

Beschäftigte machen Innovationen

„Besser statt billiger“ braucht Facharbeit

Der Herausforderung „besser statt billiger“ stellt sich die IG Metall mit der Betonung von Facharbeit und arbeitsorientierter Arbeits- und Produktionsgestaltung. Denn Innovationen brauchen qualifizierte Kolleginnen und Kollegen, die sich unter guten Produktions- und Arbeitsbedingungen einbringen können.

Ganzheitliche Produktionssysteme und veränderte technische Rahmenbedingungen gelten in Unternehmen als zukunftsweisende Konzepte zur Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Wenn die ersten Rationalisierungspotenziale ausgeschöpft sind, versuchen Arbeitgeber zusätzliche Kosteneffekte zu erzielen und nehmen die Beschäftigten wieder in den Blick. Mit Hilfe der ERA-Einstufungen beispiels-

weise soll künftig auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen gespart werden.

Die Erschließung technischer Rationalisierungspotenziale über den gesamten Prozess im Betrieb führt häufig zu veränderten, negativen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Strategie der Arbeitgeber ist es, durch die ERA-Einführung Lohnkürzungen durchzusetzen. Die wirkt sich auf verschiedenen Ebenen aus:

- Die Ausbildung steht unter Druck. Die Arbeitgeber fordern anstatt einer dreijährigen eine maximal zweijährige Ausbildung.

- „Gute Arbeit“ verliert an Bedeutung: Gruppenarbeit, qualifizierte Arbeit und Aufgabenerweiterung werden zurück gefahren. Kurze Taktzeiten, Überkopfarbeit und Arbeitsdruck nehmen zu.



- Nur noch wenige Facharbeiter sollen mit Hilfe von Angelernten produzieren.

- ERA-Einstufungen von Facharbeitern werden vom Arbeitgeber häufig dazu missbraucht, um nachfolgenden Generationen Arbeitsaufgaben zu definieren, die schlechter eingruppiert werden sollen.

Es geht darum, aufmerksam zu sein und auf Veränderungen zu achten. Denn für die Betriebe der Region Stuttgart kann es nur heißen „besser statt billiger mit Facharbeit“.

Inhalt

- Facharbeit zum Nulltarif? Seite 2
- Interview mit Reinhard Bahnmüller und Werner Schmidt Seite 3
- Innovation durch Qualifikation Seite 4

*Esslingen
Göppingen-Geislingen
Ludwigsburg
Stuttgart
Waiblingen*

Facharbeit zum Nulltarif?

Unter der Vorgabe ganzheitlicher Produktionssysteme sollen alle Aktivitäten im Unternehmen auf das zentrale Ziel, kundenorientiert und wirtschaftlich zu produzieren, optimiert und koordiniert werden. Von den Automobilbauern ausgehend über die Zulieferer bis in den Maschinenbau hinein haben Unternehmen „ihr“ eigenes Produktionssystem entwickelt.

Bei DaimlerChrysler wurde in allen Werken das „Mercedes-Benz-Produktionssystem“ (MPS) umgesetzt. Porsche hat seine Abteilung für das „Porsche Produktionssystem“ mittlerweile als „Porsche Consulting GmbH“ ausgliedert, die v.a. ex-

terne Kunden berät. Bosch arbeitet flächendeckend mit dem „Bosch Produktionssystem“ (BPS), ZF mit „Formel ZF“ und Heidelberger mit dem „Heidelberger Produktionssystem“ (HPS).

Im Rahmen solcher Produktionssysteme wird immer wieder die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung und Qualifizierung betont. Erfahrungen aus den Betrieben zeigen jedoch, dass zwischen dem Anspruch und der Wirklichkeit Lücken klaffen: insbesondere was Qualifizierung und Einbindung der Beschäftigten betrifft. Viele Aufgaben in ganzheitlichen Produktionssystemen

können darüber hinaus nicht mit den ERA-Einstufungen abgebildet werden.

So sollen Beschäftigte bei der HDM AG unterhalb der Facharbeiterecklohngruppe EG 7 eingestuft werden. In der Fertigung, Montage, Nebenbetriebe und Angestelltenbereichen werde nach Meinung der Arbeitgeber keine dreieinhalbjährige Ausbildung mehr benötigt. Somit würde zukünftig z.B. für das Fertigen und Montieren einer Druckmaschine überwiegend ein Anlernen aus ihrer Sicht ausreichen. Dies widerspricht dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien, Facharbeit zu stärken.

Demontage der Montage-Gruppenarbeit bei DaimlerChrysler

Zurück zum Sekundentakt

„Bei DaimlerChrysler in Stuttgart haben sich zwei „Produktionswelten“ herausgebildet: die Montagen und die Fertigungen. Die qualifikatorischen Anforderungen in der Fertigung sind noch immer sehr anspruchsvoll: Der Arbeitsschwerpunkt liegt darin, die kapitalintensiven Maschinen und Anlagen mit einer hohen Verfügbarkeit zu fahren, bei einem Null-Fehler-Ziel. Hier hat sich die qualifizierte Gruppenarbeit „gehalten“, da die MitarbeiterInnen unmittelbar und flexibel reagieren müssen. Das geht nur in einer Arbeitsorganisation, die Selbstorganisation und -steuerung zulässt. Grundlage ist eine möglichst hohe und homogene Qualifikation.

In den Montagen ist eine Retaylorisierung zu beobachten. Mitte der 90er Jahre wurde daran gearbeitet, eine qualifizierte Gruppenarbeit in

den Montagen zu verankern, um die Bandmontage anzureichern und zu längeren Takten zu kommen. Die Monotonie der Montagearbeit sollte aufgebrochen und die Qualifikation der KollegenInnen genutzt werden.

Ende der 90er Jahre änderte sich das. Die neue Vorgabe lautete: „Die Steigerung der Attraktivität der Arbeit ist neben der Effizienzsteigerung für die Unternehmen bei der Rationalisierung kein gleichrangiges Ziel mehr.“

Vorhandene fortschrittliche Montagekonzepte kamen aufgrund verschärfender Wettbewerbssituation in der Automobilindustrie unter massiven Druck. Neuanlagen mussten billiger und Aggregate so konstruiert werden, dass der erforderliche Montageaufwand geringer wird. Die Aggregate sollen einfacher und fehlerfrei zu mon-

tieren sein, deshalb werden den Montagebeschäftigten Vorgaben vorgegeben, wie und in welcher Reihenfolge zu montieren ist.

Jeder Handgriff ist exakt vorgegeben und zeitlich vorbestimmt, aber alle sind 100-prozentig für ihre „Teilarbeit“ am Gesamtaggregate verantwortlich: eine monotone, anforderungsarme und teilweise physisch einseitig belastende Arbeit bei gleichzeitig hoher Verantwortung.

Vor dieser Entwicklung sind die Bestrebungen der Arbeitgeberverbände zu sehen, Ausbildungsberufe diesen Bedingungen anzupassen.



Dieter Gerlach
IG Metall-Betriebsrat bei
DaimlerChrysler UT

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Region Stuttgart, Fronackerstraße 60, 71332 Waiblingen, Verantwortlich: Dieter Knauß, Sprecher IG Metall Region Stuttgart, Hans Baur, stellv. Sprecher IG Metall Region Stuttgart, Druck: apm Darmstadt

Interview mit Reinhard Bahn Müller und Werner Schmidt

Wertet ERA die Facharbeit auf?

Regionaler impuls sprach mit Reinhard Bahn Müller und Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K., Tübingen), die eine Begleitforschung zur Umsetzung des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie durchführen, über ihre bisherigen Erfahrungen.

Mit ERA sollte Facharbeit aufgewertet werden. Ist dies gelungen?

F.A.T.K.: Soweit wir bisher sehen, wird der mit dem ERA gewünschte Effekt eintreten. Es wird teilweise zu einer besseren Bewertung von *Facharbeit* kommen. Aber die Aufwertung von Facharbeit ist, wie sich nun zeigt, nicht mit einer Aufwertung von *Facharbeitern* gleichzusetzen.

Welche Folgen hat die Unterscheidung von Facharbeit und Facharbeitern für die Menschen in den Betrieben?



Werner Schmidt

F.A.T.K.: Parallel zur Aufwertung von Facharbeit, von der etwa die Instandhalter profitieren, gehen manche Arbeitgeber auf die Suche nach vermeintlichem „Qualifikationsspeck“, den sie abschmelzen können. Da wird mitunter argumentiert: Es könne nicht sein, dass wir dort nur Aufgaben haben, die eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung erfordern. Eine zweijährige reicht.

Der Streit geht darum: Was ist Facharbeit, wo brauchen wir Facharbeit, wo genügt weniger. Manche Arbeitgeber sind zunehmend auf der Linie: Aufwertung der Facharbeit ja, aber wir brauchen weniger Facharbeiter, als wir bisher haben.

Kann ERA Impulse für eine innovative Arbeitsgestaltung liefern?

F.A.T.K.: Er könnte – und das war die Hoffnung der Gewerkschaft. Bisher sehen wir wenig davon. Der ERA ist Anlass, einen kritischen Blick auf die Arbeitsorganisation zu werfen, allerdings mit anderem Vorzeichen als gehofft. Es geht

eher in Richtung Standardisierung, Entmischung, Konzentration von Aufgaben bei wenigen. Mit dem ERA hat dies allerdings nichts zu tun. Die Arbeitgeber können das auch ohne ERA machen.

Wo gibt es betriebliche Konflikte?

F.A.T.K.: Es gibt viele Betriebe, wo die Einführung relativ kooperativ und glatt läuft und es gibt welche, wo es kracht. Konflikte tauchen dort auf, wo die „alte Welt“ mit ihren gewachsenen betrieblichen Entgeltstrukturen nur schwer mit der „neuen Welt“ des ERA in Einklang zu bringen ist. Und dort, wo Arbeitgeber breitflächig eine Abwertung von Arbeitsaufgaben vornehmen wollen. Zum Jahresbeginn werden viele den ERA einführen. Da gibt es mehr Pulverdampf. Vielleicht klärt sich dadurch einiges und ERA kommt, was wünschenswert wäre, in ruhigere Gewässer.



Reinhard Bahn Müller

Arbeitgeber missbrauchen ERA

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass der Arbeitgeber den ERA-Tarifvertrag missbraucht, um Facharbeit zu entwerten.“

Ein Mitarbeiter baut in unserer Motorenmanufaktur einen kompletten Motor zusammen. Das sind je nach Motorvariante über 500 Einzelteile, die zusammengefügt werden müssen. Je nach Motorentyp werden dazu etwa zwei bis vier Stunden benötigt. Anschließend wird der Motor geprüft. Das ist eine anspruchsvolle und sehr facettenreiche Arbeit mit

einem sehr hohen Grad an Verantwortung. Dafür wurden sie bisher ab LG 7 entlohnt, jetzt sollen unsere Kolleginnen und Kollegen in die EG 5 eingruppiert werden.

Vor ERA war es kein Thema, dass diese komplexe Arbeit Fachkräfte erfordert. Jetzt sagen die Arbeitgeber, dass sie zwar Facharbeiter für diese Arbeit haben wollen, allerdings erfordere ihrer Meinung nach die Arbeitsplatzbeschreibung keinen Facharbeiter mehr und deshalb bewerten die Arbeitgeber die Tätigkeit

mit A4 - Anlernen bis zum einem halben Jahr.

Das sehen wir als IG Metall-Betriebsräte entschieden anders und haben deshalb diese Beschreibungen BRV AMG Affalterbach nicht akzeptiert und unsere eigenen vorgelegt.“



Ralf Eckstein

Perspektiven für die Region Stuttgart:

Innovation durch Qualifikation

Nach wie vor wohnen die Tüftler in Baden-Württemberg und in der Region Stuttgart. Doch wie lange noch können die Betriebe der Region ihre Innovationskraft halten, wenn Facharbeit weiterhin schleichend entwertet wird und Unternehmen nach zweijährigen anstatt dreijährigen Ausbildungsgängen rufen?

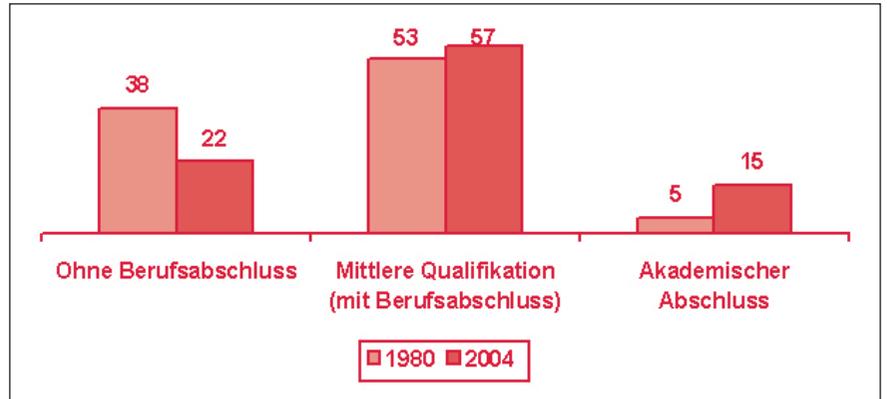
Dabei zeigt die Entwicklung der letzten 25 Jahre sehr deutlich, dass die Chancen für Kollegen und Kolleginnen ohne Berufsabschluss in der Industrie immer geringer werden.

Waren es 1980 im Verarbeitenden Gewerbe noch 38 Prozent der Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss vorweisen konnten (*siehe Grafik*), so sind es im Jahr 2004 nur noch 22 Prozent. Demgegenüber erhöhte sich der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss im Verarbeitenden Gewerbe von 5 Prozent im Jahr 1980 auf 15 Prozent im Jahr 2004.

„Firmen, die hier ansiedeln wollen, erkundigen sich zunächst nach qualifiziertem Personal – noch bevor sie Grundstückspreise abfragen,“ sagte Walter Roog, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS).

Wenn die Region Stuttgart ihre Innovationskraft erhalten will, muss Facharbeit erhalten bleiben und auf den Schultern vieler Facharbeiter und Facharbeiterinnen verteilt sein. Die Arbeitgeber können nicht Facharbeit abfordern und diese gleichzeitig entwerten, sowohl was die Arbeitsinhalte als auch die Entlohnung anbelangt. Mit dem Wegfall von

Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Region Stuttgart im verarbeitenden Gewerbe 1980 und 2004 in Prozent (ohne Sonstige)



(Quelle: Bundesagentur für Arbeit und IMU-Berechnungen)

Ausbildungsplätzen, verkürzten Ausbildungsgängen, steigendem Spezialistentum, fehlendem Überblick über das Ganze und den Wegfall von Wissen bei den Beschäftigten wird die Innovationskraft von Betrieben langfristig geschwächt.

Dem setzt die IG Metall ihre Forderungen entgegen:

- 1. Aus- und Weiterbildung muss von den Unternehmen bereit gestellt werden.** Dazu braucht es weiterhin ein duales Ausbildungssystem mit ausreichenden qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen.
- 2. Qualifikation muss im betrieblichen Alltag abgefordert werden.** Dazu braucht es geeignete arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen und Arbeitsstrukturen.
- 3. Qualifikation muss weiterentwickelt werden.** Der Qualifizierungstarifvertrag der IG Metall bietet eine gute Grundlage für

systematische Qualifizierung im Rahmen einer zukunftssicheren Personalentwicklung.

Die Verwaltungsstellen der IG Metall Region Stuttgart

IG Metall Region Stuttgart:
www.region-stuttgart.igm.de
E-Mail: clang@imu-institut.de

IG Metall Esslingen
www.esslingen.igm.de
E-Mail: esslingen@igmetall.de

IG Metall Göppingen
www.igmetall.de/homepages/goep-pingen-geislingen
E-Mail: goeppingen-geislingen@igmetall.de

IG Metall Ludwigsburg
www.ludwigsburg.igm.de
E-Mail: ludwigsburg@igmetall.de

IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
E-Mail: stuttgart@igmetall.de

IG Metall Waiblingen
www.waiblingen.igm.de/
E-Mail: waiblingen@igmetall.de