

» Der Kampf um die »Steinkühlerpause« (Fragen an Franz Steinkühler)

Tarifpolitik zur Humanisierung der Arbeitswelt

Die demographische Entwicklung rückt die grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen wieder in den Vordergrund betriebspolitischer Fragen. Bereits Anfang der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts gab es eine Phase intensiver Auseinandersetzungen über die Humanisierung der Arbeitsbedingungen, insbes. in der Metall und Elektroindustrie. Die Aufbaujahre der Bundesrepublik Deutschland hatten zu mehr Wohlstand und kürzeren Arbeitszeiten geführt. In dieser Zeit konnten die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie ihre Produktivität in hohem Maße steigern; dies ging jedoch häufig zu Lasten der Arbeitsbedingungen. Die IG Metall mobilisierte deshalb ihre Mitglieder für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, und die sozialliberale Bundesregierung *Brandt/Scheel* stellte sich nicht nur die Aufgabe »mehr Demokratie zu wagen«, sondern auch die, die Bedingungen für die arbeitenden Menschen zu verbessern. So erhielt die Arbeitsforschung mit einem Projekt zur Humanisierung des Arbeitslebens neue Impulse. Diese Zeit hat nachhaltige Spuren in der Geschichte des Tarifrechts und des Arbeitskampfes hinterlassen.

Nach der ersten für die Menschen der Bundesrepublik Deutschland spürbaren Rezession kam es in einer Reihe von Betrieben, insbes. in der Metall- und Elektroindustrie, zu spontanen Arbeitsniederlegungen, um höhere Entgelte durchzusetzen. Die IG Metall konnte in diesem Zeitraum nachhaltig prägende Tarifverträge erstreiten. Im Jahr 1971 führte die IG-Metall den Arbeitskampf um die Erhöhung von Löhnen und Gehältern, bei dem zum ersten Mal in der Tarifgeschichte aufgrund eines Erlasses des damaligen Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, *Josef Stingl*, mittelbar vom Arbeitskampf betroffenen (den kalt ausgesperrten) Beschäftigten das ihnen rechtlich zustehende Kurzarbeitergeld verweigert wurde. Noch im Verlauf des Arbeitskampfes wurde diese Entscheidung jedoch korrigiert. Im gleichen Jahr änderte das BAG seine bisherige Rspr. zur lösenden Wirkung des Streiks¹ und stellte fest, dass Streiks und Aussperrung im Allgemeinen nur eine suspendierende Wirkung des Arbeitsverhältnisses haben. Damit wurde es den Arbeitgebern erschwert, Arbeitnehmer im Fall eines Arbeitskampfes dadurch existenziell zu bedrohen, dass sie auf »schwarze Listen« gesetzt und nicht wieder eingestellt wurden.

Arbeitskampf um den Lohnrahmentarifvertrag II

1973 führte die IG Metall im Tarifgebiet Baden-Württemberg einen Arbeitskampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Mit diesem Arbeitskampf um den Lohnrahmentarifvertrag II (LRTV II) erweiterte die IG Metall ihre Tarifpolitik um den Anspruch, neben quantitativen Fragen auch die Qualität des Arbeitsverhältnisses tarifvertraglich zu regeln. Niemals wurde dabei verkannt, dass qualitative

und quantitative Tarifpolitik in einem engen Verhältnis zueinander stehen. Mit der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrags musste die IG Metall für den Erhalt der Bestimmungen des LRTV II im April 2006 erneut kämpfen. Die Arbeitgeber stellten die im Tarifvertrag geregelten Bestimmungen zu Fließ-, Fließband- und Taktarbeit sowie die Erholungszeit in Frage. Heute finden sich seine Inhalte in dem Tarifvertrag zur Fortführung des LRTV II für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden.

Verantwortlich für den Arbeitskampf 1973 war der damalige Bezirksleiter (und spätere IG Metall-Vorsitzende) *Franz Steinkühler*. Er setzte mit den Beschäftigten der Metall und Elektroindustrie in Baden-Württemberg nicht nur die sog. »Steinkühlerpause« durch, sondern auch zahlreiche Verbesserungen der Arbeitsgestaltung, die zu einer Erleichterung für die in der Metall und Elektroindustrie Beschäftigten führten. Im Gespräch mit *Franz Steinkühler* zeigt sich, wie aktuell die Diskussion um die Humanisierung der Arbeitswelt heute noch und wieder ist.

Fragen an Franz Steinkühler

Heute wird in jeder Sonntagsrede betont, wie wichtig menschengerechte Arbeitsbedingungen sind, insbes. um ältere Arbeitnehmer vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu beschäftigen. 1973 musste darum ein Arbeitskampf geführt werden. Wie waren die Arbeitsbedingungen, die zu der Forderung nach dem LRTV II führten?



(Quelle: IG Metall)

Die Jahre nach dem 2. Weltkrieg waren für die arbeitenden Menschen und ihre Familienangehörigen geprägt von der zwingenden Notwendigkeit der Existenzsicherung auf einem zunächst äußerst niedrigen Niveau. Die IG Metall hat mit ihrer Lohnpolitik zunächst materiellen Wohlstand für die Beschäftigten erreicht. Die Zeit war gekennzeichnet durch technische Rationalisierung und Arbeitsintensivierung. Systeme vorbestimmter Zeiten, bei denen jeder Handgriff analysiert und zeitlich bewertet wurde, hielten zunehmend Einzug vor allem in die großen Betriebe. Verstärkte Arbeitsteilung, Verkürzung und Verdichtung der Arbeitszyklen, zunehmende Spezialisierung der Beschäftigten auf immer kleiner werdende Teilfunktionen, verbunden mit dem Verlust ehemals abgefragter Qualifikationen und der daraus folgenden - im günstigen Fall nur drohenden - Abgruppierung. Schicht- und Nachtarbeit und damit zusätzliche Belastungen für die Arbeitnehmer nahmen zu. Dieses waren Veränderungen, bei denen auch die Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausreichte, um die gesteigerten Belastungen auszugleichen. Es ging darum, die Arbeit selbst zu verändern.

Etwa zeitgleich mit dem LRTV II trat auch das »neue« Betriebsverfassungsgesetz (1972) in Kraft, mit den seinerzeit umstrittenen Bestimmun-

¹ BAG 21.4.1971, GS 1/68, BAGE 23, 292.

gen in §§ 90 und 91 BetrVG. Welche Idee der Aufgabenteilung zwischen Tarifvertrag und Gesetz wurde in dieser Auseinandersetzung verfolgt?

Die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen grundlegend verbessert werden mussten, fand zunehmend auch in der Gesellschaft Anerkennung. Unser Ziel war es, dass die Betriebsräte und unsere Vertrauensleute sich verstärkt in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einmischen, von selbst initiativ werden und sich dabei auf den Tarifvertrag, den wir ja gemeinsam erstreikt hatten, berufen können und sollen. Die Betriebsräte sollen die Einhaltung der zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Verträge und Gesetze überwachen und durchsetzen. Bis 1972 war über »Fabrikations- und Arbeitsmethoden« der Wirtschaftsausschuss zu unterrichten, weiter reichten die Rechte der Betriebsräte nicht. Die §§ 90 und 91 BetrVG 1972 zielten aus der Sicht des Gesetzgebers auf die wünschenswerte »Humanisierung des Arbeitslebens durch Ausweitung der Rechte der Betriebsräte«. Die damalige Bundesregierung hat darüber hinaus seit 1974 ein umfangreiches Forschungsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens« zur Förderung der Bemühungen auf diesem Gebiet ins Leben gerufen. Es war also de facto keine Aufgabenteilung, sondern mehr ein gemeinsames »Ziehen am selben Strang« in dieselbe Richtung.

Wie war die Mobilisierung möglich in einer Zeit, in der nach den Septemberstreiks hohe Erwartungen an die Lohnpolitik gerichtet waren?

Einen besonderen Stellenwert in der Tarifarbeit der IG Metall nimmt ohne jeden Zweifel das Jahr 1973 ein. In der Metallindustrie wurde von Mitte Dezember 1972 bis Ende Januar 1973 um die Erhöhung der Löhne und Gehälter und sonstige Verbesserungen der Tarifverträge verhandelt. Ab 01.01.1973 wurden die Löhne um 8,5% erhöht. Die Auseinandersetzung um den LRTV II wurde somit unabhängig von der Lohnrunde dieses Jahres geführt.

Es gab mindestens 2 Gründe, die zu diesen Forderungen führten und sie tragfähig, d.h. mobilisierungsfähig, machten: Das war einmal die Tatsache, dass der die Arbeitsbedingungen regelnde Manteltarifvertrag (MTV) praktisch seit 1948, also seit 25 Jahren, inhaltlich nicht verändert worden war, und zum anderen die von den Beschäftigten praktisch erfahrene rasche Veränderung der Arbeitswelt, insbes. der Arbeitsbedingungen. Die Zeit war reif.

Die Inhalte des LRTV II – um nur ein paar zu nennen – z.B.:

- Kündigungsschutz für über 53 Jahre alte Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Beseitigung der langen Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung;
- Verbot der Abgruppierung und der Änderungskündigung für über 53-jährige;
- Taktzeitbeschränkung im Leistungslohn auf mindestens 1,5 Minuten;
- Zwingende Springerregelungen am Fließband;
- Erholungspausen von 5 Minuten in der Stunde;
- Zeit für persönliche Bedürfnisse von mindestens 3 Minuten in der Stunde unter Wegfall der bisher vielfach üblichen beschämenden Messung dieser Zeiten im Leistungslohn, setzten an in der Existenzmitte der Arbeitnehmer, am Arbeitsplatz, und sie entsprachen dem täglich erlebten Arbeitsdruck, um nicht zu sagen: Arbeitsleid.

Die Erholungszeit und die statistische Absicherung von Vorgabezeiten waren Kernelemente des Forderungspakets. Dass die Erholungspausen zum Ausgleich hoher Belastungen beitragen, ist sofort einsichtig; aber welche Bedeutung hat die Genauigkeit bei Akkordvorgaben? Böse Zungen haben behauptet, das würden nur etwa 5 Spezialisten verstehen.

Wie konnte so etwas zum Gegenstand einer zum Streik führenden Mobilisierung gemacht werden?

Da es um die Vorgabezeiten im Leistungslohn und damit ums Geld ging, wussten die Akkordarbeiter sehr genau, welche Bedeutung diese Forderung für sie hatte. Vorgabezeitstreitigkeiten und Akkordstreitigkeiten gehörten zu den häufigsten Streitigkeiten im Betrieb. Und diese waren letztlich immer Streitigkeiten um Lohn und Einkommen. Die Vorgabezeiten, oftmals auch noch Stückzeiten, wurden auf die verschiedensten Arten ermittelt: häufig mittels Zeitmessung – manchmal, obwohl verboten, auch mit heimlichen, versteckten Zeitaufnahmen, auch mittels statistischer Methoden oder durch einfaches Schätzen und Vergleichen.

In der Regel aber wurden die so ermittelten Vorgaben mit einer Scheingenauigkeit von ein oder 2 Stellen nach dem Komma angegeben. So sollten der Eindruck wissenschaftlicher Genauigkeit suggeriert und hohe Hürden vor die mögliche Reklamation des Arbeitnehmers gesetzt werden. Hinzu kam, dass einige Juristen davon ausgingen, dass, wenn der Betriebsrat eine Methode zur Datenermittlung vereinbart, er auch ihre Fehler mit vereinbart und so kein Raum mehr besteht für die Mitbestimmung über einzelne Vorgabezeiten.

Während der Tarifverhandlungen haben wir den Arbeitgebern nachgewiesen, dass aus einer Reihe ausgewählter Zeitaufnahmen Toleranzen von 40% und mehr die Regel und nicht die Ausnahme waren, und das war stets bares Geld unserer Kollegen. Es ging also darum, dafür zu sorgen, dass Zeitvorgaben in der Zukunft reproduzierbar und nachprüfbar wurden. Epsilon ist das statistische Fehlschlussrisiko, das ausgewiesen werden musste. Mit der Scheingenauigkeit war es also vorbei; die psychologische Hürde suggerierter Wissenschaftlichkeit von einer Vorgabezeit-Reklamation war vorbei. Zudem wurde tariflich festgeschrieben, dass bei einer Vorgabezeit-Reklamation – für die es seitens des Arbeitnehmers keiner Begründung mehr bedurfte – so lange der Durchschnittsverdienst bezahlt werden musste, bis einvernehmlich eine neue Vorgabezeit festgelegt wurde. Um vor falschen Hoffnungen zu warnen: Dies ist keine Garantie für richtige oder korrekte Zeitermittlung; aber man muss nicht mehr glauben, man darf begründet zweifeln.

Welche Funktion hatte die Öffnungsklausel im LRTV II?

Das sind keine Öffnungsklauseln im heute verwendeten Sinn, wo durch Tarifvertrag geregelt ist, dass unter definierten Bedingungen auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers von einer Tarifnorm abgewichen werden darf. Die Klauseln im LRTV II sind Klauseln, die die Ausfüllung einer Tarifnorm, die Konkretisierung, zur Pflicht der Betriebsparteien machen.

Zum Beispiel wird für Fließbandarbeit im Tarifvertrag eine Springerregelung vorgeschrieben. Die inhaltliche, die konkrete Anwendung dieser Tarifnorm ist an die Betriebsparteien delegiert. Das Gleiche gilt z.B. für die Erholungszeit. Der Tarifvertrag schreibt 5 Minuten in der Pause vor. Die konkrete Umsetzung in Erholungspausen wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Natürlich passierte da auch manchmal Unsinn, z.B. wenn die Erholungszeiten zusammengefasst ans Ende der Arbeitszeit gelegt wurden und so aus Erholungspausen, die ja vor Übermüdung schützen sollten, eine verkürzte Arbeitszeit wurde. Durch gewerkschaftliche Einflussnahme gelang es, solche und ähnliche unsinnige Regelungen zu beseitigen.

Es gab aber auch ein Ergebnis, mit dem ich nicht gerechnet hatte. Da Erholungspausen ja so angelegt sein müssen, dass sie auch erholungswirk-

sam sind, mussten vielfach Pausenräume geschaffen werden, damit die Erholungspausen nicht durch den oft hohen Lärmpegel in den Produktionshallen ad absurdum geführt werden, denn Lärm an sich ist schon eine Belastung. 85 dbA² führen idR. zu irreparablen nervösen Störungen. Es stellte sich heraus, dass diese Erholungspausen oft die einzigen Kommunikationsmöglichkeiten der AN untereinander während einer Schicht und auch deshalb sehr geschätzt waren.

Das Ganze ist ja berühmt geworden unter dem Schlagwort von der »Steinkühlerpause«, um die es bis heute immer wieder Streit gibt. Wie fühlt sich das für den realen Steinkühler an? Und was macht die Konflikträchtigkeit dieses Themas bis heute aus?

Nun ja, Personalisierung ist im politischen Geschäft nicht unüblich und wurde nicht zuletzt auch dadurch erleichtert, dass Erholungszeiten tariflich nur im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden gefordert und erreicht wurden. Das ändert aber nichts daran, dass die Beschäftigten dafür kämpfen mussten, dass Erholungszeiten damals notwendig waren und heute notwendig sind, und wenn sie nicht täglich für ihren Bestand eintreten, werden ihnen die Erholungszeiten und damit auch ein Stück Gesundheit unter den fadenscheinigsten Vorwänden Stück für Stück entwunden. Wie sagt Goethe: Was Du ererbt von Deinen Vätern, erwirb es, um es zu besitzen!

Welche Konsequenzen hatte der Abschluss des Lohnrahmentarifvertrags II für die Betriebspolitik?

Gewerkschaftliche Betriebspolitik musste ihre Wirksamkeit in der Existenzmitte der Beschäftigten, am Arbeitsplatz, unter Beweis stellen. Mit der Umsetzung des LRTV II mussten Betriebsräte und Vertrauensleute sich der Inhalte annehmen und Vereinbarungen schließen. Dieses führte zu einer Aktivierung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Teilweise bemühten sich diese Betriebsräte seit langem intensiv um zumutbare Arbeits- und Leistungsbedingungen. Die Rahmenbedingungen für die Vertrauensleute, um Fortschritte in diesem mit nur unzureichenden Mitbestimmungsrechten ausgestatteten Arbeitsfeld zu erzielen, wurden durch den Tarifvertrag erheblich verbessert.

Betriebsräte und Vertrauensleute identifizieren sich stärker mit ihren Tarifverträgen, denn sie sind das Ergebnis konkreter Auseinandersetzungen; von ihrer inhaltlichen Umsetzung hängt die Qualität des Tarifvertrags ab. Ein guter Tarifabschluss kann im Betrieb auch zu einem schlechten Ergebnis führen und umgekehrt. Ohne dafür nötigenfalls betrieblich zu mobilisieren, ohne die Beschäftigten an der Umsetzung ihres Tarifvertrags zu beteiligen, gibt es in der Regel ein unbefriedigendes Ergebnis. Und das bleibt nicht geheim, es spricht sich herum. Entsprechend intensiv wurde gewerkschaftliche Schulung zum LRTV II betrieben.

Der LRTV II setzt darauf, die Arbeitsbedingungen im Leistungslohn zu regulieren. Hat es damals noch keine Debatte über die Leistung von Zeitlöhnern und Angestellten gegeben?

Doch! Aber die Diskussion führte zu keinen tragfähigen Forderungen. Die Arbeitsmethoden am Anfang der 70er Jahre waren noch stärker von sog. beeinflussbaren Zeiten geprägt. Es gab noch keine computergesteuerten Werkzeugmaschinen und auch noch keine Industrieroboter in der Montage. Die Beschäftigten in der Fertigung und der Montage wurden im Akkord oder Prämienlohn bezahlt. Die Forderungen zum Lohnrahmentarifvertrag

knüpften daher auch an die Bestimmungen zum Leistungslohn an.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Zeitlöhner und Angestellte wäre die Entwicklung eines Forderungskonzepts erforderlich, das die Arbeitsbedingungen unabhängig vom Entgeltgrundsatz regelt. Der Kündigungsschutz für über 53-jährige und der Abgruppierungsschutz gelten aber auch für Zeitlöhner; dies war auch bei dieser Arbeitnehmergruppe ein zu regelndes Bedürfnis.

Vor der Auseinandersetzung 1973 fand der Streik 1971 unter den Bedingungen des Stingl-Erlasses statt. Der Arbeitskampf 1973 wurde dann als Schwerpunkstreik geführt. Wie haben die Erfahrungen von 1971 die Arbeitskampfführung beeinflusst?

Der Kampf 1973 stand weniger als 1971 unter der Gefahr der indirekten oder kalten Aussperrung. Anders als in der Fassung des § 116 AFG aus dem Jahr 1985 war die Gewährung von Kurzarbeitergeld außerhalb des umkämpften Tarifgebiets nur ausgeschlossen, wenn die Forderungen in Art und Umfang vergleichbar waren. Die LRTV II-Forderungen waren nach Art und Inhalt nicht mit Forderungen in anderen Tarifgebieten vergleichbar, und es gab auch keine wesentlichen Übereinstimmungen mit anderen Forderungen. Der Streik wurde als Schwerpunkstreik geführt, bestreikt wurden Daimler und Bosch, und betroffen vom Streik waren ca. 57.000 Arbeitnehmer. Probleme wie 1971 traten bei diesem Arbeitskampf nicht auf.

Der LRTV II wurde nicht auf die anderen Tarifgebiete übertragen. Welches waren die Gründe?

Die Übertragung von Tarifabschlüssen auf andere Tarifgebiete ist eben keine Selbstverständlichkeit, auch wenn dies manchmal so erscheint. Eine Voraussetzung dafür, dass Tarifabschlüsse übertragen werden können, ist, dass in anderen Tarifgebieten die Fähigkeit besteht, den abgeschlossenen Tarifvertrag im Zweifel auch durchzusetzen. Manche Dinge kann man wohl nicht einfach übertragen, ohne dafür auch tatsächlich zu kämpfen. Die anderen Tarifgebiete hatten keine vergleichbaren Forderungen aufgestellt; der Diskussionsstand war wohl noch nicht so weit entwickelt, und nachträglich eine Tarifauseinandersetzung nachzuholen, ist immer ein besonderer Kraftakt.

Im LRTV II wurden Mindesttaktzeiten geregelt. Heute haben wir nach wie vor kurze Takte in der Endmontage. Welche Bedeutung hat der Regelungsansatz des LRTV II heute?

Es ist ein wenig erschreckend, zu sehen, wie 3 Jahrzehnte mühsamen Ringens um Humanisierung des Arbeitslebens, um die arbeitsgestalterische Rücksichtnahme auf die lebenslang nötige Gesundheit des Arbeitnehmers, mehr und mehr wieder abgelöst wurden und werden vom Zunehmen arbeitsteiliger Fertigungsweisen, von der Zunahme kurzzyklischer Arbeit, von Arbeitstakten weit unter 1,5 Minuten. In manchen Fällen grenzen Arbeitsbedingungen an aktive Körperverletzung. Über eine Erhöhung des Rentenalters kann überhaupt erst dann diskutiert werden, wenn die täglichen Arbeitsbedingungen nicht mehr eine Vielzahl von Arbeitnehmern gesundheitlich vorzeitig aus dem Arbeitsprozess hinaus pressen.

Gewerkschaften haben die Aufgabe, die Interessen - wenn ich das einmal ökonomisch ausdrücken darf - der personifizierten Arbeitskraft zu

² Tages-Lärm-Expositionswert (1000-6000 Hertz) in Dezibel.

vertreten. Es ist das Interesse der Beschäftigten, ihre Arbeitskraft, ihre Leistungsfähigkeit und damit ihre industrielle Verwertbarkeit möglichst lange aufrechtzuerhalten. Der Unternehmer hat Interesse an ihrer kurzfristigen Maximierung. Die Ware Arbeitskraft muss Interesse daran haben, möglichst wertvoll zu sein, wertvoll zu bleiben und wertvoller zu werden, um einen möglichst hohen Marktwert zu erhalten und zu gewinnen. Arbeitsteilige und kurzzyklische Arbeit steht diesem Marktinteresse des Arbeitnehmers entgegen. Kleinteilige und kurzzyklische Arbeit mindert den Marktwert der Arbeitskraft und macht zudem den einzelnen Beschäftigten leichter austauschbar und ersetzbar.

Und im Übrigen gilt, was der schottische Nationalökonom Adam Smith schon Ende des 18. Jahrhunderts sagte, dass (ich zitiere) »der Mensch, dessen ganzes Leben mit der Verrichtung einer kleinen Anzahl von einfachen Handgriffen erfüllt ist, deren Wirkungen immer genau die gleichen sind, keinerlei Möglichkeit zur Übung seiner Intelligenz oder seiner Erfindungsgabe hat. Deshalb wird ihm diese Tätigkeit zur Gewohnheit, und er wird im Allgemeinen so beschränkt, wie es ein menschliches Wesen nur werden kann.« Menschen, die in ihrer Existenzmitte, am Arbeitsplatz, durch fortgesetzte kurzzyklische Arbeiten des Denkens in Zusammenhängen entwöhnt werden, werden auch im politischen Leben nicht in Zusammenhängen denken, Zusammenhänge und Wirkungsketten nicht durchschauen. Sie sind so für jede Regierung leicht führbar, aber auch leicht verführbar.

Und wer sich mit seiner Arbeit nicht identifizieren kann - und wie sollte man das bei Arbeitsinhalten von 60 oder noch weniger Sekunden, von einem Arbeitsleben in Eintönigkeit ohne Anforderungs- und Aufgabenwechsel auch können - der geht in die innere Emigration, in die innere Kündigung - und das zu Recht, denn wie sollte ein vernunftbegabter Mensch sonst überleben? So gesehen, hat die tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen und der Organisation der Arbeit für Gewerkschaften auch eine politische und moralische Dimension.

Der Lohnrahmentarifvertrag II wurde am 20.10.1973 für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vereinbart.

Durch die Einführung des Entgeltrahmentarifvertrags wurden die Bestimmungen des LRTV II zum Leistungsentgelt abgelöst.

Die mit dem LRTV II erkämpften Regelungen zur Humanisierung der Arbeit werden mit dem »Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II« fortgeführt und sind weiter gültig.

Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II v. 25.4.2006 – (Auszug)

§ 2 Fließ-, Fließband- und Taktarbeit

2.3 Bei Fließ-, Fließband- und Taktarbeit hat im Hinblick auf die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse die Arbeitsgestaltung vorrangig darauf gerichtet zu sein, die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Aus-

wirkungen auf die Beschäftigten abzumildern. Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber in erhöhtem Maße bei einer Neuplanung der Fließ-, Fließband- und Taktarbeit sowie in allen Fällen, in denen der Arbeitsinhalt soweit abgesunken ist, dass der Zeitfaktor je Arbeitstakt nicht mehr als 1,5 Min. beträgt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben alle Möglichkeiten der Aufgabenerweiterung und Aufgabenbereicherung auszuschöpfen.

2.4 Bestehende Takte dürfen grundsätzlich nicht weiter aufgeteilt werden. Ihre weitere Aufteilung wird jedoch zulässig, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dies im Einzelfall oder für ähnlich gelagerte Fälle im Hinblick auf den technischen Fertigungsstand und ökonomische Zwänge für geboten halten. Lässt sich durch Verkürzung besonders langer Takte für die Beschäftigten eine Arbeitserleichterung schaffen, so darf dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

2.6 Die Anzahl der Springer ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Bei Bändern ohne festmontierte Werkstückaufnahme muss der Auflageabstand erkennbar sein. Über Streitigkeiten aus Ziffern 2.2, 2.4, 2.5 und 2.6 entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

§ 3 Weitere Regelungen

3.2. Persönliche Bedürfniszeit

In entsprechenden [Akkord] Arbeitssystemen ist in den Zeitvorgaben eine Bedürfniszeit (bei REFA: persönliche Verteilzeit) von 5 % zu berücksichtigen.

3.3 Erholungszeit

3.3.1 In entsprechenden Arbeitssystemen sind zum Ausgleich arbeitsbedingter Ermüdung in den Zeitvorgaben Erholungszeiten gemäß gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis zu berücksichtigen.

3.3.2 Bei

- überwiegend manuellen Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen
- Prüfaufgaben mit kurzen Arbeitszyklen, die eine Daueraufmerksamkeit mit hoher Konzentration erfordern, beträgt die Erholungszeit 5 Minuten in der Std.

Auf höhere Erholungszeiten können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung einigen, wenn dies arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerechtfertigt erscheinen lassen.

Kay Ohl, Frankfurt /Main