

# Dokumentationen

---

## Metalltarifrunde in Nordwürttemberg/ Nordbaden 1978

### Verhandlungsergebnis — Wortlaut:

Zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V., Stuttgart, und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart, wurde am 3. April 1978 folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

1. Löhne und Gehälter für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden werden mit Wirkung ab 1. Januar 1978 um fünf Prozent erhöht.

Das Lohn- und Gehaltsabkommen ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 1978, kündbar.

1.1 Für die Monate Januar, Februar und März 1978 erfolgt die Erhöhung der Löhne und Gehälter durch Zahlung eines Pauschalbetrages von je 137,— DM brutto.

1.2 Den Pauschalbetrag in voller Höhe erhalten Arbeiter und Angestellte nur, wenn sie in den Monaten Januar, Februar und März Lohn-/Gehalts-Anspruch hatten.

1.3 Soweit kein voller Lohn-/Gehaltsanspruch bestand, ist der Pauschalbetrag zeitanteilig zu kürzen, sofern der Lohn-/Gehaltsausfall nicht arbeitskampfbedingt war. Die Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten errechnen sich nach Maßgabe ihrer vertraglich vereinbarten im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

1.4 Arbeiter und Angestellte mit Kurzarbeit erhalten den Pauschalbetrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit.

1.5 Nach dem 1. Januar 1978 während der Monate Januar, Februar und März eingetretene bzw. ausgeschiedene Arbeiter und Angestellte erhalten den Pauschalbetrag anteilig, entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses.

1.6 Damit sind alle Ansprüche abgegolten, die sich für die Monate Januar, Februar und März aus der Erhöhung der Tariflöhne/Tarifgehälter ab 1. Januar 1978 ergeben.

1.7 Die Pauschalbeträge sind mit der Lohn-/Gehaltszahlung für April 1978 auszuführen.

2. Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Januar 1978 wie folgt festgesetzt:

1. Ausbildungsjahr 473,-DM, 2. Ausbildungsjahr 520,-DM, 3. Ausbildungsjahr 588,-DM, 4. Ausbildungsjahr 646,-DM.

Das Abkommen für die Ausbildungsvergütung ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 1978, kündbar.

3. Der Lohn der Arbeitswertgruppe I wird ab 1. Januar 1978 auf den Lohn der Arbeitswertgruppe II angehoben.

4. Mit Wirkung ab 1. Mai 1978 tritt der als Anlage beigefügte Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden in Kraft.

5. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die anliegende Maßregelungsklausel.

*Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V.*

*Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart*

Maßregelungsklausel (gemäß Ziff. 5 des Verhandlungsergebnisses)

*Mit dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V., Stuttgart, hat die IG Metall folgende Maßregelungsklausel vereinbart:*

1. Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden 1978 unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

2. Schadenersatzansprüche aus Anlaß der Teilnahme am Arbeitskampf entfallen.

3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlaß des Arbeitskampfes keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen.

4. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in den Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung gegen die andere Tarifvertragspartei und/oder deren Mitglieder die Hauptsache für erledigt zu erklären und auf Vollstreckungsmaßnahmen zu verzichten. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder in diesem Sinne einzuwirken.

Wortlaut des Tarifvertrages zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung für Arbeiter und Angestellte (Ziff. 4 des Verhandlungsergebnisses)

### §1

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 räumlich: für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vor dem 31. Dezember 1971;

1.1.2 fachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V., Stuttgart, sind;

1.1.3 persönlich:

1.1.3.1 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeiter einschließlich der Nichtmetallarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind:

1.1.3.2 für allein den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind:

1.1.3.2.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Arbeitnehmer, die eine der in §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten vom 23. Februar 1957 angeführten Beschäftigung gegen Entgelt ausüben.

1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.3 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können — auch in Einzelteilen — nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeiter und Angestellten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

### §2

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

2.2 *Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der in den einzelnen Lohn-/Arbeits-*

wert-/Gehaltsgruppen betroffenen Arbeitnehmer sind hierbei bekanntzugeben.

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

### § 3

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

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

3.2.1 Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Umschulung, in der Regel für 6 Monate, in besonders gelagerten Fällen bis zu 12 Monaten, Fortzahlung des bisherigen Lohnes/Gehaltes.

Die Berechnung des Lohnes/Gehaltes erfolgt nach den jeweils gültigen Bestimmungen über die Berechnung de Urlaubsentgelts (ohne zusätzliche Urlaubsvergütung).

3.2.2 Für den in § 3.2.1 genannten Zeitraum trägt der Arbeitgeber die Sachkosten der Umschulung, bei Umschulung außerhalb des Betriebes auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.

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

14. März 1974, genannt, zurückzuführen sind.

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

3.5 Nimmt der Arbeitnehmer ein solches zumutbares Angebot nach §§ 3.1, 3.2 oder 3.4 nicht an, so stehen ihm ab dem Zeitpunkt, in dem der neue Arbeitsplatz eingenommen bzw. die Umschulung begonnen werden kann, Ansprüche nach § 5 nicht zu.

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer die Umschulung unbegründet abbricht.

### § 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).

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

4.3 Ein Arbeiter kann höchstens um zwei Lohn-/Arbeitswertgruppen, ein Angestellter höchstens um eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden. In der niedrigeren Gehaltsgruppe ist er in das gleiche Beschäftigungsjahr einzustufen wie in der höheren Gehaltsgruppe. In der Arbeitswertgruppe XII entsprechen drei Arbeitswerte einer Arbeitswertgruppe im Sinne von Satz 1.

### § 5

5.1 Bei einer Abgruppierung erhält der Arbeitnehmer, sofern er mindestens sechs

Monate in der bisherigen oder einer höheren Lohn-/Arbeitswert-/Gehaltsgruppe im Unternehmen eingruppiert war, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung und/oder nach Ablauf einer Ankündigungsfrist für die Abgruppierung einen Verdienstaussgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraumes der Kündigungsfrist und/oder der Ankündigungsfrist.

5.2 Der Verdienstaussgleich wird wie folgt errechnet:

a) *Beim Zeitlohn:*

Differenz zwischen

- Tariflohn der bisherigen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage und

- Tariflohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem bisherigen Prozentsatz der tariflichen Leistungszulage, bezogen auf den Tariflohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe, errechnet.

b) *Beim Akkordlohn:*

Differenz zwischen

- tariflichem Akkordrichtsatz der bisherigen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate erzielten Akkordmehrverdienstes und

- tariflichem Akkordrichtsatz der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem in den letzten drei abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Akkordverdienstgrad, bezogen auf den Tariflohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe, errechnet.

c) *Beim Prämienlohn*

Differenz zwischen

- tariflichem Prämienausgangslohn der bisherigen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate erzielten Mehrverdienstes und

- tariflichem Prämienausgangslohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem in den letzten drei abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Verdienstgrad, bezogen auf den Prämienausgangslohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe, errechnet.

d) *Beim Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes:*

Wechselt im Zusammenhang mit der Abgruppierung auch der Entlohnungsgrundsatz, so wird der Verdienstaussgleich gemäß den vorstehenden Bestimmungen so ermittelt, wie wenn kein Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes stattfinden würde.

e) *Beim Gehalt:*

Differenz zwischen

— dem Tarifgehalt der bisherigen Tarifgruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage und

— dem Tarifgehalt der neuen Tarifgruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem Prozentsatz der bisherigen tariflichen Leistungszulage, bezogen auf das neue Tarifgehalt, errechnet.

5.3 Während der Frist gemäß § 5.1 nimmt der Verdienstaussgleich an der Erhöhung des Tariflohnes bzw. Tarif geholtes teil.

5.4 Nach Ablauf der Frist gemäß § 5.1 kann die erste Erhöhung des Tariflohnes bzw. Tarif gehaltes auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Tariflohnes/Tarif gehaltes können bis zu 50 Prozent auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden.

5.5 Der Verdienstaussgleich ist bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

5.6 Der Verdienstaussgleich wird bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.

5.7 Ein bei Beginn der Alterssicherung gemäß § 9 MTV Arbeiter / § 4 MTV Angestellte zu zahlender Verdienstaussgleich geht

in die Berechnung des Alterssicherungsbeitrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Tariflohnes/Tarifgehaltes teil.

5.8 Solange ein Verdienstaussgleich zu zahlen ist, ist die Leistungszulage bzw. der Verdienstgrad bei Arbeiten im Akkord- oder Prämienlohn auf den Tariflohn der neuen Lohn-/Arbeitswertgruppe bzw. auf das Tarifgehalt der neuen Gehaltsgruppe mindestens in der Prozenzhöhe zu zahlen, wie dies im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der 18-Monats-Frist der Fall war. Wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nach der Abgruppierung vorwerfbar zurückhält, vermindert sich sein Verdienst entsprechend.

## §6

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

6.2 Der Durchschnitt ist wie folgt zu er rechnen:

6.2.1 Bei Anwendung des summarischen Systems wird die Summe der Tariflöhne - ohne leistungsabhängige Bestandteile und ohne Zuschläge - durch die Zahl der Arbeiter geteilt, deren Tariflohn in die Summe einbezogen ist.

6.2.2 Die jeweils letzten vier nach § 6.2.1 ermittelten Vierteljahresergebnisse sind zu addieren und durch 4 zu teilen. Bei Tarifierhöhungen sind für die Vergleichbarkeit die vor der Tarifierhöhung liegenden, in die Ermittlung des Lohngruppenschritts einbezogenen Vierteljahresergebnisse entsprechend der Tarifierhöhung anzuhängen.

6.2.3 Für die Ermittlung des Arbeitswert-/Lohngruppenschritts sowie der Gehaltsgruppenschritte - jeweils gesondert nach K-, T- und M-Gehaltsgruppen - ist entsprechend zu verfahren. Bei der Ermittlung der Gehaltsgruppenschritte ist, sofern Beschäftigungsjahre vorgesehen

sind, jeweils das Tarifgehalt im 1. Beschäftigungsjahr zugrunde zu legen.

6.3 Der Zeitpunkt der jährlichen Unterrichtung und Beratung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

## §7

7.1 Leistungen, die aus gleichem Anlaß, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden.

7.2 Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten hat.

7.2.1 Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob der Arbeitnehmer Leistungen gemäß § 7.2 beanspruchen kann, und sie frist- und formgerecht für den Arbeitnehmer geltend zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die für eine Geltendmachung erforderlichen Angaben zu machen, benötigte Unterlagen zur Verfügung zu stellen und eine etwa erforderliche Vollmacht zu erteilen.

7.2.2 Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen bei Erbringung der Leistung des Dritten zurückzuzahlenden Vorschuß in Höhe der vom Dritten zu erbringenden Leistung. Der Arbeitgeber kann zur Sicherung dieses Rückzahlungsanspruches die Abtretung der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Dritten verlangen.

7.3 Andere gesetzliche und tarifliche Regelungen, die vom vorliegenden Tarifvertrag zugunsten des Arbeitnehmers abweichen, bleiben unberührt.

7.4 Bei Vereinbarung eines Sozialplanes nach den §§ 111 bis 113 BetrVG sind die Leistungen aus diesem Tarifvertrag zu berücksichtigen.

7.5 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung bei Abgruppierungen aus Gründen, die der Arbeitnehmer verschuldet hat, oder aus Gründen, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers (im

Sinne von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz) zurückzuführen sind.

7.6 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 1978 in Kraft. Bei bereits eingeleiteten, aber noch nicht wirksamen Abgruppierungen finden die Bestimmungen des § 5 dieses Tarifvertrages Anwendung.

7.7 Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 1983, kündbar.

\*

### Dank dem harten Kampf ein Schritt nach vorn! — Eine erste Bilanz

*Nach fast drei Wochen Streik, nach einer Flächenaussperrung, die rund 150 000 Menschen hart getroffen hat, die zum Ziel hatte, unsere Kampfkraft -entscheidend zu schwächen, ist es uns gelungen, ein neues Blatt in der Sozialgeschichte dieses Landes zu schreiben. Wir verdanken das vor allem dem unermüdlischen Einsatz Tausender Streikposten, Zehntausender Kolleginnen und Kollegen, die Vertrauens in die IGM setzten, aber auch der solidarischen Haltung vieler Unorganisierter.*

*Wir sind in der schwierigen Lage, erst jetzt, nachdem die Verträge als Verhandlungsergebnis vorliegen, erklären zu können, was wir im bisher härtesten Arbeitskampf dieses Tarifgebietes erreicht haben.*

*Es mag manchem übertrieben klingen, ist aber dennoch wahr: Die Abgruppierung hat ihren Schrecken verloren. Technologische Entwicklung kann nicht mehr Hand in Hand gehen mit der Verkümmern menschlicher Existenzen. Tarifvertragliche Barrieren wurden errichtet, damit der Fortschritt der Technik keine barbarischen Auswirkungen für das Leben der Menschen hat, anstatt es zu erleichtern.*

*Wir haben damit unter Beweis gestellt, daß es trotz einer Million Arbeitsloser immer noch möglich ist, Reformen durchzusetzen, wenn die Betroffenen sich selbst dafür einsetzen. Wenn sie sich durch einen Arbeitskampf mit ihrer gewerkschaftlichen Organisation dafür*

*mobilisieren. Wenn ihre Organisation vor der Auseinandersetzung nicht zurückschreckt. Wer unsere Erläuterungen zu dem abgeschlossenen Absicherungs- Vertrag liest, wird mit unserem Urteil ganz gewiß übereinstimmen.*

Wir waren nicht bereit, uns den Absicherungsvertrag durch unerträglichen Verzicht auf der Seite der Lohn- und Gehaltserhöhungen abkaufen zu lassen. Genau das erklärt, warum dieser Kampf so lange gedauert hat. Wir wissen, daß 5 Prozent, die als Ergebnis genannt worden sind, zunächst befremden, ja Empörung auslösen mußten. Wir wissen, daß vor den Betrieben heftige Diskussionen hierüber entstanden sind. *Genau darum haben wir diese 5 Prozent hartnäckig abgelehnt. Wer sich aber ausrechnen läßt oder selbst nachrechnet, was die Pauschale von 137 DM für die Monate Januar bis März - also einschließlich des Monats, in dem bereits Streik und Aussperrung im Gange waren — auf das Jahr berechnet bedeuten, wird leicht feststellen, daß wir die 5-Prozent-Hürde glänzend genommen haben.*

Gerade weil es nicht gelungen ist, außer Lohngruppe 1, nach der jetzt nicht mehr entlohnt werden kann, auch die Entlohnung nach der Gruppe 2 wegzubekommen, bedeutet die Pauschale von insgesamt 411 DM für drei Monate einen Akt der Solidarität mit denen, die oft noch ein Einkommen haben, das unter den Sätzen der Sozialhilfe liegt.

Wichtig ist es aber auch, die gewerkschaftspolitische Bedeutung dieses Kampfes zu unterstreichen.

— Wir haben zum ersten Mal in diesem Tarifgebiet die Angestellten massenhaft an der Seite der Arbeiter in den Kampf geführt. Das war nicht immer leicht. Aber es hat sich gelohnt. Gewerkschafter mit Leib und Seele wird man nicht durch das Zahlen des Beitrags oder durch Schulung. Man wird es im gewerkschaftlichen Kampf. Nur so entsteht auch ein lebendiges Band der Solidarität zwischen Arbeitern und Angestellten.

Zum ersten Mal standen zahlreiche Frauen auf Streikposten. Ihre aktive Beteili-

gung am Arbeitskampf ist von großer Bedeutung für die Zukunft. Mehr als 50 Prozent der Bevölkerung sind Frauen.

- Zum ersten Mal ist die Aussperrung auf harten Widerstand aller DGB-Gewerkschaften gestoßen. Sie haben in gemeinsamen Kundgebungen und Demonstrationen praktische Solidarität geübt wie nie zuvor in einem Arbeitskampf.

Die Erfahrungen, die wir in diesem Arbeitskampf gemacht haben, sind von unschätzbare Bedeutung für die soziale Fortentwicklung in der Bundesrepublik.

Sie sind bedeutungsvoll für die kommenden Auseinandersetzungen, in denen es um den Kampf gegen Arbeitslosigkeit durch Verkürzung der Arbeitszeit in jeder Form gehen wird. Das ist das nächste wichtige sozialpolitische Ziel der IG Metall.

Ein neuer Meilenstein!

*Wir haben eine weitgehende individuelle Absicherung erreicht, die eine Senkung des Lebensstandards auf Jahre hinaus verzögert. So sieht die Regelung aus:*

1. *Ohne rechtzeitige und ins einzelne gehende Ankündigung von beabsichtigten Veränderungen im Betrieb, die zu Abgruppierungen führen, darf zunächst nicht abgruppiert werden.*

2. *Ist die Ankündigung gemäß Tarifvertrag erfolgt, muß jedem Betroffenen ein neuer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.*

3. *Ist dies nicht möglich, muß der Arbeitgeber die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz zahlen.*

4. *Ist auch das nicht möglich, so tritt das Verfahren in Gang, an dessen Ende eine neue Lohn- oder Gehaltsgruppe steht:*

- *18 Monate lang sichert ein Verdienstaussgleich den alten Lohn, das alte Gehalt.*

- *Der Verdienstaussgleichsbetrag nimmt während dieser 18 Monate an allen tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen teil.*

*- Nach 18 Monaten kann nur die erste tarifliche Erhöhung auf den Verdienstaussgleichsbetrag angerechnet werden. Alle nachfolgenden tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen können höchstens bis zu 50 Prozent angerechnet werden. So lange, bis der Ausgleichsbetrag aufgesogen ist.*

*Ergebnis:* In Mark und Pfennig wird also von jetzt ab kein Kollege, keine Kollegin weniger nach Hause bringen als früher. Gemessen an unserer Forderung haben wir nicht alles erreicht. Gemessen an den tatsächlichen Zuständen in den Betrieben aber haben wir einen sozialen Meilenstein gesetzt. Es gelang uns zwar nicht, über die „Sicherungskennzahl“ (SK) das Gehalts- und Lohngruppenniveau jedes Betriebes bindend festzuschreiben. Aber es gelang uns, die Unternehmer tariflich zu verpflichten, die Betriebsräte einmal im Kalendervierteljahr über die Lohn-, Arbeitswert- und Gehaltsgruppenniveaus des Betriebes zu unterrichten. Einmal im Jahr müssen sie mit dem Betriebsrat darüber beraten.

*Die Betriebsräte kennen also künftig jederzeit die Richtung, in die sich das Lohn- und Gehaltsgruppenniveau im Betrieb entwickelt. Sie können die Belegschaften informieren und gemeinsam Gegenstrategien entwickeln. Es liegt also in der Hand unserer Betriebsfunktionäre, welchen Wert der Tarifvertrag in der Praxis haben wird.*

*Wir haben nicht erreicht, Abgruppierung überhaupt zu verhindern. Das war angesichts der Machtverhältnisse in diesem Lande noch nicht durchsetzbar. Aber wir haben erreicht, daß die finanzielle Auswirkung der Abgruppierung erst nach Jahren voll wirksam wird.*

*Was wollten wir ursprünglich:* Wir wollten einen Tarifvertrag, der trotz organisatorischer oder technologischer Veränderung der Arbeit im Betrieb, die der Arbeitgeber ja alleine bestimmt,

1. die Lohn- oder Gehaltsgruppe jedes einzelnen Arbeiters oder Angestellten sichert,

2. das Lohn- und Gehaltsgruppenniveau des gesamten Betriebes festschreibt, um zu verhindern, daß „teure“ Arbeitnehmer entlassen, „billigere“ aber dafür eingestellt werden.

Änderungen der Arbeitsorganisation durch technologische oder andere Maßnahmen bedeuten für Arbeiter und Angestellte in der Regel geringere Qualifikationsanforderungen und damit geringere Bezahlung. Gleichzeitig steigt der Leistungsdruck. Wir wollten, daß künftig solche Änderungen nur noch unter Beteiligung des Betriebsrates und nach festgelegten Regeln erfolgen dürfte. Das haben wir erreicht.

*Warum wir dies wollten:* Die kurze und leichte Wirtschaftskrise 1966/67 haben die Arbeitgeber zum Nutzen ihrer Profite und auf unsere Kosten gelöst: 1. durch rücksichtslose Streichung sogenannter „freiwilliger Leistungen“, 2. durch rücksichtslose Wegnahme sozialer Leistungen im Betrieb (wie z. B. Kantinenzuschüsse, Fahrgelder, Jubiläumsgelder, Zuschüsse für Arbeitskleidung usw.).

Die schwerere und längere Wirtschaftskrise der 70er Jahre nutzten die Unternehmer zu massenhaften Entlassungen, Versetzungen und Abgruppierungen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen.

Durch die Einführung neuer Technologien und Produkte, durch die Verwendung computergesteuerter Maschinen und Anlagen z. B. ist für Arbeitgeber Fachwissen und Qualifikation der Arbeitnehmer, ohne das sie früher nicht auskamen, zu überflüssigem Ballast geworden, den sie nicht mehr bezah-

len wollen. Also überprüfen sie massenhaft Eingruppierungen. Überall dort, wo ihre Macht ausreicht, gruppierten sie ab, setzten Menschen auf minderwertigere Arbeitsplätze um.

Oft konnten Betriebsräte und aktive Belegschaften Abgruppierungen noch verhindern oder wenigstens hinauszögern und so finanzielle Einbußen der Arbeitnehmerfamilien abmildern. Allerdings nur dort, wo wir stark im Betrieb sind. Aber sogar dort würde das nicht auf Dauer gelingen. Denn die Arbeitgeber mißbrauchen rücksichtslos die Massenarbeitslosigkeit gegen alle, die noch Arbeit haben.

*Deshalb sollte ein Tarifvertrag Voraussetzungen festschreiben, die jedes Unternehmen zu erfüllen hat, wenn es abgruppieren will. Der Tarifvertrag mußte die Wirkung von Rationalisierung und Umorganisationsmaßnahmen auf Arbeiter und Angestellte mildern, den Rationalisierungsprozeß zugunsten aller Arbeitenden verlangsamen, damit wir die Zeit bekommen, die wir brauchen, um den neuen Technologien und Produktionsprozessen angepaßte neue Entlohnungsbestimmungen zu entwickeln.*

Weil wir aus jahrzehntelanger Erfahrung wissen, daß das Aushandeln neuer Entlohnungskriterien ein langwieriger Hindernislauf sein wird, brauchen wir den Absicherungsvertrag jetzt. Er muß auch verhindern, daß inzwischen mühevoll, manchmal durch Arbeitskampf durchgesetzte tarifliche Einkommenserhöhungen auf kaltem Wege durch Abgruppierung von den Unternehmern wieder kassiert werden können.

## Tarifvertrag „Neue Technik“ in der Druckindustrie 1978\*

Der zwischen den Tarifparteien im Druckgewerbe ausgehandelte Tarifvertrag „Neue Technik“ hat folgenden Wortlaut:

\* Zur Dokumentation der *Forderungen* in dieser Tarifrunde vergleiche WSI-Mitteilungen 4/78.

Tarifvertrag über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme

### § 1: Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

I. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West);



II. a) fachlich für die Betriebe der Druckindustrie, Verlage von Zeitungen und Zeitschriften,

b) sachlich für die Tätigkeiten, die von der Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme (Texterfassung und -gestaltung zur Herstellung von Druckerzeugnissen) betroffen sind.

III. Persönlich für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten einschließlich Redakteure und Redaktionsvolontäre, soweit die Genannten eine Sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben<sup>1</sup>.

#### § 2: Arbeitsplatzsicherung

(1) Im rechnergesteuerten Textsystem werden Gestaltungs- und Korrekturarbeiten, das heißt

a) Gestaltung nicht standardisierter Anzeigen,

b) Anzeigenseitenumbruch,

c) Anzeigenseitenschlußkorrektur,

d) Bildschirmkorrektur, jedoch mit Ausnahme der mit dem Redigieren verbundenen Korrekturvorgänge,

e) Textseitenumbruch

für einen Zeitraum von acht Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit durch geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer, ausgeübt.

(2) Von der Verpflichtung nach Abs. 1 kann abgewichen werden, wenn

a) geeignete Fachkräfte der Druckindustrie am Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind oder

b) dadurch die Arbeitsplätze unmittelbar betroffener Arbeitnehmer fortfallen würden.

<sup>1</sup> Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig (Einleitung) . . . , daß der persönliche Geltungsbereich auch festangestellte Journalisten umfaßt, die nicht den Redakteurstatus haben.

#### § 3: Weiterbeschäftigung

Für die Texterfassung im rechnergesteuerten Textsystem sind vorrangig Fachkräfte der Druckindustrie (einschließlich der am Perforator Beschäftigten) des Unternehmens<sup>2</sup> zu beschäftigen, deren Arbeitsplatz durch die Einführung des rechnergesteuerten Textsystems entfällt, sofern die entsprechende Tätigkeit vorher nicht von anderen Arbeitnehmern durchgeführt wurde. Den Fachkräften der Druckindustrie sind die Angestellten des Unternehmens gleichzustellen, deren Arbeitsplatz durch die Einführung des Systems entfällt.

#### § 4: Ausschreibung und Bekanntgabe offener Stellen

(1) Freie Arbeitsplätze im rechnergesteuerten Textsystem sind auszuschreiben.

(2) Darüber hinaus sind die durch die Einführung eines rechnergesteuerten Textsystems betroffenen Arbeitnehmer über freie Arbeitsplätze

a) im Betrieb, b) im Unternehmen, c) im Konzern (mit Ausnahme branchenfremder Konzernteile)

rechtzeitig zu informieren. Die Arbeitsplatzanforderungen sind zu beschreiben. Bewerbungen betroffener Arbeitnehmer ist bei gleicher Eignung in der Reihenfolge des Katalogs a) bis c) vor externen Bewerbern der Vorzug zu geben.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Auswahl der Bewerber.

#### § 5: Unterrichtung über offene Stellen

(1) Verlage, die ein rechnergesteuertes Textsystem einführen, unterrichten ihre Vertragsdruckereien über in diesem Zusammen-

<sup>2</sup> Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig, daß unter Unternehmen auch jedes Druck- und/oder Verlagsunternehmen zu verstehen ist, das im Sinne von §§ 16 und 17 Akt.Ges. von einem Unternehmen abhängt sowie eine dauernde Kooperation von Druck- und/oder Verlagsunternehmen im Bereich der Texterfassung und -Verarbeitung mit Ausnahme von Werksverträgen.

hang nicht durch eigene Arbeitnehmer zu besetzende Arbeitsplätze. Dies gilt nur, wenn die Arbeitsplätze in der Vertragsdruckerei von der Maßnahme des Verlages betroffen sind. Die Vertragsdruckereien geben diese Informationen in geeigneter Weise an den Betriebsrat und an die Arbeitnehmer weiter, deren Arbeitsplätze von der Maßnahme des Verlages betroffen sind.

(2) Sind Bewerbungen von geeigneten Arbeitnehmern des Verlages selbst nicht eingegangen, so sind bei gleicher Eignung Bewerber aus der Vertragsdruckerei von anderen Bewerbern zu berücksichtigen.

(3) Die Regelungen der Absätze 1 und 2 finden für Arbeitnehmer von Unternehmen, deren Satz-/Textherstellung anlässlich der Einführung des rechnergesteuerten Textsystems übernommen wurde, entsprechende Anwendung.

#### *§ 6: Bezahlte Einweisung*

Die Einweisung der Arbeitnehmer an den Geräten des rechnergesteuerten Textsystems erfolgt während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts. Zuschläge für während der Einweisung tatsächlich geleistete Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zu zahlen. Die Einweisungszeit soll die Dauer von einem Monat nicht überschreiten.

#### *§ 7: Betriebliche Umschulung*

(1) Arbeitnehmer, die durch die Einführung des rechnergesteuerten Textsystems ihren Arbeitsplatz verlieren und nicht an den neuen Geräten eingesetzt oder in anderer Weise beschäftigt werden können, werden nach Maßgabe ihrer fachlichen und persönlichen Eignung sowie entsprechend der Zahl neu zu besetzender Arbeitsplätze im Betrieb bzw. Unternehmen umgeschult. Die Umschulungsmaßnahmen müssen dem Betrieb bzw. Unternehmen und dem Arbeitnehmer, auch was ihre Dauer angeht, zumutbar sein. Umschulungen innerhalb des technischen Bereiches sind auf 13 Wochen begrenzt.

(2) Für die Dauer der innerbetrieblichen Umschulung wird das vereinbarte Arbeitsentgelt, längstens für einen Zeitraum von 13 Wochen bzw. drei Monaten, weitergezahlt. Dauert die innerbetriebliche Umschulung länger als drei Monate, so ist die Frage des Entgelts für den über drei Monate hinausgehenden Zeitraum einzelvertraglich zu vereinbaren. Zuschläge für während der Umschulung tatsächlich geleistete Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zu bezahlen.

(3) Führt die innerbetriebliche Umschulung durch schuldhaftes Verhalten<sup>3</sup> des Arbeitnehmers nicht zum Erfolg, so wird das gemäß Abs. 2 fortgezahlte Arbeitsentgelt auf die Abfindung gemäß Sozialplan bzw. § 10 dieses Tarifvertrages angerechnet.

(4) Über die erfolgreich beendete Umschulung erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung, aus der Art und Umfang der Umschulung hervorgehen müssen.

#### *§ 8: Mobilitätshilfe*

Arbeitnehmer, insbesondere Schriftsetzer, deren Arbeitsplätze durch Einführung des rechnergesteuerten Textsystems entfallen und die bereit sind, einen ihnen nachgewiesenen Arbeitsplatz in ihrem Beruf an einem anderen Ort in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) anzunehmen, erhalten vom abgebenden Unternehmen folgende finanzielle Bruttounterstützung (Mobilitätshilfe):

a) eine Pauschale in Höhe von 150 Prozent der erforderlichen Umzugskosten (Nachweis durch Rechnung der Spedition) und

b) die nachgewiesene Differenz vom alten vereinbarten Stundenlohn/Gehalt und dem am neuen Arbeitsplatz gezahlten Stundenlohn/Gehalt für ein Jahr auf der Basis von 173 Stunden monatlich.

#### *§ 9: Unterhaltsgeld und Zuschuß bei überbetrieblicher Umschulung*

<sup>3</sup> Unter schuldhaftem Verhalten ist Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zu verstehen.

(1) Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit das Gespräch aufnehmen mit dem Ziel, Arbeitnehmern die Umschulung in andere Fachberufe zu ermöglichen.

(2) Für den Fall, daß diese Umschulungen von der Bundesanstalt für Arbeit nach Maßgabe des AFG gefördert werden, zahlt der bisherige Arbeitgeber dem umzuschulenden Arbeitnehmer zur Stützung des Lebensstandards 20 Prozent des von der Bundesanstalt für Arbeit für die Berechnung des Unterhaltsgeldes zugrunde gelegten Entgelts hinzu.

(3) Voraussetzung für den Zuschuß ist dessen Nichtanrechnung auf die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. Unterhaltsgeld und Zuschuß dürfen zusammen das letzte Nettoarbeitsentgelt im Sinne des Abs. 2 nicht übersteigen.

#### § 10: Abfindung

Arbeitnehmer, die infolge der Einführung des rechnergesteuerten Textsystems aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden und keinen Anspruch auf Abfindung aus einem betrieblichen Sozialplan gemäß §§ 112, 113 Betriebsverfassungsgesetz haben, erhalten eine angemessene Abfindung. Für die Höhe der Abfindung gilt § 10 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.

#### § 11: Arbeitsentgelt und Ausgleichszulage

(1) Die Tätigkeiten im rechnergesteuerten Textsystem sind Angestelltentätigkeiten. Das Tarifentgelt errechnet sich nach den jeweilig einschlägigen Gehaltstarifverträgen.

Soweit bei der Eingruppierung in die neuen Tarife eine Berufsausbildung Voraussetzung ist, steht die Schriftsetzerausbildung dieser Berufsausbildung gleich. Gehilfenjahre als Schriftsetzer sind Berufsjahre. Die Festlegung der zuständigen Gehaltsgruppen nach den jeweils einschlägigen Gehaltstarifverträgen erfolgt durch die entsprechenden regionalen Tarifträgerverbände.

(2) Zur Vermeidung sozialer Härten wird vereinbart: Betroffene Arbeitnehmer, die vor Aufnahme der neuen Tätigkeit Anspruch auf a) Facharbeiterecklohn, b) Korrektorecklohn, c) Maschinensetzerlohn der Druckindustrie hatten und nach dem Gehaltstarifvertrag ein niedrigeres Tarifentgelt erhalten, haben Anspruch auf eine Ausgleichszulage, deren Höhe sich aus der Differenz zwischen altem und neuem Tarifentgelt ergibt. Die Berechnung erfolgt unter Umrechnung des entsprechenden Stundenlohns mal 173 als Monatsentgelt.

(3) Maßgebend für die Berechnung dieser Zulage ist der Zeitpunkt der Aufnahme der neuen Tätigkeit. Spätere Umgruppierungen oder Umstufungen nach dem Gehaltstarifvertrag finden Anrechnung auf die Zulage.

(4) Die Ausgleichszulage wird bei Änderungen des Tarifentgelts im gleichen Prozentsatz wie die Grundvergütung verändert. Bei dem ersten Neuabschluß des Gehaltstarifs unterbleibt eine Kürzung der Ausgleichszulage. Bei den nachfolgenden Abschlüssen wird die Ausgleichszulage wie folgt gekürzt:

Beim 2. Abschluß um 20 Prozent, beim 3. Abschluß um 25 Prozent, beim 4. Abschluß um 33 1/2 Prozent, beim 5. Abschluß um 50 Prozent, beim 6. Abschluß um 100 Prozent des jeweils noch gültigen Restbetrages.

(5) Die Regelung des vorstehenden Abs. 4, Satz 3 (Reduzierung der Ausgleichszulage) findet keine Anwendung für Schriftsetzer. Ihnen gleichgestellt werden Arbeitnehmer, die bereits vor Inkrafttreten dieses Vertrages Schriftsetzer- oder Korrektorentätigkeit ausgeübt haben und entsprechend bezahlt wurden. Wird nach dem einschlägigen Gehaltstarif für die regelmäßige Herstellung von Zeitungen und Zeitschriften an Sonn- und Feiertagen kein Antrittsgeld gezahlt, so wird eine gesondert auszuweisende Antrittszulage in Höhe der Antrittsgebühr des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie gezahlt.

Dieser Anteil entfällt, wenn und insoweit im neuen Tarifbereich höhere Sonntagszuschläge als in der Druckindustrie gezahlt werden oder antrittsgeldpflichtige Sonntoder Feiertagsarbeit nicht geleistet wird.

(6) Für sonstige Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr bei Aufnahme der neuen Tätigkeit vollendet haben, findet Abs. 4 keine Anwendung.

(7) Der Anspruch auf die Ausgleichszulage kann auf Verlangen des Arbeitnehmers durch Einzelvertrag zum Zeitpunkt der Aufnahme der neuen Tätigkeit abgegolten werden.

(8) Arbeitnehmer, die bisher schon mit Tätigkeiten im rechnergesteuerten Textsystem beschäftigt und in regionalen Gehaltstarifverträgen eingruppiert sind, dürfen im Zusammenhang mit der Einführung dieses Tarifvertrages nicht abgruppiert werden.

#### § 12: Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Mitarbeiter, die mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, vor der Aufnahme einer solchen Tätigkeit augenärztlich - und, wenn sie dies wünschen, auch anderweitig medizinisch - auf ihre Eignung untersuchen zu lassen.

(2) Diese Untersuchung wird, soweit vorhanden, vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen oder von ihm veranlaßt.

(3) Die augenärztliche Untersuchung wird mit jährlichem Abstand durchgeführt, es sei denn, daß bei der jeweils vorhergehenden Untersuchung vom Arzt ein anderer Zeitraum festgelegt worden ist.

(4) Soweit es betriebsärztlich oder augenärztlich für erforderlich gehalten wird, Belastungen der Augen festzustellen, werden mit den augenärztlichen Untersuchungen auch Sehtests am Arbeitsplatz während eines normalen Arbeitstages verbunden.

(5) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

#### § 13: Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmgeräten<sup>4</sup>

Bis zum Vorliegen entsprechender arbeitsmedizinischer Erkenntnisse wird vereinbart:

(1) Bei Tätigkeiten, die überwiegenden Blickkontakt zum Bildschirm von mehr als vier Stunden zusammenhängend erfordern, muß vorbehaltlich des Abs. 3 zur Entlastung der Augen entweder jede Stunde Gelegenheit zu einer fünfminütigen oder alle zwei Stunden zu einer fünfzehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit bestehen. Ein Zusammenziehen dieser Unterbrechungszeiten ist nicht zulässig.

(2) Für Bildschirmkorrektur im Sinne des § 2 Abs. 1d gilt die Unterbrechungsregelung gemäß Abs. 1 auch dann, wenn diese nach Abs. 1 erforderlichen vier Stunden nicht erreicht werden.

(3) Die Unterbrechung der Tätigkeit nach Abs. 1 kann auch durch eine Steuerung des Arbeitsablaufes geschehen. Sie gilt auch durch bestehende oder praktizierte Pausen als abgegolten.

(4) Wenn Regelungen im Sinne der Absätze 1 und 2 aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich sind, darf die Arbeit mit überwiegendem Blickkontakt zum Bildschirm sechs Stunden täglich innerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

(5) Die vereinbarte tägliche Arbeitszeit wird durch die Regelung gemäß Absätze 1 bis 3 nicht berührt.

#### § 14: Gestaltung der Arbeitsplätze

(1) Bei der Einführung des rechnergesteuerten Textsystems sind die Vorschriften der §§ 90, 91 BetrVG zu beachten. Dies gilt auch für Unternehmen, auf die § 118 BetrVG Anwendung findet.

<sup>4</sup> Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig: Sobald entsprechende arbeitsmedizinische Erkenntnisse vorliegen, werden die vertragschließenden Parteien unabhängig von der Laufzeit dieses Vertrages zu diesem Punkt neue Verhandlungen aufnehmen.

(2) Die Tarifvertragsparteien werden darauf hinwirken, daß die zuständigen Behörden und Institutionen, insbesondere Berufsgenossenschaften und DIN-Ausschüsse, Mindestnormen für die Beschaffenheit der elektronischen Geräte sowie für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung erarbeiten.

(3) Solange Mindestnormen gem. Abs. 2 nicht verabschiedet sind, gelten im Rahmen der technischen Möglichkeiten die folgenden Regelungen: a) Helligkeit: der Helligkeitskontrast des Bildschirms muß einstellbar sein, b) Lesbarkeit: die Zeichen müssen durch Größe, Abstand und Ausformung ein müheloses Ablesen bei normaler Arbeitsentfernung ermöglichen, c) Flimmern: ein Flimmern der Zeichen auf dem Bildschirm ist zu vermeiden, d) Raumbeleuchtung: sie ist so zu wählen, daß eine unbehinderte Lesbarkeit von Bildschirmanzeige und Arbeitsunterlagen gewährleistet ist. e) Blendfreiheit: das Bildschirmgerät ist so aufzustellen, daß Spiegelungen und Blendungen auf dem Bildschirm vermieden werden, f) die Strahlenschutzsicherheit ist entsprechend den einschlägigen VDE-DIN-Normen durch regelmäßige Überprüfungen zu gewährleisten.

(4) Die Eingabegeräte des rechnergesteuerten Textsystems werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt. Davon kann durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden. Dabei sind bestehende tarifliche Normen zu beachten.

#### § 15: Arbeit in der Redaktion<sup>5</sup>

(1) Die Einführung rechnergesteuerter Textsysteme sowie deren Programmierung darf die journalistische Arbeit, insbesondere die inhaltliche und grafische Gestaltungsmöglichkeit der Redaktion nicht beeinträchtigen. Dieser Grundsatz muß in allen Stadien der Planung, Einführung und Anwendung

<sup>5</sup> Für die Redaktionen günstigere Regelungen auf betrieblicher Ebene bleiben unberührt, es sei denn, daß sie nur bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrages Gültigkeit haben.

des Systems befolgt werden. Die Wahrung des Redaktionsgeheimnisses muß sichergestellt werden.

(2) Die Arbeit mit Bildschirmgeräten darf von Redakteuren nur zum Lesen und Redigieren verlangt werden. Die Eingabe eigener Texte kann von ihnen nur insoweit verlangt werden, als es sich um deren erstmalige Niederschrift handelt und eine entsprechende Tätigkeit vor Einführung des rechnergesteuerten Textsystems redaktionsüblich war. Die Eingabe fremder Texte darf von Redakteuren nicht verlangt werden<sup>6</sup>. Die Arbeitsplatzsicherung nach § 2 darf durch die vorstehende Regelung nicht eingeschränkt werden.

(3) Bei Einführung eines rechnergesteuerten Textsystems kann der einzelne Redakteur die Arbeit mit dem Bildschirmgerät ablehnen, wenn diese Arbeit für ihn unzumutbar wäre. Die Geltendmachung der Unzumutbarkeit und die Stellungnahme des Verlages bedürfen der Schriftform<sup>7</sup>.

(4) Bildschirmgeräte werden nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungsbeurteilung von Redakteuren eingesetzt.

#### § 16: Unzumutbare Belastungen

Wenn ein Redakteur im Zuge der Anwendung eines rechnergesteuerten Textsystems durch Attest eines Arztes der Berufsgenossenschaft nachweist, daß er gesundheitlich nicht oder nur eingeschränkt in der Lage ist, mit dem jeweiligen Bildschirmgerät zu arbeiten, wird ihm eine andere journalistische Aufgabe übertragen, es sei denn, der Verlag weist nach, daß ihm ein entsprechender Arbeitsplatz nicht zur Verfügung gestellt werden kann.

<sup>6</sup> Für Verlage, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine andere Regelung auf Betriebsebene vereinbart hatten, gilt eine Übergangsfrist von sechs Monaten.

<sup>7</sup> Verlage, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits ein rechnergesteuertes Textsystem eingeführt haben, sollen den Gegenstand auf betrieblicher Ebene regeln, sofern dieses noch nicht geschehen ist.

### § 17: Aufbewahrung von Texten

Im Rahmen der bisherigen betrieblichen Übung haben die Verlagsunternehmen Vorkehrungen zu treffen, um berechtigten Interessen der Redakteure nach Aufbewahrung eigener Texte zu entsprechen.

### § 18: Redaktionelle Verantwortung

Redaktioneller Text von dritter Seite darf nicht unter Umgehung der Redaktion veröffentlicht werden.

### § 19: Betriebliche Mitbestimmung

Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

### § 20: Übergangs- und Schlußbestimmungen

(1) Ergänzende oder weitergehende Betriebsvereinbarungen sind zulässig. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

(2) a) Die Erfüllung eines Anspruches auf bevorzugte Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung kann innerhalb des Betriebes nur einmal in Anspruch genommen werden. Dies gilt nicht für § 2.

b) Wer eine Abfindung aufgrund eines Sozialplanes nach dem Kündigungsschutzgesetz oder § 10 dieses Tarifvertrages in Anspruch nimmt, kann Ansprüche aus ergänzenden oder weitergehenden Betriebsvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Satz 1 sowie aus §§ 7, 8, 9 und 10 dieses Vertrages nicht geltend machen.

c) Wer eine Abfindung aufgrund eines Sozialplanes, nach dem Kündigungsschutzgesetz oder § 10 dieses Tarifvertrages in Anspruch genommen hat und aufgrund des § 11 wegen einer zeitlich nachgeordneten Einsetzung auf einen Arbeitsplatz im Sinne der § § 2 oder 3 eine Bezahlung nach § 11 erhält, hat die Abfindung in einem angemessenen Zeitraum zurückzuzahlen. Hierüber ist eine Vereinbarung zu treffen.

### (3) Laufdauer

a) Dieser Vertrag tritt rückwirkend zum 1. April 1978 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31. März 1983.

b) Abweichend von der Laufdauer dieses Vertrages bleiben die Vorschriften des § 2 und die entsprechenden Regeln des § 11 bis zum 31. 12. 1988 in Kraft.

## Stellungnahme von Sozialwissenschaftlern zur Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Druckindustrie

Die in der gegenwärtigen Tarifauseinandersetzung diskutierten Probleme einer individuellen und kollektiven Absicherung der Lohn- und Gehaltseingruppierungen der Arbeitnehmer im Metallbereich sowie die dem Arbeitskampf in der Druckindustrie zugrunde liegenden sozialen und beruflichen Probleme werden im Vergleich zur Auseinandersetzung um prozentuale Lohnerhöhungen in der Öffentlichkeit häufig nicht ihrer

Bedeutung gemäß wahrgenommen. Als Sozialwissenschaftler, die sich mit der Analyse der industriellen Arbeitsbedingungen und ihren Entwicklungstrends befassen, halten wir deswegen eine Stellungnahme zu diesen speziellen Fragen, die von den mit einer Tariflohnerhöhung verbundenen Problemen zu unterscheiden sind, für geboten.

Insgesamt hängen die aufgetretenen Probleme mit einer durch die ökonomisch-technische Entwicklung bedingten Veränderung der Arbeitsbedingungen und mit den Konsequenzen zusammen, die sich daraus für die Lohnfindung ergeben. Werden in der Druckindustrie durch technologische Veränderungen ganze Berufsgruppen in ihrer Existenz

bedroht, so führt das in großen Teilen der Metallindustrie praktizierte System der Arbeitsbewertung heute dazu, daß sich Veränderungen der Arbeitsbedingungen für viele Beschäftigte in Einkommensminderungen auszuwirken drohen. Gegenwärtig zeigen sich folgende gravierende Entwicklungstendenzen:

- Neuere empirische Untersuchungen zeigen, daß die gegenwärtig sich vollziehende technologische und arbeitsorganisatorische Rationalisierung in vielen Sektoren der Industrie nicht nur einfache Hilfsarbeiten wegfällen läßt, sondern zunehmend auch die traditionellen Einsatzbereiche qualifizierter Fachkräfte tiefgreifend umgestaltet. In der Druckindustrie (Einführung elektronischer Setzsysteme in die Zeitungsherstellung) wie auch in der metallverarbeitenden Industrie (z. B. Feinmechanik und Elektrotechnik durch Einführung von Mikroprozessoren, mechanische Fertigung im Maschinenbau durch numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen, Schiffbau durch arbeitsorganisatorische Rationalisierung, verstärkte Einführung von EDV im Angestelltenbereich) lassen sich Tendenzen nachweisen, daß in beachtlichem Umfang Facharbeitertätigkeiten in Angelerntentätigkeiten umgewandelt werden. Für die einzelnen Beschäftigten sind früher die Verschlechterungen der Arbeitssituation oft über individuelle Lösungen (individueller Aufstieg, Versetzung in andere qualifizierte Bereiche) aufgefangen worden. Heute haben die von Entqualifizierung betroffenen Facharbeiter neben Statusverlusten und erhöhten Risiken einer verschlechterten Arbeitsmarktposition nach den geltenden Lohnfindungssystemen erhebliche Lohneinbußen zu gewärtigen. Die geforderten tarifvertraglichen Regelungen, die diese Beschäftigtengruppen wenigstens vor Lohnabgruppierungen bewahren sollen, entsprechen elementaren Interessen der Betroffenen.

- In anderer Weise werden die schon seit längerer Zeit in unqualifizierten Bereichen eingesetzten Beschäftigten von der jetzigen wirtschaftlichen Situation betroffen. Bei ihnen bilden Belastungsanforderungen (insbe-

sondere körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen wie Lärm, Staub) als neuer Lohnbestandteil gleichsam zum Ausgleich für fehlende Qualifikationsanforderungen einen relativ großen Anteil der Grundlohneinstufung. Es handelt sich dabei um eine Regelung, die aus arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Gründen in Zeiten günstiger Konjunktur im Lohnsystem verankert wurde. Bei veränderten ökonomischen Bedingungen besteht heute im Zusammenhang mit technischen Veränderungen, die einzelne Belastungselemente abschwächen, die Gefahr, daß diese Regelung zu Lasten der Beschäftigten revidiert wird. Wurde bisher das gesundheitliche Risiko und das erhöhte Arbeitsleid auf diese Weise kompensiert, so würden nun dringend gewünschte Arbeitserleichterungen diesen Beschäftigtengruppen als Lohnminderung zu Buche schlagen. Die Politik einer Humanisierung der Arbeit würde dadurch in Frage gestellt.

Die sich angesichts verminderten ökonomischen Wachstums bei verstärkter Rationalisierung schon heute abzeichnenden und zukünftig verschärfenden Probleme der Arbeitnehmer in der Metall- und in der Druckindustrie verlangen rechtzeitige Lösungen. Seit langem haben wir auf diese Probleme aufmerksam zu machen gesucht. Selbst wenn die geforderten Regelungen die anstehenden gravierenden Probleme allein nicht lösen können, stellen sie doch einen ersten Schritt zu deren Bewältigung dar und verdienen es, in der öffentlichen Diskussion stärker als bisher berücksichtigt zu werden.

*Prof. Dr. M. Baethge, Göttingen*  
*Prof. Dr. J. Bergmann, Darmstadt*  
*Prof. Dr. G. Brandt, Frankfurt*  
*Prof. Dr. S. Braun, Bremen*  
*Prof. Dr. L. v. Friedeburg, Frankfurt*  
*Prof. Dr. P. Kalmbach, Bremen*  
*Prof. Dr. H. Kern, Göttingen*  
*Prof. Dr. F. Naschold, Berlin*  
*Dr. O. Mickler, Göttingen*  
*Prof. Dr. T. Pirker, Berlin*  
*Prof. Dr. M. Osterland, Bremen*  
*H. Schauer, Göttingen*  
*Prof. Dr. M. Schumann, Bremen*