

Ein neues tarifpolitisches Konzept: Interessen der Metaller im Absicherungstarifvertrag

Funke, Hajo; Hildebrandt, Eckart; Watkinson, Christof

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Funke, H., Hildebrandt, E., & Watkinson, C. (1979). Ein neues tarifpolitisches Konzept: Interessen der Metaller im Absicherungstarifvertrag. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 293-306). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136733>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hajo Funke
 Eckart Hildebrandt
 Christof Watkinson

Ein neues tarifpolitisches Konzept - Interessen der Metaller am Absicherungstarifvertrag

In der Diskussion der letzten Jahre um die Entwicklung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung tritt zunehmend die Hypothese in den Vordergrund, daß, ausgelöst von der Krise und Rationalisierung sowie der relativen Erfolglosigkeit bisheriger staatlicher Beschäftigungs- und gewerkschaftlicher Rationalisierungsschutzpolitik, eine Verschiebung der Inhalte und des Verhältnisses von betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitspolitik stattgefunden habe. Dafür werden Begriffspaare gesetzt wie "alte und neue" Tarifpolitik, Übergang von "quantitativer zu qualitativer" Tarifpolitik, von einer "reproduktionsbezogenen" Politik zu einer "produktionsbezogenen" Politik, die den Einsatz der Arbeitskraft und Produktionsmittel im betrieblichen Produktionsprozeß thematisiert.

Als Indiz dieser Verlagerungsthese gelten der gesamte Komplex der Humanisierung der Arbeit, der LRTV II der IGM in Nordwürttemberg-Nordbaden im Bereich der Tarifpolitik, die Tarifbewegungen der IG Druck und Papier, der NGG und der IGM 1978, sowie im Bereich betriebsbezogener Konflikte die Streikwelle 1973 und insbesondere einzelbetriebliche Auseinandersetzungen in der Automobilindustrie.

Will man über eine reine, auf die definitorische Aufzählung von Forderungen beschränkte Beschreibung der Verlagerung hinausgehen, so muß in einem ersten Schritt die innere Beziehung zwischen den verschiedenen Forderungen bestimmt werden. Sonst besteht die Gefahr, einen aus der inneren Struktur der Lohnarbeit gegebenen Zusammenhang terminologisch zu zerreißen und damit in der Praxis Erkenntnisblockierungen zu provozieren ("Qualitative Tarifpolitik betreiben wir schon seit 100 Jahren".) In einem zweiten Schritt können dann die Veränderungen betrieblicher und außerbetrieblicher Bedingungen und ihre wechselseitigen Auswirkungen auf die Arbeitspolitik adäquat analysiert werden.

Das schließt ein, daß einige aktuell diskutierte Annahmen der Industriesoziologie über die Funktionalität des dualen Systems der Interessenvertretung und dessen Implikationen auf die Gewerkschaftspolitik (Flexibilitäts- und Selektionsfunktion zugunsten des Kapitalverwertungsprozesses; vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung am IFS/Frankfurt) erneut zur Diskussion gestellt werden - ebenso wie zentrale Aussagen zur Interessenlage der Beschäftigten, eine dominante Lohnorientierung, instrumentelles Arbeitsverhalten und Gleichgültigkeit gegenüber dem konkreten Arbeitsinhalt unterstellen.

Ein geeigneter Ansatzpunkt, um einerseits die sogenannte traditionelle Orientierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenpolitik in ihren Differenzierungen aufzunehmen und die Verknüpfung mit dem arbeitsbezogenen Interesse der Arbeitsgestaltungspolitik und der betrieblichen Interessenlage der Beschäftigten herzustellen, bietet der "Tarifvertrag zum Schutz der Eingruppierung und Verdienstsicherung bei Abgruppierung" der IG Metall in NW/NB und dessen betriebliche Resonanz.

Die folgenden Bemerkungen stützen sich auf eine am IIVG des Wissenschaftszentrums Berlin durchgeführte Vorstudie, deren vorläufige Ergebnisse des Status empirisch geleiteter Hypothesen besitzen.

Wir wollen im folgenden in drei Schritten versuchen aufzuzeigen, inwieweit die Konzeption dieser Tarifpolitik eine adäquate Antwort auf die von Rationalisierungsprozessen betroffenen Beschäftigten der metallverarbeitenden Industrie und ihrer betrieblichen Interessenlage darstellt.

1. Ursachen und Formen der Abgruppierung sowie ihre sozialen Auswirkungen auf die Beschäftigten;
2. Die Konzeption des Absicherungstarifvertrages. Trifft sie zentrale Elemente betrieblicher Belastungen durch Rationalisierung?
3. Zu den betrieblichen Interessen der Beschäftigten.

I. Der Abgruppierungstatbestand

Unternehmerische Strategien zur Senkung der betrieblichen Lohnquote zielten in den siebziger Jahren insbesondere auf die Verminderung der Lohnsumme ab, erstens durch Beschäftigtenabbau in den verschiedenen Formen, zweitens durch die Senkung des Eingruppierungsniveaus über die Einführung neuer Produkt- und Produktionstechnologien sowie die Änderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumwelt. Dies ist weniger als eine direkte und dominante Strategie zu verstehen, sondern als Bestandteil einer umfassenden Rationalisierungsstrategie, die auf den Aufbau eines integrierten, kontinuierlichen und flexiblen Produktionsprozesses und eine entsprechende intensive Nutzung, betriebliche Anpassung und Kontrolle der Arbeitskräfte gerichtet ist.

Die Lohn-/Gehaltseingruppierung erfolgt anhand der bestehenden Systeme der Arbeitsplatzbewertung. In NW-NB wird zu 80 % die analytische Arbeitsplatzbewertung angewandt. Sie ist unabhängig von der Person, sondern gebunden an den technisch-organisatorischen Ablauf der Arbeit und die Art und Umgebung des Arbeitsplatzes. Nicht Veränderungen, die in der Person des Arbeitnehmers begründet liegen (z. B. Qualifikation, Leistung, Alter), bestimmen eine Änderung der Eingruppierung, sondern Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen bzw. Arbeitsplatzwechsel. Sie liegen fast uneingeschränkt im Dispositionsbereich der Unternehmensseite.

Die Ankoppelung des Lohnsystems an die betriebliche Organisation der Arbeit hat in den vergangenen Zeiten größerer ökonomischer Stabilität zu einem langfristigen Anstieg des Eingruppierungsniveaus geführt. Als Resultat betrieblicher bargaining-Prozesse basierte dieser Anstieg zunächst auf dem breiteren ökonomischen Spielraum der Betriebe, denen an einem konfliktfreien Funktionieren des betrieblichen Arbeitsprozesses gelegen war. Aufgruppierungen über Arbeitsplatzwechsel und Honorierung gestiegener betrieblicher Erfahrungen bestimmten die Einstellung zum Lohnsystem in dieser Phase.

Zwar stieg das Eingruppierungsniveau auch nach Einsetzen der Krise, doch ist zu vermuten, daß dies auf den überproportionalen Beschäftigtenabbau in den unteren Lohngruppen zurückzuführen ist. Aufgruppierungen aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen mit der

Einführung neuer Technologien spielten dabei - wie gerade im Rahmen von HdA-Experimenten argumentiert wird - keine entscheidende Rolle. Die Stammebelegschaften konnten trotz der stetigen, z. T. "schleichenden" Rationalisierung und sukzessiven Anforderungsverminderungen bis Mitte der siebziger Jahre ihr Eingruppierungsniveau halten.

Die Realisierung der Abgruppierungsmöglichkeiten aufgrund zunehmender Senkung der bewerteten Anforderungen und Belastungen, hing primär von den ökonomischen Rahmenbedingungen und den betrieblichen Kräfteverhältnissen ab. Es kann gesagt werden, daß mit Ausnahme breiter Produktinnovationen im Bereich der Großserienproduktion (Mikroprozessoren in der Elektroindustrie) ein sinkendes Anforderungsniveau bisher nicht zwangsläufig, sondern eher in Ausnahmefällen zu einer Veränderung der ArbeitsplatzEinstufung geführt haben.

Erst mit dem Einsetzen ausgeprägter Branchenkrisen, unter denen die Formen der Lohnsummensenkung auch um den Preis konfliktreicher Arbeitsbeziehungen betrieblich durchgesetzt wurden, stellte sich der im Lohnsystem verankerte Zusammenhang von Anforderungsenkung und Lohnsenkung direkt her. Da das Lohnsystem insbesondere dann eine Möglichkeit zur Abgruppierung bietet, wenn es gelingt, die Anforderungen im Bereich der Qualifikation und Belastung zu senken, steckt in ihm ein Anreiz zur Dequalifikation als auch zur Verringerung insbesondere der physischen hochbewerteten Belastungen. Beides sind dominierende Tendenzen in den unterschiedlichsten Rationalisierungsprozessen der metallverarbeitenden Industrie, die z. T. auch unter dem Mantel der Humanisierung der Arbeit stattgefunden haben.

Aus dem Zusammenhang von Rationalisierung und betrieblicher Personalpolitik in einer Phase verschärfter ökonomischer Konkurrenz lassen sich fünf z. T. miteinander verknüpfte Abgruppierungstypen unterscheiden:

- a) Arbeitswertsenkung aufgrund der Einführung neuer Technologien, z. T. verbunden mit neuer Arbeitsorganisation (größtenteils Verringerung der aktiven Anforderungen "Können", "Verantwortung",

so bei Teilautomatisierungsprozessen durch NC-, CNC- und andere Automaten, Verkettung der Produktionsprozesse, Verwendung elektronischer Bauteile).

- b) Verminderung von Arbeitsbelastungen durch punktuelle HdA-Maßnahmen (insbesondere Lärmschutz).
- c) Abgruppierung bei Produktionseinschränkungen, indem Eingruppierungsbonusse aus Zeiten der Hochkonjunktur durch zunehmende bzw. verschärfte Zeitaufnahme und Neubewertung "abgespeckt" werden.
- d) Entlassung und spätere Neueinstellung in niedriger Lohngruppe im Zuge konjunktureller Beschäftigungsschwankungen.
- e) Abgruppierung durch Versetzung auf einen leichteren Arbeitsplatz wegen Verschlechterung des individuellen Leistungsvermögens bzw. Gesundheitszustandes.

Über die quantitative Verbreitung dieser Abgruppierungstypen lassen sich - ebenso wie über die primär betroffenen Arbeitnehmergruppen - keine exakten Aussagen wohl aber Trends und Schwerpunkte angeben.

Die spektakulärsten Abgruppierungen sind in der Elektroindustrie (sowie Uhren- und Datenverarbeitungsindustrie) erfolgt. Produktionsumstellungen von mechanischen auf elektronische Bauteile im Bereich der Großserienproduktion (Beispiel Bosch, SEL, Siemens, Abgruppierungstyp a) haben zu massivem Beschäftigungsabbau sowie zu ebenso massiven Abgruppierungen durch innerbetriebliche Umsetzungen und Verminderung der aktiven Anforderungen (Können und Verantwortung in fast allen Lohngruppen geführt. Facharbeiter im Werkzeugbau und in der Vorfertigung als auch ungelernete Frauen in der Montage waren betroffen.

Im Maschinenbau dominiert ebenfalls der Abgruppierungstyp a) durch Teilautomatisierungsprozesse (NC-Maschinen), jedoch in erheblich geringerem Ausmaß. Aufgrund der Produkt- und Fertigungsstruktur spielen die Rationalisierungsgewinne durch Personalkosteneinsparungen eine untergeordnete Rolle im betrieblichen Kalkül. Sofern sie innerbetrieblich nicht verhindert werden konnten, waren auch Fachar-

beiter von Abgruppierungen bedroht/betroffen. Hier liegt in Zukunft ein stetiges, konjunkturabhängiges, wenngleich nicht als Massenprozeß erscheinendes Abgruppierungspotential.

In der Automobilindustrie sind Abgruppierungen aufgrund der Branchenkonjunktur nur in geringem Ausmaß zu verzeichnen. Abgruppierungstyp b) "Verminderung der Arbeitsumgebungsbelastungen durch punktuelle HdA-Maßnahmen" tritt etwa gleich häufig als Bedrohung auf wie der Typ a) "Neue Technologien, Arbeitsorganisation". Mehrheitlich konnten bisher Abgruppierungen durch Veränderung der Arbeitszusammensetzung kompensiert werden.

Die Einführung von EDV-Systemen hat zu Abgruppierungen und Bedrohungen in allen drei Branchen geführt, von denen insbesondere auch die Angestellten betroffen waren.

Die gesundheitsbedingten Abgruppierungen (Typ e) treten relativ zahlreich in allen Branchen auf. Sie werden aber auf betrieblicher Ebene kaum als solche wahrgenommen, sondern als individuelles Leistungs-/Gesundheitsproblem interpretiert. Die Alterssicherung im Lohnrahmen II, Prozesse der Frühverrentung, individueller Stellenwechsel, Neuzusammenstellung der Arbeitsplätze sowie vereinzelte Betriebsvereinbarungen zum Schutze von Leistungsgeminderten überdecken häufig diese individuell erscheinenden Abgruppierungen.

Für alle drei Branchen gilt, daß die Möglichkeit zur Abgruppierung erheblich größer ist, als sie bisher innerbetrieblich durchgesetzt wurde. Eine Verschlechterung der ökonomischen Lage in den jeweiligen Branchen/Betrieben und eine damit einhergehende mögliche innerbetriebliche Machtverschiebung zugunsten der Kapitaleseite, könnte aus der bisherigen Bedrohung eine Realität werden lassen.

Entgegen der verbreiteten Ansicht, daß Abgruppierungen ein Problem der Facharbeiter seien, ist festzuhalten, daß die verschiedenen Abgruppierungstypen in den untersuchten drei Branchen die Facharbeiter, Angelernte und auch Ungelernte betreffen, Frauen ebenso wie Männer. Eine begrenzte Ausnahme gilt für ausländische Arbeitnehmer, sofern sie eine zeitlich eng begrenzte

Arbeitsperspektive in der Bundesrepublik haben.

Die negativen Auswirkungen betrieblicher Rationalisierungsprozesse auf die Arbeitnehmer lassen sich bezüglich der Abgruppierungsbedrohung wie folgt zusammenfassen:

- Einkommensverlust durch Lohn-/Gehaltsabgruppierungen, öfters verstärkt noch durch den Wechsel von Akkord auf Zeitlohn im gewerblichen Bereich;
- Dequalifikation durch verstärkte Arbeitsteilung und Einführung neuer Technologien;
- erhöhter Gesundheitsverschleiß durch arbeitsintensivierende Maßnahmen bei individualisiertem, monetärem, sozialem und gesundheitlichem Risiko;
- gestiegene individuelle Unsicherheit, reduzierte Planungskompetenz und Verhaltensmöglichkeiten der Arbeitnehmer bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Sicherheit des spezifischen betrieblichen Arbeitsplatzes und der daran gebundenen Kommunikationsstruktur, der abgefragten Fachqualifikation und des Einkommens;
- erhöhte Leistungsverausgabung durch Strategien individueller Konkurrenz zur Sicherung des spezifischen Arbeitsplatzes.

Neben den ökonomischen Rahmenbedingungen und dem einzelbetrieblichen Kräfteverhältnis sind die bestehenden Regelungs- und Schutzmechanismen einerseits, die subjektiven, individuellen und kollektiven Verarbeitungsprozesse von Rationalisierung andererseits ausschlaggebend für Ausmaß und Folgen der Abgruppierungen.

II. Das Konzept des Absicherungstarifvertrages

Die Durchsetzung eines sicheren und kontinuierlich steigenden Einkommens war mit Einsetzen der Krise im metallverarbeitenden Bereich durch Entlassungen, durch die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit, durch die Intensivierung der Arbeit bei stagnierenden Realeinkommen für einen Großteil der Gewerkschaftsmitglieder unterlaufen. Dazu kam nun der Mechanismus der Abgruppierung, der zu einem entscheidenden Bruch im Selbstverständnis der Beschäftigten führen mußte. Der Lohnstatus der Beschäftigten war in der Periode des Wachstums dadurch gekennzeichnet, daß an einem sicheren Arbeitsplatz ein sicheres Einkommen zu erzielen war und daß Möglichkeiten der Erhöhung des Einkommens und auch der Veränderung der Tätigkeit durch innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, durch Weiterbildung möglich war. Es existierte ein breites Spektrum individueller Lohnsteigerung und der Realisierung individueller Leistungen und Fähigkeiten. Mit der Krise wurde diese Beweglichkeit entscheidend eingeschränkt. Für einen Teil der Beschäftigten drohte die Karriere nach unten durch Abgruppierung auf niedriger bezahlte, geringer qualifizierte Arbeitsplätze mit monotonen, unbefriedigenden Arbeitsinhalten, im Extremfall in die Arbeitslosigkeit.

Auf diese spezifische Bedrohung des Einkommenstatus der Beschäftigten und ihrer Folgen mußte gewerkschaftliche Lohnpolitik antworten. Sie entwickelte als Ergänzung der zentralen Tariflohnerhöhung eine personenbezogene Einkommenssicherung. Der Ausgangspunkt besteht darin, durch die Absicherung der Eingruppierung das einmal erreichte individuelle Grundlohniveau festzuschreiben. Im Entwurf des Absicherungstarifvertrages drückt sich diese "Zwischenstufe für eine neue Lohnkonzeption" in folgenden Elementen aus:

1. Die Sicherung der individuellen Eingruppierung für Arbeiter und Angestellte (individuelle Sicherung).
2. Die Sicherung des Lohn- und Gehaltsgruppenniveaus des Betriebes anhand einer betrieblichen Eingruppierungsniveau-Kennzahl (kollektive Absicherung).

3. Eine Bestimmung zur Aufgruppierung bei Unterschreiten der Eingruppierungsniveau-Kennzahl nach den Kriterien des Alters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Bereich der unteren Lohngruppen.
4. Die periodische Information des Betriebsrates und die Beratung mit dem Betriebsrat über die betriebliche Lohnstruktur (Tarifstatusbericht).

In der analytischen Arbeitsplatzbewertung findet eine Verknüpfung von betrieblichen Anforderungen (den konkreten Ausformungen angeforderter Kenntnisse, Fähigkeiten, Geschicklichkeit und den arbeitsplatzbezogenen Belastungen) mit der Lohnhöhe statt. Durch die Festschreibung des einmal erreichten Eingruppierungsniveaus unabhängig von einer Veränderung der Anforderungen wird dieser Zusammenhang von Anforderung und Entlohnung partiell aufgehoben. Für den Fall, daß Veränderungen des betrieblichen Produktionsprozesses zu einer Senkung der Anforderungen am Arbeitsplatz führen, wird gemäß dem Tarifvertragskonzept das Prinzip der Anforderungsbewertung ersetzt durch das Prinzip der Sicherung eines einmal erworbenen persönlichen Besitzstandes. Damit wird die für die Wachstumsphase gängige Fassung von Leistungsgerechtigkeit - in der Form der Differenzierung nach den Anforderungen des Einzelarbeitsplatzes - partiell ersetzt durch ein Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, das sich auf persönliche Leistungspotentiale und das einmal erreichte Leistungsniveau des Einzelnen bezieht. Zum anderen werden dadurch Fragen der Gestaltung und (indirekten) Kontrolle des Arbeitsprozesses angerissen.

Ohne auf das durchgesetzte Tarifiergebnis in seinem Kompromißcharakter hier eingehen zu können, wird bereits mit der gewerkschaftlichen Diskussion der Forderungskonzeption deutlich, daß die analytische Arbeitsbewertung in den entscheidenden Punkten der Einkommenssicherung, der Qualifikationssicherung und der Leistungsbewertungskriterien zu verändern ist.

Im folgenden soll insbesondere der Gesichtspunkt verfolgt werden, inwieweit sich die Konzeption der Einkommenssicherung mit ihrer Problematisierung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsverausgabung auf die betrieblichen Rationalisierungserfahrungen

und ihre Verarbeitung bei den Beschäftigten beziehen konnte.

III. Zur Interessenlage der Beschäftigten

Kennzeichnend für die Konzeption der Besitzstandssicherung ist, daß über den Hebel der Einkommenssicherung weitergehende Elemente thematisiert wurden, die aus den Rationalisierungserfahrungen stammend das unmittelbare Lohninteresse der Beschäftigten erweitern. Dabei kann keineswegs von einer eindeutigen Interpretationslinie der Rationalisierungsprozesse im Bewußtsein der Beschäftigten ausgegangen werden, vielmehr finden Verschiebungen in der Wahrnehmung, Erkenntnissperren und Umge-
wichtungen statt.

Wir wollen hier nur einige kaum strukturierte Grundinterpretationszüge benennen.

Eine Arbeitshypothese ist, daß die betrieblichen Rationalisierungserfahrungen der Stammbeslegschaften (deutsche Männer, mittlere und obere Lohngruppen) ein arbeitsbezogenes Interesse gerade dort reaktualisieren, wo die Organisation der Arbeit, der betriebliche Arbeitskräfteeinsatz und die angewandten Lohnsysteme eher ein instrumentelles Arbeitsverhalten, Gleichgültigkeit gegenüber dem konkreten Arbeitsinhalt und eine dominante Lohnorientierung vermuten lassen.

Der gegenwärtige technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungsprozeß wird von den befragten Produktionsarbeitern als sukzessive Realsierung von Einzelmaßnahmen wahrgenommen, deren Zusammenhang und Folgewirkungen erst im Nachhinein sichtbar werden. Informationen über Ausmaß, Zeit, Qualifikation, Belastungs- und Beschäftigungsfolgen fehlen weitgehend, so daß die Veränderungen der Einzelarbeit als Bestandteil einer technisch-ökonomischen Objektivität erfahren und interpretiert werden. Die Rationalisierung erhält im Betrieb eine Rationalität und einen Zwangscharakter, der Interessen an der Veränderung des eigenen Arbeitsplatzes unmöglich erscheinen läßt. Diese Erfahrung wird verstärkt in die Zukunft projiziert.

Der isolierende, Kommunikation erschwerende Effekt von Rationalisierungsmaßnahmen und Leistungsverdichtung haben in den letzten Jahren zu einer weithin beklagten Reduktion der betrieblichen Alltagskommunikation geführt. Individuelle Orientierungsmöglichkeiten und kollektiver Erfahrungsaustausch über die Arbeitssituation wurden beschnitten. Dominierend ist der Zwang zur Hinnahme vorgegebener Produktionsanforderungen, der verhindert, ein mehr als nur punktuelles Verständnis des Rationalisierungsprozesses zu entwickeln, um ihm die eigenen Interessen bewußt gegenüberzustellen.

Entwickelte Erfahrungen mit alternativen betrieblichen Handlungsmöglichkeiten existieren kaum, damit verstärkt sich der Druck zu individualisierten Anpassungsleistungen. Auf der individuellen Seite besteht z. B. das alltägliche Dilemma, einerseits das oft erhöhte Arbeitspensum zu schaffen, andererseits sorgfältig zu arbeiten unter Einhaltung der Sicherheitsnormen. Die tendenzielle Erfolglosigkeit des Bemühens, dieser Situation auf Dauer zu entgehen durch wiederholt konstruktive Kritik z. B. an der Materialqualität, den Vorgabezeiten usw., die von der Unternehmensseite nicht berücksichtigt wird, fördert eine passive Hinnahme der widersprüchlichen Anforderungen. Verschärfte Arbeitsmarktbedingungen haben zudem eine Angst erzeugt, die eine weitere rationale Kritik des Dilemmas weitgehend unterbindet, es gilt, "die Klappe zu halten" und "den Ärger in sich reinzufressen". Das führt zu einer latenten, diffusen Aggressivität, die häufig nach innen gewendet wird und psychosomatische Gefährdungen erzeugt. Bei verengten individuellen Gegenwehrmöglichkeiten kann dieser verinnerlichte Isolierungsprozeß zu einer gleichsam situationserzwungenen Verschiebung der Wahrnehmung führen, die zwar noch die Ursachenbenennung der erschwerten Arbeitssituation erlaubt (ökonomisches Betriebsinteresse), dennoch jedoch mangels einer alternativen Perspektive, die Beeinträchtigung eigener materieller Interessen durch eine subjektive Schuldzuschreibung zu bewältigen versucht. Dies wiederum bedroht die verbliebenen Reste betrieblicher Alltagskommunikation.

Mit dem pragmatischen Anpassungsprozeß an die betrieblichen An-

forderungen ist einerseits die weitgehende Unfähigkeit verknüpft, problemadäquate Interpretationen des Rationalisierungsprozesses über den eigenen Arbeitsplatz hinaus zu entwickeln, andererseits existiert damit eine Offenheit zur unreflektierten Übernahme unternehmerischer Interpretationsmuster.

Unter dem Gesichtspunkt der Offenlegung, Aearbeitung und Weiterentwicklung von Erfahrungen traf das Absicherungskonzept insofern auf einen sehr sensiblen Punkt, als es potentiell in der Lage war, die Sperrn der subjektiven Schuldzuschreibung, der ohnmächtigen Sprachlosigkeit, der Bewältigung der Existenzangst durch Schweigen aufzubrechen. Dadurch, daß der Tarifvertragsentwurf Abgruppierungen als kollektive Bedrohung benannte und zum kollektiven Diskussionsgegenstand machte, war der Zugang zu zentralen Interessen, Ängsten, Wünschen geöffnet.

Dies soll zunächst exemplarisch am Beispiel bedrohter fachlicher Qualifikationen im Facharbeiterbereich erläutert werden.

Rationalisierungserfahrung und Abgruppierungsdrohung haben, gerade wenn Facharbeiter betroffen waren, zu einer relativ starken Erschütterung des Selbstwertgefühls geführt. "Arbeitslosigkeit - damit haben wir schon gerechnet. Kein Facharbeiter mehr zu sein, das ist viel schlimmer." Die Bedrohung der über fachliche Qualifikationen und die Beziehung zum Produkt vermittelten Arbeitsidentität führt zuerst zu einer relativen Distanzierung zur Arbeit: "Die Arbeit, so wie sie ist, kann ein Leben nicht ausfüllen, in keiner Weise. Bei mir geht heut meine Familie vor" (Werkzeugmacher), "Ich mach halt mein Geschäft und wenn ich das fertig hab, dann geht's fort" (Reparaturschlosser), "Mit die Jahre verliert man halt einfach die Beziehung zu dem, was man macht. Ich mach's halt, fertig, aus. Das ist nur noch Geschäft" (Modellbauer).

Das scheinbar instrumentelle Arbeitsverhalten und die Gleichgültigkeit zur konkreten Arbeit drücken keine normative, stabile Interessenlage (und damit einen Verzicht auf eine Veränderung dieser Arbeitsbeziehungen) aus, sondern verweisen zunächst nur auf individuelle Anpassungsreaktionen bei fehlender

Handlungsalternative.

Sobald der Vergleich zu früheren Zeiten gezogen wird, werden die Gründe für diese Haltung benannt:

- a) die Arbeitszergliederung,
- b) die Unkenntnis über den ganzen Arbeitsprozeß,
- c) das Arbeitstempo, der Streß,
- d) die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte,
- e) der zunehmende Zwang der ökonomischen Verhältnisse.

Dennoch enthält die Kritik an erfahrenen Rationalisierungsauswirkungen auch Elemente einer vorgestellten Lösungsrichtung.

Sie orientiert sich an einem Interesse an der konkreten Arbeit - so wie sie vorher war - und weniger an einer monetären Kompensation des fachlichen und sozialen Kompetenzverlustes.

Die Erhaltung traditioneller Facharbeiterqualifikationen und der mit ihnen verbundenen Dispositionsspielräume, verbunden mit einer erhöhten Transparenz des betrieblichen Gesamtproduktionsprozesses, wird so zur impliziten Leitfigur eigener Forderungen der Rationalisierungsgegenwehr.

Beides waren entscheidene Stoßrichtungen und Grenzen des tariflichen Konzeptes der Besitzstandssicherung.

Von der Orientierung an der fachlichen Kompetenz, so wie sie früher war, entwickelte sich bei den Metallern die Kritik an der analytischen Arbeitsplatzbewertung. Ihre Hauptpunkte sind:

1. Die Nichtbewertung "extrafunktionaler" Leistungen, die zum reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses notwendig und auch gefordert sind.
2. Die Nichtbewertung der persönlichen Leistungspotentiale aus Ausbildung und betrieblicher Erfahrung, die durch veränderte Arbeitsplatzanforderungen zunehmend weniger abgefordert und nicht bezahlt werden und somit langfristig verkümmern.
3. Die generelle Unterbewertung der psychischen und physischen Gesamtbelastung im Betrieb.

Mit der Abgruppierungserfahrung wird die Differenz von einerseits den persönlichen Leistungspotentialen und andererseits den betrieblich abgeforderten Leistungen und Belastungen sinn-

faßbar. Da nur die letzteren bezahlt werden, stellt sich eine Verschiebung in dem Konzept der Leistungsgerechtigkeit ein. Sie wird weiter entpersonalisiert und an die betrieblichen Anforderungen gekoppelt.

Die Diskussion um den Absicherungstarifvertrag hat - wenngleich nur in vereinzelten Fällen - zu einer Diskussion um die Neugestaltung des Entlohnungssystems beigetragen, welche auf zwei Schwerpunkte abzielte:

1. eine gerelle Entdifferenzierung und
2. die Betonung personengebundener Bewertungskriterien, in die Elemente einer reproduktionsorientierten Entlohnung einfließen.

Der Absicherungstarifvertrag hat so in seiner Konzeption an den Sicherungsinteressen der Beschäftigten angeknüpft, die Möglichkeit zur weiterführenden Diskussion der Lohn-Leistungsbewertung mit eröffnet - ohne jedoch über eine versuchte Bewahrung des Status quo hinauszukommen.