

Eugen Loderer

---

## **Erfolgreicher Kampf um soziale Besitzstandssicherung"**

---

*Eugen Loderer, geboren 1920 in Heidenheim/Brenz, ist seit 1947 hauptamtlicher Funktionär der IG Metall. Er war einige Jahre Vorsitzender des DGB-Landesbezirks Baden-Württemberg. 1968 wurde er zum 2. Vorsitzenden der IG Metall gewählt; er ist seit 1972 Erster Vorsitzender dieser Gewerkschaft.*

Der Arbeitskampf in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden hatte eine grundsätzliche organisationspolitische Seite. Die IG Metall hat bewiesen, daß die Praxis der Flächenaussperrung durch die Metallindustriellen nicht mehr widerstandslos hingenommen wird, daß die einkommenspolitischen Dogmen, etwa des Sachverständigenrats, mit der Kraft der gewerkschaftlichen Solidargemeinschaft durchbrochen werden können, daß Verhandlungsergebnisse ohne die Inanspruchnahme der besonderen Schlichtung und vor allem ohne die Einschaltung eines politischen Vermittlers erreicht werden können. Damit wurde im Zeichen härtester unternehmerischer Angriffe ein Beitrag geleistet zur Festigung des Selbstbewußtseins der organisierten Arbeitnehmer und zur Verteidigung der Tarifautonomie.

### I.

Der Arbeitskampf in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden hatte ein *lohnpolitisches Ziel*. Die IG Metall war angetreten, um angemessene Einkommensverbesserungen, um über einen Preissteigerungsausgleich hinaus eine Be-

---

\* vgl. hierzu auch die Dokumentation des Tarifvertrages in diesem Heft (S. 303 ff.) sowie eine erste Einschätzung der Entstehung der Tarifvertragsforderungen durch Kern und Schauer (S. 272 ff.).

teilung am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs durchzusetzen. Das ist gemessen an Umfang und Struktur des Verhandlungsergebnisses gelungen. Mit dem Gesamtvolumen der Lohn- und Gehaltserhöhungen wurde die Schallgrenze der Arbeitgeberseite durchbrochen. Mit der Struktur der Lohn- und Gehaltserhöhungen — Anhebung der Lohngruppe I auf das Niveau der Lohngruppe II und Pauschalzahlung für die ersten 3 Monate - wurden überdurchschnittliche Einkommenssteigerungen in 1978 für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen erzwungen.

Darüber hinaus aber hatte der Arbeitskampf in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden eine *gesellschaftspolitische Seite*. Die IG Metall war angetreten zum Kampf um eine tarifpolitische Antwort auf unsoziale Folgen des technischen Wandels. Mit dem Tarifvertrag zum Schutz der Eingruppierung und Verdienstsicherung bei Abgruppierung ist ein Beitrag dazu erkämpft worden, daß technischer Fortschritt in einer Wirtschaft nicht mehr sozialen Rückschritt für den Menschen bedeuten darf.

## II.

Erkämpft wurde erstens ein *umfassender Abgruppierungsschutz* für den einzelnen Arbeitnehmer. In Zukunft kann kein Arbeiter mehr als 2 Lohn- und Arbeitswertgruppen, kein Angestellter mehr als eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden. Zwei Lohngruppen und eine Gehaltsgruppe bedeuten dabei etwa gleichhohe Geldbeträge.

Abgruppierungen sind überhaupt nur noch zulässig, sofern eine Umsetzung oder Umschulung nicht möglich ist. Die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb kann innerhalb oder außerhalb des Betriebs erfolgen. Für die Dauer von bis zu 12 Monaten erhält der Arbeitnehmer seinen vollen Lohn bzw. sein volles Gehalt weitergezahlt. Die für die Umschulung anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. In Zukunft werden unsere Betriebsräte mit Phantasie und Einfallsreichtum in der Lage sein, Personalrichtlinien zu entwickeln, die Abgruppierungen verhindern können. Der Tarifvertrag gibt ihnen die rechtlichen Möglichkeiten hierzu in die Hand.

## III.

Erkämpft wurde zweitens eine *Verdienstsicherung bei Abgruppierungen*. Durch den Zwang zur rechtzeitigen Mitteilung von Abgruppierungsmaßnahmen im Rahmen der vierteljährlichen Unterrichtung des Betriebsrats werden Abgruppierungsmaßnahmen zeitlich hinausgeschoben. Dies bedeutet Verdienstsicherung in vorderster Front.

Nach Erklärung der Abgruppierung wird dem Abgruppierten für insgesamt 18 Monate durch einen Verdienstaustausch das Einkommen seiner früheren Lohn- und

Gehaltsgruppe gesichert. In dieser Phase werden Lohn- und Gehaltserhöhungen auf den vollen Verdienst, einschließlich des Verdienstaustauschs, wirksam.

Nach Ende der 18-Monats-Frist sinkt der Verdienst der Abgruppierten nicht auf den Verdienst der neuen Lohn- und Gehaltsgruppe ab. Durch die Weiterzahlung des Verdienstaustauschs wird vielmehr sichergestellt, daß durch eine Abgruppierung niemals eine Verdienstminderung eintreten kann. Im Gegensatz zur vorausgegangenen Phase wird jedoch die erste Lohn- und Gehaltserhöhung durch den Verdienstaustausch aufgesaugt. Lohn und Gehalt bleiben in diesem Zeitraum bestehen. Jede weitere Lohn- und Gehaltserhöhung kann beim Abgruppierten dann nur noch zur Hälfte angerechnet werden. Der Abgruppierte nimmt nach einer ausgelassenen Lohnerhöhung mindestens zur Hälfte an allen weiteren Lohnerhöhungen teil. Das gilt solange, bis er allmählich auf das Lohnniveau der neuen Lohngruppe kommt.

#### IV.

Erkämpft wurde drittens eine *Erweiterung der Betriebsratsrechte*. In jedem Kalendervierteljahr ist der Betriebsrat über den Lohn- und Gehaltsgruppeneinstieg des Betriebs zu unterrichten. Einmal im Jahr muß der Arbeitgeber mit ihm darüber beraten. Aus diesen Zahlen kann der Betriebsrat die Entwicklung des Einstiegsniveaus und damit des Qualifikationsniveaus der Betriebe ablesen. Durch die Festlegung auf eine kalendervierteljährliche Berichterstattung ist es möglich, alle Betriebe des Tarifgebiets regelmäßig miteinander zu vergleichen.

Der Betriebsrat muß rechtzeitig, das heißt im Planungsstadium, über alle Maßnahmen unterrichtet werden, die zu Abgruppierungen führen. Diese Information hat der Arbeitgeber von sich aus vierteljährlich zu liefern. Er muß dabei auch über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen informieren.

Der Arbeitgeber kann sich nicht mehr folgenlos über seine Informationspflichten hinwegsetzen. Wenn er eine Maßnahme, die zur Abgruppierung führt, nicht rechtzeitig mitteilt, kann er die Abgruppierung zum vorgesehenen Zeitpunkt nicht durchführen. Er muß dann eine zusätzliche Sperrfrist einhalten, die seinem Zeitversäumnis bei der Information entspricht. Damit wird durch das materielle Eigeninteresse des Arbeitgebers ein Anreiz geschaffen, den Betriebsrat in die Personaleinsatzplanung schon in dem Stadium einzubeziehen, in dem über Investitionen beschlossen wird. Damit kann der Betriebsrat rechtzeitig Vorstellungen entwickeln, die Abgruppierungen überhaupt verhindern können.

In diesem Zusammenhang sind die erweiterten und neuen Abgruppierungsvoraussetzungen, die Wahrnehmung aller vorhandenen Umsetzungs- und Umschulungsmöglichkeiten, zu sehen. Da der Betriebsrat mit Blick hierauf seine Zustimmung zu jeder Abgruppierung verweigern kann, bei der diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann er sich im Vorfeld bereits stark in die Personalpolitik der Betriebe einschalten.

## V.

Im Arbeitskampf von Nordwürttemberg/Nordbaden wurde ein *tarifpolitischer Durchbruch* von weitreichender sozialpolitischer Bedeutung in der Auseinandersetzung mit den Konsequenzen des technischen und strukturellen Wandels erzwungen. Dabei hat es sich nicht um den regionalen Alleingang eines Bezirks, sondern um einen Bestandteil unseres gemeinsamen Ringens um die soziale Besitzstandssicherung gehandelt.

Das läßt sich am Verlauf der Tarifbewegung 1977/78 nachweisen. Das Forderungskonzept war von dem zuständigen Vorstandsbereich, erarbeitet und vom Bezirk Frankfurt - dort allerdings ohne schlichtungs- und streikfähig zu sein - übernommen worden. Die Forderung selbst war vom Vorstand einstimmig genehmigt worden.

Das läßt sich vor allem nachweisen an der langen Vorgeschichte dieser Forderungen in der IG Metall. Schon auf der ersten internationalen Arbeitstagung der IG Metall über Automation und technischen Wandel in den Jahren 1962 und 1965 hatten Diskussionen über soziale Besitzstandssicherung eine wesentliche Rolle gespielt. Schon 1965 waren in einem Referat des Kollegen Hans Mayr dort unter anderem eine Begrenzung von Abgruppierungsmöglichkeiten sowie eine Verpflichtung der Unternehmen auf die Wahrnehmung von Umschulungs- und Umsetzungsmöglichkeiten mit Lohnausgleichsgarantien für eine Übergangszeit gefordert worden.

Das Rationalisierungsschutzabkommen von 1968 mit seinen Umsetzungs-, Umschulungs- und Abfindungsregelungen hat zwar wegen des eingeschränkten Anwendungsbereichs in der betrieblichen Praxis nicht zu befriedigenden Ergebnissen geführt. Aber es hatte schon vor 10 Jahren die Entschlossenheit der IG Metall unterstrichen, eine Parallelität von technischem Fortschritt und sozialem Rückschritt nicht in Kauf zu nehmen.

Im Zeichen eines beschleunigten technischen Wandels bei anhaltender Beschäftigungskrise im allgemeinen, im Zeichen des Vordringens von Mikroprozessoren im besonderen, hat die IG Metall - gestützt auf die Erfahrungen der Uhrenindustrie und auf die Beratungen unserer Technologietagung von 1977 — rechtzeitig und mit einer neuen Qualität der Schutzmaßnahmen an die Aktivitäten der Gesamtorganisation aus der Vergangenheit angeknüpft. Der Kampf um die soziale Besitzstandssicherung ist aus der tarifpolitischen Praxis der IG Metall nicht mehr wegzudenken.