

Rationalisierung und Besitzstandssicherung in der Metallindustrie - Teil 2*

In den Gewerkschaften selbst hat eine Diskussion des von der IG Metall zur letzten Tarifrunde aufgestellten Konzepts zur Besitzstandssicherung bisher nur ansatzweise stattgefunden, obwohl bereits die grundsätzlichen Aspekte breiteste Erörterung verdienen, die in diesen Forderungen für die gewerkschaftliche Tarifpolitik enthalten sind. Daher erscheint es uns sinnvoll, einige der grundlegenden und perspektivischen Fragen zu diskutieren, die hier für die Lohn- und Arbeitspolitik aufgeworfen werden.

I. Absicherungskonzept und Entgeltbegründung

Die von der IG Metall in die vergangenen Tarifaueinandersetzungen eingebrachten Absicherungsforderungen zielen nicht nur unmittelbar auf den Schutz des erreichten materiellen Besitzstandes. Sie enthalten darüber hinaus grundlegende und neue Aspekte zur sozialen Begründung der Löhne und Gehälter, die für die gesamten Verfahren der Entgeltfindung und -differenzierung höchst folgenreich sein können. Insofern sollte mit der Besitzstandssicherung nach dem Konzept der IG Metall eine gewisse Entscheidung über grundlegende Fragen der Entgeltbegründung erreicht werden, und insofern dürfte dieses Konzept auch für die künftige Politik der Gewerkschaft auf diesem Gebiet seine Bedeutung behalten. Hierbei sind vor allem zwei Zielvorstellungen zu erkennen:

- Als Zuweisung von Lebenschancen soll die Einstufung der Individualeinkommen von den Wechselfällen der wirtschaftlichen und betrieblichen Entwicklung unabhängiger werden. Dem Anspruch der Arbeitnehmer auf Existenzsicherheit kommt Vorrang vor anderen Dispositionen zu. Auch die Industrie hat endlich Bedingungen für ein Arbeitsleben zu schaffen, das nicht im Abstieg endet. Im Gegensatz hierzu steht - um ein eklatantes Beispiel zu nennen - die abfallende Eingruppierung der Arbeiter der höheren Altersklassen. Problematisch sind in diesem Zusammenhang insbesondere die gegenwärtigen Verfahren der Entgelteinstufung, die sich

* Teil 1 in Heft 5/78 dieser Zeitschrift.

als Arbeitsplatzbewertungen vorzugsweise an den momentanen Tätigkeitsanforderungen orientieren und die somit - vom Prinzip her gesehen - die Einkommen der Betroffenen an Bedingungen binden, die von deren persönlichen Umständen gar nicht beeinflusst werden. Das geforderte generelle Verbot der individuellen Abgruppierung hätte dies ausgeschlossen und der betrieblichen Praxis neue Einstufungsgrundsätze vorgegeben.

- Die Differenzierung der Einkommen und ihre Verteilung stellt eine soziale und politische Entscheidung dar. Sie läßt sich daher nicht ausschließlich an individuell gerichteten Merkmalen orientieren. Schon bisher ist zwar die Auswahl und Anlage der Merkmale und Verfahren der Einstufung im Hinblick auf die erwünschten Lohn- und Gehaltsstrukturen erfolgt, die tatsächliche Einstufung kam aber - in extremer Weise bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung — über schein-objektive Verknüpfungsmechanismen zwischen Arbeitsanforderungen und Lohngruppen zustande, die einer politischen Gestaltung im Wege stehen. Deshalb soll ein handhabbares Instrument geschaffen werden, das politische Korrekturen und Zuweisungen durch die jeweiligen Interessenparteien erlaubt. Die von der IG Metall angestrebte Festbeschreibung der betrieblichen Eingruppierungs-Niveaus ist als ein Schritt in dieser Richtung zu verstehen.

Diese Grundsätze stehen mit Vorstellungen im Zusammenhang, die in den letzten Monaten von verschiedenen Seiten in den Gewerkschaften vorgetragen wurden. Gedacht wird etwa an eine wie im einzelnen auch immer ausgestaltete stärker personenbezogene Entgeltbegründung, an Lohn- und Gehaltsgruppen ohne definitive, einzelfallbezogene Merkmalsbeschreibung oder an einen sozial definierten Minimalentgelt-Sockel mit aufgesetzten, anforderungsbezogen differenzierten Zuschlägen. Es ist hier nicht der Ort, diese Überlegungen im einzelnen zu diskutieren. Alle zielen sie jedenfalls, so wie das bereits durch die Besitzstandssicherung angestrebt wurde, darauf ab, die Arbeitsbewertung durch ein sozial orientiertes Lohnsystem zu ersetzen.

Allerdings deutet sich in den gewerkschaftlichen Stellungnahmen zur Arbeitsplatzbewertung eine durchaus differenzierte Einstellung an. Problematisch erscheint vor allem die Einbeziehung von Arbeitsbelastungen in die Einkommensbegründung, weniger die der Qualifikationsanforderungen. Diese unterschiedliche Einschätzung ergibt sich vor allem aus der gewerkschaftlichen Politik der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die durch eine Entgeltbegründung, in der die Arbeitsbelastungen eine wesentliche Rolle spielen, eindeutig behindert wird und für die andererseits eine qualifikationsbezogene Einkommensdifferenzierung dann akzeptabel wird, wenn die Qualifikationsanforderungen (somit die Einkommen) als Folge einer Politik der humaneren Arbeitsgestaltung steigen.

II. Besitzstandssicherung und Arbeitsgestaltung

Die gewerkschaftlicherseits angestrebte Festschreibung der betrieblichen Eingruppierungs-Niveaus soll in diesem Zusammenhang nicht einfach die Einkommen gegenüber den Arbeitsanforderungen verselbständigen, vielmehr werden die Einstufungen selbst zu einer aktiven Bedingung für die Gestaltung der Qualifikationsanforderungen. Die Qualifikationen sollen durch das fixierte betriebliche Niveau der Löhne und Gehälter gewissermaßen mitgestützt werden.

Nun haben aber die Arbeitsentgelte nur indirekt als Kostenfaktor Einfluß auf die Arbeitsgestaltung. Im Einzelfall könnte die Fixierung der Qualifikationen in Lohnkosten einen gewissen Druck für die Unternehmen schaffen, diese auch in Anspruch zu nehmen. Allgemein schließt die finanzielle Absicherung lediglich solche Rationalisierungsmaßnahmen aus, deren ökonomische Effektivität durch die Senkung der Löhne und Gehälter der beschäftigten Arbeitnehmer zustande kommen soll. Selbstverständlich betrifft dies nicht die Lohnkosten insgesamt, die durch Einsparung von Arbeitskräften und produktivitätssteigernde Maßnahmen weiterhin reduziert werden können. Für die Arbeitsgestaltung dürfte die Festschreibung der Arbeitsentgelte lediglich die Bedeutung haben, daß Umstellungen auf ein niedrigeres technisches Niveau durch den Einsatz billiger Arbeitskräfte erschwert wird.

Wenn also von einer Lohnpolitik der Besitzstandssicherung nur ein begrenzter Einfluß auf die Arbeitsgestaltung ausgehen kann, dann ist angesichts der Gefahr massiver Dequalifikationsprozesse, die wir im ersten Teil dieses Aufsatzes skizziert haben, zu fragen, wie groß der qualifikationssichernde Effekt sein dürfte, der durch eine Politik der „Humanisierung des Arbeitslebens“ erreicht werden könnte, die dem bisher eingeschlagenen Weg folgt.

In den letzten Jahren ist zwar in Verbindung mit dem Problem der Humanisierung eine Diskussion über qualifikationsfördernde Arbeitsgestaltung in Gang gekommen, ihre Bedeutung in der Praxis bleibt jedoch bisher eng begrenzt. Vor allem beschränken sich die populären Methoden der „Arbeitsbereicherung“ fast gänzlich auf die Auflockerung von Jedermanns- und Anlernertätigkeiten; gelegentlich dienen sie sogar dazu, die Umstellung qualifizierter Arbeit auf ein minderwertigeres Niveau der Arbeitsinhalte zu erleichtern. Eine realitätsgerechte und weiterführende Diskussion über Möglichkeiten der Qualifikationserhaltung im Bereich der Facharbeiter und Angestellten, die durch die Rationalisierung besonders bedroht sind, ist bisher nicht sichtbar. Nicht selten werden recht krause Vorstellungen vorgetragen — sei es in der Form einer schlichten Verniedlichung der Probleme, sei es in der Form einfacher Widerstandsappelle, die auf die Zementierung herkömmlicher beruflicher Tätigkeiten hinauslaufen und als solche weder sinnvoll noch wirksam sind.

Immerhin sind nicht zuletzt durch die Arbeitskämpfe dieses Frühjahrs die Probleme des Verfalls traditioneller Arbeitsqualifikationen deutlicher ins allgemeine

Bewußtsein gedrungen. Allerdings ist es immer noch nicht selbstverständlich, daß die Arbeit nicht mehr als quasi minderwertiger Teil der Lebenspraxis, als Mittel zum Zweck außerbetrieblicher Bedürfnisbefriedigung gesehen werden darf, sondern selbst als wichtiger Bereich menschlicher Bedürfnisbefriedigung und damit als Bestandteil einer progressiven sozialen Entwicklung verstanden werden muß. Ohne hieraus entwickelte, politisch gesetzte Normen, die der privatwirtschaftlichen Arbeitsplanung vorgegeben werden und die die Erweiterung der einzelwirtschaftlichen Kalkulationen um soziale, bedürfnisorientierte Gesichtspunkte erzwingen, wird keine Änderung möglich sein. Natürlich würde eine solche Politik, die sich an der Maxime qualifizierter, befriedigender Arbeit für alle orientiert, hohe Investitionen erforderlich machen. Aber solange die Humanisierung der Arbeit über den defensiven Arbeitsschutz hinaus kein Geld kosten darf, bleibt sie Deklamation. Im übrigen muß man - orientiert an *gesellschaftlichen* Produktivitätsvorstellungen - ohnehin davon ausgehen, daß zahlreiche Humanisierungsaufwendungen - ebenso wie der Verzicht auf einzelwirtschaftliche Produktivitätsteigerungen, sofern sie wegen negativer sozialer Folgen überbetrieblich höhere soziale Kosten nach sich ziehen würden

- im gesamtgesellschaftlichen Maßstab keinen Produktivitätsverlust bedeuten müssen.

In der Tarifpolitik sind in den letzten Jahren einige Ansätze zur Normierung qualifikationsfördernder Arbeitsgestaltung gemacht worden; in der Metallindustrie, vor allem mit dem Lohnrahmentarifvertrag II für Nordwürttemberg/Nordbaden, der auch die qualitative Bereicherung repetitiver Teilarbeit anstrebt. Aber diese Ansätze reichen nicht aus und können als vereinzelte selbst nur begrenzt wirksam werden. Für eine durchgreifende gewerkschaftliche Politik der Qualifikations- und Besitzstandssicherung werden zweifellos neue konzeptionelle und praktische Wege gesucht und beschrritten werden müssen.

III. Besitzstandssicherung und soziale Ungleichheit

In der Tarifaueinandersetzung sind die recht kurzfristig eingeführten Absicherungsforderungen auch bei den Arbeitnehmern schnell populär geworden, die nicht akut von Abgruppierungen betroffen oder bedroht sind. Die Forderung nach umfassender Besitzstandssicherung erscheint offenkundig als plausible gewerkschaftliche Teilantwort auf die allgemeine Unsicherheit über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Von vielen Beschäftigten dürfte sie darüber hinaus aber auch auf alltägliche Erfahrungen mit formalisierten und funktionalisierten gesellschaftlichen Strukturen bezogen werden, die wenig Identifikationen erlauben und individuelle Bedürfnisse oft ausgrenzen. Insofern ist die Abgruppierung auch ein Symbol, durch das überhaupt Möglichkeiten des Herumgestoßenwerdens, der existentiellen Beeinträchtigung, der Abhängigkeit von undurchschaubaren, anonymen Apparaten angesprochen werden. Diese allgemeine Verunsicherung konkretisiert sich in besonders

sinnfälliger Weise in Rationalisierungsmaßnahmen, technischen Neuerungen, Umstellungen usw., auf die die Betroffenen meist keinen Einfluß haben, über die sie oft kaum informiert sind, die sie aber ganz empfindlich betreffen können. Für den aufmerksamen Beobachter ist hier wiederum die in der jüngeren Vergangenheit deutlicher ausgeprägte Sensibilität der Arbeitnehmer zur Wahrnehmung sozialer Diskriminierung und Ungleichheit sichtbar geworden. Diese beschränkt sich durchaus nicht allein auf materielle Motive, sondern ergibt sich aus Bedürfnissen und Ansprüchen auf personelle Anerkennung, die freilich erst recht empfindlich eingeschränkt werden, wenn die materielle Unabhängigkeit und Stabilität bedroht erscheint.

Solche Bedürfnisse, die sich insgesamt auf ein „Leben mit aufrechtem Gang“ beziehen, werden für die Gewerkschaften immer bedeutsamer, sofern sie als eigenständige gesellschaftliche Kraft weitreichende soziale Perspektiven entwickeln und durchsetzen wollen. Es sind vor allem die gewerblichen Arbeiter (und hier nicht zuletzt die gewerkschaftspolitisch wichtigen, von der Rationalisierung im Betrieb heute oft besonders betroffenen Facharbeiter), die die Besitzstandssicherung als ein Element des Abbaus ihrer überkommenen existentiellen Unterprivilegierung nicht nur gegenüber den Selbständigen, sondern auch den Beamten und den Angestellten verstehen, deren Berufsweg stärker durch sichernde Senioritätsprinzipien bestimmt wird. Für die Arbeiter sind hier ähnliche Motive wirksam, wie seinerzeit bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die für sie den Abbau offenkundiger Deklassierung gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen bedeutet hat.

Freilich wird auch für Teile der Angestellten die Lage unsicherer. Obgleich für die meisten Angestellten die paternalistische Bindung an den Arbeitgeber und dessen Fürsorge lange schon der fernen und falschen Idylle des Privatkontors angehört, gibt es für sie immer noch Formen der Statussicherung, die allerdings durch die fortschreitende Formalisierung und Rationalisierung der Angestelltentätigkeiten mehr und mehr untergraben werden. Daher entspricht es der Tendenz der aktuellen Entwicklung, wenn die IG Metall die Einheit der Interessen von Arbeitern und Angestellten durch gemeinsame Forderungen demonstriert und gerade bei der Besitzstandssicherung ihre Absicht realisiert hat, die Tarifregelungen für Arbeiter und Angestellte zu vereinheitlichen. Damit sind die traditionellen, mindestens im sozialen Selbstverständnis der beiden Gruppen auch heute noch fortexistierenden Unterschiede der beruflichen Existenzsicherheit als hinfällig dargestellt und als auseinandertreibendes Moment ausgeschaltet worden. Im übrigen trägt gerade der gewerkschaftliche Anspruch auf Existenzsicherung für die Arbeiter und Angestellten der Industrie dazu bei, Aversionen etwa gegen die bessergestellten Staatsbediensteten abzubauen. Objektiv bedeutet er eine Orientierung an Prinzipien der Statussicherheit, auf die sich auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht mehr selbstverständlich verlassen können.

IV. Der Stand der Besitzstands Sicherung nach dem „Stuttgarter Modell“

Durch die Arbeitskämpfe des Frühjahrs sind die gewerkschaftlichen Grundsätze in der Öffentlichkeit überhaupt erst präzisiert und bei den Betroffenen befestigt worden, was für die tägliche Praxis in den Betrieben an sich schon große Bedeutung hat.

Tarifvertraglich fixiert wurde ein Kompromiß, dessen Grundzüge einerseits durch die Konzeption der Arbeitgeber bestimmt werden, die nicht prinzipiell bereit waren, über die Verminderung der Abgruppierungsfälle durch personelle Einzelmaßnahmen und sozialpolitische Zugeständnisse zur Abmilderung von Verdiensteinbußen bei Abgruppierungen hinauszugehen. Andererseits sind in dem Vertrag Elemente der Forderungen der IG Metall zur generellen Besitzstandssicherung eingegangen, wodurch dieser zu der jedenfalls für die Metallindustrie bislang weitgehendsten tariflichen Regelung zur Vermeidung, Einschränkung und Abmilderung von Abgruppierungen geworden ist. Obwohl die Gewerkschaft das generelle Verbot individueller Abgruppierung und die verlangte Absicherung der betrieblichen Einstufungs-Niveaus nicht durchsetzen konnte, sind die Einzelregelungen so weit auf die Spitze getrieben, daß sie einer aktiven betrieblichen Absicherungspolitik viele Ansatzpunkte bieten.

Der ausgeprägte Kompromißcharakter des Vertrags hat allerdings wieder einmal zu komplizierten Vorschriften geführt, deren Bedeutung durchaus unterschiedlich sein wird und kaum auf den ersten Blick präzise zu beurteilen ist. Anzunehmen ist, daß vielfältige Konflikte über die Auslegung und Handhabung der Bestimmungen entstehen, zumal die Interpretationen von den gegensätzlichen Grundpositionen ausgehen dürften. So muß einerseits damit gerechnet werden, daß unter Berufung auf den langfristigen, womöglich durch großzügige Handhabung der flexiblen Fristen ausgedehnten Verdienstaustausch (die „weiche Landung“) versucht wird, nun gerade Widerstände gegen Abgruppierungen aufzulösen. Andererseits wird ein solches, vorwiegend auf den Verdienstaustausch bei Abgruppierungen gerichtetes Verständnis des Vertrages für die Gewerkschaftsseite angesichts der beschriebenen Entwicklungen kaum annehmbar sein. Soweit Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretungen durch eine entsprechende Unterrichtung der Belegschaften das Verständnis des kollektiven Interesses an Sicherung der Eingruppierung, das sich durch die Tarifbewegung entwickelt hat, erhalten und fördern, ist insbesondere auch bei qualifizierten Arbeitnehmern mit einem Bewußtsein zu rechnen, das über das Interesse an zeitweiligen Verdienstaustausch hinausreicht.

Unter diesen Umständen dürfte dort, wo sich durch die abgeschwächt fortgeltende Arbeitsplatzbewertung ein Problemdruck ergibt, deutlicher als bisher die Frage verfolgt werden, wie in diesem Rahmen — sei es durch die Neuinterpretation von Qualifikationsanforderungen oder auch durch den betrieblichen Übergang vom

analytischen zum summarischen System, das einen größeren Spielraum enthält, bewertungstechnisch die Eingruppierung stabilisiert werden kann.

Praktisches Kernstück der individuellen Absicherung ist der Anspruch, daß bei Wegfall oder Abgruppierung des alten Arbeitsplatzes eine gleichwertige und zumutbare Arbeit angeboten werden soll. Nun dürfte die Anwendung dieser Norm nur so lange realisierbar sein, als ein generelles Absinken des betrieblichen Einstufungsniveaus infolge durchgreifender technisch-organisatorischer Umstellungen verhindert werden kann. Im Hinblick auf das betriebliche Einstufungsniveau ist nicht die von der IG Metall verlangte Festschreibung, sondern nur der vierteljährliche Ausweis der vorgeschlagenen Sicherungskennzahl (Summe der Tariflöhne/-gehälter durch Anzahl der Arbeiter/Angestellten) und ein jährlich zu vollziehendes Beratungsrecht des Betriebsrats vereinbart worden. Hierdurch dürfte eine systematischere Beobachtung und Beeinflussung der Tendenzen, die sich aus den Einzelfällen der betrieblichen Einstufungspraxis ergeben, möglich sein und angeregt werden. Was die Beobachtung und Interpretation der Entwicklung der betrieblichen Sicherungskennzahl anlangt, sind bereits jetzt zwei Schwierigkeiten absehbar:

- Die Sicherungskennziffer - die als flexible Fixierung der Eingruppierungsniveaus gedacht war - reicht für sich allein zur Beurteilung der Entwicklung nicht aus. Mit wachsender Betriebsgröße und damit der statistischen Masse, die in die Kennziffer eingeht, werden auch erhebliche Änderungen von Eingruppierungen in einzelnen Betriebsbereichen, die sich ohnehin, beispielsweise auch durch die Polarisierung der Lohnstruktur, ausgleichen können; in der Sicherungskennziffer sind sie schwer wahrnehmbar (Veränderung von Pfennigen, ja Bruchteilen von Pfennigen in einer Stundenlohnziffer). Sicherlich wäre es daher sinnvoll, in größeren Unternehmen nach Abteilungen zu differenzieren, weiterhin sollten Veränderungen der Anteile in den Lohn- und Gehaltsgruppen und qualitative Angaben über Einstufungsänderungen und Neueingruppierungen bei der Beurteilung herangezogen werden.

- Die Sicherungskennzahl signalisiert nicht nur langfristige Veränderungen der Arbeitsplatzstruktur, sie verändert sich auch mittelfristig, insbesondere dort, wo durch konjunkturbedingte Beschäftigungsmaßnahmen gering qualifizierte Tätigkeiten und Arbeitnehmer stärker erfaßt werden. Regelmäßig ist die Qualifikation der Grundkapazität der Betriebe schon als Bedingung eines flexiblen Anpassungsverhaltens höher als die Qualifikation des an seiner Kapazitätsgrenze arbeitenden Betriebes. Bei der Beurteilung der Kennziffern wird daher zu beachten sein, welche wirtschaftliche Situation jeweils in sie eingeht.

Während die Sicherungskennzahl zur nachträglichen, mittelfristigen Kontrolle der betrieblichen Einstufungsentwicklung geeignet ist, bezieht sich die nach § 2 des Stuttgarter Vertrages vorgeschriebene Mitteilung betriebsbedingt drohender Abgruppierungen an den Betriebsrat entsprechend § 90 BetrVG auf das Planungssta-

dium, in dem noch keine definitiven Entscheidungen gefallen sind. Da diese Vorschrift sämtliche Maßnahmen betrifft, die zu Abgruppierungen führen können, dürfte es zunächst darum gehen, einen an den betrieblichen Bedingungen der Produktions- und Personalsteuerung und ihrer institutionellen Gegebenheiten orientierten Verfahrenskatalog zu fixieren, der die in Frage kommenden Maßnahmen und den Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung bestimmt. Eine optimale Regelung wird allerdings wiederum davon abhängen, wie weit die betrieblichen Planungs- und Entscheidungsverfahren durchsichtig organisiert sind und beispielsweise eine systematische Personalplanung und -Verwaltung existiert.

Durch die Verknüpfung der Lohnsicherung mit den Informations- und Beratungsrechten der Betriebsräte bei der Produktions- und Arbeitsplanung werden diese präzisiert. Die Folgen arbeitsgestaltender Maßnahmen für die Eingruppierung werden Bestandteil dieser Planungen selbst werden müssen, wenn drohende Abgruppierungen rechtzeitig erkannt und wirkungsvoll angegangen werden sollen. Eine Produktions- und Arbeitsplanung, die gewissermaßen „selbstvergessen“, ohne Rücksicht auf Arbeitsbedingungen und Entgelte der Betroffenen ihre technischen, arbeitsorganisatorischen Lösungen sucht, wird weiter erschwert dann - jedenfalls, wenn die Betriebsräte nicht zugestehen, daß Eingruppierungen und Arbeitsbedingungen erst nachträglich, als späte Resultate von Planungsprozessen, feststellbar sind, sondern die mit dem Vertrag verbesserten Möglichkeiten nutzen, frühzeitig Planungs- und Kalkulationsansätze abzufragen und eigene Vorstellungen entwickeln, die gezielte Anforderungen an die unternehmensseitige Planung darstellen.