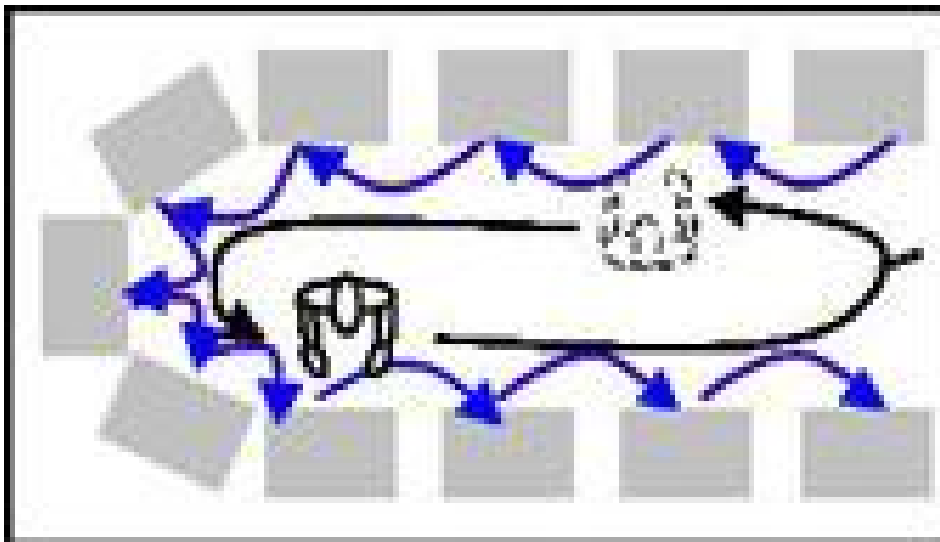


Das Arbeitsorganisationsmodell

Chaku-Chaku



1. Modelle der Arbeitsorganisation
 2. Das Modell Chaku Chaku
 - 2.1 Gründe für das Modell Chaku Chaku
 - 2.2 Die Etablierung des Modelles
 - 2.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
 3. Konsequenzen für die Qualifikation der Mitarbeiter
 4. Folgen für die Gesundheit
 5. Folgen für die Entlohnung
 6. Der Effekt auf die Standort- und Beschäftigungssicherung
 7. Fazit
- Quellenverzeichnis

1. Modelle der Arbeitsorganisation

In der Produktion der Industrie gibt es verschiedene Arbeitsorganisationsmodelle, die sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihr Arbeitsumfeld haben. Ganzheitliche Produktionssysteme sind in vielen Unternehmen auf dem Vormarsch. Von der Automobilindustrie verbreiten sie sich auch stetig in Klein- und Mittelbetriebe der Metall und Elektroindustrie. Arbeitsabläufe werden standardisiert und Prozesse stärker kontrolliert. Alle Modelle haben jedoch das gleiche Ziel, wie kann ich die Produktion steigern und den Personaleinsatz verringern sowie die Gewinnmarge zu erhöhen. In der Massenproduktion sind in den letzten Jahren durch die Produktionssysteme, die Ansätze der teilautonomen Arbeit durch die ständige Verkürzung von Taktzeiten, verdrängt worden. So wurde der Anfang des 20. Jahrhundert eingeführte Taylorismus, der die Arbeit am Fließband in kleinste Einheiten zerstückelte, in den 1980er und 90er Jahre zunächst durch die Gruppenarbeit abgelöst. Mitter der 90er Jahre erhielt die Retaylorisierung wieder Einzug in der deutschen Produktion. Die Arbeit wurde wieder in kleine Schritte zerlegt, das Fließband und kurze Taktzeiten kehrten wieder zurück. Die Rückkehr zum Taylorismus geschieht oft durch „Ganzheitliche Produktionssysteme „(GPS), welches eine Untergruppe des Lean Managements ist . Unter diesem Begriff verbirgt sich zumeist das aus Japan stammende Toyota Produktionssystem. Ziel dieses Systems ist es, Verschwendung zu vermeiden, optimale Produktivität, Flexibilität und Qualität zu erreichen. Unter dem Toyota Prinzip wurden in der Produktion verschiedenste Arbeitsorganisationsmodelle, wie Kaizen, 5-S-Methode, Chaku Chaku, KVP, One Piece Flow und viele andere eingeführt. Alle diese Modelle haben das Ziel, die Produktion zu verschlanken und die Produktivität zu steigern. Häufig geschieht dies zu lasten der Belegschaft, die immer schneller und flexibler arbeiten muss. Auf das Arbeitsorganisationsmodell Chaku Chaku oder auch Fließprinzip genannt werde ich im Folgenden näher eingehen.

(Vgl.: IGM 12.2011)

2. Das Modell Chaku Chaku

Der Begriff Chaku-Chaku kommt aus dem Japanischen und kann mit „laden laden“ übersetzt werden. Auch in Deutschland hat es sich als eine Bezeichnung für eine Variante einer Fließ- oder Reihenproduktion, und der Arbeit darin, eingebürgert, bei der alle an der Produktion eines Erzeugnisses beteiligten Arbeitsplätze dem Produkt folgend so nebeneinander stehen, dass möglichst kurze Wege zwischen ihnen möglich sind. Da auch noch Platz für Transporte verbleiben muss, ist dies meist eine u-förmige oder omegaförmige Aufstellung.

Grundlage ist eine Mehrmaschinenarbeit: ein Beschäftigter arbeitet an mehreren Anlagen. In der Regel hat er die Aufgabe, sie mit Material zu be- und entladen. Die Stationen arbeiten selbständig ohne Zutun der Beschäftigten, häufig werden auch einfache Tätigkeiten von den Beschäftigten übernommen, um somit Maschinenanschaffungen ein zu sparen. Praktisch übernehmen die Beschäftigten nur den Transport von Station zu Station, manchmal sind an den Stationen Minipuffer vorgesehen, in denen ein bearbeitetes Werkstück kurzzeitig warten kann.

Durch das Chaku Chaku Produktionssystem, in Deutschland auch gerne als Fließfertigung bezeichnet, können je nach Komplexität der zu produzierenden Teile auch Maschinenanschaffungen unterlassen oder gar Maschinen abgebaut werden. Diese Maschinensysteme werden dann durch meist einfache Handarbeitsplätze ersetzt. In einer Chaku Chaku Linie führt der Bediener vorrangig das Laden und Starten der Stationen durch. Die Materialbereitstellung erfolgt von außen, Sicherheitsmaßnahmen gegenüber den Beschäftigten sowie das Auswerfen bearbeiteter Teile sind automatisiert. Die Kapazität der Linie ist meistens durch Arbeitsverteilungen von einem bis drei Mitarbeitern flexibel. Der Vorteil dieses Systems liegt darin, dass dadurch die meist hohen Anschaffungskosten für komplexe Verkettungsmaschinen entfallen und die Anlernzeit der eingesetzten Arbeiter meist kürzer ist, da die Tätigkeiten häufig einfacher Art sind, und somit ein umfangreiches Unterweisen und Anlernen an komplexen Maschinen unterbleibt. Auch kann mit dem Chaku Chaku Prinzip die Taktzeit individuell gesteuert werden, wenn zum Beispiel die vor- und nachgelagerten Maschinen mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten laufen, wird dies von den Beschäftigten gesteuert.

In der nachfolgenden Zusammenfassung werde ich mich mit den Auswirkungen auf die Ergonomie, der Entlohnung sowie die Zukunftssicherheit an diesen Arbeitsplätzen beschäftigen. Der Aufbau einer Chaku Chaku Linie erfolgt nach dem einfachsten Produktionsprinzip, in dem die manuelle Arbeitskraft den wichtigsten Faktor ausmacht. Der Mitarbeiter hat Transport, Qualitätskontrolle und Prozessüberwachung zu verantworten. In dem Fertigungsablauf gilt der Grundsatz, die Maschine wartet und nicht der Mensch. Teure Technologien erfordern eine hohe Belegung von Maschinen, sind unflexibler für Schwankungen. In der einfachen Chaku Chaku Linie lässt sich das Erreichen der nötigen Stückzahl durch den flexiblen Einsatz von Mitarbeitern gestalten.

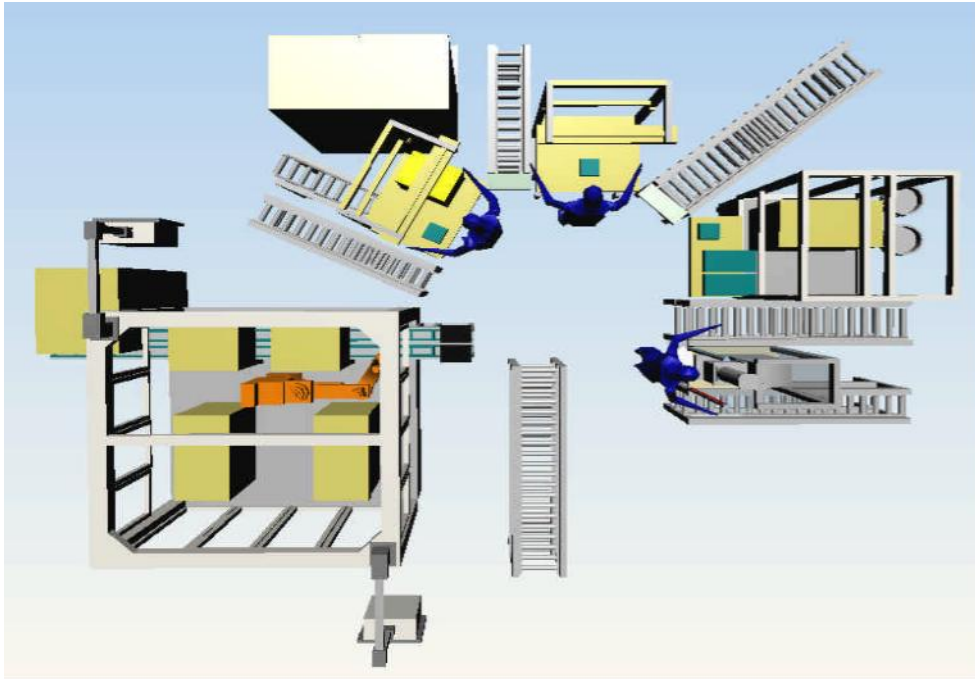


Bild: Beispiel eine Chaku Chaku Linie, Quelle:

2.1 Gründe für das Modell Chaku Chaku

Für den Arbeitgeber gibt es unterschiedliche Gründe dieses Arbeitsorganisationsmodell Chaku Chaku einzuführen. In erster Linie betrachtet er bei der Einführung die Kosteneinsparungsseite sowie die Produktionssteigerung. Hierbei ist es für uns als Belegschaft und Betriebsräte sehr wichtig, uns rechtzeitig, im Interesse der Gestaltungsmöglichkeiten für uns, mit einzumischen.

2.2 Die Etablierung des Modelles

Das Arbeitsorganisationsmodell Chaku Chaku kann bei Neuanläufen von Produktionsstandorten zur Anwendung kommen, häufiger ist jedoch, dass vorhandene Produktionen umstrukturiert werden, und zum Beispiel diese Organisation ganzheitlich oder ergänzend zu vorhandenen verketteten Maschinen eingesetzt wird, um teure Neuinvestitionen von Maschinen einzusparen, oder aufwendige Verkettungen von Maschinen zu vermeiden. Hierbei wird der Beschäftigte zum Steuerungsfaktor, um unterschiedlich schnelle Vor- und Nachgelagerte Maschinen in einem reibungslosen Produktionsablauf zu halten. Die Bestände von Rohmaterialien sowie Halbzeugen in diesem Arbeitsorganisationsmodell werden bewusst gering gehalten, eine Lagerung von Halbzeugen ist nicht mit eingeplant, es wird nur das fortlaufend produziert, was auch zu Ende montiert werden kann. Die Durchlaufzeiten der einzelnen Teile werden sehr gering gehalten, um mit hoher Geschwindigkeit möglichst viel zu produzieren. Störungen werden durch nicht vorhandene Verkettungen beseitigt. Fallen an den vor- bzw. nachgelagerten Maschinen Störungen

an, müssen diese möglichst schnell beseitigt werden, damit der Produktionsfluss , der durch die Beschäftigten gesteuert wird, nicht unterbrochen wird und ein Stillstand der Produktionslinie vermieden wird.

2.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Häufig führt die Einführung neuer Arbeitsorganisationsmodelle zu Veränderungen bei der Organisation der betrieblichen Arbeit und der Arbeitsgestaltung. Es kommt zu Veränderung der Aufgabenverteilung, Änderung von Arbeitsinhalten, Straffung von Arbeitsabläufen und Arbeitsverdichtung, mehr Kontrolle von Arbeitsprozessen und Arbeitsergebnissen, höheren Anforderungen an Qualifizierung und Flexibilität der Beschäftigten, zu Verlagerung von Arbeitsplätzen und zu Versetzungen. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten. Betriebsräte verfügen über vielfältige betriebspolitische und rechtliche Handlungsmöglichkeiten, um die Einführung von neuen Arbeitsorganisationsmodellen im Interesse der Belegschaft zu beeinflussen.

Nach § 90 des Betr.VG Unterrichts- und Beratungsrechte hat der Betriebsrat ein Informationsrecht. Dieses wird in dem § 90 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt.

„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 unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.“ (Quelle: § 90 Betriebsverfassungsgesetz)

Bei der Einführung sowie der Inbetriebnahme von Chaku Chaku Linien gibt es weitere Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates, die in § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt sind.

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;“
- (Quelle: Auszug § 90 Betriebsverfassungsgesetz)

Diese Mitbestimmungsmöglichkeiten bieten uns als Betriebsräten die Möglichkeiten die Einführung von Chaku Chaku Linien positiv, im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen zu beeinflussen. Die § 87 und § 90 sind für die Handlungsfelder des Betriebsrates die wichtigsten, weiter Regularien für die Mitbestimmung und Mitgestaltung des Betriebsrates finden wir in den §§ 80, 89, 91, 98, 106, 111, ebenfalls finden wir Mitbestimmungsgrundsätze im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zum Beispiel im §5. Die wichtigsten Handlungsfelder und Aufgaben des Betriebsrates bei der Einführung eines neuen Arbeitsorganisationsmodelles sind:

1. Die **Informationspolitik** des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Es ist unbedingt notwendig, dass der Betriebsrat umfangreich und ausführlich bei der Einführung mit beteiligt ist, um seine Bedenken im Interesse der Belegschaft zu formulieren.
2. Die **Beteiligung** der Belegschaft spielt bei der Neueinführung eine zentrale Rolle. Nur wenn die Belegschaft umfänglich informiert ist, wird sie das neue Modell mit unterstützen und zu dem Erfolg mit beitragen.
3. Die **Qualifizierung und Arbeitsgestaltung** spielt bei der Einführung für die Kolleginnen und Kollegen eine entscheidende Rolle. Insbesondere bei stark standardisierten Arbeitstätigkeiten kann die Einführung zur Folge haben, dass Qualifikationen entwertet und Qualifikationsanforderungen für einen Teil der betroffenen Beschäftigten abgesenkt werden. Gleichzeitig erzeugt das neue Modell Qualifikationsbedarf, zum Beispiel bei den Beschäftigten von Instandhaltungen oder den Teamleitern.

4. Die **Entgeltgestaltung** bei Veränderungen birgt Vor- bzw. Nachteile. So kann es durch die Tätigkeitsverschiebungen zu Ab- oder Höhergruppierungen kommen. Hierbei ist auf die Einführung neuer Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. Aufgabenbeschreibung Rücksicht zu nehmen und diese sind im Interesse der Belegschaft zu beeinflussen.
5. Die **Leistungsgestaltung** ist Mitbestimmungspflichtig. Durch die Veränderungen der Aufgaben und der Vorgabezeiten ist hierbei die Leistungsbeurteilung, den Akkord oder die Standartprämie kritisch zu beleuchten.
6. **Gesundheitsgefahren** vorbeugen muss für den Betriebsrat mit der Beteiligung der Vertrauensperson für Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen ein maßgebliches Ziel sein. Durch die Veränderung der Arbeitsplätze ist auf die Ergonomie, die Umgebungseinflüsse (Beleuchtung / Belüftung) zu achten. Für Hilfsmaßnahmen die dem Erhalt der Gesundheit dienen ist rechtzeitig zu sorgen. (Textquelle: Ganzheitliche Produktionssysteme menschengerecht Gestalten des IG Metall Vorstandes)

Den Betriebsrat und die Beschäftigten rechtzeitig und demokratisch zu beteiligen ist der Schlüssel, um neue Arbeitsorganisationsmodelle erfolgreich einzuführen. Wenn die Beschäftigten und der Betriebsrat ihr Wissen mit in das neue System einbringen können, hat das nicht nur für den Arbeitgeber Vorteile. Dadurch, dass die Belegschaft intensiv an betrieblichen Prozessen und Entscheidungen mitwirkt, kann sie ihre Verbesserungen direkt mit einbringen, wodurch die Akzeptanz für das neue Modell steigt, und die Kolleginnen und Kollegen nicht in eine Blockadehaltung gegenüber dem neuen System gehen.

3. Konsequenzen für die Qualifikation der Mitarbeiter

Das Arbeitsorganisationsmodell Chaku Chaku wie auch alle anderen Arbeitsorganisationsmodell haben verschiedenste Auswirkungen auf die Produktion sowie auf die Menschen die darin arbeiten. Die Auswirkungen sind hier jedoch sehr vielseitig und allumfassend. Im Folgenden werde ich die Auswirkungen auf die Produktion sowie auf die betroffenen Mitarbeiter näher erläutern.

Durch die Einführung des Arbeitsorganisationsmodelles Chaku Chaku wird die Produktion verschlankt und die Tätigkeiten vereinfacht. Das meist hochqualifizierte Know-how der Beschäftigten wird nicht mehr abgerufen, eine Ausrichtung der Produktion auf Hi-Tech Maschinen wird nicht mehr favorisiert. Der Beschäftigte wird zu der Stellschraube für Produktionssteigerungen, der Leistungsdruck auf die Mitarbeiter steigt, worunter oft die Gesundheit der Mitarbeiter leidet. Durch die Reduzierung des notwendigen Wissensstandes, bei den Beschäftigten, für die

Produktion steigert sich das Risiko des Outsourcings oder gar der Verlagerung in Billiglohnstandorte. Mit der Umstellung auf Fließfertigung, der Standardisierung und der Trennung des Logistikprozesses von den Montageprozessen werden sich die Anforderungen drastisch reduzieren. Anforderungen qualifizierter und selbständiger Arbeit werden durch die Anforderung eingeübter, nach Handlungsanweisungen zu verrichtender Arbeit verdrängt. Dies birgt das Risiko, dass das hohe Qualifikationsniveau der Belegschaft, durch nichtabrufen des Wissens verloren geht. Hier sollte man von Seitens des Betriebsrates gegensteuert und durch wechselnde Tätigkeiten den Wissensstand und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigten, wie zum Beispiel die Monotonie der Arbeit, vermeiden.

4. Folgen für die Gesundheit

Die Konsequenzen dieses Arbeitsorganisationsmodelles auf die Kolleginnen und Kollegen sind sehr vielseitig und führen zu unterschiedlicher Betroffenheiten. Im Folgenden werde ich auf die Auswirkungen auf die Gesundheit sowie auf die Entlohnung bei diesem Modell eingehen. Die angebrachten Themen können eine Rolle spielen, wenn es um die Gestaltung durch den Betriebsrat geht.

Seit Mitte der 90er Jahre geht der Trend hin zur Hierarchie, Monotonie und Standardisierung, zur Zerlegung der Arbeitsprozesse in sehr kleine Schritte. Tätigkeiten, die Abwechslung bieten, fallen weg, Beschäftigte müssen einzelne Handgriffe ständig wiederholen, Taktzeiten werden verkürzt, zudem sind sie oft gezwungen, permanent zu stehen oder zu gehen, was zu einseitigen Belastungen führt. Die Mechanismen sind in dem Chaku Chaku Prinzip sehr stark anzutreffen, hierbei nimmt der Stress, die Monotonie, Zeit- und die Verschiebung des Verantwortungsdruck zu den Produktionsarbeitern für die Beschäftigten gegenüber maschinengestützter Arbeitsorganisationsmodelle zu, diese menschlichen Belastungen können aber nicht ausgeglichen werden, weil dafür der Raum fehlt. Jeder noch so kleine Freiraum, jede noch so kleine Verschnaufpause verschwindet. Dies könnte man zum Wohle der Gesundheit der Beschäftigten, mit einem Springer ausgleichen, allerdings werden diese aus Kostengründen nur sehr ungern von den Unternehmen eingesetzt. (Vgl.: Tipps für die Arbeitswelt Nr. 38 der IG Metall)

Wie schon die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin festgestellt hat, macht Monotonie krank. Monotonie entsteht insbesondere durch Verrichtung immer gleicher Handgriffe und Arbeitsabläufe, sowie durch eine reiz-arme und eintönige Arbeitsumgebung. In Folge der Monotonie stellen sich bei den Beschäftigten Langeweile, Schläfrigkeit und Unlust sowie damit einhergehende Leistungsschwankungen ein. Auch die Fehler- und Unfallgefahr steigt, denn mit zunehmender Monotonie sinkt die Umstellungs- und Reaktionsfähigkeit der

Betroffenen. Auch Schwankungen der Herzschlagfrequenz nehmen bei Monotonie zu. Sie kann daher auf Dauer zu Gesundheitsschäden führen. Sehr geringe Taktzeiten, die die Unternehmen anstreben, führen zu einer zusätzlichen körperlichen Belastung und lassen wegen der geringen Denkanforderung den Geist schläfriger werden. Umso wichtiger ist es, die Monotonie mit kurzen Pausen zu durchbrechen. Diese Pausen setzen allerdings für einen reibungslosen Produktionsfluss, ohne Stillstand der Produktionsanlagen, einen Springer voraus. Kurzpausen dienen der Erholung und beugen der Ermüdung vor, so dass es erst gar nicht zu Erschöpfungserscheinung kommt, auch wird das Unfallrisiko dadurch massiv verringert. Je schwere die Arbeit und je älter die Betroffenen, um so mehr und längere Erholungspausen sind sinnvoll. Bei Studien zur Fließbandarbeit wurde festgestellt, dass sich die Produktionsrate durch jeweils eine zusätzliche neunminütige Pause pro Arbeitsstunde erhöht. Insofern sind Arbeitgeber schlecht beraten, wenn sie glauben, durch das Streichen oder Nichteinführen von Erholungspausen Kosten sparen zu können und die Produktivität zu steigern.

Ein weiteres Problem, durch die stetige pausenlose Verdichtung der Arbeit sowie dem kontinuierlichen verkürzen von Taktzeiten, entsteht bei den Mitarbeitern das Symptom des Burn Outs. Die Kolleginnen und Kollegen sind einfach ausgebrannt, was häufig zu einer sehr langen krankheitsbedingten Erholungsphase führt. Eine anschließende Weiterbeschäftigung an dem vorherigen Arbeitsplatz wird aufgrund des Risikos einer nochmaligen Erkrankung von der Arbeitsmedizin abgelehnt.

Als Betriebsräte sowie Gewerkschafter muss uns bewusst sein, dass das gesunde Erreichen des Renteneintrittsalters für unsere Kolleginnen und Kollegen von enormer Wichtigkeit ist. Mit den erschwerten Bedingungen zur Rente, durch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre, wodurch auch die Modelle der Altersteilzeit verschlechtert wurden, wird die Vision, gesund in die Rente zu gehen, für unsere Beschäftigten immer schwieriger. Das Chaku Chaku Arbeitsorganisationsmodell ist hierbei für die Gesundheit der Beschäftigten eines der schlechtesten Arbeitsorganisationsmodell, die es in der Produktion gibt. (Vgl.: Tipps für die Arbeitswelt Nr. 38 der IG Metall)

5. Folgen für die Entlohnung

In einer automatisierten Produktionsverkettung, an der die Anlernzeit und damit die Qualifikationsvoraussetzung höher sind, was sich auch in der Frage der Höhe der Eingruppierung bemerkbar macht, ist in dem Chaku Chaku Prinzip fast immer eine einfache Tätigkeit gegeben, die durch kurze Anlernzeit erlangt werden kann. Dies hat selbstverständlich Auswirkungen auf das Eingruppierungsniveau. Je höher die vorausgesetzte notwendige Qualifikation ist, umso höher gestaltet sich im Regelfall

die Eingruppierung. Da in der Chaku Chaku Linie die Anlernzeit gering und folglich auch die Qualifikationsvoraussetzungen geringer sind, ist hier die Eingruppierung in den untersten Entgeltgruppen zu finden, wie durch den aktuellen Entgelt Rahmentarifvertrag der IG Metall ersichtlich wird. Die Erreichung einer höheren Entgeltgruppe durch zusätzliches Erlangen von Qualifikationen ist hier kaum möglich.

Die Frage des Leistungsgrundsatzes ist hierbei mit gesonderter Vorsicht zu betrachten. Würde in einer Chaku Chaku Produktionslinie Akkord gezahlt, dann hätte das zusätzlich massive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten, und ein gesundheitlich unbeschädetes Erreichen des Renteneintrittsalters von 67 Jahren wäre kaum denkbar. Hierbei hat der Betriebsrat Mitbestimmungsmöglichkeiten über die Art der Leistungsgestaltung, die zwingend im Interesse der Kollegen und zum Schutz ihrer Gesundheit genutzt werden sollte. Zusätzlich rührt die gesundheitliche Schädigung unter anderem daher, dass die meisten Beschäftigten in ihren jungen Jahren zu sehr auf das Geld achten und wenn sie feststellen, dass die Gesundheit wichtiger als das Einkommen ist, haben sie sich meistens schon gesundheitlich ruiniert. Erschwerend für die Gesundheit kommt noch zusätzlich die Nachtarbeit hinzu, die zwar wegen der Steuerfreiheit ein finanzieller Anreiz für die Mitarbeiter ist, allerdings ebenfalls sehr gesundheitsschädigend. Da der Druck und das Arbeitstempo in dieser Produktionsvariante nicht den idealen ergonomischen Produktionsbedingungen entspricht, ist hier eine Standortprämie mit festen Prämienätzen zum Wohle und zum Schutz der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen erstrebenswerter. (Vgl.: Tipps für die Arbeitswelt Nr. 38 der IG Metall)

6. Der Effekt auf die Standort- und Beschäftigungssicherung

Durch den niedrig-gehalten Wissens- und Qualifikationsstand der betroffenen Mitarbeiter, was von der Einfachheit der Tätigkeit herrührt, erhöht sich das Risiko des Outsourcings oder gar der Verlagerung. Dies wird durch den geringen Maschineneinsatz noch zusätzlich gefördert. Eine Verlagerung einer Chaku Chaku Linie ist vom Aufwand und der Zeitintensität für die Unternehmer wesentlich leichter umsetzbar als die Verlagerung einer komplexen Maschinentechologie.

Dies würde bei dem Verlust des Arbeitsplatzes für die betroffenen Beschäftigten einen noch schnelleren sozialen Abstieg in der Gesellschaft bedeuten, da sie meistens schlecht ausgebildet sind und sich häufig in einer Eingruppierung unterhalb des Facharbeitereckentgeltes bewegt haben. Durch den geringen Qualifikationsstand in einer Chaku Chaku Linie würden sich diese Arbeitnehmer schwerer tun einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Auch der Einsatz von Leiharbeitern bzw. Zeitarbeitern sowie

Werkverträgen wird für den Arbeitgeber aufgrund der kurzen Qualifikationszeit attraktiver.

Eine weitere Gefahr für die Zukunftsfähigkeit des Produktionsstandortes aus Sicht der Arbeitnehmervertretung bei der Einführung des Arbeitsorganisationsmodells Chaku Chaku birgt sich im Bereich der Erstausbildung. Durch das geringere Qualifikationsniveau in diesem Produktionssystem, besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber die Auswahl der Ausbildungsberufe in Frage stellt. So könnte er leicht von dreijährigen Ausbildungsberufen auf zweijährige wechseln, wenn vergleichbare Berufsbilder vorhanden sind. Benötigt man bisher für eine maschinenintensive Produktion einen hohen Qualifikationsstand, der mindestens eine dreijährige Berufsausbildung voraussetzt, ist es in dem Chaku-Chaku System leicht möglich die Tätigkeit mit einer zweijährigen Ausbildung zu bewerkstelligen, oder gar mit Beschäftigten, die über gar keine metallische Ausbildung verfügen. Hierdurch nimmt zusätzlich das Risiko der schlecht qualifizierten Mitarbeiter arbeitslos zu werden zu und die damit verbundenen sozialen Abstiege, wenn eine Verlagerung oder Outsourcing anstehen. Da ein flexibler Einsatz, aufgrund der geringen Qualifikation, an Alternativarbeitsplätzen nur mit einem zusätzlichen Aufwand, in Form einer Qualifikation oder gar einer Umschulung, möglich ist.

Wird hier das Niveau mit den dreijährigen Ausbildungsberufen beibehalten, was für die Zukunftschancen der Jugendlichen sinnvoll erscheint, und diese Jungfacharbeiter werden nach ihrer Ausbildung eine Chaku Chaku Linie integriert, werden diese mit den ihnen gestellten Aufgaben sehr schnell unterfordert sein, und sich selbständig nach Alternativbeschäftigungen umschauen. Dies würde dann in der Fließproduktion zu einem stetigen Personalwechsel und damit zu einem dauerhaften Störfaktor führen, da ein stetiger Personalwechsel und die damit verbundenen Unzufriedenheit der Mitarbeiter keinen stetigen, qualifizierten Produktionszyklus zulassen.

Auch für den Arbeitgeber birgt das Chaku Chaku Produktionssystem gewisse Risiken. Steht nicht genügend Personal zu Verfügung, zum Beispiel aufgrund einer Grippewelle, kommt es mit sofortiger Wirkung zu einem Produktionsstillstand, da die vor- bzw. nachgelagerten Maschinen direkt von der Arbeitskraft des Menschen abhängig sind. Bei einem verketteten Produktionssystem spielt die menschliche Arbeitskraft auch eine unverzichtbare Rolle, hier kann jedoch gegenüber dem Fließprinzip, durch schnelleres Arbeiten der Beschäftigten der Produktionsprozess aufrechterhalten werden. Dies können wir uns als Gewerkschafter bzw. als Betriebsräte in einem Konfliktfall aber effektiv zu nutzen machen und für einen schnellen Stillstand der Produktion sorgen.

7. Fazit

Als Betriebsräte und Gewerkschafter sollten wir uns gegen die Einführung des Arbeitsorganisationsmodelles Chaku Chaku stellen, da dieses System negative Auswirkungen auf die Gesundheit, die Entlohnung und auch auf die Zukunftsfähigkeit und damit auf die Standortsicherheit haben kann. Es gibt hierzu Alternativen, die besser für unsere Kolleginnen und Kollegen und für die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeitsplätze sind, wie zum Beispiel die Gruppenarbeit.

Wenn dieses Organisationsmodell von uns nicht verhindert werden kann oder schon eingeführt wurde, sollten wir auf drei wesentliche Voraussetzungen im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen achten:

1. Wir sollten auf abwechslungsreiche Tätigkeiten achten. Lieber mehrere verschiedene Tätigkeiten in der Chaku Chaku Linie als den ganzen Tag ein und dieselbe Tätigkeit. Dies würde zu mehr Abwechslung, und damit zu einer positiven Beanspruchung der Beschäftigten führen, und gesundheitliche Beeinträchtigungen mindern, da ein Tätigkeitswechsel oft mit einem Haltungswechsel verbunden ist. Auch ist dadurch evtl. die Höhe der Eingruppierung positiv von uns beeinflussbar.
2. Es ist zwingend, im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen aber auch im Interesse des Unternehmers darauf hinzuwirken, dass ausreichende Erholungspausen stattfinden, diese würde die Konzentration der Beschäftigten steigern, Ermüdungen und Arbeitsunfälle verringern, sowie auch die Produktivität steigern.
3. Auf eine vernünftige Arbeitsplatzgestaltung ist zu achten, eine ausreichende Beleuchtung sowie eine vernünftige Belüftung ist im Interesse der Beschäftigten zu gewährleisten, ebenfalls muss auf Geht- und Stehhilfen geachtet werden sowie auf abwechslungsreiche Körperhaltungen.

Diese Rahmenbedingungen können wir durchaus über die Mitbestimmungsmöglichkeiten durch das Betriebsverfassungsgesetz beeinflussen und sollten dieses auch im Interesse der Beschäftigten tun.

Quellverzeichnis

Wikipedia

Tipps für die Arbeitswelt Nr. 38 der IG Metall, 2011

Betriebsverfassungsgesetz, 2012

IG Metallzeitung 12.2011, Seite 35

Ganzheitliche Produktionssysteme menschengerecht Gestalten des IG Metall

Vorstandes von 2011