

Christof Watkinson, Eckart Hildebrandt, Hajo Funke

„Nicht weniger wert sein“

Bedrohung des Besitzstandes und Interessen der Metaller am Absicherungstarifvertrag

Der Durchbruch in der Tarifbewegung 1978 in der metallverarbeitenden Industrie wurde – wie auch bereits in früheren Jahren – von der IG Metall im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden (NW/NB) erzielt. Nach Warnstreiks, an denen sich 150 000 Beschäftigte beteiligten, eskalierte die Tarifauseinandersetzung in einem dreiwöchigen Arbeitskampf. Die IG Metall rief einen Schwerpunktstreik aus, in den 85 000 Beschäftigte einbezogen wurden. Die Metallindustriellen griffen zum Mittel der Aussperrung, die 146 000 Beschäftigte in 78 Betrieben betraf.

Am 3. April wurde zwischen den Tarifparteien eine Einigung erzielt; die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Forderungen der IG Metall und dem erzielten Tarifergebnis:

<i>Forderungen</i>	<i>Ergebnis</i>
1. Erhöhung der Löhne und Gehälter um 8 %.	Für die Monate Januar bis März 1978 Zahlung einer Pauschale von insgesamt 411 DM für jeden Beschäftigten; ab April 1978 Erhöhung der Löhne und Gehälter um 5 %.
2. Anhebung der Lohngruppen 1 und 2 auf das Lohnniveau der Gruppe 3.	Anhebung der Lohngruppe 1 auf die Gruppe 2, die bestehen bleibt.
3. Abschluß eines Tarifvertrages zur Besitzstandssicherung durch Schutz gegen Herabgruppierung. Ziel war die Sicherung der Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers (individuelle Absicherung) als auch die Sicherung des Lohn- und Gehaltsgruppenniveaus in jedem Betrieb (kollektive Absicherung).	Abschluß eines Tarifvertrages zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung. Die individuelle Absicherung konnte in begrenztem Umfang von der IG Metall durchgesetzt werden, die kollektive Absicherung wurde nicht erreicht.

In der Diskussion der letzten Jahre um die Entwicklung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung tritt zunehmend die Hypothese in den Vordergrund, daß, ausgelöst von der Krise und Rationalisierung sowie der relativen Erfolglosigkeit bisheriger staatlicher Beschäftigungs- und gewerkschaftlicher Rationalisierungsschutzpolitik, eine Verschiebung der Inhalte und des Verhältnisses von betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitspolitik stattgefunden habe. Dafür werden Begriffspaare gesetzt wie „alte und neue“ Tarifpolitik, Übergang von „quantitativer zu qualitativer“ Tarifpolitik, von einer „reproduktionsbezogenen“ Politik zu einer „produktionsbezogenen“ Politik, die den Einsatz der Arbeitskraft und Produktionsmittel im betrieblichen Produktionsprozeß thematisiert.

Ein geeigneter Ansatzpunkt, um einerseits Veränderungen der sogenannten traditionellen Orientierung gewerkschaftlicher Interessenpolitik in ihren Differenzierungen aufzunehmen und andererseits die Verknüpfung mit einer betriebsbezogenen Politik der Gestaltung und Kontrolle der Arbeitsprozesse und der betrieblichen Interessenlage der Beschäftigten herzustellen, bietet der Absicherungstarifvertrag der IGM von 1978.

Wir wollen in drei Schritten aufzeigen, inwieweit die Konzeption dieser Tarifpolitik eine adäquate Antwort auf einige der Auswirkungen von Rationalisierung in den metallverarbeitenden Industrien und die diesbezügliche Interessenlage der Beschäftigten ist:

1. Ursachen und Formen der Abgruppierung sowie ihre sozialen Auswirkungen auf die Beschäftigten;
2. Die Konzeption des Absicherungstarifvertrages der IGM
3. Auf Rationalisierung bezogene Erfahrungen, Einstellungen und Interessen der Beschäftigten.

1. Der Abgruppierungstatbestand

Unternehmerische Strategien zur Senkung der betrieblichen Lohnquote zielten in den siebziger Jahren insbesondere auf die Verminderung der Lohnsumme ab, erstens durch Beschäftigtenabbau und -flexibilisierung in den verschiedenen Formen, zweitens durch den Abbau freiwilliger Leistungen, drittens durch die Senkung des Eingruppierungsniveaus über die Einführung neuer Produkt- und Produktionstechnologien sowie die Änderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumwelt. Letzteres ist weniger als eine direkte und dominante Strategie zu verstehen, sondern als Bestandteil einer umfassenden Rationalisierungsstrategie, die auf den Aufbau eines integrierten, kontinuierlichen und flexiblen Produktionsprozesses und eine entsprechende intensive Nutzung, betriebliche Anpassung und Kontrolle der Arbeitskräfte gerichtet ist.

Die Lohn-/Gehaltseingruppierung erfolgt anhand der bestehenden, tarifvertraglich vereinbarten Systeme der Arbeitsplatzbewertung. In NW-NB wird zu 80 % die analytische Arbeitsplatzbewertung angewandt. Sie ist unabhängig von der Person, sondern bindet den Grundlohn an den technisch-organisatorischen Ablauf der Arbeit und die Art und Umgebung des Arbeitsplatzes. Nicht Veränderungen, die in der Person des Arbeitnehmers begründet liegen (z. B. Qualifikation, Leistung, Alter), bestimmen eine Änderung der Eingruppierung, sondern Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen bzw. Arbeitsplatzwechsel. Diese liegen fast uneingeschränkt im Dispositionsbereich der Unternehmensseite.

Die Ankoppelung des Lohnsystems an die betriebliche Organisation der Arbeit hat in den vergangenen Zeiten größerer ökonomischer Stabilität zu einem langfristigen Anstieg des Eingruppierungsniveaus geführt. Als Resultat betrieblicher bargaining-Prozesse basierte dieser Einstieg zunächst auf dem breiteren ökonomischen Spielraum der Betriebe, denen an einem konfliktfreien Funktionieren des betriebli-

chen Arbeitsprozesses gelegen war. Aufgruppierungen über Arbeitsplatzwechsel und Honorierung gesteigener betrieblicher Erfahrung bestimmten die Einstellung zum Lohnsystem in der Wachstumsphase.

Zwar stieg das Eingruppierungsniveau auch nach Einsetzen der Krise, doch ist zu vermuten, daß dies auf den überproportionalen Beschäftigtenabbau in den unteren Lohngruppen zurückzuführen ist. Aufgruppierungen aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen mit der Einführung neuer Technologien spielten dabei – wie gerade im Rahmen von Experimenten zur Humanisierung der Arbeit (HdA) argumentiert wird – keine entscheidende Rolle. Die Stammebelegschaften konnten trotz der stetigen, z.T. „schleichenden“ Rationalisierung und sukzessiven Anforderungsverminderungen bis Mitte der siebziger Jahre ihr Eingruppierungsniveau halten.

Die Realisierung der Abgruppierungsmöglichkeiten durch die Unternehmensleitungen aufgrund zunehmender Senkung der bewerteten Anforderungen und Belastungen hing primär von den ökonomischen Rahmenbedingungen und den betrieblichen Kräfteverhältnissen ab. Es kann gesagt werden, daß mit Ausnahme breiter Produktinnovationen im Bereich der Großserienproduktion (Mikroprozessoren in der Elektroindustrie) ein sinkendes Anforderungsniveau bisher nicht zwangsläufig, sondern eher in Ausnahmefällen zu einer Veränderung der ArbeitsplatzEinstufung geführt haben.

Dementsprechend wurden Abgruppierungsmöglichkeiten erst mit dem Einsetzen ausgeprägter Branchenkrisen und verengter ökonomischer Spielräume der Unternehmen realisiert, auch um den Preis des Zerfalls des betrieblichen „Vertrauensverhältnisses“. Damit stellte sich der im Lohnsystem verankerte Zusammenhang von Anforderungssenkung und Lohnsenkung direkt her. Da das Lohnsystem insbesondere dann eine Möglichkeit zur Abgruppierung bietet, wenn es gelingt, die Anforderungen im Bereich der Qualifikation und Belastung zu senken, steckt in ihm ein Anreiz zur Dequalifikation und zur Verringerung insbesondere der physischen, hochbewerteten Belastungen. Beides sind dominierende Tendenzen in den unterschiedlichsten Rationalisierungsprozessen der metallverarbeitenden Industrie, die z. T. auch unter dem Mantel der Humanisierung der Arbeit stattgefunden haben.

Abgruppierungstypen

Aus dem Zusammenhang von Rationalisierung und betrieblicher Personalpolitik in einer Phase verschärfter ökonomischer Konkurrenz lassen sich in den Produktionsabteilungen fünf z. T. miteinander verknüpfte Abgruppierungstypen unterscheiden:

- a) Arbeitswertsenkung aufgrund der Einführung neuer Technologien, z. T. verbunden mit neuer Arbeitsorganisation (größtenteils Verringerung der aktiven Anforderungen „Können“, „Verantwortung“, so bei Teilautomatisierungsprozessen durch NC, CNC- und andere Automaten, Verkettung der Produktionsprozesse, Verwendung elektronischer Bauteile).
- b) Verminderung von Arbeitsbelastungen durch punktuelle HdA-Maßnahmen (ins-

besondere Lärmschutz).

- c) Abgruppierung bei Produktionseinschränkungen, indem Eingruppierungsbonusse aus Zeiten der Hochkonjunktur durch zunehmende bzw. verschärfte Zeitaufnahme und Neubewertung „abgespeckt“ werden.
 - d) Entlassung und spätere Neueinstellung in niedriger Lohngruppe im Zuge konjunktureller Beschäftigungsschwankungen.
 - e) Abgruppierung durch Versetzung auf einen leichteren Arbeitsplatz wegen Verschlechterung des individuellen Leistungsvermögens bzw. Gesundheitszustandes.
- Über die quantitative Verbreitung dieser Abgruppierungstypen lassen sich – ebenso wie über die primär betroffenen Arbeitnehmergruppen – keine exakten Aussagen machen, wohl aber Trends und Schwerpunkte angeben.

Die spektakulärsten Abgruppierungen sind in der Elektroindustrie (sowie Uhren- und Datenverarbeitungsindustrie) erfolgt. Produktionsumstellungen von mechanischen auf elektronische Bauteile im Bereich der Großserienproduktion (Beispiel Bosch, SEL, Siemens, haben zu massivem Beschäftigungsabbau sowie zu ebenso massiven Abgruppierungen (Typ a) durch innerbetriebliche Umsetzungen und Verminderung der aktiven Anforderungen in fast allen Lohngruppen geführt. Facharbeiter im Werkzeugbau und in der Vorfertigung wie auch ungelehrte Frauen in der Montage waren betroffen.

Im Maschinenbau dominiert ebenfalls der Abgruppierungstyp a) durch Teilautomatisierungsprozesse (NC-Maschinen), jedoch in erheblich geringerem Ausmaß. Aufgrund der Produkt-, Fertigungs- und Marktstruktur spielen die Rationalisierungsgewinne durch Personalkosteneinsparungen eine untergeordnete Rolle im betrieblichen Kalkül.

Hier liegt in Zukunft eine stetige, wenn auch konjunkturabhängige und nicht notwendig als Massenprozeß erscheinende Möglichkeit zur Senkung der betrieblichen Lohnkosten.

In der Automobilindustrie sind Abgruppierungen aufgrund der Branchenkonjunktur nur in geringem Ausmaß zu verzeichnen. Abgruppierungstyp „Verminderung der Arbeitsumgebungsbelastungen durch punktuelle HdA-Maßnahmen“ tritt etwa gleich häufig als Bedrohung auf wie der Typ „Neue Technologien, Arbeitsorganisation“. Mehrheitlich konnten bisher Abgruppierungen durch eine neue Tätigkeitskombination am Einzelarbeitsplatz kompensiert werden.

Die Einführung von EDV-Systemen hat zu Abgruppierungen und Bedrohungen in allen drei Branchen geführt, von denen insbesondere die Angestellten in den produktionsvorbereitenden Abteilungen betroffen waren.

Die gesundheitsbedingten Abgruppierungen (Typ e) treten relativ zahlreich in allen Branchen auf. Sie werden aber auf betrieblicher Ebene kaum als solche wahrgenommen, sondern als individuelles Leistungs-/Gesundheitsproblem interpretiert. Die Alterssicherung im Lohnrahmen II, Prozesse der Frühverrentung, individueller Stellenwechsel, Neuzusammenstellung der Arbeitsplätze sowie vereinzelte Betriebsvereinbarungen zum Schutze von Leistungsgeminderten überdecken häufig diese individuell erscheinenden Abgruppierungen.

Für alle drei Branchen gilt, daß die Möglichkeiten zur Abgruppierung erheb-

lich größer sind, als bisher innerbetrieblich durchgesetzt wurde. Eine Verschlechterung der ökonomischen Lage in den jeweiligen Branchen/Betrieben und eine potentiell damit einhergehende, innerbetriebliche Machtverschiebung zugunsten der Kapitaleseite, könnte aus der bisherigen Bedrohung eine Realität werden lassen.

Entgegen der verbreiteten Ansicht, daß Abgruppierungen ein Problem der Facharbeiter seien, ist festzuhalten, daß die verschiedenen Abgruppierungstypen in den untersuchten drei Branchen die Facharbeiter, Angelernte und auch Ungelernte betreffen, Frauen ebenso wie Männer. Eine begrenzte Ausnahme gilt für ausländische Arbeitnehmer, da bei ihnen eher zu der schärferen Form der Entlassung gegriffen wird.

Die negativen Auswirkungen betrieblicher Rationalisierungsprozesse auf die Arbeitnehmer lassen sich bezüglich der Abgruppierungsbedrohung wie folgt zusammenfassen:

- Einkommensverlust durch Lohn-/Gehaltsabgruppierungen, öfters verstärkt noch durch den Wechsel von Akkord in Zeitlohn im gewerblichen Bereich;
- Dequalifikation durch verstärkte Arbeitsteilung und Einführung neuer Technologien am Einzelarbeitsplatz, Einsatz umfassender betrieblicher Planungs- und Kontrollsysteme;
- erhöhter Gesundheitsverschleiß durch arbeitsintensivierende Maßnahmen bei individualisiertem, monetärem, sozialem und gesundheitlichem Risiko;
- gestiegene individuelle Unsicherheit, reduzierte Planungskompetenz und Verhaltensmöglichkeiten der Arbeitnehmer bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Sicherheit des spezifischen betrieblichen Arbeitsplatzes und der daran gebundenen Kommunikationsstruktur, der abgefragten Fachqualifikation und des Einkommens;
- erhöhte Leistungsverausgabung durch Strategien individueller Konkurrenz zur Sicherung des spezifischen Arbeitsplatzes.

Neben den ökonomischen Rahmenbedingungen und dem einzelbetrieblichen Kräfteverhältnis sind die bestehenden Regelungs- und Schutzmechanismen einerseits, die subjektiven, individuellen und kollektiven Verarbeitungsprozesse von Rationalisierung andererseits ausschlaggebend für Ausmaß und Folgen der Abgruppierungen.

II. Das Konzept des Absicherungstarifvertrages

Die Durchsetzung eines sicheren und kontinuierlich steigenden Einkommens als zentrale gewerkschaftliche Zielsetzung war mit Einsetzen der Krise im metallverarbeitenden Bereich durch Entlassungen, durch die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit, durch die Intensivierung der Arbeit bei stagnierenden Realeinkommen für einen Großteil der Beschäftigten unterlaufen. Dazu kam nun der Mechanismus der Abgruppierung, der zu einem entscheidenden Bruch im Selbstverständnis der Beschäftigten führen mußte. Der Lohnstatus der Beschäftigten war in der Periode des Wachstums dadurch gekennzeichnet, daß an einem sicheren Arbeitsplatz ein sicheres Einkommen zu erzielen war und daß Möglichkeiten der Erhöhung des Einkommens und auch der Veränderung der Tätigkeit durch über- und innerbetriebli-

chen Arbeitsplatzwechsel – häufig mit Weiterbildung verbunden – möglich war. Es existierte ein breiteres Spektrum von Möglichkeiten der Realisierung individueller Leistungen und Fähigkeiten. Mit der Krise wurde diese Beweglichkeit entscheidend eingeschränkt. Für einen Teil der Beschäftigten drohte die Karriere nach unten durch Abgruppierung auf niedriger bezahlte, geringer qualifizierte Arbeitsplätze mit monotonen, unbefriedigenden Arbeitsinhalten, im Extremfall in die Arbeitslosigkeit.

Auf diese spezifische Bedrohung des Einkommensstatus der Beschäftigten und ihrer Folgen mußte gewerkschaftliche Lohnpolitik antworten. Sie entwickelte als Ergänzung des Mechanismus von periodischen, zentralen Tariflohnerhöhungen eine personenbezogene Einkommenssicherung. Der Ausgangspunkt besteht darin, durch die Absicherung der Eingruppierung das einmal erreichte individuelle Grundlohnniveau festzuschreiben. Im Entwurf des Absicherungstarifvertrages drückt sich diese „Zwischenstufe für eine neue Lohnkonzeption“ in folgenden Elementen aus:

1. Die Sicherung der individuellen Eingruppierung für Arbeiter und Angestellte (individuelle Sicherung).
2. Die Sicherung des Lohn- und Gehaltsgruppenniveaus des Betriebes anhand einer betrieblichen Eingruppierungsniveau-Kennzahl (kollektive Absicherung).
3. Eine Bestimmung zur Aufgruppierung bei Unterschreiten der Eingruppierungsniveau-Kennzahl nach den Kriterien des Alters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Bereich der unteren Lohngruppen.
4. Die periodische Information des Betriebsrates und die Beratung mit dem Betriebsrat über die betriebliche Lohnstruktur (Tarifstatusbericht).

Obwohl im dann abgeschlossenen Tarifvertrag im wesentlichen nur die Elemente 1. und 4. behandelt und teilweise durchgesetzt wurden, beziehen wir uns – im Sinne längerfristiger Entwicklungsmöglichkeiten von Tarifpolitik – im folgenden auf die Gesamtkonzeption.

In der analytischen Arbeitsplatzbewertung findet eine Verknüpfung von betrieblichen Anforderungen (den konkreten Ausformungen angeforderter Kenntnisse, Fähigkeiten, Geschicklichkeit und den arbeitsplatzbezogenen Belastungen) mit der Lohnhöhe statt. Durch die Festschreibung des einmal erreichten Eingruppierungsniveaus unabhängig von einer Veränderung der Anforderungen wird dieser Zusammenhang von Anforderung und Entlohnung partiell aufgehoben. Für den Fall, daß Veränderungen des betrieblichen Produktionsprozesses zu einer Senkung der Anforderungen am Arbeitsplatz führen, wird gemäß dem Tarifvertragskonzept das Prinzip der Anforderungsbewertung ersetzt durch das Prinzip der Sicherung eines einmal erworbenen persönlichen Besitzstandes. Damit wird die für die Wachstumsphase gängige Fassung von Leistungsgerechtigkeit – in der Form der Differenzierung nach den Anforderungen des Einzelarbeitsplatzes – partiell ersetzt durch ein Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, das sich auf persönliche Leistungspotentiale und das einmal erreichte Leistungsniveau des Einzelnen bezieht. Zum anderen werden dadurch Fragen der Gestaltung und (indirekten) Kontrolle des Arbeitsprozesses angerissen. In diesen Punkten scheint uns die wesentliche Bedeutung der Absicherungs-Konzeption zu liegen. Der in der langen Geschichte des Kapitalismus konsolidierten Orientierung von Leistung an unternehmerischen Produktivitäts- und Rentabilitätskriterien sowie

den herrschenden Prinzipien von Arbeitsverteilung, Kompetenz- und Dispositionsentzug werden ansatzweise entgegenstehende Prinzipien durchgesetzt.

Ohne auf das durchgesetzte Tarifergebnis in seinem Kompromißcharakter hier eingehen zu können, wird in der gewerkschaftlichen Diskussion der Forderungskonzeption deutlich, daß die analytische Arbeitsplatzbewertung in den entscheidenden Punkten der Einkommenssicherung, der Qualifikationssicherung und der Leistungsbewertungskriterien zu verändern ist.

Im folgenden soll insbesondere der Gesichtspunkt verfolgt werden, inwieweit sich die Konzeption der Einkommenssicherung auf die Rationalisierungserfahrungen und ihre Verarbeitung bei den Beschäftigten beziehen konnte.

III. Zur Interessenlage der Beschäftigten

Kennzeichnend für die Konzeption der Besitzstandssicherung ist, daß über den Hebel der Einkommenssicherung weitergehende Elemente thematisiert wurden, die aus den Rationalisierungserfahrungen stammend über das unmittelbare Lohninteresse der Beschäftigten hinausgehen. Dabei kann keineswegs von einer eindeutigen Interpretationslinie der Rationalisierungsprozesse im Bewußtsein der Beschäftigten ausgegangen werden, vielmehr finden Verschiebungen in der Wahrnehmung statt, Umgewichtungen und Erkenntnisbarrieren treten partiell auf.

Wir wollen hier nur einige kaum strukturierte Grundinterpretationen benennen. Sie haben den Status empirisch geleiteter Hypothesen.

Rationalisierungswahrnehmung und Gefahr individueller Anpassungsleistungen

Der gegenwärtige technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungsprozeß wird von den befragten Produktionsarbeitern* als sukzessive Realisierung von Einzelmaßnahmen wahrgenommen, deren Zusammenhang und Folgewirkungen erst im Nachhinein sichtbar werden. Informationen über Ausmaß, Zeit, Qualifikations-, Belastungs- und Beschäftigungsfolgen fehlen weitgehend, so daß die Veränderungen der Einzelarbeit als Bestandteil einer technisch-ökonomischen Objektivität erfahren und interpretiert werden. Die Rationalisierung erhält im Betrieb eine Rationalität und einen Zwangscharakter, der Interessen an der Veränderung des eigenen Arbeitsplatzes unmöglich erscheinen läßt. Typisch ist die Verknüpfung von Rationalisierung mit der Erfahrung von Personaleinsparung, Intensivierung und ihre Projektion in die Zukunft:

- „Man kann jetzt so sagen, daß jetzt einer soviel arbeitet, wie früher vier Mann gearbeitet haben.
Und jetzt ist der Trend schon da hin, daß einer nicht nur zwei (Maschinen, d.V.) laufen lassen muß, sondern drei laufen lassen muß.“
- „Und dann kommt das auch dazu noch – was ich jetzt schon wieder gehört hab – daß bei

* Einzelinterviews, Gruppendiskussionen mit Metallarbeitern von Januar 78 bis Mai 78

uns in der Abteilung wieder Einsteller (die die Maschinen einstellen, eine angelernte höherqualifizierte und entlohnte Funktion, d.V.) wegkommen. Da sind ja schon zwei weggekommen aufgrund von Rationalisierung. Da ist eine ganze Abteilung, was früher sechs Einsteller waren, daß jetzt nur noch zwei Einsteller da sind. ... und so geht das weiter ... bis zum Jahr ist das so, daß einer vier und fünf und sechs Maschinen laufen läßt. Daß er praktisch eine ganze Straße laufen läßt ...“

Der isolierende, Kommunikation erschwerende Effekt von Rationalisierungsmaßnahmen und Leistungsverdichtung hat in den letzten Jahren zu einer weithin beklagten Reduktion der betrieblichen Alltagskommunikation geführt. (Prägnant wird dies in dem Ausspruch einer Diskussionsteilnehmerin von der „Asozialität der Maschine“ deutlich.) Individuelle Orientierungsmöglichkeiten und kollektiver Erfahrungsaustausch über die Arbeitssituation wurden beschnitten. Dominierend ist der Zwang zur Hinnahme vorgegebener Produktionsanforderungen, der verhindert, ein mehr als nur punktuelles Verständnis des Rationalisierungsprozesses zu entwickeln und ihm die eigenen Interessen gegenüberzustellen. Entwickelte Erfahrungen mit alternativen betrieblichen Handlungsmöglichkeiten existieren kaum, damit verstärkt sich der Druck zu individualisierten Anpassungsleistungen. Auf der individuellen Seite besteht z. B. das alltägliche Dilemma, einerseits das oft erhöhte Arbeitspensum zu schaffen, andererseits sorgfältig zu arbeiten unter Einhaltung der Sicherheitsnormen. Die tendenzielle Erfolglosigkeit des Bemühens, dieser Situation durch wiederholte konstruktive Kritik z. B. an der Materialqualität, den Vorgabezeiten usw. auf Dauer zu entgehen, fördert eine passive Hinnahme der widersprüchlichen Anforderungen. Die Belastung der Beschäftigten beispielsweise durch zunehmende Nacharbeit – unter anderem als Resultat verringerter Materialqualität, also von Kosteneinsparung – wurde über Jahre kritisiert ohne jede Folgen: Die Unternehmensleitung brauchte die von den Beschäftigten als „gerechte“ (ihnen zustehende) Kritik nicht „wahrhaben“ angesichts der betrieblichen Machtverhältnisse, wie an den folgenden Zitaten sichtbar wird:

- „Aber wenn' s vom Arbeiter bloß 5 % Nacharbeit ist, dann kriegt er schon einen auf den Deckel.“
- „Aber ich glaub, die wissen's genau, daß du nicht schuldig bist. Das wissen die genau, aber das werden die nicht sagen, die wissen's genau, aber die werden es nicht zugeben.“
- „Irgendwann wird mal der Hammer kommen und die sagen: Hier, die Leute sind schuld, es liegt an den Leuten, daß das nicht klappt.“

Durch verschlechterte Arbeitsmarktbedingungen verstärkt ist eine Angst erzeugt worden, die eine rationale Kritik des Dilemmas weitgehend unterbindet, es gilt, „die Klappe zu halten“ und „den Ärger in sich reinzufressen“.

- „Und da kommt jetzt schon so der Druck, daß man von oben runter hört, nich: Na ja, jetzt kommt ja wieder einer weg – wenn irgendwas ist, wenn du dich irgendwie äußerst oder mit dem Meister sprichst usw.: Einsteller sind ja auch zuviel. Also sozusagen: Halt nur deine Klappe, sonst kannst vielleicht, sonst kann's dir mal sein, daß du wegkommst. So läuft das nämlich.“
- „Und man macht sich ja Gedanken drüber. Auch jetzt noch. Wenn ich jetzt Lohngruppe 5 hab, ich kann ja auch noch auf Lohngruppe 4 gehen, weil bei uns ja 5 auch wegrationalisiert wird. Man macht sich Gedanken. Und so gehts jedem: Komm ich noch mit meinem Einkommen aus? Was tut man dagegen? Nich? Ich leide ja nicht bloß allein, es leiden ja die Kinder, alle. Nicht bloß ich, meine Frau und dann die Kinder leiden ja auch drunter. Und das ist das,

das Angstgefühl. Ich glaub, das wird künstlich vom Arbeitgeber uns eingeprägt, daß man Angst hat, wenn einer 1.400 hatte, daß er halt nur 1000 jetzt kriegt; Hauptsache, er bekommt seine Arbeit. Im Endeffekt wird's so heißen: Du mußt noch Geld bringen, daß du überhaupt eingestellt wirst. Nich? Uns wird doch die Angst eingejagt, daß man mit allem zufrieden ist. Hauptsache, der Wirtschaft geht's gut.“

Dieser Prozeß führt zu einer latenten diffusen Aggressivität, die häufig nach innen gewendet wird und z. T. psychosomatische Gefährdungen erzeugt.

- „Du bist mürrisch, daheim in der Familie kommt man nicht mehr so gut aus, jedes kleine Wort gibt gleich einen Krach, nich. Man kann nichts vertragen, im Geschäft ist das gleiche mit den Kollegen. Man kriegt einfach Krach und aus dem Grunde geht man ungern ins Geschäft.“
- „Wir wurden traktiert damit, gell. Und das macht einen Menschen mit der Zeit kaputt. Man wird nervlich so belastet, gell, daß man einfach am Schluß sagt: Ich kann gar nicht mehr, ich geh einfach nicht mehr ins Geschäft und ich muß zu Haus bleiben, ich muß mich ausruhen. Gell?“
- „Meiner Ansicht wird das systematisch gefördert, daß das Betriebsklima dermaßen runter kommt, daß die Leute unter dem Streß stehen, daß sie praktisch gar nicht mehr wissen, wie sie es überhaupt machen sollen und daß jeder mit dem anderen Krach hat.“
- „Selbstverständlich, nich, ja, dies auch. Ich habe schon oft nächtelang gar nicht schlafen können. Denn das sind Sachen, da passiert irgendwas, ja, da passiert irgendwas im Geschäft ..., da überlegt man sich: wie kann man dies und dies machen.“

Bei verengten individuellen Gegenwehrmöglichkeiten kann dieser verinnerlichte Isolierungsprozeß zu einer gleichsam situationserzwungenen Verschiebung der Wahrnehmung führen, die zwar noch Ursachenbenennung der erschwerten Arbeitssituation erlaubt (ökonomisches Betriebsinteresse), jedoch mangels einer alternativen Perspektive die Beeinträchtigung eigener materieller Interessen durch eine subjektive Schuldzuschreibung zu bewältigen versucht. Das zeigt sich in der persönlichen und betrieblichen Wahrnehmung „gesundheitsbedingter“ Abgruppierungen: Krankheit und Leistungsminderung werden als individuelle Schwäche interpretiert.

Mit dem pragmatischen Anpassungsprozeß der Offenlegung, Verarbeitung und Weiterentwicklung von Erfahrungen traf das Absicherungskonzept insofern auf einen sehr sensiblen Punkt, als es potentiell in der Lage war, die Sperren der subjektiven Schuldzuschreibung, der ohnmächtigen Sprachlosigkeit, der Bewältigung der Existenzangst durch Schweigen aufzubrechen. Und zwar insofern, als die kollektive Bedrohung durch Abgruppierungen als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmer thematisiert wurden und mit der Besitzstandsforderung die individualisierte Hilflosigkeit gegenüber betrieblicher Rationalisierung durchbrochen werden konnte. „Technischer Fortschritt darf kein sozialer Rückschritt sein“ (IG Metall-Pa-
role).

Sichtbar wurde dies in den Ortsverwaltungen und Betrieben, in denen die IG Metall während der gesamten Tarifbewegung 77/78 die Rationalisierungserfahrung und -bedrohung der Metaller zur Grundlage ihrer Mobilisierungsstrategie machte und sich nicht nur auf eine „Mobilisierung der Bataillone“ verließ, die eher auf Loyalität und Vertrauen gegenüber der Gewerkschaft und der harten Haltung der Arbeitgeber basierte.*

* Forschungsarbeit, die sich nicht bemüht, solche eher latenten Deutungsmuster und Hand-

Die kollektive Diskussion eröffnete Zugang zu zentralen Ängsten, Interessen und positiven Orientierungen. Das soll am Beispiel bedrohter fachlicher Qualifikationen im Facharbeiterbereich erläutert werden.

Arbeitsbezogenes Interesse der Facharbeiter

Eine Arbeitshypothese ist, daß die betrieblichen Rationalisierungserfahrungen der Stammebelegschaften (deutsche Männer, mittlere und obere Lohngruppen) ein arbeitsbezogenes Interesse gerade dort reaktualisieren, wo die Organisation der Arbeit, der betriebliche Arbeitskräfteeinsatz und die angewandten Lohnsysteme eher ein instrumentelles Arbeitsverhalten, Gleichgültigkeit gegenüber dem konkreten Arbeitsinhalt und eine dominante Lohnorientierung vermuten lassen.

Auszüge aus Gruppendiskussionen unter Metallfacharbeitern verdeutlichen, daß Rationalisierung und Abgruppierung zu einer relativ starken Erschütterung des Selbstwertgefühls geführt haben.

Drohende Arbeitslosigkeit – das ist Lohnarbeiterschicksal, „aber kein Facharbeiter mehr sein, das ist viel schlimmer“. Die Bedrohung der – über fachliche Qualifikation und Beziehung zum Produkt vermittelten – Arbeitsidentität führt zuerst zu einer relativen Distanzierung zur Arbeit, es gibt keinen ‚Arbeitsstolz‘ mehr.

Interviewer: „Gibt es etwas wo Ihr sagen könnt, so ganz persönlich für Euch, daß Ihr stolz seid, auf das, was Ihr schafft? Gibt es irgendetwas, wo man sagen kann, also das gefällt mir, daß ich das mache oder muß man da sagen, meine Familie gefällt mir, meine Arbeit ist halt Scheiße ...?“

– *(Formenbauer)* „Weil Du jetzt gerade wegen dem ‚was gefällt mir‘, da kann ich genau das Gegenteil sagen: was mir nicht gefällt ...“

– *(Reparaturschlosser)* „Ja also sagen wir mal, mein Privatleben, Familie, ist mir das wichtigste, und ... Arbeit selbst, gut, ich machs nur, weil es irgendwie sein muß, daß ich leben kann. Daß ich stolz drauf wär, das kann ... des kann ich nicht behaupten. Also Arbeit ... ich mach sie nur, weil es eben sein muß.“

Interviewer: „Stolz ist vielleicht ein zu hartes Wort ...“

– *(Werkzeugmacher)* „Noi, des isch scho des richtige Wort. Aber ... auf was? muß man da doch frage. Weil, des was mir heut mache, das sind praktisch ... das isch eben Zwang. Des entsteht im Zwang. Da wird man gezwunge zu ebbes, da kann man eben gar keine Freud mehr dran haben heut. Sagen wir mal, wenn des mehr auf freiwilliger Basis ...“

Interviewer: „Auch Du als Werkzeugmacher? Du hast doch eine gute Stellung als Werkzeugmacher ...“

– „Das spielt gar keine Rolle. Wenn das uff freiwilliger Basis, sagen wir mal, entstehen würde, wäre des ebbes, wo mer vielleicht sagen könnt, man wär stolz druff, aber ... so, wie wir unter

lungsorientierungen durch geeignete, d.h. vor allem Offenheit erlaubende Kommunikationsformen herauszuarbeiten, bliebe den „betroffenen“ Subjekten äußerlich und fremd. Dies legt nach unseren bisherigen Erfahrungen nicht nur eine Methode nahe, die ein Stück Lebens- und Betriebsgeschichte mit rekonstruiert, um so den häufig latenten, abgedrängten Deutungsmustern und Handlungsorientierungen auf die Spur zu kommen und sie teilweise erst einmal wieder aufzudecken, sondern drängt auch zu einem Austauschprozeß von Wissenschaftlern und den Subjekten, die Ziel der Forschungskommunikation sind, welche sich nicht auf eine einmalige und isolierte Kommunikationssituation beschränkt.

Zwang stehen heut, da kann man nit stolz druff sein. Selbst uff Höchstleistungen net. Also, ich hab früher anders denkt, vor ... 8, 9 Jahr hab i anners denk. Und seit i aber geheirat hab und i hab e Familie noch, seither hab i da ... sagen wir mal, im Denke ... , über die Arbeit und so, da han i mi, sagen wir mal, um 180 Grad gedreht.

I hab tatsächlich de höchste Stundenlohn für damals gehabt. Wo ich dann anfang hab, an ne Familie zu denke, an meine Frau, und han gesagt, ich kann eben samschtags nimmer komme, dann isch losgange, da han i mit dem Meischer Händel krieg. Das isch bei denen scho Zwang gewese, am Samschtag zu arbeite, und am Abend länger dortzubleibe auch, und dann han i so langsam merkt, wie des wirklich isch. I hab da vorher nie früher nachgedacht. I bin da erscht druff komme, praktisch seit i verheirat bin, da bin i druff komme. Daß die Arbeit ein Leben, so wie sie heut isch, nit ausfülle kann. In keiner Weise. Und bei mir geht heut mei Familie vor.“

Der Modellbauer greift in seiner Antwort den Vergleich „früher – heute“ auf.

- „Früher hat man sich auf die Brust geklopft, wenn's klappte. Bischt doch e Kerle – aber des isch heut nimmer. Heute denkste, da reißt mir auch keiner den Kopf ab, wenn's nicht geklappt hat. Das liegt am Streß.“

Von großer Bedeutung ist die veränderte Arbeitseinstellung, ist die zunehmende Zerstörung des Verhältnisses zu den Produkten.

- „ ... wenn ich so im Streß bin, wenn's immer so pressiert, ne, da passiert einmal des und passiert einmal das, ... das ist einfach, ... ich seh das auch bei den Kollegen hier, die han die gleiche Einstellung. Ja, man hat ja heut gar keine Beziehung mehr zu dem, was mer herstelle, praktisch ...“
- „Früher, vor 8 - 9 Jahren, da ist es gang und gäbe gewesen, daß einem gesagt wurde, wozu das Teil da ist und wir haben soundsoviel Zeit, daß wir die Form fertigstellen. Heute heißt's bloß noch: Du mußt schneller schaffen. Für wen das ist, interessiert überhaupt nicht, das geht Euch gar nix an. Früher ist halt der Meister gekommen und hat einem auf die Schulter geklopft und hat gesagt: ist gut gewesen, was Du gemacht hast. Das ist ein Lob gewesen, was nicht einmal in Geld ausgedrückt war, aber es war wenigstens ne Anerkennung für die Arbeit. Und heute heißt's bloß noch, des muß, des muß, des muß. Egal, ob's richtig geworden ist oder falsch ist. Heute denkste, da reißt mir auch keiner den Kopf ab, wenn's falsch ist, obwohl, wehe die Kritik dann, wenn man was verkehrt gemacht hat.“ (*Formenbauer*)
- „Ich mach' halt mein Geschäft und wenn ich das fertig hab, dann geht's fort“ (*Reparaturschlosser*)
- „Mit den Jahren verliert man halt einfach die Beziehung zu dem, was man macht. Ich mach's halt, fertig, aus. Das ist nur noch Geschäft.“ (*Modellbauer*)

Das scheinbar instrumentelle Arbeitsverhalten und die Gleichgültigkeit zur konkreten Arbeit drücken keine normative, stabile Interessenlage (und damit einen Verzicht auf eine Veränderung dieser Arbeitsbeziehungen) aus, sondern verweisen zunächst nur auf individuelle Anpassungsreaktionen bei fehlender Handlungsalternative.

Sobald der Vergleich zu früheren Zeiten gezogen wird, werden die Gründe für diese Haltung benannt:

- a) die Arbeitszergliederung
- b) die Unkenntnis über den ganzen Arbeitsprozeß
- c) das Arbeitstempo, der Streß
- d) die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte
- e) der zunehmende Zwang der ökonomischen Verhältnisse.

Dennoch enthält die Kritik an erfahrenen Rationalisierungsauswirkungen auch Elemente einer vorgestellten Lösungsrichtung. Sie orientiert sich an einem Interesse an

der konkreten Arbeit – so wie sie für früher erinnert wird – und weniger an einer monetären Kompensation des fachlichen und sozialen Kompetenzverlustes. Die Erhaltung traditioneller Facharbeiterqualifikationen und der mit ihnen verbundenen Dispositionsspielräume, verbunden mit einer erhöhten Transparenz des betrieblichen Gesamtproduktionsprozesses, wird so zur impliziten Leitfigur eigener Forderungen der Rationalisierungsgegenwehr.

Beides waren zwar angedeutete Stoßrichtungen des Absicherungskonzepts, aber auch Grenzen des abgeschlossenen Tarifvertrages.

Kritik am Entlohnungssystem

Von der Orientierung an der fachlichen Kompetenz, so wie sie in der eigenen Arbeits Erfahrung früher war, entwickelte sich bei den Metallern die Kritik an der analytischen Arbeitsplatzbewertung. Ihre Hauptpunkte sind:

1. Die Nicht-Bewertung fachlicher, kooperativer Leistungen, die zum reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses notwendig und auch gefordert sind.
2. Die Nicht-Bewertung der persönlichen Leistungspotentiale aus Ausbildung und betrieblicher Erfahrung, die durch veränderte Arbeitsplatzanforderungen zunehmend weniger abgefordert und bezahlt werden und somit langfristig verkümmern.
3. Die generelle Unterbewertung der psychischen und physischen Gesamtbelastung im Betrieb.

Mit der Abgruppierungserfahrung wird die Differenz von einerseits den persönlichen Leistungspotentialen und andererseits den betrieblich abgeforderten Leistungen und Belastungen sinnlich faßbar. Da nur die letzteren bezahlt werden, stellt sich eine Verschiebung im Konzept der Leistungsgerechtigkeit ein: vom Lohnsystem her wird sie weiter entpersonalisiert und an die betrieblichen Anforderungen gekoppelt – bei den Beschäftigten führt die Abgruppierungserfahrung zu einer Umkehrung des Prinzips. Im Absicherungstarifvertrag wird letzterem Rechnung getragen.

Die – wenngleich nur vereinzelt – explizit vorgetragene Kritik an der analytischen Arbeitsplatzbewertung im Rahmen der Absicherungsdiskussion verweist somit auf Elemente der Neugestaltung des Entlohnungssystems:

1. durch Betonung personengebundener Bewertungskriterien, in welche auch Elemente einer reproduktionsorientierten Entlohnung einfließen (Garantielohn) und
2. eine generelle Entdifferenzierung der Lohngruppen, „damit es nicht Arbeiter erster und zweiter Klasse gibt.“ Was nützt uns die ganze Solidarität, „wenn man sich auseinanderlebt. Man kann das nur in der Richtung sehen, daß man eben versucht, nicht mit Geld sie auseinanderzubringen, sondern eben mit Geld zusammenhalten.“

Der Absicherungstarifvertrag hat so in seiner Konzeption an den Sicherungsinteressen der Beschäftigten angeknüpft, die Möglichkeit zur weiterführenden Diskussion der Lohn-Leitungs-Bewertung mit eröffnet – ohne jedoch über eine versuchte Bewahrung des status quo hinauszukommen.

Schlußbemerkungen

Abschließend sollen einige Problempunkte und Fragen gewerkschaftlicher Politik angerissen werden, die sich aus den sichtbar gewordenen Interessenlagen und der mobilisierenden Wirkung des Absicherungstarifvertrags ergeben könnten.

Wie können die Chancen einer gewerkschaftlichen Politik genutzt werden, die sich auf die Erhaltung fachlicher und sozialkommunikativer Kompetenzen und entsprechender Dispositionsspielräume orientiert? Der Verlauf der Diskussion im Rahmen der Tarifbewegung hat einerseits gezeigt, in welchem Maße Ohnmachtserfahrung Resultat eines als technisch-ökonomische Objektivität wahrgenommenen Rationalisierungsprozesses und einer erzwungenen Reduktion betrieblicher Kommunikationsprozesse ist, und zu welchen Formen von Passivität, Individualisierung und subjektiver Schuldzuschreibung dies führen kann, d.h. zum Verzicht auf entwickelte Verteidigung der eigenen Interessen im betrieblichen Alltag. Andererseits aber hat sich dort, wo diese Ohnmachtserfahrungen thematisiert worden sind, ein hohes Interesse an der Be- und Verarbeitung solcher betrieblicher Erfahrungen gezeigt. Hieraus ergibt sich die Frage, ob nicht verstärkt Chancen zur Förderung einer gewerkschaftlichen Politik darin zu sehen sind, die Verursachung der skizzierten Ohnmachtserfahrungen selbst zum Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzung zu machen. Denn, wenn die Verkümmerng sozialer Kommunikation und Absprachen und der teilweise Verzicht auf Interessenwahrnehmung als besonders belastend wahrgenommen wird und darüber hinaus diese Elemente auch autoritäre Tendenzen befördern können, so wird deutlich, welche besondere Bedeutung einer Umkehr dieser Tendenzen, der Entwicklung von Kommunikationsprozessen zukommt, die die unversteltete und möglichst unverzögerte Verarbeitung betrieblich erfahrener Ohnmacht, von Formen alltäglichen Stresses und bislang hingenommener Kränkungen zum Ziel hat (und zwar gerade auch auf der Ebene existierender Kolonnen, Arbeits- bzw. Berufsgruppen, etwa über die Kommunikationsmöglichkeiten während Pausen informeller und formeller Art).

Hinsichtlich einer gewerkschaftlichen *Politik*, die die skizzierten Rationalisierungsabwehrinteressen aufnimmt und sich am Ziel einer Qualifikations- und Gesundheitssicherung orientiert, wäre zu fragen, ob darüber hinaus sich die Chancen einer entsprechenden betrieblichen Diskussion solcher Sicherungspolitik erweitern ließen

1. dadurch, daß Rationalisierungsprozesse und deren Kalküle systematischer, frühzeitiger und kollektiver transparent gemacht werden, um sie dann an den Interessen der Beschäftigten an Arbeitsplatz- und Qualifikationssicherung zu bemessen und betriebliche wie gruppenspezifische Gegenwehrdiskussionen zu eröffnen;
2. Dadurch, daß durch eine betriebsgeschichtliche Rekonstruktion von Rationalisierungskonzept und -kriterien *und* der bisherigen häufig informellen Formen von Rationalisierungsgegenwehr sichtbar wird, unter welchen Bedingungen auch bisher Gegenwehr möglich war.

So könnte ein weniger zufälliges Bild über die unterschiedliche Interessenlage sowie die bisherigen und gegebenen Möglichkeiten der Rationalisierungsabwehr entwickelt werden und häufig beobachtbare Tendenzen der Verdrängung und

des Vergessens bisheriger und gegebener Möglichkeiten von Rationalisierungsabwehr entgegengewirkt werden.

3. Wäre die Chance gegeben, statt einer zum Teil unkritischen Delegation dieser Problematik an die Interessenvertretung sich als Arbeiter und Angestellte *selbst* in die Lage zu versetzen, Gegenwehrchancen zu ermitteln.

Zu diesen Zielen wäre es wichtig,

- die gegebene Informationspflicht des Unternehmens zu nutzen und auszubauen;
- Instrumente zur Veröffentlichung betrieblicher Informationen zu entwickeln (Flugblätter der Gewerkschaft und/oder betriebliche Informationsmedien wie eine darauf bezogene Vertrauensleutearbeit sowie Abteilungs-, Kolonnen- oder Arbeitsgruppenbesprechungen zur Ausnutzung zum Teil schon normierter Möglichkeiten von Gegenwehr, wie etwa nach dem Absicherungstarifvertrag und dem Lohnrahmen II):
- zur Verarbeitung der Rationalisierungserfahrungen und Informationen nicht nur der gewerkschaftlichen Funktionäre im Betrieb, sondern auch der Belegschaftsmitglieder selbst wäre eine auf die betrieblichen Erfahrungen konzentrierte Schulungsarbeit verstärkt sinnvoll, die die betriebsgeschichtliche Rekonstruktion des Rationalisierungsprozesses leisten kann. Eine solche Öffnung gewerkschaftlicher Sicherungspolitik im Betrieb zu den Erfahrungen der „Betroffenen“ wäre eine wesentliche Bedingung dafür, einerseits die Überforderung von Betriebsräten, an die solche Interessenwahrnehmung häufig genug delegiert worden ist, abzubauen, andererseits damit Arbeitnehmer darin zu stärken, eigene Erfahrungen von Ohnmacht und Verlust betrieblicher, fachlicher oder sozialer Kompetenz zu verändern.

Angesichts der in Krisenlagen entstehenden Gefahr von vereinzelt betriebsegoistischen ist es wichtig, diese Prozesse belegschaftsnahen Umgangs mit Rationalisierungsprozessen an die Entwicklung von Kriterien zur Arbeitsplatz-, Qualifikations- und Gesundheitssicherung im Rahmen überbetrieblicher gewerkschaftlicher Politik rückzubinden. Die Umsetzung eines solchen Diskussionsprozesses in – auch tarifvertragliche – Ergebnisse und Regelungen könnte beispielsweise zur Neufassung des bereits vorher skizzierten veränderten Leistungs- und Bewertungskonzepts führen. Eine entsprechende Gewerkschaftspolitik träge auf ein zentrales Interesse der Beschäftigten und könnte von einer solchen Umwertung der Entlohnungsstruktur her auch die betrieblichen Gegenwehrprozesse stärken.