

---

# Berichte ausgewählter Gewerkschaften zum Thema des Heftes

---



IG Metall

## Technischer Wandel und Rationalisierung aus tarifpolitischer Sicht

### *Schutz- und Gestaltungsbedarf*

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik der kommenden Jahre steht vor einem deutlich gestiegenen Schutz- und Gestaltungsbedarf. Ursache dafür sind die zunehmenden Risiken und Gefahren für die Sicherheit der Beschäftigung und die Qualität der Arbeitsbedingungen vieler Arbeitnehmer. Von weitreichender Bedeutung ist dabei die mit großer Dynamik betriebene Einführung neuer Techniken, insbesondere der Mikroelektronik in all ihren Formen und Anwendungsbereichen, deren umwälzender Charakter sich im Begriff der dritten industriellen Revolution widerspiegelt. Sie verändern — begleitet von einer umfassenden Rationalisierung der Arbeitsorganisation — tiefgreifend die industriellen Produktionsprozesse und Arbeitsbedingungen. Analysen und Prognosen, die im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Technologie erstellt worden sind und die die Auswirkungen der Elektronik und ihrer Anwendung untersucht haben, kommen zu folgenden bemerkenswerten Ergebnissen:

- In den nächsten fünf Jahren werden 300 000 Arbeitsplätze wegfallen, im Verlauf der nächsten zehn Jahre etwa 2,4 Millionen Arbeitsplätze.
- Im gleichen Zeitraum werden, so lauten die Prognosen, 2,5 Millionen Arbeitsplätze substantiell durch Wandel der Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsanforderungen verändert.
- Längerfristig sind es zwischen 45 und 55% aller Arbeitsplätze, die von der Elektronik und ihrer Anwendung betroffen werden, d. h. nahezu jeder zweite Arbeitsplatz.

Anders als in früheren Jahren treffen diese Auswirkungen heute zusammen mit einer Arbeitslosigkeit, die auf hohem Stand verharrt, mit geburtenstarken Jahrgängen, die in den nächsten Jahren auf den Arbeitsmarkt drängen, und mit wirtschaftlichen Wachstumsraten, die unter den Produktivitätssteigerungen liegen und somit für die beseitigten Arbeitsplätze nicht in gleichem Maße neue schaffen. Wenn diese Prognosen auch nur annähernd richtig sind, bedeutet das, daß die heute bereits gravierenden Widersprüche zwischen dem Recht auf menschenwürdige Arbeit und der Wirklichkeit des Arbeitslebens deutlich an Schärfe gewinnen.

Der gestiegene Schutz- und Gestaltungsbedarf ergibt sich aber auch daraus, daß die schnellen und tiefgreifenden Veränderungen der Industriearbeit die Grenzen der bestehenden Tarifverträge sichtbar machen. Die bisher abgeschlossenen Rationalisierungsschutzabkommen, so ist mehr und mehr offenkundig geworden, sind nicht geeignet, den materiellen Besitzstand und den sozialen Status wirklich zu sichern. Die Rahmen- und Manteltarifverträge, die die Entlohnungs-, Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungen regeln, gehen in ihren wesentlichen Grundzügen überwiegend noch auf die fünfziger und sechziger Jahre zurück und wer-

den den neuen Problemlagen und den veränderten Schutzbedürfnissen zunehmend nicht mehr gerecht. Sie bieten keinen ausreichenden Schutz gegen überhöhte und gesundheitsschädliche Arbeitsbelastungen, Entqualifizierung, sozialen Abstieg und Arbeitslosigkeit.

#### *Widerstände*

Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ist es seit jeher, zusammen mit dem Kampf um die Verteilung des Ertrags der Arbeit, die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern und einseitige, undemokratische Verfügungsrechte über den arbeitenden Menschen zu beseitigen. Diese Aufgabe hat in einer Zeit, in der der Arbeitnehmerschaft große Gefahren drohen, notwendigerweise an Gewicht gewonnen. Es ist gleichzeitig aber unverkennbar schwieriger geworden, die notwendigen tariflichen Fortschritte gegen die Gewinn- und Herrschaftsinteressen der Arbeitgeber zu verwirklichen. Den gestiegenen Anforderungen an den Schutz- und Gestaltungsauftrag der Tarifpolitik steht eine ebenso deutliche Zunahme des Widerstandes der Arbeitgeber gegenüber. Sie sind zu einem zunehmend verschärften Konfrontationskurs gegen notwendige Reformaktivitäten auch im Bereich der Tarifpolitik übergegangen.

Besonders ausgeprägt ist dieser Widerstand bei Forderungen, die über Lohn und Gehalt hinausgehen. Es wirft ein Licht auf die Schwierigkeiten, die Tarifverträge an die veränderten Bedingungen anzupassen, daß in einzelnen Tarifgebieten der IG Metall seit acht Jahren über neue Rahmen- und Manteltarifvertragsbestimmungen verhandelt wird. Die 1971 in Baden-Württemberg durchgesetzten Errungenschaften des Lohnrahmens II konnten, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bislang nicht auf die übrigen Tarifgebiete der IG Metall übertragen werden.

Der verstärkte Widerstand der Arbeitgeber zeigte sich insbesondere in den beiden Tarifbewegungen der Jahre 1978 und 1979, als die IG Metall erste Konsequenzen aus den veränderten Problemlagen und Schutzbedürfnissen zog. In der Tarifbewegung 1978 hatte die IG Metall dem Kampf gegen die Entwertung der menschlichen Arbeitskraft und ihrer Qualifikation und den damit verbundenen Gefahren für die materiellen Existenzgrundlagen und den sozialen Status Vorrang eingeräumt. In einem dreiwöchigen Arbeitskampf ist es im Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden gelungen, einen Tarifvertrag zum Schutz vor Abgruppierungen sowie eine Verdienstsicherung bei Abgruppierungen durchzusetzen. Er setzt der Entwertung der individuellen Qualifikation und einem daraus folgenden sozialen Abstieg enge Grenzen und schließt Einkommensverluste in einem weitreichenden Umfang aus.

Im Vordergrund der Tarifbewegung 1979 stand in der Eisen- und Stahlindustrie der Kampf um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche. Die Beweggründe waren überdurchschnittliche Arbeitsbelastungen und besondere Beschäftigungsrisiken in diesem Industriezweig. Gegen den härtesten Widerstand, nicht nur der Stahlindustrie, sondern des gesamten deutschen Arbeitgeberlagers, gelang es am Ende eines sechswöchigen Streiks, mittels Freischichten und längeren Urlaubs Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, wie sie zuvor in einer einzigen Tarifauseinandersetzung noch nie erzielt wurden.

Innerhalb eines Jahres ist die IG Metall von den Arbeitgebern zweimal gezwungen worden, zum Mittel des Streiks zu greifen, um die Arbeitnehmer vor bedrohlichen Risiken und Gefahren zu schützen. Darin drückt sich die Fähigkeit und Entschlossenheit aus, trotz verstärkter Widerstände nicht tatenlos zuzusehen, wie die Unternehmer in erster Linie die Rationalisierungsvorteile, die Arbeitnehmer hingegen als einzelne und als Teil der Versicherten-gemeinschaft bzw. als Steuerzahler die Nachteile der Rationalisierung zu tragen haben. Zweimal haben die Arbeitgeber dagegen das Willkürmittel der Aussperrung eingesetzt, um die IG Metall nachhaltig zu schwächen und sie an der Durchsetzung notwendiger sozialer Verbesserungen und Schutzmaßnahmen zu hindern. Beide Male konnte die IG Metall zu einem annehmbaren Kompromiß gelangen, wenn auch unter Verzicht auf wichtige Bestandteile der aufgestellten Forderungen.

*Weiterentwicklung*

Die menschen- und fortschrittsfeindliche Aussperrungspraxis der Unternehmer zwingt die IG Metall, gleichrangig mit der Erzielung akzeptabler Ergebnisse auf die Erhaltung der Kampf- und Handlungsfähigkeit zu achten. Sie zeigt in aller Deutlichkeit die wirkliche Beschaffenheit der gesellschaftlichen Machtverhältnisse, unter denen die Gewerkschaften darum kämpfen, den Arbeitnehmern zu ihren Rechten zu verhelfen. Rechte und Ansprüche im übrigen, die dieselben privilegierten Bevölkerungsgruppen, die sie den Arbeitnehmern verweigern, für sich als selbstverständlich beanspruchen.

Diese Ausgangslage stellt die gewerkschaftliche Tarifpolitik vor neue, zugleich aber auch schwierige Aufgaben. Aus dem gegebenen Schutz- und Gestaltungsbedarf ergibt sich für die Tarifpolitik der IG Metall, daß auch in Zukunft solche Zielvorstellungen und Forderungen stärkeres Gewicht erhalten, die die Beschäftigung, die Qualifikation, die Gesundheit und den Lebensstandard sichern und schützen und die Unternehmer verpflichten, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten. Dahinter steht nicht das Ziel, technische Neuerungen und weitere Rationalisierung zu verhindern. Dahinter steht allein der erklärte Wille, den menschen- und beschäftigungsfeindlichen Formen und Wirkungen einer mit dem Ziel ausschließlicher Gewinnmaximierung betriebenen Rationalisierung entgegenzutreten. Vorrangig ist es notwendig, die bestehenden Tarifverträge den veränderten Bedingungen anzupassen und die vorhandenen Schutzbestimmungen weiterzuentwickeln. Die Tariffbewegung 1980, in der aufgrund des starken Preisanstiegs und der beträchtlichen Ölpreisteigerungen das Schwerkraft auf Einkommensverbesserungen lag, bedeutet keine Abkehr von dieser tarifpolitischen Leitlinie.

Ein erster absehbarer Zielschwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung der zur Zeit gültigen Entgeltbestimmungen. Die auf dem Gewerkschaftstag 1977 in Düsseldorf beschlossene EntschlieÙung 12 hat der Tarifpolitik der IG Metall den Auftrag gestellt, neue Tarifbestimmungen der Entgeltdifferenzierung gemeinsam für Arbeiter und Angestellte zu entwickeln. Hinter diesem Beschluß stand eine zunehmend kritische Einstellung gegenüber den Verfahren der Entgeltdifferenzierung auf der Grundlage einer zerlegenden Betrachtung der menschlichen Arbeit anhand einzelner Anforderungs- und Belastungsmerkmale.

Aus heutiger Sicht bietet diese Differenzierungsbetrachtung keinen ausreichenden Schutz für den sozialen und materiellen Status der Arbeitnehmer bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Die sehr enge Koppelung der Eingruppierung an die vom Arbeitgeber inhaltlich und zeitlich festgelegte Tätigkeit, die kennzeichnend für die heutige Entgeltdifferenzierung ist und hier vor allem für die analytische Arbeitsbewertung, stellt angesichts der weitreichenden technisch-organisatorischen Veränderungen in den achtziger Jahren eine ernsthafte Bedrohung für Einkommen und Status vieler Arbeitnehmer dar. Bei Anwendung der geltenden Tarifverträge kann es zu dem untragbaren Ergebnis kommen, daß ein Abbau von Belastungen und Umgebungseinflüssen am Arbeitsplatz zu einer Minderung der Entgeltansprüche führt, obwohl sich die Arbeitsbelastungen insgesamt nicht verringert haben.

Es widerspricht den Grundrechten der Arbeit, daß sich Entlohnung und sozialer Status verschlechtern, obwohl die Ergiebigkeit der Arbeit steigt und obwohl sich die Fähigkeiten und Kenntnisse der arbeitenden Menschen nicht negativ verändert haben. Erforderlich, wie es auch im Entwurf des neuen DGB-Grundsatzprogramms zum Ausdruck kommt, sind Formen der Entgeltdifferenzierung, die Qualifikationen und Einkommen der Arbeitnehmer möglichst dauerhaft sichern und den Anreiz nehmen, Arbeitsplätze mit geringen Arbeitsinhalten zu schaffen. Die IG Metall denkt an eine Form der tariflichen Entgeltdifferenzierung, die nicht mehr wie bisher auf der Grundlage einer zerlegenden Betrachtung der menschlichen Tätigkeit erfolgt. Sie sieht darin einen notwendigen Bestandteil einer auf Qualifikations- und Einkommenssicherung angelegten gewerkschaftlichen Politik.

Ein zweiter Schwerpunkt der zukünftigen Tarifpolitik liegt im Bereich der Arbeitsbedingungen. Unübersehbar dringlich geworden sind verbesserte tarifvertragliche Schutzregelungen gegen überhöhte Arbeitsbelastungen und weitere Leistungsverdichtung. In den Betrieben ist ein zunehmender Leistungsdruck festzustellen. Weithin bestimmt eine Leistungsverdichtung bis zur Unzumutbarkeit, ohne Berücksichtigung von psychischen und physischen Beanspruchungen und ohne Berücksichtigung der längerfristigen Wirkungen auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden des Menschen, den Arbeitsalltag. Die technische und organisatorische Rationalisierung führt überwiegend nicht zu geringeren, sondern zu erhöhten Arbeitsbelastungen. Das erschreckend hohe Maß an Frühinvalidität, an arbeitsbedingten Erkrankungen und an schweren bis schwersten Eingriffen in das geistige, körperliche und seelische Befinden des Menschen verstößt eklatant gegen das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit, auf Achtung der Würde des Menschen und auf die Entfaltung seiner Persönlichkeit. Es ist unvereinbar mit den Anforderungen an eine humane Arbeitswelt, daß der Arbeitgeber einseitig das Ausmaß der geforderten Leistung und der Arbeitsbeanspruchung des Menschen festlegt. Das ist heute noch weitgehend und uneingeschränkt im Angestellten- und Zeitlohnbereich der Fall.

#### *Lohn und Leistung*

Seit Beginn der Tarifvertragsgeschichte hat in der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften um bessere Arbeitsbedingungen die für einen bestimmten Lohn abgeforderte Leistung mit im Vordergrund gestanden. Den Arbeitgebern lag stets an einer möglichst umfassenden Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft. Die von ihnen entwickelten Entlohnungsmethoden sollten die Arbeitnehmer zu höherer Leistung veranlassen und die Mitbestimmung über die eigene Leistung abbauen. Den Gewerkschaften ging es darum, die Spielräume des Arbeitgebers für willkürliche und überhöhte Leistungsabforderung zu beseitigen. Eine Vielzahl von Tarifbestimmungen zur Anwendung der Akkord- und Prämienentlohnung schränken heute — zusammen mit den Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz — einseitiges, undemokratisches Bestimmungsrecht im Leistungslohnbereich wesentlich ein.

Im Unterschied zum Leistungslohnbereich aber sind die Angestellten und Zeitlöhner nahezu schutzlos den Arbeitsintensivierungsstrategien der Arbeitgeber ausgeliefert. Es gilt deshalb, auch hier die zu erbringende Leistung vereinbarungspflichtig zu machen. Diese tarifpolitische Forderung ist zentraler Bestandteil einer Politik, die darauf abzielt, überhöhte und gesundheitsschädliche Arbeitsbelastungen zurückzudrängen und ein Gegengewicht gegen die Zangenbewegung von höherer Leistung der einen und Arbeitslosigkeit der anderen zu setzen. Ihr zweiter Bestandteil ist die Durchsetzung des Grundsatzes, daß die verlangte Leistung ihrer Höhe und ihrem Umfang nach im Rahmen der Zumutbarkeit bleibt und nach dem heutigen Stand der Erkenntnisse keine vermeidbaren gesundheitlichen Schäden verursacht. Je nach den auftretenden Belastungen, beispielsweise an Montagebändern oder an Büroarbeitsplätzen, bei Mehrmaschinenbedienung oder bei Überwachungsarbeiten, ist die zu erbringende Leistung unter Berücksichtigung der personellen Besetzung jeweils so zu bemessen, daß sie nicht gegen diese elementaren Grundsätze verstößt. Dritter Bestandteil dieser Politik sind ausreichende Erholungszeiten für alle Arbeitnehmer während der Arbeitszeit. Mehr noch als bisher sollten die bestehenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, die auch heute bereits manche Ansatzpunkte bieten, von den Betriebsräten im Interesse längerer Erholungszeiten ausgeschöpft werden.

#### *Qualifikation und Arbeitszeit*

Im Bereich der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen geht es darüber hinaus um die Sicherung und die Anhebung des Qualifikationsniveaus. Zusammen mit der

Gesundheit bildet die Qualifikation das wertvollste Gut des Menschen, um sich zu entfalten und seine wirtschaftliche und soziale Existenz zu sichern. Ziel der IG Metall ist es deshalb, die weitere Zerstückelung und Aushöhlung der Arbeit einzudämmen und eintönige und sinnentleerte Arbeiten zu beseitigen. Ein Mindestmaß an Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten gehört zu den wesentlichen Grundrechten der Arbeit. Die heutigen Arbeitsbedingungen gehen nur allzuoft bedenkenlos darüber hinweg, daß die Arbeit für den Menschen eine wesentliche Quelle der Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung ist.

Es muß zum verpflichtenden Grundsatz der Arbeitsgestaltung werden, daß menschengerechte Arbeit ein Mindestmaß an Arbeitsinhalten verlangt. Die IG Metall wird darauf drängen, inhaltsarme und eintönige Tätigkeiten anzureichern und die betroffenen Arbeitnehmer verbunden mit entsprechenden Konsequenzen in der Entlohnung höherzuqualifizieren. Sie wird alle in spürbarer Weise darauf gerichtete Maßnahmen unterstützen.

Die Sicherung und Anhebung des Qualifikationsniveaus verlangt darüber hinaus bessere Chancen für die arbeitenden Menschen, ihre individuelle Qualifikation im Zeichen weitreichender Veränderungen der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen zu sichern. Fundierte Ausbildung und regelmäßige Weiterbildung sind notwendige Voraussetzungen, um den sich wandelnden beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. In Betracht kommen dazu tarifvertragliche Initiativen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die IG Metall tritt insbesondere für eine bezahlte Freistellung von der Arbeit ein, damit die Arbeitnehmer an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen können.

Ein dritter Schwerpunkt der Tarifpolitik in den achtziger Jahren ist die weitere Verkürzung der Arbeitszeit. Sie ist notwendig als Ausgleich für wachsende Arbeitsbelastungen, als Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung und um eine umfassende Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Familien am gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen. Die Forderung nach der 35-Stunden-Woche wird daher gesellschafts- und tarifpolitisch aktuell bleiben. Arbeitszeitverkürzungen werden allerdings nur dann die angestrebten beschäftigungspolitischen und humanitären Wirkungen erzielen, wenn sie nicht durch eine erhöhte Arbeitsintensität kompensiert werden. Die kommenden Auseinandersetzungen um die weitere Verkürzung der Arbeitszeit müssen begleitet sein von der tarifvertraglichen Abwehr sowohl erhöhter Arbeitsbelastungen als auch weiterer Leistungsverdichtung.

Diese tarifpolitischen Schwerpunkte sind wesentliche Bausteine fortschrittlicher Gesellschaftspolitik. Sie sind von zentraler Bedeutung im Kampf gegen Entqualifizierung und Arbeitslosigkeit, für menschengerechte Arbeitsbedingungen und Vollbeschäftigung. Gewerkschaftliche Tarifpolitik und aktive staatliche Beschäftigungspolitik müssen sich dabei gegenseitig ergänzen. Die IG Metall ist nicht bereit, die Politiker aus ihrer Verantwortung für humane Arbeits- und Lebensbedingungen zu entlassen.

#### *Konsequenzen*

Die Auseinandersetzung um den Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hat gezeigt, daß die Arbeitgeber solche Tarifkonflikte zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen gemacht haben. In ihrem als Tabu-Katalog bekannt gewordenen tarifpolitischen Programm, das sich in der menschenfeindlichen Verweigerung notwendiger sozialer Fortschritte und Schutzregelungen erschöpft, haben sie sich zur geschlossenen Abwehr gewerkschaftlicher Forderungen verpflichtet. Die gewerkschaftlichen Zielvorstellungen zur Sicherung der Beschäftigung und zum Schutz vor den negativen Folgen der Rationalisierung sind dort sämtlich für nicht zustimmungs- und vereinbarungsfähig erklärt. Die Gewerkschaften werden sich daher auf schwierigere und härtere Auseinandersetzungen einzustellen und vorzubereiten haben. Eine erste Konsequenz aus dem verschärften Konfrontationskurs der Arbeitgeber war

die Kündigung des Schlichtungsabkommens zwischen IG Metall und Gesamtmetall. Das neue Schlichtungsabkommen vergrößert den Bewegungsspielraum in den kommenden tarifpolitischen Auseinandersetzungen. Es schränkt die Dauer der Friedenspflicht wesentlich ein und ermöglicht es in Zukunft, die rechtlich gegebenen Möglichkeiten auszuschöpfen, mit Hilfe von Warnstreiks stärkeren Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

Eine weitere Konsequenz muß die noch engere und intensivere Verzahnung von Tarifpolitik und betrieblicher Umsetzung sein. Die bestehenden tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten sind vielfach nicht ausreichend ausgeschöpft. Von herausragender Bedeutung ist der gemeinsame Kampf gegen die Aussperrung. Die IG Metall ist entschlossen, den Kampf für das Verbot der Aussperrung mit allen juristischen und politischen Mitteln fortzusetzen. Die Aussperrung richtet sich aber nicht allein gegen die einzelne Organisation, sondern letztlich gegen die gesamte Gewerkschaftsbewegung. Sie muß deshalb auf die organisationsübergreifende Solidarität aller Gewerkschaften treffen. Die anstehenden tarifpolitischen Ziele durchzusetzen und gleichzeitig die gewerkschaftliche Handlungs- und Kampffähigkeit zu wahren, stellt hohe Anforderungen an Einsatzbereitschaft und Solidarität von Mitgliedern und Funktionären der einzelnen Gewerkschaft und im Rahmen des DGB. Sie sind letztlich die entscheidenden Waffen gegen den reformfeindlichen Konfrontationskurs der Arbeitgeber.

*Hans Janßen, IG Metall- Vorstand, Frankfurt*