ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hildebrandt, Eckart

Working Paper — Digitized Version

Die Tarifbewegung in der metallverarbeitenden Industrie 1978

WZB Discussion Paper, No. IIVG pv 78-27

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1978) : Die Tarifbewegung in der metallverarbeitenden Industrie 1978, WZB Discussion Paper, No. IIVG pv 78-27, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/82990

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

PV 78-24

Wissenschaftszentrum Berlin

DIE TARIFBEWEGUNG IN DER METALL-VERARBEITENDEN INDUSTRIE 1978

von

Eckart Hildebrandt

November 1978

Internationales Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung

International Institute for Comparative Social Research

IIVG preprints

I-00053

IIVG Papers

Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für
Vergleichende Gesellschaftsforschung
Wissenschaftszentrum Berlin

PV/78-27

DIE TARIFBEWEGUNG IN DER METALL-VERARBEITENDEN INDUSTRIE 1978

von

Eckart Hildebrandt

November 1978

Publication series of the International Institute for
Comparative Social Research
Wissenschaftszentrum Berlin

Die Tarifbewegung in der metallverarbeitenden Industrie 1978

I. Überblick

II. Krise und Rationalisierung in der Metallverarbeitung

III. Verdienstsicherung

IV. Abgruppierungstatbestände

V. Neubestimmung der Eingruppierungskriterien

VI. Tarifpolitische Situation zu Beginn der Verhandlungen

VII. Mobilisierung und Kampfform

VIII. Der Kompromiß

Überblick:

Der Durchbruch in der diesjährigen Tarifbewegung wurde, wie auch in vielen Jahren vorher (1), in Nord-Baden/Nord-Württemberg (NB-NW) erzielt. Nach einer großen Anzahl von Warnstreiks, an denen sich ca. 150 000 Beschäftigte beteiligten, nach dreiwöchigen Schwerpunktstreiks von 85 000 Beschäftigten in den Verwaltungsstellen Stuttgart und Esslingen sowie der folgenden Aussperrung von 146 000 Arbeitern in 78 Betrieben wurde am 3. April folgendes Ergebnis vereinbart:

- Anhebung der Löhne und Gehälter ab 1.1.78 um 5 %, für die Monate Januar bis März in Form einer Pauschale von je DM 137,-- brutto (d. h. effektive Ecklohnerhöhung um 5,65 %) sowie eine Anhebung der Ausbildungsvergütung, bei einer Laufzeit von einem Jahr.

- Anhebung des Lohns der Arbeitswertgruppe I auf den Lohn der Arbeitswertgruppe II.

- Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung (ATV) für Arbeiter und Angestellte (2).

Unter dem Gesichtspunkt der Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik unter den Bedingungen ökonomischer Stagnation, umfassender betrieblicher Rationalisierung und Intensivierung ist die Absicherungsforderung das herausragende Element der Tarifbewegung. Die Sicherung des arbeitsplatzbezogenen Besitzstandes an Einkommen, Qualifikation und Gesundheit dominierte bei der Mehrzahl der Beschäftigten und der Bezirksleitung gegenüber den Zielen der traditionellen Tarifpolitik (Tariflohn und Arbeitszeit).

Die Diskussion um die Absicherungsforderung entwickelte sich im Spektrum von Ausbau des Rationalisierungsschutzes bis zum unmittelbaren Einfluß auf betriebliche Umstellungen des Arbeitsprozesses und die daraus folgenden Umqualifizierungen. Dabei haben insbesondere bei den betroffenen Beschäftigten von der Unternehmenspolitik unabhängige humanitäre Vorstellungen an Bedeutung gewonnen.

Die längerfristige tarifpolitische Strategie der IG Metall und auch anderer DGB-Gewerkschaften (DruPa, NGG) befindet sich in einem Umbruch, für den die Tarifbewegung '78 eine wichtige Etappe darstellt.

IL Krise und Rationalisierung in der Metallverarbeitung

In Baden-Württemberg ist die verarbeitende Industrie überdurchschnittlich konzentriert und in ihr die Automobil-, die Elektrotechnik- und die Maschinenbauindustrie mit teilweise hohem Facharbeiteranteil überdurchschnittlich stark vertreten. In diesen Branchen haben in den letzten Jahren, insbesondere seit 1973, erhebliche Rationalisierungsmaßnahmen stattgefunden, die an unterschiedlichen Prozessen ansetzen:

a) Umstellung bei Produkten von mechanischen auf elektronische Regelungs- und Steuerungselemente; (3)
b) Einführung und Verbreiterung des EDV-Einsatzes in den der Produktion vorgelagerten Bereichen (Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigungsplanung, Materialwirtschaft etc.);
c) Vereinfachung bzw. Wegfall von Montagetätigkeiten durch Einführung neuer Produktionsverfahren (z. B. Spritzguß)
d) Veränderung der Tätigkeitsanforderungen in der Fertigung durch die Einführung neuer Produktionstechnologien (z. B. NC-Maschinen)

---

(1) Vgl. ausführlich Bergmann/Jacobi/Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der BRD, Band 1, S. 231-233.

(2) Die Zahlen wurden entnommen: IGM Bezirksleitung Stuttgart, Arbeitsmaterial zum Tarifvertrag .., Juli'78

(3) Zu den globalen Auswirkungen des Einsatzes von Mikroprozessoren in der Metallverarbeitung vgl. RKW, Mikroprozessoren und Mikrocomputer, Frankfurt/M. 1975, insbesondere die Fallbeispiele auf S. 96 ff.

Hinzu kam ein genereller Rationalisierungsdruck in der Krise ("schleichende Rationalisierung"), der sich in der Verdichtung der Arbeit durch Verfeinerung der Arbeitsteilung und genauere Abstimmung der aufeinanderfolgenden Arbeitsvorgänge, der Erhöhung der Stückzahlen und dem generellen Abbau unproduktiver Kosten ausdrückte.
Die elementarste Erfahrung der Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen wurde in der Uhrenindustrie gemacht, in der in den siebziger Jahren bis zu 5o % der Arbeitsplätze in den unteren Lohngruppen wegfielen und aufgrund der Monostruktur in den Schwerpunktregionen der Uhrenproduktion zu hoher Arbeitslosigkeit führten. Gleichzeitig fand eine umfangreiche Dequalifikation der weiterhin Beschäftigten mit parallelem Lohnverlust statt. Erstmals wurde neben breitem Arbeitsplatzabbau auch die Möglichkeit eines, eine ganze Branche erfassenden Qualifikationsabbaus, der auch die traditionell geschützten Facharbeitergruppen traf, sichtbar. Der Wegfall von aktiven Anforderungen (Kenntnisse, Fähigkeiten) machte erstmals einen massiven Lohnabbau durch die Senkung des Eingruppierungsniveaus möglich. (4)
Ähnlich umfassende Umstrukturierungen setzten anschließend in der elektrotechnischen und elektronischen Industrie durch den Einsatz von Mikroprozessoren in der Meß- und Regelungstechnik sowie in der Datenverarbeitung und Informationstechnik ein.

---

(4) Vgl. IG Metall, Branchenkonferenz Uhren, 21. Okt. 75 in Sindelfingen

Desgl. Internationale Metallarbeiterbuch, Die Welt-Uhren-Konferenz, 21. und 22. Mai 1974 in Wien

III. Verdienstsicherung

In der bisherigen gewerkschaftlichen Tarifpolitik wurde auf die Einkommenshöhe im wesentlichen über jährliche Tariflohnerhöhungen und die Verringerung des Abstandes zu den Effektivlöhnen Einfluß genommen. Sicherung des Einkommens hieß damit die Durchsetzung von Tariflohnerhöhungen, die Kaufkraftverluste durch die Steigerung der Lebenshaltungskosten ausglichen und je nach konjunktureller Situation darüber hinaus einen Anteil am Produktivitätswachstum (sog. aktive Lohnpolitik) enthielten Im Gestaltungsbereich der Gewerkschaften liegen weiterhin die Lohngruppenstrukturen und die leistungsabhängigen Lohnbestandteile. Bereits mit dem ersten ausgeprägten Krisenzyklus in der BRD zeigte sich, daß darüber eine betriebsbezogene Lohnsicherung nicht gewährleistet werden konnte, weil nicht festgeschriebene Lohnbestandteile verringert wurden, Beschäftigte in der Lohnstruktur abrutschten bzw. ihren Lohnanspruch betriebsbedingt ganz verloren.

Tarifpolitische Aktivitäten im Bereich der Verdienstsicherung haben innerhalb der IG Metall eine längere Tradition. Die Gefahr des Lohnabbaus bei Automation und Rationalisierung wurde früh diskutiert (5). Es bestanden bereits frühzeitig vereinzelte Regelungen für bestimmte Beschäftigungsgruppen, um die Verdienste abzusichern (6). In den Rationalisierungsschutzabkommen war die zeitweise Verdienstsicherung konzentriert auf den Fall breitesten Beschäftigungsabbaus (Stillegungen - Sozialplan) und auf die Gruppe der

---

(5) Vgl. exemplarisch zur Beschreibung des Abgruppierungssachverhalts Günter Friedrichs, Technischer Fortschritt und Beschäftigung in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und in den USA Frankfurt 1963, S. 80 - 132, hier S. 119 ff.
Als tarifpolitische Maßnahmen gegen Versetzung mit Abgruppierung werden die Fixierung eines jährlichen Mindesteinkommens, Ausgleichzahlungen, Umschulung, Berücksichtigung neuer Anforderungsarten diskutiert. Vgl. die Referate von Hans Mayr und H. Pornschlegel auf dem 2. Automationskongreß 1965.

(6) Ebenda, S. 352 ff.

älteren Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit (7). Waren die damaligen Regelungen auf den Schutz besonders gefährdeter Beschäftigungsgruppen vor extremen Folgen von Krise und konjunkturellen Schwankungen ausgerichtet, so mußte sich die Konzeption der Verdienstabsicherung in den siebziger Jahren stärker an den Folgen umfassender innerbetrieblicher Umstellungen für die Beschäftigten im Zuge der Rationalisierung orientieren, d. h. der breiten Gefahr von Abgruppierung aller Beschäftigungsgruppen (8).

Nach der Verminderung der betrieblichen Lohnkosten durch Verminderung der Lohnnebenkosten, dann der Lohnsumme durch Beschäftigtenabbau, wird von den Unternehmen insbesondere über die Einführung neuer Produkt- und Produktionstechnologie nun zunehmend versucht, die Lohnsumme durch Senkung des Eingruppierungsnieveaus herabzudrücken. Diese Senkung wird vollzogen über das bestehende System der Arbeitsplatzbewertung. In Baden-Württemberg wird zu 80 % die analytische Arbeitsplatzbewertung, zu 2o % die summarische Bewertung angewandt (9).

---

(7) Für den Bereich der IGM vgl. das "Abkommen zum Schutze der Arbeitnehmer vor Folgen der Rationalisierung" v. 1.7.68. In § 5 wird bestimmt, daß bei Um- und Versetzung gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze angeboten werden sollen. Ab dem 4O. Lebensjahr erhalten Beschäftigte bei Abgruppierung einen vollen Verdienstausgleich ab einer Betriebszugehörigkeit von 1O Jahren für mindestens 3 Monate, danach eine Anpassungsbeihilfe von 75 % der Verdienstdifferenz für 2 Monate, 50 % für weitere 2 Monate und nochmals 25 % für 2 Monate.

(8) Im Lohnrahmentarifvertrag I für NB-NW vom 8.11.67, der die Eingruppierungssysteme regelt, wird bei Änderung der Arbeitsaufgaben bzw. der Änderung der Eingruppierung des Arbeitsplatzes eine Änderungskündigung mit den entsprechenden Interventionsrechten nach BetrVG vorgeschrieben, der eine 1Owöchige Ankündigungsphase vorgeschoben ist. (§§ 12,2 und 13,4).

(9) In Nordrhein-Westfalen z. B. wird die für Anforderungsänderungen wesentlich empfindlichere analytische Arbeitsplatzbewertung kaum angewandt, woraus sich in diesem Bezirk auch ein geringeres Interesse an der Absicherungsforderung ableitete.

Dieses Bewertungssystem geht auf den Lohnrahmentarifvertrag I von 1967 zurück und bestimmt die Eingruppierung nach Arbeitswerten, die für die verschiedenen Anforderungsarten (Bewertungsmerkmale) gegeben werden. Die folgende Übersicht soll verdeutlichen, welche Anforderungen mit welchem Gewicht lohnrelevant sind und d. h., welche Auswirkungen die Veränderung der betrieblichen Anforderungen auf den Grundlohn haben kann.

Übersicht I
Auszug aus dem Lohnrahmentarifvertrag I/NB-NW

§ 5 Bewertungsmerkmale	§ 6 Gewichtung
1. Anhand der Arbeitsbeschreibung wird festgestellt, welche der nachfolgenden 2o Bewertungsmerkmale bei der jeweiligen Arbeitsaufgabe auftreten.	
K ö n n e n	Wichteschlüssel
1 - Kenntnisse, Ausbildung und Erfahrung	1,O
2 - Geschicklichkeit, Handfertigkeit, Körpergewandtheit	O,8
B e l a s t u n g	
3 - Belastung der Sinne und Nerven	O,9
4 - Zusätzlicher Denkprozeß	O,8
5 - Belastung der Muskeln	O,8
V e r a n t w o r t u n g	
6 - Verantwortung für die eigene Arbeit	O,8
7 - Verantwortung für die Arbeit anderer	O,6
8 - Verantwortung für die Sicherheit anderer	O,9
U m g e b u n g s e i n f l ü s s e	
9 - Schmutz	O,3
1o - Staub	O,3
11 - Öl/Fett	O,2
12 - Temperatur	O,3
13 - Nässe, Säure, Lauge	O,2

14 - Gase, Dämpfe	0,2
15 - Lärm	0,5
16 - Erschütterung	0,1
17 - Blendung und Lichtmangel	0,2
18 - Erkältungsgefahr	0,2
19 - Unfallgefahr	0,3
20 - Hinderliche Schutzkleidung	0,1

Die Vereinbarung der analytischen Arbeitsplatzbewertung brachte die Ablösung der offensichtlich ungerechten und disziplinierenden Persönlichkeitsbewertung, schien der Differenziertheit hochmechanisierter Tätigkeiten zu entsprechen und bewirkte bei seiner Einführung Effektivlohnerhöhungen von bis zu 15 %. Erst mit der Beschleunigung der technologischen-arbeitsorganisatorischen Innovationen und der "Flexibilisierung der Personalpolitik" bei Einsetzen der Krise wurde deutlich, daß damit aber auch ein unmittelbarer Zugriff der Beschäftigten und der Gewerkschaften auf die Eingruppierung nicht mehr möglich war (10), daß die analytische Arbeitsplatzbewertung zum Instrument der Unternehmer für "objektiv" begründete Abgruppierung werden konnte.

IV. Abgruppierungstatbestände. (11)

Entsprechend den bisher genannten Ursachen von möglichen Abgruppierungen lassen sich fünf Abgruppierungstypen unterscheiden:

a) Arbeitswertsenkung aufgrund der Einführung neuer Technologien, z. T. verbunden mit neuer Arbeitsorganisation (größtenteils Verringerung der aktiven Anforderung: Können, Verantwortung).
b) Abgruppierung bei Produktionseinschränkung, indem erstens Eingruppierungsbonusse aus der Hochkonjunktur durch zunehmende bzw. verschärfte Zeitaufnahmen

---

(10) Eine Ausnahme bilden die Einwirkungsmöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Anwendung der analytischen Arbeitsplatzbewertung über die paritätische Kommission nach § 14 des LRTV I.

(11) Diese Aussagen stützen sich auf eine vorläufige Auswertung von 25 Betriebsrätebefragungen in Nordwürttemberg/Nordbaden.

"abgespeckt" werden, indem es zweitens zu Versetzungen innerhalb des Betriebs auf teilweise geringerwertige Arbeitsplätze kommt.

c) Entlassung und spätere Neueinstellung in niedrigerer Lohngruppe bei teilweise gleicher Arbeit und teilweise sogar im gleichen Betrieb im Zuge des konjunkturellen Abbaus bzw. der Erweiterung der Belegschaft.

d) Verminderung insbesondere von Arbeitsumgebungsbelastungen durch punktuelle HdA-Maßnahmen (insbes. Lärmschutz).

e) Abgruppierungen über Versetzung auf einen leichteren Arbeitsplatz wegen Verschlechterung des individuellen Leistungsvermögens bzw. Gesundheitszustandes.

Welche reale Bedeutung diesen verschiedenen Typen zukommt, ist kaum abzuschätzen und dürfte auch nach Branche und Betriebsgröße stark variieren. Sicher ist, daß der Typ a) zu den spektakulärsten, massenhaften Abgruppierungen in NB/NW geführt hat, insbesondere im Bereich der Elektrotechnik (z.B. SEL-Konzern). Die Typen b) und c) scheinen nicht so häufig vorgekommen zu sein, da die Widerstandsposition der Belegschaften noch relativ stark ist (BW) und im Facharbeiterbereich zumindestens partiell Arbeitskräftemangel herrscht. Der Typ d) war am stärksten in der Automobilindustrie zu beobachten. Die gesundheitsbedingten Abgruppierungen (Typ e) scheinen relativ zahlreich zu sein und sich über viele Branchen und Abteilungen zu erstrecken. Insbesondere natürlich auf die Abteilungen und Produktionsformen, in denen hohe Gesundheitsgefährdungen auftreten (z. B. Gießerei). Sie werden allerdings auch auf betrieblicher Ebene kaum wahrgenommen, da sie individuell durchgeführt werden und im normalen Verständnis das Absinken der Leistungsfähigkeit bzw. eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes individuell zugerechnet wird, so daß sich die betroffenen Arbeitskräfte von sich aus im Rahmen der innerbetrieblichen Stellenausschreibung oder durch Eigen-Kündigung neue, weniger belastende Arbeitsplätze

suchen. Die gesundheitsbedingten Abgruppierungen sind im Rahmen der zunehmenden Arbeitsbelastung und Berufskrankheiten zu sehen und sprechen damit einen entscheidenden Komplex der Bedrohung der Reproduktionsfähigkeit breiter Beschäftigterkreise an.

Das Ausmaß von Abgruppierungen kann allein aus der Veränderung des betrieblichen Lohngruppendurchschnitts nicht abgelesen werden, da die Abgruppierungen von anderen Prozessen: der Neuzusammensetzung von Belegschaften und Abgruppierungen überdeckt werden.

Am stärksten betroffen von Abgruppierungen in NW-NB ist derzeit die Elektroindustrie, in geringerem Ausmaß der Maschinenbau und aufgrund der Branchenkonjunktur kaum die Automobilindustrie.

Die Individualisierung der Abgruppierung durch die Einzelbewertung bzw. individuellen Arbeitsplatzwechsel wurde durch die Krisensituation mit Dauerarbeitslosigkeit noch verstärkt, verhinderte die Solidarisierung mit (noch) nicht betroffenen Kollegen. Die Betriebsräte stimmten den Abgruppierungen durch Änderungskündigungen in der Regel zu, sofern sie als einzige Alternative zur Entlassung erschien.

Ein wesentliches, neues Element bei den Abgruppierungen besteht darin, daß sich in den Abgruppierungen eine umfassende Bedrohung von Facharbeiterqualifikationen andeutet, deren Qualifikationsumfang in den klassischen Branchen, z. B. Maschinenbau, bisher kaum angetastet worden ist. Stellt so die breite Bedrohung von Facharbeiterqualifikationen den historischen neuen und gewerkschaftspolitische brisanten Effekt dar, so deuten doch die betrieblichen Prozesse darauf hin, daß sich Abgruppierungen über fast alle Eingruppierungsstufen im Arbeiter- und Angestelltenbereich erstrecken können. Nach den bisherigen Erfahrungen deutet sich sogar an, daß Abgruppierungen im Bereich der Angelernten-Tätigkeiten am häufigsten durchgeführt wurden. Zwar dürften die Abgruppierungsmöglichkeiten im Facharbeiterbereich umfangreicher sein, sind aber von den Unternehmen kaum genutzt worden, da mit der Abgruppierung von Facharbeitern durch die Senkung aktiver Anforderungen eine

wichtige historische Schwelle überschritten wäre und das Widerstandspotential der Facharbeiter in Baden-Württemberg sehr hoch ist. Die Gewerkschaftspolitik ist sehr stark an der Erhaltung dieses Potentials orientiert. Insofern zielt der Absicherungstarifvertrag schon auf die Absicherung insbesondere von Facharbeiterqualifikation, schützt aber in seiner Wirkung auch die anderen Beschäftigtengruppen und kann insofern als eine vereinheitlichende Forderung bezeichnet werden, auch für den Angestelltenbereich.

V. Neubestimmung der Eingruppierungskriterien.

Aufgrund der beschriebenen Erfahrungen stand für die IGM eine Neufassung des Lohnrahmentarifvertrags I an. Sie zielte darauf ab, die Entlohnung von den unternehmerischen Entscheidungen über die Gestaltung des Produktionsprozesses "abzukoppeln", d. h. auch das Recht des Unternehmers darauf einzuschränken, nur bestimmte Leistungen und Fähigkeiten abzufordern und nur diese zu bezahlen. Daher war eine Neubestimmung der Eingruppierungskriterien notwendig. Einigkeit bestand in der IG Metall nur über folgende Grundprinzipien:

a) Entkoppelung der Lohnbestimmung;
b) Verringerung der Lohndifferenzierung innerhalb der verschiedenen Arbeitergruppen sowie zwischen Arbeitern und Angestellten;
c) Verstetigung der Einkommen;
d) Umorientierung der Lohnbestimmungen in dem Sinne, daß weniger die vom Unternehmen wirklich abgeforderte Leistung und zugemutete Belastung bezahlt werden, als daß die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten entlohnt werden müssen, egal ob sie eingesetzt werden oder nicht. Eine Differenzierung der Löhne nach Leistung und Qualifikation sollte weiterhin bestehen bleiben. Der dadurch bestimmte, flexible Lohnanteil sollte aber geringer werden. D. h. anders herum, der größte Teil des Lohnes sollte aus einem fixen Lohnsockel bestehen, der allein dafür gezahlt wird, daß der Beschäftigte seine Arbeitskraft anbietet und zur

Verfügung stellt.

e) Die neue Bewertungsform mußte die Erhaltung und Schaffung qualifizierter Tätigkeiten und die Verminderung gesundheitsgefährdender Arbeitsbelastungen ermöglichen (12).

Da kurzfristig keine geschlossene Konzeption zu entwickeln war, sollte der ATV die Zeitspanne bis zur Neubestimmung der Entlohnungskritierien überbrücken. Der ATV-Entwurf enthielt so Elemente einer status-quo-Sicherung wie auch Elemente des langfristigen Aufbrechens der analytischen Arbeitsplatzbewertung.

Die neue Komponente in dem Entwurf des Absicherungstarifvertrags (ATV) war neben dem Aspekt der Einkommenssicherung die, daß über den Hebel der Eingruppierung die Arbeitsanforderungen, insbesondere die Qualifikationen beeinflußt und damit betriebliche Rationalisierungsprozesse umgeleitet werden sollten. Die entscheidenden Regelungen im Entwurf sahen vor:

Übersicht II
Auszüge aus dem Entwurf des Tarifvertrags zur Besitzstandssicherung Metallindustrie NB-NW vom 16.1.78

§ 1

Ziel dieses Tarifvertrages ist sowohl die Sicherung der Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers als auch die Sicherung des Lohn- und Gehaltsgruppenniveaus des Betriebes für die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages.

§ 2

Die für den Arbeitnehmer gemäß § 11 LRTV I für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 8. November 1967, bzw. § 13 Manteltarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 4. Juli 1973, festgestellte Eingruppierung ist für die Geltungsdauer des Tarifvertrags garantiert. (individuelle Absicherung - d. V.)§ 12 Ziff. 2 und Ziff. 5 LRTV I werden außer Kraft gesetzt.

---

(12) Ein großer Teil dieser Vorstellungen ist in den Beschlüssen zur Tarifpolitik (E 12) und zu Technischem Wandel und Rationalisierung (E 24) des 12. ord. Gewerkschaftstages der IGM 1977 angedeutet. Vgl. auch die Anträge der Verwaltungsstellen (249 - 273).

§ 3

Der für den Betrieb am 1.7.77. bestehende Lohn-/Arbeitswert-Gruppendurchschnitt (errechnet als Sicherungskennzahl - SK - gemäß § 4) und der am 1.7.1977 bestehende Gehaltsgruppendurchschnitt (errechnet als SK gem. § 5) können für die Dauer dieses Tarifvertrages nicht gesenkt werden (kollektive Absicherung - d. V.).

§ 7

Ist die SK gesunken, also niedriger als gemäß § 3 festgestellt, so ist mit Wirkung ab diesem Tag (§6) entweder durch Einstellungen von Arbeitern bzw. Angestellten oder durch Höhergruppierung einzelner Arbeiter bzw. Angestellter gemäß § 7.1 der nach § 3 festgestellte Lohn-/Arbeitswertgruppendurchschnitt wieder herzustellen.

§ 7.1

Höhergruppiert werden können nur Arbeiter/Angestellte, die unterhalb der Betrieblichen SK gemäß § 3 / § 4 liegen. Dabei ist nach einer Formel zu verfahren, die sich aus Lebensalter in Jahren x Betriebszugehörigkeit in Jahren errechnet.

Die wichtigsten Elemente des Entwurfs sind - gerade gegenüber dem Rationalisierungsschutzabkommen - :

a) die generelle, betriebsbezogene Absicherung der individuellen Eingruppierung;
b) die Festschreibung des betrieblichen Lohngruppendurchschnitts nach unten durch die Verbindlichkeit der Sicherungskennzahl;
c) die kontinuierliche Information und Beratung über die Veränderung der betrieblichen Lohnstruktur;
d) der Zwang zur Neueinstellung bzw. Höhergruppierung bei Unterschreiten der SK nach sozialen Kriterien.

Dem Unternehmer sollte der Produktivitätsfortschritt durch Rationalisierung zugestanden werden, nicht aber die Möglichkeit, zusätzliche Lohngewinne auf Kosten der Beschäftigten herauszuwirtschaften. Dadurch, daß nicht mehr abgruppiert werden dürfte, sollte sich für den Unternehmer die Verringerung insbesondere der aktiven Arbeitsanforderungen (Können, Verantwortung) nicht mehr als Lohnsenkung bezahlt machen. Vielmehr sollte ein Druck dahingehend erzeugt werden, daß die zu bezahlenden Qualifikationen auch einge-

setzt werden, d. h. die mittels Rationalisierung neu geschaffenen bzw. veränderten Arbeitsplätze mindestens gleich hohe Qualifikationsanforderungen stellen sollten.
Aufgrund der Vorläufigkeit der Konzeption ergaben sich aber einige Widersprüche:

1. Der ATV selbst stellt verschiedene Bewertungsschemen nebeneinander. So behält nach wie vor die analytische Arbeitsplatzbewertung als Anforderungsbewertung von Arbeitsplätzen in jedem Fall ihre Gültigkeit. Daneben tritt aber in den Fällen der Absicherung eine an die Person gebundene Eingruppierung unabhängig von den Arbeitsplatzanforderungen; Elemente der Personenbewertung werden wieder eingeführt, da das einmal erreichte, aktuell aber nicht abgeforderte Eingruppier niveau bezahlt werden soll. Die personenbezogene Eingruppierung wird konkretisiert in den Kriterien des § 7.1; in diesen Fällen soll nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit aufgruppiert werden. Dies ist unter dem Gesichtspunkt eines Mindesteinkommens und der Verringerung der Grundlohndifferenzierung sinnvoll, steht aber neben den tätigkeitsbezogenen Eingruppierungskriterien.

2. Das Prinzip der Besitzstandswahrung bezüglich der Eingruppierung überlagert das Prinzip: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, das im Bewußtsein der Beschäftigten stark verankert ist und für dessen Durchsetzung sich auch die Gewerkschaften gerade bei Frauenarbeit einsetzen. Diese Durchbrechung war bei der Alterssicherung einsichtig, wo eine lebenslang erbrachte Leistung für die Phase arbeits- und altersbedingter Leistungsverminderung im Lohn festgeschrieben wurde. Weniger einsichtig wird bei dem alltäglichen Lohn-Leistungs-Vergleich zwischen den Kollegen im Betrieb untereinande wenn z. B. ein versetzter Kollege, der jetzt eine gleichwertige A beit verrichtet, aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit höher einge bleibt. Die damit unter den Beschäftigten zwangsläufig auftretenden Konflikte werden die Diskussion um die Neubewertung der Arbeit verbreitern und weitertreiben.

3. Ein weiteres Problem besteht darin, daß die Absicherung mit der Gewerkschaftsstrategie der Verbesserung der Arbeits-

bedingungen in zweifacher Weise in Widerspruch gerät. Zielvorstellung des ATV ist es, daß eine Verminderung von passiven Anforderungen (Arbeitsschwere, Arbeitsumgebungsbelastung) durch unternehmerische "Humanisierung" nicht mehr zu Lohneinbußen führen soll. Damit entfällt aber ein wesentliches "Humanisierungs"-Motiv der Unternehmen: die Senkung der Lohnkosten. Umgekehrt, wenn die passiven Anforderungen nicht mehr in diesem Ausmaß durch Arbeitswerte gratifiziert werden sollen, aber derzeit einen großen Anteil der Arbeitswerte begründen, dann entsteht ein großes Defizit für die Lohnbegründung besonders in den unteren Lohngruppen, das durch neue Bewertungskriterien bzw. eine Anreicherung der Arbeit aufzufüllen ist.

4. Abgruppierung war bisher häufig die einzige und in diesen Fällen die "bessere" Alternative zur Entlassung. Wäre die Möglichkeit der Abgruppierung mit ihren Lohnkostenfolgen dem Unternehmen versperrt, so ist anzunehmen, daß die Alternative der Kündigung häufiger gewählt würde. Der Besitzstandssicherung der Beschäftigten ging die Gefahr der noch extensiveren Dezimierung der Belegschaften einher. Zwar sollte die Möglichkeit der Abgruppierung durch Kündigung und Neueinstellung in einer niedrigen Lohngruppe durch die kollektive Absicherung verhindert werden, aber es ist doch deutlich, daß die Absicherungskonzeption durch eine beschäftigungspolitische Konzeption ergänzt werden muß. (13)

---

(13) Die Bedeutung des Arbeitsplatzsicherungsarguments ist umso höher einzuschätzen, als es die gesellschaftspolitischen Diskussion der letzten Jahre dominiert und die Absicherungsforderung von den Kollegen gerade unter diesem Gesichtspunkt breit unterstützt worden ist. Dabei ist offensiv der These der neoklassischen Ökonomie entgegenzutreten, daß Gruppenschutz und Besitzstandssicherung zu höherer Arbeitslosigkeit führen.

In diesen Widersprüchen verdeutlicht sich die Ablösung des alten Arbeitsbewertungsprinzips (analytische Arbeitsplatzbewertung) durch neue, noch nicht durchstrukturierte Bewertungskriterien (stärker personen- und reproduktionsbezogen); sie machen die notwendigen Diskussionen und Erfahrungen für diese neue Tarifpolitik erst möglich. Umso wichtiger ist der Vergleich mit den derzeitigen Tarifpolitiken in den anderen DGB-Gewerkschaften. (14)

VI. Tarifpolitische Situation zu Beginn der Verhandlungen

Im Mittelpunkt der von den Tarifbezirken aufgestellten Forderungen stand die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 8 %, nur im Nordbezirk und in Niedersachsen wurden Festbeträge für die unteren Lohngruppen gefordert (64 bzw. 62 Pf./Stunde). Die Ausbildungsvergütungen sollten in der Regel um DM 5o,-- erhöht werden. In Berlin und in Baden-Württemberg wurden Anhebungen der beiden untersten Lohngruppen gefordert. Die Forderung nach einem Absicherungstarifvertrag wurde in Hessen, Baden-Württemberg, Rheinland und Saarland aufgestellt. (15) Insgesamt deckten die Forderungen in NB-NW die in den Betrieben und Ortsverwaltungen artikulierten Vorstellungen ab. Häufig wurden 9 % gefordert.

---

(14) Ein zusätzlicher, innergewerkschaftlicher Widerspruch besteht darin, daß die Absicherungskonzeption innerhalb der IG Metall nicht vereinheitlicht werden konnte. So wurde im Stahlbereich zur gleichen Zeit nur ein Verdienstausgleich für 1 - 2 Jahre gefordert. Im abgeschlossenen Tarifvertrag über Lohn- und Gehaltssicherung vom Febr. 78 für NRW, Osnabrück und das Saarland wurden vereinbart:
- Fortsetzung des Verdienstes bei betriebsbedingter Umsetzung auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz für mindestens 7 Monate;
- bei Verringerung der Anforderung durch technisch-organisatorische Änderungen für 12 Monate;
- gleichfalls für 12 Monate, wenn der Arbeitsplatz aufgrund technisch-organisatorischer Veränderungen wegfällt und der Betroffene auf einen geringer bewerteten Arbeitsplatz umgesetzt wird.

(15) Einen vollständigen Überblick über die Forderungen hat der IGM-Hauptvorstand am 21.12.77 veröffentlicht.

Die heftigsten Auseinandersetzungen gab es um die Aufstellung einer Mischforderung. Der Sockel wurde durch die Anhebung der beiden unteren Lohngruppen ersetzt - mit Hinweis auf die Notwendigkeit einer bundeseinheitlichen Forderung, die Erfahrungen der Tarifrunde 1977 und die Probleme aufgrund der Leistungszulagen.
Der Absicherungsvertrag besaß in fast allen Betrieben und Regionen, auch bei denen, die nicht betroffen waren, erste Priorität. Die Anhebung der untersten Lohngruppen wurde auch von den Facharbeitern breit unterstützt - 4,8 % der Metallarbeiter und Angestellten in NB-NW sind in LG 1 und 2 eingruppiert. Für die unteren Lohngruppen bedeutet die Anhebung gleichzeitig eine Sicherung vor Abgruppierung.

Die Tarifbewegung stand von vornherein im Zeichen einer harten Haltung der Unternehmer, die vor Beginn der Verhandlungen schon klar gemacht hatten, daß, wenn die IG Metall nicht ganz entscheidend von ihren Ausgangsforderungen abgeht, ein Streik unvermeidlich wäre und mit breiter Aussperrung beantwortet würde und daß auch von der Tradition abgegangen würde, die vereinbarten Ergebnisse des Leitbezirks auf die anderen Tarifbezirke zu übernehmen. Das strategische Kalkül, die Kassen der Gewerkschaften leer zu streiken und das Instrument der Aussperrung breit einzusetzen und als alltägliches Kampfmittel zu etablieren, waren von Anfang an ersichtlich. Um dieser Strategie zu entgehen, wollte sich die IG Metall auf die traditionell kampfstarken Bezirke konzentrieren und versuchen, ihre Forderungen mit dem Mittel dezentraler Schwerpunktstreiks durchzusetzen. NB-NW war aus mehreren Gründen besonders geeignet, als Leitbezirk für die IG Metall zu fungieren: der Bezirk war kampfstark und hatte aktuelle Arbeitskampferfahrung, was für NRW nicht zutrifft. Aufgrund der Größe des Tarifbezirks NRW würden Streik und Aussperrung hier die höchsten Unterstützungskosten verursachen. In NB-NW war zudem die Friedenspflicht aufgrund der gescheiterten Verhandlungen über die Meßgenauigkeit Epsilon im Lohnrahmentarif II gerade abgelaufen. Eine bundesweite Aussperrung war wegen der regional unterschiedlichen Forderungen nicht

zu erwarten. (16) Die Kombination von Lohn- und Absicherungsforderung war aber insofern problematisch, als die Absicherung nicht generell gefordert wurde, damit die Unterstützung durch die anderen Bezirke eingeschränkt war, bzw. diese befürchten mußten, daß für die Absicherung Abschläge bei der Prozentforderung hingenommen würden (NRW). Zudem scheint auch nur die individuelle Absicherung durch den Hauptvorvorstand getragen worden zu sein - der Kompromißdruck aus der eigenen Organisation war also bei der Absicherung besonders stark.

---

(16) Nach § 4 der Anordnung der Bundesanstalt für Arbeit über die Gewährung von Leistungen der Bundesanstalt bei Arbeitskämpfen vom 22.3.73 ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für nichtbeteiligte Arbeitnehmer nach § 116 AFG "wenn die Gewerkschaften für den Tarifvertragsbereich des arbeitslosen, nichtbeteiligten Arbeitnehmers nach Art und Umfang gleiche Forderungen wie für die am Arbeitskampf beteiligten Arbeitnehmer

Übersicht III

Chronologie der Metalltarifbewegung 1978

Dez. 1976	Bildung einer Kommission des IGM-Bezirks Stuttgart zur Novellierung des LRTV I
12.12.1977	Die Große Tarifkommission der IG Metall stellt für die 56o ooo Beschäftigten von Nordwürttemberg-Nordbaden die Forderungen auf: Acht Prozent mehr Lohn und Gehalt, die Streichung der beiden untersten Lohngruppen sowie einen Tarifvertrag zur kollektiven und individuellen Verdienstsicherung bei Abgruppierungen.
22.12.1977	Scheitern der Tarifverhandlungen über Epsilon (Meßgenauigkeit) im LRTV II in NB/NW, damit Beendigung der Friedenspflicht.
11.Jan.1978	Die erste Verhandlungsrunde in NB/NW endet ohne Ergebnis.
23. Jan.	Die Arbeitgeber bieten 3,5 % an und erklären sich bereit, über die individuelle Absicherung zu verhandeln.Erste Warnstreiks in NB/NW.
27. Jan.	Die dritte Verhandlung in NB/NW bringt ein Arbeitgeberangebot zur individuellen Absicherung (zeitlich befristeter Verdienstausgleich).
2. Febr.	Die Bezirksleitung Stuttgart erklärt nach Genehmigung durch den Vorstand das Scheitern.
6. Febr.	Die Arbeitgeber rufen in NB/NW die Schlichtung an, die IG Metall in NRW.
16. Febr.	Unter dem Vorsitz des Stuttgarter Oberlandesgerichtspräsidenten Helmut Horn tritt in Stuttgart die Schlichtungsstelle zusammen. 25 ooo Metallarbeiter im Tarifgebiet legen aus Protest gegen das Arbeitgeberangebot die Arbeit kurzfristig nieder.
17. Febr.	Die IG Metall einigt sich im Stahlbereich NRW nach Vermittlung des Arbeitsministers Farthmann auf 4 % Lohn- und Gehaltserhöhung sowie einen Tarifvertrag zur Lohn- und Gehaltssicherung.
24. Febr.	Nach acht Schlichtungsstunden scheitern Horns Bemühungen. Sein Vorschlag, 4,8 % höhere Einkommen und "Grundzüge" einer Besitzstandssicherung, ist für die Gewerkschaft zu niedrig, für die Arbeitgeber zu hoch.
1. März	Der IG Metall-Vorstand in Frankfurt beschließt Urabstimmungen über Kampfmaßnahmen in Nordrhein-Westfalen und Nordwürttemberg/Nordbaden. In den folgenden Tagen beteiligen sich über 1oo ooo Beschäftigte an Warnstreiks.
6.-8.März	In NB/NW stimmen 9o,3 %, in NRW 86,4 % der Stimmberechtigten für Streik.
9. März	Der IG Metall-Vorstand billigt den Antrag, vom 15. März an "in einen Schwerpunktstreik" zu treten.

1o. März	Die Arbeitgeber beschließen die Abwehraussperrung.
13. März	In Frankfurt scheitern ein Spitzengespräch von IG Metall und Gesamtmetall sowie die Bemühungen der regionalen Tarifparteien zu einer Einigung zu kommen.
15. März	Nach 1963, 1971 und 1973 beginnt zum vierten Mal ein Arbeitskampf in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden. Über 8o ooo organisierte Arbeitnehmer in 6o Betrieben (darunter Daimler-Benz, Bosch, SEL und Porsche) der Verwaltungsstellen Suttgart und Eßlingen stehen im Streik.
18./19.3.	Erneute Verhandlungen auf Angebot der IG Metall; sie legt das sog. Drei-Phasen-Modell zur Absicherung vor.
2o. März	Die Metallarbeitgeber sperren im Südwesten in 78 Betrieben mit über 1ooo Beschäftigten 146 ooo gewerbliche Arbeitnehmer aus.
18.-2o.3.	Mehrere neue Verhandlungen, seit Beginn der Tarifbewegung schon insgesamt 2o Verhandlungsrunden, enden ohne Ergebnis.
29. März	Die IG Metall weitet ihre Streiks auf andere Betriebe im Raum Ludwigsburg und Mannheim aus.
3o. März	56 ooo Arbeitnehmer demonstrieren in über 3o Städten Südwestdeutschlands gegen die Aussperrung. Insgesamt erheben über 3o ooo Mitglieder der IG Metall Klage bei den Arbeitsgerichten gegen die Aussperrung.
31. März bis 2. April	Erneute Verhandlungen; erstmals ist von sichtbaren Fortschritten die Rede.
3. April	Die Verhandlungen haben zu einem Tarifabschluß geführt.
4. April	Die Große Tarifkommission nimmt das Ergebnis mit 1o2 gegen 1o Stimmen an.
5.-6.Arpil	In der 2. Urabstimmung billigt die Mehrheit der Mitglieder des Tarifergebnis (55,4 % der Stimmberechtigten).

VII. Mobilisierung und Kampfform

Der Verlauf der Tarifbewegung war weitgehend davon abhängig, inwieweit die Absicherungsforderung der IG Metall bei den Beschäftigten Rückhalt fand und für einen längeren Arbeitskampf motivierte. Die Ausgangsbedingungen dafür waren insofern ungünstig, da erstens die Abgruppierungserfahrungen branchenmäßig ungleich verteilt, im betrieblichen und gewerkschaftlichen Rahmen nur wenig verallgemeinert und auf die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Tarifpolitik bezogen waren; zweitens, weil die Mobilisierung der Bezirksverwaltung für diese Forderungen erst sehr spät einsetzte mit der Begründung: wenn die Forderung frühzeitig bekannt und breit und lang diskutiert würde, daß dann die Unternehmer den vorhandenen Zeitspielraum dazu benutzen würden, massiv abzugruppieren. Es war bisher nur wenigen Belegschaften gelungen, über Betriebsvereinbarungen Abgruppierungen abzuwehren bzw. sozial zu regeln. (Bosch/Reutlingen, Daimler-Benz, SEL Pforzheim). In den meisten Betrieben bestand ein mehr oder weniger großes Abgruppierungspotential, das von den Unternehmern aufgrund des Interesses an Konfliktvermeidung noch nicht ausgeschöpft war. Wenn die Besitzstandswahrung bezüglich der Eingruppierung zum Gegenstand gewerkschaftlicher Tarifpolitik würde, war zu erwarten, daß die Unternehmer dann ihre Haltung in diesem Punkt auch ändern würden. So fand die Information wichtiger Funktionäre der Ortsverwaltungen und Betriebe erst im Spätherbst 1977 statt, die Forderung selbst wurde erst breit bekannt gemacht mit einer Broschüre der Bezirksverwaltung von Mitte Januar 1978 (17). Die Verbreitung und Popularisierung dieser Forderung auf der betrieblichen Ebene, d. h. im Vertrauensleutekörper und auf Betriebsversammlungen, fand nur in wenigen Betrieben frühzeitig statt, so daß man davon ausgehen muß, daß zu Beginn der Tarifbewegung die Absicherungsforderung betrieb-

(17) IGM-Bezirksleitung Stuttgart, Tarifvertrag zur Besitzstandssicherung, 16.1.78.

lich kaum bekannt waren. Das galt insbesondere für Regelungsmechanismus und Zielvorstellungen der kollektiven Absicherung. Erst im Verlauf des Streiks/Aussperrung fanden in den Betrieben, in denen aktive Betriebsräte und Vertrauensleute tätig waren und in den Betrieben, in denen die Bedrohung von Abgruppierung aufgrund anstehender Umstellungen naheliegend war, weitere Diskussionen statt. Da die Konzeption der Bezirksverwaltung sehr einsichtig und schlüssig war, wurde das Defizit an Information und Engagement bei den Belegschaften im Laufe dieser wenigen Wochen schnell ausgeglichen. Die zunehmende Thematisierung des Bedürfnisses nach Einkommenssicherheit und der unsozialen Auswirkungen unternehmerischer Leistungspolitik hatten gerade bei den aktiven Kollegen zu Vorstellungen geführt, hinter denen der dann ausgehandelte Kompromiß zurückblieb, woraus sich ein Teil der hohen Ablehnungen in der zweiten Urabstimmung erklären läßt.

Zum Verständnis der teilweise massiven Ablehnung des Verhandlungsergebnisses gehört ein zweites Merkmal der Tarifbewegung: die intensive und gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern weitgehend abgeschlossene Verhandlungsführung der Bezirksleitung. Diese intensive Verhandlungsführung unter Zeitdruck reflektierte den engen zeitlichen und inhaltlichen Spielraum der Bezirksverwaltung durch die anderen Tarifbezirke, den IG Metall-Vorstand und die politischen Instanzen sowie die generelle Ablehnung der Ausgangskonzeption durch die Unternehmerverbände. Daher glaubte die Bezirksverwaltung, im Rahmen ihres strategisch kalkulierten Konzepts die Tarifbewegung jederzeit so kontrollieren zu müssen, daß breite und eigenständige Aktivitäten auf der Ebene der Betriebe und Ortsverwaltungen kaum möglich waren. Das zeigte sich an der Aufrechterhaltung nur gering ausgeweiteter Schwerpunktstreiks, die notwendig dazu führte, daß viele Betriebe mit hoher Streikbereitschaft nicht streiken durften und daß in anderen Betrieben große Mobilisierungsschwierigkeiten entstanden. Auch wurden die Veränderungen der Streikbereitschaft im Laufe der Tarifbewegung unzureichend berücksichtigt. An der Informationspolitik des Vorstandes wurde insofern breite Kritik geäußert, daß die Öffentlichkeitsarbeit stärker auf die öf-

fentlichen Medien als auf die Information der Kollegen ausgerichtet war. So wurde über die "Streik"- bzw. "Aussperrungs-Nachrichten" zwar umfangreich argumentiert und berichtet, auf der anderen Seite lagen aber aktuell wichtige Informationen über den Stand der Verhandlungen und die derzeit zur Diskussion stehenden Kompromißlinien kaum vor.

War der Aufbau einer breiten aktiven Streikbewegung schon durch die Streikstrategie und durch die Informationspolitik der Bezirksleitung behindert, so torpedierte die Aussperrung durch die Unternehmer weitgehend die angelaufenen Streikaktivitäten. Mit dem Aussperrungsbeschluß wurden die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten weiter beschnitten, da es einer Ausweitung der gewerkschaftlichen Streikaktivitäten und eines hohen Mobilisierungspotentials bedurft hätte, gegenüber diesem Unternehmerinstrument wiederum die Initiative zurückzugewinnen - was mit der Begründung der Belastung der Streikkasse abgelehnt wurde. Der Einsatz der Aussperrung enthielt zudem das Problem, daß die Konfliktlinien des Tarifkonflikts in Richtung auf eine gesellschaftspolitische Auseinandersetzung um die Aussperrung verschoben wurden.

VIII. Der Kompromiß.

Das Verhandlungsergebnis in NB/NW als Leitbezirk vom 3. April 1978 sah vor:

- einen Eingruppierungs- und Verdienstsicherungsvertrag;
- die Anhebung des Lohnes der Arbeitswertgruppe 1 auf den Lohn der Arbeitswertgruppe 2;
- 5 % höhere Löhne, Gehälter sowie eine Pauschale von je 137 DM für Januar bis März 1978 und
- eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen bei einer Laufzeit von einem Jahr.

Das Verhandlungsergebnis wurde in der zweiten Urabstimmung am 5. und 6. April mit dem relativ niedrigen Anteil Ja-Stimmen von 55,4 % der Stimmberechtigten bei einer Wahlbeteiligung von 91,7 % angenommen. Die heftigen Auseinandersetzungen in der Sitzung der großen Tarifkommission, Sprechchöre von Streikposten vor dem Verhandlungssaal sowie das

Urabstimmungsergebnis deuten auf eine breite Kritik des Abschlusses hin. Diese Ablehnung kann nur zum Teil mit der zum Zeitpunkt des Verhandlungsabschlusses unzureichenden Interpretation des materiellen Ergebnisses der Verhandlungen erklärt werden. Jeweils von spezifischen Beschäftigtengruppen, die sich auch in bestimmten Ortsverwaltungen konzentrieren, wurde kritisiert:

1. Die Nichtanhebung der Lohngruppe 2, wodurch Bemühungen um die Angleichung der Lohnstruktur nach oben nur wenig weitergebracht wurden.
2. Der Prozentabschluß von 5 %; aufgrund der Ausgleichszahlung von drei Monaten stellt sich allerdings die effektive Lohnerhöhung im Ecklohn auf 5,65 %. Eine solche Lohnerhöhung dürfte den Erwartungen der Beschäftigten in der Automobilindustrie nicht gerecht geworden sein (und besonders des Bezirks NRW).
3. Die Aufweichung der individuellen Absicherung und der fast vollständige Wegfall der kollektiven Absicherung.

Im Absicherungstarifvertrag wurde im wesentlichen folgendes vereinbart:

Übersicht IV
Auszüge aus dem Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung, NB-NW 1978

§ 2

2.1 Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, ohne personengebunden oder verhaltensbedingt zu sein, sind dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 90 BetrVG so rechtzeitig mitzuteilen, daß er noch vor der Durchführung der Maßnahmen Stellung nehmen kann und seine Anregungen berücksichtigt werden können.

2.2. Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der in den einzelnen Lohn-/Arbeitswert-/Gehaltsgruppen betroffenen Arbeitnehmer sind

hierbei bekanntzugeben.

2.3 Die Unterrichtung des Betriebsrates über Maßnahmen gemäß § 2.1 hat in regelmäßigen Abständen vierteljährlich zu erfolgen. Diese Unterrichtung schließt die Information über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen ein.

§ 3

3.1 Führt eine Maßnahme nach § 2.1 zum Wegfall von Arbeitsplätzen oder zu einer Änderung von Anforderungen, oder treten sonstige Voraussetzungen für eine Abgruppierung ein, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem betroffenen Arbeitnehmer einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb mit der bisherigen Eingruppierung anzubieten.

3.2 Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem Arbeitnehmer die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzubieten.

3.3. Die Bestimmungen der §§ 3.1 und 3.2 sind nicht anzuwenden, wenn die Veränderungen von Anforderungen auf eine Verminderung der Belastung aus Umgebungs-/Umwelteinflüssen, wie in den §§ 5 und 8 des gekündigten Lohnrahmentarifvertrages I vom 8. November 1967, in der Fassung vom 14. März 1974, genannt, zurückzuführen sind.

3.4 Kann dem Arbeitnehmer nicht sofort ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, so ist ihm, wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht, dieser Arbeitsplatz, auch nach der Umschulung, bevorzugt anzubieten, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4

4.1 Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Maßnahme gemäß § 2 nicht entsprechend dieser Vorschrift unterrichtet, so kann eine Abgruppierung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat an erst nach einem zusätzlichen Zeitraum erklärt werden, der der Spanne zwischen dem Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung an den Betriebsrat

entspricht (auf volle Monate aufgerundet).

4.2 Eine Abgruppierung ist erst zulässig, wenn eine Umsetzung nach § 3.1 bzw. eine Umschulung nach § 3.2 nicht möglich ist.

4.3. Ein Arbeiter kann höchstens um zwei Lohn-/Arbeitswertgruppen, ein Angestellter höchstens um eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden.

§ 5

5.1 Bei einer Abgruppierung erhält der Arbeitnehmer, sofern er mindestens sechs Monate in der bisherigen oder einer höheren Lohn-/Arbeitswert-/Gehaltsgruppe im Unternehmen eingruppiert war, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung und/oder nach Ablauf einer Ankündigungsfrist für die Abgruppierung einen Verdienstausgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraums der Kündigungsfrist und/oder der Ankündigungsfrist.

§ 6

6.1 Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Lohn-/Arbeitswert- und Gehaltsgruppendurchschnitte des Betriebes zu unterrichten und einmal jährlich mit ihm darüber zu beraten ...

Dieser Tarifvertrag dürfte mit seinen wesentlichen Elementen:
- der sanktionierbaren rechtzeitigen Ankündigung,
- der ausschließenden Bedingung der Umsetzung bzw. Umschulung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz,
- der Schonphase von 18 Monaten mit vollem Verdienstausgleich und
- der abgestuften Anrechnung des Verdienstausgleiches auf die folgenden Tariflohnerhöhungen sowie
- das Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates über die Entwicklung der betrieblichen Lohngruppenstruktur

eine erhebliche Dämpfung der Abgruppierungsmöglichkeiten bedeuten. Kritisch gegenüber der Ausgangsforderung ist anzumerken, daß

1. Abgruppierungen weiterhin - mit zeitlicher Verzögerung und Ausgleichszahlungen - möglich sind. Dadurch werden zwar die sozialen Folgewirkungen weitgehend aufgefangen, die Perspektiven der Infragestellung der aA und der Einwirkung auf die betrieblichen Tätigkeitsmerkmale, insbesondere das Ansteigen der Qualifikationsanforderungen, werden stark abgeschwächt.

2. Daß dem von der Abgruppierung Bedrohten keine eigenen Handlungs- und Gegenwehrmöglichkeiten bleiben, sondern der Entscheidungsprozeß in von ihm weit entfernten Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung verlagert sind. Die Abwehr von Abgruppierungen auf der Grundlage des Vertrages hängt somit weitgehend von dem Vermögen des Betriebsrates ab, auf die unternehmerische Planung Einfluß zu nehmen und alle rechtlichen Möglichkeiten, nämlich der Ausschöpfung seines Informationsrechts, seines Rechts auf Umschulung und Umsetzung zu klagen, ab.

3. Daß der Betriebsrat zwar positiv auf die unternehmerische Personalplanung einwirken kann, auf der anderen Seite aber so integriert werden kann, daß gegenüber aus "notwenigen" wirtschaftlichen Entscheidungen folgenden Abgruppierungen keine Interventationsmöglichkeiten mehr bestehen.

Insgesamt liegt der Absicherungstarifvertrag stärker auf der Linie des Ausbaus der Rationalisierungsschutzabkommen und der Rechte nach Betriebsverfassungsgesetz, weniger auf der Linie der ursprünglich angezielten Konzeption, mittels der Einwirkung auf die Lohnstruktur und Lohnbewertungskriterien auch auf den betrieblichen Rationalisierungsprozeß und das Arbeitsbewertungssystem einzuwirken. Mit der insgesamt breiten Mobilisierung und Aktivierung in der Tarifbewegung 78 in Baden-Württemberg ist - trotz anfänglicher Enttäuschung über das Ergebnis - eine Grundlage gegeben, neue Regelungen der Eingruppierungskriterien der Lohnstruktur und der Rationalisierungspolitik in den Betrieben zu diskutieren und neuartige tarifliche Regelungen langfristig vorzubereiten. Es wird entscheidend von der Organisation der Umsetzung des Absicherungstarifvertrages in den Betrieben und der Weiterführung der Diskussion durch die Bezirksleitung in Baden-Württemberg abhängen, ob dieses Potential angesprochen und als breite Basisunterstützung für die nächsten Tarifverhandlungen genutzt werden kann. Daß die in Baden-Württemberg abgeschlossene Regelung über das normale Niveau von Rationalisierungsschutz hinausreicht, darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Probleme der Umorientierung der Tarifpolitik, der Um- und Weiterqualifizierung der Beschäftigten, der Erhaltung und Schaffung neuer, qualifizierter Arbeitsplätze, der Abwehr der innerbetrieblichen Intensivierungsdrucks, des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und der Arbeitsplatzsicherung für alle nur ansatzweise angegangen sind.