



Wie Arbeitsbewegungen pro Band-Taktzeit vorgeschrieben werden

Zur Aktualität von MTM – von Wolfgang Schaumberg *

In: *express* 1/2024

Das wachsende Interesse an Klassenfragen und an der Kritik der Lohnarbeit führt derzeit meistens zur Produkt-Kritik, besonders in der Mobilitäts- und Umweltdebatte.

Dass die Menschen keine Alternative sehen, wenn man am Band bei VW 27 Euro pro Stunde bekommt (und jedes Jahr im April die Prämie von 3.000 Euro und mehr), ist mehr oder weniger nachvollziehbar. Doch bei dieser Betrachtung bleibt die Entwürdigung durch diese Arbeit unberücksichtigt. Dazu ist ein genauer Blick hinter die Fabrikzäune erforderlich.

Wie das Arbeitspensum für große Teile der Autobelegschaften in aller Welt auch heute noch vorgegeben wird und wie – nicht nur in den Autofabriken! – Akkordzeiten festgelegt werden, nämlich nach dem MTM-System (Methods-Time Measurement) vorbestimmter Zeiten, ist m.E. in der Linken zu wenig bekannt und reflektiert.

Einen ersten Eindruck bietet dazu ein Blick auf die MTM-Association, in deren Vorstand Industriekonzerne wie z.B. Airbus, Audi, Daimler, Miele oder Volkswagen vertreten sind. Auf deren aktueller Website heißt es einleitend:

»MTM – Der Standard zur Gestaltung menschlicher Arbeit. Mit dem Methodenstandard MTM zur effizienten und ergonomiegerechten Gestaltung von Arbeitssystemen stellen Unternehmen sicher, dass sie an allen Produktionsstandorten erfolgreich sind. Die Methode MTM als weltweiten Standard zu etablieren ist satzungsgemäßer Auftrag des Industrieverbands MTM ASSOCIATION e. V. und seiner Partner im Netzwerk One-MTM.«¹

Allerdings beschränkt sich MTM nicht nur auf eine Methode zur Steigerung der individuellen manuellen Arbeitsleistung. Inzwischen beschäftigt sich die MTM-Association schwerpunktmäßig mit der Planung von Produktionsprozessen und mit Ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS). Dazu heißt es in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung:

»Die Definition dessen, was im Einzelnen unter einem Ganzheitlichen Produktionssystem zu verstehen ist, ist nicht normiert. Die Deutsche MTM-Vereinigung, als einer der Protagonisten von GPS (nein, nicht das Navigationssystem, sondern »Ganzheitliche Produktionssysteme«, Anm. d. Red.) in Deutschland, sieht darin ein dynamisches Netzwerk von Methoden und Werkzeugen zur Planung, zum Betrieb und zur permanenten Verbesserung von Geschäftsprozessen, das von Menschen unter hoher Mitverantwortung betrieben wird. In diesem Verständnis besteht ein GPS aus einem Zielsystem und einem Methodenbaukasten. Wesentlich ist die Bereitstellung eines Ordnungsrahmens für die Methoden, der sicherstellt, dass methodische Redundanzen vermieden werden und keine weißen Felder methodisch nicht unterstützter Bereiche verbleiben²

¹ <https://mtm.org/mtm-standard/mtm-standard>

² Christian Lerch und Christoph Zanker (Hg.) (2020): Ganzheitliche Produktionssysteme in der deutschen Wirtschaft – Verbreitung und Bewertung, Hans-Böckler-Stiftung – Reihe Study, Band 435

Seine Entstehungsgeschichte und wie die MTM-Methode vor Ort genau funktioniert, habe ich anlässlich eines konkreten Konflikts bei Opel im express 9/2008 beschrieben³, hier in gekürzter Fassung zur Erinnerung:

Die Frauen und Männer an den Fließbändern und Akkordarbeitsplätzen überall in der Welt wissen das: Es ist zwar ein Unterschied, ob ich in einer Taktzeit von 58 Sekunden oder »nur« alle 1,5 Minuten die gleichen Arbeitsbewegungen wiederholen muss, und wichtig ist auch die Art dieser auszuführenden Bewegungen. Noch wichtiger allerdings ist die Frage, wie viele Arbeitsbewegungen ich innerhalb der Taktzeit schaffen muss. Die Zeit für die einzelnen Arbeitsbewegungen ist vorbestimmt, und zwar auf der Basis von Time Measurement Units (TMU). Ein TMU sind 21 Hunderttausendstel Stunden, eine Sekunde entspricht also umgerechnet 27,8 TMU, eine Minute 1.667 TMU. Für »Hinlangen zum Kippschalter« gibt es z.B. 21 TMU, für »Greifen einfach« drei TMU, für »Loslassen« zwei TMU. So sind auch für »Bücken«, für »Ein Schritt Gehen«, für »In den Blick nehmen« usw. die TMU-Sekundenbruchteile genau festgelegt.⁴ Dieses anfangs rätselhaft klingende System vorbestimmter Zeiten nennt sich MTM (Methods-Time Measurement bzw. Methodenzeit-Messung) und wird im Folgenden ausführlich erhell.

[...]

Zunächst ein Blick auf die Homepage der Deutschen MTM-Vereinigung e.V. (2008):

»Mit MTM lassen sich Arbeitssysteme umfassend optimieren. Das macht MTM weltweit zum Standard für Effizienz.

In mehr als 20 Ländern setzen Unternehmen aus fast allen Wirtschaftsbereichen Methods-Time Measurement (MTM) zur Analyse, Gestaltung und Optimierung ihrer Geschäftsprozesse ein. Damit ist MTM das erfolgreichste Zeitmanagement- und Arbeitsgestaltungssystem der Welt. Es sichert den Unternehmen an allen Produktionsstandorten eine einheitliche Prozesssprache für gleichbleibend hohe Standards in der Konstruktion, Herstellung und Montage – von der Massenproduktion bis zur komplexen Einzel- und Kleinserienfertigung.

Die zur Verrichtung einer Arbeit benötigte Zeit hängt von der gewählten Methode ab. Dies zum ersten Mal systematisch dargestellt zu haben, ist das Verdienst der MTM-Begründer: Bei der Analyse menschlicher Bewegungsabläufe entschlüsselten sie das gesamte Inventar an Bewegungselementen, aus denen manuelle Tätigkeiten zusammengesetzt sind. Für jedes dieser Bewegungselemente wurde ein wissenschaftlich gesicherter und genormter Zeitwert ermittelt. Durch kontinuierliche fortgeführte Untersuchungen und eine Vielzahl von Anwendungen verfügt MTM heute über den weltgrößten Bestand an entsprechenden Prozessdaten. Mit Hilfe dieses Materials lassen sich alle manuellen Arbeitsvorgänge objektiv beschreiben und hinsichtlich ihrer Zeit- und Produktivitätseffizienz optimieren.

Mit MTM lassen sich Gestaltungspotenziale entlang der gesamten Wertschöpfungskette erkennen und realisieren. Deshalb wird MTM in Industrie- und Logistikunternehmen ebenso angewendet wie in Reparaturbetrieben und administrativen Bereichen. MTM ist das erfolgreichste Zeitmanagement- und Arbeitsgestaltungssystem der Welt.«

Ein »großer Wurf«, aber nicht »wissenschaftlich«, nicht »objektiv«!

Die Kritik solcher Systeme vorbestimmter Zeiten ist aus dem kapitalismuskritischen Diskurs weitgehend verschwunden. Dass sich die MTM-Anwendung weiterhin ausbreitet, wird kaum wahrgenommen.⁵ Zum genaueren Verständnis von MTM, erst recht für den Versuch, diese Zeiten noch zu kürzen, ist ein Blick in die Entstehungsgeschichte unabdingbar.

³ https://express-afp.info/wp-content/uploads/2016/01/express_09-2008_S.1-8.pdf

⁴ TMU-Angaben nach: H.Pornschlegel, R.Birkwald, Verfahren vorbestimmter Zeiten, IG Metall Arbeitsheft 807, 5. Aufl. 1977, S. 23

⁵ »Die MTM-Anwendung nimmt weiter zu«, in: direkt, IG Metall-Vertrauensleutezeitung, Nr.12/2001, S. 4

MTM-Zeitwerte sind weder »wissenschaftlich gesichert«, noch »sind alle manuellen Arbeitsvorgänge objektiv zu beschreiben«. Ein erster Hinweis wird von den Arbeitswissenschaftlern der MTM-Vereinigung selber gegeben. Im »MTM-Handbuch«⁶ heißt es:

»Seit Menschen in der Arbeitswelt mit Zeitstandards konfrontiert wurden, stellte sich die Frage nach der Angemessenheit der damit verbundenen Leistungsanforderungen. Diese Frage lässt sich mit Hilfe wissenschaftlich begründeter Methoden nicht beantworten. Um das Problem der ›Leistungsniveausetzung‹ zu lösen, bedarf es sozialer Konsense, d.h. Übereinkünfte, wie man das ›Leistungsanforderungsniveau‹ von Prozessbausteinen, Vorgabezeiten oder Zeitstandards, die so genannte Bezugsleistung, festlegen will.«

Dazu heißt es genauer in der »Anmerkung 10: Menschliche Leistung ist weder exakt zu beschreiben, noch zu messen. Alle Diskussionen um die menschliche Leistung erfassen deshalb nur als relevant erachtete Teilaspekte dieses Phänomens. Auch Teilaspekte, wie in Mengeneinheiten pro Zeiteinheit (z.B. Anzahl montierter Gutstücke pro Stunde) ausgedrückte Arbeitsergebnisse, sind arbeitswissenschaftlich nicht zu begründen.«

Trotzdem »Wissenschaftlichkeit« und »Objektivität« der Vorgabezeiten zu behaupten, stellt sich bei genauerem Blick als Bestandteil der fortwährenden Verschleierung des eigentlichen Zecks solcher Systeme heraus: maximale Mehrwertauspressung. Das wird sehr gut sichtbar bei der Betrachtung der Entstehungsgeschichte von MTM, verständlich dargestellt im »MTM-Handbuch«⁷:

»Ein Auslöser für die Entwicklung des elementaren MTM-Bausteinsystems MTM-1 (früher: MTM-Grundverfahren) waren durch den Eintritt der USA in den Zweiten Weltkrieg verursachte besondere Umstände.« Besonders in der Rüstungsindustrie sahen sich die Unternehmen demnach unter Druck, Konflikte mit den Beschäftigten auszuschalten, die immer wieder gegen die angewiesenen, von Hand gestoppten Zeiten für ihre Arbeitsgänge und die damit festgelegten Akkordlöhne protestierten. Einen Ausweg versprachen die bereits in der amerikanischen Industrie begonnenen Vorhaben zur Entwicklung von Systemen vorbestimmter Zeiten.

Eine Gruppe von Entwicklern »formulierte acht elementare Bewegungen des Hand-Arm-Systems sowie zwei Blickfunktionen, später auch neun Körper-, Bein- und Fußbewegungen [...], insgesamt 19 Grundbewegungen. Die als MTM-Normzeitwerte bezeichneten Sollzeiten für die Ausführung von Grundbewegungen wurden ermittelt, indem Bewegungsabläufe mit einer Aufnahmegeschwindigkeit von 16 Bildern pro Sekunde gefilmt und der Zeitbedarf pro Bewegung durch Auszählen der ihr zugeordneten Bilder bestimmt wurde. Die den Filmaufnahmen zu Grunde liegenden Leistungsstreuungen wurden mit Hilfe eines Nivellierungsverfahrens auf ein einheitliches Leistungsniveau gebracht, also atypisch hohe und geringe Bewegungswirksamkeiten und -intensitäten ausgeglichen. Für jede Grundbewegung wurden Datenkarten angelegt, auf denen die relevanten Rahmenbedingungen erfasst wurden. [...] Die durch Auszählen gefilmter Bildersequenzen erfassten Zeiten wurden mit Hilfe von Regressions- und Varianzanalysen ausgewertet und in Abhängigkeit von den als signifikant ermittelten Zeiteinflussgrößen tabelliert. Die Zeiteinheit der in der MTM-Normzeitwertekarte enthaltenen Normzeitwerte wird als TMU (Time Measurement Unit) bezeichnet. 1 TMU entspricht 1/100.000 Stunde bzw. 0,0006 Minuten. [...] Die MTM-Bezugsleistung wird als MTM-Normleistung bezeichnet. Sie [...] wird [...] beschrieben als die Leistung eines durchschnittlich geübten Menschen, der diese Leistung ohne zunehmende Arbeitsermüdung auf Dauer erbringen kann.«

Die Definition von »Normalleistung« durch die MTM-Entwickler wurde auf einer Internationalen Gewerkschaftskonferenz 1959 in Dortmund ausführlicher so wiedergegeben: »Bei der MTM-Zeit wird behauptet, dass es sich um die von einem Arbeiter benötigte Zeit handelt, der [...] mit einer Normalleistung arbeitet, d.h. ein Arbeiter, der: – weder außergewöhnlich begabt, noch besonders untüchtig ist; – für die von ihm geleistete Arbeit qualifiziert ist; –

⁶ Rainer Bokranz, Kurt Landau, Produktivitätsmanagement von Arbeitssystemen. MTM-Handbuch, Hrsg. Deutsche MTM-Vereinigung e.V., Stuttgart 2006, 838 Seiten, hier S. 491f.

⁷ Ebd. S. 508 ff.

ohne Anreiz, aber auch ohne bösen Willen arbeitet...«⁸ Widerstand von Beschäftigten mit »bösem Willen« wurde auch von der Refa-Gesellschaft deutlich problematisiert: In der »Refa-Methodenlehre« 1975 taucht im Kapitel über die »Führungstechnik« bei den am Textrand hervorgehobenen Stichwörtern die Kategorie »Störenfriede« auf. Im Begleittext heißt es: »Daneben gibt es immer auch Personen, die nicht bereit sind, die Forderungen zu erfüllen, die hinsichtlich der Leistung und des Verhaltens gestellt werden. Sie stören den Betriebsablauf und hindern ihre Kollegen am Erbringen der gewollten Leistung. Ein Vorgesetzter hat die Pflicht, den Betrieb durch geeignete Ordnungsmaßnahmen vor den Schäden zu schützen, die durch solche Personen entstehen.«⁹

Die Einführung von MTM unter dem Label von »Wissenschaftlichkeit« wurde als gute »Ordnungsmaßnahme« angesehen, nicht nur die Mehrwertauspressung zu verschärfen, sondern auch Widerstand gegen die Ausbeutung zu unterdrücken. Im »MTM-Handbuch« 2006 wird dieser Aspekt nicht spürbar, kann man sich jetzt doch auf eine »Normalität« beziehen, in der solche Verfahren keine gesellschaftliche Kritik mehr auslösen. Begeistert urteilen die Verfasser des »MTM-Handbuchs«: »Dass die Entwicklung von MTM ein großer Wurf war, ist daran zu erkennen, dass der Kern des MTM-Prozessbausteinsystems, MTM-1, inzwischen über 50 Jahre lang nahezu unverändert bleiben konnte.«¹⁰

Die MTM-Anwendung hat in der Praxis sicherlich zu sehr genauer Beobachtung der Arbeitsabläufe geführt und dabei viele Verbesserungen erzielt, biomechanische Erkenntnisse eingearbeitet, die Ergonomie auch im positiven Sinne vorangetrieben, was von den Verfassern des »MTM-Handbuches« durchgängig betont wird. Doch das entscheidende Ziel von Verbesserungen musste in den praktischen Auseinandersetzungen immer der Zeitgewinn für das Kapital bleiben. Für Zeitersparnis durch Erleichterung von Arbeitsgängen werden dann eben zusätzliche Arbeitsbewegungen abverlangt.¹¹

Zum besseren Verständnis im Folgenden noch ein Beispiel für eine MTM-Analyse: Der Arbeitsvorgang »Anbringen eines Schraubenschlusses auf eine Flasche«¹² bekommt ein Kürzel, das aus Buchstaben und Zahlen besteht; die einzelnen Großbuchstaben müssen als Kurzzeichen englischer Begriffe vorher erklärt werden: Zuerst steht ein Buchstabe, der die fragliche Bewegung beschreibt (z.B. R für Reach, Hinlangen), dann eine Zahl für die Länge der Bewegungen, dann die Kategorie der Bewegung (mit Buchstabe, Zahl oder Kombination) gemäß der MTM-Tabelle. »Soll ein Hammer 40 cm von einer Stelle an eine andere gebracht werden, so wird die Bewegung mit M40B bezeichnet. M bedeutet die Ausführung einer BRING-Bewegung, 40 gibt die Bewegungslänge mit 40 cm an, und B bedeutet das Wegnehmen des Hammers zu einer nicht näher bezeichneten Stelle. Durch Anwendung dieses Kurzzeichensystems können alle Grundbewegungen und Bewegungsfälle bei MTM einfach, kurz und klar beschrieben werden. Bei der Anwendung von MTM wird auf der ganzen Welt ein genormtes Kurzzeichensystem verwendet. [...] Die MTM-Analyse enthält also eine Beschreibung der Methode wie auch eine Zeitfestsetzung für den Arbeitsvorgang.«¹³

Erste gewerkschaftsamtliche Reaktion: Ablehnen!

Auf der Dortmunder Gewerkschaftskonferenz 1959 vertrat einer der amerikanischen Delegierten eine klare Position: »Die Unternehmensleitung ist niemals glücklich über den Umstand gewesen, über Leistungsnormen und Akkordsätze verhandeln zu müssen. Sie hat immer nach Möglichkeiten gesucht, derartigen Verhandlungen ein Ende zu setzen, indem sie die Arbeiterschaft davon zu überzeugen suchte, dass es eine »wissenschaftliche« Methode gibt, um

⁸ Siehe: Kleinzeit- und Bewegungselemente-Verfahren. Bericht der internationalen Gewerkschaftskonferenz Dortmund, 27. bis 30. Oktober 1959. Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall. 1960, 1. Nachdruck März 1964, im Folgenden zitiert »IGM 1960«, S. 15

⁹ Refa: Methodenlehre des Arbeitsstudiums, 4. Auflage 1975, S.175

¹⁰ MTM-Handbuch, S. 510

¹¹ Zum Zeitproblem in kapitalistischer Produktion siehe auch Wolfgang Schaumberg: Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision...« Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis. *Ränkeschmiede* Nr. 21, Offenbach 2006.

¹² IGM 1960, S. 35ff.

¹³ IGM 1960, a.a.O. S. 37

gerechte Vorgabezeiten und Tarife festzusetzen. Auf dieser Grundlage wurden zunächst die Zeitstudien befürwortet. Durch ihre Erfahrungen sind die Arbeiter jedoch immer skeptischer geworden, und die Unternehmensleitungen begrüßen ›Methods-Time Measurement‹ als einen neuen ›wissenschaftlichen‹ Vorwand, um Tarifverhandlungen abzuschalten oder zu unterdrücken. MTM ist für Unternehmensleitungen besonders attraktiv, da es zum mindesten Verhandlungen über einzelne Beschwerden, bei denen es sich um Vorgabezeiten oder Akkordsätze handelt, hoffnungslos komplizieren würde. Die Ablehnung einer einzelnen Vorgabezeit, die mit diesem Verfahren festgelegt wurde, würde die Ablehnung der Vorgabezeiten für jede andere Tätigkeit im Betrieb, bei der die gleichen Grundbewegungen vorkommen wie bei der strittigen Tätigkeit, nach sich ziehen. [...] Angesichts der Gefahren und Probleme, die MTM hervorruft, sollten unsere internationalen Vertretungen und Ortsverbände nachdrücklich angewiesen werden, sich seiner Einführung in unseren Betrieben zu widersetzen. Vor allem sollten sich unsere Gewerkschaftsverbände davor schützen, irgendwie in die Einführung oder Anwendung des Verfahrens hineingezogen zu werden.«¹⁴

Auch von deutschen Gewerkschaftsfunktionären gab es zunächst scharfe Kritik: »Diese an Dressur grenzende Einfügung des Menschen in ein Bewegungsschema ist mit der Würde des Menschen nicht mehr vereinbar!«, so der Beirat der Gewerkschaft Leder in seinem Beschluss zu MTM vom 20. Oktober 1959.¹⁵ Und in der IGM-Zeitung *Der Gewerkschafter* wurde in den 1960er Jahren formuliert: »Die Industrie entwickelt Arbeitsformen, die buchstäblich von dressierten Affen gleichgut oder besser gemacht werden können.«¹⁶ Noch in den 1970er Jahren wird von den IGM-Experten u.a. kritisiert: »Der geschäftliche Stil, mit dem die Verfahren vorbestimmter Zeiten in den USA angepriesen werden, wird in der Bundesrepublik durch gedämpfte, akademisch gefärbte Töne ersetzt. Auch tun alle Beteiligten – einschließlich der in erster Linie geschäftlich interessierten Berater – alles, um eine gepflegte wissenschaftliche Atmosphäre zu schaffen, in der gute Honorare und Gehälter für die Anwender sowie die intensivere Ausnutzung der Arbeitskraft der Betroffenen nicht zur Diskussion zu stehen scheinen. Aber genau darum geht es. Wer sich das vor Augen hält, wird besonders kritisch allen Äußerungen gegenüberstehen, die im Gewand der Wissenschaftlichkeit nur den Verkauf dieser Verfahren fördern möchten.«¹⁷

Ablehnen sinnlos – zustimmen!

Doch im selben zitierten »Arbeitsheft 807« der IGM deutet sich schon die Wende an: »Was ist zu tun? Die Zeiten der Maschinenstürmerei sind vorbei. Die Rationalisierung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Steigerung der Löhne und des Lebensstandards. [...] Da die Verfahren vorbestimmter Zeiten nur ein Mittel der Rationalisierung sind, hat es keinen Sinn, sie völlig abzulehnen. Da sie aber sehr nachhaltig die Situation der Arbeitenden berühren, stellen sich hier besondere Fragen der Kontrolle in der Anwendung dieser Verfahren.«¹⁸

Die bereits genannte Broschüre der Mercedes-Kollegen von 1978 zeichnet exakt nach, wie sich die anfängliche engagierte Ablehnung von MTM seitens der IGM-Experten zu entschiedener Unterstützung entwickelte. Die »offizielle Gewerkschaftspolitik heute (bedeutet) die Verteidigung solcher Systeme.«¹⁹ In den Opel-Werken hat der Betriebsrat 1991 mit der Betriebsvereinbarung 181 mehrheitlich die Umstellung auf MTM in allen Werken akzeptiert (zusammen mit der BV Prämienlohn und Gruppenarbeit).

[...]

¹⁴ Zitiert aus dem »Anhang XII. Die gewerkschaftliche Haltung in den USA. Die Einstellung der Gewerkschaften«, IGM 1960, S. 78

¹⁵ Zitiert in: MTM bei Daimler Benz, Kollegen berichten über die Einführung eines neuen Lohnsystems, Broschüre April 1978, Oldenburg, S. 14

¹⁶ IGM 1960, a.a.O. S.38

¹⁷ H.Pornschlegel, R.Birkwald, Verfahren vorbestimmter Zeiten, IG Metall Arbeitsheft 807, 5. Aufl. 1977, S.15 f.

¹⁸ IGM 1960, a.a.O. S. 24 (Herv. i.O.)

¹⁹ MTM bei Daimler Benz, Kollegen berichten über die Einführung eines neuen Lohnsystems, Broschüre April 1978, Vertrieb W. Münzenberg, Oldenburg, S. 47

Eine andere Debatte ist nötig!

Einige Thesen dazu:

1. Rotation, Aufgabenerweiterung und längere Taktzeiten können die Arbeitsbelastung sicherlich abmildern. Jede Arbeit nach vorbestimmten Zeiten wäre bestimmt leichter zu ertragen, wenn es mehr Pausen gäbe und erst recht bei verkürzter Schichtzeit. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wie z.B. »Sechs Stunden bei vollem Lohnausgleich« ist derzeit schwierig zu verbreiten und durchzusetzen, aber dringend aufrecht zu erhalten. Die technologische Entwicklung ermöglicht heute sogar eine viel kürzere Schichtzeit, von vier Stunden oder weniger!
2. Die Arbeitsweise heute ist nicht naturgegeben. Daran schließt sich die Frage an, ob man nicht auch unter der Bedingung, dass die Produktion nicht zwecks Profit für wenige, sondern zwecks guter Versorgung für alle organisiert würde, eine Planungsgrundlage für die benötigten Zeiten brauchen würde.
 - Sicher, aber dann müsste man nicht am Fließband mithetzen, sondern könnte die Arbeit zum Beispiel in Montage-Zellen ganz anders organisieren...
 - Dann brauchte man statt Angst vor Arbeitsplatzverlust bestimmte Tätigkeiten nur befristet mitmachen und könnte sorgloser wechseln, auch in ganz andere Arbeitsbereiche...
 - Und vor allem: dann würde den Produzierenden das Arbeitstempo nicht von einigen Profitexperten in »vorbestimmten Zeiten« nach angeblich »wissenschaftlichen« Systemen wie MTM [...] auf diktiert. Sie selber hätten mit abzusprechen, welche Produktionszeiten für die herzustellenden Güter für welche Phasen mit welcher Dauer akzeptabel sind und wie regelmäßig die angestrebten Produktionszeiten überprüft und verändert werden. Selbstverständlich würde dabei die Gesundheit vor der Stückzahl rangieren, und Produktivitätsfortschritte würden zu weiteren Arbeitszeitverkürzungen führen...
3. »Gute Arbeit« lässt sich einfach ohne die Kritik der die Lohnarbeit charakterisierenden und bei den Systemen vorbestimmter Zeiten am deutlichsten manifestierten Zeitzwänge nicht diskutieren. Wie es übrigens auch wohl ziemlich blöde ist, bei »guter Arbeit« neben der Kritik der Produktionsmethoden die Kritik der Art der Produkte ausklammern zu wollen: z.B. die Unmassen von Tag für Tag produzierten PKW-Blechboxen oder die Kriegsgeräte aller Art...

Wolfgang Schaumberg war 30 Jahre Arbeiter bei GM/Opel in Bochum, ist immer noch aktiv in der Betriebsgruppe GoG (»Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«, später »Gegenwehr ohne Grenzen«) und arbeitet im »Forum Arbeitswelten« in Vernetzungsprojekten mit Aktivist:innen in China.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
 Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
 AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12