

Hildebrandt, Eckart

Book Part

Defensive und offensive Ansätze der Besitzstandssicherung in der Tarifpolitik am Beispiel der IG Metall

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1982) : Defensive und offensive Ansätze der Besitzstandssicherung in der Tarifpolitik am Beispiel der IG Metall, In: Knuth Dohse, Ulrich Jürgens, Harald Russig (Ed.): Statussicherung im Industriebetrieb: alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, ISBN 3-593-33154-3, Campus, Frankfurt/M. ; New York, NY, pp. 135-171

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112222>

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.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Defensive und offensive Ansätze der Besitzstandssicherung in der Tarifpolitik am Beispiel der IG Metall

Eckart Hildebrandt

Einleitung

Die neueren tarifpolitischen Entwicklungen sind bisher wesentlich aus der Sichtweise analysiert worden, welche Bedrohungen des einzelnen Beschäftigten aus gesamtwirtschaftlichen sowie technisch-arbeitsorganisatorischen Entwicklungen resultieren. Die Beurteilung der Tarifpolitik erfolgte demgemäß nach dem Maßstab, inwieweit die abgeschlossenen Tarifverträge dem Schutz bzw. Sicherungsinteressen der Beschäftigten gerecht werden. Im folgenden soll diese im wesentlichen personen- bzw. personen-gruppenbezogene Sichtweise in die Richtung aufgebrochen werden, daß die Tarifpolitik in den Rahmen gewerkschaftlicher Krisenbewältigungsstrategien gestellt wird.

Im ersten Abschnitt wird die gewerkschaftliche Haltung zu Krise und Strukturwandel skizziert und daraus die Hauptzielsetzungen gewerkschaftlicher Krisenbewältigungsstrategien abgeleitet. Dem wird im zweiten Abschnitt die Grundkonzeption der Besitzstandssicherung gegenübergestellt, wie sie sich mit den Rationalisierungsschutzabkommen und der Alterssicherung entwickelt hat. Beim Übergang zum Absicherungstarifvertrag von 1978 wird dann die These überprüft, inwieweit in die bis dahin als defensiv charakterisierte Besitzstandssicherungskonzeption offensive, gestaltende Elemente aufgenommen worden sind. Dies wird an den Sicherungsbereichen Arbeitsplatz, Einkommen und Qualifikation ausführlicher diskutiert.

Zur ausführlichen Illustration der Thesen dient der »Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung« (ATV), den die IG Metall erstmalig im April 1978 in Nordbaden-Nordwürttemberg (NB-NW) abgeschlossen hat. Dieser Tarifvertrag gilt neben dem RTS-Tarifvertrag in der Druckindustrie als spezifische Antwort auf die Krisenentwicklungen seit Mitte der siebziger Jahre und als Weiterentwicklung der Rationalisierungsschutzkonzeption.

1. Rationalisierung und Innovation

Die Grundhaltung der DGB-Gewerkschaften zur Rationalisierung steht in der Tradition der Rationalisierungsoffensive in den zwanziger Jahren und ist auch in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg kaum modifiziert worden. Sie kann grob durch die Gleichung charakterisiert werden:

Produktivitätssteigerung = Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit = Sicherung

von Arbeitsplätzen, Erhöhung der Einkommen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Exemplarisch drückt dies die EntschlieÙung »Technischer Wandel und Rationalisierung« des IGM-Gewerkschaftstages von 1977 aus:

»Prinzipiell dienen Rationalisierung und technischer Wandel der Erhaltung des Wettbewerbs, der Modernisierung der Produktion und Verwaltung und der Verbilligung von Produkten und Leistungen. Die IGM hat in der Vergangenheit diese Formen der Rationalisierung und des technischen Wandels befürwortet, wenn sichergestellt war, daß durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität die sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer verbessert werden konnten und negative Auswirkungen nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen wurden.«¹

Wie es sich in der langen Prosperitätsphase scheinbar bewährt hat, bleibt die Sicherung wirtschaftlichen Wachstums die Grundlage und der Orientierungspunkt gewerkschaftlicher Haltung zur Rationalisierung.

»Für den Vorrang der Wachstumsstrategie sind vor allem drei Gründe entscheidend, nämlich die gesellschaftspolitische Stabilität, die weltwirtschaftliche Verflechtung und der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik: Stillstand des Wirtschaftswachstums würde im gegenwärtigen Industriesystem zu politisch-sozialer Instabilität führen. Verhaltensmuster der Menschen und Regulierungsmechanismen sind auf weiteres Wachstum eingestellt. Die Exportabhängigkeit der Bundesrepublik und insbesondere der Metallverarbeitung stärken dieses Argument. Zumal der Weltmarkt noch ein unbegrenztes Wachstumspotential hat. Wachsen wir hier nicht mit, ist Rückstand und damit gesellschaftspolitische Instabilität die Folge.«²

Wird Wirtschaftswachstum als Grundlage gewerkschaftlicher Forderungspolitik vorausgesetzt, muß sich die Gewerkschaft auch aktiv mit den Ursachen von »Wachstumsstörungen«, d.h. Stagnation und Krise auseinandersetzen. Die seit Mitte der siebziger Jahre für die gewerkschaftliche Existenz bedrohlich anwachsende Massen- und Dauerarbeitslosigkeit wird insbesondere auf eine Verschlechterung der Konkurrenzbedingungen auf dem Weltmarkt zurückgeführt. Als Indikatoren dafür werden genannt:

- die Abwanderung von Betrieben mit standardisierten, hochmechanisierten Produktionsabläufen in Dritt-Welt-Länder;
- die Abwanderung solcher Produktionssparten, für die sich die Infrastruktur-Voraussetzungen relativ verschlechtert haben (Rohstoffe, Umweltschutzauflagen, verfügbare Arbeitskräfte);
- Einstellung solcher Produktionen, deren Technologie hinter den Stand anderer Industrieländer zurückgefallen ist.

Diese Indikatoren sprächen dafür, daß ein »Nachholbedarf an Strukturwandel« entstanden sei, der nur durch eine *vorausschauende Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik* ausgeglichen werden kann³. In Anlehnung an die Theorie komparativer Kosten⁴ sind die Branchen/Produkte zu fördern, die aufgrund von Standortvorteilen in der Bundesrepublik überdurchschnittliche Durchsetzungschancen auf

dem Weltmarkt haben. Motor des Strukturwandels sind produkt- und produktionstechnische Innovationen: »Es fehlt in der Bundesrepublik einfach an der ergänzenden Grundvoraussetzung für das Ingangsetzen der Produktions- und Marktprozesse: Bereits das Problembewußtsein, dann aber auch die Innovationswilligkeit und die Innovationsfähigkeit sind Mangelware im Management.«⁵ Um den Strukturwandel anzustoßen, zu steuern und zu tragen, kommt dem Staat eine entscheidende Rolle zu. In einer Art konzertierter Aktion hat sich die IGM seit Mitte der siebziger Jahre zu einer »begrenzten Bejahung« der Innovationsförderungs politik entschlossen.⁶

Wir können festhalten, daß die gewerkschaftliche Krisenbewältigungsstrategie durch fünf Strukturziele definiert wird, die in einem Zusammenwirken von Staat, Unternehmen und Gewerkschaften erreicht werden sollen:

- Ausweitung der Forschungs- und Entwicklungskapazitäten,
- Ausnutzung und Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten nach dem Konzept des lebenslangen Lernens,
- die Spezialisierung auf wachstumintensive Industriezweige,
- die selektive Entwicklung neuer Technologien und Produkte,
- Förderung der Durchsetzung der neuen Produkte im Betrieb und am Markt.⁷

Für die Situation der Beschäftigten lassen sich aus dieser strukturpolitischen Zielsetzung⁸ wichtige Folgerungen ableiten.

- a) Wenn beschleunigte Anpassungs- und Modernisierungsprozesse Grundlage zukünftigen Wachstums sein sollen, folgen daraus auch für die Beschäftigten umfangreiche Anpassungsprozesse wie Arbeitsplatzwechsel, Um- und Fortbildung, Tätigkeitswechsel etc., die u.a. durch die Begriffe *Mobilität und Flexibilität* gekennzeichnet werden.
- b) Die selektive Förderung wachstumsstarker Branchen und Produktgruppen bedeutet gleichzeitig das »*Gesundshrumpfen*« *konkurrenzschwacher Branchen und Produktgruppen* mit entsprechender Arbeitsplatzvernichtung.
- c) Als ein entscheidender Standortvorteil der Bundesrepublik wird das wissenschaftlich-technische Forschungs- und Entwicklungspotential, das hohe Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte genannt. Erfolgreiche Innovationspolitik basiert folglich auf der *umfassenden Nutzung und Weiterentwicklung des Qualifikationspotentials*. Das bedeutet den Ausbau der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten entsprechend einem umfassenden bildungspolitischen Konzept und Druck auf die Betriebe, dieses Potential auch einzusetzen, was langfristig zu einer generellen Höherqualifizierung der Beschäftigten führt.

Bedenken gegen dieses strukturpolitische Konzept werden nur kurzfristig erhoben und stellen das Konzept nicht infrage:

»Die Tatsache, daß die bisher aufgezählten Konzepte erst auf *mittlere Sicht* Erfolg versprechen, erzwingt zweitens die Strategie der *Besitzstandswahrung*: betriebliche, tarifliche und gesetzliche Bremsmechanismen sind überall dort einzubauen, wo der Strukturwandel den Arbeitnehmern hohe persönliche und soziale Nachteile auferlegt. Der soziale Besitzstand der Arbeitnehmer muß unbedingt gewahrt bleiben!«⁹ *Besitz-*

standssicherung wird zur »flankierenden Strategie« (Hinz), die darauf baut, daß die negativen Folgen des Strukturwandels und der Innovationspolitik nur temporär sind und durch Verlangsamung ihres Durchschlagens auf die Situation des einzelnen Beschäftigten erträglich gemacht werden können. Es ist daher nicht unbegründet, wenn Hinz von einer neuen Perspektive in der gewerkschaftlichen Haltung spricht: »Strikt und pragmatisch ziehen die Gewerkschaften die Konsequenzen aus ihrer Entscheidung für die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit: ihr Ziel heißt jetzt *nicht mehr nur defensiv* 'Absicherung des sozialen Besitzstandes', er lautet *auch* 'aktive Gestaltung des Innovationsprozesses im Interesse der Arbeitnehmer.'¹⁰

Die hier grob dargestellte Entwicklungshypothese soll nun am Beispiel des Absicherungstarifvertrages unter folgenden Fragestellungen untersucht werden:

1. Wie sind die gestalteten Elemente von Tarifpolitik ausgelegt, auf welche Bereiche der Arbeitssituation beziehen sie sich und wie weit tragen sie?
2. Welche neue Ausprägung hat die defensive Absicherung erhalten, erstens dadurch, daß das Schutzbedürfnis in der Krise allgemeiner geworden ist; zweitens dadurch, daß die defensive Gestaltung mit dem Anspruch auf innovative Gestaltung des Strukturwandels kompatibel sein soll? Ergeben sich nicht Widersprüche bzw. Ausschließlichkeiten durch das Nebeneinander von Gestaltungs- und Sicherungsanspruch?

Wie beim Konzept der Strukturanpassung bereits angedeutet, beruht die Wirksamkeit der Strategie der flankierenden Besitzstandsicherung auf *branchenspezifischen Voraussetzungen*. Nur solche Branchen bzw. Produktionsbereiche werden gestützt und weiterentwickelt, denen auch zukünftig eine stabile bzw. verbesserte Weltmarktposition prognostiziert wird. Nur unter dieser Voraussetzung können aus der Logik des Konzepts die negativen sozialen Folgen *vorübergehend* sein und nur in diesem Bereich wäre aufgrund des Wachstums die soziale Sicherung *finanzierbar*. D.h., es entstehen mittelfristig neue Arbeitsplätze, die es rational erscheinen lassen, den Status der Beschäftigten für eine Übergangsphase zu erhalten (Arbeitsplatz-, Einkommens- und Qualifikationssicherung).

Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, ist die Strategie der flankierenden Besitzstandsicherung ungeeignet. Dann kommt der defensiven Besitzstandsicherung als eigenständiges gewerkschaftliches Ziel größere Bedeutung zu.

Es wäre also zu untersuchen, ob unterhalb der makroökonomischen Argumentation der Gesamtorganisation auf der Grundlage der unterschiedlichen Stellung der Branchen im Strukturanpassungsprozeß auch unterschiedliche Besitzstandsicherungsstrategien realisiert werden. Da die verschiedenen Branchen auch *regional* unterschiedlich konzentriert sind, ließe sich darin auch eine Ursache für die Regionalisierung der Besitzstandsicherungspolitik finden.¹¹

Folgt man der Differenzierung der Branchen nach dem Grad der Exportorientierung, marktabhängigen Wachstumspotentialen und Produktivitätsreserven, so läßt sich auch eine entsprechende Differenzierung der sektoralen Strukturpolitik und entsprechender gewerkschaftlicher Handlungsspielräume vermuten.

»Die deutsche Gewerkschaftspolitik wird in entscheidendem Ausmaß vom Weltmarktzusammenhang bestimmt. Dabei gibt es »Gewinner« und 'Verlierer'. Während die internationale Spitzenposition der deutschen Maschinen-, Elektro- und Chemieindustrie bisher nicht nur hohe Profite, sondern – im nationalen Vergleich – überdurchschnittlich hohe Löhne und Sozialleistungen sowie geringere Arbeitsplatzverluste ermöglichte, müssen sich die Beschäftigten der traditionellen Konsumgüterindustrie (Textil/Bekleidung, Lager-, Holz- und Kunststoffverarbeitung, Schuhindustrie) wegen mangelnder Konkurrenzfähigkeit und steigendem Importdruck mit höheren Arbeitsplatzverlusten und niedrigeren Löhnen abfinden.

Entsprechend unterschiedlich reagieren die betroffenen Gewerkschaften. Am defensiven Ende der Skala finden sich Vorschläge, wie Protektionismus, Verbot der Auslagerung von Produktionsstätten, Unterstützung höherer Löhne und besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in Niedriglohn-Ländern, Sozialsteuern auf reimportierte Waren (IG-Textil/Bekleidung); am offensiven Ende wird gefordert: Ausbau des Exports, Ablehnung jeglicher protektionistischer Maßnahmen und widerwillige Hinnahme von Produktionsverlagerungen (IG Chemie; IG Metall). Aufgrund der ökonomischen Dominanz der 'offensiven' Branchen sowie der von 'Modell Deutschland' ebenfalls (mehr oder weniger) profitierenden öffentlichen und privaten Dienstleistungsgewerkschaften (ÖTV, HBV) ist das interne gewerkschaftliche Kräfteverhältnis im DGB von der Vorherrschaft des exportorientierten und antiprotektionistischen Kurses bestimmt...«¹²

Die IG Metall mit ihrem Organisationsbereich Automobilindustrie, Maschinenbau und elektronische Industrie, der Bezirk Baden-Württemberg mit seiner hohen Konzentration in diesen Wachstumsbranchen, seinem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und gewerkschaftlicher Kampfbereitschaft dürfte für die Variante der aktiven, gestaltenden Besitzstandsicherungsstrategie stehen.«¹³

2. Die Konzeption der defensiven Besitzstandsicherung im Rationalisierungsschutzabkommen und der Alterssicherung

Mit dem Wiedereinsetzen des Krisenzyklus 1967/68 ergab sich für die IG Metall erstmals die generelle Notwendigkeit, eine größere Zahl von Beschäftigten vor der Gefahr von Entlassung und Einkommensverlust zu schützen. Dies geschah durch den Abschluß eines bundesweiten *Rationalisierungsschutzabkommens 1968*, das im wesentlichen folgende Regelungen enthielt ¹⁴:

Bei durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingten Entlassungen oder Umsetzungen wurde vereinbart:

- Das Angebot gleichwertiger, zumutbarer Arbeiten bzw. später frei werdender Arbeitsplätze;
- Bei Abgruppierung und nach dem 40. Lebensjahr und 10-jähriger Betriebszugehörigkeit

rigkeit für die Dauer der jeweils geltenden Kündigungsfrist, mindestens aber für 3 Monate, der frühere Arbeitsverdienst, anschließend eine abgestufte Anpassungsbeihilfe (2 Mo 75%, 2 Mo 50%, 2 Mo 25% der Verdienstdifferenz);

- Umschulung auf Kosten des Unternehmens bei Weiterzahlung des bisherigen Arbeitsverdienstes für 6 Monate;
- Bei Entlassung nach dem 40. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Abfindung von 2 bis 9 Monatsverdiensten, gestaffelt bis 25 Jahre Betriebszugehörigkeit und 64. Lebensjahr.

Die direkte Wirkung dieses Abkommens blieb gering, seine Bedeutung liegt eher in der Definition des gewerkschaftlichen Verständnisses eines »defensiven Besitzstandsschutzes«, das dann auch in die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und die Sozialplanpolitik eingegangen ist.

Inzwischen beginnt sich demgegenüber eine kritische Position durchzusetzen: »Auf der anderen Seite sind die Probleme mit diesem Abkommen mittlerweile bekannt: der Rationalisierungsbegriff blieb stets umstritten; die Unternehmen konnten die personalpolitischen Maßnahmen jeweils anders begründen und damit den angestrebten Schutzzweck des Tarifvertrages unterlaufen. Ihrer Anlage nach sind diese Abkommen nicht geeignet, den materiellen Besitzstand und den sozialen Status wirklich zu sichern.«¹⁵

Der Rationalisierungsschutz ist zu Beginn der 70er Jahre maßgeblich im Bereich der Schutzbestimmungen für ältere Beschäftigte ausgeweitet worden.¹⁶ Dieser Regelungsbereich war für die IG Metall insofern besonders wichtig geworden, weil sich seit 1967 herausgestellt hatte, daß die Gruppe der älteren Beschäftigten überproportional von den Folgen der Krise, insbesondere von Entlassungen, betroffen war. Der Tarifpolitik auf diesem Gebiet sollte dabei eine doppelte Schutzfunktion zukommen: Sie sollte einmal die älteren Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust oder Verdienstminderung in Folge nachlassender Leistungs- und Anpassungsfähigkeit schützen, sie sollte andererseits die besonders gesundheitsgefährdete Gruppe, bei der sich das bisher allgemein behandelte Belastungsproblem als Altersproblem stellt, vor Gesundheitsschäden in Folge von Überforderung schützen. Dieses Ziel konnte aus verschiedenen strukturellen und konzeptionellen Gründen nicht erreicht werden.

Erstens stellte sich heraus, daß die Betriebsräte trotz des vorgeschriebenen Informations- und Beratungsrechts nur unzureichend über Investitionsvorhaben, Rationalisierungsmaßnahmen und deren Auswirkungen auf die Personalsituation unterrichtet waren.

Zweitens führte die Bindung des Schutzes an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gerade dazu, daß die älteren Arbeitnehmer, die vor kürzerer Zeit gewechselt hatten, nicht geschützt waren.

Drittens kann ein nur betriebsbezogener Kündigungsschutz nicht die Entlassung verhindern; im Gegenteil erscheint bei einem Schutz ab einem bestimmten Lebensalter die Entlassung vor Erreichen der Schutzgrenze bzw. zu einem Zeitpunkt, wenn eine Leistungsminderung offensichtlich wird, für die Personalleitung opportun.

Viertens können die Regelungen des Rationalisierungsschutzabkommens umgangen werden, wenn das Unternehmen kaum noch ältere Arbeitskräfte einstellt, diese bereits vor Erreichen der Schutzgrenze auf einen niederen Status umsetzt oder die Schutzregelung durch die Nutzung von Frühverrentungsregelungen unterläuft.

Fünftens hat sich herausgestellt, daß auch Altersgeschützte aus betrieblichen und persönlichen Gründen versuchen, die frühere Leistung zu erbringen.

Ein *Ausbau der altersspezifischen Sicherung* wurde im Bereich der IG Metall erstmals mit dem Lohnrahmentarifvertrag II 1973 und anschließend noch einmal im Unterweser-Streik 1974 erkämpft. Um die generelle Zielsetzung dieser Besitzstandsicherungsstrategie darzustellen, wird im folgenden eine Stellungnahme des Bezirksleiters Baden-Württembergs zitiert: »Es ist ein Akt sozialer Gerechtigkeit, auch dem Arbeiter und seiner Familie die Angst vor dem Altern, die Angst vor dem Krankwerden und die Angst vor den Folgen verminderter Leistungsfähigkeit zu nehmen und ihm wenigstens zu garantieren, daß er im Verdienst nicht mehr absinkt ... Folgende Bedingungen muß deshalb eine sinnvolle Regelung enthalten:

- Die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für den Schutz muß kurz sein, weil sonst die Mobilität der Arbeitnehmer eingeschränkt worden wäre ...
- Der Verdienst muß voll abgesichert sein und an den zukünftigen Lohn- und Gehaltssteigerungen teilnehmen, damit der Lebensstandard des Arbeitnehmers gehalten wird und nicht absinkt.
- Der Arbeitnehmer mußte soweit wie möglich unkündbar sein, damit ist nicht nur die Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses gemeint, sondern auch die Unkündbarkeit des Arbeitsplatzes. In der Praxis würden sonst qualifizierte Arbeitnehmer bei gleichem Lohn dadurch zum Selbstkündigen gezwungen, indem man sie auf unzumutbare Arbeitsplätze versetzt.
- Die Arbeitnehmer dürfen nicht gezwungen werden, als Anspruchsvoraussetzung ein ärztliches Attest vorlegen zu müssen, in dem ihnen bescheinigt wird, daß sie nicht mehr im Leistungslohn beschäftigt werden können. Mit einem solchen Attest wäre der ganze sozialpolitische Zweck einer Alterssicherung verfehlt. Der Arbeitnehmer müßte dann durch den Arzt bescheinigen lassen, daß er bereits 'menschlicher Schrott' geworden ist, weil er nicht mehr leistungsfähig ist; daß er bereits abgesondert, bereits an den Rand gedrängt ist.

Die IG Metall wollte gerade, daß der Arbeitende eine Chance erhält, seine Leistungsfähigkeit zu 'strecken', seine Gesundheit zu erhalten. Der arbeitende Mensch muß die Chance bekommen, mit aufrechtem Gang in die Rente zu gehen.«¹⁷

Nach längerem Arbeitskampf konnte 1973 in NB-NW vereinbart werden, daß Arbeitnehmern, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehören, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Jeder Arbeitnehmer, der im 55. Lebensjahr steht und dem Betrieb wenigstens 1 Jahr angehört, erhält den Durchschnittsverdienst der letzten 12 voll gearbeiteten Kalendermonate.¹⁸ Diese Regelung ist mit unterschiedlicher Ausprägung der Altersgrenze (überwiegend

ab 55 Jahren) und mit unterschiedlicher Dauer der Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung (meist zwischen 10 und 20 Jahren) inzwischen in der Mehrzahl der Tarifgebiete vereinbart worden.¹⁹

Anhand der beiden beschriebenen, wesentlichen Regelungsbereiche kann eine Charakterisierung der *defensiven Bestandsschutzstrategie* versucht werden²⁰:

1. Die Regelungen akzeptieren den betrieblichen Rationalisierungs- und Umstellungsprozeß, sie beziehen sich allein auf bestimmte, bei Einzelpersonen auftretende Folgen. *Ein Einwirken auf den verursachenden Prozeß ist nicht vorgesehen* (allerdings war im ursprünglichen Entwurf der IG Metall ein paritätischer Personalplanungsausschuß angestrebt).²¹

Die Regelungen sind insofern ursachenbezogen, als ein bestimmter Rationalisierungstatbestand als Anspruchsvoraussetzung definiert ist; den Unternehmen eröffnen sich dadurch breite Möglichkeiten des Unterlaufens der Schutzregelungen.

2. Die Regelungen sind insofern *statisch-vergangeheitsorientiert*, als sie versuchen, bestimmte Elemente des Beschäftigtenstatus, die einmal real durch die Leistung im Betrieb erworben wurden, festzuschreiben. Bei Veränderungen der betrieblichen Situation muß sich der Beschäftigte trotz Besitzstandsicherung auf diese neuen Bedingungen einstellen und seinen Status jeweils neu 'verdienen'. Alle Maßnahmen zielen auf die Überbrückung des Übergangs zu einer neuen, vom Unternehmen vorgegebenen Situation, wobei der Übergang finanzielle 'abgedeckt' wird und als *zeitlich befristet* verstanden wird. Die Frage nach den Bedingungen der neuen Situation, zu der der Einzelne übergeht und in der er seinen Status wieder neu begründen muß, wird nicht beantwortet. Das bedeutet, daß der Einzelne die Anpassungsleistung *individuell* erbringen muß. Im Hinblick auf Möglichkeit und Fähigkeit, wieder einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz zu finden, wird der Gesicherte nicht unterstützt, weshalb viele mittelfristig doch Statureinbußen erleiden oder sogar arbeitslos werden bzw. sich verrenten lassen. Die defensive Besitzstandsicherung hat die Wirkung einer individuellen Anpassungsregelung.

3. Dieser Wirkungsmechanismus drückt sich in der Selektivität der gesicherten Bereiche aus. Als zu regelnde Folgen wurden Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung in den Mittelpunkt gestellt – Hauptanwendungsbereich der Verträge ist die *finanzielle Kompensation von Entlassungen und Arbeitsplatzwechsel*.

In der Alterssicherung ist zwar auch die Behandlung anderer Folgen angelegt, jedoch bisher kaum wirksam geworden. So bestand erstens die Intention, die *Gesundheit* der Älteren durch die Abkoppelung der Beziehung zwischen Lohn und Leistung zu schützen. Es hat sich jedoch gezeigt, daß eine solche Regelung nicht greift, wenn sie nicht mit der Veränderung der Arbeitsbedingungen im Betrieb verbunden ist, die einerseits die Gesundheitsschäden und Leistungsminderungen verursacht und andererseits auch die Altersgesicherten faktisch zwingen, noch hohe Leistungen zu bringen. Aus diesen Gründen tendiert die Alterssicherung eher dazu, die Frühverrentungsgrenze zu senken, d.h. die Älteren werden bei eingetretener

Leistungsminderung möglichst bald aus dem Betrieb ausscheiden, um die Abfindung mitzunehmen.

Ein anderer Aspekt ist die *Qualifikationssicherung*. Hier gibt es die Bestimmung über das Angebot gleichwertiger, zumutbarer Arbeitsplätze und die Möglichkeit unternehmensfinanzierter Umschulung. Soweit mir bekannt ist, hat insbesondere die letzte Regelung kaum eine praktische Rolle gespielt. Faktisch bestimmt das Unternehmen, wen es für welche Stelle im Unternehmen in welcher Art umschulen will. Die Entscheidung liegt bei der Unternehmensleitung, weitgehend werden junge Beschäftigte in höheren Positionen fortgebildet. Für die Umschulung geeignete Arbeitsplätze sind selten und die Konkurrenz seitens des externen Arbeitsmarktes ist groß.²² (vgl. ausführlich Abschnitt 4.4)

Bei beiden Aspekten wird deutlich, daß die Alterssicherung ohne eigenständige Konzepte und Politiken zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung in der Luft hängt.²³

4. Die defensive Besitzstandsicherung ist insofern personengruppenspezifisch geregelt, als sie Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit zur Anspruchsvoraussetzung macht. Hinter beiden Merkmalen stehen *spezifische und selektive Sichtweisen der Anforderungen moderner Industriearbeit*. Das Merkmal der Dauer der Betriebszugehörigkeit stellt auf das Interesse des Einzelunternehmens ab, die Betriebstreue und Loyalität der Beschäftigten zu sichern und honorieren. Über dieses Selektionskriterium sichert sich das Unternehmen seine Beschäftigten; wechselt der Betreffende das Unternehmen, muß er für die 'sozialen Folgen des technischen Fortschritts' selbst einstehen. *Das Bedürfnis des Einzelnen nach Besitzstandsicherung wird an das Dispositionsinteresse des Einzelunternehmens geknüpft.*

Das Merkmal des Alters beruht auf einem anderen Verständnis und bildet ein Gegenkonzept zur Bindung an das Einzelunternehmen. Es beruht darauf, daß mit zunehmendem Alter das Risiko von Besitzstandsverlust steigt. Die Problematik dieses Konzepts liegt nun darin, daß personelle Voraussetzungen mit betrieblichen Voraussetzungen (Tatbestand der Rationalisierung) verknüpft werden, obwohl sie zum Teil voneinander unabhängig sind. Die Unternehmen rationalisieren und die sozialen Folgen treten unabhängig davon ein, wie alt die Beschäftigten sind. Die Altersabhängigkeit macht die Besitzstandsicherung zu einer Art Sozialhilfe für Ältere und geht damit an einer zeitgemäßen Gestaltung der Industriearbeit vorbei. Das Merkmal wirkt selektiv, indem ihm die Annahme zugrunde liegt, daß persönliche, insbesondere gesundheitliche Folgen erst in höherem Alter auftreten. Die besondere Qualität neuerer Belastungskonstellationen, die Zunahme sog. neuer Volkskrankheiten auch bei den unteren Altersgruppen, ist nicht berücksichtigt. Auch unter diesem Gesichtspunkt *wirkt die Altersabhängigkeit als traditionell sozialhelferisches Konzept, das Grundsituationen moderner Industriearbeit nicht berücksichtigt* (übertriebene Mobilität, neue Formen und Intensitäten des Gesundheitsverschleißes).

Die Eingrenzung der Anspruchsberechtigten kann darauf zurückgeführt werden,

daß zum Zeitpunkt der Konzipierung der Verträge das Sicherungsproblem als partielles, zeitlich beschränktes Phänomen gesehen wurde. Dies hatte gleichzeitig zur Folge, daß die *finanzielle Belastung der Unternehmen gering gehalten wurde*. In der Tarifbewegung 1978 hat die IG Metall sogar damit argumentiert, daß die Alterssicherung die Unternehmen nahezu nichts gekostet hätte.

Zusammenfassend kann das Konzept der defensiven Besitzstandssicherung dadurch charakterisiert werden, daß die Aspekte der finanziellen Kompensation und der Zwang zur individuellen Anpassung dominieren. Die Bewegungsfreiheit der Unternehmen war weder gestalterisch durch eine längerfristige Bestandssicherung noch finanziell durch die Höhe der Kompensationsverpflichtungen erheblich eingeschränkt. Die IG Metall orientierte sich offensichtlich am Modell der *finanziellen Abgeltung unvermeidlicher sozialer Folgen* ²⁴ und auch die Unternehmen sahen keine Notwendigkeit, darüberhinausgehende Notwendigkeiten anzuerkennen und sich in dieser Richtung zu verpflichten (Weiterbeschäftigung, Qualifizierung, Gesundheitsschutz). Eine Differenzierung der defensiven Besitzstandssicherungspolitik ist daher auch nur in dem Maße zu erwarten, wie das Grundmodell ausgebaut wurde und wie hoch dementsprechend die Kosten waren. Dabei ergibt sich der Widerspruch, daß in den prosperierenden Branchen die Ansprüche auf Basis dieses Modells so gering ausfallen können, daß sie die Zahlungswilligkeit der Unternehmen noch nicht einmal erreichen ²⁵, in den ausgesprochenen Krisenbranchen dagegen überfordern und zu ausgedehnten Umgehungsstrategien führen.

3. Der Absicherungstarifvertrag als Ausweitung der defensiven Besitzstandssicherung - Konzeption und Kompromiß beim Absicherungstarifvertrag

Gegenstand des Absicherungstarifvertrages ist die Eingruppierung der Beschäftigten, die nach der summarischen oder analytischen Arbeitsbewertung vorgenommen wird. Mit der Eingruppierung in Lohn- bzw. Gehaltsgruppen wird der wichtigste Einkommensbestandteil, der sog. Grundlohn bzw. das Grundgehalt, festgelegt. Weitere Lohnbestandteile sind leistungsabhängige Lohnanteile wie Akkord und Prämie sowie betriebliche Zulagen. Bei den in der Metallverarbeitung praktizierten Verfahren der Arbeitsbewertung handelt es sich um eine sog. *anforderungsgerechte Bewertung*. Im Gegensatz zur früher dominierenden, personenbezogenen Bewertung – die nach der Ausbildungsqualifikation die 3 Gruppen Un-, Angelernte und Facharbeiter unterschied – werden hier die betrieblich vorgegebenen Arbeitsanforderungen erhoben und unabhängig von der ausführenden Person bewertet.

Die Hauptanforderungsarten sind:

- Können
- Belastung
- Verantwortung
- Umgebungseinflüsse.

Die Arbeitsbewertung stellt damit eine Verbindung zwischen betrieblichen Arbeits-

bedingungen (sog. passive Anforderungen wie Belastungen und Umgebungseinflüsse), den Anforderungen an die persönlichen Fähigkeiten (sog. aktive Anforderungen) und der individuellen Lohnhöhe her. Durch diese Verknüpfung von Arbeitssituation und Lohn wird die Eingruppierung, da der einzelne Beschäftigte kaum mehr auf persönliche Leistungen im klassisch-handwerklichen Sinne verweisen kann, zum zentralen Statusausweis des Beschäftigten, zum Teil auch unabhängig davon, welche konkrete Arbeit er verrichtet.

In der langen Wiederaufbau- und Wachstumsphase der westdeutschen Wirtschaft war es Normalität, daß ein Beschäftigter im Verlauf seines Arbeitslebens von einer langsam steigenden, zumindest aber konstanten Eingruppierung ausgehen konnte. Sich ausweitende Beschäftigung, der hohe Stellenwert betrieblicher Erfahrung und die Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels bei 'Beschäftigung unter Wert' sowie Weiterbildungsangebote verfestigten den Anspruch auf eine stabile und langfristig steigende Eingruppierung.

Die Auswirkungen von Stagnation und Krise einerseits, technisch-arbeitsorganisatorischer Rationalisierung in der metallverarbeitenden Industrie andererseits machten sich seit Beginn der 70er Jahre bemerkbar. Erstmals massiv in der Strukturkrise der Uhrenindustrie, aber auch in Teilen der elektrotechnischen und meßtechnischen Industrie, waren Entlassungen, Versetzungen und Abgruppierungen zu verzeichnen.²⁶

Aufgrund der Verknüpfung von Lohn- und Arbeitsanforderungen führten:

- der Wegfall einzelner Arbeitsgänge durch Mechanisierung, Teilautomatisierung, Verwendung neuer Produktionsverfahren und Rohstoffe;
- die Senkung von Qualifikationsanforderungen durch Arbeitszerlegung, Einsatz elektronischer Bausteine;
- die Senkung von Arbeitsumgebungsbelastungen im Rahmen von sog. Humanisierungsmaßnahmen

zum Wegfall von Arbeitswerten, zur Neubewertung von Arbeitsplätzen und damit zur *Möglichkeit der Abgruppierung* des betreffenden Beschäftigten. Gleichzeitig führte die Vielzahl von Entlassungen, Versetzungen und Umsetzungen im Verlauf der Krise zu Veränderungen der Eingruppierung am neuen Arbeitsplatz, wobei nicht immer ein gleichwertiger Arbeitsplatz gefunden werden konnte.

Bisher hatte die IG Metall das Problem der Abgruppierung wesentlich als personengruppen-spezifisch gesehen. Bei der sog. *Alterssicherung*, die seit 1973 sukzessive in den Tarifregionen der IG Metall durchgesetzt wurde, ging es um den Schutz älterer Beschäftigter vor Abgruppierungen, die wesentlich durch eine altersbedingte Leistungsminderung sowie der Entwertung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten verursacht werden. Mit zunehmender Krisenerfahrung erschien dieses Problem als ein generelles, weniger personenbedingt, sondern durch Krise und Rationalisierung verursacht. Beschäftigte aller Altersgruppen und Qualifikationsstufe, Arbeiter und Angestellte waren zunehmend von Abgruppierungen bedroht.

Die Gefährdung eines der grundlegenden gewerkschaftlichen Ziele und eines zen-

tralen Anspruchs der Gewerkschaftsmitglieder: die *Gefährdung der Stabilität des Einkommens und die Möglichkeit von 'Abstiegskarrieren'* führte in NB-NW zur *Ausarbeitung der Absicherungs-Konzeption*, die aus drei Elementen bestand: ²⁷

- a) der personenbezogenen, individuellen Absicherung der Eingruppierung ohne ursachenbezogene und personenspezifische Anspruchsvoraussetzungen und ohne zeitliche Begrenzung;
- b) die betriebsbezogene, kollektive Absicherung, nach der ergänzend zur individuellen Absicherung das gesamtbetriebliche Eingruppierungsniveau zumindest konstant gehalten werden sollte;
- c) der Ausbau der betrieblichen Personalplanung über einen jährlichen Tarifstatus-Bericht und Versetzungs- und Umschulungsregeln, um personalpolitisch zu intervenieren und die Auswirkungen des abgeschlossenen Tarifvertrages beurteilen zu können.

Gegen den prinzipiellen Widerstand von Gesamtmetall, nach mehrwöchigen Warn- und Schwerpunktstreiks sowie einer breiten Aussperrungsaktion durch die Unternehmen wurde schließlich folgender Kompromiß vereinbart: ²⁸

- a) Abgruppierungen sind weiterhin möglich, aber nur unter den Bedingungen, daß sie rechtzeitig angekündigt werden und eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz sowie eine Umschulung nicht möglich ist. Die Abgruppierung, die höchstens 2 Lohn- bzw. 1 Gehaltsgruppe ausmachen darf, verläuft nach einem 3-Phasen-Modell: rechtzeitige Ankündigung, 18 Monate Einkommenschutz durch einen Verdienstaustausch in Höhe der Tariflohn-/gehaltendifferenz zwischen alter und neuer Lohn-/Gehaltsgruppe und eine Anpassungsphase, in der über mehrere Jahre der Verdienstaustausch durch Anrechnung der Tarifierhöhungen zu 50% abgebaut wird.
- b) Keine kollektive Absicherung;
- c) die Erzwingung der Personalplanung durch die Vereinbarung der rechtzeitigen Ankündigung von Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, die vierteljährliche Unterrichtung des Betriebsrates über die Lohn- und Gehaltsgruppenschritte sowie eines jährlichen Beratungstermins.

Stellt dieser Tarifvertrag einerseits die fortgeschrittenste Regelung der Besitzstandssicherung dar, so hat sich doch in dem Kompromiß grundsätzlich die Position des Unternehmerverbandes durchgesetzt, »daß nach ihrer Auffassung eine sachgerechte Antwort auf die sozialen Herausforderungen durch den technologischen Wandel nicht die totale Sicherung eines einmal erreichten Besitzstandes, sondern nur das Angebot vom Umsetzungen, Umschulungen und finanzieller Anpassungsbeihilfe sein könne.«²⁹

4. Die defensive Komponente des Absicherungstarifvertrags: die zeitlich befristete, partielle Verdienstsicherung

Der Absicherungsvertrag steht in der Tradition des – zum 31.12.1977 gekündigten – Rationalisierungsschutzabkommens, hebt den Aspekt der *Verdienstsicherung* hervor und verallgemeinert ihn. Es ist aufgefallen, daß im Zusammenhang mit der Strukturanpassungs- und Innovationsförderungs politik die Frage der Lohn- und Gehaltshöhe von der IG-Metall kaum thematisiert worden ist. Dies wäre auch nur möglich, wenn entweder die IG-Metall ihre Lohn- und Gehaltsforderungen an branchenspezifischen Konjunkturdaten orientieren würde oder sie über ein Argumentationsmuster verfügen würde, das hohen Löhnen einen produktiven Effekt in diesem Strukturwandel beimißt. Gegenüber der dominierenden Unternehmerargumentation, daß die zu hohen Lohnkosten in der BRD einen wesentlichen Wettbewerbsnachteil im Rahmen der internationalen Konkurrenz darstellen, begründet die IG-Metall ihre Lohnforderungen bzw. die Forderung nach Lohnabsicherung mit der Erhaltung des nationalen Lebensstandards und der Bedeutung der Löhne als Nachfragefaktor. Das bedeutet aber, daß die einkommensbezogenen Forderungen neben dem Konzept der Strukturanpassung stehen und von der Gewerkschaft gegen den Druck der Unternehmer als Defensivposition verteidigt werden. Wenn nun der Absicherungstarifvertrag die Einkommenssicherung in den Mittelpunkt stellt, so bedeutet allein dieser Sachverhalt, daß ein eindeutig defensives Feld der Tarifpolitik ausgebaut wird, dem unmittelbar keine gestaltende Qualität zukommt.

Welche *Bedeutung der Verdienstminderung* durch Abgruppierung in den letzten Jahren in den westdeutschen Betrieben der Metallverarbeitung zugekommen ist, ist nicht repräsentativ zu ermitteln. Auch für kleinere Untersuchungseinheiten liegen keine Daten darüber vor, wie sich das betriebliche Eingruppierungsniveau im Laufe der Jahre verändert hat und in welchem Ausmaß daran Abgruppierungen beteiligt waren. Die Bedeutung der Abgruppierung ist zweifach einzuschränken:

1. stellt der Grundlohn nur einen geringen Anteil der Arbeitskosten, mit denen bei internationalen Vergleichen argumentiert wird. So betragen in der Bundesrepublik 1975 in der Industrie die Personalzusatzkosten 59,8% des Stundenlohns³⁰. Der Grundlohn stellt nun je nach Höhe der individuellen Eingruppierung und der Höhe der leistungsabhängigen Lohnbestandteile wiederum nur einen gewissen Prozentsatz des Stundenlohns dar. Insofern muß argumentiert werden, daß von der Veränderung der Grundlöhne nur eine beschränkte Auswirkung auf die Gesamtlohnkosten ausgeht. Bezieht man sich bei der Gewichtung der Bedeutung der Abgruppierungen auf den internationalen Zusammenhang, so kommt hinzu, daß die wichtigsten Unterschiede zwischen den Industrieländern aufgrund der unterschiedlichen Höhe der Personalzusatzkosten zustande kommt. So betragen im gleichen Jahr in der Industrie der Prozentsatz der Personalzusatzkosten nur 36,1% in den USA, 23,7% in Großbritannien und nur 15,3% in Japan. Aus all diesen Gründen kann die Gewerkschaft argumentieren, daß von einer Verhinderung von Abgruppierung

bzw. Verdienstsicherung bei Abgruppierung keine großen Wirkungen auf die Lohnkosten und damit auf die Wettbewerbssituation der Unternehmen ausgehen.

Insofern ist die Bezeichnung »Verdienstsicherung« irreführend. Die Absicherungstarifverträge sichern in der Regel nur die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe plus Akkorddurchschnitt bzw. tarifliche Leistungszulage. Eine Verringerung des individuellen Effektlohns ist also weiterhin möglich z.B. durch den Wegfall von Überstunden, den Wegfall von Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszulagen, durch den Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes (also von Akkord- in Zeitlohn oder ins Angestelltenverhältnis bei Beibehaltung der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe), beim Wegfall außertariflicher Zulagen etc. Diese Fälle von Einkommensverlusten treten betrieblich relativ häufig auf und relativieren die Sicherungswirkung des ATV.

2. ist die personenbezogene Abgruppierung im Betrieb ein Prozeß, der von verschiedenen anderen Prozessen überlagert wird. So verändert sich der Lohngruppendurchschnitt eines Betriebes über Entlassungen und Neueinstellungen, über Abgruppierungen und Aufgruppierungen. Eine weitere Rolle spielt, um wieviele Lohngruppen jeweils aufgruppiert oder abgruppiert wird. Bisher ist nicht erhoben, wie zahlreich die Abgruppierungen durchschnittlich waren und welche Bedeutung ihnen im Verhältnis zu den anderen Personalbewegungen zukommt. Vom Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg wurde auf der Grundlage jährlicher Lohnerhebung argumentiert, daß das Eingruppierungsniveau durchschnittlich steigt und daß sich das Verhältnis von Aufgruppierung zu Abgruppierungen durchschnittlich wie 9:1 verhält. Vor der IG-Metall wurde diese Tendenz nicht grundsätzlich bestritten³¹, sondern eher dagegegehalten, daß Abgruppierungen in einer zunehmenden Zahl von individuellen Fällen zu einer erheblichen Einkommenseinbuße führen würden und sozialpolitisch nicht zu vertreten seien. Allein aus diesen Grundpositionen wird deutlich, daß es sich bei der Absicherung der Eingruppierung keinesfalls um einen lohnkostenrelevanten Sachverhalt handelt.

An einem Einzelbeispiel, der Veränderung der gesamten Eingruppierungen in einem großen Elektrobetrieb in Baden-Württemberg im Zeitraum zwischen 1975 und 1977, kann ich zeigen, daß die Abgruppierungen einen vernachlässigbaren kleinen Anteil an der Veränderung des Lohngruppendurchschnittes hatten. Setzt man in diesem Betrieb die Differenz zwischen dem Eingruppierungsdurchschnitt 1975 = 4,30 und dem Eingruppierungsdurchschnitt 1977 = 4,92 gleich 100%, so waren an dieser Veränderung beteiligt:

- Personalabgänge mit 43%
- Personalzugänge mit 22%
- Abgruppierungen mit 4%
- Aufgruppierungen mit 31%.³²

Während der Absicherung also unter dem Gesichtspunkt der Lohnkosten nur geringe Bedeutung zukommt, liegt die Tragweite der Forderung offensichtlich in der *Vermeidung erheblicher individueller Einkommenseinbußen* in einer größeren Zahl

von Fällen und der Furcht, daß aufgrund der ökonomischen und technischen Entwicklungen die Möglichkeit von Abgruppierungen erheblich zunehmen.³³ Damit ist die für den Absicherungstarifvertrag zentrale Verdienstsicherung eindeutig als defensive Besitzstandsicherungspolitik einzuordnen.

Diese Einschätzung wird dadurch bestärkt, daß der wesentliche Fortschritt des Absicherungstarifvertrages gegenüber dem Rationalisierungsschutz darin liegt, daß die Verdienstsicherung *von einer bestimmten betrieblichen Ursache (Rationalisierungsmaßnahmen) abgekoppelt wird und auf alle Beschäftigten ausgedehnt wird*. Daß der ATV einerseits den Beschäftigten im Betrieb eine längere, aber *zeitlich befristete* Verdienstsicherung garantiert, andererseits aber Abgruppierungen zuläßt, deutet darauf hin, daß lohnpolitisch Gewerkschaftsziele relativ weitgehend durchgesetzt werden konnten, dafür aber das Unternehmen sein Dispositionsrecht über Arbeitsgestaltung und -einsatz gewahrt hat. *Dadurch, daß die Verknüpfung zwischen Arbeitsanforderung und Eingruppierung erhalten bleibt, behält das Unternehmen die Disposition über die Arbeitsanforderungen im Betrieb und ihre Bewertung, läßt aber andererseits zu, daß die Verknüpfung zwischen Eingruppierung und Entlohnung partiell gelöst wird*. Der Arbeitsplatz kann verändert werden, der Arbeitsplatz kann gewechselt werden, ohne daß das gewerkschaftliche Ziel der Sicherung verletzt wird. In dieser spezifischen Entkoppelung zwischen betrieblichem Gestaltungsinteresse und gewerkschaftlichem Sicherungsinteresse scheint mir der zentrale Punkt der Absicherungskonzeption zu liegen, der sie zugleich als defensive Strategie ausweist.

Für die Unternehmen bietet die Verdienstsicherung den entscheidenden Vorteil, daß Arbeitsplätze umgestaltet oder vernichtet werden können, ohne daß damit automatisch das zentrale Verdienstsicherungsinteresse der Beschäftigten berührt wird. Der ATV löst beim einzelnen Beschäftigten die Verknüpfung zwischen dem »eigenen, besonderen« Arbeitsplatz und Verdienst und *beseitigt damit eine zentrale innerbetriebliche Mobilitätsschranke*. Die Angst vor Arbeitsplatzveränderungen bzw. Arbeitsplatzwechsel wird geringer, die betriebliche Umstellung wird zumutbar.³⁴

Bei der Frage der Verkoppelung von Arbeitsgestaltung und Entlohnung wird das System der Arbeitsbewertung – für Baden-Württemberg die analytische Arbeitsbewertung – an einer zentralen Stelle berührt. Die Unternehmer bestehen auf ihrem Dispositionsrecht über die Arbeitsplatzgestaltung, auf der Anforderungsbewertung und auf den Prinzipien des leistungsgerechten Lohns und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. *Daneben* gestehen sie durchaus finanzielle Übergangsleistungen zu.

»Allerdings dürfen Nachteile des technologischen Wandels in Einzelfällen nicht auf dem Rücken des Arbeitnehmers ausgetragen werden; daher sollten – wie das schon häufig der Fall ist – verstärkte Besitzstandssicherungen vereinbart werden, die eine rechtzeitige Anpassung vorsehen und einen sozialen Abstieg verhindern. Derart persönliche Absicherungen sollten im tarifpolitischen Bereich vereinbart werden und von der Arbeitsbewertung ferngehalten werden, weil es sich um persönliche und nicht an die Tätigkeit gebundene Auswirkungen handelt.«³⁵

Die Politik der Verdienstsicherung bei Abgruppierung ist in Bezug auf das System der Arbeitsbewertung auch mit einer anderen, »langfristigen« Strategie der IGM verbunden: *Anhebung der unteren Lohngruppen*. Auch in der Tarifbewegung 1978 wurde von der IGM neben einer Prozentforderung und dem Absicherungstarifvertrag der Wegfall der beiden untersten Lohngruppen gefordert. Diese Forderung wird seit Anfang der siebziger Jahre diskontinuierlich gestellt. Sie folgt aus der diskriminierenden Bewertung von relativ gering qualifizierter Frauentätigkeit. Im Zusammenhang mit der Absicherungsforderung kommt dem Wegfall der untersten Lohngruppen die Bedeutung zu, daß die Abgruppierungsmöglichkeiten im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten eingeschränkt werden: Beschäftigte in der LG 3 könnten garnicht mehr abgruppiert, in der Lohngruppe 4 nur noch um eine Lohngruppe etc. Abgruppierungen in den unteren Lohngruppen haben insbesondere in der Elektroindustrie eine erhebliche Rolle gespielt.

Mit dieser Politik der *Nivellierung* wird generell die Grundlohndifferenzierung verringert, die untersten Lohngruppen aufgewertet und Verdiensteile abgesichert.³⁶ Die oben vorgenommene Beurteilung der Absicherungskonzeption bestätigt sich dabei auch im Bereich der unteren Lohngruppen: durchgesetzt werden konnte nur die geldliche Anhebung der LG 1 auf das Niveau der LG 2, *abgeschafft* wurde die LG 1 nicht. D.h. auch hier werden Arbeitsbewertung und Entlohnung teilweise entkoppelt. Die schlechtesten Arbeitsplätze bleiben bestehen und werden auch nicht höher bewertet. Die Zugeständnisse auf der finanziellen Seite sind relativ gering, unterscheiden sich allerdings nach der betrieblichen/branchenmäßigen Qualifikationsstruktur. Der Widerstand gegen den Wegfall seitens der Unternehmer dürfte eher mit der prinzipiellen Aufrechterhaltung der Lohndifferenzierung und des Leistungsprinzips begründet sein, als mit den durch Höhergruppierung entstehenden Lohnkosten.³⁶

Bei der abschließenden Beurteilung der Verdienstsicherungskomponente des ATV muß ein Mechanismus Berücksichtigung finden, der vielfach beobachtet wird, aber statistisch kaum zu belegen ist: da der ATV die Abgruppierung mit einer Vielzahl prozeduraler und finanzieller Auflagen versieht, wird sie für das Unternehmen umständlich und teuer. Erfahrungen nach dem Abschluß des ATV sprechen dafür, daß der ATV in dem Sinne viele Abgruppierungen verhindert hat, als die Unternehmen den damit verbundenen Aufwand gescheut haben. Dieser Mechanismus der Verhinderung durch Erschwerung wird durch einen anderen Faktor verstärkt: die Ankündigung einer Abgruppierung insbesondere bei älteren und qualifizierteren Beschäftigten verursacht teilweise erhebliche betriebliche Konflikte. Solche Abgruppierungen werden z.T. als Verstoß gegen den grundsätzlichen Sozialkontrakt im Betrieb, gegen die Sozialpflichtigkeit des Unternehmens interpretiert und können damit die Arbeitseinstellung der Beschäftigten grundlegend beeinflussen. D.h., die moralischen Kosten solcher Abgruppierungen können sehr hoch sein und die Unternehmensleitung veranlassen, zumindest kurzfristig auf die relativ geringe Lohnkosteneinsparung zu verzichten. Die personenbezogene Einkommenssicherung liegt insofern im Interesse des Un-

ternehmens. Als Lösung bietet sich an, die Eingruppierung bis zum Ausscheiden des betreffenden Mitarbeiters formal aufrecht zu erhalten und bei der Neubesetzung des Arbeitsplatzes die neue, »anforderungsgerechte« Eingruppierung vorzunehmen. *Die Abgruppierung folgt also nicht direkt der Arbeitsplatzveränderung, sondern dem Personenwechsel am Arbeitsplatz.* Dieser Mechanismus gilt in stärkerem Maße an Arbeitsplätzen mit hohen Anforderungen an Kenntnisse und Erfahrung, bei kleineren betrieblichen Umstellungen und bei älteren Beschäftigten.

Erhöht dieser Mechanismus also einerseits die personengebundene Einkommenssicherung, so verstärkt er andererseits den Druck auf den Arbeitsplatzwechsel, weil dann die arbeitsplatzbezogene Abstufung vorgenommen werden kann. Dies kann heißen Entlassungen und Neueinstellung – wenn geeignete Ersatzarbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind – es kann auch Frühverrentung bedeuten. Insgesamt läßt sich aus der betrieblichen Handhabung der Verdienstsicherung eine Tendenz zur Mobilisierung und zur Verringerung der Belegschaft vermuten, die der Forderung nach Arbeitsplatzsicherung entgegensteht.

5. Auswirkungen des ATV auf die Arbeitsplatzsicherheit.

Der Absicherungstarifvertrag verfügt über keine Regelungen, die sich direkt auf die Sicherung von Arbeitsplätzen beziehen. Allerdings lassen sich aus den vorangegangenen Überlegungen einige Hinweise für *indirekte Wirkungen* der ATV in Bezug auf die Bestandssicherungskomponente Arbeitsplatz ziehen.

1. ist der Absicherungsvertrag darauf angelegt, *nicht einen bestimmten Arbeitsplatz zu sichern, sondern einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb.* Die Bindung des einzelnen Beschäftigten an einen bestimmten Arbeitsplatz, mit den ihn in der Regel langjährige Arbeitserfahrung, spezielle Kenntnisse und das Einleben in die spezifische Arbeitsplatzsituation verbinden, ist aufgegeben zugunsten einer relativen, unspezifischen, betriebsbezogenen Arbeitsplatzsicherung. Diese Ausgestaltung des »Rechts auf Arbeit« hat weitgehende Folgen für die Veränderung der Situation des betroffenen Beschäftigten im Betrieb, die u.a. im nächsten Abschnitt unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationsabsicherung behandelt werden.
2. hat sich gezeigt, daß die Absicherung der Eingruppierung und der personelle Arbeitsplatzwechsel (in der Form der Versetzung, der Frühverrentung, der Entlassung) in einem Spannungsverhältnis stehen. Generell wird von der neoklassischen Theorie *behauptet, daß der besondere Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen ein besonderes Arbeitsplatzrisiko für diese verursacht.* »Der Versuch, bestimmte Personengruppen mit einer relativ schlechten Wettbewerbsposition durch Eingriffe in den Marktmechanismus zu schützen, führt in der Regel dazu, daß Beschäftigungsprobleme nicht beseitigt, sondern eher verschärft, zumindest aber auf andere, nicht geschützte Gruppen verlagert werden.«³⁸

Diese Argumentation wurde in ihren Grundlinien von der Unternehmerseite in der Tarifbewegung 1978 vertreten: »Von dem Lohnsicherungssystem profitieren vor al-

lem die unteren Lohngruppen. Da ihre Lohngruppe nicht sinken darf, sie aber praktisch bei jeder Veränderung im Betrieb, die sie überhaupt nicht betrifft, höher gruppiert werden müssen (Interpretation der IG-Metall-Forderung nach einer kollektiven Absicherung, E.H.), werden sie immer teurer. Diese Nivellierungspolitik hat sich bereits in der Vergangenheit als zweischneidiges Schwert erwiesen: Die Einkommen der Ungelernten oder minder qualifizierten Arbeitskräfte – also jener Gruppen, deren Arbeit am leichtesten durch Maschinen ersetzt werden kann – wurden im Verhältnis zu ihrer Leistung teurer. Folge: Diese Gruppen bilden heute den harten Kern der Arbeitslosen.«³⁹

Gegen diese Argumentation sind vorrangig zwei Einwände geltend zu machen: Erstens fallen aus dem Lohnkurrenzmodell Überlegungen zur nicht marktmäßigen Allokation von Arbeitskräften heraus. Muß schon die Geld- und Lohnfunktion für den externen Arbeitsmarkt in Frage gestellt werden, so gilt dies in viel stärkerem Maße für die internen Arbeitsmärkte.⁴⁰ Bei der Beurteilung von Einflußfaktoren auf das betriebliche Umgruppierungsgeschehen scheinen die integrativen und dispositiven Aspekte (Kontrolle und Herrschaft über den Einsatz der Arbeitskraft) gegenüber Lohnkostengesichtspunkten dominierend zu sein. Zweitens kann der ATV insofern keine diskriminierende Wirkung auf einzelne Beschäftigtengruppen haben, als er alle Arbeiter und Angestellten gleichermaßen schützt (mit der Einschränkung der personellen Voraussetzungen für die Ausgleichszahlung von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, § 5.1.).

Da der ATV andererseits die aus anderen Faktoren resultierende, unterschiedliche Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigtengruppen nicht kompensiert, dürfte er die Tendenzen der betrieblichen Segmentierung eher verstärken als abschwächen. Dafür spricht z.B. der Sachverhalt, daß vor Existenz des ATV betriebsspezifische Absicherungsregelungen vornehmlich für Facharbeiter abgeschlossen wurden. Grund dafür dürfte deren betriebliche Machtposition, ihre Unentbehrlichkeit für komplexe Produktionsabläufe sein, dengegenüber Lohnkosteneinsparungen durch Abgruppierung zur Zeit noch kaum relevant sind.

Daraus läßt sich die Grundthese in der Richtung erweitern, daß die Besitzstandssicherungskonzeption der IG Metall defensiv und statussichernd im Bereich der *Ein-gruppierung* wirkt, ohne damit erhebliche finanzielle Aufwendungen erforderlich zu machen. Dadurch sind aber *die wichtigsten Möglichkeiten der Gestaltung der Lohnkosten nicht berührt*, die in der Flexibilisierung der Arbeitszeit (Überstunden, Kurzarbeit) und Einstellung/Entlassung/Frühverrentung bestehen. Es ist plausibel, daß die Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie relativ unbehindert durch die Einkommenssicherung diese Flexibilitätsformen eingesetzt haben. Dies soll an einigen Ergebnissen der Personalpolitik in der Krise illustriert werden. (vgl. Tabelle 1 auf der folgenden Seite).

Tabelle 1 Verbreitung beschäftigungspolitischer Maßnahmen in den Jahren 1974/75 nach Wirtschaftsabteilungen des verarbeitenden Gewerbes

Maßnahmen	Metallerzeugung und -bearbeitung	Elektrotechnik, Feinmechanik	Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau	Gesamt
Basis gewichtet	53	149	184	864
Basis ungewichtet	(81)	(100)	(103)	(792)
Überbrückung durch eigene Weiterbildungsmaßnahmen	2,8	0,2	2,2	1,6
Reduzierung von Fremdaufträgen	10,2	7,7	28,5	13,6
Weniger Leiharbeitskräfte	8,6	7,7	17,6	9,8
Reduzierung von Überstunden	93,6	93,2	88,4	86,7
Abbau von Sonderschichten	31,4	16,0	10,1	18,3
Kurzarbeit	65,8	61,2	41,3	48,2
Einstellungssperre	54,8	53,2	48,5	47,5
Aufhebungsverträge	0,7	4,5	3,7	4,8
Vorzeitige Pensionierung	10,9	13,3	10,1	12,5
Entlassungen	55,0	58,0	53,1	60,6
Erstellung eines Sozialplans	3,5	2,5	6,5	6,0
Maßnahmen insgesamt	337,3	317,5	310,0	309,6
Anteil der Betriebe m. Maßnahmen	95,5	94,3	89,0	88,0
Maßnahmendichte	3,4	3,2	3,1	3,1

Quelle: R. Schultz-Wild: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt 1978, S.126.

Im verarbeitenden Gewerbe dominierte demnach die Strategie der Reduzierung von Überstunden und dies gilt auch für die metallverarbeitenden Wirtschaftsbereiche. Die zweithäufigsten Nennungen entfallen auf Entlassungen, die dritthäufigsten auf Kurzarbeit und die vierthäufigsten auf Einstellungssperre. Allgemein läßt sich daraus schließen, daß die Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wie Überstunden, Kurzarbeit, Abbau von Sonderschichten dominierten, daß aber auch Strategien der Verringerung der Zahl der Beschäftigten (Einstellungsstop, Entlassungen, vorzeitige Pensionierungen) von erheblicher Bedeutung waren und auch in den metallverarbeitenden Branchen breit genutzt wurden. Einen Hinweis auf die Bedeutung einer gestaltenden Bestandssicherung kann eventuell daraus gewonnen werden, daß die Überbrückung durch Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen nur von 1,6 % der Betriebe genannt wurde.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß der Absicherungstarifvertrag keine arbeitsplatzsichernde Komponente enthält und daß er weder die personalpolitische Flexibilität noch die Lohnkostenflexibilität der Unternehmen erheblich einschränkt.

6. Betriebliche Personalplanung als Ansatzpunkt offensiver Besitzstandssicherung

Aus den Untersuchungen zur betrieblichen Personalpolitik in der Krise ergab sich als ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal die Existenz und die Differenziertheit einer betrieblichen Personalplanung.⁴¹

Ausbau und Beeinflussung der betrieblichen Personalpolitik als gewerkschaftliches Instrument zur Verstetigung von Beschäftigung, zur Vermeidung kurzfristiger, einschneidender Maßnahmen und zur Besitzstandssicherung gehören seit längerem zu den programmatischen Forderungen der Gewerkschaften (2. Automatisierungstagung 1965, Entwurf des Rationalisierungsschutzabkommens 1968, Novellierung des BetrVG 1972) und gewannen angesichts der offensichtlichen Krisenauswirkungen ab 1977 zunehmendes Gewicht.⁴² Die darin zusammengefaßten Vorstellungen können am ehesten als Elemente einer *gestaltenden Besitzstandssicherung* beschrieben werden.

Die Vorstellung, daß über den Ausbau der betrieblichen Personalplanung und eine darauf bezogene Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung die sozialen Folgen von ökonomischer Krise und Rationalisierung abgemildert bzw. vermieden werden können, basiert auf Erfahrungen in der Montan-mitbestimmten Stahlindustrie. So empfahl die Arbeitsgemeinschaft »Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl«:

»Die bisher praktizierte Politik der Eisen- und Stahlindustrie, Beschäftigungsschwankungen zu verhindern, ist fortzusetzen. Sie ist eine Alternative zu der in Krisensituationen sonst oft praktizierten personellen 'Wechselbadpolitik', d.h. der absoluten Anpassung der Personalbesetzung an die Produktion. Das Interesse der Beschäftigten erfordert den weiteren Ausbau der Personalplanung in den Unternehmen sämtlicher Beschäftigungsgrößenklassen, um die Nutzung der Anpassungsmöglichkeiten weitestgehend zu ermöglichen. Personalplanung hat darüber hinaus insbesondere auch eine Frühwarnfunktion, soweit sie integrierter Bestandteil der gesamten Unternehmensplanung ist.«⁴³

Diese Erfahrungen waren kaum zu gewichten und bezogen sich auf einen Zeitraum, in dem die Stahlindustrie noch nicht von außergewöhnlichen Umstellung- und Personalabbaumaßnahmen betroffen war. Die spätere, mit massiver Strukturbereinigung und Modernisierung einhergehende Reorganisation der Stahlbranche unter Beteiligung der IG Metall konnte mit diesem Instrumentarium allerdings überhaupt nicht mehr bewältigt werden.⁴⁴

In Entgegensetzung zur Personalpolitik der Unternehmen in der Krise wurde die *betriebliche Personalplanung im Interesse der Arbeitnehmer* zu einer zentralen gewerkschaftlichen Strategie, der im wesentlichen folgende Funktionen zugeschrieben wurden:

- die Beschäftigung zu sichern, d.h. insbesondere durch die konkrete Sicherung des eingenommenen oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes;

- negative Auswirkungen, die durch den technischen und wirtschaftlichen Wandel entstehen können, zu vermeiden;
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch menschengerechte Gestaltung durchzusetzen;
- Möglichkeiten der beruflichen Bildung für alle Arbeitnehmer zu schaffen und zu verbessern;
- die Arbeitnehmer entsprechend ihren Fähigkeiten einsetzen und zu fördern;
- die Probleme älterer Arbeitnehmer und gemindert Leistungsfähiger sowie aller übrigen schutzbedürftigen Arbeitnehmergruppen in allen Planungsphasen und in allen Planungsbe-
reichen zu berücksichtigen;
- zur Sicherung und Steigerung des Einkommens beizutragen.⁴⁵

In die Beteiligung an der Personalplanung wurden damit alle wichtigen tarifpolitischen Ziele hineinverlagert, die bisher nicht erreicht wurden und für die auch kein Konzept vorlag. Zudem wurde damit die Vorstellung verbunden, die Verknüpfung der verschiedenen Regelungsbereiche herzustellen: »Um die bisher immer wieder praktizierten Umgehungsstrategien der Arbeitgebersetie möglichst weitgehend zu unterbinden, kommt es zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse und des sozialen Besitzstandes darauf an, tarifpolitische 'Pakete' zu schnüren, die die traditionell eher getrennt gesehenen Gefährdungsbereiche Arbeitsgestaltung, die darauf bezogene Qualifikation und Entlohnung sowie deren Steuerung durch die Personalplanung enger verzahnen und zugleich einem korrigierenden Eingriff der Arbeitnehmervertretung unterwerfen.«⁴⁶

Mit dem Konzept der arbeitnehmerorientierten Personalplanung wurden also weitgehende Erwartungen verbunden, die mit dem Übergang von defensiver zu einer offensiven Tarifpolitik gleichgesetzt wurden.⁴⁷ Das Konzept sollte erstmals im ATV realisiert werden und enthielt zwei Elemente:

- a. die *kollektive Verdienstsicherung*,
- b. die frühzeitige und einklagbare *Mitwirkung der Betriebsräte an der betrieblichen Personalplanung*.

Die Forderung nach kollektiver Absicherung müßte schon frühzeitig wegen der absolut kompromißlosen Ablehnung des Arbeitgeberverbandes fallengelassen werden, obwohl sie integraler Bestandteil der Absicherungskonzeption war. Mit Hilfe der Festschreibung des betrieblichen Lohn- und Gehaltsgruppenschmitts sollte, so die Zielsetzung der kollektiven Absicherung, erreicht werden, daß die individuelle Sicherung nicht durch eine geschickte Entlassungs- und Wiedereinstellungspolitik der Unternehmer unterlaufen werden konnte. »Damit die Arbeitgeber ihre Belegschaft nicht umschichten können wie Aktienpakete, indem sie in den oberen Lohn- und Gehaltsgruppen entlassen und in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen wieder einstellen, soll durch den §3 sichergestellt werden, daß das Qualifikationsniveau eines Betriebes über diesen Umweg gesenkt werden kann.«⁴⁸ Funktion der kollektiven Sicherung sollte also sein, erstens ein Unterlaufen der individuellen Sicherung zu verhindern, zweitens das durchschnittliche Qualifikationsniveau des Betriebes zumindest aufrecht zu erhalten. Dies sollte so geregelt werden, daß eine sog. Sicherungskennzahl

getrennt für Arbeiter und Angestellte aus der Summe der individuellen Eingruppierungen errechnet und vierteljährlich ausgewiesen wird. Beim Sinken der Sicherungskennzahl gegenüber der ursprünglichen, am Stichtag errechneten, wäre dann entweder durch Einstellungen oder durch Höhergruppierungen im Bereich der unterhalb der Sicherungskennzahl liegenden Lohngruppen der alte Lohn- und Gehaltsgruppenschnitt wieder herzustellen gewesen.

Durchgesetzt werden konnten dagegen einige Komponenten des Einflusses des Betriebsrates auf die betriebliche Personalplanung:⁴⁹

(§2)

- 2.1. Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, ohne personen-oder verhaltenbedingt 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...

(§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 unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses 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...

(§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 gemäß § 2 und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat entspricht (auf volle Monate aufgerundet)...

(§6)

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

Die Bedeutung und Reichweite der einzelnen Bestimmungen soll im folgenden durch einige in Gesprächen mit Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionären erhärtete Erfahrungen und Überlegungen näher bestimmt werden.

a. Der Tarifstatusbericht:

Nachdem die kollektive Sicherung nicht durchsetzbar war, entfällt im wesentlichen auch die Funktion des Tarifstatusberichts. Die kollektive Sicherung stellte wesentlich auf die betriebliche Qualifikationsicherung ab und der Tarifstatusbericht sollte das Zahlenmaterial liefern, um differenziert über Eingruppierungs- und Qualifikationsveränderungen zu informieren, eine darauf bezogene gewerkschaftliche und betriebliche Politik zu entwickeln und mit dem Instrument der Festschreibung der alten Siche-

rungskennzahl als Untergrenze auch durchsetzbar machen.

Ein struktureller Mangel des Tarifvertrages liegt darin, daß explizit nur vereinbart wurde, daß nur die Sicherungskennzahl auszuweisen ist, nicht aber die zugrundeliegende Eingruppierungsstruktur. Die Sicherungskennzahl allein bietet aber kaum einen Einblick in die verschiedenen und differenzierten Prozesse der Eingruppierungsverschiebung im Betrieb.

Aus diesen beiden Gründen verkümmert der Tarifstatusbericht zum Austausch wenig ergiebiger Daten, die kaum Ansatzpunkt für betriebliche und gewerkschaftliche Politik sein können.

b. Jährliche Beratung:

Da die Veränderung des Eingruppierungsdurchschnitts Grundlage dieser Gespräche bildet, der Verband der Metallarbeitgeber die Herausgabe der differenzierten betrieblichen Eingruppierungsdaten untersagt hat, lassen sich hieran kein qualifizierten Gespräche über die Wirkungsweise des Tarifvertrages und eventuelle Weiterentwicklungen knüpfen. Von daher kommt der jährlichen Beratung bisher keine große Bedeutung zu.

c. Die rechtzeitige Ankündigung:

Mit der rechtzeitigen Ankündigung glaubte die IG Metall, ein Instrument geschaffen zu haben, um über § 90 BetrVG hinausgehend eine längerfristige Personalplanung erzwingen zu können. Nach dem Tarifvertrag hat die nicht rechtzeitige Ankündigung die Folge, daß die Abgruppierung um einen entsprechenden Zeitraum hinausgeschoben werden muß. Mit dieser Regelung sollte erstens eine Art Frühwarnsystem installiert werden, das dem Betriebsrat signalisiert, ob und welche personellen Änderungen in der nächsten Zeit anstehen und ihm ermöglicht, einerseits auf dies Planungen verändernd einzuwirken, andererseits Auffanglösungen zu finden. Zweitens erwartete man sich von dieser Interventionsmöglichkeit, daß das Unternehmen zu einer längerfristigen und stetigeren Personalplanung gezwungen wird und der Betriebsrat zumindest im Sinne einer Verstetigung auf die Personalplanung Einfluß gewinnen kann.

Eine Beurteilung der Bedeutung dieses Instrumentes erscheint bei dem derzeitigen Wissensstand nicht möglich. Es gibt aber bisher keine Anzeichen dafür, daß der Absicherungstarifvertrag einen erheblichen Anstoß zum Ausbau der betrieblichen Personalplanung und der Beteiligung des Betriebsrates daran gegeben hätte. Z.B. müßte die Qualifizierung als »rechtzeitig« im betrieblichen Einzelfall interpretationsbedürftig und umstritten sein. Der Sachverhalt, daß kaum darauf bezogene Streitfälle bekannt geworden sind, dürfte darauf hinweisen, daß die Betriebsräte in diesem Bereich sich nicht in eine offensive Auseinandersetzung gegeben haben.

d. Versetzung und Umschulung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz:

Die rechtzeitige Ankündigung hat nicht nur die Funktion, noch einen Einfluß auf die betriebliche Personalplanung auszuüben, sondern auch eine Zeitspanne bis zum Eintritt des Ereignisses vorzusehen, in der der Betriebsrat geeignete Anpassungsmaßnahmen ausarbeiten und vorschlagen kann. Nach Tarifvertrag sind das im wesentlichen das Angebot eines gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatzes im gleichen Betrieb sowie die Umschulung auf einen solchen Arbeitsplatz. Auch hier sind die Versuche von Betriebsräten, Umschulungen und Umsetzung offensiv zu nutzen, in der Regel gescheitert. Damit kommt dann, da die personalpolitischen Komponenten des ATV selten greifen, allein die Verdienstsicherungskomponente zum Tragen.

Für die *insgesamt geringe Bedeutung des personalplanerischen Instrumentariums* im Absicherungstarifvertrag können einige strukturelle Gründe angegeben werden:

- Grundsätzlich gilt, daß Personalplanung in den Unternehmen als *nachgeordnete Teilplanung* behandelt wird. Investitions- und Produktionsplanung gehen der Personalplanung voraus und sind von dieser kaum noch in Form einer Rückkopplung zu verändern. Da der Arbeitskräftebedarf aus den Vorgaben der betrieblichen Leistungs politik, der Arbeitsplatz- und Arbeitsgestaltung sowie der Bildungsplanung resultiert, ist die Reichweite der Personalplanung von den Einwirkungsmöglichkeiten auf diese anderen Planungsberiche abhängig. Bei der gängigen, isolierten und pragmatischen Personalplanung wird Personalplanung praktisch als abhängige Variable anderer Planungen behandelt.
- Personalplanung ist in der Regel *kurzfristige Planung*, wodurch eine Veränderung der Planungsgrundlagen und bestimmte qualifiziertere Lösungen einfach aufgrund des engen Zeithorizonts ausscheiden.
- Die *Betriebsräte* erscheinen mit der Beteiligung am umfassenden und komplexen betrieblichen Planungsprozeß *überfordert*, und der Absicherungstarifvertrag bietet zu wenig Ansatzpunkte, um auf diese Planungen Einfluß zu nehmen. Die Überforderung resultiert einmal aus den zeitlichen und qualitativen Ressourcen der Betriebsräte, die denen des Unternehmens grundsätzlich unterlegen sind. Sie resultiert weiterhin aus der Unmöglichkeit, auf solche Bereiche der unternehmerischen Planung Einfluß zu nehmen, die die Rahmenbedingungen für Personalplanung setzen. So existiert bisher weder eine gewerkschaftliche Strategie zu den Problemen der Leistungsbegrenzung, der qualifizierenden und belastungsmindernden Arbeitsplatzgestaltung und der langfristigen Qualifikationsplanung, noch existieren entsprechende Regelungen, um diesbezügliche Überlegungen in die Betriebsplanung einzubringen. Betriebsratspolitik orientiert sich daher bisher schwerpunktmäßig auf einzelne und konkrete Konfliktpunkte im Betrieb, auf die bei deren Eintreten mit einem klar definierten Instrumentarium einzuwirken versucht wird. Generell ist die Durchsetzbarkeit arbeitnehmerorientierter Personalplanung *von der Stärke des Betriebsrates abhängig*.
- Umschulungen und Umsetzungen setzen voraus, daß neue, zusätzliche Arbeitsplät-

ze entstehen, da auf den vorhandenen Arbeitsplätzen andere Beschäftigte »sitzen«, die nicht einfach vertrieben werden können. Abgesehen von der Rate der sogenannten natürlichen Fluktuation (durch Eigenkündigung, Frühverrentung etc.) *verfügen folglich nur prosperierende Betriebe über ein mögliches Angebot* an anderen, gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplätzen.⁵⁰ Gerade in einer Phase der Krise und Stagnation wie seit 1970, für die diese Tarifpolitik konzipiert wurde, verringert sich objektiv diese Voraussetzung. Mit der Herausbildung der sog. Personalpolitik der mittleren Linie, d.h. der Produktionsausweitung nur bei längerfristig gesicherten Markterwartungen und der Befriedigung von Produktionsspitzen über verschiedenen Formen der Mehrarbeit, wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze die Ausnahme bilden. Von daher ist zu erwarten, daß auch in größeren Betrieben kaum Arbeitsplätze vorhanden sind, die zur Umsetzung zur Verfügung stehen.

- Mit der *Betriebsgröße* steigt die Zahl gleichwertiger Arbeitsplätze, die zumindest potentiell für eine Umsetzung bzw. Umschulung zur Verfügung stehen. Damit bestehen in größeren Betrieben strukturell bessere Voraussetzungen, das Instrument der Umsetzung und Umschulung einzusetzen.
- Ebenso gilt, daß entsprechend der betrieblichen Eingruppierungsstruktur die *Zahl der gleichwertigen Arbeitsplätze umso geringer ist, je höher der Betreffende eingruppiert ist*. Für die am höchsten eingruppierten Beschäftigten wird es folglich am schwersten, gleichwertige Arbeitsplätze zu finden. Dies gilt besonders, wenn keine oder nur wenige neue, hoch eingestufte Arbeitsplätze entstehen und wenn hohe Eingruppierung maßgeblich aus hohen Belastungen resultieren.

Die Möglichkeit der Umsetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist qualitativ mit der Frage der Umschulung verknüpft. Die Zahl der gleichwertigen Arbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen und auf die der Betreffende ohne jede Umlernung, Fortbildung oder Umschulung umgesetzt werden kann, geht gegen Null. Die Nutzung der Umschulung erweitert also entscheidend die Möglichkeiten der Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz wobei allerdings immer die persönlichen Vorbehalte der Betroffenen einzubeziehen sind. Gleichzeitig beinhaltet die Umschulung die Komponente des Absicherungstarifvertrages, die als Qualifikationssicherung und damit als offensive Besitzstandssicherung bezeichnet werden kann.

7. Ansätze zur Qualifikationssicherung

Die Auswirkungen des Tarifvertrages bezüglich der Qualifikationssicherung können auch wieder nur hypotheseartig angegeben werden, da weder breitere Erhebungen der Tarifparteien noch Untersuchungen aus dem sozialwissenschaftlichen oder bildungspolitischen Bereich vorliegen. Es sind nur wenige, spektakulärere Fälle von betrieblichen Umstellungen in Verbindung mit Umschulungen bekannt geworden.⁵¹

In der Entwurfsphase des Absicherungstarifvertrages standen Überlegungen zur Sicherung der Qualifikation der Beschäftigten und zur Umqualifizierung gemäß dem

ökonomisch-technischen Wandel im Vordergrund. Aufgrund der Verknüpfung von Qualifikationsanforderungen und Grundlohn bei der analytischen Arbeitsbewertung erschien es möglich, durch die Fixierung der Eingruppierung den in der alten Eingruppierung enthaltenen Qualifikationsanteil zumindest zu erhalten. Mittels der individuellen *und* kollektiven Absicherung sollte erreicht werden, daß die Arbeitswerte für Qualifikationsanforderungen nicht gesenkt werden können, und daß die Unternehmer die vorhandene und bezahlte Qualifikation der Beschäftigten nutzen und den neuen Tätigkeitsanforderungen anpassen: »Die Sicherungskennzahl gewährleistet, daß das im augenblicklichen Zeitpunkt im Betrieb bestehende Qualifikationsniveau erhalten bleibt. Der Arbeitgeber wird durch diese Forderung in seiner Disposition nicht eingeschränkt. Wenn die Arbeitgeber heute gegen diese Sicherungskennzahl Sturm laufen, dann ergibt sich doch sowohl daraus die logische Schlußfolgerung, daß sie in der Zukunft beabsichtigen, abzugruppieren. Dies entspricht einer heute noch weit verbreiteten Geisteshaltung. Immer noch wird versucht, mit tayloristischen Prinzipien die arbeitsteilige Fertigung in manchen Bereichen bis hin zur Sinnlosigkeit zu verfeinern. Das, obwohl im Manteltarifvertrag zwingend festgeschrieben ist: Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten. Zum Arbeitsablauf gehört wohl auch ein sinnvoller, der menschlichen Würde Rechnung tragender Arbeitsinhalt.⁵²

Da die kollektive Absicherung nicht durchgesetzt werden konnte und die Gewerkschaften die Ablösung zwischen realen Tätigkeitsanforderungen und Eingruppierung in vielen Fällen beobachten mußten (s.o.), *ist der entscheidende Hebel zum Einfluß auf die betrieblichen Qualifikationsanforderungen weggefallen. Es bleibt der Einfluß auf betriebliche Umschulungsmaßnahmen im Rahmen der Personalplanung (sog. qualitative Personalplanung).* Zur Beurteilung der *Wirkungsmöglichkeiten des Instruments der Umschulung im Rahmen betrieblicher Personalpolitik* sind einige strukturelle Merkmale zu beachten, die aus dem derzeitigen Forschungsstand ablesbar sind.⁵³

- Generell sind die Betriebe Träger eines quantitativ wichtigen Teils des gegenwärtigen Weiterbildungsangebots (für 1980 geschätzt ungefähr 50%). Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren eher verstärkt: »Stärkere Ausrichtung auf innerbetriebliche Belange, Bedarfsorientierung, Praxisnähe, günstigere Kosten sowie hohe Qualität und Effizienz werden von den Unternehmensleitungen als Gründe für diesen in den letzten Jahren verstärkten und voraussichtlich in Zukunft anhaltenden Trend zum Ausbau interner Weiterbildung angegeben.«⁵⁴
- Die betriebliche Weiterbildung ist grundsätzlich an der Realisierung der Betriebsziele orientiert. D.h., daß die Weiterbildung eingesetzt wird, um den Anforderungen des Markts gerecht zu werden (günstigere Kostenrelation, hohe Produktqualität, Termintreue, Anpassungsfähigkeit an Marktschwankungen und spezielle Kundenwünsche) und die betrieblichen Anforderungen von technisch-organisatorischen Umstellungen zu bewältigen (neue Qualifikationsanforderungen mit technisch-arbeitsorganisatorischem Wandel, innerbetriebliche Flexibilisierung, Verbesserung

des Betriebsklimas, Sicherung der Loyalität der Mitarbeiter). Diese Ziele strukturieren auch die Hauptfunktionen der betrieblichen Weiterbildung (Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung und Mitgliederschulung). In der letzten Zeit ist das Ziel der Erhöhung der Flexibilität des Personaleinsatzes in den Vordergrund getreten: »Im Rahmen der allgemeinen Tendenz der Betriebe, Autonomie gegenüber der Umwelt anzustreben, erfüllt die betriebliche Weiterbildung die Funktion, durch arbeitsmarktunabhängige Qualifizierung die personelle Flexibilität im Bereich des Personaleinsatzes zu erhöhen.«⁵⁵

- Die Teilnahme der verschiedenen betrieblichen Qualifikationsgruppen an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen ist sehr ungleichgewichtig: »Der Schwerpunkt betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten liegt eindeutig bei der Gruppe der Führungskräfte sowie der technischen und kaufmännischen Angestellten. Demgegenüber sind Facharbeiter sowie un- und angelernte Arbeitskräfte relativ selten Zielgruppe betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Reihenfolge in der Beteiligung betrieblicher Zielgruppen hat sich in den letzten Jahren nicht verändert.«⁵⁶
- Dominierend im Bereich der betrieblichen Weiterbildung von Arbeitern und Angestelltengruppen ist die sog. Anpassungsfortbildung. Sie ist dadurch gekennzeichnet, daß sie sehr kurzfristig ist und keinen offiziellen Ausbildungsabschluß einschließt. »Der Akzent interner Weiterbildung liegt damit auf relativ kurzfristigen Maßnahmen und Lehrgängen zur Qualifikation ohne überbetrieblich anerkannten und verwertbaren beruflichen Abschluß, die überwiegend unmittelbar am Arbeitsplatz durchgeführt werden.«⁵⁷ Anlernung und Einarbeitung sind eindeutig Qualifizierungsmaßnahmen auf einer unteren Stufe, bei der es allein um Zuschneidung einer Arbeitskraft auf einen ganz spezifisch neuen Arbeitsplatz geht und keine verallgemeinerbaren oder perspektivischen Qualifizierungselemente enthalten sind.

»Insgesamt ist das betriebliche Interesse darauf gerichtet, die Inhalte so zu bemessen, daß der flexible Einsatz von Arbeitskräften ohne wesentliche Erhöhung der zwischenbetrieblichen Mobilitätsfähigkeit ermöglicht wird.«⁵⁸ Dementsprechend liegen die inhaltlichen Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung bei Kursen zu sog. Menschenführung, der Unfallverhütung und Kursen zur Refa-Technik.⁵⁹

Die betriebliche Weiterbildung ist also auch heute an einem sehr kurzfristigen und pragmatischen Umstellungsinteresse der Unternehmen ausgerichtet. Es handelt sich um punktuelle Anpassungsmaßnahmen des Unternehmens, die mit einem umfassenderen und perspektivischen Qualifizierungsinteresse der Beschäftigten nicht zusammenfallen. Es gibt auch wenig Ansatzpunkte dafür, daß mit den Instrumenten des Absicherungstarifvertrages die betriebliche Weiterbildung in Bereiche einer qualitativen Personalplanung vorangetrieben worden wäre.⁶⁰

Gerade der Kostengesichtspunkt spielt hier eine erhebliche Rolle. Es ist anzunehmen, daß wenn gerade weitergehende Umschulungsmaßnahmen den Betrieben hohe Kosten verursachen, da Arbeitskräfte in Ausbildungsphasen nicht einsetzbar sind, solche Aktivitäten in Krisen und Stagnationsphasen eingeschränkt werden. Ein

Indikator dafür kann die verbreitete Verringerung der Lehrlingsausbildung in den metallverarbeitenden Bereichen und die verringerte Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs in den letzten Jahren sein. Gerade von der Kosten- und Effektivitätsseite her läßt sich diese Tendenz zur betrieblichen Weiterbildung erklären.

Ein weiterer Grund für die geringe Wirksamkeit des Umschulungsinstrumentes im ATV dürfte in den Voraussetzungen der betrieblichen Interessenvertretung selbst liegen. Obwohl die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei der Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt sind, machen diese von den ihnen gebotenen Möglichkeiten des Einflusses auf Programmplanung, Durchführung und Auswahl der Teilnehmer bisher kaum Gebrauch. Die Ursache dafür wird darin gesehen, daß viele Betriebsräte in der betrieblichen Weiterbildung kein zentrales Betätigungs- und Konfliktfeld sehen.⁶¹ Weitere Ursachen für die beschränkte Aktivität der Betriebsräte dürften darin zu sehen sein, daß berufliche Fortbildung generell und indifferent als positiv für die Beschäftigten eingeschätzt wird (und daher die Unternehmensangebote akzeptiert werden) sowie, daß Fortbildung den individuellen Karriereinteressen und Berufsentscheidungen zugeordnet wird. Grundsätzlich wird eine perspektivische Fortbildungspolitik des Betriebsrates dadurch erschwert, *daß von gewerkschaftlicher Seite bisher weder ausgearbeitete tarifliche oder betriebliche Systeme der Einflußnahme auf die Personalplanung durchgesetzt wurden, noch Konzepte für eine umfassende und perspektivische Qualifizierung entwickelt wurden.*

In der breiten gewerkschaftlichen Diskussion zu einer qualifizierten Berufsausbildung sind folgende Grundsätze in den Mittelpunkt gestellt worden:⁶²

»Jede Berufsausbildung muß den einzelnen in die Lage versetzen

- Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, um die Anforderungen seines Arbeitsplatzes auszufüllen und sich auf Veränderungen ohne beruflichen Abstieg einzustellen.

Sie muß

- die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben und Branchen ermöglichen und auf dem Arbeitsmarkt ausweisbar sein,
- darüber hinaus Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die es ermöglichen, in solidarischem Handeln auf die Arbeitsbedingungen selbst – unter der Perspektive der Humanisierung der Arbeit – einzuwirken.«

Die Entwicklung von Konzeptionen für Grundberufe scheint über solche Grundüberlegungen noch nicht weit hinausgekommen zu sein.⁶¹ Insofern hat der einzelne Betriebsrat auch keine Vorstellung darüber, welche Umschulungsmaßnahmen über die Anpassung an den einzelnen Umstellungsfall hinausgehend sinnvoll und anstrebenwert sind. Ein Mittel, um auf diesem Weg voranzukommen, dürfte die exemplarische Entwicklung neuer Berufsbilder bei größeren betrieblichen Umstellungsfällen sein, die im Rahmen des Aktionsprogrammes »Humanisierung der Arbeit« vom BMFT gefördert werden. Ein Beispiel ist der »Universalzerspaner«, der bei der Zahnradfabrik Friedrichshafen entwickelt wurde ⁶⁴, und dessen Übertragbarkeit auf andere

Betriebe/Unternehmen nun geprüft wird.

Auch auf tarifpolitischem Gebiet gibt es weiterführende Überlegungen. Hinweisen ist auf Überlegungen der baden-württembergischen IG Metall, die Eingruppierungen mit vorgegebenen Qualifizierungsschritten im Sinne einer festen Aufstiegsregel zu verbinden.⁶⁵ Weiterhin gab es Überlegungen, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durch Tarifvertrag festzuschreiben.⁶⁶ Weiterhin ist aufgrund der Verunsicherung über tragfähige Konzeptionen die Diskussion zwischen Einzelgewerkschaften stärker in Gang gekommen. So beschäftigt sich die IG Metall auch mit dem Versuch der IG DruPa, über Besetzungsregeln die Arbeitsplatz-, Qualifikations- und Gesundheitssicherung zu erhöhen. Hierin liegt dann auch ein Ansatzpunkt, um die unterschiedlichen Sicherungsqualitäten unterschiedlicher Tarifpolitik zu untersuchen und damit weiteres Material für die Ausgangshypothese dieses Aufsatzes zu gewinnen.

Der vorausgehende Abschnitt hat gezeigt, daß für eine offensive Besitzstandsicherung über eine arbeitnehmerorientierte Personalpolitik entscheidende Voraussetzungen fehlen. Dies bezieht sich sowohl auf die Qualität der Personalplanung in den Betrieben, auf deren Verknüpfung mit der betrieblichen Leistungs- und Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung, der Aus- und Fortbildungspolitik sowie auf konzeptionelle und instrumentelle Voraussetzungen bei der IGM und den Betriebsräten. Unter derzeitigen betrieblichen Rahmenbedingungen und mit dem Instrumentarium des ATV kann diese Beteiligung an der betrieblichen Personalpolitik nur als *präventive Anpassung* verstanden werden. Sie unterscheidet sich von einer nur defensiven Besitzstandssicherung dadurch, daß sie unter Beteiligung der Betriebsräte frühzeitig und differenzierter auf betriebliche Umstellungserfordernisse abstellt, ohne das unternehmerische Zielsystem und die ökonomisch-technische Konzeption erheblich zu modifizieren. Sie kann zu einer Verstetigung der Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse beitragen, ohne dabei längerfristige Lösungen für die Beschäftigten zu enthalten (d.h. diese gelten nur bis zur nächsten Umstellung oder Krise). Gleichzeitig könnte sie die finanziellen Kompensationsansprüche verringern, wie sie bei nur defensiver Besitzstandssicherung eintreten würden.

Es sind also kurzfristige Vorteile für beide Interessengruppen festzustellen: »Deutlich kontrovers« so die Feststellung eines Symposium über die neuen Sicherungsregelungen,« wurde die Frage der Flexibilität der Beschäftigten und der Beschäftigung im Unternehmen behandelt. Streitpunkt war, in welchem Ausmaß personelle Flexibilität, die neben innerbetrieblichen Umsetzungen auch notgedrungen häufig wechselnde Einstellungen und Entlassungen umfaßt, aus produktionstechnischen Gründen notwendig und aus beschäftigungspolitischen Gründen tolerierbar sei... Als offene Kernfrage blieb, zu wessen Lasten jeweils angepaßt werde und in welchem Umfang die Arbeitnehmervertretung an den nötigen Anpassungsvorgängen zu beteiligen sei.⁶⁷

Längerfristig und grundsätzlich dürfte diese Frage eindeutig zu beantworten sein: da in allen Elementen des Absicherungsvertrages eine nur *kurzfristige* Anpassung der Einkommen und Qualifikation der Beschäftigten vorgesehen ist, Ansatzpunkte für ei-

ne lebenslange und betriebsüberfassende Einkommens-, Qualifikations- und Gesundheitssicherung aber kaum entwickelt sind, werden es die Arbeitnehmer sein, die die Hauptlast zu tragen haben.

8. Zusammenfassung

In der vorangegangenen Darstellung wurde versucht, Zusammenhänge zwischen den wirtschaftspolitischen Vorstellungen der Gewerkschaften in der Phase von Krise und Stagnation und den neueren tarifpolitischen Entwicklungen im Bereich Besitzstandssicherung aufzudecken. Die Strategie des aktiven Strukturwandels setzt sich in einer Beteiligung der Gewerkschaften an der Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik um, die auf die Förderung strukturstarker Zukunftsbranchen und den kontrollierten Abbau von strukturschwachen Branchen im nationalen Rahmen abzielt. Für die Beschäftigten und damit die Gewerkschaften gewinnen dadurch drei Prozesse an Bedeutung:

1. Die umfangreiche Anpassung der Beschäftigtenstruktur an neue Arbeitsformen und Unternehmensorganisation mit Hilfe inner- und überbetrieblicher Mobilität.
2. Die Nutzung des vorhandenen Qualifikationspotentials der Beschäftigten und ihr Ausbau durch Um- und Höherqualifikation entsprechend den Anforderungen modernisierter Produktionsprozesse. Sowie
3. das Entstehen erheblicher Sicherungsprobleme insbesondere in Bezug auf Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit. Diese Sicherungsprobleme werden entsprechend der Strategie des aktiven Strukturwandels als flankierende und vorübergehende Maßnahme eingestuft, die sich mittelfristig durch das gestärkte ökonomische Potential der Branche erübrigen. Die Beteiligung der Gewerkschaften an dieser Strategie wird gleichzeitig als Wechsel von einer defensiven zu einer offensivern, gestaltenden Tarifpolitik interpretiert.

Die Elemente der defensiven Besitzstandssicherung wurden aus der Analyse der Rationalisierungsschutzabkommen und der Alterssicherung abgeleitet. Danach kann defensive Besitzstandssicherung in der IG-Metall-Tarifpolitik definiert werden durch eine statisch vergangenheitsorientierte Festschreibung von Statuselementen der Beschäftigten, die nicht auf die Ursachen der Infragestellung des Besitzstandes einwirkt, gruppenspezifisch selektiv wirkt und die Anpassung an eine neue Arbeitssituation im wesentlichen dem Einzelnen zuweist. Der Schutz ist zeitlich befristet und als finanzielle Kompensation von Arbeitsplatzverlust, Arbeitsplatzwechsel und Einkommensverlust ausgelegt. Da defensive Besitzstandsregeln im wesentlichen Anpassungsregeln sind, zeitlich befristet und selektiv ausgestaltet sind, ergibt sich für die Unternehmen keine erhebliche finanzielle Belastung.

Der Absicherungstarifvertrag der IG-Metall Baden-Württemberg von 1978 wird als ein tarifpolitischer Umschlagspunkt analysiert, bei dem neben defensiven Elementen auch gestaltende Regelungen Eingang gefunden haben. Im Mittelpunkt des Absicherungsvertrages steht eine zeitlich befristete, partielle Verdienstsicherung, die durch

Aufhebung der gruppenspezifischen Selektivität der älteren Tarifverträge als umfassend defensive Besitzstandsicherung bezeichnet werden kann. Im Bereich Verdienstsicherung ist die Funktion des Absicherungstarifvertrages für die Realisierung einer aktiven Strukturpolitik darin zu sehen, daß mit der partiellen Verdienstsicherung eine zentrale innerbetriebliche Mobilitätsschranke aufgehoben wird. Auf der anderen Seite ergeben sich für die betroffenen Unternehmen weder hohe, zusätzliche Lohnkostenbelastungen noch Einschränkungen der Beweglichkeit der Unternehmenspolitik, da Arbeitspotential und Arbeitskosten im wesentlichen über die Flexibilität der Arbeitszeit geregelt werden. Bezüglich Einstellungen und Entlassungen sowie der Flexibilisierung von Arbeitszeit und damit auch von Lohnkosten enthält der Absicherungsvertrag keine eigenständige Sicherungskomponente.

Obwohl mit dem Absicherungstarifvertrag gerade versucht wurde, per Lohntarifpolitik Einfluß auf die Arbeitsgestaltung und den Einsatz von Arbeitskräften zu erhalten, hat sich gezeigt, daß das Dispositonsrecht des Unternehmens in diesem Bereich kaum eingeschränkt wurde. Durch die Abkoppelung von Entlohnung und Eingruppierung einerseits, die Aufrechterhaltung der Verkoppelung zwischen Arbeitsgestaltung und Eingruppierung andererseits bleibt das unternehmerische Dispositonsrecht über die Arbeitsbedingungen und damit auch die materielle Lohnbegründung erhalten.

Das gestaltende Element des Absicherungstarifvertrages ist in der Regelung der Mitwirkung des Betriebsrates an der betrieblichen Personalplanung zu sehen. Da die kollektive Absicherung nicht durchgesetzt werden konnte, war dieses Konzept von vornherein geschwächt. Hinzu kommt, daß der Ansatzpunkt einer arbeitnehmerorientierten Personalplanung in den Unternehmen eingeschränkt wird (nachgeordnete und kurzfristige Planung, die den Betriebsrat überfordert). Die Bedeutung der Regelungen liegt daher eher in dem Ausbau des defensiven Besitzstandssicherungskonzepts im Sinne eines Frühwarnsystems und einer Verstetigung von Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen; weniger in der Realisierung gestaltender Vorstellungen und Interventionen. So muß die Wirksamkeit der Regelung über eine Umschulung auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz derzeit als gering beurteilt werden. Neben strukturellen Einschränkungen sind die Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates gering, da eine parallele Bildungs-, Arbeitsgestaltungs- und Leistungs politik sowohl konzeptionell wie instrumentell fehlt. Eine Qualifikations sicherungspolitik konnte folglich mit dem ATV nicht realisiert werden. Er wirkt eher als präventive Anpassung an unternehmerische Umstellungsprozesse ohne eine eigenständige Gestaltungsqualität.

Zusammenfassend ist die Ausgangsthese so zu fassen, daß die Tarifpolitik zur Besitzstandssicherung der IG Metall weitgehend den makroökonomischen Rahmenvorstellungen der Gewerkschaften zum aktiven Strukturwandel entspricht, wobei Anpassungsprozesse gefördert und partiell kompensiert werden. Ein entscheidende Lücke in den Regelungen liegt darin, daß sie auf betriebliche Mobilität beschränkt sind und

entweder durch zusätzliche überbetriebliche Regelungen oder durch eine ergänzende regionale oder sektorale Wirtschaftspolitik ergänzt werden müssen. Die gestaltenden Elemente der Besitzstandssicherung sind in Teilbereichen wesentlich nur konzeptionell entwickelt, tariflich aber kaum umgesetzt. In der Verwirklichung der gewerkschaftlichen Rahmenvorstellungen ergibt sich insofern ein Ungleichgewicht, als tarifpolitisch Anpassungsprozesse relativ stark geregelt und gewerkschaftlich mitgetragen werden, andererseits die Komponente der Ausnutzung und Erhöhung des Qualifikationsniveaus bisher nicht realisiert wurde.

Die Fragestellung, ob die Ausgestaltung der Besitzstandssicherung an die ökonomische Stellung der Branche im Strukturwandel gebunden ist, kann anhand der vorliegenden Analyse zur IG Metall-Tarifpolitik nicht positiv beantwortet werden. Die gestaltende Qualität der derzeitigen gültigen Tarifverträge einerseits, die Kostenbelastung durch die Besitzstandsicherung andererseits sind so gering, daß weder das Modernisierungspotential einer Branche noch deren ökonomische Prosperität als Voraussetzung einer solchen Tarifpolitik gesehen werden kann. Vorbehaltlich einer Analyse der Besitzstandssicherungskonzepte in anderen Wirtschaftsbereichen liegt die These näher, daß die IG Metall als kampfstärkste Einzelgewerkschaft eine Vorreiterposition beim Ausbau der defensiven Besitzstandssicherung einnimmt.

Anmerkungen

- 1 IG Metall, Entschließungen, Anträge, Materialien - Zwölfter ordentlicher Gewerkschaftstag, 1977, S.253.
- 2 H.Hinz: Gewerkschaftliche Innovationspolitik, in: Die neue Gesellschaft, Heft 6/1979, S.547.
- 3 Vgl. E. Loderer: Strukturelle Arbeitslosigkeit durch technologischen Wandel? Grundsatzreferat auf der Technologie-Tagung 1977, in: Schriftenreihe der IG Metall, Nr.72, Frankfurt, 1977, S.7 ff.
- 4 Vgl. grundlegend G.Fels, Die Auswirkungen einer exportorientierten Entwicklungsstrategie auf die Brauchenstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, Kiel, 1972
- 5 H.Hinz: Gewerkschaftliche Innovationspolitik, a.a.O., S.544.
- 6 Zur Beteiligung der IG Metall an der staatlichen Subventions-, Forschungs- und Technologieförderungspolitik vgl. K.H.Janzen: Technologiepolitik und Gewerkschaften, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 4/1980, S. 256 ff. Ebenso: Innovations- und Technologieberatungsstelle der IG Metall, IBS/IGM-Info 1, Hamburg und Berlin, 1980
- 7 E.Loderer: Strukturelle Arbeitslosigkeit ..., a.a.O., S.11.
- 8 Die zugrundeliegende Formulierung einer Strategie der aktiven Strukturpolitik findet sich bei Hauff/Scharpf: Modernisierung der Volkswirtschaft, Frankfurt 1975, S. 38 ff.
- 9 E.Loderer: Strukturelle Arbeitslosigkeit ..., a.a.O., S.13.
- 10 H.Hinz: Gewerkschaft auf neuem Kurs, in: Frankfurter Hefte, Heft 4/1978, S.69.
- 11 Im September 1977 wurde von der IGM das zentrale Rationalisierungsschutzabkommen von 1968 mit dem Ziel gekündigt, zukünftig regionale Verträge abzuschließen, wie das 1978 auch beim ATV geschah. Vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung, Tarifpolitik 1978: Lohnpolitische Kooperation und Absicherungskämpfe, Frankfurt 1980, S.36.
- 12 Esser/Fach/Schlupp/Simonis: Gewerkschaften, weltwirtschaftliche Verflechtung und alternative Wirtschaftspolitik, Diskussionsbeitrag 1/80, Konstanz, S.3
- 13 Zur wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Stellung des Bezirks Baden-Württemberg Vgl. SOFI Göttingen: Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen - Vorstudie, Göttingen 1977, S. 128 ff. Zur tarifpolitischen Stellung des Bezirks vgl. Laube: Gewerkschaftliche Tarifpolitik und industrielle Arbeitsbedingungen in der BRD, Köln 1981.
- 14 Abkommen zum Schutz der Arbeitnehmer vor den Folgen der Rationalisierung zum 1.7.1968
- 15 S.Balduin: Vom Rationalisierungsschutz zu einer umfassenden Sicherungsstrategie, IIVG/dp 81-207, publications series des Wissenschaftszentrum Berlin, S.1. Ebenso G.Gerlach: Neuere tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften in der BRD zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Besitzständen, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4/1979, S.221 f.
- 16 Zur Qualität und Weiterentwicklung der Regelungen vgl. Dokumentation zum Rationalisierungsschutz, in: Kritische Justiz 1/1980, S.84 ff.
- 17 F.Steinkühler: Die Durchsetzung und Anwendung des Lohnrahmentarifvertrages II, in: Werktage werden besser, Frankfurt 1977, S.21 ff., hier S.50 f.
- 18 Zum Lohnrahmen II in Baden-Württemberg vgl. ausführlich: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Vorstudien zum BMFT-Forschungsprojekt »Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen«, Göttingen, 1977, insb. S.72 ff.
- 19 Einen Überblick über die tariflichen Regelungen von Kündigungsschutz und Verdienstsicherung bietet : DGB-Bundesvorstand: Tarifpolitische Informationen Nr. 7/78.
- 20 Dieser Defensivcharakter wäre in einer weitergehenden Analyse nicht nur deskriptiv aus der Rationalisierungsschutzpolitik, sondern aus den strategischen Rahmenbedingungen betrieblicher Interessenpolitik zu entwickeln. Einen Ansatz hierzu bietet die Untersuchung der Krise des Lohnanreizes durch B.Lutz, der von einem »Strategie-Monopol« des Unternehmens

ausgeht, das der »betrieblichen Arbeitnehmerpolitik stets auch einen prinzipiell konservativen Charakter aufträgt.« Bezüglich des Lohnes verweist Lutz auf die Argumentationen, »mit denen in der entstehenden Krise von Lohnanreizen die Lohnanforderungen der Arbeitnehmer vertreten werden, deren Erfolg dann die an Lohnanreize gekoppelte Lohndrift auslösen. Diese Argumente leiten sich eben genau nicht aus irgendwelchen, der Ordnung des Betriebes konfrontierten gesellschaftlichen Werten ab, sondern aus betriebsimmanenten Prinzipien, ja - im Fall der sekundären Lohndrift - zu einem guten Teil aus der Verteidigung eines status quo ante betrieblicher Lohnstrukturen, die ganz überwiegend Ausdruck vergangener betrieblicher Leistungs- und Arbeitskräftepolitik sind. Desgleichen ist bei der durch Lohnanreize ausgelösten primären Lohndrift die Argumentation der Arbeiter in aller Regel dem Mechanismus des Lohnanreizes immanent und basiert auf dem Zentralbegriff des 'Leistungsgerechtigkeit', den zu akzeptieren ja eben das Einverständnis mit dem Prinzip leistungsabhängiger Entlohnung bedeutet. Daß es demgegenüber auch ein offenkundiges Interesse der Arbeitnehmer an konstantem Verdienst gibt, ist im realen Vollzug der betrieblichen Auseinandersetzung nahezu irrelevant.« B.Lutz: Krise des Lohnanreizes, Frankfurt 1975, S.41 f.

- 21 Vgl. Friedrichs/Heisler/Röper: Vor- und Nachteile von Rationalisierungsschutzabkommen aus der Sicht der Sozialpartner, Dortmund 1968, S. 13 ff.
- 22 Vgl. z.B. Sass/Sengenberger/Weltz: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Frankfurt 1974, S.60 ff.
- 23 Bezüglich des LRTV II wurde dies erkannt, da er gleichzeitig bisher einzigartige Bestimmungen zur Abwehr der Leistungsverdichtung und Schaffung humaner Arbeitsplätze enthält. Vgl. ausführlich SOFI/Göttingen, a.a.O.
- 24 Diesem Modell folgt auch noch die Entschließung E 24 der IG Metall von 1977: »Unvermeidbare finanzielle Konsequenzen von langfristig sichtbar gemachten betrieblichen Maßnahmen müssen teurer werden, damit die Existenzsicherung auf einem hohen Niveau verwirklicht werden kann«. IGM, Entschließungen a.a.O., S.253.
- 25 Vgl. den Tarifvertrag über die Gründung eines Unterstützungsvereins der chemischen Industrie vom April 1975.
- 26 Vgl. IG-Metall, Branchenkonferenz Uhren-Protokoll, Frankfurt/M, 1975.
- 27 Vgl. IG Metall/Bezirksleitung Stuttgart: Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zum Schutz vor Abgruppierung - Arbeitsmaterial, Stuttgart, Juli 1978, S.36 ff.
- 28 Identisch für die 3 Tarifbezirke Baden-Württembergs, vgl. ebenda, Teil C; abweichend in den später abgeschlossenen Absicherungstarifverträgen. Hier wird auf die am weitest gehende Regelung in Baden-Württemberg abgestellt.
- 29 Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände: Informationen für die Metallindustrie, Nr.8, 1978, S. 3.
- 30 Berechnung nach H.Salowski: Personalzusatzkosten in den westlichen Industrieländern, Beiträge 40/41 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1976.
- 31 Zur Entwicklung des Eingruppierungsniveaus vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung: Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, Bd. 2, Frankfurt 1979, S.248 ff.
- 32 Eigene Berechnungen nach Betriebsrats-Erhebungen.
- 33 Vgl. ausführlich Funke/Watkinson im gleichen Band.
- 34 Die These, daß der ATV die innerbetriebliche Mobilitätsbereitschaft erhöht, ist von der These zu unterscheiden, daß die Besitzstandssicherung generell die betriebliche Flexibilität erhöhe. Diese These halte ich für falsch. Erhöhung der Mobilität stellt darauf ab, daß die Unternehmensbelegschaft durch Umsetzungen, Umschulungen etc. neuen Unternehmens- und Arbeitsplatzstrukturen prozeßhaft angeglichen wird. Eine Flexibilisierung im Sinne alltäglicher Arbeitseinsatzflexibilität kann der ATV nicht leisten. Hierfür sind u.a. neue Entgeltregelungen wie Z.B. der Lohndifferenzierungs-Tarifvertrag bei VW bedeutsam. Vgl. E.Hildebrandt: Der VW-Tarifvertrag zur Lohndifferenzierung, IIVG/pre 81-216.

- ³⁵ H.-O.Meyer:Kommt die Abkehr von der anforderungsbezogenen Grundlohndifferenzierung?,in: Refa-Nachrichten 4/1979, S.219 ff.,hier S.220. Ebenso: Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg:Der Arbeitskampf '78, Stuttgart 1978, S.18.
- ³⁶ Die erfolgreiche Nivellierungspolitik läßt sich an folgenden Daten ablesen: 1970 betrug bei den Arbeitern in der Investitionsgüterindustrie die Differenz der Effektivlöhne zwischen oberster und unterster Lohngruppe 51,9 %, 1977 nur noch 44,5 %. Bei den Tariflöhnen betrug die Differenz zwischen oberster und unterster Lohngruppe bei den Arbeitern der Metallverarbeitung in NB-NW 1970 80 %, 1977 nur noch 65,6 %. Vgl. Projektgruppe Gewerkschaftspolitik: a.a.O., S.220 und 230.
- ³⁷ Vgl. z.B. R.Soltwedel: Nivellierungsprobleme in der Tarifpolitik
- ³⁸ Soltwedel/Spinager, Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten, Beiträge zur Arbeitsmarkt-und Berufsforschung Nr. 10, Nürnberg 1976, S. 293.
- ³⁹ Institut der deutschen Wirtschaft: Argumente zur Wirtschaftsfragen 39/40, Köln 1978, S.14.
- ⁴⁰ Vgl. exemplarisch Buttler/Gerlach/Liebmann: Messung und Interpretation betriebsinterner Arbeitsmarktbelegung, 1978, S.185 ff.
- ⁴¹ Vgl. z.B. Schultz-Wild: Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., a.a.O., S.166 f.: »Zunächst konnte die Arbeitshypothese 1 nicht bestätigt werden, daß Unternehmen mit Personalplanung generell in den Krisen Jahren 1974/75 beschäftigungspolitische Problemsituationen vermeiden konnten, die Anpassungsmaßnahmen der hier erfaßten Art erforderlich machten. Vielmehr zeigte sich, daß die Quote der Unternehmen mit beschäftigungspolitischen Anpassungsmaßnahmen beim Vorhandensein verschiedener Indikatoren betrieblicher Personalplanung eher höher lag, als bei Unternehmen, die nicht über Personalplanung, über langfristige Pläne, über ein Personalplanungsgremium usw. verfügten.
Ein zweites Ergebnis war, daß die Maßnahmendichte, d.h. die durchschnittlich pro Betrieb durchgeführte Zahl verschiedener beschäftigungspolitischer Anpassungsmaßnahmen mit dem Vorhandensein bzw. dem Ausbaustand der betrieblichen Personalplanung positiv korreliert. Die Daten stützen also die Arbeitshypothese 2, daß mit der Einführung, dem Differenzierungsgrad sowie der institutionellen Verankerung betrieblicher Personalplanung auch der Differenzierungsgrad der Beschäftigungspolitik in einer Krisensituation zunimmt.«
- ⁴² Vgl. die DGB-Fachtagung »Betriebliche Beschäftigungspolitik und Personalplanung«, veröff. Köln 1978.
- ⁴³ Studien zur Mitbestimmungstheorie und Mitbestimmungspraxis, Bd.VIII, Berufsbildungs- und Qualifikationsplanung als integraler Bestandteil der Personalplanung, Köln 1979, S.20f.
- ⁴⁴ Diese Gewerkschaftspolitik wird mit guten Argumenten als »selektiver Korporatismus« analysiert. Vgl. Esser/Fach: Internationale Konkurrenz und selektiver Korporatismus, Beitrag für die 10.Tagung des Arbeitskreises »Parteien-Parlamente-Wahlen« der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, 1979.
- ⁴⁵ Entschließung 24 »Technischer Wandel« des 12. IGM-Gewerkschaftstages. Vgl. ausführlich: Projektgruppe WSI: Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Köln 1977.
- ⁴⁶ H.Kohl: Arbeit für alle, Köln 1979, S.68.
- ⁴⁷ Vgl. H.Pornschlegel: Tarifpolitische Perspektiven des technologischen Wandels, in: IGM, Strukturelle Arbeitslosigkeit ..., a.a.O., S.103 ff., hier S.114 ff.
- ⁴⁸ Bezirksleitung Stuttgart der Industriegewerkschaft Metall: Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zum Schutz vor Abgruppierung - Arbeitsmaterial, Juli 1978, S.33.
- ⁴⁹ Dies gilt nur für Baden-Württemberg. In anderen Bezirken konnten diese Regelungen nur abgeschwächt oder garnicht durchgesetzt werden.
- ⁵⁰ Gleichwertig bedeutet einen Arbeitsplatz in der gleichen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Wird z.B. der Lohn nach Arbeitswerten bezahlt und faßt eine Lohngruppe mehrere Arbeitswertsummen zusammen, so bedeutet die Veränderung der AW-Summe innerhalb der Grenzwerte

der Lohngruppe keine Abgruppierung.

Der Zumutbarkeitsbegriff orientiert sich nicht am Arbeitsförderungs-Gesetz (AFG), sondern beschreibt nach gewerkschaftlicher Interpretation, daß erstens der andere Arbeitsplatz in etwa denselben gesellschaftlichen Wert hat und daß zweitens die bisherigen Arbeitsumstände nicht gravierend anders sind. Diese Spezifizierung spielt insbesondere bei der Umsetzung von älteren Arbeitskräften eine Rolle. Eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Zumutbarkeitsbegriff der Arbeitswissenschaft findet sich bei M.Helfert, Leistungsprinzip, Arbeitsbewertung und Arbeitswissenschaft, in: WSI-Mitteilungen 6/1974, S. 224 ff.

⁵¹ So bei der Umstellung des Motorenprüffeldes bei Daimler-Benz Untertürkheim, wo zu Qualifikationserhalt und Umschulung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde - vgl. METALL, Nr. 9/1979.

⁵² IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart: Arbeitsmaterial zum Tarifvertrag, a.a.O., S.4,5.

⁵³ E.Sauter:Betriebliche Weiterbildung, unveröffentlichtes Manuskript, Berlin 1981; vgl. ebenso Sass/Sengenberger/Weltz: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Frankfurt 1974.

⁵⁴ Ebenda, S.6

⁵⁵ Ebenda, S.2

⁵⁶ Ebenda, S.4

⁵⁷ Ebenda, S.4

⁵⁸ Ebenda, S.3

⁵⁹ Sass/Sengenberger/Weltz: Weiterbildung ..., a.a.O., S.63 f.

⁶⁰ Eine Akzentverschiebung könnte sich z.B. aus dem »Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen« von 1979 ergeben haben, dessen sozialwissenschaftliche Auswertung noch aussteht. Obwohl das Programm nicht für Baden-Württemberg gilt, eröffnete es grundsätzlich die Möglichkeit, u.a. betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen aus dem Programm zu finanzieren. Zwar haben sich die Gewerkschaften bisher gegen die Öffentliche Förderung von innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkannten Abschluß gewendet, da hier die Gefahr der Mitnahmeeffekte durch die Unternehmen sehr groß ist und die Arbeitsmarktposition der Beschäftigten nicht entscheidend gestärkt wird - aber ein solches Programm könnte Betriebsräte in ihrem Bemühen unterstützen, Abgruppierungen durch Umschulungsmaßnahmen zu verhindern. Auch in diesem Programm dominierten mit 84 % der Qualifizierungsmaßnahmen die »Sonstige Maßnahmen«, also kurzfristige und kaum formalisierte Lehrgänge (Fortbildungslehrgänge, Anlernung und Einweisung) ohne formalisierten Abschluß, die allerdings auch un- und angelernte Arbeiter verstärkt einbezogen. »Insgesamt ist das Interesse der Unternehmen deutlich, Maßnahmen durchzuführen, die nicht durch verbindliche Ausbildungsregeln in Dauer, Inhalt, Art der Unterweisung und des Abschlusses festgelegt sind.« Bezüglich der Auswirkungen solcher Maßnahmen auf Einkommens- und Arbeitsplatzsicherung ist noch nichts bekannt. Vgl. G.Bosch:Das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm der Bundesregierung von 1979, in: Soziale Sicherheit, Heft 3/81, S.70 ff.

⁶¹ Winter/Tholen: Betriebliche Weiterbildung. Daten, Strukturen, Trends, Köln 1979, S.44.

⁶² IG Metall: Stellungnahmen zu Grundsatzfragen der Berufsbildung II, Schriftenreihe der IG Metall Nr.79, Frankfurt 1979, S.138.

⁶³ Vgl. Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe, ebenda, S.146 ff.

⁶⁴ Zweiter Entwurf zum Berufsbild »Universalszerspaner«, awfi, Berlin 1981.

⁶⁵ Den Grundgedanken einer neuen Entgelt-Differenzierung erläutert der IGM-Bezirksleiter Steinkühler:

»Grundlage dieses neuen Eingruppierungs-Systems ist die Entgelt-Differenzierung, die gleiche Bedingungen für Arbeiter und Angestellte vorsieht, die sowohl den Gesichtspunkt der Lohnsicherung und des Lohnabbaus dynamisch aufnimmt als auch die Sicherung und den Ausbau der erworbenen Qualifikation fördert...daß wir darüber nachdenken, ob es möglich

wäre, regelmäßige, nach einer gewissen Zeit der Beschäftigung anfallende periodische Bildungsmaßnahmen in das System der Eingruppierung und damit Höhergruppierung einzubauen. Unter Qualifikation in diesem Sinne wollen wir nicht nur die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten verstehen, die am Arbeitsplatz unmittelbar abgerufen werden können, sondern es soll neben einer Vermittlung von breiten Grundkenntnissen den Arbeitnehmer befähigen, die Umstände der Produktion zu erkennen und somit natürlich auch seine eigenen Interessen und seine Zukunftsperspektiven besser formulieren zu können.«

F.Steinkühler: Die sozialen Folgen des technologischen Wandels im Büro und die Aufgaben der Gewerkschaften, in: Technologie-Forum, Hg. v. IGM Ortsverwaltung Stuttgart, Stuttgart 1980, S.32 ff., hierS.44.

- ⁶⁶ Vgl. die Musterbetriebsvereinbarung zu »Erhalt und Förderung der beruflichen Qualifikation« in: Arbeitsheft 881 der IG Metall, Interessenvertretung in der betrieblichen Berufsbildung, Frankfurt/M 1981, S.77 ff.
- ⁶⁷ Ergebnisse eines Symposiums nach H.Kohl: Konsequenzen der neueren Regelungen zur Absicherung von Eingruppierung und Arbeitsplatz für die Personalplanung, in: Maase/Schultz-Wild (Hg.): Personalplanung zwischen Stagnation und Wachstum, Frankfurt 1980, S.208 ff., hier S.216.