

## Rationalisierungs- und Besitzstandssicherung in der Metallindustrie - Teil 1

---

*Prof. Dr. Horst Kern, geboren 1940 in Wien, studierte in Wilhelmshaven, Berlin und Göttingen. Er lehrt am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen.*

*Helmut Schauer, geboren 1937 in Stuttgart, studierte nach einer Lehre als Mechaniker in Hamburg und Hannover Soziologie. Er ist Mitarbeiter des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen.*

Die Bedeutung der von der IG Druck und Papier und der IG Metall geführten Arbeitskämpfe zur Besitzstandssicherung und die Wirksamkeit der erzielten vertraglichen Vereinbarungen lassen sich nur abschätzen, wenn die komplexen Bedingungen und Verursachungszusammenhänge analysiert werden, die die Arbeitssituation und das Einkommen der Arbeitnehmer bestimmen. In der Öffentlichkeit sind vor allem die technischen Umwälzungen in der Druck- und der Uhrenindustrie, die mit einer breiten Anwendung elektronischer Verfahren in Zusammenhang stehen, als Ursachen für die plötzliche Präsenz des Absicherungsproblems diskutiert worden. So bedeutsam diese Fälle mit ihren existenziellen Auswirkungen für ganze Berufs- und Tätigkeitsgruppen auch sind, reichen sie doch allein nicht aus, die Bedeutung der Probleme zu erklären. Einerseits darf die Beachtung der sinnfälligen Auswirkungen einzelner, wenngleich weittragender technischer Neuentwicklungen die Einsicht in die breitflächigeren Arbeitsveränderungen nicht verstellen, die mit den vielfältigen Formen „schleichender“ Rationalisierung zusammenhängen. Zum anderen muß der sozio-ökonomische Bedingungsrahmen beachtet werden, in dem sich die Rationalisierungsprozesse durchsetzen und durch dessen Form die Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels mitbeeinflusst werden.

Wir werden uns im folgenden ersten Teil unserer Überlegungen, der die Entstehungsbedingungen der Absicherungsproblematik behandelt, um eine etwas genauere Kennzeichnung dieser Zusammenhänge bemühen. In einem zweiten Teil, der im nächsten Heft der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ erscheinen soll, werden wir dann die Bedeutung der Forderungen zur Absicherung sowie des erzielten tarifvertraglichen Kompromisses diskutieren.

### *I. Zum Rationalisierungspotential in der Metallindustrie*

Die Rationalisierungsvorgänge in einer so differenzierten Branche wie der Metallverarbeitung sind zu vielfältig, als daß sie hier umfassend charakterisiert werden

könnten. Doch ist es nach den vorliegenden Beobachtungen möglich, eine Reihe von Prozessen zu benennen, deren Bedeutung zunimmt und die insgesamt auf eine Neubestimmung des Rationalisierungspotentials in der Metallindustrie hinauslaufen dürften. Dabei sind folgende Tendenzen zu unterscheiden:

1. Insbesondere in jenen Bereichen der Metallindustrie, in denen bereits in den letzten Jahrzehnten ein hohes fertigungstechnisches Niveau erreicht worden ist - Beispiele bieten die Fertigungen der Automobilindustrie, teilweise auch der elektrotechnischen Industrie —, setzen viele Betriebe heute ihr planerisches Potential vorzugsweise zur *Mechanisierung und Effektivierung vorhandener Einrichtungen* ein. Das führt zu Veränderungen von Fertigungstechnik und Arbeitsorganisation, in denen sich vorhandene technisch-organisatorische Kenntnisse und Möglichkeiten mit partiellen Neuerungen zu speziellen Problemlösungen verbinden. Diese Veränderungen lassen sich nicht auf einen innovatorischen Nenner bringen und erscheinen oft als begrenzte Umstellungen bekannter Art. Aber sicherlich haben diese alltäglichen, gewissermaßen schleichenden Änderungen, die sich zu einem großen Teil vorhandener Techniken bedienen, große Tragweiten für die Arbeitsanforderungen und die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze. Wichtig ist dabei, daß sich die auf eine effektivere Nutzung der vorhandenen Anlagen abzielenden Rationalisierungsprozesse nicht auf den Bereich der Fertigung selbst beschränken, sondern immer stärker auch die der Produktion vor-, neben- und nachgelagerten Bereiche erfassen (Materialvorbereitung und -bereitstellung, Inspektion, Instandhaltung usw.), in denen sich bisher immer noch ein hoher Anteil qualifizierter Facharbeit gehalten hatte.

2. Bekanntlich ist es bisher auch in den Massenindustrien nicht gelungen, die Fertigungstechnik aller Bereiche auf ein halbwegs einheitliches Niveau anzuheben. Mechanisierungs- und Automatisierungssperren zeigten sich vor allem in den Montagebereichen, wo infolge der Art der anfallenden Arbeitsprozesse (vielfältige, variable Montageoperation) und der besonderen Marktnähe (Produktvarianten, Typenwechsel) der Einsatz starrer Spezialmaschinen für die Betriebe wenig attraktiv war. Lücken im Mechanisierungsniveau bleiben aber auch an anderen Stellen offen, so in der mechanischen Fertigung bei der Bedienung von Werkzeugmaschinen. Auf der Grundlage neuer Produkt- und Fertigungstechnologien zeichnen sich hier nun durchgreifende Veränderungen ab. Wichtig ist unter anderem die *Weiterentwicklung von elektronischen Bauelementen*, vor allem die Technik der integrierten Halbleiterschaltungen, durch die nicht nur die Konzeption elektrotechnischer Geräte wesentlich verändert wird, sondern ebenso die Art der Fertigung: Zahl und Vielfalt der Montageoperation gehen zurück, gleichzeitig eröffnen sich breitere Ansätze für eine Mechanisierung und Automatisierung. Wachsende Bedeutung gewinnt auch der Einsatz von Handhabungsautomaten (Industrieroboter) - eine neue Fertigungstechnologie, die zur Mechanisierung komplizierter Bewegungsabläufe geeignet ist und die sich durch leichte Umrüstbarkeit auszeichnet. Die entwickelten und bekanntgewordenen Industrieroboter finden sich heute vorzugsweise in der Automo-

bilindustrie, insbesondere in der Montage, der Lackiererei und bei der Bedienung von Preßwerken. Die fortschreitende Entwicklung und Anwendung dieser neuen Produkt- und Fertigungstechnologien wird die Beschäftigtenstruktur insbesondere in den arbeitsintensiven Bereichen der elektrotechnischen und der Automobilindustrie künftig stark verändern, wobei Arbeitsplatzverluste eine besondere Rolle spielen werden.

3. Schließlich gewinnen *spezielle Rationalisierungsverfahren in der Kleinserienfertigung* eine größere Bedeutung. Die großen Rationalisierungsschübe der 50er und 60er Jahre betrafen in erster Linie die Massenfertigung, insbesondere — und zwar in unterschiedlichen Ausprägungen - die Automobil- und die elektrotechnische Industrie. Weite Teile der Metallindustrie weisen jedoch durch die Spezialisierung der Produktion, die insbesondere im Maschinenbau vielfach nicht über Einzelaufträge oder Kleinserien hinauskommt, beträchtliche Sperren gegen die Techniken der industriellen Massenfertigung auf. In zunehmendem Maße sind nun aber in den letzten Jahren die Voraussetzungen für die Rationalisierung gerade in der Kleinserienfertigung verbessert worden. Teils sind in diesem Zusammenhang markt- und produktbezogene Veränderungen wichtig, teils auch fertigungstechnische Neuerungen. Zum ersten Komplex gehören Marktberichtigungen durch Kooperation und Verflechtung, ferner neue Produktkonzeptionen durch die konsequente Anwendung des Baukastenprinzips — beides Maßnahmen, durch die die Fertigungsserien vergrößert und damit die Möglichkeiten der Rationalisierung erweitert werden. Zu nennen ist aber auch die Entwicklung neuer Fertigungstechniken, die sich speziell für den Einsatz in der Kleinserienfertigung eignen. Hier ist etwa an die mit der NC-Technik und der elektronischen Meßsteuerung vordringende Selbststeuerung von Werkzeugmaschinen zu denken, deren Prozeßcharakter mit Magazinierung der Werkstücke und automatisierter Ein- und Ausgabe komplettiert wird. Die soziale Bedeutung gerade dieser Entwicklungen liegt vor allem darin, daß durch sie die Rationalisierungsmöglichkeiten in jenen Bereichen der Metallindustrie erweitert werden, in denen lange Zeit traditionelle Produktionsverfahren mit einem hohen Anteil qualifizierter Facharbeit vorherrschten.

## *II. Rationalisierung und Arbeitsanforderungen*

Welche positiven oder negativen Folgen die skizzierten Rationalisierungsprozesse für die betroffenen Beschäftigten haben, wird sich pauschal nicht sagen lassen und hängt nicht allein von den technisch-organisatorischen Vorgängen selbst ab, sondern auch von vermittelnden Faktoren wie Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage, Personal- und Lohnpolitik der Unternehmen usw., die ihrerseits auf den Besitzstand der Beschäftigten einwirken. Die Kompliziertheit des Zusammenhangs zwischen technisch-organisatorischer Veränderung und der Situation der Beschäftigten wird deutlich, wenn wir uns die Haupttendenzen ins Gedächtnis rufen, nach denen

sich in den vergangenen Prosperitätsjahren die Arbeitsanforderungen in ihren für die Leistungs- und Einkommenssituation der Beschäftigten relevanten Merkmalen entwickelt haben:

1. Hinreichend gesichert sind die Ergebnisse der *Qualifikationsforschung*, die eine allgemeine Tendenz zur Polarisierung der fachlich-technischen Anforderungen feststellt. Dabei schafft die Rationalisierung vordem handwerklich bestimmter Produktionsarbeiten einerseits - und zwar vor allem in den der Produktion vor-, neben- und nachgelagerten Bereichen - neue Arbeitsplätze, die hohes fachliches Können verlangen, aber keineswegs im Umfang der früheren Arbeitsplätze, während die gewichtigere Gruppe verbleibender Produktionsarbeiten oft auf das Niveau von Anlernertätigkeiten absinkt. Bei den Arbeitsplätzen im Bereich der Produktion ergibt sich im Zuge dieser Umschichtungen häufig eine Verschiebung von den fachlichen Qualifikationsanforderungen zu den „prozeßunabhängigen“ Fähigkeiten, wie Verantwortungsbewußtsein, Pünktlichkeit, Sorgfalt im Umgang mit teuren Maschinen, Anlagen und Werkstoffen, wobei nicht zuletzt von diesen Anforderungen bei den arbeitsinhaltlich verarmten Tätigkeiten eine Erhöhung der physisch-nervlichen Belastungen ausgehen kann, deren Zunahme allgemein konstatiert wird.

2. Welche Bedeutung in der Metallindustrie die oft als allgemeine Tendenz festgestellte *Reduktion körperlicher Belastung* gewonnen hat, ist schwer zu sagen. Hier haben mit Ausnahme einzelner Bereiche (etwa der Gießereien und der Oberflächenbearbeitung) schon früher nicht so sehr kompakte Körperbelastungen, sondern solche durch einseitige, statisch-dynamische Muskelarbeit im Vordergrund gestanden. Durch die vertiefte Unterteilung vieler Arbeitsvollzüge in der Produktion in kurzzyklische Tätigkeiten und durch hohe Maschinenlaufgeschwindigkeiten dürfte die einseitige Beanspruchung des muskulären Systems und damit diese Form körperlicher Belastung eher verstärkt worden sein.

3. Ähnlich ist, zumindest in den Großbetrieben, allein schon infolge der oft masierten räumlichen Konzentration, aber auch durch die Veränderungen der Fertigungstechnik und der effektivierte spanabhebenden und spanlosen Verformung die *Belastung durch Umgebungseinflüsse* eher gewachsen.

Diese problematischen Entwicklungen haben zwar in den letzten Jahren zu den Forderungen nach menschengerechter Arbeitsgestaltung geführt, galten aber kaum als grundlegende existenzielle Gefährdung des sozialen Besitzstandes der Betroffenen - auf den ersten Blick vielleicht merkwürdig erscheinende Reaktionen, die sich freilich aus beschäftigungspolitischen Umständen erklären:

Lange Zeit wurden die Effekte der Rationalisierung durch die Effekte der Arbeitsmarktsituation gleichsam verdeckt. Insgesamt war in der Metallindustrie eine Ausweitung der Produktion und - trotz Rationalisierung - auch eine Ausweitung des Beschäftigungsvolumens zu verzeichnen, und diese Expansion fand vor allem auf

der Basis des Zugangs von Ausländern und Frauen, also industriell weitgehend unqualifizierten Arbeitern und Arbeiterinnen statt. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, die negativen Folgen der Rationalisierung für die Stammebelegschaften in engen Grenzen zu halten; die durchschnittliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die sich im Zuge der Rationalisierung einstellte, traf in starkem Maße und einseitig die neu hinzugekommenen Arbeitskräfte, wo sie — verstärkt durch die bei diesen Gruppen ohnehin vorherrschenden relativ niedrigen Erwartungen und Ansprüche — wenig Widerstände auslösten. Auf diese Weise konnten, wohlgemerkt trotz einer in vielen Fällen arbeitsmäßig negativen Entwicklung, viele — vor allem jüngere Facharbeiter, aber auch andere qualifizierte Arbeitnehmer - auf die eine oder andere Weise individuell ihren beruflichen Status und ihre Eingruppierung auch dann halten oder gar verbessern, wenn die Arbeit, die sie bisher ausgeübt hatten, rationalisierungsbedingt vereinfacht wurde. Abgesehen von einzelnen, meist regional oder sektoral eng begrenzten Fällen war es für die von technisch-organisatorischen Umstellungen betroffenen Arbeitnehmer im hohen Maße möglich, im Betrieb selbst oder durch Betriebswechsel einen zumutbaren Arbeitsplatz zu finden. In Grenzsituationen freilich, insbesondere im Fall älterer Facharbeiter, deren Arbeitsmöglichkeiten durch die Rationalisierung, insbesondere in den Fertigungsbereichen der Metallverarbeitung, erheblich eingeschränkt wurden, deuteten sich die negativen Effekte der Rationalisierung unmittelbarer an.

Hier wird nun deutlich, was sich in den letzten Jahren hauptsächlich verändert hat und was sich künftig noch verschärfen dürfte: Es sind dies gar nicht so sehr die Folgen der Rationalisierungsprozesse für die Arbeitsbedingungen selbst, obschon die geschilderten aktuellen Entwicklungen einige neue Momente aufweisen, die insbesondere in den gezielteren Eingriffen in überkommene „Bastionen“ der Facharbeiter bestehen. Verändert hat sich vor allem der *ökonomische Rahmen*, innerhalb dessen die Rationalisierung wirksam wird: In dem Maße, in dem sie sich in einer Situation reduzierten, zum Teil fehlenden Wachstums und struktureller Arbeitslosigkeit durchsetzt, entfällt auch die Möglichkeit, die Auswirkungen auf herkömmliche Art zu verdecken. Daraus ergibt sich, daß negative Effekte der Rationalisierung nunmehr verstärkt Belegschaftsgruppen treffen, die bisher weniger betroffen waren.

### *III. Die Bedeutung der Lohnsysteme*

Auf der Lohnseite entsprach dem Mechanismus der „Verdeckung“ in den vergangenen Jahren die arbeitsmarktbedingte, relativ große Konzessionsbereitschaft der Unternehmen bei rationalisierungsbedingten Veränderungen. Dies dürfte sich nicht nur in Übergangsregelungen bei Abgruppierung oder lohnmindernden Umsetzungen niedergeschlagen haben. Letzten Endes werden sich bei allen Formen der Grundlohndifferenzierung, die sich funktional an Arbeitsanforderungen orientieren, deren Änderungen auch im Lohn umsetzen - unabhängig davon, ob man nun vom summarischen oder analytischen System ausgeht. Der Zuordnungspraxis blei-

ben aber *breite Spielräume*, die für das konfliktfreie Funktionieren der Lohnsysteme unerlässlich sind. So findet einmal eine betriebsbezogene Ausdeutung statt, die zu beträchtlichen Differenzen im Eingruppierungsniveau zwischen den Betrieben führen kann, wie sie sich kaum aus unterschiedlichen Anforderungen allein erklären lassen. Zum anderen kann sich — ohne daß dies den Beteiligten selbst bewußt werden muß - parallel zu allmählichen arbeitsprozeßlichen Änderungen eine Umdeutung von Einstufungskriterien vollziehen, die ja tarifvertraglich nur sehr formal formuliert werden können. Beispielsweise ist denkbar, daß Verschiebungen der Qualifikationsanforderungen von fachlichen Qualifikationen auf „prozeßunabhängige“ Fähigkeiten auf diese Weise mitvollzogen wurden und sich deshalb mögliche Auswirkungen auf die Löhne verringerten.

Diese Spielräume bei der betrieblichen Umsetzung tarifvertraglicher Eingruppierungsregelungen werden durch übergreifende Interessen ausgefüllt, die sich nach den jeweiligen, stark durch die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage bestimmten Kräfteverhältnissen artikulieren und durchsetzen. Unter den für die Arbeitnehmerinteressen günstigen Bedingungen der Prosperitätsjahre konnte die Eingruppierungspraxis also von „Lohnauftriebs“-Tendenzen profitieren, so daß sich der Zusammenhang mit negativen arbeitsprozeßlichen Entwicklungen lockern konnte. Die allgemeinen ökonomischen Bedingungen heute fördern aber umgekehrt die strikte Anwendung von Eingruppierungsregelungen und die direkte Umsetzung rationalisierungsbedingter Arbeitsveränderungen in Lohngrößen, was eher zur Senkung des Lohnniveaus führen könnte.

Dies gilt um so mehr, als sich in den 60er Jahren rigide leistungsbezogene Einkommenslegitimationen auf Kosten sozialer und personaler Statuskriterien, wie Ausbildung, Erfahrung, Alter, Betriebszugehörigkeit usw. verstärkt haben. Tarifvertraglich hat sich diese Tendenz etwa in dem perfektionistischen System der *analytischen Arbeitsbewertung* besonders deutlich niedergeschlagen, das z. B. 1967 in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden eingeführt wurde. Dieses System unterscheidet sich weniger durch die Merkmale, nach denen Arbeitsanforderungen in Lohngruppen umgesetzt werden, sondern eben durch das detaillierte Verfahren, das bei enger Anwendung im Zusammenhang der geschilderten Rationalisierungsprozesse die Gefahr einer Erosion der Arbeitswerte aufwerfen kann. Die Wahrscheinlichkeit solcher verengter Auslegungen der Regeln der analytischen Arbeitsbewertung dürfte sich durch die veränderte Beschäftigungssituation in vielen Betrieben erhöht haben. Unter diesen Umständen kann die analytische Form der Arbeitsbewertung Probleme verschärfen, die durch die allgemein für die Metallindustrie geltende, ausschließlich leistungsbezogene Lohngruppen-Begründung aufgeworfen werden. Ein Sonderproblem ergibt sich bei der analytischen Arbeitsbewertung aus dem Umstand, daß mit ihrer Einführung zugleich das Ziel verfolgt wurde, besonders die niedrig eingestuften Arbeiten anzuheben, indem Belastungen durch den Arbeitsvollzug und die Arbeitsumwelt relativ gewichtig in die Bewertung einbe-

zogen und quantitativ exakt festgeschrieben wurden. Wenn die heute dringend geforderten und teilweise gesetzlich vorgeschriebenen Belastungsreduktionen, insbesondere durch den Abbau belastender Umgebungseinflüsse, realisiert werden, kann es zu erheblichen Lohnminderungen kommen, die sich an niedrig qualifizierten Arbeitsplätzen besonders stark auswirken.

#### IV. Die statistische Entwicklung der Eingruppierungen

Inwiefern sich diese Möglichkeiten tatsächlich durchsetzen, ist aufgrund der vorliegenden statistischen Informationen nicht exakt festzustellen. Systematische Kenntnisse über Individualfälle von Eingruppierungsänderungen fehlen ganz. Mit einigen Vorbehalten erlaubt jedoch die amtliche Statistik der Löhne und Gehälter, die seit 1962 die Eingruppierung der Beschäftigten nach Leistungsgruppen für Industriezweige und Branchen ausweist, eine gewisse Überprüfung der Entwicklung des Eingruppierungsniveaus. Diese Kennziffern stützen die These, daß das durchschnittliche Eingruppierungsniveau der Investitionsgüterindustrie der Bundesrepublik und ihrer einzelnen Branchen bis in die jüngere Zeit von den arbeitsprozeßlichen Änderungen wenig berührt wurde. Im gewerblichen Bereich erweisen sich die Anteile der Arbeiter an den drei zusammengefaßten Leistungsgruppen - Facharbeiter (Leistungsgruppe 1), Angelernte (Leistungsgruppe 2), Ungelernte (Leistungsgruppe 3) — *langfristig* als relativ stabil. Jedenfalls zeigt sich in diesen freilich globalen Durchschnittsgrößen, die Einzelvorgänge ausgleichen, kein Trend, wonach sich etwa Dequalifizierungsprozesse der genannten Art auf die Eingruppierungsniveaus niedergeschlagen hätten. Wohl aber deutet sich *kurzfristig* in den zu beobachtenden Bewegungen der Eingruppierung nach Leistungsgruppen für diese eine gewisse Dominanz der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage und der damit zusammenhängenden unternehmerischen Personalpolitik an. Durchweg nimmt die durchschnittliche Einstufung mit der Ausweitung der Beschäftigung bei ansteigender Konjunktur ab, sie steigt mit dem Rückgang der Anzahl beschäftigter Arbeiter in der Rezession. Hier wird auf der Lohnseite der Umstand sichtbar, daß die Beschäftigung gering qualifizierter Arbeiter stärkeren Schwankungen unterworfen ist; die Zahl der Facharbeiter hingegen nimmt bei steigender Beschäftigung weniger stark zu, bei sinkender geringer ab. Daher hat der anhaltend lange Rückgang der Anzahl der beschäftigten Arbeiter der Metallindustrie seit 1973 zu einem verhältnismäßig starken Anstieg der Einstufungsniveaus geführt. Insgesamt haben sich hier bei einem Rückgang des Beschäftigtenvolumens im gewerblichen Bereich um 12,1 Prozent folgende Verschiebungen der prozentualen Anteile der Leistungsgruppen ergeben:

	Leistungsgruppe 1	Leistungsgruppe 2	Leistungsgruppe 3
1973	44,4%	33,7%	21,9%
1977	48,2%	31,8%	20,0%

Soweit diese Feststellungen bis heute zutreffen, belegen sie den Anspruch der IG Metall, mit ihren Forderungen nach individueller und kollektiver Absicherung *vorgreifend* Besitzstandsgefährdungen auszuschließen; insofern handelt es sich im allgemeinen um die tarifvertragliche Festschreibung von Möglichkeiten und Praktiken der Einkommenssicherung, die sich in den Prosperitätsjahren herausgebildet haben. Mit langanhaltender, rückläufiger oder stagnierender Beschäftigung werden die Spielräume betrieblicher Lohn- und Personalpolitik enger, innerhalb vorgegebener konkurrenzbestimmter Rentabilitätskriterien die Interessen der Arbeitnehmer auf Besitzstandssicherung zu wahren; vielmehr wächst der ökonomische Druck und die arbeitsmarktbedingte Möglichkeit, das Niveau der Eingruppierung im Zusammenhang mit Rationalisierungen tatsächlich auch zu senken.

Die Probleme der Lohnsicherung stellen sich dabei für die verschiedenen Branchen, Regionen, aber auch Beschäftigtengruppen unterschiedlich dar. Was die einzelnen Beschäftigtengruppen anlangt, ist keineswegs davon auszugehen, daß ausschließlich qualifizierte Arbeiter von den genannten Gefahren betroffen sind. Vielmehr deuten die vorliegenden Daten darauf hin, daß das Eingruppierungsniveau bei den gering qualifizierten, stark arbeitsmarktabhängigen und fluktuierenden Arbeitergruppen abzusinken beginnt. So hat bei den Arbeiterinnen der Metallindustrie die rückläufige Beschäftigung seit 1973 nicht mehr, wie in den Jahren zuvor, zu einem Anstieg, sondern zu einer leichten Senkung des Eingruppierungsniveaus geführt. Bemerkenswerterweise handelt es sich hier nicht um eine Entwicklung, die auf einzelne Branchen beschränkt bleibt. Nach und nach beginnt seit einigen Jahren bei teilweise unterschiedlichen Veränderungen der Anzahl beschäftigter Arbeiterinnen in den einzelnen Branchen der Investitionsgüterindustrie die Einstufung abzusinken, wobei freilich der Einschnitt in der Branche der Feinmechanik/Optik/Uhren — offenkundig infolge der Krise in der Uhrenindustrie - besonders scharf ist (1975—1976: Arbeiterinnen insgesamt —4,8 Prozent, Arbeiterinnen Leistungsgruppe 3 [= Ungelernte] +5,1 Prozent). Es spricht einiges dafür, daß sich in diesen Daten Eingruppierungsänderungen abzuzeichnen beginnen, die nicht auf die genannte Personengruppe beschränkt sind.

Auf dem Hintergrund der bisherigen Darstellung wird im zweiten Teil unseres Beitrages die allgemeine Bedeutung der von der IG Metall mit ihren Forderungen zur Besitzstandssicherung eingeleiteten Politik sowie der Stellenwert des abgeschlossenen Kompromisses zu diskutieren sein. Ferner sind die betrieblichen Umsetzungsprobleme der vereinbarten Absicherungsverträge im einzelnen zu untersuchen.