

LRTV II

von 1973

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Als 1973 für diesen Tarifvertrag 2 Wochen gestreikt wurde, waren einige von Euch noch zu jung, um dabei sein zu können.

Inzwischen hat sich viel verändert.

Das ist gewiss wahr.

Aber ist auch alles oder vieles so viel besser geworden in der Arbeitswelt, wie es die AG behaupten?

Ist die Arbeit in den Fabriken so human und rücksichtsvoll geworden, dass es tariflicher Regelungen zur Verbesserung der

Arbeitsbedingungen und zum Schutz der menschlichen Gesundheit nicht mehr bedarf?

Sind tarifliche Erholungspausen und tariflich normierte Leistungsbegrenzungen heute wirklich als



**Funktionärskonferenz
am
2. März 2006**

in Böblingen

Es gilt das gesprochene Wort

(bad.württemb.) Krankheit zu betrachten, wie ein Daimler-Manager meinte?

Oder leben nicht vielmehr diese Unternehmer auf einem anderen Stern, Lichtjahre entfernt vom Arbeitsalltag und den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer?

Sind Leistungsdruck, Abhängigkeit und Terminhetze aus den heutigen Fabrikhallen verschwunden?

Ist der niedrigste Krankenstand der letzten 30 Jahre etwa ein Beweis dafür, dass Fließbandarbeit, Taktzwang und Schichtarbeit kurähnlichen Charakter angenommen haben?

Wo sind denn dann die über 55jährigen an den Fließbändern der Automobilindustrie oder der Elektroindustrie?

Ich finde sie nirgends.

Im Streik 1973 hat ein Werksarzt eines großen Unternehmens behauptet, Fließbandarbeit sei die

beste Arbeitsform für schwangere Frauen und
Rekonvaleszenten.

Sollte er heute mit dem damaligen zynischen
Schwachsinn Recht haben?

Wenn man den AG glauben würde, würden heute
Menschen nicht mehr in der Arbeit verbraucht,
vernutzt und verschlissen, sondern in der Freizeit.

Die Ökonomisierung des Lebens,

der veröffentlichten Meinung,

ja des Denkens bis hinein in unsere Reihen,

hat dazu geführt, dass der Mensch nur noch als
Arbeitskraft und Produktionsfaktor gesehen wird,

als Ware, dessen Preis ausschließlich durch Angebot
und Nachfrage gebildet werden sollte.

Diese Gesetzmäßigkeit mag ja für Obst und Gemüse
gelten.

Aber gilt das für Menschen gleichermaßen ?

Ich denke, wir müssen den AG immer wieder klarmachen: Menschen kann man nicht behandeln wie Gemüse.

Der Kiwi ist ihr Preis egal, aber der Mensch hat ein Gespür für Fairness.

Er hat Wünsche und Hoffnungen,
er hat eine Familie zu ernähren,

er will auch für sich und seine Familie Planungssicherheit und nicht von der Hand in den Mund leben,
abhängig von Entscheidungen, die ohne ihn und weiß Gott wo getroffen werden.

Nun ich weiß wohl, Kolleginnen und Kollegen, wir sind abhängig Beschäftigte und durch Tarifvertrag lässt sich dieser Zustand nicht beseitigen.

Die AG beschäftigen uns nicht unserer schönen Augen wegen, sondern wegen unserer Arbeitskraft.

Sie, unsere Arbeitskraft, ist das Einzige, was in dieser Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt von Wert ist.

Sie ist das einzige Gut, das wir anzubieten haben.

(auch verweigern können)

Sie so lange wie möglich zu erhalten,

ihren Wert zu steigern,

ihren Verschleiß zu verhindern,

ist deshalb nicht nur marktgerecht, sondern für uns

auch das einzig Vernünftige.

Denn wer in dieser Gesellschaft nichts Verwertbares

anzubieten hat, ist nicht viel wert.

Das ist beileibe nicht unser Gesetz und ich sage noch

einmal, das ist durch Tarifvertrag allein auch nicht

zu ändern.

Aber durch Tarifvertrag können wir Abhängigkeiten

und die damit verbundenen täglichen kleinen

Demütigungen mindern.

Wir können uns ein Stück weit vor Willkür schützen.

Wir können es schaffen, dass in der täglichen Arbeit

auch der Mensch zu seinem Recht kommt.

Wir, die Gewerkschaften, haben die Aufgabe, das Leben des Menschen in seiner Existenzmitte, am Arbeitsplatz, human zu gestalten.

Und der Lohnrahmentarifvertrag II, um den es in dieser Tarifbewegung ein Stück weit auch geht, war ein Schritt dazu.

Die Qualität des Lebens beurteilt sich nicht danach, wie der letzte Urlaub war.

Die Qualität des Lebens hängt entscheidend davon ab, wie man von montags bis freitags arbeitet.

Und wem es in der Fabrik mies geht, dem geht es auch im Leben nicht gut.

Mit dem Streik 1973 für den LRTV II betrat die IGM tarifpolitisches Neuland.

- bezahlte Erholungspausen,
- begrenzte Taktzeiten,
- Unkündbarkeit ab 53 Jahren und

Durchschnittsverdienstgarantie ab 55 Jahren.

Ich weiß noch, wie viele Arbeitnehmer diesen Geburtstag als etwas Besonderes feierten.

-Mindestverdienstgarantie für Akkordarbeiter
-und die Mitbestimmung bei Gruppen und Fließbandarbeit.

Die Größe der Gruppen, die Zusammensetzung, die Verteilung des Gruppenverdienstes, die Zahl der Springer am Fließband,- all das muss durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Nichts geht ohne Betriebsrat und nichts kann über unsere Köpfe entschieden werden.

-bezahlte Pausen im Dreischichtbetrieb,

-Zulagen für Spätarbeit,

-Verlängerung der Lohnfortzahlung bei

Betriebsunfällen von 6 auf 78 Wochen.

Das waren nur einige der 55 erstreikten

Verbesserungen und erstmals eingeführter

Tarifnormen.

Nicht über alle 55 will ich heute reden, sondern nur über die Wichtigsten und welche Zielsetzungen dahinter standen.

Ich werde auch nicht über die relativ komplizierte tarifliche Situation reden.

Der größte Teil der Leistungslohnbestimmungen aus dem alten LRTV II steht ja – in teilweise abgewandelter Form- in den §§ 14 – 21 des ungekündigten Entgelttarifvertrages.

Nur die Bestimmungen über Fließ-, Fließband- und Taktarbeit,

die Regelung der Erholungszeiten und der persönlichen Bedürfniszeit

und Teile der Bestimmungen über Gruppenarbeit stehen in dem gekündigten „TV zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II.“

Die Erholzeiten genau so wie die Bedürfniszeiten sind aber Teil jeglicher Zeit-oder Leistungsvorgaben.

(Das heißt im TV jetzt auch anders)

Wenn nun die Erhol- und Bedürfniszeiten gestrichen werden sollten, wie die AG dies offensichtlich wollen, dann hätten wir eine Situation wie auf dem Gemüsemarkt, wenn der Händler auf die Idee kommen würde, den Kilopreis für ein Kilo Äpfel weiterhin zu verlangen, aber immer einen Apfel rausnehmen würde.

Ich bin sicher, das würde sich niemand gefallen lassen.

Und ich denke, auch die Metaller werden das nicht akzeptieren.

Uns ging es 1973 bei den Tarifregelungen zur Vorgabezeitermittlung nicht in erster Linie um richtig oder falsch, und schon gar nicht um Wissenschaftlichkeit, sondern es ging darum, sich erfolgreich wehren zu können gegen den zunehmenden Leistungsdruck und

gegen Vorgaben, mit denen man sein Geld nicht verdienen konnte.

Es ging auch darum, Transparenz zu schaffen und Willkür zu beseitigen.

Und da die AG ja stets behaupteten, Daten mit wissenschaftlichen Methoden,

mit Refa,

mit Multimomentaufnahmen,

mit WF oder MTM und ähnlichen Methoden zu ermitteln, blieb ja nichts anderes übrig, als diese

Behauptungen nachprüfbar zu machen.

Deshalb schrieb der TV damals vor, welche

Methoden für die Datenermittlung zulässig waren

und welchen nachprüfbaren Ansprüchen sie genügen mussten.

Das sah zunächst nicht nur neu, sondern auch sehr kompliziert aus.

Aber unsere Funktionäre im Betrieb lernten schnell, zum Wohle ihrer Kolleginnen und Kollegen mit diesem Instrument umzugehen.

Die ermittelten Daten, z.B. bei Multimomentaufnahmen mussten innerhalb rechnerisch nachprüfbarer Grenzen liegen.

Es genügte also nicht mehr, eine Vorgabezeit mit 2 Stellen hinter dem Komma vorzugeben und damit den Eindruck respektheischender maximaler Genauigkeit vorzutäuschen.

Wenn bei der statistischen Nachprüfung hinter so einer Vorgabe +/- 50% stehen musste, statt der tariflich zulässigen 5%, dann war es mit dem Respekt eben vorbei.

In einer Reihe von Betrieben ist damals ja auch die Lust an immer wieder neuen Zeitaufnahmen merklich geschwunden.

Mit ihnen sollte ja auch nur der Übungszuwachs des Arbeitnehmers kostenlos abkassiert werden.

Allein das im Tarif damals in der Ziff. 3.12 vorgeschriebene Ausweisen von EPSILON bei der statistischen Auswertung der Zeitaufnahme brachte ganze Heerscharen von Zeitnehmern zur Verzweiflung,

- na ich muss gestehen- auch ein paar Hauptamtliche.

Aber diese Regelungen waren –und so weit sie noch bestehen, sind sie es auch heute noch- ein

Instrument, um sich wenigstens partiell gegen das Drehen an der Leistungsschraube zur Wehr setzen zu können.

Wenn ein AN mit seiner Vorgabe nicht auf sein Geld kam, musste er nicht mehr nachweisen, dass die Gründe dafür nicht in seiner Person liegen.

Nein, er konnte die Vorgabe reklamieren und die verbrauchte Zeit wurde im Durchschnitt bezahlt, so lange, bis eine neue Vorgabe ermittelt und akzeptiert wurde.

Ich brauche an dieser Stelle nicht zu erklären, wie nützlich eine solche Regelung sein kann.

Eine Sache haben viele AN damals als sehr frustrierend empfunden, die Ermittlung der persönlichen Verteilzeit (auch Bedürfniszeit genannt oder treffend als Pinkelpause bezeichnet) mittels Stoppuhr.

Das war für alle Beteiligten peinlich, für den Zeitnehmer, der aufs Klo hinterher rennen musste genau so wie für den AN.

Es war deshalb damals eigentlich relativ unkompliziert, die heute noch geltende, aber gekündigte Regelung auf 3 Min. Mindestzeit in der Stunde durchzusetzen.

Ich kann mich noch erinnern, dass wir stapelweise Protestbriefe bekamen, als wir in der Auseinandersetzung dazu eine Karikatur zeigten, auf der eine Klosettschüssel zu sehen war, aus der ein Arm mit einer Stoppuhr ragte.

Anders war es bei der Erholzeit.

Das war der härteste Brocken und sie wäre ohne die überwältigende Streikbereitschaft und Streikbeteiligung mit den besten Argumenten allein nicht durchsetzbar gewesen.

Es streikten damals ja nicht nur Akkordarbeiter oder Fließbandarbeiter,

- nein, auch die Zeitlöhner streikten für die

Verbesserung der Arbeitsbedingungen der

Leistungslöhner,

- die Jungen streikten für den besonderen

Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung der

Alten,

- die Facharbeiter streikten für die

Taktzeitbeschränkung und die

Mindestverdienstsicherung der Akkordarbeiter

- und alle streikten für ein besseres Leben in ihrer

Existenzmitte, am Arbeitsplatz.

Auch nach Durchsetzung der Erholzeit musste im Betrieb noch mancher Kampf durchgestanden werden, um sie erholungswirksam umzusetzen.

Es musste z.B. verhindert werden, dass sie an das Ende des Arbeitstages gelegt wurde, denn da hätte sie ihren Sinn verfehlt.

Es musste verhindert werden, dass sie mit Arbeitsunterbrechungen verrechnet wird, die nicht regelmäßig auftreten und nachweisbar erholungswirksam sind.

Auf die kuriosesten Einfälle sind die AG dabei gekommen.

z.B. ist unstrittig, dass Lärm mit einer Dauerbelastung von 86 Dezibel zu irreparablen nervösen Störungen führt.

86 Db sind nicht sehr laut.

Eine Arbeitsunterbrechung an einem Einzelarbeitsplatz also in einem Maschinensaal, in

dem die anderen Maschinen weiterliefen, konnte also niemals erholungswirksam sein.

Nun ich weiß wohl, dass auch heute in manchem Betrieb zur Verrechnung von dringend benötigten Erholungszeiten viel Kreativität an den Tag gelegt wird und dass wir bereits einstmals erkämpften Boden aufgegeben haben.

Wir haben deshalb damals darauf gedrängt, die Erholungszeiten zu festen Pausenblöcken über den Tag verteilt zusammenzufassen, denn Erholzeiten individuell oder auftragsbezogen zu vergeben hätte bedeutet, sie verloren zu geben.

In vielen Betrieben sind dadurch auch an den Bändern oder in den Werkshallen lärmisolierte Pausenräume geschaffen worden.

Diese Regelung hat sich auch bis heute weitgehend durchgesetzt.

Der Charakter der Erholzeit hat sich allerdings zum Teil erweitert und gewandelt.

Es sind oft die einzigen Zeitunterbrechungen, die den Arbeitstag strukturieren und erträglicher machen.

Es sind oft auch die einzigen Pausen, in denen Arbeitnehmer miteinander kommunizieren und reden können,

sich auch miteinander verabreden können, z.B. zu gemeinsamen Handeln.

Ohne diese Pausen würden viele von ihnen oft tagelang am Band stehen und sich doch fremd bleiben.

Uns diese kollektiven Pausen nehmen zu lassen, wäre ein kultureller Rückfall, den wir uns selbst nie verzeihen könnten.

Natürlich wurden wir auch 1973 mit denselben Argumenten unter Druck gesetzt wie heute.

Zu teuer, sagten die Arbeitgeber.

Damit haben sie verdammt recht.

Jedes Jahr, das wir in Zukunft vor dem 67 igsten Lebensjahr in Frührente gezwungen werden- weil die Kraft zum Arbeiten verbraucht ist- kostet uns pro Jahr 3,6% unserer Rente und zwar lebenslänglich.

Dieser Preis ist in der Tat zu hoch.

Auch vor die falsche Alternative: Humanisierung oder Arbeit wurden wir gestellt.

Wie wollten beides: Gesunde Arbeitsplätze und Arbeit.

Aber Kolleginnen und Kollegen, was sollen wir uns heute mit den falschen Uralt-Argumenten von gestern, diesem ideologischen Gammelfleisch, auseinandersetzen. Lasst uns die Zukunft regeln.

Ein schwieriges Kapitel war damals auch die Regelung der Fließ-, Fließband - und Taktarbeit und das scheint ja auch jetzt nicht einfach zu werden.

Vorwiegend betroffen von dieser Form der
Arbeitserledigung waren- und sind wahrscheinlich
auch noch heute die Frauen, unsre Kolleginnen.
Die Arbeiten wurden in kleinste Einzelheiten zerlegt,
Taktzeiten von 30 Sek. waren keine Seltenheit,
die Lohngruppen waren niedrig,
das Arbeitstempo war hoch,
es gab oft nicht genügend Springer, um auf die
Toilette gehen zu können,
die Menschen waren billiger als Roboter.
Ich glaube, ich muss nicht beschreiben, welch tief
greifende Verbesserung es war, als es für die von
dieser Arbeit Betroffenen plötzlich regelmäßige
Bandpausen gab,
in denen man Luft holen,
frei durchatmen konnte,
in der man mit seiner Kollegin auch an der
übernächsten Station ein paar Worte wechseln
konnte,

als die Zahl der Springer für jedes Band durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden musste und niemand mehr gezwungen war, sein Wasser buchstäblich anzuhalten

und auch die Anzahl der an jedem Band benötigten Arbeitnehmer und der Arbeitstakt je Arbeitsstation mit dem Betriebsrat vereinbart werden musste.

Wer Tag für Tag, Woche für Woche, Monat für Monat in seiner Existenzmitte auf kleinste Handgriffe reduziert wird, der traut sich bald in der Arbeit wie im Leben nichts Größeres mehr zu, der verliert sein Selbstvertrauen.

Wer in seiner täglichen Arbeit auf kleinste Zusammenhänge reduziert wird, wird es auch schwer haben, in der Gesellschaft, im politischen Leben in größeren Zusammenhängen zu denken und zu entscheiden.

Politisch mag das einigen ja durchaus entgegen kommen, die Menschen sind so leichter zu lenken und zu manipulieren, aber demokratischen Strukturen ist das abträglich.

Die Art, wie wir arbeiten, beeinflusst mehr als wir glauben auch die Art wie wir leben.

Wir wollten deshalb längere Taktzeiten, nicht nur an den Fließbändern, denn es gab ja auch Einzelarbeitsplätze, die von kurzen und kürzesten Arbeitszyklen betroffen waren, und auch in der Gruppenarbeit.

Wir wollten mit längeren Taktzeiten und größeren Arbeitszusammenhängen den Menschen auch ein Stück Kompetenz zurückgeben, die ihnen mit kurzen Taktzeiten genommen wird.

Menschen, die man auf kleinste Arbeitsinhalte reduzieren kann, kann man auch leichter austauschen und durch andere ersetzen und sie haben auch weniger Widerstandskraft

und Kolleginnen und Kollegen, die Sinnhaftigkeit von Aus- und Weiterbildung für Arbeitsinhalte von 60 sek. ist ja auch nur schwer vermittelbar.

1,5 Min. Mindesttaktzeit konnten wir durchsetzen, auch das ist nicht viel.

Durchsetzen konnten wir auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitsgestaltung im Betrieb vorrangig darauf zu richten, der Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung (Jobenrichment und Jobenlargement) entgegenzuwirken.

„Arbeitgeber und BR haben alle Möglichkeiten der Aufgabenerweiterung und Aufgabenbereicherung auszuschöpfen“, so heißt es noch heute wörtlich im TV.

In Verbindung mit Gruppenarbeit, die im LRTVII auch geregelt wurde,

so dass die Kosten und der Aufwand für
Arbeitsorganisation nicht mehr zu Lasten der Gruppe
sozialisiert werden konnte,
ist auf diesem Gebiet einiges erreicht worden.
Aber wenn ich heute durch einen Betrieb gehe, und
leider kommt das nicht mehr so oft vor wie früher,
dann sehe ich, dass
auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung im Sinne des
LRTV II noch viel zu tun ist,
um der leichten Austauschbarkeit der Menschen
entgegenzuwirken,
um den Arbeitswert zu erhöhen, und damit auch den
Lohn,
um die Arbeit erträglicher zu machen,
auch- um Freude an der Arbeit zu ermöglichen
-und Stolz auf die eigene Arbeit.
Noch viel bleibt zu tun --
und hier und da geht die Entwicklung, z.B. bei den
Taktzeiten, sogar rückwärts.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
was immer Ihr tun werdet,
lasst keine Arbeitsbedingungen zu, die Euch
zwingen, mit 55 Jahren krank und ausgelaugt über
die Ziellinie Frührente oder Vorruhestand schleichen
zu müssen,
es lohnt, für Arbeitsbedingungen zu kämpfen, die es
ermöglichen, mit 65 Jahren – und demnächst ja noch
länger- aufrecht und gesund über die Ziellinie
Altersrente gehen zu können.
Und das Leben sollte dann noch nicht vorbei sein.
Und was den konkreten Streit angeht,
denkt daran,
viele Tausende Arbeitnehmer haben sich in die
Bresche geworfen,
viele Tausende Arbeitnehmer haben das Risiko eines
Arbeitskampfes auf sich genommen.
Sie kämpften mit großem persönlichem Einsatz für
eine humanere Arbeitswelt, für sich und andere.
Ich glaube, wir sind ihnen etwas schuldig.