr flexibel und leicht, so daß Ermüdungserscheinungen eher wegen der Monotonie der Arbeit entstehen als wegen des Materials (z. B. bei Holz- oder Metallbearbeitung). Zweitens ist Papier leicht zu beschaffen und kostet wenig. Drittens ist seine Bearbeitung relativ ungefährlich, was bei der Akkordgeschwindigkeit und den bei der Fließarbeit auftretenden Engpässen (besonders wenn gedrängelt wird) nicht ganz unwichtig ist. - Geeignet ist möglichst dickes DIN A 4-Papier.

Zusätzlicher Vorschlag:

In einem letzten "Durchgang" kann man Pappe in verschiedenen Größen verwenden. Die Pappe wird dann mit Geschenkpapier beklebt; dadurch wird der "produzierte" Gegenstand sogar nützlich, läßt sich verschenken usw.

1. Erklärung des Arbeitsvorgangs

- Der Lehrer zeigt anhand des ARBEITSBOGENS 2 die genaue Faltung der Papierschachteln.
- Einteilung der Tischreihen in mehrere "Fließbänder".
- Festlegen von Funktionen (Aufgaben als Springer, Meister, Falzer, Schneider, Linienzieher usw.). Eventuell Kennzeichnung durch Kärtchen. Zunächst achtet der Lehrer auf gleichmäßigen Produktionsfluß und Arbeitsbeschleunigung bei den einzelnen "Fließbändern", dann erklärt er dem "Meister" seine Aufgabe am jeweiligen "Fließband" (Überwachung und Endkontrolle).

2. Üben der Handgriffe

- Vorschläge der Schüler, wie man die pro Handgriff benötigte Zeit verringert, werden ausprobiert
- Wichtiges Lernziel ist dabei die Einsicht, daß die Arbeit desto schneller wird, je feiner man den Arbeitsprozeß zerhackt, und zwar auf Kosten des Arbeitenden (Monotonie)
- Die einzelnen Handgriffe sind:
 - Bleistiftlinie auf dem Papier ziehen
 - Schneiden
 - Falzen
 - Umbiegen und Heften

3. Tonband

Um die Atmosphäre wirklichkeitsnäher zu gestalten und die Konzentrationsfähigkeit der Schüler zu erschweren bzw. die Ermüdung zu

beschleunigen, kann ein Tonband mit Fabrikgeräuschen aufgestellt werden.

4. Zeitmessung für die einzelnen Handgriffe

Der Lehrer mißt die Zeitdauer mit einer Stoppuhr. Danach wird die Anzahl der Handgriffe bestimmt, die jeder Schüler verrichten muß, um zu gleichmäßigem "Produktions"fluß zu kommen.

5. Möglichkeiten der Leistungssteigerung

Die Teile 1 bis 4 der Ablaufplanung gehören zur Vorbereitung und Einübung. Für sie kann mit mindestens einer Doppelstunde gerechnet werden.

Nun beginnt die "Ernstsituation". Der Lehrer übernimmt als "Meister" eine deutliche Antreibefunktion. Zusammen mit den als "Meister" eingeteilten Schülern versucht er, die in Konkurrenz zueinander stehenden Fließbandgruppen zu höherer Leistung zu bringen. Je schneller eine Gruppe arbeitet, um so höher ist ihr Akkordlohn. Der Lohn kann in Pfennigen oder Spielgeld (oder in einem Mischungsverhältnis) gezahlt werden. Beim einfachen (Geld-)akkord wird nach dem Mengenergebnis - nach der Zahl der produzierten Schachteln - entlohnt (siehe Auswertung).

Zur Simulation der betrieblichen Realität ist es besonders wichtig, den Lohn durch mehrmalige Neufestsetzung der Akkordbedingungen zu begrenzen (Akkordschere).

Nach der Vorgabezeit aller Handgriffe wird jetzt die "Normalleistung" in Minute pro Schachtel festgelegt und mit einem bestimmten Geldsatz verbunden,

z. B.:

12 Schachteln	pro Stunde:	6 Mark
= 1 Schachtel	pro 5 min :	0,50 Mark
= 100 % (Normalleistung)		

Die Unternehmensleitung wird ihrer Interessenlage entsprechend bei einer konstanten überdurchschnittlichen Leistung versuchen, die Akkordbedingungen neu festzusetzen:

Steigt also in diesem Fall das Leistungsergebnis auf 150 % (= 18 Schachteln/Std.), kann die Normalleistung z. B. auf 15 Schachteln pro Stunde: 6 DM = 100 % heraufgesetzt werden.

Alter Akkordsatz:

12 Schachteln	pro 60 min	6 Mark
1 Schachtel	pro 60 : 12 = 5 min	0,50 Mark

Neufestsetzung:

15 Schachteln	pro 60 min	6 Mark
1 Schachtel	pro 60 : 15 = 4 min	0,40 Mark

Die einzelne Schachtel muß also bei gleichem Stundenlohn in einer um eine Minute verkürzten Zeit hergestellt werden.

Um die Arbeitsgeschwindigkeit erhöhen zu können, müssen die einzelnen Fließbandgruppen versuchen, ihre Arbeitsorganisation so

effektiv wie möglich zu gestalten.

6. Auswertung

Beschreibung der eigenen Eindrücke durch die Schüler:

Didaktisches Ziel ist, daß den Schülern ihre Eindrücke von der vorangegangenen Streßsituation stärker bewußt werden. Das Erlebnis der Streßsituation darf nicht gleich wieder im Schulalltag "versacken", da später darauf wieder Bezug genommen werden muß.

Gliederung (Tafel):

Die Schüler sollen die in der Streßsituation erlebten Gefühle und Probleme an der Tafel nach bestimmten Bereichen ordnen.

Dadurch soll sich eine erste Liste zum Problem der Arbeitsbedingungen bei der Akkordarbeit ergeben; diese Liste kann in Teil 2 für die Formulierung des Fragebogens herangezogen und erweitert werden.

Die "Lohn"-Zahlung:

Die Schachtelhaufen der einzelnen Fließbandgruppen werden zunächst von den Schülern gezählt. Anschließend errechnen die Schüler gemeinsam den Lohn der einzelnen Gruppen nach dem Geldfaktor der einzelnen Zeitphasen.

Es wird die Frage auftauchen, warum das Mengenergebnis für die Gruppen unterschiedlich war. Die Auffassungen, Problem- und Fragestellungen der Schüler (z. B. unterschiedliche Arbeitsbedingungen für die Fließbandgruppen; Methoden der Arbeitsorganisation und ihre Verbesserung; unterschiedliche Arbeitsmotivation) sollen jetzt nicht geklärt werden, sondern nur dazu dienen, das Interesse an der Lösung dieser Probleme zu wecken, d. h., die Schüler für diejenigen Unterrichts-Abschnitte zu motivieren, in denen diese Fragen geklärt werden sollen.

Lediglich folgender Tatbestand sollte hier diskutiert werden: Wer schneller arbeitet, erhält durch die Neufestsetzung der Normalleistung keinen höheren Lohn (nur die Stückzahl der zu produzierenden Schachteln wurde erhöht); wer langsamer arbeitet, wird durch einen niedrigeren Lohn "gestraft".

EINSTIEGSFALL "OLOF LUNDQUIST"

Dem engen Zusammenhang zwischen technischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten beim Fragenkomplex Arbeitsorganisation/ Humanisierung wird - speziell beim didaktischen Einstieg - die Fall-Methode am besten gerecht.

Zentraler Punkt im Text "Olof Lundquist", ARBEITSBOGEN 3, ist die Auswirkung der Arbeitswelt auf den Familienbereich.

Vorschlag für eine Diskussionsgliederung hinsichtlich des Textinhalts:

1. Was für eine Arbeit hat Lundquist aufgegeben?
 - Autofließband
 - Aufgabe dieser höherbezahlten Beschäftigung, weil die nervliche Belastung unerträglich wurde
2. Welche Auswirkungen hatte die Fließbandarbeit auf Lundquist?
 - a) physische Auswirkungen
 - Brechreiz
 - zitternde Hände
 - Schlaflosigkeit
 - Lärmempfindlichkeit
 - b) soziale und psychische Auswirkungen
 - Familie fällt auseinander
 - sexuelle Schwierigkeiten
 - Kinder werden angebrüllt
 - Launenhaftigkeit (besonders gegenüber den Familienmitgliedern)
3. Was spricht dafür, daß Lundquist's Situation kein Einzelfall war?
 - Lundquist holt zum Beweis einen Arbeitskollegen heran, der heute noch an einem ähnlichen Arbeitsplatz arbeitet und an den gleichen nervösen Beschwerden leidet
 - 12 000 Fließbandarbeiter dieser Firma hatten im Jahr vorher ihre Stellung aufgegeben

DARSTELLUNG EINES BEREICHS DER ARBEITSWELT

"Arbeitsplätze im Betrieb"

LEHR- UND LERNZIELE

Die Schüler sollen

- Arbeitsplätze im Industriebetrieb problemorientiert kennenlernen, um eine möglichst realitätsnahe Vorstellung vom Thema zu bekommen. Das kann unmittelbar durch Betriebserkundungen erreicht werden oder mittelbar durch einen Film über Arbeitsplätze, an denen im Akkordlohn gearbeitet wird.
- sich mit den Problemen und Interessen der im Betrieb arbeitenden Menschen auseinandersetzen. Es geht also nicht nur um das Kennenlernen des "Mensch-Maschine-Systems" im Betrieb. Daher wird auch bei der Arbeitsplatzbesprechung zur Fließarbeit kein "rein arbeitswissenschaftliches Verfahren" der Arbeitsplatzanalyse oder der Arbeitsablaufstudie gezeigt, sondern eine Falldarstellung, die zwar auch einen Arbeitsplatz schildert, aber im Zusammenhang mit den praktischen Interessen der Arbeitnehmer.
- daher bereits in der ersten Unterrichtsphase auch die vorhandenen Konflikte kennenlernen. Weil kein unrealistisches, harmonisches Funktionsmodell der "heilen Betriebswelt" vorgeführt wird, kann für die Schüler in didaktischer Hinsicht ein "offenes Problem" entstehen, das zur Auseinandersetzung und zur eigenen Stellungnahme drängt. Diese Auseinandersetzung wird besonders durch die Diskussion mit Vertretern der Interessengruppen angeregt.

ABLAUFPLANUNG UND INHALTE

Film zur Akkordarbeit

Daten:

"Im Betrieb: gerechter Akkord?"

FWU (Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht)

FT 2273 bzw. 37 0166

18 Minuten; 16-mm-Lichtton; SW

Begleitkarte: Franz Steinkühler

Inhalt:

Der Film gliedert sich in drei Hauptabschnitte:

1. Arbeit im Akkord (Normalleistung, Zuschlag)
2. neuer Akkord (Vorgabezeit, Zeitaufnahme, Leistungsgrad)
3. fragwürdiger Akkord (4 Beispiele)

In der Einleitung werden zwei Aussagen einander gegenübergestellt: Die Definition des "Akkords" durch den Leiter der Arbeitsvorbereitung der Firma einerseits und durch einen Betriebsrat andererseits.

Der erste Teil des Films ("Arbeit im Akkord") zeigt die Montage eines Ölofenbrenners (verschweißen des Mantels mit der Brennkammer) in drei Arbeitsgängen. Gleichzeitig wird der Begriff der Normalleistung dargestellt.

Im zweiten Teil ("neuer Akkord") wird mit Hilfe einer neuen Schweißmaschine rationalisiert. Die drei Arbeitsgänge werden erheblich schneller. Zur Festlegung einer neuen Vorgabezeit führt die Zeitstudienabteilung Zeitaufnahmen durch. Der Betriebsrat äußert seine Meinung zum Leistungsgradschätzen; es wird auf die Bedeutung der Akkordkommission hingewiesen.

Die Fragwürdigkeit der Akkordregelungen wird in Teil 3 anhand von vier Beispielen verdeutlicht:

Beispiel 1:

Normalleistung. Der Betrieb kann den Akkord neu festsetzen, wenn die Normalleistung häufig und wesentlich überschritten wird.

Beispiel 2:

Akkordübernahme. Ein festgelegter Akkord muß von jedem Arbeiter, der die gleiche Arbeit verrichtet, übernommen werden - ohne Rücksicht auf Alter, Konstitution usw.

Beispiel 3:

Maschinenakkord. Bei Arbeiten, für die Maschinen im wesentlichen das Tempo bereits festlegen und ein Akkordzuschlag daher kaum zu erreichen ist, wird das Akkordsystem sinnlos.

Beispiel 4:

Mehrmaschinen-Bedienung. Bei Maschinen mit langen Wartezeiten ordnen viele Firmen die Mehrmaschinen-Bedienung an, um die Maschinen möglichst auszulasten.

Zur Ablaufplanung:

Der Film: "Im Betrieb: gerechter Akkord?" soll in den Darstellungsteil einführen. Er führt das Schwerpunktthema - Fließ- und Akkordarbeit - weiter, so daß die Vorbereitung durch das Einstiegsthema (z. B. die Akkord-Simulation) ausgenutzt werden kann.

Didaktisch gesehen, bietet der Film die Möglichkeit, Ausschnitte aus dem Betriebsalltag "hautnah" im Unterricht zu verwenden. Das bezieht sich sowohl auf die Darstellung der Arbeitsplätze als auch auf die Darstellung typischer Konfliktbereiche. Deutlich beziehen der Leiter der Arbeitsvorbereitung und der Betriebsrat unterschiedliche Standpunkte. Dadurch ist das Interesse an der Lösung des "offenen Problems" (Bewertung der beiden Standpunkte, eigene Stellungnahme der Schüler) leichter zu wecken, um das notwendige Wissen zu vermitteln.

Vor der Vorführung des Filmes sind einige wichtige Begriffe zu klären:

- Betriebsratsaufgaben
- Arbeitsvorbereitung
- Zeitstudienabteilung

Diese Begriffe und Funktionen sind anhand der "Darsteller" mit den Schülern kurz zu diskutieren (also nur eine "Vorstellung der Personen" und deren Funktion im Film):

1. Was ist ein Betriebsrat?
2. Wofür ist der Leiter der Arbeitsvorbereitung zuständig?
3. Was macht der Zeitstudienmann?

Material:

Zu 1.: Der Betriebsrat (BR) ist die Interessenvertretung aller Arbeiter und Angestellten eines Betriebes, die von der wahlberechtigten Belegschaft gewählt wird.

Wahl, Größe, Rechte und Pflichten des BR sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Nach diesem Gesetz werden in allen Betrieben, die in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte haben, Betriebsräte gebildet.

Zu 2.

u. 3.: Die Arbeitsvorbereitung ist für alle Planungs- und Steuerungsmaßnahmen der betrieblichen Arbeitsteilung zum Zweck wirtschaftlicher Erzeugung (d. h. im Interesse der Geschäftsleitung des Betriebs) zuständig. Sie schließt z. B. die Teilgebiete der (Fließ-)fertigungsplanung mit ein, speziell bei der Vorgabezeitermittlung (meist stoppen der Zeit mit der Uhr). Falls im vorhergehenden Einstiegs-Teil eine Akkordsimulation durchgeführt wurde, läßt sich diese Tätigkeit sehr gut gemeinsam erinnern.

Gliederung für die Diskussion im Anschluß an den Film:

Anhand der drei Arbeitsgänge bei der Montage eines Ölofenbrenners sollte zunächst die Vorgabezeit für die Normalleistung diskutiert werden. Sie berührt die unmittelbaren Interessen des Arbeiters oder Angestellten am Arbeitsplatz. Definition von "Normalleistung (100 %)" und "Zuschlag": Der "Grundlohn" oder "Akkordrichtsatz" wird bei 100 % Arbeitsleistung gezahlt. Bei einem Zuschlag von 20 % (d. h. bei entsprechend schnellerem Arbeiten) erhält der Arbeiter also 120 % des Akkordrichtsatzes.

Das Problem der Vorgabezeit läßt sich am besten anhand der Rationalisierung durch die neue Schweißmaschine diskutieren. Denn dabei ist eine neue Vorgabezeitermittlung durch den Zeitstudienmann fällig. Die Vorgabezeit gliedert sich in Grund- und Verteilzeit (siehe ARBEITSBOGEN 4).

Wichtiger ist die Fragestellung, wie "objektiv" meßbar und wie "normal" diese "Normalleistung" eigentlich ist. Der Stuttgarter Bezirksleiter der IG Metall, Franz Steinkühler, stellt dazu in der Begleitkarte des Films fest:

"Dieses Wort muß man zweimal lesen, um festzustellen, daß man es mit einem Ungetüm zu tun hat, genau wie mit den manchmal gedankenlos verwandten Begriffen eines nahtlosen Rohrwalzwerkes oder des vielköpfigen Familienvaters. Ist die menschliche Normalleistung die Leistung einer menschlichen Norm oder die Leistung eines normalen Menschen? Eine abschließende Antwort darauf gibt es bislang nicht. Im Film hörten wir, daß ein einmal festgesetzter Akkord, gleichgültig, ob er bei einem jungen oder alten Mann, bei einer jungen oder älteren Frau aufgenommen wurde, von allen anderen Arbeitnehmern übernommen werden muß, d. h. ohne Berücksichtigung der von Mensch zu Mensch, und besonders von Geschlecht zu Geschlecht, allein schon biologisch begründeten unterschiedlichen Leistungsfähigkeit. Eine Normalleistung, die für alle Menschen gilt, müßte also sowohl für einen jungen als auch für einen älteren Menschen gelten, sie müßte sowohl für einen Mann als auch für eine Frau gültig sein. Dem steht aber die Tatsache gegenüber, daß in den

Betrieben vorwiegend jüngere Arbeiter Akkord arbeiten, weil die älteren Arbeiter das Tempo nicht mehr mithalten können."

Die Arbeitsgänge sind nach der "Neugestaltung" des Arbeitsplatzes viel schneller geworden. Der Arbeiter muß jetzt während des Arbeitsganges 1 und 2 mit einem Leistungsgrad von ca. 137 % arbeiten, um 20 % über Akkordrichtsatz zu verdienen!

Für diesen Diskussionspunkt kann das Berechnungsschema des ARBEITSBOGENs 4 verwandt werden.

Da die Vorgabezeitermittlung von den Belegschaften oft als willkürlich empfunden wird und zu Konflikten führt, ist in vielen Betrieben eine Akkordkommission gebildet worden. Sie ist ein betrieblicher Ausschuß, dessen Mitglieder - meist 4 bis 10 - je zur Hälfte vom Betriebsrat und der Betriebsleitung ernannt werden, zur Beilegung von Akkordstreitigkeiten. Wo keine Akkordkommission besteht, werden diese Fragen zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung direkt erörtert, da nach § 87, Abs. 1, 11 BetrVG der Betriebsrat bei der Regelung von Akkord- und Prämiensätzen ein Mitbestimmungsrecht hat.

Die Wirksamkeit dieser Einrichtungen sollte hier noch nicht diskutiert werden. Von gewerkschaftlicher Seite wird betont, daß es entscheidend auf das betriebliche Kräfteverhältnis zwischen Unternehmerseite und gewerkschaftlicher Seite ankommt (vgl.: F. Steinkühler in der Begleitkarte).

FLIESSARBEIT UND KERNPROBLEME DER HUMANISIERUNG

Der in ARBEITSBOGEN 5 beschriebene Arbeitsplatz wurde in Hinsicht auf die Betriebserkundung ausgewählt. Die Schüler sollen bei der Erkundung bereits mit diesem Ausschnitt aus der industriellen Produktion vertraut sein.

Man kann natürlich Betriebserkundung und Falldarstellung in andere Wirtschaftsbereiche (z. B. den Dienstleistungsbereich) verlegen, etwa wenn die regionale Wirtschaftsstruktur berücksichtigt werden soll. Wegen des notwendigen Materials sollte man sich an die entsprechenden Einzelgewerkschaften wenden (auch mit Betriebsräten Kontakt aufnehmen) und/oder in Arbeitskreisen Schule/Gewerkschaft mitarbeiten.

Zunächst werden die Schüler mit einem Arbeitsplatz der industriellen Fließfertigung vertraut gemacht, und zwar während eines typischen Rationalisierungsvorgangs. Dabei geht es nicht um das "rein arbeitswissenschaftliche Verfahren" der Arbeitsplatzanalyse oder der Arbeitsablaufstudie, sondern um das praktische Betriebsproblem. Die Falldarstellung muß also über die Interessenpositionen informieren, ohne die das Problem der Humanisierung nicht diskutiert werden kann.

Das Beispiel soll auch in die allgemeine Ausgangslage einer Humanisierung der Arbeitswelt einführen.

Gliederung für die Falldarstellung:

Ausgangspunkt ist der Geschehens-Ablauf. Er wird mit den Schülern erarbeitet (ARBEITSBOGEN 5). Folgende Einzelpunkte sind zu beachten:

- a) Alter Arbeitsplatz: Die Arbeitskollegen konnten den Gruppenakkord so einteilen, daß genügend Erholpausen für jeden einzelnen herauskamen.
- b) Zum Arbeitstempo: Vergleich der Stückzahlen pro Arbeiter beim alten und neuen Arbeitsplatz.
- c) Relativ kurze Anlernzeit beim neuen Arbeitsplatz - jedoch:
 - hohe Konzentration bei der Arbeit notwendig
 - erhöhte Verantwortung für die wertvolle Maschine
- d) Für den Arbeitsplatz an der neuen Maschine waren für die sehr viel schwerere Arbeit zwei junge, kräftige Arbeiter ausgesucht worden. Lockmittel: höherer Lohn.
- e) Nach Umsetzung der beiden jüngeren Kollegen
 - schaffen die älteren Kollegen die Stückzahlen nicht
 - steigt der Krankenstand der Abteilung
- f) Der Betriebsrat wird von den Arbeitskollegen eingeschaltet. Er wird über die Ursachen der Stimmung am Arbeitsplatz und des Krankenstandes informiert. Der BR beginnt Verhandlungen mit der Arbeitsstudienabteilung wegen der Schwere der Seitenschilder in Verbindung mit dem stark erhöhten Arbeitstempo.
- g) Genaue Schilderung des Arbeitsvorgangs.
- h) Widerstand der Arbeitsstudienabteilung und Argumentation des BR. Die Verhandlungen schleppen sich wochenlang dahin.
- i) Die vorläufige Lösung: der dritte Mann als Entlastung.

Diskussion der Kernprobleme industrieller Fließarbeit:

Anschließend sind die allgemeinen Merkmale industrieller Fließarbeit herauszuarbeiten. Diese Merkmale können in beliebiger Reihenfolge, jedoch möglichst mit einem verbindenden Gesichtspunkt zur Falldarstellung oder weiterem Material aus dem ARBEITSBOGEN 5 besprochen werden (die Ziffern 1 bis 8 im ARBEITSBOGEN 5 und in diesem Teil der LehrerArbeitshilfe entsprechen sich jeweils; in der LehrerArbeitshilfe findet sich die Quellenangabe. Da das Material relativ umfangreich ist, wird man die Besprechung eventuell auf die Ziffern 1 bis 4 konzentrieren müssen.)

Ausgangsfragen sind dabei z. B.:

- Was sind die größten Erschwernisse und Belastungen beim neuen Arbeitsplatz?
- Welche anderen Schwierigkeiten entstehen meist bei der Fließarbeit für den arbeitenden Menschen?

1. Arbeitsteilung

Beim vorliegenden Beispiel sind nur zwei Blechstücke zu verschweißen. In der gesamten Industrie - besonders bei der Großserien- und Massenfertigung - wird die Zahl der Erzeugnisse immer größer, die am kostengünstigsten nur in extremer Arbeitsteilung gefertigt werden können. (Material 1 in ARBEITSBOGEN 5 aus: Siegfried Balduin, Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe, Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1974, S. 177 f)

2. Arbeitstempo

Das Arbeitstempo nimmt zu vor allem durch Leistungsentlohnung. Die Arbeitsgruppen arbeiten im Akkord. Durch einen schnelleren Maschinentakt ist die produzierte Stückzahl stark gestiegen. Die Überbelastung wirkt sich in erhöhtem Krankheitsstand der Abteilung aus. (Dazu Material 2 aus: Der Gewerkschafter, Hg.: IGM, 5/1971, S. 171)

3. Konzentrationssteigerung und nervliche Belastung

Obwohl durch die Rationalisierung die Stückzahl erhöht wurde, haben die Arbeiter nach wie vor

- die Schweißnaht sorgfältig zu prüfen und
- die Rückseite der Seitenschilder zu kontrollieren.

Das bedingt eine wesentlich höhere Konzentration und nervliche Belastung.

Falls der Text "Olof Lundquist" schon behandelt worden ist, sollten jetzt die Rückwirkungen auf Freizeit und Familie wiederholt werden. (Dazu Material 3 aus: Gewerkschaften und Betriebsverfassung, Hg. von Arbeit und Leben Niedersachsen, Hannover 1973, S. 19 f)

4. Inhaltsleere, eintönige, minderqualifizierte Arbeiten

Nach der neuen Zeitaufnahme müssen die beiden Arbeitskollegen 640 Seitenschilder pro Schicht verschweißen. D. h.: 640 x pro Schicht müssen die Seitenschilder aus der Transportkette genommen und 640 x wieder an die Kette gehängt werden. ("Wieviel Sekunden ungefähr dauert demnach ein Arbeitstakt bei 8-stündigem Arbeitstag?") Eine offensichtlich äußerst monotone, zum winzigen inhaltsleeren Detail "zerhackte" Teilarbeit.

Bei diesem Punkt sollten die Schüler auch ihre eigenen Erfahrungen in der Akkord-Simulation verwerthen.

Durch Rationalisierung wird die Arbeit zerlegt, vereinfacht und normiert. Der Vorteil solcher Arbeitssysteme ist doppelt: Man kann erstens auf minderqualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen, die jederzeit austauschbar und zudem relativ billig sind, und zweitens bei Wunsch und Bedarf die Leistungsnormen (Taktzeiten, Arbeitstempo oder Arbeitspensum) manipulieren. (Dazu Material 4 aus: Kurt Johannson, Der Betriebsrat Begleitbuch zum Fernsehkurs, Köln, 1977, S. 149)

5. Ergonomisch mangelhaft gestaltete Arbeitsplätze

In der Falldarstellung "haben alle Kollegen Schmerzen in den Handgelenken". Man kann annehmen, daß diese Schmerzen nicht ausschließlich durch die gesteigerte Stückzahl zustande gekommen sind, sondern auch durch ein ergonomisch ungünstiges Verhältnis zwischen Arbeits- und Transportketten-Höhe. (Dazu Material 5 des ARBEITS-BOGENS 5 aus: Kurt Johannson, Der Betriebsrat (Begleitbuch zum Fernsehkurs), Köln, 1977, S. 175)

6. Belastungen der Arbeitsumwelt

Die Berufskrankheiten - d. h. die bisher versicherungsrechtlich anerkannten arbeitsbedingten Krankheiten - sind der wohl aussage-

kräftigste Indikator für Belastungen der Arbeitsumwelt (durch Lärm, Staub, Nässe, Hitze, Kälte, schlechte Belüftung usw.). Neben der Quarzstaublungenenerkrankung (Silikose) mit 5.726 ärztlich angezeigten Fällen (1974) liegen Lärmschwerhörigkeit und Lärmtaubheit in der Statistik der häufigsten Berufskrankheiten mit einem sich von Jahr zu Jahr vergrößernden Abstand an erster Stelle. (Dazu Material 7 aus: R. Kasiske (Hg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Reinbek bei Hamburg, 1976, S. 74)

Die Lärmwirkungen:

Ab 30 Phon: psychische Wirkungen, z. B. Lästigkeitsgefühle

Ab 65 Phon: vegetative Wirkungen (auf Blutdruck, Herzrhythmus u. a.)

Ab 80 Phon: Hörschäden, z. B. Hörverlust, Lärmschwerhörigkeit

Ab 120 Phon: mechanische Schäden, z. B. Lärmtaubheit

Die Phonwerte wurden aufgrund von Hörvergleichen mit reinen Tönen erhoben. Heute werden in der Regel die Dezibel dB (A) Werte benutzt. Bei einer Tonfrequenz von 1.000 Hz sind Phon- und Dezibel-Werte gleich.

Lärm bei einzelnen beruflichen Tätigkeiten:

An Werkzeugmaschinen: 75 - 90 dB

In Karosseriewerkstätten (wie im Fallbeispiel): 90 - 100 dB

In Kesselschmieden: 90 - 120 dB

7. Isolierte Arbeitsplätze

Zu den einseitigen Belastungen psychisch-nervlicher Art gehört auch, daß an vielen Arbeitsplätzen zwischenmenschliche Kommunikation kaum möglich ist. Das betrifft z. B. taktgebundene Fließarbeit oder überwachende Arbeitsfunktionen in hochmechanisierten und automatisierten Produktionsbereichen.

8. Schicht- und Nachtarbeit

Im Fallbeispiel kommen zur Belastung durch das gesteigerte Arbeitstempo die ungünstigen und erschwerenden Bedingungen der Schichtarbeit.

Von 21,8 Millionen Arbeitnehmern leisten nach einer 1972 durchgeführten Untersuchung bereits 3,8 Millionen (17,5 %) Schichtarbeit, und dieser Anteil wächst ständig.

Bei Nachtschichtarbeit ergeben sich aufgrund der Störung des Tages- und Nacht-Rhythmus des menschlichen Körpers die schwersten nervlichen Belastungen, oft mit erheblichen gesundheitlichen Folgen. Die meisten Nacht- und Wechselschichtarbeiter sind in Industriezweigen beschäftigt, in denen ein hoher Grad an Mechanisierung erreicht ist (Metall, Chemie, Elektro). In diesen Industriezweigen ist der physische Belastungsgrad ohnehin hoch. Zweitgrößte Gruppe sind die Transport- und Verkehrsbetriebe sowie die Gesundheits- und Pflegeberufe. (Dazu Material 6 aus: Ulich, E., Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb, Köln und Opladen 1964, S. 35)

BETRIEBSERKUNDUNG

1. Sachanalyse

Die Sachanalyse soll Bedeutung und Merkmale der Fließarbeit kurz zusammenfassen. Dabei ist von den allgemeinen Auswirkungen der Mechanisierung und Automatisierung auf die Arbeitnehmer auszugehen.

Punkt 2 und 3, genauere Sachdarstellungen zur Akkordarbeit und zur Fließarbeit, waren in Teil 1 (Einstieg) und in dem der Betriebserkundung vorausgehenden Abschnitt des Teiles 2 (Darstellung) bereits vorweggenommen worden.

Auswirkungen der Mechanisierung und Automatisierung auf die Beschäftigten

a) Arbeitsplatzverluste durch technologische Rationalisierung

- Hohe Wachstumsrate des Produktivitätsergebnisses je Arbeiterstunde
- Das Schwergewicht der Investitionen hat sich eindeutig auf Rationalisierungsinvestitionen verschoben
- Sich steigernde "Freisetzungsraten" hinsichtlich der Beschäftigten (nach einer RKW-Studie bereits 1969 jährlich 180.000)
- Erheblich höherer "Sockel" strukturell und rationalisierungsbedingter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik (d. h. selbst bei voller Kapazitätsauslastung der Betriebe)

b) Neue und zunehmende Anforderungen

- Zunahme der maschinenabhängigen Taktarbeit und der den maschinellen Arbeitsprozeß überwachenden und beobachtenden Tätigkeit. Die Arbeitsanforderungen verlagern sich von den manuellen zu den überwachenden und wahrnehmenden Fähigkeiten.
- Das führt jedoch nicht zur Arbeitserleichterung. Im Gegenteil: Die Arbeitsintensität steigert sich, je nach Technisierungsgrad und nach Art der Tätigkeit unterschiedlich.
- Nerven und Sinnesorgane werden immer stärker beansprucht, nicht zuletzt wegen der höheren Maschinengeschwindigkeit und der Beschleunigung des gesamten Arbeitsprozesses.
- Gleichzeitig nehmen minderqualifizierte Tätigkeiten deutlich zu, vor allem bei repetitiver Teilarbeit (sich schnell und monoton wiederholende Arbeitsgänge, hervorgerufen durch extreme Arbeitsteilung, speziell durch die Fließarbeit), aber auch durch stark belastende und fachlich-intellektuell wenig anspruchsvolle Tätigkeiten wie Automatenkontrolle und Mehrstellenarbeit.

Sachanalyse zur Fließarbeit und zur Akkordarbeit; siehe Abschnitt S. 1 - 3

Sachanalyse zu: Kernprobleme der Humanisierung (allgemeine Merkmale industrieller Fließarbeit) sowie die Materialien 1 - 8 im ARBEITSBOGEN 5. Vgl. S. 3/4

2. Vorbereitung der Erkundung

Aus didaktischen Gründen ist eine Betriebserkundung nur als Erkundung von Teilbereichen des Betriebs bzw. einzelnen Aspekten der Produktion sinnvoll (damit die Schüler nicht mit einer unstrukturierten Menge von Eindrücken bei einer Art "Betriebsbesichtigung" überschwemmt werden).

a) Zur Auswahl des Betriebs

Der Schwerpunktbereich Akkord- und Fließarbeit soll beibehalten werden. Am ehesten wird ein Mittel- bis Großbetrieb in Frage kommen.

Fließarbeit gibt es sowohl bei stoffgewinnenden als auch bei stoffumwandelnden und stoffverformenden (Bearbeitungs- und Montage-) Prozessen, d. h. bei allen Grundformen industrieller Produktionsprozesse.

b) Zur Kontaktaufnahme mit dem Betrieb

- Information der Betriebsleitung über die Erkundungsbereiche (Fließ- und Akkordarbeit).
- Vorerkundung des Lehrers, besonders darüber, welche Arbeitsplätze für die Erkundung günstig sind. Auch ist festzustellen, ob der Lärm Interviews zulässt, oder ob statt dessen Beobachtungsaufgaben angebracht sind. Außerdem können bereits Dia- und Tonband-Aufnahmen für die unterrichtliche und/oder die eigene Vorbereitung gemacht werden.
- Informationsmaterial vom Betrieb und vorbereitende Gespräche: Beim Thema Akkordarbeit ist es sinnvoll, mit der Arbeitsvorbereitungsabteilung Verbindung aufzunehmen, etwa wegen Materials zur Methode der Zeitaufnahme. Ebenso ist mit dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen, besonders wegen Akkordlohnfragen, Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsvorgängen bei der Fließarbeit.

c) Zur Vorbereitung im Betriebsbereich

- Anzahl und Größe der Erkundungsgruppen müssen mit dem Betrieb abgestimmt werden.
- Die Interviewpartner sind nach Möglichkeit bereits auszuwählen. Besonders geeignet sind Meister oder Abteilungsleiter, etwa der Leiter der Arbeitsvorbereitungsabteilung für Fragen der Zeitmessung bei der Fließarbeit. Auch sollen die Schüler die Stellungen des Betriebsrats zu den in Frage kommenden Akkord- und Fließarbeitsproblemen kennenlernen.
- Verwendung technischer Hilfsmittel (Photo-, Filmkamera, Tonband) für die unterrichtliche Vorbereitung der Schüler und die Auswertung.
- Absprachen über Schülerverhalten (Unfallgefahren, unnötige Störungen).

d) Zur unterrichtlichen Vorbereitung der Schüler

- Kenntnis der Arbeitsgänge bei den ausgewählten Arbeitsplätzen; evtl. grobe Skizzen anhand der Photos bzw. Filme aus der Vorerkundung des Lehrers.

- Genaue Aufgabenstellung (Interviews, Handskizzen der Schüler, Eintragen der Erkundungsergebnisse) für die einzelnen Schülergruppen.
- Hinweis auf Unfallgefahren und unnötige Störungen.

Katalog für die Fragebogen

Ein Fragebogen für die Betriebserkundung wird nicht vorgelegt, da es didaktisch sinnvoller ist, wenn die Schüler die Fragestellungen anhand des Materials selbst entwickeln.

Die folgenden 8 Hauptpunkte zur Akkord- und Fließarbeit beziehen sich auf die Einteilung in der vorhergehenden Falldarstellung "Fließarbeit und Kernprobleme der Humanisierung", so daß die Schüler als Anregung Material 1 - 8 im ARBEITSBOGEN 5 verwenden können.

1. Arbeitsteilung

- 1.1 Vergleich mit einer vorhergehenden Rationalisierungsstufe dieses Arbeitsplatzes
- 1.2 Wodurch wurde die Arbeitsverdichtung erreicht?
(z. B. Skizze)

2. Arbeitstempo

- 2.1 Wie lang sind die Arbeitstakte? (evtl. vor und nach der letzten Rationalisierung)
- 2.2 Bei Akkordarbeit: Welche Normalleistung wird gefordert? Zuschläge?
- 2.3 Mit welcher Methode wurde die Vorgabezeit (bzw. das Arbeitspensum) ermittelt?
- 2.4 Wird die Vorgabezeit für angemessen gehalten?
- 2.5 Können Nachteile der Akkordarbeit durch die Geldzuschläge ausgeglichen werden?

3. Konzentration und nervliche Belastung

- 3.1 Anzahl der Tätigkeiten und der damit verbundenen Belastungen im Verhältnis zu den Arbeitsgeschwindigkeiten, möglichst vor und nach einer Rationalisierung. Erfordern die Tätigkeiten größere Konzentration?
- 3.2 Gibt es Auswirkungen der ständigen nervlichen Belastung (z. B. durch das Arbeitstempo) auf die Gesundheit?

4. Arbeitsinhalt

- 4.1 Inwieweit verändern sich an diesem Arbeitsplatz die durch das Band bestimmten Arbeitsverrichtungen?
- 4.2 Was für Arbeitsfunktionen sind innerhalb eines Arbeitstaktes zu verrichten?

4.3 Gab es an diesem Arbeitsplatz eine Rationalisierung, durch die eine weitere Zerlegung, Vereinfachung und Normierung der Arbeit in spezialisierte Arbeitsvollzüge erreicht wurde?

4.4 Welche Qualifikation (z. B. Anlernzeit in Wochen, Monaten/Lehre u. a.) ist erforderlich?

5. Ergonomische Gestaltung

5.1 Zufriedenheit der Beschäftigten mit der ergonomischen Gestaltung oder Kritik bzw. Verbesserungsvorschläge hinsichtlich

a) Greifraum/Körperhaltung und Anordnung und Gestaltung von Bedienungselementen/Arbeitsgegenständen

b) Arbeitshöhe/Sitzgestaltung

c) Sichtverhältnisse/Beleuchtung

5.2 Wie lange können Frauen/Männer eines bestimmten Alters in einer Schicht bestimmte Leistungen ausführen, ohne daß diese Belastungen zu Gesundheitsschäden führen (Dauerleistungsgrenze)?

6. Belastungen der Arbeitsumwelt

6.1 Welche Belastungen in welchem Umfang gibt es am Arbeitsplatz? (z. B. Lärm, Staub, Nässe, Hitze, Kälte, schlechte Belüftung usw.)

6.2 Gab es oder gibt es bereits dadurch verursachte Krankheiten?

7. Isolierte Arbeitsplätze

7.1 Sind die Arbeitsplätze so eingerichtet, daß zwischenmenschliche Kontakte möglich sind?

8. Schicht- und Nachtarbeit

8.1 Hat die Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb zugenommen?

8.2 Wie sind die vorhandenen Schichtpläne zu beurteilen (meist 6, 14, 22 Uhr)?

8.3 Welche Auswirkungen hat die Schicht- und Nachtarbeit auf das Familienleben bzw. persönliche Kontakte?

8.4 Schließt die Schichtarbeit zumindest zum Teil vom gesellschaftlichen Leben aus?

8.5 Gibt es nervliche Belastungen - z. B. Schlafstörungen - oder andere gesundheitliche Belastungen?

8.6 Können die Nachteile der Schicht- und Nachtarbeit durch Zuschläge ausgeglichen werden?

3. Durchführung der Erkundung

Die Schüler müssen jeweils einen längeren Zeitraum an einem Arbeitsplatz bleiben können (abgesehen von der Zeit zur Erfüllung der formellen Beobachtungs- und Interview-Aufgaben), um einen realitätsnäheren Eindruck von der repetitiven Teilarbeit zu erhalten.

Es können weitere Photo- oder Tonband-Aufnahmen für die Auswertungsphase gemacht werden, z. B. von Schülern, die Beobachtungsaufgaben übernommen haben.

Für Einzelinterviews mit bestimmten Experten (Meister, Leiter der Arbeitsvorbereitungsabteilung, Betriebsrat) sollten mit den Schülern Gesprächsleitfäden ausgearbeitet werden.

4. Auswertung der Erkundung

Anlaß und Motivation für eine intensive Auswertung der Erkundung - aber auch konkrete Auseinandersetzung - ist eine Diskussion mit den Interessengruppen. Sie soll anknüpfen an die vorhergehenden Teile der Arbeitshilfe (z. B. Film oder Fallschilderung), bei denen die Schüler sich bereits mit den widersprüchlichen Aussagen auseinandergesetzt haben. Teilnehmer könnten sein: Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugendvertreter der Gewerkschaft einerseits und Vertreter der Betriebsleitung, Leiter der Arbeitsvorbereitungsabteilung u. a. andererseits; eine ausführliche Vorbereitung ist notwendig.

Bei jedem der 8 Fragenkomplexe muß die Schülergruppe, die Beobachtungs- oder Interview-Aufgaben erledigt hat, über die Erkundungsergebnisse berichten. Dabei sollte es zunächst um die Klärung von

- Unstimmigkeiten und
- offenen Fragen gehen.

Anschließend werden Fragen an die Diskussionsteilnehmer entwickelt, so daß ein Gesprächsleitfaden entsteht; erfahrungsgemäß reißen die Experten die Diskussion gern an sich.

Die Auswertung sollte insgesamt so gegliedert sein:

1. Bericht der Schülergruppen
2. Diskussion der Erkundungsergebnisse
3. Entwickeln von Fragen für die Diskussionsteilnehmer
4. Diskussion mit Vertretern der Interessengruppen

POSITIONEN UND INTERESSEN IM BETRIEB

Planspiel "Staublunge"

LEHR- UND LERNZIELE

Die Schüler sollen

- die Handlungsgründe der am Betriebsgeschehen beteiligten Interessengruppen erkennen können;
- nicht nur Aufschlüsse über die betriebliche Situation in Hinsicht auf die Humanisierung erhalten, sondern sich auch mit typischen Geschehensabläufen anhand betrieblicher Konflikte beschäftigen;
- Informationen über die objektive Interessenlage der Handlungsgruppen kritisch werten lernen.

ABLAUFPLANUNG UND INHALTE

Das Planspiel "Staublunge" bezieht sich zwar, streng genommen, noch auf die der Humanisierung vorgelagerten Probleme des Arbeitsschutzes; wegen seiner Deutlichkeit kann es jedoch im weiteren Sinn als Beispiel der Humanisierung verwendet werden. Das erfordert intensive Beschäftigung mit den am Betriebsgeschehen beteiligten Handlungsgruppen und ihrer Interessenlage.

Planspiele eignen sich sehr gut zur Motivation, denn sie bieten nicht nur Identifikations- und Aktionsmöglichkeiten, sondern verlangen auch das zur Entscheidungsvorbereitung notwendige Hintergrundwissen.

VORBEREITUNG

Zu Beginn sollen die Schüler die Ausgangslage und den Materialanhang anhand des ARBEITSBOGENS 6 sorgfältig erarbeiten.

Vor allem die vier Beispiele für den weiteren Verlauf des ARBEITSBOGENS 6 müssen in ihrer Konsequenz den Schülern klar sein, bevor das Planspiel beginnt. Z. B. muß herausgearbeitet werden, wodurch sich Fall 1 inhaltlich von allen anderen Fällen (2 - 4) unterscheidet und warum (vgl. auch die Auswertung).

Ebenso ist den Schülern Material über ähnliche Fälle zur Verfügung zu stellen, z. B. Zeitungsausschnitte über betriebliche Konflikte im lokalen Bereich. Dadurch wird die Entscheidungs-Vorbereitung für die Schüler erleichtert und das Spiel kann realistischer gestaltet werden (vgl. die Entscheidungs-Vorbereitung der Gruppen).

ORGANISATION DES PLANSPIELS (SPIELREGELN)

Um die Handlungsgründe jeder Interessengruppe ausreichend verdeutlichen zu können, sollen alle vier Beispiele durchgespielt werden. Je nach den Möglichkeiten zur Variation und nach den Fortschritten der Schüler hinsichtlich des inhaltlichen Verständnisses wird der Teil 2 a des ARBEITSBOGENS im Fall 3 und 4 nicht mehr wiederholt.

Gruppeneinteilung

Die Klasse wird in mindestens drei Gruppen eingeteilt:

- Betriebsleitung,
- Betriebsrat,
- Arbeiter und gewerkschaftliche Vertretung.

Für größere Klassen kann die Arbeiter-Gruppe noch unterteilt werden in gewerkschaftlich organisierte und nichtorganisierte Arbeiter sowie eine Gruppe der gewerkschaftlichen Vertrauensleute.

Spielleitung

Die Spielleitung liegt beim Lehrer. Er kann den Spielverlauf unterbrechen, damit die Gruppen Gelegenheiten haben, sich erneut zu beraten. Weiterhin kann er die Situationsvorgaben verändern (um z. B. eine plötzliche Veränderung zu simulieren).

Gruppensprecher

Jede Gruppe wählt einen Sprecher.

Entscheidungsvorbereitung der Gruppen

Jede Gruppe bereitet ihre Entscheidungen möglichst frühzeitig vor. Die von der Gruppe "programmierten" Sprecher können nach der Bekanntgabe des Vorschlags/der Beschwerde/Anweisung/Forderung/Presseerklärung usw. einer anderen Gruppe auch sofort selbst Stellung nehmen.

In der Zeit, in der von den Sprechern noch keine weiteren Stellungnahmen bekanntgegeben werden, bereiten sich alle Gruppen auf ihre nächste Entscheidungssituation vor und besprechen die Handlungsalternativen.

Festhalten der Gruppenentscheidungen

Das Ergebnis des Entscheidungsprozesses einer Gruppe wird, soweit nötig, vom Sprecher nur in Stichworten notiert, die er beim Bekanntgeben der Stellungnahme der Gruppe verwenden kann. Für die Auswertung werden die Stellungnahmen auf Tonband aufgenommen. Das bringt erstens mehr Leben in die Auswertung und vermeidet zweitens das zeitaufwendige schriftliche Fixieren der Kommunikation beim Planspiel selbst, was leicht zu Desinteresse führt.

AUSWERTUNG

Welche Interessen und Ziele lagen den Entscheidungen der Gruppen bei den einzelnen Handlungsalternativen zugrunde?

Gründe für die Entscheidungen der Geschäftsleitung des Unternehmens:

Beispiel 1

Die Kostenersparnis für das Unternehmen beim Angebot der Versetzung in eine andere Abteilung ohne Lohnausgleich für Günter S.

Beispiel 2a

Die Kostenersparnis für das Unternehmen bei der Weigerung, für den Arbeitsschutz eine Staubsauganlage zu errichten. Entsprechende Interpretation der "Natur" des Betriebs in bezug auf § 120 a der Gewerbeordnung (siehe Materialanhang im ARBEITSBOGEN 6).

Beispiel 2b

Die Kostenersparnis für das Unternehmen beim (von den Kollegen akzeptierten) Angebot, statt der Staubbeseitigung eine erhöhte Erschwerungszulage zu zahlen. "Bei der Frage beispielsweise, ob in einer Halle mit 12 Arbeitern eine Staubabsauganlage installiert werden soll oder ob die Belastungen durch eine Zulage von 0,30 DM pro Stunde abgegolten werden, ist die Geldlösung die billigere, also wird sie zunächst ins Auge gefaßt." (aus: Johannson, Kurt: Der Betriebsrat, Köln 1977, S. 183)

Beispiel 3b

Die Kostenersparnis für das Unternehmen beim Angebot von Staubmasken. "Die Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag zeigen, daß die Unternehmer eine Forderung des Betriebsrats nach Abwendung der Belastung oft zu umgehen suchen, indem sie Maßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich vorschlagen. Während der Betriebsrat die Beseitigung der Belastungsquelle fordert, zielt das Vorgehen der Unternehmer meist darauf ab, die Belastungsquelle nicht zu verändern, aber die Belastung selbst abzumildern, etwa durch die Anschaffung von Gehörschutzgeräten oder bei großer Hitze z. B. durch die Gewährung von Pausen." (a.a.O., S. 182 f.)

Beispiel 4b

Das Zugeständnis der Staubsauganlage zeigt, daß durch solidarisches Handeln Maßnahmen zur Humanisierung auch gegen das Interesse der Unternehmen durchgesetzt werden können.

Gründe für die Entscheidungen des Betriebsrats

Der Betriebsrat, die Interessenvertretung aller Arbeiter und Angestellten eines Betriebes, ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" mit dem Unternehmer verpflichtet. Dennoch kann der Betriebsrat versuchen, alle im BetrVG enthaltenen Rechte und Möglichkeiten für die Durchsetzung von Belegschaftsinteressen auszunutzen. Dazu ist er aber nur in der Lage, wenn er sich auf den Druck und das aktive Handeln der Betroffenen selbst, besonders durch ihre gewerkschaftliche Vertretung, stützen kann. Das bedeutet:

Beispiel 1

"Individueller" Fall. Kein solidarisches Handeln aller betroffenen Kollegen; der Betriebsrat kann praktisch nur eine Niederlage erhandeln.

Beispiel 2 - 4

Dadurch daß die Arbeitskollegen solidarisch zusammenstehen, kann der Betriebsrat die Möglichkeiten der Gesetze in den gezeigten Abstufungen ausnutzen bzw. die Aktionen der Belegschaft rechtlich abschützen.

Die "Natur" des Betriebs hinsichtlich des § 120 a der Gewerbeordnung wird vom Betriebsrat im Sinn der Arbeitnehmerinteressen interpretiert. Diese Auslegung wird mit § 87 des BetrVG abgestützt, da die gesetzliche Regelung des § 120 a GewO (Ermessensspielraum hinsichtlich der "Natur" des Betriebs) offensichtlich nicht ausreicht (vgl. Michael Kittner: Mitbestimmung des Betriebsrates über die Arbeitsorganisation und über die Ausgestaltung und Umgebung des Arbeitsplatzes, in: Kasiske, Rolf (Hg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Reinbek bei Hamburg, rororo aktuell 1976, S. 199).

Gründe für die Entscheidungen der Arbeiter

Beispiel 1

Zunächst wird das individuelle Handeln von Günter S. gezeigt. Es führt nicht zum Erfolg, sondern er muß auf jede Bedingung eingehen (Wegfall der Erschwerniszulage, der Gruppenprämie sowie 10 % Lohnminderung während der Anlernzeit), wenn er seine Gesundheit erhalten will.

Sein Interesse ist, sowohl den Lebensstandard seiner Familie aufrechtzuerhalten (z. B. seinem Sohn einen Fachschulbesuch zu ermöglichen), als auch seine Gesundheit und damit seine Arbeitskraft zu erhalten. Weil nicht gemeinsam und solidarisch gehandelt (sondern nur das individuelle Handeln von Günter beraten) wird, verliert Günter beides: den höheren Lebensstandard und seine Arbeitskraft.

Beispiele 2a, 3a, 4a

Die Gründe für das Handeln der Arbeitskollegen sind zu erarbeiten:

- Das gemeinsame Interesse, sich gegen gesundheitsgefährliche Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen.
- Die Bereitschaft, sich für die Lohninteressen von Günter S. einzusetzen, der jahrelang zusammen mit seinen Arbeitskollegen für die wirtschaftliche Produktivität des Betriebs und damit auch den Gewinn zu sorgen hatte, nun aber "kalt abserviert" wird, nachdem er durch die Staublucht am Arbeitsplatz eine beginnende Staublunge davongetragen hat.
- Die Arbeiter der Abteilung schließen sich aus Solidarität zusammen, die aus der gemeinsamen Interessenlage und dem Bewußtsein entsteht, daß nur durch gemeinsames Handeln auch etwas erreicht werden kann.

Beispiel 2b

Statt auf ihren langfristigen Interessen hinsichtlich ihrer Gesundheit zu beharren, akzeptieren die Arbeitskollegen den kurzfristigen Lohnvorteil, obwohl ihn die Firma nur anbietet, weil er erheblich billiger ist als eine Investition für die Humanisierung dieser Arbeitsplätze.

Besonders junge Arbeiter machen sich oft wenig Gedanken über ihre Gesundheit und sehen die Erschwerniszulage als "festen Lohnbestandteil" an. Hier sei an die Statistik über Erwerbsunfähigkeit und Frühinvalidität erinnert.

Beispiel 3b

Zwar richtet sich hier die Forderung der Arbeiter bereits auf den Gesundheitsschutz, jedoch wird eine Milderung der Belastung - also keine Beseitigung der Belastungsquelle - ihren Interessen nicht voll gerecht.

Beispiel 4b

Die Forderung der Arbeiter nach Beseitigung der Gesundheitsgefährdung wurde gegen den Widerstand der Geschäftsleitung durchgesetzt.

Ein starkes Interesse der Arbeiter ist es, solche Lösungen bereits von vornherein - und nicht erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist - bei der Neuschaffung bzw. Rationalisierung von Arbeitsplätzen durchzusetzen (dazu Teil 4 der Arbeitshilfe).

ZIELE DER BETEILIGTEN INTERESSENGRUPPEN

Diskussion mit Vertretern der Interessengruppen über Tarif- und Mitbestimmungspolitik zur Humanisierung der Arbeitswelt

LEHR- UND LERNZIELE

Die Schüler sollen

- die Ziele der an der Auseinandersetzung um die Humanisierung der Arbeitswelt beteiligten Interessengruppen erkennen können;
- anhand der Beispiele zu den Bereichen Tarifpolitik und Mitbestimmungspolitik die Interessenkonflikte wahrnehmen und bewerten können.

Während im vorhergehenden Teil 3 die Schüler befähigt werden sollten, die Situation und die Handlungsgründe der beteiligten Interessengruppen zu erklären, soll jetzt versucht werden, die entsprechende Zielsetzung der Interessengruppen zur Humanisierung der Arbeitswelt zu erarbeiten. Besonderes Gewicht verlangt dabei die Zielsetzung der Gewerkschaften als der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, zu denen der weitaus größte Teil der Schüler nach der Ausbildung gehören wird.

ABLAUFPLANUNG UND INHALTE

Vorbereitung und Durchführung einer Diskussion mit Vertretern der Interessengruppen.

Diese Diskussion soll die Schüler zur Auseinandersetzung und Stellungnahme anreizen. Darüber hinaus motiviert eine Diskussion im Unterrichtsraum, die ja nicht etwa zu einer "Podiumsdiskussion" der Vertreter der Interessengruppe ausarten darf, sondern bei der sich die Schüler ebenfalls engagieren sollen, die Schüler, sich entsprechend vorzubereiten. Diese Vorbereitung nimmt den größten Teil der Unterrichtsphase in Anspruch.

Verbindungsglied zur Diskussion ist ein ausführlicher und durchstrukturierter Fragebogen, den die Schüler den Vertretern der Interessengruppen vorlegen. Zur Erarbeitung des Unterrichtsstoffes für die einzelnen Teile des Fragebogens dient jeweils ein typisches Fallbeispiel.

VORBEREITUNG DES FRAGEBOGENS

Ziele der Interessengruppen in der Tarifpolitik

Die folgende Unterteilung A - D bezieht sich auf die Abschnitte des ARBEITSBOGENS 7.

A Situation

Die Darstellung des Hintergrunds des Streiks eignet sich gut zur Wiederholung und Lernzielkontrolle des Stoffs aus Teil 2.

Für die didaktische Auswertung des Fragebogens sollte jedoch möglichst bald auf die Schwerpunkte eingegangen werden, die im

Stuttgarter Tarifkampf selbst eine wesentliche Rolle gespielt haben.

B Streikablauf

Die verschiedenen Interessen können anhand von drei wichtigen Tarifforderungen verdeutlicht werden, die im ARBEITSBOGEN behandelt werden. Als Beispiel die gewerkschaftliche Forderung nach

Erholungspausen:

In dem Bericht "Werktage werden besser. Der Kampf um den Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden" (Hg.: IG Metall, Köln und Frankfurt, 1977) schreibt Franz Steinkühler, daß die geforderte Erholungszeit zu den härtesten Punkten der Auseinandersetzung gehört habe.

Falls eine Akkordsimulation durchgeführt worden ist, können die Erlebnisse der Schüler wieder in Erinnerung gebracht werden. Dadurch kann auch die Berechtigung des gewerkschaftlichen Zielles deutlicher gemacht werden, da es nicht "irgendein" Gruppenziel oder das Interesse einer Minderheit darstellt. Für die Unternehmer ist entscheidend, die Produktionskosten zurückzudrängen. Dieses Ziel sollte im nordwürttembergisch/nordbadischen Tarifkampf durch die Minimierung der Erholungspausen bei härtester Verhandlung (Androhung von Entlassungen) erreicht werden.

Es ist didaktisch besonders wertvoll, die regionale Situation und die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Tarifbezirk in die Vorbereitung und die Diskussion einzubeziehen. Dadurch erhält die Diskussion praxisnäheren Charakter, die Diskussionskontrahenten fühlen sich stärker angesprochen und die Schüler können die Fragestellungen besser auf sich selbst beziehen.

Dafür ist Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Gremien, mit Betriebsräten, Vertrauensleuten, Jugendvertretern und anderen sinnvoll und notwendig. Arbeitskreise Schule/Gewerkschaft, die sich kontinuierlich mit der Wechselbeziehung zwischen Arbeitswelt und schulischen Belangen befassen, sind dabei die wirksamste und beiden Teilen dienende Verbindungsstelle.

C Ergebnis des Streiks

Der Lohnrahmentarifvertrag II von Nordwürttemberg/Nordbaden ist ein bereits erreichtes Teil-Ziel der Gewerkschaften, auch wenn dieses Teil-Ziel "nur ein erster, ein bescheidener Schritt" (a.a.O., S. 55) zur Humanisierung sein kann.

Für viele Arbeitnehmer aber kann der Vertrag "jetzt schon ein längeres und gesünderes Leben bedeuten, mehr Selbstvertrauen und damit auch mehr Kraft für die Auseinandersetzungen, die auf uns zukommen". (a.a.O., S. 55)

Im ARBEITSBOGEN werden nur die wichtigsten Streikergebnisse zusammengefaßt; eine Dokumentation des Rahmentarifvertrags befindet sich im Anhang der erwähnten Schrift "Werktage werden besser", S. 174-188.

D Behinderungen durch die Unternehmer

Die Beschreibung des weiteren Widerstands der Unternehmer auch

nach Vertragsabschluß macht deren Position sichtbar. Um die Interessen der Unternehmer deutlicher werden zu lassen,

- sollte erstens ihr Handeln nochmals auf die Gründe zurückgeführt werden: Durch verlängerte Pausen entstehen bei gleicher Arbeitsintensität höhere Herstellungskosten; Kostensteigerungen widersprechen jedoch dem Ziel des maximalen Unternehmensgewinns; daher richtet sich die gesamte (betriebliche und überbetriebliche) Aktivität der Unternehmer auf das Ziel, solche Kostensteigerungen zu verhindern bzw. diese Kosten sogar noch zu senken;
- können zweitens auch noch weitere Konflikte um die (vertraglich genau festgelegten!) Tarifregelungen herangezogen werden: Für die Durchführung der Alterssicherung (Punkt 8) z. B. müssen erst noch etwa 25.000 Arbeitnehmer kurzfristig die Arbeit niederlegen, weil die Unternehmer nicht bereit sind, eine dem Vertragstext entsprechende Lösung anzuerkennen (vgl. dazu: Franz Steinkühler, Tarifvertrag und Arbeitsbedingungen - Erfahrungen bei der Umsetzung des Lohnrahmentarifvertrags II, Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1977, S. 390-394).

Vorschläge für die Diskussionsfragen

Vor allem die Fragen zu B - D müssen noch verallgemeinert bzw. auf die Situation im eigenen Tarifgebiet zugespitzt werden. Dazu sollte Material von den Gewerkschaften besorgt werden.

Zu A: Die Situation

1. Welche Bedeutung spielt die Fließ- und Akkordarbeit in diesem Betrieb? Wie ist das Lohnsystem?
2. Wie hat sich in den letzten Jahren das Arbeitstempo, speziell bei Fließ- und Akkordarbeit entwickelt? Welche Belastung ergibt sich für die Arbeitenden?
3. Wie sind bei der Akkordarbeit die gegenwärtigen Methoden zur Ermittlung der Vorgabezeit zu beurteilen?
4. Warum wird in vielen Betrieben die Spezialisierung auf immer weniger Teil-Arbeitsgänge vorangetrieben? Welche Folgen hat das z. B. für die Ausbildungsanforderungen bei den Arbeitenden?
5. Wie sicher sind die Akkordverdienste? (Beispiele!)
6. Welche Sicherheit vor Kündigungen und welche Durchschnittsverdienste haben die älteren Arbeitnehmer?

Zu B: Streikablauf

1. Welche Standpunkte und Ziele haben die Gewerkschaft und die Unternehmer hinsichtlich der drei Streikforderungen Erholungspausen, Taktzeitminimum und Alterssicherung?
2. Die Gewerkschaft hat ihre Forderungen in diesem Tarifkampf auf die täglichen Arbeitsbedingungen besonders beim Leistungslohn ausgeweitet. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Durchsetzbarkeit gewerkschaftlicher Forderungen und der Einheitlichkeit, mit der alle Arbeitnehmer des Tarifgebiets für die Forderungen eintreten?

3. Warum war bereits bei der Urabstimmung ein so großer Prozentsatz der Arbeitnehmer im Metallbereich für den Streik?

Zu C: Ergebnis des Streiks

1. Was sind die wichtigsten Ergebnisse des Streiks für den Rahmentarifvertrag II im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden? Welche entsprechenden Regelungen gibt es im eigenen Tarifgebiet?
2. Warum wird dieser Tarifvertrag von den Gewerkschaften nur als ein erster Schritt betrachtet? (vgl. z. B. das Material zum Thema Fließarbeit in ARBEITSBOGEN 5)

Zu D: Behinderungen durch die Unternehmer

1. Wie hat die IG Metall die Vertragsregelungen zu den Erholungszeiten erzwingen müssen?
2. Welche Ziele verfolgen die Unternehmer mit ihrem Widerstand gegen den Rahmentarifvertrag auch nach Vertragsabschluß?

Ziele der Interessengruppen bei der Mitbestimmung im Betrieb

Zwischen tarifpolitischen Forderungen nach menschengerechten Arbeitsbedingungen und Forderungen nach Humanisierung der Arbeit durch Ausschöpfen von Mitbestimmungsrechten des BetrVG gibt es eine enge Verbindung. Z. B. wird auch im Lohnrahmentarifvertrag II von Nordwürttemberg/Nordbaden (§ 6.3.1) den Unternehmern die Verpflichtung auferlegt, "die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Auswirkungen auf den Menschen abzumildern" (vgl. § 91 BetrVG). In der gewerkschaftlichen Arbeit ergänzen sich diese Forderungen und erweitern den Spielraum der Anwendung.

Inhaltlich wurde mit der Behandlung der §§ 90 und 91 BetrVG in diesem Teil der Arbeitshilfe (Fallbeispiel) eine relativ enge Auswahl getroffen. Für den Unterricht sind jedoch mit der Einführung durch ein typisches Fallbeispiel gute Erfahrungen gemacht worden.

Noch günstiger sind typische regionale Beispiele, die in Arbeitskreisen Schule/Gewerkschaft zusammengestellt werden könnten.

Ziele der Unternehmen

Im Fallbeispiel "Motor-Gruppenmontage im Automobilwerk" des ARBEITSBOGENS 8 lassen sich folgende Zielstellungen der Unternehmen herausarbeiten:

- größtmögliche Produktivität (z. B. Stückzahl pro Beschäftigten/Stunde);
- so wenig Ausschußproduktion und Nacharbeit wie möglich;
- so wenig Fehlzeiten, Stillstandszeiten und Produktionsstörungen wie möglich;
- größtmögliche Flexibilität der Produktion (Typenwechsel verstärkt notwendig);
- Heranbildung eines Stammes qualifizierter Arbeiter mit hoher Leistungsmotivation (Kontinuität der Produktion);
- insgesamt: Wirtschaftlichkeit der eingesetzten Mittel (technische Anlagen und Beschäftigte).

Dieses Ziel kommt am deutlichsten nach der Realisierung der Anlage für die Gruppenmontage zum Ausdruck (vgl. dazu: Berichte aus der Praxis. Arbeiten bei VW und anderswo. Gudrun Trautwein-Kalms in: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1977, S. 395-399).

Ziele der Gewerkschaften

Im ARBEITSBOGEN 8 wird ein Beispiel für die Forderung nach teil-autonomen Arbeitsgruppen behandelt (Motor-Gruppenmontage), wobei Arbeitsbereicherung, -erweiterung und -wechsel eingeschlossen sind. Denn in den "Montagenestern", in denen die Gruppenmitglieder einen vollständigen Motor zusammenmontieren, kann über die interne Arbeitsverteilung entschieden werden. Durch ein Anlernprogramm beherrschen alle Gruppenmitglieder die erforderlichen Tätigkeiten für den Zusammenbau des gesamten Motors. Die Grenzen dieser "Selbststeuerung" sind im ARBEITSBOGEN bereits erwähnt.

Die Gewerkschaften fordern bei Gruppenarbeit die Einhaltung folgender Bedingungen:

- Die Betriebs- und Personalräte müssen echte Mitbestimmungsrechte erhalten über Gruppenergebnis, Gruppenzusammensetzung und Gruppengröße sowie Arbeitszeit der Gruppe;
- Formen der Gruppenentlohnung dürfen nicht dazu führen, daß sich die Gruppenmitglieder gegenseitig unter Leistungsdruck setzen;
- Gruppenarbeit und Beteiligungsrecht am Arbeitsplatz müssen eingebaut werden in ein Gesamtsystem der Mitbestimmung.

Ziel der Gewerkschaften ist es, menschengerechte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Das ist ausschließlich auf betrieblicher Ebene aufgrund der einseitigen wirtschaftspolitischen Entscheidungsmacht der Unternehmer jedoch nicht zu erreichen; daher sind weitergehende gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Mitbestimmungsrechte notwendig.

Aber auch auf der betrieblichen Ebene selbst sind Mitbestimmungsforderungen als isolierte Forderungen nicht sinnvoll. Das läßt sich anhand des Fallbeispiels gut darstellen.

"Gruppenarbeit kann, sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllt, zu einer Ausweitung der Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des einzelnen beitragen. In diesem Sinne tritt der DGB für eine Gruppenarbeit mit erweiterten Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten ein. Bestimmte arbeitsorganisatorische Zwänge, die auf den einzelnen und die Arbeitsgruppe einwirken können, sind dabei abzubauen:

- a) Durch Einflußmöglichkeiten des Arbeitnehmers u. a. besonders auf
 - die zu vereinbarende Leistungsabstimmung und die Leistungshöhe,
 - die Gestaltung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation,
- b) durch die Mitbestimmung der Betriebsräte und Personalräte im Hinblick auf
 - die Größe der Gruppe und die Auswahl ihrer Mitglieder,
 - die Sicherstellung umfassender Informationen über den Arbeitsprozeß und über Kommunikationsmöglichkeiten in der Gruppe,

- die Leistungsabstimmung und die Leistungshöhe,
 - die leistungsbezogenen Lohnanteile,
 - die Besetzung der Stellen zur Vermeidung von sozialen Härten bei Über- und Unterbesetzungen,
 - die Arbeitszeit und die Pausengestaltung,
 - die Gestaltung der Arbeitsinhalte und der Arbeitsorganisation,
 - die Formen und die Inhalte der Qualifikationsprozesse."
- (11. Ordentlicher DGB-Kongreß in Hamburg, 1978, Antrag 16)

Vorschläge für die Diskussionsfragen

1. Welche Ziele der Unternehmerseite wurden beim Beispiel der "Motor-Gruppenmontage" deutlich?
2. Was für Modelle zur Änderung der vorhandenen Arbeitsorganisationen gibt es?
3. Welche Ziele verfolgt die Gewerkschaft beim Modell der "teil-autonomen" Arbeitsgruppen?
4. Wodurch traten Schwierigkeiten auf, nachdem die Firma die technischen Anlagen für die Gruppenarbeit erstellt hatte?
5. Sind Mitbestimmungsforderungen in Richtung auf menschengerechte Arbeitsorganisation ohne gleichzeitige Regelungen hinsichtlich der Löhne, der Qualifikation oder der Arbeitsplatzsicherung sinnvoll?

Ziele der Interessengruppen bei der Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft

Die Notwendigkeit weitergehender Mitbestimmungsrechte

In dem Kasten "gesamtgesellschaftliche Folgekosten" auf dem ARBEITSBOGEN 8 sind einige Beispiele für die gesellschaftlichen Folgen einseitiger Entscheidungen zugunsten von Umsatz-, Ertrags-, Gewinn- und Produktivitätssteigerungen genannt. "Soziale und tatsächlich lebenswichtige Bedürfnisse der Menschen und der Gesellschaft werden nicht einbezogen in die 'Faktengrundlage' unternehmerischer Entscheidungen. Gleiches gilt auch für den Anspruch der Menschen auf Selbstverwirklichung. Hieraus wird deutlich, daß die bestehende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sich selbst, fast bewußtlos, die Probleme erzeugt." (Werner Vitt: Humanisierung der Arbeit durch Mitbestimmung. In: Humanisierung als gesellschaftspolitische und gewerkschaftspolitische Aufgabe, Frankfurt/Köln 1974, S. 143)

Die Beispiele zu den gesamtgesellschaftlichen Folgekosten (ARBEITSBOGEN 8) sollen dazu dienen, nochmals - und zwar auf die gesamtgesellschaftliche Ebene bezogen - die Frage aufzuwerfen, welche Konsequenzen zur Humanisierung der Arbeitswelt zu ziehen sind.

Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt zunächst "der Schluß nahe, über die Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen der Förderung nach Humanisierung der Arbeit Rechnung zu tragen. Dies

insbesondere deshalb, weil Investitionsentscheidungen von Unternehmerseite aus Gründen der Gewinnoptimierung getroffen werden, die Humanisierung der Arbeitswelt dieser Zielsetzung in der Regel jedoch entgegensteht." (DGB-Bundesvorstand, Hg.: Humanisierung der Arbeitswelt. Referentenleitfaden. Düsseldorf 1975, S. 1)

Die entsprechenden Inhalte sind bereits in Teil 3 der Arbeitshilfe anhand der einzelnen Fälle des Planspiels herausgearbeitet worden.

Die Interessenvertretung der Betroffenen, also die Gewerkschaft, muß aus diesen Gründen bereits im Stadium der Investitionsplanung ihre Belange einbringen können.

"Echte Humanisierung der Arbeit wird auf die Dauer nicht ohne Eingriffe in die privatwirtschaftliche Investitionsautonomie und den privatwirtschaftlichen Konkurrenzmechanismus verwirklicht sein." (Heinz O. Vetter: Humanisierung als gesellschaftspolitische und gewerkschaftspolitische Aufgabe, Frankfurt/Köln 1974, S. 37)

In der gegenwärtigen gewerkschaftlichen Praxis setzen vor allem Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und die Einflußnahme auf die Arbeits- und Sozialgesetzgebung Daten, die den Produktionsprozeß und den Geschäftsablauf berühren und den Spielraum der Investitionstätigkeit einengen.

Zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung

Auf der untersten Stufe, in den großen Städten, den Kreisen, den Regierungsbezirken - also in den regionalen Einheiten - sollen

regionale Wirtschafts- und Sozialräte eingerichtet werden. Diese Räte sollen paritätisch von Gewerkschaftsvertretern und Unternehmervertretern besetzt werden und über alle Fragen regionaler Wirtschafts- und Sozialpolitik, wie z. B. Industrieansiedlung, Beschäftigungspolitik, Verkehrsplanung, die staatlichen Stellen beraten. Die Gemeinden sind verpflichtet, den Wirtschafts- und Sozialräten alle notwendigen Informationen zu geben. Die Räte tagen öffentlich. (Vgl.: Mitbestimmung jetzt - und keine halben Sachen. Hg.: DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf 1974, S. 53 ff.)

"Die deutschen Gewerkschaften fordern auch die Errichtung eines Bundeswirtschafts- und Sozialrates. Er soll ebenfalls paritätisch besetzt werden und die Institutionen des Bundes (Bundesregierung und Bundestag) beraten. Auch seine Arbeit soll öffentlich sein. Dann ... finden Hearings vor aller Augen statt, und es wird deutlich, welche beiden Grundinteressen in unserer Gesellschaft vorhanden sind." (a.a.O., S. 53 ff.)

Bereits durch die Informationspflicht und durch die Öffentlichkeit der Beratungen können Interessenpositionen für die Einwohnerschaft deutlicher werden. Die Gewerkschaften verlangen, daß die Unternehmerkammern ihren öffentlich-rechtlichen Status verlieren. Ihre Aufgaben in der Regionalpolitik sollen an die Regionalen Wirtschafts- und Sozialräte übergehen.

Regionale ökonomische und strukturpolitische Probleme haben engen Bezug zu den wirtschaftspolitischen Entscheidungen der Unterneh-

men, die Fragen der Humanisierung der Arbeitswelt wesentlich beeinflussen.

Die Humanisierung der Arbeit läßt sich auf die Dauer nur dann wirklich durchsetzen, wenn die Arbeitnehmer Einfluß auf die Entwicklung der Technik überhaupt gewinnen. "Deswegen fordern der DGB und seine Gewerkschaften, daß Wissenschaft und Forschung der allseitigen Entfaltung der Menschen durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen müssen. ... Die Freiheit einer sozial verpflichteten Wissenschaft und Forschung ist herzustellen und institutionell durch Mitbestimmung der am Forschungsprozeß Beteiligten und ihrer Gewerkschaften zu sichern." (11. Ordentlicher Bundeskongreß des DGB in Hamburg, 1978, Antrag 30)

"Angesichts der wachsenden Gefährdungen für Beschäftigung, Einkommen, Gesundheit und Qualifikation der Arbeitnehmer ist es besonders dringlich, mögliche negative Folgen (der technischen Forschung) frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzusteuern." (Ebd., Antrag 31)

Über solche weitergehenden Interessen sollte auch Material für den Unterricht gesammelt werden, falls es die DGB-Ortskartelle, die Zweig- und Kreisbüros, Landesbezirke usw. zur Verfügung stellen können. Auch die Industrie- und Handelskammern der Unternehmerverbände sollten hinsichtlich ihres Selbstverständnisses bei entsprechenden strukturpolitischen Aufgaben (z. B. Industrieansiedlungen) zur Informationsbeschaffung herangezogen werden. Dabei besorgen sich die Schüler das Material weitgehend selbständig.

Auch hier kann wieder ein Arbeitskreis Schule/Gewerkschaft für den Lehrer die besten Voraussetzungen bieten. Mit Hilfe von Materialien, die sich auf die regionale Situation beziehen, lassen sich dann interessante und genauere Fragestellungen für den Diskussions-Fragebogen erarbeiten.

Vorschläge für die Diskussion

1. Wie entstehen Leistungsnormen mit den gesamtgesellschaftlichen Folgekosten, wie sie in den Beispielen des ARBEITSBOGENS beschrieben sind?
2. Welche gewerkschaftlichen Lösungsvorschläge zur Humanisierung der Arbeitswelt gibt es hinsichtlich der wirtschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung?
3. Welche Aufgaben sollten nach Ansicht der Gewerkschaften Wirtschafts- und Sozialräte anstelle der Unternehmerkammern haben?
4. Was für strukturpolitische Probleme (z. B. Beschäftigungspolitik, Industrieansiedlung) mit engen Bezügen zur Humanisierung der Arbeitswelt gibt es im regionalen Tarifbezirk?
Welche Forderungen stellen dabei die Gewerkschaften?

ZUR DISKUSSION UND AUSWERTUNG

Wenn die einzelnen Teile besprochen sind, die durch Fallbeispiele bzw. Stellungnahmen eingeleitet sind, kann auf dieser Basis der Diskussionsfragebogen erstellt werden. Die Fragen müssen gestrafft und anhand von Material der Interessengruppen auch auf die regionale Situation bezogen werden; evtl. kann in Fragebogen direkt auf das Material Bezug genommen werden.

Auch die Vertreter der Interessengruppen sollten den Fragebogen vor der Diskussion in die Hand bekommen. Dann können sie ihre Stellungnahmen besser auf den erarbeiteten Unterrichtsstoff beziehen. Außerdem sollte man sich vorher unbedingt auf die Länge der Stellungnahmen einigen, denn die Vertreter der Interessengruppen neigen verständlicherweise zu Monologen.

Für die Auswertung ist ein Testbogen zu empfehlen. Er kann auf der Grundlage des Fragebogens erstellt werden; dabei ist die Reaktion der Vertreter der Interessengruppen einzubeziehen. Für diesen Test machen sich die Schüler während der Diskussion Notizen. Zwischen Diskussion und Test sollte anhand der Notizen nochmals auf Unklarheiten eingegangen werden.

DISKUSSION VON HANDLUNGSFELDERN

"z. B. Jugendarbeitsschutz"

LEHR- UND LERNZIELE

Die Schüler sollen

- das Jugendarbeitsschutzgesetz als Gesetz kennenlernen, das ihre Rechte in ihrer zukünftigen Rolle als jugendliche Arbeitnehmer sichern soll;
- die für sie wichtigen Paragraphen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz kennenlernen und auf konkrete Situationen anwenden können;
- die Aufgaben und Funktionen von Jugendvertretung und Betriebsrat als ihre Rechte vertretende Instanzen kennenlernen;
- die Bedeutung der Gewerkschaft als der allgemeinsten Organisation der Arbeitnehmer auch in dem Bereich des Arbeitsschutzes erkennen können;
- Ziele, organisatorische Arbeit und Aktionsformen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit kennenlernen.

ABLAUFPLANUNG UND INHALTE

"LEHRLINGSPROTOKOLLE"

A Einstiegsdiskussion und Gliederung an der Tafel

Ausgangspunkt der Diskussion könnte die Betroffenheit vieler Jugendlicher über Mißstände in der beruflichen Ausbildung sein, wie sie durch die Zahlen am Schluß des ARBEITSBOGENS 9 nachgewiesen werden. Diese Zahlen zeigen, daß es sich bei den geschilderten Fällen (Richard F. und Peter L.) keineswegs um Einzelfälle handelt.

Die einzelnen Inhalte der Lehrlingsprotokolle aus ARBEITSBOGEN 9 werden in einer Übersicht an der Tafel gegliedert:

1. Unfallgefahren und schädliche Einwirkungen (Protokoll Peter L.: Arbeiten an der "Rumpelfaß"-Entgratungsmaschine).
2. Akkordarbeit und andere tempoabhängige Arbeiten (Protokoll Peter L.: "Es war, obwohl keine Zeit dafür aufgeschrieben wurde, wie Akkordarbeit." Befragung: 10,4 % mit Akkord- und Fließarbeit beschäftigt).
3. Monotone Serienarbeit und andere Verstöße gegen die Erfordernisse menschengerechter Gestaltung der Arbeit bei Jugendlichen (Protokoll Richard F.: "500 gleiche Stücke entgraten"; "Den größten Teil meiner bisherigen Lehrzeit mußte ich Serienarbeit machen". Peter L.: "Sich ständig monoton wiederholende Handgriffe an der Maschine.")
4. Vorenthaltung einer planmäßigen Ausbildung, die den notwendigen Fertigkeiten und Kenntnissen entspricht (in beiden Protokollen, vor allem durch die Serienarbeit).

Diese Ausbildungsmißstände sollen die Schüler zunächst aus dem ARBEITSBOGEN 9 heraussuchen.

B Vergleich mit den Paragraphen des JArbSchG

1. Im zweiten Beispiel (Peter L.) des ARBEITSBOGENS 3 weist der Auszubildende als Jugendvertreter den Meister darauf hin, daß die Arbeit an der "Rumpelfaß"-Entgratungsmaschine gesetzlich verboten ist, und erreicht, daß der Jugendliche nicht mehr an ihr beschäftigt wird.

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, die Mindestnormen der gesetzlichen Rechte zu kennen.

Daher sollen die Schüler zunächst die Paragraphen 22, 23 und 28 JArbSchG sowie 1 und 6 BBiG (ARBEITSBOGEN 9) mit den in der Übersicht in beliebiger Reihenfolge herausgearbeiteten Verstößen vergleichen und feststellen, ob und inwieweit die einzelnen Paragraphen bei diesen Beispielen anzuwenden sind.

2. Das Interesse der Schüler an Problemen des Jugendarbeitsschutzgesetzes kann natürlich durch Filme oder Tonbildschauen erheblich verstärkt werden. Empfehlenswert ist z. B. die Tonbildschau "Das Jugendarbeitsschutzgesetz" der IG Metall (Tonband und Dias ausleihbar oder erwerbbar bei den IG Metall-Verwaltungsstellen; die neue Fassung entspricht dem JArbSchG von 1976). Dazu gibt es zur Vorbereitung ein Textheft und ein Arbeitsheft.

FALLBEISPIEL: "85 STUNDEN SIND ZUVIEL

Im Fallbeispiel des ARBEITSBOGENS 10 "85 Stunden sind zuviel" geht es in erster Linie um die Zusammenarbeit zwischen Jugendvertretung und Betriebsrat und um die Aufgaben der Jugendvertretung.

Nach § 70 des BetrVG von 1972 (in dem erstmalig die Regelungen zur Arbeit der Jugendvertretung - JV - zusammengefaßt in einem eigenen Gesetzesteil - §§ 60 bis 73 - dargestellt sind) hat die JV

A folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Betriebsrat zu beantragen;
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugendvertretung hat die betroffenen jugendlichen Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

B Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die JV durch den BR rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die JV kann verlangen,

daß ihr der BR die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

Dieses vorgeschriebene Verfahren unterstreicht die Dringlichkeit einer sehr engen Zusammenarbeit zwischen JV und BR, und zwar gerade im gewerkschaftlichen Interesse. "Die überall geforderte Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen, von JV und BR, bekommt erst dann eine feste Grundlage, wenn auch durch diese Gremien gemeinsame Forderungen entwickelt werden. Bisher beschränkte sich diese Zusammenarbeit häufig darauf, daß die Jugendvertretung oder die jugendlichen Vertrauensleute nur die Unterstützung der älteren Kollegen für ihre jugendspezifischen Forderungen verlangten, ohne sich auch für gemeinsame Interessen einzusetzen.

Für die Jugendlichen bedeutet eine solche Verbindung ihrer Forderungen mit den Interessen der älteren Kollegen nicht nur, daß sich die Chancen für die Durchsetzung ihrer Forderungen verbessern. Sie lernen dadurch auch an konkreten Beispielen, daß sich ihre Lage nicht grundsätzlich von der der älteren Kollegen unterscheidet; denn wenn sie erkennen, daß die Konflikte zwischen ihnen und älteren Kollegen dadurch zustande kommen, daß die verschiedenen Gruppen durch die von Unternehmern geschaffenen betrieblichen Arbeitsbedingungen in Konkurrenz zueinander geraten, dann lernen sie auch, wie man durch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen für alle Betroffenen diese Konkurrenz aufhebt." (Franziska Wiethold: Forderungen zur Berufsbildung gehen nicht nur Lehrlinge an. Solidarität 11/1972, S. 2-4)

Franziska Wiethold gibt dafür ein treffendes Beispiel:

"Der Facharbeiter, der seinen Akkord nur dadurch schaffen kann, daß ihm ein Lehrling als Handlanger zugeteilt ist, hat schon deshalb kein Verständnis für die Forderung nach Abschaffung der Hilfsarbeiten während der Ausbildung, weil er seinen Verdienst dadurch bedroht sieht. Ebenso wenig kann sich ein Angestellter für die qualifizierte Ausbildung eines ihm zugeteilten kaufmännischen Lehrlings einsetzen, wenn er das vorgeschriebene Arbeitspensum schaffen will. Ihre Situation am Arbeitsplatz - die Akkordarbeit bzw. das vorgeschriebene Arbeitspensum - bringt sie in die Situation, auf Auszubildende Arbeiten abzuwälzen. Ihnen dann die Schuld zuzuschreiben, wenn sie sich dagegen wehren, Auszubildende von Hilfsarbeiten freizustellen, wäre falsch. Denn die Unternehmer haben sie durch die Arbeitsbedingungen erst in diese Situation gebracht, daß hier statt eines gemeinsamen Kampfes gegen die Unternehmer eine Konkurrenz unter den Lohnabhängigen stattfindet.

Diese Konkurrenz kann nur dadurch aufgehoben werden, daß Forderungen erhoben werden, die die Interessen der Lehrlinge und der älteren Kollegen berücksichtigen: Wenn Lehrlinge bisher Handlangerdienste für andere Kollegen übernommen haben, muß berücksichtigt werden, inwieweit diese Kollegen durch einen Wegfall dieser ausbildungsfremden Arbeiten mehr belastet werden. Dementsprechend muß gleichzeitig gefordert werden, daß der verstärkte Arbeitsanfall durch zusätzlich eingestellte und voll bezahlte Hilfskräfte oder durch eine Neufestsetzung der Akkordsätze ausgeglichen wird. Wenn Lehrlinge z. B. in der Verwaltung

anderen Kollegen zur Ausbildung zugeteilt werden, so muß diese Mehrbelastung durch eine Verminderung des Arbeitspensums oder durch höhere Bezahlung ausgeglichen werden."

Das Überwachungsrecht nach § 70 BetrVG schließt auch das Kontrollrecht ein und macht eine aktive Einflußnahme der JV erforderlich (vgl. den letzten Absatz des Fallbeispiels in ARBEITSBOGEN 10).

Ausführlicheres Material und Argumentationshilfen zur gewerkschaftlichen Arbeit von JV und BR (betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung) hat z. B. der Arbeitskreis Schule/Gewerkschaft im DGB-Landesbezirk Nordmark (2 Hamburg 1, Besenbinderhof 57) erstellt.

Als Arbeitsmittel sei auch auf die Tonbildschau "Wer nicht wählt, wählt falsch" (zur Wahl und zu den Aufgaben der JV) der IG Metall hingewiesen.

DISKUSSION MIT JUGENDVERTRETERN

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine solche Diskussion - die den notwendigen Praxisbezug verbessert - in den Unterricht einzubeziehen, z. B.:

- Eine Erkundung in einem gewerkschaftlichen Jugendheim, in dem JV-Lehrgänge stattfinden. Günstig sind kleinere Besprechungsgruppen mit jeweils vier bis sechs Schülern und ebensovielen Jugendvertretern zu vorbereiteten Themenschwerpunkten.
- Diskussion mit Jugendvertretern und Betriebsräten im Klassenraum.

Thema: Die Arbeit der Jugendvertretung; dabei sollte die enge Zusammenarbeit zwischen JV, BR, Vertrauensleuten, gewerkschaftlichen Jugendausschüssen usw. deutlich werden, und zwar am Beispiel von Jugendarbeitsschutz-Aktionen (oder an anderen, besonders regionalen, Beispielen).

VERWENDETE LITERATUR

- Arbeitsbuch "Die Rote Zange der IG Metall" (IG Metall-Vorstand, Abt. Jugend) Frankfurt/M., o.J.
- Arbeitshefte zu den Tonbildschau "Das Jugendarbeitsschutzgesetz" und "WER NICHT WÄHLT, WÄHLT FALSCH" (Hg.: IG Metall, Abt. Bildung)
- Arbeitshilfen zum Jugendarbeitsschutz (Schriftenreihe für Jugendarbeit des DGB, Nr. 9)
- Arendt, Walter u.a.: Humanisierung des Arbeitslebens. Symposium des RKW zu Möglichkeiten neuer Formen der Arbeitsorganisation. Frankfurt/M. 1973
- Balduin, Siegfried: Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1974
- Balduin, Siegfried: Humanisierung der Arbeitswelt. Vergleich der Absichten und Auffassungen. In: Die Quelle, 11/1974
- Brock, Hindrichs u.a.: Der Konflikt um Lohn und Leistung, Themenkreis Betrieb 2, (EVA) Frankfurt/M. 1971
- Das Mitbestimmungsgespräch. Besonders: 7/8-1974
- DGB-Bundesvorstand (Hg.): Mitbestimmung jetzt - und keine halben Sachen. 2. Auflage Düsseldorf 1974
- DGB-Landesbezirk Nordmark, Arbeitskreis Gewerkschaft/Schule, "Argumentationshilfen" (z. B.: betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung), "Schulabgängerinformationen".
- Gewerkschaftliche Monatshefte. Besonders: 6/1977
- Gewerkschaftliche Bildungspolitik (Hg.: DGB-Bundesvorstand, Abteilungen Berufliche Bildung und Bildung)
- Helfert, Mario: Humanisierung der Arbeit und gewerkschaftliche Aktivierung der Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen 10/1972, S. 320-332
- Helfert, Mario: Probleme und Gefahren der Arbeitsgestaltung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1973, S. 50-51
- IG Metall (Vorstand): Werkstage werden besser. Der Kampf um den Lohnrahmentarifvertrag II von Nordwürttemberg/Nordbaden. Köln/Frankfurt 1977
- Johannson, Kurt: Der Betriebsrat (Das Begleitbuch zum Fernsehkurs) Köln 1977
- Kasiske, Rolf (Hg.): Gesundheit am Arbeitsplatz. Berichte und Analysen zu Belastungen und Gefahren im Betrieb. Reinbek bei Hamburg, 1976
- Osterland, M., Deppe, W. u.a.: Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/M. (EVA) 1973

- Tscheliesnig, Klaus (Hg.): Lehrlingsprotokolle. Frankfurt 1973
- Vetter, Heinz O. (Hg.): Humanisierung der Arbeit als gesellschafts-
politische und gewerkschaftliche Aufgabe. Frankfurt/Köln (EVA)
1974
- Wallraff, Günter: Industriereportagen (rororo Sachbuch 6723)
Reinbek bei Hamburg 1970
- Werkkreis Literatur der Arbeitswelt, z. B.: Schichtarbeit. Schicht-
und Nachtarbeiter-Report. Hg. Birkner, U., Campmann, R.W. u.a.
Frankfurt/M 1973
- WSI-Mitteilungen. Besonders: 6/1975

WEITERE AUSGEWÄHLTE LITERATUR

- DGB/ÖGB/SGB (Hg.): Menschengerechte Arbeitsgestaltung, Köln 1978
- Gerlach/Trautwein-Kalms: Humanisierungsprojekte und Interessen-
vertretung. Köln 1978
- Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestal-
tung. Arbeits- und betriebskundliche Reihe 32. Köln 1975
- Matthöfer, H.: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der
Industriegesellschaft. Köln/Frankfurt 1978
- Strauss-Fehlberg, G.: Die Forderung nach Humanisierung der Arbeits-
welt. Köln 1978
- Birkwald, R.: Staatliche Förderung neuer Technologien am Scheideweg.
In: Der Gewerkschafter 10/1978, S. 46
- Helfert, M.: Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Hand-
lungsmöglichkeiten. In: WSI-Mitteilungen 1/1979, S. 14 ff.
- Kern, H.: vom unfug mit der "autonomen arbeitsgruppe". In: Der Ge-
werkschafter 1/1977, S. 16 ff.
- Kern, B. und H.: Krise des Taylorismus? In: afa-informationen
3/1976, S. 7 ff.
- Kittner, M.: Mitbestimmung des Betriebsrats über die Arbeitsorga-
nisation und über die Ausgestaltung und Umgebung des Arbeits-
platzes. In: WSI-Mitteilungen 5/1975, S. 256 ff.
- Gerlach, G.: Neuere tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften
in der BRD zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Besitzständen.
WSI-Mitteilungen 4/1979, S. 221
- Beiträge des Schwerpunktheftes 2/1978 der WSI-Mitteilungen:
Leminsky, G.: Probleme einer Infrastruktur zur Veränderung der
Arbeitsbedingungen und das Forschungsprogramm der Bundesre-
gierung zur Humanisierung des Arbeitslebens. S. 73

Helfert/Trautwein-Kalms: Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und das Forschungsprogramm der Bundesregierung zur Humanisierung des Arbeitslebens. S. 73

Briefs, U.: Vom qualifizierten Sachbearbeiter zum Bürohilfsarbeiter? - Zu den Auswirkungen der EDV auf die Arbeitsbedingungen der Büroangestellten. S. 84

Dabrowski/Neumann/Schauer/Sperling: Probleme der Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen zur Humanisierung der Arbeit. S. 92

Gerlach, G.: Zum Zusammenhang von tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung und Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit (HdA) S. 99

Abholz/Funke/Hildebrandt/Naschhold/Watkinson: Die Entwicklung der Arbeitsmedizin als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. S. 105

Volpert, W.: Für eine neue Arbeitswissenschaft. S. 113

Dokumentation. Eine Auswahl programmatischer Äußerungen der Gewerkschaften zum Technischen Wandel und zur Rationalisierung im Jahre 1977. S. 119

Die neue Maschine

Der Arbeiter Peter S. verschweißt in einem metallverarbeitenden Betrieb Brenner für Ölöfen. Das sind kleine Metallzylinder, wie sie auch im unteren Teil von Zimmer-Ölöfen als Brennkammer verwendet werden. Diese Brennkammern werden mit Blechmänteln verschweißt.

Der Schweißvorgang gliedert sich in drei Arbeitsgänge:

1) Heften des Mantels durch Punktschweißen, 2) Richten (Genaueres Anpassen), 3) Verschweißen der Brennkammer mit dem Mantel. Peter arbeitet im Akkord: Die Entlohnung richtet sich nach dem Mengenergebnis.

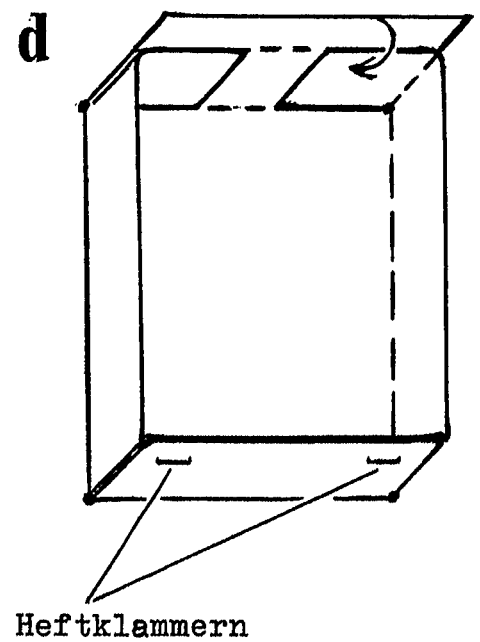
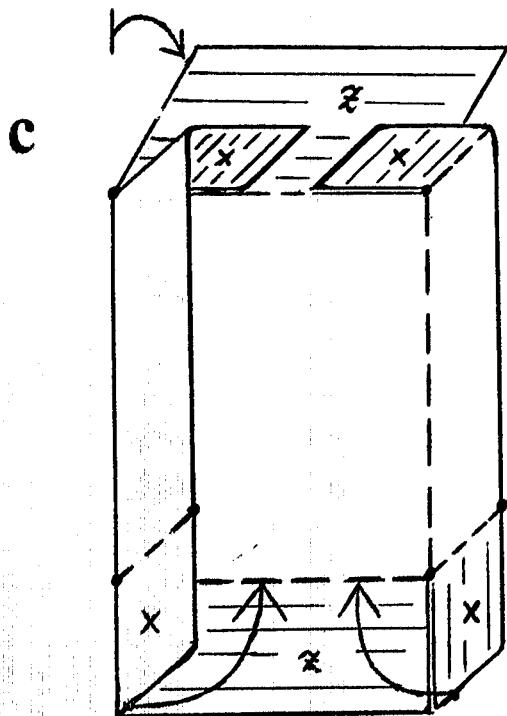
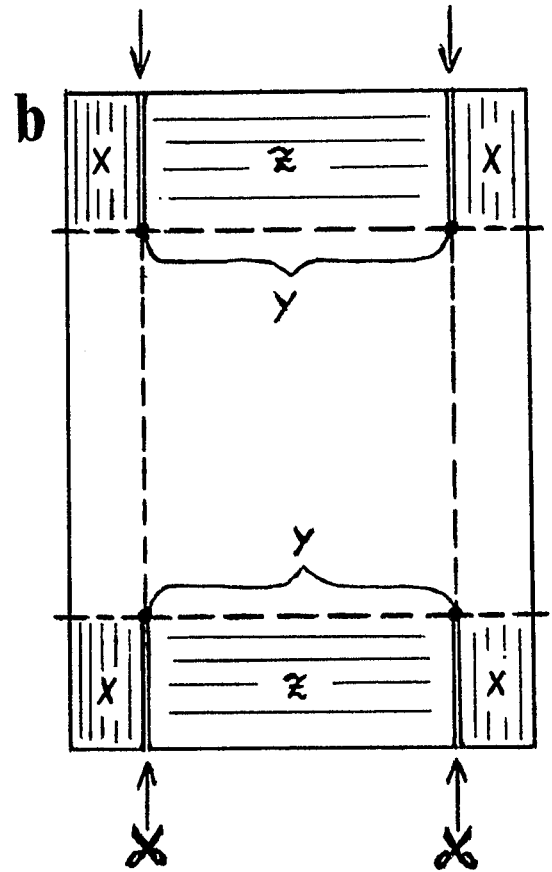
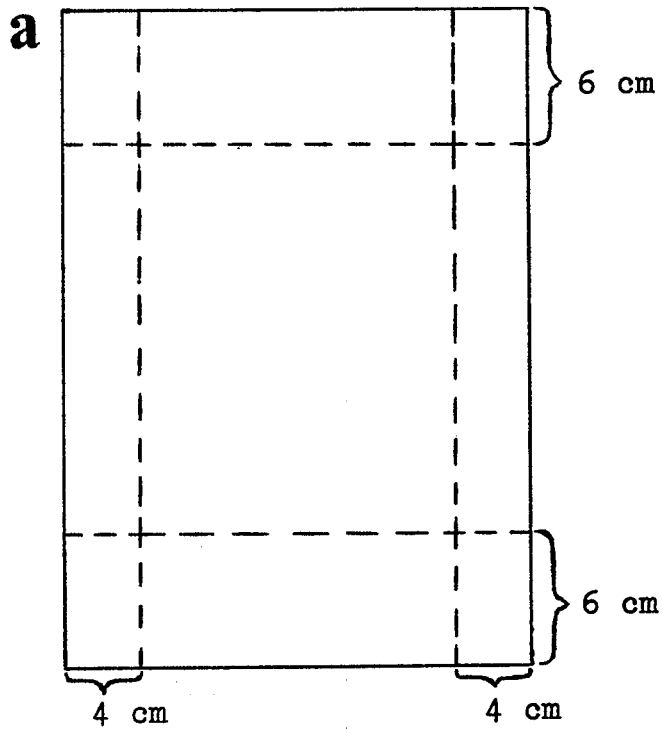
Eines Tages wird von der Betriebsleitung eine neue Maschine aufgestellt. Sie vereinfacht das Schweißen an Peters Arbeitsplatz. Und sie beschleunigt die Arbeitsgänge auch.

Neue Zeitaufnahmen für die Vorgabezeit bei den einzelnen Arbeitsgängen werden mit der Stoppuhr durchgeführt (die Zeit für das Schweißen je einer Brennkammer ist beim Akkord "vorgegeben").

Nach der neuen Vorgabezeit muß sich Peter sehr viel mehr anstrengen und schneller arbeiten, um auf denselben Akkordsatz zu kommen wie vorher.

Das Schweißen mit der Maschine ist einfacher geworden, es erfordert weniger Fingerspitzengefühl, Geschicklichkeit und Erfahrung.

Für Peter sind also erstens die einzelnen Arbeitsgänge eintöniger geworden und zweitens muß er durch die neue Vorgabezeit schneller und angespannter arbeiten.



Anleitung zur Schachtelfaltung:

1. Mit Bleistift die vier gestrichelten Linien auf dem Papierblatt ziehen ; 4 cm vom Rand der Längsseite aus, 6 cm vom Rand der Schmalseite aus (Abbildung a)
2. Vom Rand der Schmalseite her entlang der durchgehenden Linien (Abb. b) jeweils 6 cm weit mit einer Schere einschneiden
3. Die gestrichelten Linien (Abb. b) falten
4. Die Eckflächen x (Abb. b und c) werden senkrecht auf die Linie y gestellt. Anschließend wird der Rand der Schmalseiten z nach oben geklappt. Der überstehende Rand der Schmalseiten wird nach innen umgebogen und mit jeweils zwei Heftklammern befestigt (Abb. d).

Die Tischreihen des Klassenraums können in mehrere "Fließbänder" für die einzelnen Arbeitsgänge eingeteilt werden (Gruppenakkord!).

Es gibt also jeweils ein Fließband der Linienzieher, Schneider, Falzer und der Umbieger + Hefter.

Für jedes Fließband ist ein Meister zuständig ; außerdem sollen ein oder mehrere "Springer" eingesetzt werden, die im Bedarfsfall bei Produktions-Engpässen an allen Fließbändern einspringen können.

Olof Lundquist

Olof Lundquist, 36, ist einer von rund zwölftausend Volvo-Arbeitern, die im letzten Jahr eine hochbezahlte Stellung am Autofließband aufgegeben haben. Er arbeitet jetzt als Mechaniker in einer kleinen Reparaturwerkstätte und verdient ungerechnet monatlich um rund DM 225,-- weniger. Dennoch fühlt er sich wie von einem Alpdruck befreit:

"Die letzten zwei Jahre waren wie in einem Sarg".

Obwohl seine kleine Wohnung am Stadtrand von Göteborg Behaglichkeit ausstrahlt - mit Deckenbeheizung, riesigem Kühlschrank und Farbfernseher -, ist er noch immer nervös. Pausenlos trommeln seine Finger einen imaginären Takt gegen die gläserne Tischplatte.

"Das Fließband", sagt er, "hat alles kaputtgemacht. Tagsüber hatte ich ständig mit Brechreiz zu kämpfen, meine Hände zitterten, ich war innerlich so durcheinander, daß ich bis zu acht Beruhigungspillen geschluckt habe. Am Abend habe ich deutlich gespürt, wie meine Familie auseinanderfiel. Und in der Nacht war ich in kalten Schweiß gebadet".

Seine Frau sieht aus wie die typische Schwedin im Film: blond, langbeinig, mit einem wirren Haarschopf. Und sie ist freimütig:

"Noch ein Monat bei Volvo, und ich hätte mich scheiden lassen. Da war nichts mehr drin, kein Gefühl, keine Sexualität. Dauernd hat er die Kinder angebrüllt. Manchmal war ihm die Wohnung zu leise, und wir mußten den Fernseher schreien lassen. Dann wieder hat er keinen lauten Ton vertragen. Am Sonntag hat er uns um sieben aus den Betten geholt, damit wir baden fahren. Aber um zehn ist er aus dem Wasser gestiegen und hat gesagt, wir fahren heim, fernsehen ist gemütlicher. Er hat einfach keine Ruhe mehr gehabt".

Lundquist wehrt sich heftig dagegen, daß wir ihn für einen Psychopathen halten.

Er beordert telefonisch einen Mann her, der in derselben Siedlung wohnt. Er arbeitet noch bei Volvo, den ganzen Tag am Band, gleiche Handgriffe, gleiche Zeiten, hundertmal, zehntausendmal. Volvo muß Gewinne abwerfen, jährlich zwischen dreihundertfünfzig und dreihundertsiebzig Millionen Kronen.

Er läuft von einem Arzt zum anderen, im letzten Jahr war er neun Wochen krank. Die Ärzte finden nichts Organisches: Aber seine Beschwerden bleiben. Nichts freut ihn mehr, er fühlt sich vollkommen zerschlagen. Er liest nicht mehr, sieht kaum noch fern. Manchmal erbricht er die Mahlzeiten. Manchmal wacht er nachts mit Magenkrämpfen auf. Er spürt Herzstechen, obwohl das EKG nichts anzeigt.

(Aus: UE "Jugendarbeitsschutz", DGB-Jugend, Stuttgart, 1973)

ARBEITSBOGEN 4

Im Betrieb gerechter Akkord?

	<u>Vor Neugestaltung</u>		<u>Nach Neugestaltung</u>	
	<u>Zeit in</u>		<u>Zeit in</u>	
	<u>Sekunden</u>		<u>Sekunden</u>	
Arbeitsgang 1 Mantel heften	28	beeinflußbar	19	beeinflußbar
Arbeitsgang 2 Brennkammer in Mantel	45	beeinflußbar	30	beeinflußbar
Arbeitsgang 3 Mantel mit Brenn- kammer verschweißen	58	beeinflußbar	20	unbeeinflußbar
Grundzeit	131,0		69,0	
plus Verteilzeit von 8 %	10,5		5,5	
= Zeit je Einheit (Vorgabezeit je Stück)	141,5		74,5	

Grundzeit: ist die Summe der Soll-Zeiten aller Arbeitsgänge bei "Normalleistung" und planmäßiger Arbeitsausführung.

Verteilzeit: enthält die Zeiten, die zusätzlich zur planmäßigen Arbeitsausführung auftreten, und gliedert sich in sachliche und persönliche Verteilzeit, die in einem Prozentsatz der Grundzeit zugeschlagen wird.

Die persönliche Verteilzeit beträgt im allgemeinen 5 % (Zeit für arbeitsunabhängige menschliche Bedürfnisse), so daß in unserem Beispiel für arbeitsablaufbedingte Unterbrechungen noch 3 % angesetzt sind.

Beeinflußbar: drückt aus, daß der Zeitverbrauch vom menschlichen Leistungsgrad abhängt, während "unbeeinflußbar" definitionsgemäß einen vom Menschen nicht beeinflussbaren Zeitanteil kennzeichnet.

Da bei der "neugestalteten" Arbeit von den 74,5 Sek./Stück nur 49 Sek. beeinflussbar sind, muß die Zeitdifferenz zwischen 74,5 Sek. (100 %) und 62,1 Sek. (120 %) = 12,4 Sek./Stück durch schnelleres Arbeiten an den 49 Sek. (Arbeitsgang 1 und 2) hereingeholt werden. Das bedeutet, der Arbeiter muß während des Arbeitsganges 1 und 2 mit einem Leistungsgrad von ca. 137 % arbeiten, um 20 % über Akkordrichtsatz zu verdienen.

ARBEITSBOGEN 5

Fließarbeit im Automobilwerk

Vierzehn Arbeiter sind in einem Automobilwerk als Schweißer beschäftigt. Sie verschweißen zwei Blechstücke für die Vorderachsen der Autos. Dabei arbeiten alle 14 Arbeitskollegen im Gruppenakkord. Aufgeteilt in zwei Schichten, müssen je 7 Kollegen täglich 804 Blechstücke ("Seitenschilder") verarbeiten. Die beiden Schichtgruppen haben sich gut eingearbeitet. Sie teilen die Arbeit so ein, daß genügend Erholpausen für jeden einzelnen dabei herauskommen.

Seit ein paar Wochen ist Unruhe in die Arbeitsgruppen hineingekommen. Die Kollegen bemerken, daß laufend einige Leute von der Planungsabteilung des Betriebes um ihre Arbeitsplätze "herumschleichen"; auch der Meister aus dem Schweißmaschinenbau ist dabei. Es stellt sich heraus, daß der Schweißmaschinenbau in Zusammenarbeit mit der Planung eine neue Rundtisch-Schweißmaschine entwickelt hat.

Nach Aufstellung der Maschine werden 2 Kollegen an dem neuen Arbeitsplatz angelernt. Beide Arbeiter sind jung und sehr kräftig. 4 Wochen später sind die beiden mit den neuen Fertigungsmethoden vertraut und an der Maschine wird im Beisein des Betriebsrats eine Zeitaufnahme gemacht. Nach Auswertung der Zeitaufnahme kommt für die beiden Arbeiter eine Stückzahl von 640 pro Schicht heraus. Die Lohnkommission, die den neuen Arbeitsplatz bewerten muß, stuft diese Arbeit aufgrund der hohen Konzentration bei der Arbeit sowie der Verantwortung über diese komplizierte Maschine 2 Lohngruppen höher ein als das alte Schweißverfahren von Hand aus.

In jeder Schicht werden nun 5 Kollegen frei, und der Betrieb setzt sie auf andere, gleichwertige Arbeitsplätze um. Sie behalten alle ihre alten Lohngruppen, und somit entsteht ihnen kein finanzieller Verlust.

Die beiden Kollegen, die bei der Zeitaufnahme an der Maschine gearbeitet haben, werden innerbetrieblich umgesetzt. An ihrem Arbeitsplatz werden 2 neue Arbeiter angelernt. Sie sind älter und schaffen die Stückzahlen nicht. In der gesamten Abteilung ist der Krankenstand inzwischen auch erheblich gestiegen. Häufiger müssen andere Kollegen angelernt werden, weil wieder einer der Vorgänger krank geworden ist. Nach einiger Zeit geht einer der Arbeitskollegen zum Betriebsrat und schildert die Stimmung, die an diesem Arbeitsplatz vorherrscht:

"Kollegen", sagt er, "es ist doch kein Wunder, daß alle naselang ein anderer krank wird. Wir sind voll in den Takt der Maschine eingespannt, es bleibt uns kaum Zeit, eine Zigarette zu rauchen." - "Die Zeitaufnahme ist doch in Ordnung", sagt der Betriebsrat. - "Klar ist sie in Ordnung", sagt der Kollege, "oder besser gesagt, sie war in Ordnung. Überlegt doch mal: Wir arbeiten mit 2 Händen, nehmen also mit jeder Hand ein Seitenschild aus der Kette und legen es in die Maschine ein. Jetzt taktet die Maschine, und zwar viel schneller als früher. Zwei fertig bearbeitete Seitenschilder werden frei. Ich muß sofort mit jeder Hand ein fertiges Seitenschild aus der Maschine nehmen, die Schweißnaht prüfen, die Schilder drehen, die Rückseite kontrollieren und anschließend beide

Schilder an die Transportkette hängen. Im nächsten Augenblick muß ich zwei neue Seitenschilder von der Kette abnehmen, und das Spiel beginnt wieder von vorn. Alle Kollegen haben Schmerzen in den Handgelenken, und deshalb machen sie krank. Wißt Ihr überhaupt, was so ein Schild wiegt?" - "Nein", sagt der Betriebsrat, "wir müssen so eine mal wiegen." - "Das braucht Ihr nicht", sagt der Kollege, "ich habe es schon getan, es sind genau 5,5 Kilo." - "Das gibt es doch gar nicht", sagt der Betriebsrat. "Wir werden das sofort überprüfen."

In der nächsten Betriebsratssitzung wird der Lohn- und Akkordausschuß beauftragt, an diesem Arbeitsplatz eine Änderung herbeizuführen. Die Verhandlungen mit der Arbeitsstudienabteilung sind hart und ziehen sich ein paar Wochen hin. Der Betriebsrat fordert für die Kollegen mehr sachliche Verteilzeiten, die sie dann als Erholzeiten benutzen können.

Die Arbeitsstudienabteilung lehnt dieses ab und meint, die Arbeiter werden sich schon mit der Zeit an diesen Fertigungsverfahren gewöhnen. Mehr könnte man aufgrund der bisherigen Praxis nicht zugeben.

Der Betriebsrat antwortet: "Wessen Interessen vertreten Sie denn eigentlich? Merkt Sie denn gar nicht, daß Sie genauso abhängig sind wie die Kollegen an der Maschine? Sie gehen doch von falschen Voraussetzungen aus. Ein Arbeitsplatz muß doch so gestaltet sein, daß der Mensch, der dort arbeitet, bis zu seinem Rentenalter diesen Platz ausfüllen und seine Gesundheit erhalten kann. Wo sollen denn die älteren Kollegen eingesetzt werden, wenn alle Arbeitsplätze so wie dieser gestaltet wären?"

Schließlich wird aber doch eine Änderung des Arbeitsablaufs insofern erreicht, als durch den Einsatz eines dritten Kollegen die Arbeit erleichtert wird.

MATERIAL ZUM THEMA FLIESSARBEIT

1. Arbeitsteilung

Zu den wichtigsten Methoden zur Erzielung höherer Leistungsausbeute gehören die folgenden:

- Verstärkte Arbeitsteilung, Arbeitsstandardisierung und Spezialisierung der Arbeitskräfte auf Teilfunktionen und tendenziell kleiner werdende Ausschnitte eines Gesamtarbeitsgangs;
- Arbeitsverdichtung und raschere Aufeinanderfolge der Arbeitsgänge durch Verkleinerung der Fehlzeiten und Reibungsverluste.

2. Zunehmendes Arbeitstempo

Durch Rationalisierung werden vielfach die Arbeitstakte gekürzt. Dadurch sind die Arbeiter und Angestellten einer erheblich größeren Arbeitsbelastung ausgesetzt. Nach Ansicht der Arbeitsmedizin besteht eine Abhängigkeit der Erkrankungszeiten und Unfälle von der Arbeitsbelastung: Untersuchungen haben ergeben, daß bei leichten oder mittleren physischen Arbeitsbelastungen 21,7 Erkrankungstage pro Jahr auftraten. Bei Arbeitern, die schweren Belastungen ausgesetzt waren, waren es jedoch 30,1 Tage. Aber auch die Unfallzahlen geben deutliche Hinweise. Während bei leichten physischen Belastungen der Anteil an Unfällen 1,28 % betrug, waren es bei mittleren 2,01 % und bei schweren Belastungen 2,73 %.

3. Konzentrationssteigerung und nervliche Belastung

Wie sehr heute die Hetze und der Druck, die Anspannung und die Höchstkonzentration in der Arbeit zugenommen haben, beweisen die veränderten Krankheitsbilder. Herz- und Kreislaufbeschwerden sowie Nervenleiden stehen weit an der Spitze der krankhaften Erscheinungen. Aufschlußreich ist auch die Rate der Frühinvalidität. Über die Hälfte der Arbeiter verbleibt nicht bis zum 65. Lebensjahr im Arbeitsprozeß, sondern scheidet bereits vorher wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsleben aus. Das Durchschnittsalter der Frührentner ist in den letzten Jahren ständig gefallen. Es liegt heute bei 57 Jahren.

4. Inhaltsleere, eintönige, minderqualifizierte Arbeiten

Die meisten Bandarbeiter sind auf die Ausübung nur einer Arbeitsfunktion beschränkt. Ein Arbeiter in der Endmontage eines Automobilwerkes beispielsweise wiederholt alle 45 Sekunden seine Arbeitsverrichtungen. Die Bewegungsgeschwindigkeit des Bandes bestimmt das Arbeitstempo, d. h. der Arbeiter oder die Arbeiterin müssen die Arbeitsleistungen dem gleichbleibenden Takt des Bandes anpassen. Bei Bandarbeit mit stets gleichen Arbeitsverrichtungen muß der Arbeiter weniger seine volle physische Kraft verausgaben als fortlaufend schnelle körperliche Bewegungen vollbringen. Der Körper kommt nie zur Ruhe. Dabei werden nur bestimmte Muskelpartien beansprucht, was zumindest langfristig zu gesundheitlichen Schäden führt.

5. Ergonomisch mangelhaft gestaltete Arbeitsplätze

Ergonomie ist die Wissenschaft von der Arbeit des Menschen. Eine Reihe von Einzelwissenschaften haben Verbindung zu ergonomischen Themen, z. B. die Arbeitsmedizin. Im engeren Sinne sind meist arbeitsplatzbezogene Fragestellungen gemeint wie:

- Greifraum
- Sichtverhältnisse
- Anordnung und Gestaltung von Bedienungselementen
- Arbeitshöhe
- Beleuchtung
- Sitzgestaltung u. a.

Eine Arbeit gilt als ausführbar, wenn sie so organisiert ist, daß ein Mensch ohne Gefährdung seines Lebens und bei Berücksichtigung seiner biologischen Gegebenheiten, wie seiner Körpermaße und -kräfte, tätig werden kann. Als erträglich darf eine Arbeit angesehen werden, wenn die Dauerleistungsgrenzen, die für bestimmte Arbeitssituationen angegeben sind, eingehalten werden. Die Dauerleistungsgrenzen sind an genau bestimmte Bedingungen geknüpft und geben an, wie lange z. B. Frauen und Männer in einem bestimmten Alter in einer Schicht bestimmte Leistungen ausführen können, ohne daß diese Belastungen zu Gesundheitsschäden führen.

6. Schicht- und Nachtarbeit

Die Zuwachsrate der Arbeiter in Nacht- und Schichtarbeit ist $2 \frac{1}{2}$ mal größer als die der Lohnabhängigen insgesamt. Die nervlichen Belastungen sind jedoch gerade bei Schicht- und Nachtarbeit am stärksten. 257 Arbeiter, die - nach Überprüfung durch den Werksarzt - aus gesundheitlichen Gründen von der Wechselschicht zur Tagesschicht überwechselten, taten dies wegen folgender Beschwerden:

	<u>Anzahl d. Fälle</u>	<u>Anteil in %</u>
Verdauungsstörungen		
einschl. Magengeschwüre	101	39
Nervöse Störungen	82	32
Krankheiten d. Kreislauforgane	20	8
andere Krankheiten	54	21
	<hr/> 257	<hr/> 100

7. Belastungen der Arbeitsumwelt

Durch z. B. schlechte Belüftung, Hitze, Kälte, Nässe, Staub, Lärm usw.

Tabelle: Lärmschwerhörigkeit und Lärmtaubheit

<u>Jahr</u>	<u>Angezeigte Fälle</u>	<u>Erstmals entschädigte Fälle</u>
1970	2007	622
1971	3163	715
1972	4606	979
1973	6337	1145
1974	9890	1589

8. Isolierte Arbeitsplätze

Bei vielen taktgebundenen Arbeiten sind die Arbeitsplätze so eingerichtet, daß nur sehr geringe Kommunikationsmöglichkeiten vorhanden sind.

ARBEITSBOGEN 6

Planspiel

AUSGANGSLAGE FÜR DAS PLANSPIEL

Günter S. arbeitet seit 5 Jahren als angelernter Arbeiter in der Sinteranlage eines Stahlwerks. Er ist verheiratet und hat drei Kinder.

Im Betrieb bedient er die Mischtrommel: Er überwacht das Mischungsverhältnis des Sinters; Sinter ist ein graues Metalloxyd, das leicht zu feinstem Staub zerfällt.

Günter arbeitet mit elf anderen Kollegen in der riesigen Abteilungshalle im Prämienlohn (Gruppenprämie). Als angelernter Arbeiter ist er in Lohngruppe 7, kommt aber aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen auf Lohngruppe 8.

Die Erschwernisse sind:

1. die staubige Luft an der Mischtrommel; der graue Metallstaub in der Halle ist oft so dicht, daß man kaum die Hand vor den Augen sehen kann, er wird von Günter S. eingeatmet.
2. der Lärm, den die Mischtrommel verursacht. Er liegt bei ungefähr 100 phon.

Hinzu kommt die nervliche Belastung durch die Verantwortung für das stetige und exakte Mischungsverhältnis in der Maschine.

Bei einer Untersuchung stellt der Arzt bei Günter Ansätze zu einer Staublunge fest und empfiehlt einen sofortigen Arbeitsplatzwechsel, um der Gefahr einer drohenden Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken.

Günter hat also erfahren, daß sein Arbeitsplatz gesundheitsschädlich ist. Aber er möchte den Betrieb nicht wechseln und sieht sich auch nicht in der Lage, einen neuen Beruf zu erlernen.

VIER BEISPIELE FÜR DEN WEITEREN VERLAUF

1. Günter wendet sich an den Betriebsrat, der die Möglichkeiten einer Versetzung in eine andere Abteilung (durch Verhandlung mit der Geschäftsleitung des Betriebs) überprüfen soll. Verhältnismäßig schnell geht die Geschäftsleitung auf den Vorschlag einer Versetzung ein: Sie bietet für Günter S. eine Montagetätigkeit in einer anderen Betriebsabteilung an. Allerdings würde dann die Erschwerniszulage und die Gruppenprämie wegfallen, weiterhin müßte er noch 10 % Lohnminderung während der Anlernzeit in Kauf nehmen. Das wären insgesamt hohe Lohnverluste.

Günter erklärt sich mit diesen Bedingungen nicht einverstanden, worauf die Geschäftsleitung antwortet: "Seien Sie doch froh, daß Ihnen überhaupt die Möglichkeit angeboten wird, innerhalb des Betriebes zu wechseln!"

Für Günter ergibt sich jetzt folgende schwierige Situation: Um seine Arbeitskraft zu erhalten, ist er gezwungen, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Zugleich würde aber der Lebensstandard der Familie durch die hohen Lohnverluste unzumutbar gesenkt. Sein ältester Sohn besucht eine Fachschule und vor kurzem ist seine Wohnungsmiete enorm gestiegen.

Günter spricht dieses Problem mit seinen Kollegen durch, die der Meinung sind, die Sache mit der Staublunge sei doch wohl nicht so ernst, der Lohnverlust in seiner augenblicklichen Lage aber nicht zu verkraften. Günters Überlegungen gehen in die gleiche Richtung und er kommt zu dem Entschluß, seine alte Arbeit an der Sinter-Mischtrommel weiterzumachen.

Nach 1 1/2 Jahren wurde Günter (48 Jahre) erwerbsunfähig geschrieben.

2. a Die Arbeitskollegen, besonders die gewerkschaftlich organisierten Kollegen und deren Vertrauensleute (die gewerkschaftlich organisierten Kollegen eines Betriebes, die in einem überschaubaren Arbeitsbereich zusammenarbeiten, wählen einen Kollegen als Vertrauensmann; die Vertrauensleute sind also gewerkschaftliches Organ im Betrieb und keine Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz wie Betriebsrat und Jugendvertretung), beraten gemeinsam mit Günter ihre Forderungen und ihr Vorgehen, das mit dem Betriebsrat abgesprochen wird. Damit hat der Betriebsrat Rückendeckung für weitergehende Forderungen. Die Arbeitskollegen von Günter sind wegen des schlechten Gesundheitsschutzes in dieser Halle schon längst in gespannter Stimmung gewesen. Die Nachricht von der beginnenden Staublunge bei Günter bringt den Siedepunkt. Der Betriebsrat verhandelt mit der Geschäftsleitung. Er fordert

1. die Erhaltung der Lohngruppe für Günter S., bis dieser eine gleichwertige Arbeit (in bezug auf die Lohngruppe) in einer anderen Abteilung des Betriebs finden kann, so daß Günter S. bei gleichem Lohn ab sofort in völlig staubfreier Luft arbeiten kann.

2. ausreichenden Gesundheitsschutz hinsichtlich des Sinterstaubs für die anderen Arbeitskollegen in der Halle.

Die Geschäftsleitung weigert sich mit dem Argument, man könne keine Ausnahme bei Günter S. machen. Was die zweite Forderung angehe, so entspreche der hohe Staubgehalt der Luft nun einmal der Natur einer Sinteranlage. Eine Beseitigung des Staubs sei dagegen mit einem ungeheuren finanziellen Aufwand verbunden. Außerdem sei die Geschäftslage schlecht. Der Betriebsrat erwidert, es sei nicht die Schuld von Günter S., daß er sich am Arbeitsplatz der Firma eine beginnende Staublunge geholt habe. Angesichts der erwiesenen Gefährlichkeit des Sinterstaubs in dieser Halle sei auch die zweite Forderung gerechtfertigt. Dabei beruft sich der Betriebsrat unter anderem auf die Arbeitsschutzbestimmungen der Gewerbeordnung, besonders § 120 a, in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. S. 4).

Die Kollegen unterstützen die Haltung des Betriebsrates; sie erklären, sie seien bereit, die Arbeit niederzulegen, wenn die Forderungen nicht erfüllt werden.

2. b Angesichts der Haltung der Arbeiter und des möglichen Verlusts von Aufträgen anderer Firmen akzeptiert die Geschäftsleitung die erste Forderung. Statt der zweiten Forderung schlägt sie eine Erhöhung der Erschwerniszulage um 30 Pfg. pro Arbeiter vor. Die Arbeiter erklären sich einverstanden.
3. Die Geschäftsleitung erklärt sich (wie in 2. b) mit der ersten Forderung einverstanden.

Hinsichtlich der zweiten Forderung (Beseitigung der vom Sinterstaub ausgehenden Gefahr für die Gesundheit) will die Geschäftsleitung von jetzt ab Staubmasken für die Arbeitskollegen dieser Halle der Sinteranlage bereitstellen. Die Staubmasken, die bisher nur in geringer Anzahl vorhanden gewesen waren, sind bis zu diesem Zeitpunkt nur bei Führungen von Kontrollkommissionen aufgesetzt worden.

Einige Kollegen sagen: Das ist nur eine Milderung der schlechten Arbeitsbedingungen, aber nicht die Beseitigung der Gefahrenquelle, wie wir es gefordert hatten. Trotzdem wird der Vorschlag der Geschäftsleitung akzeptiert.

4. Wie in 2. b akzeptiert die Geschäftsleitung die erste Forderung. In bezug auf die zweite Forderung wollen sich die Arbeiter nicht mit Staubmasken zufriedengeben, weil sie nur eine Milderung, aber keine Beseitigung der Belastung brächten. Es sei damit auch schwieriger, die Arbeitsvollzüge in derselben Zeit zu verrichten. Daher wird eine Staubabsauganlage gefordert, die den Staubgehalt der Luft zumindest stark vermindert. - Wegen der hohen Kosten weigert sich die Geschäftsleitung ein zweites Mal. Die Kollegen beharren jedoch auf ihrem Recht.

Schließlich muß sich die Geschäftsleitung fügen, auch deshalb, weil sie gerade einige gewinnträchtige Aufträge verbucht hat, die sie nicht wegen eines Streiks verlieren will.

MATERIALANHANG

§ 120 a der Gewerbeordnung

- (1) Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet.
- (2) Insbesondere ist für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung des bei dem Betrieb entstehenden Staubes, der dabei entwickelten Dünste und Gase sowie der dabei entstehenden Abfälle Sorge zu tragen.
- (3) Ebenso sind diejenigen Vorrichtungen herzustellen, welche zum Schutze der Arbeiter gegen gefährliche Berührungen mit Maschinen oder Maschinenteilen oder gegen andere in der Natur der Betriebsstätte oder des Betriebs liegende Gefahren, namentlich auch gegen die Gefahren, welche aus Fabrikbränden erwachsen könnten, erforderlich sind.

- (4) Endlich sind diejenigen Vorschriften über die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeiter zu erlassen, welche zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs erforderlich sind.
(Geltende Gewerbeordnung vom 26.7.1900(!))

Auszüge aus: § 87 (Mitbestimmungsrechte) des BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

ARBEITSBOGEN 7

Der Kampf um den Lohnrahmentarif von Stuttgart

Die Situation

227 782 gewerkschaftlich organisierte Metallarbeiter aus 982 Betrieben der Metallindustrie von Nordwürttemberg und Nordbaden stimmen am Mittwoch, dem 10. Oktober 1973 in einer Urabstimmung mit 88,84 % für einen Streik. Worum geht es?

Gegenstand des Arbeitskampfes sind nicht mehr nur Lohnerhöhungen, sondern die Bedingungen der täglichen Arbeit samt ihren sozialen Folgen stehen jetzt ebenfalls zur Debatte.

Die Entwicklung der täglichen Arbeitsbedingungen ist also der eigentliche Hintergrund des Streiks, bei dem es in erster Linie um die Humanisierung der Arbeit geht und der von daher eine wichtige Zwischenetappe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik darstellt. Dieser Hintergrund stellt sich für die Lohnabhängigen so dar:

- Ständig gesteigertes Arbeitstempo und stark zunehmende Schicht- und Nachtarbeit
- Wachsende nervliche Belastung (Konzentrationssteigerung) durch Arbeitsrationalisierung
- Bei Akkordarbeit: häufige Manipulationen der Vorgabezeit (für die "Normalleistung"), auch mit Hilfe undurchsichtiger Datenermittlung
- Verstärkte Arbeitsteilung: Spezialisierung auf immer weniger Teil-Arbeitsgänge, besonders bei der Fließarbeit. Das bedeutet auch: immer kürzere Takte
- Zunahme der den maschinellen Arbeitsprozeß überwachenden Tätigkeiten; gleichzeitig auch Zunahme eintöniger, inhaltsleerer Handarbeiten (z. B. Kurztakt), die nur geringe Qualifikation erfordern
- Häufige Manipulationen bei der Fließarbeit hinsichtlich der Anzahl der zur Besetzung der Bänder notwendigen Arbeiter, besonders der Springer
- Undurchsichtige Regelungen speziell bei Arbeitsaufträgen für Akkord- und Prämiengruppen (z. B. eigene Bezahlung von Meister-Aufgaben)
- Extreme Verdienstunsicherheit bei Akkordarbeit
- Immer größere Arbeitsplatzunsicherheit besonders für die älteren Lohnabhängigen

Streikablauf

Die Forderungen der Arbeiter und Angestellten beziehen sich auf genau diese Entwicklung der täglichen Arbeitsbedingungen. Besonders die Leistungslöhner sind betroffen, also die Arbeiter und Angestellten im Akkord- und Prämienlohn. Ihnen gilt die Solidarität der gesamten Lohnarbeiterschaft im Tarifbezirk.

Das zeigt sich an der hohen Wahlbeteiligung (95,7 %) und an der hohen Zustimmung zum Streik - besonders in den Großbetrieben: Mannheimer Motorenwerke = 91,7 %, Bosch = 92,7 %, Daimler-Benz = 95,4 %. "Die Metallarbeiter zwischen Stuttgart und Mannheim haben alle Lügen gestraft, die in den Gewerkschaften nur reine Lohnkampfmaschinen sehen wollten und behaupteten, für andere Ziele als Tariflohnerhöhungen seien die Arbeitnehmer kaum zu gewinnen." (Franz Steinkühler, Stuttgarter Bezirksleiter der IG Metall)

An dem zweiwöchigen Schwerpunktstreik nehmen insgesamt 57 000 Lohnabhängige bei Bosch und Daimler teil. Die Arbeitskollegen dieser Betriebe treten für ihre Forderungen geschlossen und einheitlich in den Streik.

- Eine der wichtigsten Forderungen der Kollegen bezieht sich auf geregelte Erholungspausen für jede Stunde. Hier zeigt sich sehr deutlich der Widerspruch zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen der Unternehmer. Die Forderungen der Gewerkschaft bedeuten nur einen kleinen Schritt in Richtung auf die notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie sie fortschrittliche Arbeitswissenschaftler fordern.

Trotzdem nutzt die Unternehmerschaft bei den Verhandlungen ihre Machtposition voll aus und droht sogar mit der Ankündigung, daß bei Einführung der Erholzeiten "Arbeiter entlassen werden müßten".

- Eine weitere wesentliche Forderung ist das Taktzeitminimum bei Fließarbeit. Die Spezialisierung auf immer weniger und immer kürzere Teil-Arbeitsgänge hat die Arbeit immer eintöniger und inhaltsleerer - aber auch schneller und noch strapaziöser gemacht, denn Spezialisierung wird ja wegen der schnelleren Produktion (und damit des schnelleren Profits des Unternehmens) überhaupt erst in Gang gesetzt. Dementsprechend versuchen die Unternehmer, bei den Verhandlungen zum Taktzeitminimum alle Forderungen der Gewerkschaft abzublocken. Dazu der gewerkschaftliche Bezirksleiter: "Die Unternehmer vermochten während der Tarifverhandlungen unsere Forderungen nach Humanisierung des Arbeitsplatzes stets nur als Aufwandsgröße innerhalb der Kapitalverwertung zu sehen."

- Eine in sozialpolitischer Hinsicht ganz entscheidende Forderung der Gewerkschaft beinhaltet die Alterssicherung der Lohnabhängigen. Denn mit zunehmendem Alter wird beim bestehenden Arbeitsmarkt die Chance geringer, eine Arbeitsstelle zu finden. Die durchschnittlichen Zeiträume zwischen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und dem Beginn eines neuen sind bei den Arbeitern über 45 Jahren viermal länger als bei Arbeitern unter 20 Jahren (trotz Jugendarbeitslosigkeit!). Wie die Unternehmervverbände zur gewerkschaftlichen Forderung der Alterssicherung stehen, wird sowohl während als auch nach dem Streik hinreichend deutlich: So sagt Herr Mariaux, stellvertr. Vorsitzender des Metall-Unternehmerverbandes des Tarifgebiets bei diesem Verhandlungspunkt, es sei durchaus denkbar, "daß die Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer in Zukunft gar nicht mehr einstellen".

Insgesamt zeigt sich jedoch gegenüber dieser Haltung der Unternehmer eine Geschlossenheit der Lohnarbeiterschaft und eine Breite der Streikbereitschaft wie nie zuvor. Diese Einheit der Arbeiterschaft über jedes differenzierte Gruppeninteresse hinaus hat zum erfolgreichen Abschluß des Rahmentarifvertrags II geführt.

Ergebnis des Streiks

Die wichtigsten Punkte des erkämpften Rahmentarifvertrags:

1. Erholungszeit als Ausgleich für arbeitsbedingte Ermüdung während der Arbeitszeit, und zwar mindestens 5 Minuten in der Stunde.
2. Zeit für persönliche Bedürfnisse: nicht weniger als 3 Minuten in der Stunde.
3. Verbesserung der Datenermittlung: der Tariflohn muß nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit sowie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengung erreichbar sein. Wesentlich neu ist auch die Festlegung einer Mengenleistung, die von jedem nachprüfbar ist.
4. Bei Fließarbeit soll die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Auswirkungen auf den Menschen abgemildert werden. Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber in erhöhtem Maße bei Neuplanung der Fließarbeit sowie in allen Fällen, in denen der Arbeitsinhalt soweit abgesunken ist, daß der Zeitfaktor je Arbeitstakt nicht mehr als 1,5 Minuten beträgt.
5. Die Anzahl der zur Besetzung der Bänder notwendigen Arbeiter (speziell auch der Springer) sowie die Leistungsabstimmung pro Takt ist bei Fließarbeit mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
6. Die Einführung der Gruppenarbeit und die dabei zu beachtenden Grundsätze (Anwendungsbereich, Sollbelastung, persönliche Anteile u. a.) sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
7. Verdienstsicherung: Der Verdienst aller Akkordarbeiter darf ab 1.11.73 125 %, ab 1.11.75 130 % der tariflichen Akkordlohnsomme des Betriebes nicht unterschreiten.
8. Alterssicherung: Jedem Arbeitnehmer, der das 53. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Jeder Arbeitnehmer, der im 55. Lebensjahr steht und dem Betrieb wenigstens ein Jahr angehört, erhält den Durchschnittsverdienst der letzten 12 voll gearbeiteten Kalendermonate.

Behinderungen durch die Unternehmer

Nach Vertragsabschluß im Oktober rechnen die Lohnabhängigen - speziell die Gewerkschaftskollegen, die in dieser Hinsicht Erfahrungen haben - bereits damit, daß die Unternehmerseite ihren Widerstand jetzt nicht etwa aufgeben wird. Und sie haben sich nicht getäuscht: Trotz Unterschrift unter den Tarifvertrag nutzen die Unternehmer von jetzt ab jede Möglichkeit und jeden juristischen Trick, um den Vertrag zu unterlaufen.

Beispiel Erholungszeiten:

- Zunächst sind die Unternehmer selbst innerhalb einer um über drei Monate verlängerten Frist zu keiner Pausenregelung im Sinne des Rahmentarifvertrags bereit.

- Sie setzen statt dessen eine Reihe von Behauptungen in den Betrieben in Umlauf, z. B.: es käme zu "genügend Arbeitsunterbrechungen, die gegen Erholungszeiten nach dem Tarifvertrag aufgerechnet werden dürften".

Dadurch sind nicht wenige Betriebsräte verunsichert worden. Im Vertrag sind jedoch die Voraussetzungen für die Aufrechnung von Arbeitsunterbrechungen gegen Erholungszeiten genau geregelt:

- Die Unterbrechungen müssen regelmäßig auftreten
- Die Unterbrechungen müssen nach einer Belastung auftreten
- Die Unterbrechungen müssen nachweisbar erholungswirksam sein
- Diese Voraussetzungen sind in den meisten der Konfliktfälle trotz gegenteiliger Behauptungen der Unternehmer nicht vorzufinden (Beispiel: Warmlaufen einer Maschine zu Beginn der Arbeitszeit)
- Die Unternehmer versuchen daraufhin, die Einführung der Erholungszeiten zumindest weiter hinauszuschieben. Verhandlungen mit den Betriebsräten werden total blockiert.

Daher ist es schließlich die Gegenstrategie der IG Metall, die Erholungszeiten einfach in Anspruch zu nehmen, gleichgültig, ob mit oder ohne Betriebsvereinbarung. Der gewerkschaftliche Vertrauenskörper erarbeitet jeweils einen entsprechenden Organisationsplan. Was durch die mühseligen Verhandlungen in zehn Wochen nicht erreicht worden ist, hat in aller Regel diese Gegenstrategie erzwungen.

ARBEITSBOGEN 8

Motor-Gruppenmontage im Automobilwerk

Die Geschäftsleitung des Automobilwerks ist alarmiert: Mehrere Abteilungsleiter berichten seit einiger Zeit von stark zunehmender Ausschußproduktion und längeren Stillstandszeiten in ihren Abteilungen. An verschiedenen Montagebändern, vor allem bei der Motor-Montage, steigen die Krankheitsquoten steil an.

Der Betriebsrat (BR) hat bereits vor längerer Zeit auf die hohe Belastung der Arbeiter an diesen Fließbändern hingewiesen. Seine Verbesserungsvorschläge sind jedoch bisher nur hinhaltend diskutiert worden.

Angesichts der Produktivitätsentwicklung werden jetzt endlich von der Planungsabteilung des Unternehmens verschiedene neue Formen der Arbeitsgestaltung in Erwägung gezogen. Entsprechend § 90 des BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) wird der BR diesmal "rechtzeitig", d. h. bereits bei den ersten Vorüberlegungen, informiert.

Die Vorschläge der Planungsabteilung entsprechen nach Ansicht des BR nicht den Erfordernissen eines arbeitswissenschaftlich abgesicherten Montage-Planungsmodells. Im Einvernehmen mit der Belegschaft und den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten fordert er eine Motor-Gruppenmontage. Bei einem solchen Modell der Gruppenmontage gäbe es eine Chance, einseitige Belastungen tatsächlich abzubauen sowie höhere Qualifizierung, höherwertige Tätigkeiten und mehr Eigenentscheidung der Gruppe über die Arbeitsverteilung zu erreichen.

Der BR zieht einen Sachverständigen hinzu und beruft sich auf § 91 BetrVG (korrigierendes "Mitbestimmungsrecht").
Das Gruppenmontage-Modell des BR sieht vor:

1. Statt kurzer Taktzeiten (zum Teil nur 30 Sek.) kann jetzt in 'Montagenestern' ein vollständiger Motor in Taktzeiten bis zu 60 Min. zusammengebaut werden (Arbeitsbereicherung sowie Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels).
2. Aufteilung der Gruppen-Arbeitsleistung innerhalb einer weiträumigen Zeitvorgabe (eine Woche).
3. Durch gestiegene Anforderungen beim Zusammenbau eines ganzen Motors: Eingruppierung in höhere Lohngruppe.

Nach einigem Hin und Her entscheidet sich die Unternehmensleitung trotz der Anfangskosten für die vom BR vorgeschlagene Lösung. Dabei ist für sie entscheidend, daß bei dieser Lösung ein leichter Typenwechsel möglich wird ("flexiblere Produktionsstrategie"), daß ein Stamm qualifizierter Arbeiter entsteht, daß Ausschußproduktion, Fehlzeiten und sonstige Produktionsstörungen nach aller Erfahrung zurückgehen werden. Es sind also wirtschaftliche Überlegungen.

Nach der Realisierung der Anlage gibt es eine ganze Reihe von Schwierigkeiten, die die hochgespannten Erwartungen der Arbeiter und des BR ernüchtern:

1. Der BR hat sich zunächst mit einem 'Gruppensprecher' einverstanden erklärt. Dadurch aber, daß jede Arbeitsgruppe aus ihrer

Mitte heraus ohne Absprache mit dem BR einen Gruppensprecher gewählt hat, sind die Gruppensprecher mittlerweile zu einer Art 'Betriebseinrichtung' geworden: Sie müssen sich regelmäßig mit der Geschäftsleitung bzw. den Abteilungsleitern treffen, haben von der Unternehmensleitung bestimmte Aufgaben übertragen bekommen und werden auf diese Weise allmählich verlängerter Arm der Unternehmensleitung.

Die Arbeiter, ihre gewerkschaftlichen Vertrauensleute und der BR werden jedoch sehr schnell darauf aufmerksam und setzen durch, daß jetzt 'Vertrauensmänner der Gruppen' gewählt werden: also gewerkschaftlich organisierte Kollegen, die aufgrund der engen Zusammenarbeit mit Gewerkschaft und BR die Interessen der Gruppenmitglieder effektiver wahrnehmen können.

2. Auch die "freie Leistungsabgabe" innerhalb einer Woche hat sich als problematisch erwiesen: Die "Selbständigkeit" dient zunächst nur der Feststellung der Leistungshöchstgrenze, die manche Kollegen kurzfristig erreichen, um anschließend mehr Freizeit zu haben. Im weiteren Verlauf ist dann versucht worden, die Leistung nach und nach heraufzusetzen.
3. Obwohl jedes Gruppenmitglied durch zusätzliche Qualifikation alle erforderlichen Tätigkeiten für den Zusammenbau des gesamten Motors beherrscht, versteift sich die Unternehmensleitung auf Einzelbewertungen (bei jedem Tätigkeitsabschnitt) für die Lohn-eingruppierung. Erst nach und nach kann mit Hilfe starken Drucks der IG Metall ein Haustarif mit folgender Formulierung durchgesetzt werden: "Wird an verschiedenwertigen Arbeitsplätzen in regelmäßigem Wechsel gearbeitet, so erfolgt die Entlohnung nach dem höchstbewerteten Arbeitsplatz."

Insgesamt zeigt sich, daß es für die Durchsetzung der Mitbestimmungsinteressen der Belegschaft bei allen auftretenden Problemen entscheidend ist, mit welcher Stärke und gewerkschaftlichen Rücken-deckung der BR auftreten kann und inwieweit Betriebsräte, Vertrauensleute und andere Gewerkschaftsmitglieder von vornherein in den Planungsausschüssen vertreten sind.

§ 90 BetrVG

UNTERRICHTUNGS- UND BERATUNGSRECHTE

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 91 BetrVG

MITBESTIMMUNGSRECHT

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des

Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

MODELLE ZUR ÄNDERUNG DER ARBEITSORGANISATION

a. Job rotation (Arbeits(platz)wechsel):

Verringerung der Arbeitsmonotonie durch regelmäßigen Arbeitsplatzwechsel (Tätigkeitswechsel). Zwar werden die Anlernprozesse etwas erweitert, am Inhalt der Tätigkeit ändert sich jedoch nur wenig. (Reihenfolge stark spezialisierter Tätigkeiten statt einer einzigen)

b. Job enlargement (Arbeitserweiterung):

Dieses Modell schränkt die bisherige Arbeitsteilung insofern ein, als nacheinander folgende Teilarbeiten, die von mehreren Arbeitern vollzogen wurden, nun von einem Arbeiter verrichtet werden. Z. B.: Das Löten von 20 verschiedenen Transistoren (statt eines einzigen) durch nur noch einen Arbeiter (ergibt z. B. längere Arbeitstakte).

c. Job enrichment (Arbeitsbereicherung):

Zusammenfassung verschiedenwertiger Teilarbeiten. Der Arbeiter muß sich selbst z. B. um Materialbeschaffung, Montage, Kontrolle oder kleinere Reparaturen kümmern. Betriebliche Ausbildungsprogramme zu diesem Zweck sowie erhebliche Umstellung der Arbeitsorganisation (aber auch Ersetzung von Arbeitskräften!).

d. Teilautonome (teilweise selbständige) Arbeitsgruppen:

Solchen Gruppen wird eine größere Arbeitsaufgabe (z. B. die Montage eines Motors) zugewiesen. Sie regeln den Arbeitsablauf dann teilweise selbständig (auch die Pausen). Aber selbst bei dieser Aufteilung in einzelne Montagegruppen (statt einer langen Fließstraße) wird die Arbeit jedes einzelnen von außen her gesteuert. Zwar macht jedermann mehr verschiedene Handgriffe als früher, aber das Tempo seiner Arbeit ist nach wie vor fremdbestimmt - nicht zuletzt mit Hilfe des Druckes auf den Leistungslohn. Jede Montagegruppe wird nach einem Lohnsystem bezahlt, das nur die Leistung der gesamten Gruppe bewertet. Niemand darf hier im Arbeitstempo hinter den anderen zurückbleiben. Alle Arbeitserleichterungen können nicht darüber hinwegtäuschen, daß auch der Produktionsablauf nach wie vor von oben her gesteuert wird. Das alte Diktat des laufenden Bandes ist nur durch das neue Diktat des Computers ersetzt worden. Von innerbetrieblicher Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist vom Modell her noch keine Rede.

GESAMTGESELLSCHAFTLICHE FOLGEKOSTEN

"Private wirtschaftliche Macht sucht mit Hilfe technologischer Instrumente, sich auch den Menschen untertan zu machen... Aus dieser

Sicht ist auch der Mensch nicht Maßstab aller Dinge, sondern Verwertungsobjekt im Sinne privater Wirtschaftlichkeitsziele.

Produktionsanlagen, Maschinen, Arbeitswerkzeuge, Verwaltungssysteme und vieles andere mehr werden diesen Zielen angepaßt ohne allzu-große Rücksicht auf die biologischen, physischen und psychischen Bedingungen des arbeitenden Menschen. Umsatz-, Ertrags-, Gewinn-, Produktivitäts-Steigerung und andere Vorgaben sind Markierungen, die bestimmte Leistungen dem arbeitenden Menschen abverlangen. Wer sich diesen Leistungsnormen nicht unterwirft und auch nicht willens oder in der Lage ist, sie durch eigene Leistungssteigerung zu erreichen, der wird "freigesetzt" und von der individuellen Wettbewerberliste gestrichen. Die sozialen, die gesellschaftspolitischen und menschlichen Folgen der aus dem Leistungswettbewerb hinausgedrängten Arbeitnehmer werden sozialisiert.¹⁾"

"Nehmen wir nur einige Beispiele...

- Jährlich haben wir mehr als 2,5 Millionen Berufserkrankungen und Arbeitsunfälle zu verzeichnen.
- Die Zahl der Frühinvaliden steigt.
- Der allgemeine Gesundheitszustand der arbeitenden Bevölkerung verschlechtert sich. Dabei haben Arbeits- und Sozialmediziner eine eindeutige Beziehung zwischen der wachsenden Intensivierung der Arbeit und der Verschlechterung des Gesundheitszustandes festgestellt.
- Trotz der gewaltigen Fortschritte der modernen Medizin hat sich die Lebenserwartung der Menschen in unserer Gesellschaft verringert, das ist nur wenigen bekannt, leider jedoch nur allzu wahr.
- Wir müssen mit dem weitverbreiteten Irrtum aufräumen, als sei der sogenannte Streß vorwiegend das bedauernswerte Schicksal der Jet-Set-Manager, die sich in der weltumspannenden Hetze ihres Arbeitsalltags zerreiben. Geradezu rührend wußte das 'Handelsblatt' vor wenigen Tagen von den Auswirkungen der Zeitverschiebung bei Interkontinentalflügen zu berichten. Immerhin - davon sind einige tausend Manager unserer Gesellschaft betroffen. Es wäre wesentlich besser, wenn unsere Tageszeitungen von dem Schicksal und der Krankheitsanfälligkeit der 3,5 Millionen Nacht- und Schichtarbeiter berichten würden; doch darüber liest man selten etwas. Und es ist bezeichnend, daß die sogenannte Managerkrankheit weniger die leitenden Angestellten im abgeschirmten Büro trifft als umgekehrt die Arbeiter am nervenaufreibenden Fließband. Ihren sichtbaren Ausdruck findet dies in den veränderten Krankheitsbildern."²⁾

1) Werner Vitt (Stellvertr. Vorsitzender der IG Chemie, Papier, Keramik): Humanisierung der Arbeit durch Mitbestimmung. In: Humanisierung als gesellschaftspolitische und gewerkschaftspolitische Aufgabe (Hg.: Heinz O. Vetter) Frankfurt/Köln, 1974, S. 143

2) Heinz O. Vetter, ebendort, S. 30 f (Vorsitzender des DGB)

Richard F., Maschinenschlosser-Lehrling

"Also die Meister, die eigentlich für uns da sein sollten, die sind nicht da. Zudem haben wir keine eigene Lehrwerkstatt, die wir eigentlich haben sollten. Wir arbeiten voll in der Produktion... Was ich sehr zu kritisieren habe, ist die Serienarbeit, die wir andauernd zu verrichten haben. Z. B. mußte einer an der Drehmaschine 500 gleiche Stücke entgraten, oder ich sollte 300 Stücke bearbeiten, an denen noch viele verbogene Kanten waren, und seltsamerweise waren alle Kanten entgratet bis auf die, wo es schwieriger wurde, die schwieriger zu erreichen waren. Und diese mußte ich entgraten. Wir machen eben fast ausschließlich Serienarbeit. An der Säge geht das ja noch, wenn man 500 Stücke absägen muß, aber an einer anderen Maschine kann es schon entnervend sein, wenn man immer wieder den gleichen Arbeitsvorgang ausführen muß, an wer weiß wievielen Stücken. Oder wenn ein Lehrling keine andere Arbeit hat, muß er an die Bohrmaschine.

Hier muß er Wirbel bohren und manchmal sind das Tausende von Wirbel. Da bohrt man, spannt aus, holt den nächsten und so geht das die ganze Zeit. Es ist zum Verrücktwerden.

Ich mußte den größten Teil meiner bisherigen Lehrzeit Serienarbeit machen und die anderen Lehrlinge auch. Die in der Geschäftsleitung denken eben, das sind ja nur Lehrlinge und als solcher bekommt man einen Arbeitsvorgang einmal erklärt, und den kann man dann die ganze Zeit ausführen."

Peter L., Feinmechaniker-Lehrling

"Anfang des dritten Lehrjahres bin ich als Jugendvertreter gewählt worden. Zuerst konnte ich natürlich noch nichts aktiv tun. Da hatte ich ein paar gewerkschaftliche Schulungen. Aber mit der Zeit habe ich gemerkt, was ich machen kann, was ich machen soll.

Ich habe mich daraufhin einmal in bezug auf Arbeitssicherheit umgesehen und festgestellt: Bei uns in der Dreherei arbeitet ein Lehrling an einem 'Rumpelfaß' (am Rumpelfaß werden Drahtstücke entgratet). Ich kam auch deshalb zu ihm, da ich gleichzeitig versuchte, mit den Lehrlingen der verschiedensten Abteilungen in Kontakt zu kommen, um mit ihnen über die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu reden. Als ich mich auf meinem allfreitäglichen Rundgang mit diesem Lehrling unterhalte, sehe ich plötzlich ein Schild an der Maschine, auf dem stand: Unter 18 Jahren an der Maschine arbeiten verboten! Ich habe den Lehrling gleich gefragt: 'Wie alt bist Du eigentlich?' Und der antwortete: '16 1/2.' Da hab ich gesagt: 'Du stellst sofort die Maschine ab. Du schaffst keine Sekunde länger an dieser Maschine!' Der Lehrling hatte schon 1/4 Jahr an dieser Maschine gearbeitet, ohne daß sich jemand darum gekümmert hätte.

Ich bin dann zum Meister der Dreherei und hab ihn einfach gefragt, ob er nicht wüßte, daß diese Maschine erst ab 18 Jahren betätigt werden dürfte. Ja, er hatte das schon gewußt, aber die Kerle können doch, das sei doch nicht so schwer. Da habe ich gefragt: 'Der schafft

jetzt hier nicht mehr weiter. Schließlich darf es nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz an dieser Maschine nicht arbeiten.' Ja, ja, dann muß das jemand anderes machen, war der Kommentar vom Meister. Ich habe noch den Betriebsrat informiert und da haben sie einen Hilfsarbeiter am Rumpelfaß eingesetzt.

Aus dem Grundsatz heraus, daß die Arbeitskraft des Lehrlings gleich der Arbeitskraft eines Arbeiters eingesetzt wurde, mußten die Lehrlinge immer wieder Serienarbeit machen. Das waren ganz primitive und sich ständig monoton wiederholende Handgriffe an der Maschine. Das schwierigste war immer, das Werkzeug aufzubauen und einzustellen. Da haben die Lehrlinge länger gebraucht als ein Arbeiter. Das ist klar. Doch an und für sich war das natürlich schlecht: Denn es war, obwohl keine Zeit dafür aufgeschrieben wurde, wie Akkordarbeit."

(Aus: Lehrlingsprotokolle - Hg. von Klaus Tscheliesnig, Frankfurt/M. 1971, S. 95, 97, 71, 72)

Befragung von Jugendlichen

Die IG Chemie-Papier-Keramik, Bezirk Rheinland-Pfalz/Saar, führte eine Befragung von Jugendlichen in sechs Betrieben der chemischen, keramischen und Glasindustrie durch, in denen insgesamt rund 52.000 Werk tätige beschäftigt sind: "Die Kritik der Befragten richtete sich vor allem gegen die unstatthaft starke körperliche Inanspruchnahme von Lehrlingen. Ein Jugendvertreter aus einem Betrieb mit 100 Jugendlichen stellte fest, 'daß Lehrlinge unter 18 Jahren Akkord arbeiten'. Ein anderer führte aus: 'Bei uns im Betrieb sind eine Reihe von Jugendlichen unter 16 Jahren, die Akkord arbeiten'." (Welt der Arbeit, Köln, 14.06.1968)

Die Forschungsstelle der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg führte eine Befragung im November 1970 unter allen 35.000 Lehrlingen in den Hamburger Berufsschulen durch. Die Berufsschüler füllten Erhebungsbogen aus, von denen ein repräsentativer Querschnitt ausgewertet wurde. Die Erhebung erbrachte unter anderem folgende Fakten:

- Fast nur die Hälfte (45 %) der Befragten äußert, völlig ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen zu müssen.
- 73 % aller Auszubildenden geben an, in der Produktion zu arbeiten. Davon die Hälfte während Dreiviertel ihrer Ausbildungszeit und länger.
- Etwa ein Drittel der Lehrlinge macht Überstunden; davon fast ein Drittel fünf und mehr Stunden pro Woche. Die zeitliche Belastung mit Überstunden steigt deutlich vom ersten bis zum dritten Lehrjahr an.
- Über ein Drittel der Lehrlinge nimmt an der Akkordarbeit teil.

ARBEITSBOGEN 10

Jugendarbeitsschutz

§ 22 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)

GEFÄHRLICHE ARBEITEN

(1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 5 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist
- ...

§ 23 JArbSchG

AKKORDARBEIT; TEMPOABHÄNGIGE ARBEITEN

(1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nr. 1 beschäftigt werden,
 3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.
- ... (Ausnahme: Erreichen eines Ausbildungszieles)

§ 28, (1) JArbSchG

MENSCHENGERECHTE GESTALTUNG DER ARBEIT

Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchti-

gung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewußtsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

§ 1, (2) BBiG (Berufsbildungsgesetz)

Die Berufsausbildung hat eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

§ 6, (2) BBiG

Dem Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.

85 Stunden sind zuviel

In der Fa. Blitz und Co. haben sich die Auszubildenden der Elektrowerkstatt bei ihrem Jugendsprecher, Otto Peters, beklagt, daß sie fast jeden Tag ein bis zwei Stunden über ihre Arbeitszeit hinaus arbeiten müssen. Da drei Jugendvertreter vorhanden sind, wird die Frage in einer Besprechung der Jugendvertretung beraten. Der Vorsitzende der Jugendvertretung erhielt den Auftrag, die Sache dem Betriebsratsvorsitzenden vorzutragen. Die Angelegenheit konnte jedoch nicht gleich bereinigt werden. Die Jugendvertretung stellt deshalb den Antrag, die Frage auf der nächsten Betriebsratssitzung zu behandeln.

Zu diesem Tagesordnungspunkt werden die Jugendvertreter vom Betriebsratsvorsitzenden rechtzeitig eingeladen. Otto Peters sagt:

"Vor vier Wochen, am 21.4.1977, kamen drei Lehrlinge der Elektrowerkstatt zu mir und berichteten, sie müßten seit einem Vierteljahr fast täglich ein bis zwei Überstunden machen. Die Jugendvertretung hat den Fall nachgeprüft und folgendes festgestellt:

Die Elektrowerkstatt beschäftigt sechs Lehrlinge unter 18 Jahren. Diese haben in den letzten zwei Wochen wie folgt gearbeitet:

1. Lüders, Emil	insgesamt 90 Stunden
2. Schmitz, Jakob	insgesamt 85 Stunden
3. Heimann, Fridolin	insgesamt 88 Stunden
4. Köven, Martin	insgesamt 92 Stunden
5. Büttgen, Arthur	insgesamt 93 Stunden
6. Kovolski, Paul	insgesamt 86 Stunden

Die Lehrlinge, alle noch keine 18 Jahre alt, haben also alle durchschnittlich weit länger gearbeitet, als nach § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz von 1976 zulässig ist (Nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich).

Ich habe daraufhin mit dem verantwortlichen Meister Kleinschmitt gesprochen. Der hat mir geantwortet, es sei zur Zeit zuviel Arbeit da, und die Lehrlinge müßten selbstverständlich auch mit anpacken. Sobald weniger Arbeit da sei, kämen die Lehrlinge auch wieder zu ihrem Recht, da Sorge er schon dafür.

Die Betriebsjugendvertretung bittet nun den Betriebsrat, den Betriebsratsvorsitzenden und ein weiteres Mitglied des Betriebsrates sowie den Vorsitzenden der Jugendvertretung zu beauftragen, mit Meister Kleinschmitt zu sprechen, um eine Überstundenarbeit der jugendlichen Lehrlinge zu verhindern."

Hat das Gespräch keinen Erfolg, so soll die Kommission mit der Betriebsleitung verhandeln.

Nach kurzer Diskussion stimmte der Betriebsrat einmütig dem Antrag zu.

Auf der nächsten Betriebsratssitzung sollte der Vorsitzende über den Stand der Angelegenheit berichten. Wird trotz Verhandlung nichts erreicht, muß die Gewerbeaufsicht angerufen werden.

