Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 71 (1979)

Heft: 9

Artikel: Neuere tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften in der BRD zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Besitzständen

Autor: Gerlach, Gerhard

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354957

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Neuere tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften in der BRD zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Besitzständen

*Gerhard Gerlach**

1. Problemaufriss

Die Tarifauseinandersetzungen des Jahres 1978 haben wahrscheinlich noch deutlicher als die um den Lohnrahmentarifvertrag II der IG Metall in Nordwürttemberg/Nordbaden 1973 gezeigt, wie sehr sich die Schwerpunkte der Tarifpolitik der Gewerkschaften in der Bundesrepublik verlagert haben. Die Attribute «quantitativ» und «qualitativ» umschreiben diesen Prozess nur unzureichend. Zunehmend rückt die Gestaltung und Sicherheit der Arbeitsplätze in den Vordergrund, während in den fünfziger und sechziger Jahren die finanzielle Abgeltung der Arbeitsmühe und der Kompensation von Nachteilen für die Arbeitnehmer vorherrschten. Hauptziel der Tarifpolitik in dieser Zeit war die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Produktivitätsfortschritten in Form von Einkommensverbesserungen aber auch in Form von verkürzter Arbeitszeit. Dabei wurden Nachteile der prinzipiell begrüssten Rationalisierungsmassnahmen für einzelne Arbeitnehmer in Kauf genommen und nach Möglichkeit durch tarifvertragliche, sozialplanähnliche Zahlungen nur abzugelten versucht. Aufgabe der beachtlichen Arbeitszeitverkürzungen[1]) war es jedoch vorwiegend, durch Erweiterung der Freizeit ein Gegenstück zur zunehmend leistungsbestimmten und sinnentleerten Arbeitszeit zu verschaffen. Die Arbeit selbst, ihre Bedingungen und die Sicherheit des Arbeitsplatzes wurden sozusagen durch Einkommenssteigerungen und Freizeit «verdrängt». Zwar gab es in den sechziger Jahren, besonders nach der Krise 66/67 eine intensive Diskussion und auch Tarifverträge über die Verbesserung des Arbeitsschutzes, die Verringerung der hohen Arbeitsunfallzahlen und über Rationalisierungs- und Automationsfolgen[2], die hohen Wirtschaftswachstumsraten und die schnelle Beseitigung der Arbeitslosigkeit ermöglichten es jedoch, viele Probleme mit Geld «zuzudecken»[3].
In dem Masse jedoch, wie die Politik der finanziellen Kompensation nicht mehr in der Lage war, den zunehmend verschärften Arbeitsbedingungen und Rationalisierungsmassnahmen der Unternehmer entgegenzuwirken, mussten die Gewerkschaften Instrumente entwickeln, die stärker den Arbeitsplatz beziehungsweise die Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt rücken und nicht nur die individuellen Auswirkungen der unternehmerischen Handlungen auf den Arbeitnehmer zum Gegenstand haben.
Herrschten aber 1973 zum Beispiel noch ausgeprägte *Reformvorstellungen* über die zukünftige Gestaltung der industriellen Arbeits-

welt vor[4], so ging es 1978 bereits vorwiegend um die *Verteidigung* von Besitzständen und Arbeitsplätzen. In Anbetracht der Unfähigkeit der marktwirtschaftlichen Kräfte, wieder Vollbeschäftigung herzustellen, erwächst der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ein Aufgabenfeld, das gesellschaftspolitisch von hohem Rang ist und – wie die Arbeitskämpfe 1978 deutlich genug zeigten – die Anpassung aller Kräfte auf seiten der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer erfordert. Staatliche Massnahmen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung werden damit zwar nicht überflüssig, können jedoch wesentlich ergänzt und in ihrer Wirkung unterstützt werden. Der DGB hat sich in seinem Vollbeschäftigungsprogramm («Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung») dazu bereits im Jahre 1977 ausführlich geäussert. Aufgabe der Tarifpolitik ist es nunmehr, ihren Teil zur Verwirklichung des Programms beizutragen.

2. Zur Politik der Kompensation sozial negativer Rationalisierungsfolgen durch „Rationalisierungsschutzabkommen"

Die verstärkt nach der Krise 66/67 von den Gewerkschaften durchgesetzten «Rationalisierungsschutzabkommen»[5] verdienen mit wenigen Ausnahmen ihren Namen nicht und haben deshalb zu Missverständnissen und Verwirrungen unter den Arbeitnehmern geführt. Sie «schützen den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer nicht»[6] und setzen nur in Form eines Sozialplanes an den individuellen Folgen der ansonsten unverändert geduldeten Rationalisierungsmassnahmen der Unternehmer an. Ein Interessenausgleich ist nicht vorgesehen[7]. Die Handlungsautonomie der Unternehmer wird nicht eingeschränkt, sondern nur durch Geldleistungen jeweils sanktioniert. Die tarifvertraglichen Regelungen beziehen sich deshalb auch nur auf die als *unzumutbar* angesehenen sozialen Folgen der Rationalisierungsmassnahmen.
Die meisten Bestimmungen[8] beziehen sich auf Verdiensteinbussen durch Kündigung oder durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, Umschulungen infolge von Umsetzungen und Kündigungen von älteren Arbeitnehmern. Die entsprechenden Massnahmen, wie Abfindungen, vorübergehender Verdienstausgleich und Umschulungshilfen (Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber und Verdienstausgleich) zielen alle auf die Überbrückung des Übergangs zu einem neuen Arbeitsplatz ausserhalb oder innerhalb des Betriebes ab.
Verlängerte Kündigungsfristen sollen die Suche nach einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit erleichtern. Weitergehend sind die Regelungen für ältere Arbeitnehmer, für die auch meist nur obige Massnahmen Anwendung finden. Kündigungsverbote für ältere Arbeitnehmer mit langjähriger Be-

triebszugehörigkeit sind die weitestgehenden Regelungen dieser «Rationalisierungsschutz»abkommen. Für diesen Personenkreis wurde die Zumutbarkeitsgrenze wesentlich weiter vorverlegt, weil seine Arbeitsmarktchancen auch schon Ende der sechziger Jahre wesentlich ungünstiger waren. Der Schutz reichte aber günstigstenfalls bis zur Sicherung der Beschäftigung und des Verdienstes, nicht jedoch bis zur Sicherung der Qualifikation beziehungsweise des Arbeitsplatzes mit der entsprechenden Tätigkeit. Insofern ist auch der weitergehende Schutz der älteren Arbeitnehmer nur eine finanzielle Kompensation, kein qualitativer Arbeitsplatzschutz.
Die Anzahl der Anspruchsberechtigten aus den «Rationalisierungsschutzverträgen» hält sich ausserdem in Grenzen, die die Unternehmer nie ernsthaft aus Kostengründen vor Rationalisierungsmassnahmen zurückschrecken liess, geschweige denn ein Sanktionsinstrument hätte sein können.
Eine weitere Einschränkung der Wirksamkeit dieser Tarifverträge liegt in ihrer ausschliesslichen Anwendbarkeit bei Rationalisierungsmassnahmen in Form von grösseren technischen und organisatorischen Umstellungen. Die täglichen «schleichenden» Rationalisierungen werden kaum erfasst, obwohl sie die gleichen Folgen für die Arbeitnehmer zeitigen. Der für die Anwendbarkeit der Regelungen zugrunde liegende Rationalisierungsbegriff und der geforderte unmittelbare Zusammenhang zwischen der betrieblichen Massnahme und den sozialen Nachteilen für die Arbeitnehmer schränkt ihre Wirksamkeit weiter ein[9].
Bei der kritischen Einschätzung der «Rationalisierungsschutz»verträge infolge der Krise 66/67 muss jedoch in Erinnerung gerufen werden, dass sie nicht ausschliesslich der Ausdruck des gewerkschaftlichen Willens, sondern Ergebnisse von Tarifverhandlungen, also Kompromisse, sind. Der Tarifvertrags-*Entwurf* der IG Metall für das bundeseinheitliche «Abkommen zum Schutz der Arbeiter und Angestellten vor Folgen der Rationalisierung» aus dem Jahr 1968 sah zum Beispiel viel weitergehende Eingriffe in die Personalpolitik und Präventivmassnahmen vor, wie zum Beispiel einen paritätischen Ausschuss für Personalplanung und Soll- und Ist-Stellenpläne[10].

3. Arbeitsplatz-Besetzungsregelungen

Neben den Rationalisierungsschutzverträgen, die teilweise noch heute gelten[11] und besonders im Bereich des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer (Unkündbarkeitsklauseln) in den siebziger Jahren erheblich verbessert wurden[12], entwickelte sich in einigen Bereichen eine an den Arbeitsplätzen orientierte Strategie des Schutzes der Arbeitnehmer vor unsozialen Folgen der Rationalisierung. Es sind hier insbesondere die Anhänge zum *Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie* vom

1. Januar 1974 zu erwähnen[13]. Sie regeln sehr detailliert für die Fachkräfte der Druckindustrie (Setzer, Giesser, Drucker) die jeweiligen Arbeitsbedingungen an den Maschinen und Anlagen. Insbesondere werden durch *qualitative Besetzungsregelungen* die Fachkräfte besonders geschützt, indem eine vorzusgweise Beschäftigung vorgeschrieben wird. Dadurch soll – in Verbindung mit Ausbildungsvorschriften – verhindert werden, dass die Fachkräfte durch Angelernte verdrängt und damit dequalifiziert werden.
Durch *quantitative Besetzungsvorschriften* wird festgelegt, welche *Anzahl* von Fachkräften und Hilfskräften an den jeweiligen Druckmaschinen *mindestens* beschäftigt sein müssen. Diese Regelung verhindert, dass durch Unterbesetzung von Anlagen eine Arbeitsintensivierung seitens der Unternehmer vorgenommen werden kann, die zweifelsohne auch eine Rationalisierungsmassnahme wäre. Durch *Begrenzung der Mehrstellenarbeit* wird ebenfalls der Arbeitsintensivierung entgegengewirkt; zugleich wird eine Arbeitsplatzsicherung erreicht.
Derzeit wird von der IG Druck und Papier eine Verbesserung dieser Regelungen angestrebt[14]. Die Arbeitgeber fordern hingegen eine Zurücknahme dieser zweifelsohne wirkungsvollen Regelungen.
Aber auch in dem bereits erwähnten Lohnrahmentarifvertrag II der IG Metall in Nord-Württemberg/Nordbaden vom November 1973 finden sich neben den bekannten Regelungen zur Humanisierung der Arbeit (Erholungspausen, Mindesttaktzeiten) im § 6 Bestimmungen über die Besetzung von Arbeitsplätzen an Fliessbändern und über die Anzahl der Springer. Es handelt sich um eine Öffnungsklausel, die dem Betriebsrat im Streitfall die Einigungsstelle als Durchsetzungsmittel an die Hand gibt. Durch Betriebsvereinbarungen können die durch Pausenzeiten verkürzten Arbeitszeiten in arbeitsplatzsichernde und sogar -schaffende (Springer) Massnahmen umgesetzt werden.[15]
Eine vergleichbare Regelung findet sich im *Manteltarifvertrag der Zigarettenindustrie,* gültig seit dem Jahre 1976. Hier wird dem Betriebsrat in § 16 in personellen Angelegenheiten und bei Rationalisierungsmassnahmen ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt. Über Einstellungen und Entlassungen entscheidet im Streitfall eine paritätisch besetzte Schiedsstelle, deren Vorsitz zwischen den Parteien wechselt. Das gleiche Verfahren ist bei der Versetzung und dem Anlernen von Maschinenführern und Einrichtern vorgesehen. Ausserdem sind Konsultations- und Informationsrechte des Betriebsrates bei Rationalisierungsvorhaben festgelegt, die strittige Personalfragen schliesslich vor die Schiedsstelle zu bringen erlauben. In einem Zusatzabkommen vom Juni 1978, in dem umfangreiche Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer geregelt wurden (siehe dazu weiter unten), ist zusätzlich eine Selbstverpflichtung des Arbeitgeberverbandes enthalten, «insgesamt so viele Neuein-

stellungen einschliesslich Auszubildenden vorzunehmen, wie durch diese Regelung Mitarbeiter ganz oder teilweise freigestellt werden»[16] Im August 1978 gelang es ebenfalls der Gewerkschaft NNG (Nahrung, Genuss, Gaststätten), im *Brauereigewerbe* in Nordrhein-Westfalen auf Grund eines Schlichtungsergebnisses im Manteltarifvertrag eine Mitbestimmung bei der Besetzung von Maschinen und dem Abschluss von entsprechenden Betriebsvereinbarungen zu verankern. Nach einer Intervention der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) beim Arbeitgeberverband rheinisch-westfälischer Brauereien und Mälzereien wurde jedoch im schliesslich akzeptierten Manteltarifvertrag diese Regelung wieder gestrichen[17]). Offensichtlich befürchten die Arbeitgeber durch tarifvertragliche Arbeitsplatz-Besetzungsregelung eine Einschränkung ihrer unternehmerischen Handlungsautonomie gerade bei Rationalisierungsmassnahmen mit personellen Konsequenzen. Darauf verweist auch das vom Bundesverband Druck e. V. in Auftrag gegebene Rechtsgutachten über die Zulässigkeit der Besetzungsregelungen[18]. Für die Gewerkschaften bringen aber gerade diese Regelungen einen wesentlich wirkungsvolleren Schutz der beruflichen Qualifikation und der Arbeitsplätze, weil sie früher greifen als die herkömmlichen «Rationalisierungsschutz»verträge und nicht nur nachträglich Folgen abzumildern versuchen. Mit Sicherheit stellt dieses Modell eine zukunftsweisende Strategie dar. Die jüngsten Auseinandersetzungen haben aber bereits gezeigt, dass es voraussichtlich ohne Kampf keine weitere Verbreitung finden wird.

4. Neuere „Absicherungs"-Tarifverträge

Mit der veränderten wirtschaftlichen Situation und insbesondere der andauernden Arbeitslosigkeit und Vernichtung von Arbeitsplätzen durch immer neuere Rationalisierungsmethoden und -techniken seit Mitte der siebziger Jahre wurde den herkömmlichen «Rationalisierungsschutz»abkommen zunehmend der Boden entzogen. Sie wirkten nur in Randbereichen und bei persönlichen Härtefällen. Sie konnten die Arbeitsplatzverluste, Abgruppierungen und Qualifikationseinbussen nicht verhindern. Die Gewerkschaften reagierten hierauf mit neuen Konzeptionen, die die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt rückten und nicht mehr nur die individuelle Abmilderung unzumutbarer Nachteile für die Arbeitnehmer zum Ziel haben. Die Tarifauseinandersetzungen des Jahres 1978 lassen die Elemente dieser neuen Konzeption schon deutlich erkennen, die man als *umfassende Besitzstands- und Arbeitsplatzsicherung mittels «Absicherungs»-Verträgen und Arbeitszeitverkürzungen* bezeichnen kann.
Besondere Bedeutung kommt dabei den Tarifverträgen der *IG Druck*

und Papier und der IG Metall zu. Sowohl der «Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme» in der Druckindustrie als auch der «Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung» in Teilen der Metallindustrie betreten tarifpolitisches Neuland und ererweitern bisherige Schutzregelungen erheblich. In der Druckindustrie hat die Anwendung der neuen Computer-Technologie im Lichtsatz in den siebziger Jahren zur massenhaften Vernichtung von Facharbeiterplätzen geführt. Die qualifizierte Facharbeit der Schriftsetzer sollte nach den Plänen der Unternehmer überflüssig werden.

An- und Ungelernte sollten die neuen Arbeitsplätze besetzen, Journalisten einen Teil der Schriftsatzherstellung mitübernehmen.

Spürbare Einkommensverluste der verdrängten Facharbeiter wären die Folge gewesen. Nach drei Wochen Streik und Aussperrung wurden folgende Bestimmungen durchgesetzt:

- Bis zu *acht Jahren* nach der Umstellung auf ein rechnergesteuertes Textsystem werden Gestaltungs- und Korrekturarbeiten in der Textverarbeitung durch *Fachkräfte der Druckindustrie* (insbesondere Schriftsetzer) ausgeübt.
- Für die Texterfassung im neuen System sind ebenfalls *Fachkräfte der Druckindustrie,* deren Arbeitsplatz durch die Umstellung entfällt, *vorrangig zu beschäftigen.*
- Arbeitnehmer, die ihren alten Arbeitsplatz verlieren, aber an den neuen Geräten nicht wieder beschäftigt werden können, werden unter *Weiterzahlung des Arbeitsgehalts* bis zu 3 Monaten umgeschult.
- Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz durch Einführung des rechnergesteuerten Textsystems verlieren und das Unternehmen verlassen, erhalten *Mobilitätshilfen,* Unterhaltsgeld, Zuschüsse bei überbetrieblicher Umschulung sowie Abfindungen.
- Die Tätigkeiten im neuen Textsystem werden als Angestelltentätigkeiten entgolten. Die Differenz zwischen dem alten (höheren) und dem neuen (niedrigeren) Tarifentgelt wird durch eine *Ausgleichszulage* ausgeglichen, die jedoch schrittweise mit den Erhöhungen der Gehaltstarife gekürzt wird. Eine Reduzierung der Ausgleichszulage für Schriftsetzer findet nicht statt.
- Die Arbeit an Bildschirmen im rechnergesteuerten Textsystem kann von *Redakteuren* unter bestimmten Voraussetzungen abgelehnt werden. Die Eingabe fremder Texte darf von ihnen nicht verlangt werden. Nur journalistische Arbeiten, wie erstmalige Niederschrift, Lesen und Redigieren sind zulässig.
- Ausserdem wurden Regelungen zur ärztlichen Untersuchung, Gestaltung der neuen Arbeitsplätze und zur *Unterbrechung der*

Arbeit an Bildschirmgeräten getroffen. So muss zum Beispiel nach vierstündigem Blickkontakt zum Bildschirm Gelegenheit zur Unterbrechung der Arbeit für 5 Minuten pro Stunde oder 15 Minuten alle zwei Stunden gegeben werden.

Entgegen der anfänglichen Bereitschaft der Unternehmer, die Probleme aus der Anwendung der neuen Technik wieder nur einfach mit Geld zu kompensieren, konnte die Besetzung der neuen Arbeitsplätze durch Fachkräfte der Druckindustrie sichergestellt werden. Arbeitsplätze und Verdienste der Beschäftigten konnten grossenteils gesichert werden. Beachtlich ist die Dauer (8 Jahre) der zeitlich befristeten Besitzstandsklausel. Der Tarifvertrag hat die Verteidigungslinie im Kampf gegen unsoziale Rationalisierungsfolgen und um die Arbeitsplätze ein Stück vorverlegt[19].
Kurze Zeit später wurde – ebenfalls nach 3 Wochen Streik und Aussperrung – in der *Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden* der Absicherungstarifvertrag abgeschlossen. Auch in diesem Bereich ging es um die Abwehr von Rationalisierungsfolgen und unsozialen Auswirkungen der Anwendung des technischen «Fortschritts» am Arbeitsplatz. Insbesondere die Einführung elektronischer Neuerungen in der Produktion und im Produkt veränderte zahlreiche qualifizierte Tätigkeiten oder erübrigte sie ganz. Für die betroffenen Arbeitnehmer bedeutete dies tendenziell Abgruppierungen und folglich Verdiensteinbussen. An dieser Stelle setzte auch die Strategie der IG Metall an. Im Vorgriff auf eine grundlegende Neuregelung der Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte sollten die noch nach den gültigen Arbeitsbewertungsverfahren möglichen Abgruppierungen (Lohnrahmentarifvertrag I) verhindert werden. Ursprüngliches Ziel war dabei sowohl die Sicherung der Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers als auch die Sicherung des Lohn- und Gehaltsgruppenniveaus des Betriebes für die Geltungsdauer des Tarifvertrages[20]. Das betriebliche Lohn- und Gehaltsgruppenniveau sollte vierteljährlich mittels einer Sicherungskennzahl errechnet werden. Bei einem Unterschreiten des Soll-Niveaus waren Neueinstellungen und Höhergruppierungen vorgesehen. Der IG Metall gelang es jedoch schliesslich nur, Teile ihres Konzeptes durchzusetzen. Insbesondere konnte nicht die Niveau-Sicherung, sondern nur eine individuelle Eingruppierungs- und Verdienstsicherung erreicht werden. Die wichtigsten Bestimmungen sind:

- Ein Arbeiter darf höchstens 2 Lohn- beziehungsweise Arbeitswertgruppen, ein Angestellter höchstens 1 Gehaltsgruppe abgruppiert werden.
- Dies ist jedoch nur zulässig, wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht und eine Umsetzung oder Umschulung nicht möglich ist. Bei Umschulung erhält ein Arbeitnehmer bis zu

12 Monaten seinen vollen Lohn beziehungsweise Gehalt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

- Ist eine Abgruppierung unumgänglich und ist auch eine rechtzeitige Information des Betriebsrates erfolgt, erhält der Arbeitnehmer einen Verdienstausgleich für insgesamt 18 Monate, der ihm das Einkommen der bisherigen Gruppe sichert. Auch danach sinkt der Verdienst nicht, sondern wird langsam unter teilweiser Anrechnung der folgenden Lohn- beziehungsweise Gehaltserhöhungen auf das Niveau der neuen Gruppe gebracht.
- Der Arbeitgeber muss ferner den Betriebsrat über den Lohn- und Gehaltsgruppendurchschnitt vierteljährlich informieren und jährlich mit ihm darüber beraten. Kommt er seiner Informationspflicht nicht nach, kann er eine eventuelle geplante Abgruppierungsmassnahme erst nach einer zusätzlichen Sperrfrist durchführen.

Diese Bestimmungen laufen darauf hinaus, dass zwar Abgruppierungen nicht grundsätzlich unmöglich werden, aber doch soweit erschwert und an Bedingungen geknüpft sind, dass das ursprüngliche Ziel sehr nahe ist. Der wesentliche Unterschied dieses neuen Tarifvertrages zu den «Rationalisierungsschutz»abkommen liegt jedoch darin, dass seine Sicherungsbestimmungen an dem Tatbestand der Abgruppierung *unabhängig* von irgendwelchen Ursachen anknüpfen und *alle* betroffenen Arbeitnehmer (nicht nur ab einem bestimmten Alter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit) sichert. Die Verdienstsicherungen bei Abgruppierung sind so gestaltet, dass kein Arbeitnehmer dadurch weniger Lohn oder Gehalt als vorher bekommt, sondern sein Verdienst nur langsamer wächst[21].

Der Kampf gegen *Ab*gruppierung hat jedoch nur eine Perspektive, wenn ihm der Kampf um eine sichere *Ein*gruppierung über eine sozialere Arbeitsbewertung beziehungsweise Lohn- und Gehaltsdifferenzierung folgt.

5. Arbeitszeitverkürzungsstrategien

Herausgefordert durch die jetzt seit fünf Jahren andauernde Massenarbeitslosigkeit haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren verstärkt nach Möglichkeiten gesucht, die Arbeitszeit weiter zu verkürzen. Während sich nämlich die Arbeitslosenzahlen auf hohem Niveau stabilisierten, sanken die Raten der tariflichen Verkürzung der Arbeitszeit unter die 1-Prozent-Marke, seit 1976 sogar unter die 0,5-Prozent-Marke[22]. Die Tatsache, dass die Arbeitszeitverkürzungen der fünfziger und sechziger Jahre sicher auch zum Abbau der Arbeitslosigkeit und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung beigetragen haben, veranlasste die Gewerkschaften in den letzten Jahren, verstärkt die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf die

Beschäftigung herauszustellen und im Forderungskatalog hervorzuheben.
Im Gegensatz zu früheren Perioden der Verknappung der Arbeitszeit steht heute *eine ganze Reihe von differenzierten Forderungen* nebeneinander.
So werden neben der *Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden* und dem *sechswöchigen Mindesturlaub* derzeit insbesondere folgende weitere Möglichkeiten diskutiert:

- Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer,
- Verkürzung der Schichtzeiten (insbesondere bei Nacht- und Wechselschicht),
- Einbeziehung der gesetzlichen Pausen in die Arbeitszeit,
- bezahlte Erholungspausen während der Arbeitszeit,
- Begrenzung der Überstunden, auch durch Freizeitausgleich,
- Einbeziehung der Wegezeiten in die Arbeitszeit.

In der *Zigarettenindustrie* konnte 1978 eine sehr weitreichende Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer durchgesetzt werden: Für Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, kann wahlweise die Arbeitszeit bei vollem Arbeitsentgelt auf 20 Stunden in der Woche verkürzt oder bei 75 Prozent des Bruttoeinkommens eine vollständige Freistellung erreicht werden.
In der *Brauwirtschaft* wollte die Gewerkschaft NGG diese Strategie fortsetzen und für Arbeitnehmer bereits ab dem 56. Lebensjahr in einem Stufenplan die Arbeitszeit auf 32 Stunden für über 60jährige reduzieren. Ein Einspruch der BDA machte diesen schon ausgehandelten Tarifvertrag wieder hinfällig. Ein neu ausgehandelter Manteltarifvertrag sieht nunmehr vor, dass die älteren Arbeitnehmer (ab 60. Lebensjahr, 10 Jahre in der Branche) eine *zusätzliche bezahlte Freizeit* von 28 Arbeitstagen erhalten. Im Drei-Schicht-Betrieb wird die Pause innerhalb der Schichtzeit bezahlt, was sich auf eine 37½ Stunden-Woche für Wechselschichtler umrechnen lässt.
Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer können problematisch werden, wenn sie vorwiegend zu einer vorgezogenen «Verrentung» führen und die Garantie und Gestaltung von Arbeitsplätzen vernachlässigen. Es liegt nämlich durchaus im Interesse der Unternehmer, ältere Arbeitnehmer abzuschieben – auch wenn das mit Kosten verbunden ist –, um leistungsfähigere jüngere Arbeitskräfte einzustellen. Auf jeden Fall sollte das Prinzip der Freiwilligkeit beim vorzeitigen Ausscheiden vorgesehen werden. Im Mittelpunkt muss die *leistungsgemässe Arbeitszeitgestaltung für ältere Arbeitnehmer* stehen, nicht ihre Verdrängung aus dem Arbeitsleben.
In der *Eisen- und Stahlindustrie* Nordrhein-Westfalen wurde zum Jahresende 1978 die erste grosse Tarifauseinandersetzung um die

Verkürzung der regelmässigen Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche geführt. Zwar war es bereits schon früher in einigen kleineren Bereichen der Nahrungs- und Genussmittelindustrien[23] gelungen, die Arbeitszeit unter 40 Stunden zu verkürzen. Diese Regelungen galten jedoch zumeist nur für Schichtarbeit. Im Eisen- und Stahlbereich konnte die Forderung nach einer Wochenarbeitszeitverkürzung auf Grund der zurückliegenden massenweisen Arbeitsplatzvernichtungen plausibel begründet werden. Die IG Metall ging davon aus, dass gerade eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit – auch durch zusätzliche Freischichten[24] – die Arbeitsplätze sicherer machen würde. Auch die besonders erschwerten Arbeitsbedingungen in diesem Bereich machten die Begründung der Forderung nicht gerade schwierig. Die konkrete Umsetzung einer Wochenarbeitszeitverkürzung im durch Schichtarbeit und Conti-Betrieb gekennzeichneten Stahlbereich war jedoch nicht nur für Aussenstehende schwer durchschaubar. Auf Grund des ausserordentlich hartnäckigen Widerstandes der Arbeitgeber, die die 40-Stunden-Woche zu einer «natürlichen Grenze»[25] erklärten, gelang es auch nach sechs Wochen Streik und Aussperrung nicht, die *regelmässige* wöchentliche Arbeitszeit unter 40 Stunden zu drükken. Der Kompromiss enthält jedoch ein Bündel von arbeitszeitverkürzenden Massnahmen, die vermuten lassen, dass von ihnen arbeitsplatzsichernde Wirkungen in der Zukunft ausgehen werden. So erhalten Nachtschichtarbeiter bis 1981 in zwei Stufen sechs zusätzliche Freischichten und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, nochmals im gleichen Zeitraum drei freie Tage. Gleichzeitig konnte *für alle* Arbeitnehmer bis 1982 ein einheitlicher Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen (6 Wochen) durchgesetzt werden. Wenn man die Freischichten für die Nachtarbeiter umrechnet, beträgt für sie die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit nur noch 39 Stunden und soweit sie über 50 Jahre sind, sogar nur 38½ Stunden.

Kurze Zeit nach der Tarifauseinandersetzung bei Eisen- und Stahl wurde auch für die Metallindustrie im Januar 1979 eine Erhöhung des Urlaubs für alle erwachsenen Arbeitnehmer bis 1982 und für alle übrigen bis 1983 auf einheitlich 30 Arbeitstage erreicht. Gleichzeitig wurde jedoch die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden unverändert beibehalten und an die Laufzeit des Tarifvertrages bis Ende 1985 gekoppelt.

6. Perspektiven

Es bleibt abzuwarten, ob es anderen Gewerkschaften[26] in der laufenden Tarifrunde gelingt, einen Durchbruch bei der regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit zu erreichen. Aber selbst wenn dies nicht gelingen sollte, stehen den Gewerkschaften neben den Auf-

stockungen beim Jahresurlaub noch andere Instrumente zur Verknappung der Arbeitszeit und zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zur Verfügung. Beispielhaft seien hier nur die Einführung von bezahlten Erholungspausen, Einbeziehung der gesetzlichen (AZO) Pausen in die Arbeitszeit und die Begrenzung der Überstunden – eventuell mit einem Zwang zum Abfeiern[27] – genannt, die zu vergleichbaren Effekten auf dem Arbeitsmarkt führen, insbesondere aber auch das Problem der ständigen Intensivierung der Arbeit viel besser in den Griff bekommen können.

Umstritten bleibt hingegen, inwieweit sich tarifpolitische Konzepte wie die der IG Chemie entwickeln. In der chemischen Industrie wurde bereits 1975 ein Vertrag über einen Unterstützungsverein für arbeitslos gewordene Arbeitnehmer der chemischen Industrie abgeschlossen und 1978 bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer verbessert. Es handelt sich hierbei um eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, aus der ein Zuschuss von 15 Prozent zum Arbeitslosengeld gezahlt wird. So nützlich diese Zahlungen für den Arbeitslosen auch sind, sie können ihm den wegrationalisierten *Arbeitsplatz* nicht wieder beschaffen. Es handelt sich bei dieser Konzeption wiederum um reaktiven Rationalisierungsschutz und die Kompensation bereits eingetretener Nachteile bei den betroffenen Arbeitnehmern.

Mit grossem Interesse ist aber die bereits im Frühjahr 1977 vorgelegte Konzeption der *Gewerkschaft NGG* zur tarifpolitischen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit diskutiert worden. Darin lehnt sie die von den Arbeitgebern vorgeschlagene individuelle betriebliche Ertragsbeteiligung ab und schlägt vor, die angebotenen Mittel für die Finanzierung einer *Arbeitszeitverkürzung* für ältere Arbeitnehmer zu verwenden. Der Lohn- und Gehaltsausgleich soll aus einem zu bildenden Branchenfonds gezahlt werden. Das Ziel ist, älteren Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr eine 35-Stunden-Woche und vom 60. Lebensjahr an eine 30-Stunden-Woche anzubieten. Diese Konzeption *vereinigt die Abwehr einer problematischen Konzeption zur «Vermögensbildung» mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung* und hilft zugleich, Arbeitsplätze zu sichern und Arbeit zu humanisieren.

Schliesslich kündigt sich in einem anderen Feld der Tarifpolitik eine grundlegendere Umorientierung zur Absicherung von Einkommen und Arbeitsplätzen an. So hat zum Beispiel die IG Metall in ihrem letzten Tarifabkommen für die Metallindustrie (Pilotabkommen in Hessen im Januar 1979) durchgesetzt, dass die Lohn- und Gehaltsdifferenzierung aus dem Rahmenabkommen herausgenommen und mit den jährlichen Lohn- und Gehaltsrunden verhandelt werden kann. Schon in den letzten Jahren wurden die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen stärker angehoben oder gestrichen. In Zukunft wird nicht nur in der Metallindustrie um die Veränderung der überholten

Differenzierungs- und Eingruppierungsgrundsätze, die immer noch Abgruppierungen und Dequalifikation zulassen, noch hart gekämpft werden müssen.

* Dieser Artikel von Gerhard Gerlach ist erschienen in den WSI-Mitteilungen, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heft 4/1979. Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Bund-Verlages Köln

[1] Siehe dazu: *WSI Tarifarchiv,* Entwicklung der Wochenarbeitszeit und der Urlaubsdauer in 12 ausgewählten Tarifbereichen, 1950 bis 1978, Düsseldorf, Oktober 1978.

[2] Automationstagungen der IGM 1963, 1965, 1968. Maschinenschutzgesetz 1968.

[3] Dazu die folgenden Ausführungen zu den «Rationalisierungsschutzabkommen». Ein gutes Beispiel sind die heute noch gültigen zahlreichen Zuschläge für sogenannte Umgebungseinflüsse am Arbeitsplatz, die oft auf einen Verkauf von Gesundheit hinauslaufen. Vergleiche auch ablehnend hierzu die DGB-Konferenz zur Humanisierung der Arbeit 1974 in München, in: *Vetter, H. O.* (Hrsg.), Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftspolitische Aufgabe. Frankfurt/Köln 1973, Seite 201 ff.

[4] Münchner HdA-Konferenz des DGB 1974, a. a. O.

[5] *Vergleiche Böhle, F., Lutz, B.,* Rationalisierungsschutzabkommen, Göttingen 1974.

[6] Internationaler Erfahrungsaustausch des DGB-Arbeitskreises für Arbeitsstunden vom 25. bis 27. September 1978 in Inzell. These 5 der Arbeitsgruppe I, Unveröffentlichtes Manuskript, Düsseldorf 1978.

[7] Insoweil gehen diese Rationalisierungsschutzabkommen auch nicht über § 112 Betr. VG hinaus, der den Interessenausgleich im Gegensatz zum Sozialplan auch nicht zwingend vorsieht. Vergleiche WSI-Studie 34. Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Köln 1977, Seite 223 ff; sowie *Zachert, U.,* Rationalisierung-Stillegung-Arbeitsplatzverlust, in Gewerkschaftliche Monatshefte 5/77, Seite 285.

[8] Im einzelnen hierzu: Sozialpolitische Informationen vom 12. August 1976 (Hrsg. BMA), Schutz bei Rationalisierungsmassnahmen, Bonn 1976, und *Kohl, H.,* Probleme des Rationalisierungsschutzes. Anforderungen an einen erweiterten tarifvertraglichen Arbeitsplatzschutz auf Grund der Erfahrungen der Beschäftigungskrise, in: WSI-Mitteilungen 4/77, Seite 232 ff.

[9] Hierzu auch ausführlicher bei: *Hüper, R., Riehle, R., Schmitz, U.,* Rationalisierung und gewerkschaftliche Politik. Unveröffentlichtes Manuskript (Projekt der Hans-Böckler-Stiftung), Hamburg/Düsseldorf 1979, Kapitel 5.212.

[10] Abgedruckt in: *Friedrichs, G., Heisler, H., Röper, B.,* Vor- und Nachteile von Rationalisierungsschutzabkommen aus der Sicht der Sozialpartner, Dortmund 1968.

[11] Die IG-Metall kündiget ihr Rationalisierungsschutzabkommen aus dem Jahre 1968 zum Jahresende 1977.

[12] Kündigungsschutzregelungen für ältere Arbeitnehmer für die Metall verarbeitende und Eisen- und Stahlindustrie, in: WSI-Mitteilungen 4/77, Seite 264, *BDA – Tarifnachrichten,* Rationalisierungsschutz – Alterssicherung, Verdienst- und Arbeitsplatzsicherung. Tarifvertragliche Regelungen ausgewählter Tarifbereiche (Stand April 1978). Köln 1978.

[13] Ausführlich zitiert bei *Kohl, H.,* Probleme des Rationalisierungsschutzes... a. a. O., Seite 237 und: *Hüper, R.,* u. a. Rationalisierung und gewerkschaftliche Politik... a. a. O., Kapitel 5.215.

[14] Forderungen zu den Anhängen des Manteltarifs finden sich in: Druck und Papier Nr. 14/1978, Seite 8 ff.

[15] Im einzelnen dazu bei: *Dabowski, H.,* und andere, Der Lohnrahmentarifvertrag II in der betrieblichen Praxis, Göttingen 1977, Seite 185 ff.

[16] Schreiben des Arbeitgeberverbandes der Cigarettenindustrie an die Gewerkschaft NGG vom 8. Juni 1978, Ziffer 2.

[17] Rundschreiben der Gewerkschaft NGG (Hauptverwaltung) vom 8. September 1978... zur «Tarifauseinandersetzung Brauerein Nordrhein-Westfalen», Seite 1.

[18] *Reuter, D.,* Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Besetzungsregelungen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 1/1978, Seiten 1 bis 44.

[19] Dazu auch: *Mahlein, L.,* Streik in der Druckindustrie: Erfolgreicher Widerstand, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/1978, *Hensche, D.,* Technische Revolution und Arbeitnehmerinteresse, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 4/1978, Seite 413 ff.

[20] Abschnitt I des «Tarifvertrags zur Besitzstandssicherung» (Entwurf) für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, in: IG-Metall-Bezirksleitung Stuttgart, Tarifvertrag zur Besitzstandsicherung, Stuttgart 16. Januar 1978.

[21] Vergleiche auch: *Loderer, E.,* Ein erfolgreicher Kampf um soziale Besitzstandssicherung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/78, *Kern, H., Schauer, H.,* Rationalisierungs- und Besitzstandssicherung in der Metallindustrie in Gewerkschaftliche Monatshefte 5/78 und 8/78. IG-*Metall-Bezirksleitung Stuttgart,* Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zum Schutz vor Abgruppierung (Arbeitsmaterialien), Stuttgart Juli 1978.

[22] Vergleiche WSI-Mitteilungen Nr. 1/79, Seite 1.

[23] Beispiele für Arbeitszeiten unter 40 Stunden bei Schichtarbeit finden sich in: Humanisierung der Arbeitswelt. Bestandesaufnahme erfolgreicher NGG-Tarifpolitik, o. O. September 1978.

[24] Vergleiche *IG-Metall,* Informationen zur Tarifbewegung 1978/79 in der Eisen- und Stahlindustrie, Frankfurt/Main, Januar 1979.

[25] Vergleiche dazu: Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohnpolitik (BDA) Nr. 22 vom 27. November 1978, Thesen zur gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung.

[26] Die IG-Druck und Papier steht in Manteltarifverhandlungen über den Einstieg in die 35-Stunden-Woche.

[27] Dies sind unter anderem Forderungen aus dem Humanisierungsprogramm des DGB von 1974: *Vetter, H. O.,* Humanisierung der Arbeit a. a. O., Seite 201 ff., *Zu Überstunden* Thesen der Arbeitsgruppe I zur DGB-afa-Jahrestagung zur Arbeitszeitverkürzung im Januar 1979 in Düsseldorf, Konferenzunterlage.