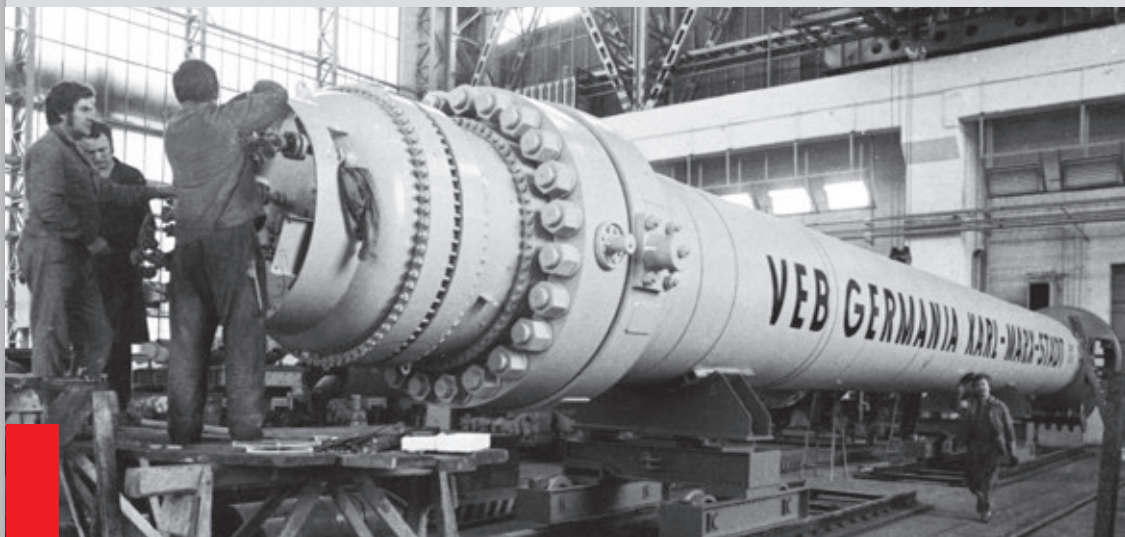


Robert Hinke

Tarif-, Lohn- und Leistungs- politik in Ostdeutschland



VSA:

**Eine historisch-soziologische Untersuchung am
Beispiel der Metall- und Elektroindustrie (1945-2004)**

Robert Hinke
Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in Ostdeutschland
Eine historisch-soziologische Untersuchung
am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie (1945–2004)

Robert Hinke ist Landesfachbereichsleiter für Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Bayern. Vor seiner hauptamtlichen Gewerkschaftstätigkeit war er als Arbeits-, Betriebs- und Industriosoziologe am Institut für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena tätig.

Robert Hinke

Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in Ostdeutschland

Eine historisch-soziologische Untersuchung
am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie
(1945–2004)

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

Verlag und Autor bedanken sich für die Förderung der Drucklegung durch die

**Hans Böckler
Stiftung** 

und die



Die vorliegende Arbeit wurde im Jahr 2020 als Dissertation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena angenommen.



© VSA: Verlag Hamburg GmbH 2022, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten

Umschlagabbildung: Arbeiter im VEB Germania, Anlagenbau, Karl-Marx-Stadt
(heute Chemnitz) im September 1975. Anlagenbau (Fotograf: Klaus Rose,

© picture alliance/dpa)

Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH Leck

ISBN 978-3-96488-021-5

Inhalt

Vorwort	13
Gegenstand und Aufbau der Arbeit	15
Zu den Inhalten der Abschnitte und Kapitel im Einzelnen	27
A. Forschungsdesign. Leitende Perspektiven	47
1. Theoretische Vorüberlegungen	48
2. »Reflexionsstände«. Im Blick der Forschung	79
2.1 SBZ/»DDR«/DDR-Forschung	81
2.2 Transformations-/Ostdeutschlandforschung	98
3. Forschungspraxis. Empirische Erhebungen, Quellen und Archivalien	117
B. SBZ/DDR. Etappen der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik von 1945 bis 1990	135
1. »Periode des Übergangs«. Startprogrammierung der Lohn- und Leistungs politik (1945 bis 1949)	136
1.1 Politische und wirtschaftshistorische Kontextualisierung	136
1.2 Rückbesinnung. Von den Tarifordnungen zur beschränkten Tarifaufonomie?	142
1.2.1 »Stunde Null«? Tarifpolitische Ausgangssituation.	142
1.2.2 Anknüpfen? Tarifpolitischer Neubeginn.	148
1.2.3 Tarifiert. Der Tarifvertrag der Metallindustrie	158
1.2.3.1 Sibirien. Die Verhandlungen zum Metalltarifvertrag	158
1.2.3.2 Muster. Zum Inhalt des Metalltarifvertrages.	171
1.3 Leistungs politik. Die Etablierung des »sozialistischen Leistungsprinzips«	179
1.3.1 »Aufbauplan 234«. Versorgung nach volkswirtschaftlicher Bedeutung und Leistung	180
1.3.2 »Akkord ist Mord«. Vom Akkordlohn zum Stück- bzw. Leistungslohn	185
1.3.3 »Höchste Lohnform«. Der »progressive Leistungslohn«	196
1.3.4 »Aktivisten«. Hennecke-Bewegung und der Sozialistische Wettbewerb.	206
1.4 Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der zweiten Hälfte der 1940er-Jahre	215

2. »Aufbau des Sozialismus«. Phase der staatssozialistischen Neuordnung (1949 bis 1960)	229
2.1 Politische und wirtschaftshistorische Kontextualisierung	229
2.2 Neuformierung. Die Phase konzeptioneller Umgestaltung des Tarifsystems	237
2.2.1 »Triebfeder der Planerfüllung«. Das Kollektivvertragssystem der DDR	238
2.2.2 »Differenzierungen«. Grundvergütung nach Personengruppen	249
2.2.2.1 Entwicklung der Tariftabellen für (Produktions-)Arbeiter	252
2.2.2.2 Vergütung der Brigadiers	255
2.2.2.3 Entwicklung der Tariftabellen für Meister.	259
2.2.2.4 Entwicklung der Tariftabellen der Angestellten	261
2.2.2.5 Entwicklung der Tariftabellen sogenannter Querschnittsberufe	270
2.2.3 Lohn- und Gehaltsgruppenkataloge. Die Einführung von Eingruppierungsunterlagen	272
2.3 Leistung. Der sozialistische Leistungslohn	282
2.3.1 »TAN«. Die Bemühungen zur Einführung technischer Arbeitsnormen	283
2.3.2 »17. Juni«. »Freiwillige« und administrative Normerhöhungen sowie ihre Folgen.	299
2.3.3 Ab-Norm. Die Entwicklung der Norm(über)erfüllung und ihre Folgen	312
2.3.4 Hilfskonstrukte. Seifert-Methode und Z-Zuschlag	323
2.4 Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den 1950er-Jahren.	327
3. »Entwickeltes sozialistisches System«. Lohn-/leistungspolitische Korrekturen und Reformversuche (1961 bis 1971)	337
3.1 Politische und wirtschaftshistorische Kontextualisierung	337
3.2 Selbstkritisch. Diagnose und Therapieprogramm für die 60er-Jahre	341
3.3 Eingemauert. Produktionsaufgebot im »Schatten der Mauer«.	344
3.4 »NÖS«. Die Lohn- und Leistungspolitik des »Neuen Ökonomischen Systems der Planung und Lenkung«	347
3.4.1 Ideen. Tarifpolitische Reformvorstellungen	350
3.4.2 Praxis. Lohnformenarbeit	354
3.4.2.1 Umwandlung des einfachen Stück- und Zeitlohnes in Prämienstück- und Prämienzeitlöhne	354
3.4.2.2 Prämien(stück)lohn nach Plannorm	355
3.4.2.3 »Produktivitätsfördernde Lohngestaltung« in der Form von Basislöhnen	357
3.4.3 Arbeitsnormung: Grundsatz »Neue Technik – neue Normen«	363
3.4.4 Prämierung. Prämienfonds und Jahresendprämie	371
3.5 Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den 1960er-Jahren.	376

4. »Real-existierender Sozialismus«. Vom neuen Tarifprojekt zu den neuen Grundlöhnen (1971 bis Juli 1990).	388
4.1 Politische und wirtschaftshistorische Kontextualisierung	388
4.2 Rückkehr zur zentralen Lohnpolitik (1971–76)	401
4.2.1 Problemzonen. Tarif- und (leistungs-)lohnpolitische Lage Anfang der 1970er-Jahre	403
4.2.2 Einkommenslagen. Allgemeine Sofortmaßnahmen	411
4.2.3 »Grundsätze«. Weichenstellung künftiger Tarif- und Lohnpolitik	416
4.2.4 Großbaustelle. Die Arbeit am »volkswirtschaftlichen Tarifprojekt«	422
4.3 »Grundlöhne«. »Leistungsorientierte Lohnpolitik« (1976–90)	430
4.3.1 Zäsur. Charakteristika des Neuen	432
4.3.2 Retarifierung. Die Einführung von Grundlöhnen (1976–85)	436
4.3.2.1 Grundlöhne: Eine kurze Vorgeschichte	436
4.3.2.2 »Staatssozialistischer Korporatismus«: Der Prozess der Grundlohneinführung	439
4.3.2.3 Lohn- und Gehaltstabellen.	452
4.3.2.4 Arbeitsklassifizierung. Summalytisches System der Arbeitsbewertung.	462
4.3.3 Aufholen. Die »Mikroelektronik-Entlohnung«	469
4.3.4 Rückblick. Bilanzierung der »Grundlohnphase I« und Mikroelektronik-Entlohnung«	476
4.3.5 »Tradierung«. Die Weiterführung von Grundlöhnen (1986–90)	481
4.3.5.1 Verfahrensweg. Fortführung mit Modifikationen	481
4.3.5.2 Umsetzung. Die Weiterführung in Theorie und Praxis	485
4.4 »Projekte«. Reminiszenzen an das »NÖS« am Ende der 1980er-Jahre	506
4.5 Fehlannahmen. Das Einkommenssystem zum Ende der DDR	514
4.5.1 »Lohndiktat«? Verbetrieblichung der Lohnpolitik.	515
4.5.2 Egalitär? Arbeitseinkommensdifferenzierung	532
4.6 Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den 1970er- und 1980er-Jahren.	543
C. Neue Bundesländer. Etappen der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik von 1990 bis 2004	559
1. Politische und wirtschaftliche Kontextualisierung	560
2. W/Ende. Von Selbsttransformationsversuchen zur Anschlusspolitik (1989/90)	576
2.1 Subjektlos? Wende ohne Werktätige?	576
2.2 Abwicklung. Der FDGB und sein Ende	582
2.3 Debüt. Auf dem Weg zur Tarifautonomie	587

3. Startprogrammierung. Tarifpolitische Startphase (1990/1991)	603
3.1 »Zwischenzeit«. Betriebliche Handlungskonstellationen des »Übergangs«	603
3.2 Transferlogik. Tarifaufbau going East	614
3.3 Angleichungslogik. Tarifstrukturen und -niveaus like West.	623
3.4 Umsetzung. Eingruppierung in die neuen Lohn- und Gehaltstabellen	631
3.5 Latenzphase. Der kapitalistische Leistungslohn lässt auf sich warten	639
4. Update. »Revision« der Startphase (1992 bis 1996)	644
4.1 Zäsur. Der Konflikt um den Stufentarifvertrag	644
4.2 Novum. Die Härtefallregelung und deren Nutzung	655
4.3 Entgelt. Betriebliche Lohnpolitik in der Krise.	661
4.4 Entgeltgrundsatz. Auf dem Weg zum Leistungslohn	671
5. Eigensinn. Vom Stufentarifvertrag zur gescheiterten Angleichung (1996 bis 2004)	688
5.1 Prekär. Tarifpolitik auf schwierigem Gelände	688
5.1.1 Tarifrunden. Im Spannungsfeld von »Westanbindung« und Regionalisierung	688
5.1.2 Streikdebakel. Der Arbeitskampf um die 35-Stundenwoche	707
5.2 Trends. Die Leistungsvergütung setzt sich durch	719
5.3 »Modern«. Zielvereinbarungen im Praxistest	743
6. Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (1989/90 bis 2004)	764
6.1 »Enttariflichung«. Krise der Tarif- und Verbandsbindung	765
6.2 Betriebszentriert. Institutionalisierungsleistung Betriebsrat.	776
6.3 »Lose Koppelung«. Gewerkschaften jenseits der Betriebe	788
D. Resümee. Übergreifende Grundzüge	809
1. »Sozialistisches Leistungsprinzip«. Die DDR als entwickelte Leistungsgesellschaft	811
2. Kontrollproblem. Leistung und Lohn als Dauerprojekt der DDR-Führung	814
3. Arbeitsbeziehungen. Verstaatlicht und Verbetrieblight	818
4. Transformation. Vom Werktätigen zum Arbeitnehmer	821
5. Tarifpolitik. Transfer- und (erschöpfte) Angleichungslogik	824
6. Betrieb. Lohn- und Leistungs politik.	832
7. »History matters«. Die Startprogrammierung der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik sowie ihre Folgen	838

E. Ausblick. Gelegenheitsfenster neuer Lohnkonflikte 843

Anhang 861

Archivalien 862

Literatur 863

Abkürzungen 912

Verzeichnis der Abbildungen 914

Verzeichnis der Tabellen 915

Dem aufrechten Gang
unzähliger Gewerkschafter*innen gewidmet

Vorwort

Ein Buch ist immer ein kollektives Werk. Das beginnt bereits mit der genutzten Sprache. In Sachbüchern zeigt sich dies zudem in umfangreichen Literaturverzeichnissen. Empirische Arbeiten sind in den Sozialwissenschaften darüber hinaus meist auf das Mitwirken von Gesprächspartner*innen, Interviewten oder Befragten angewiesen – dies gilt selbst für den Fall teilnehmender Beobachtung.

Mein besonderer Dank gilt den befragten Verbands- und Gewerkschaftsvertreter*innen, den interviewten Geschäftsführer*innen, Personalverantwortlichen und Betriebsrät*innen. Dass ich eine Sekundärauswertung einer früheren Studie vornehmen konnte, die ich gemeinsam mit Prof. Dr. Rudi Schmidt und Dr. Silke Röbenack durchführte, sei hierbei auch erwähnt. Hinsichtlich der DDR, insbesondere deren 1980er-Jahre, konnte ich dank Vermittlung durch Rüdiger Schmidt mit einigen seiner früheren Kolleg*innen eines Kombinatbetriebes mehrere Interviews und eine Gruppendiskussion führen. Gespräche mit Dr. Manfred Kaufmann, Professor für »Sozialistische Arbeitswissenschaften« der DDR sowie Interviews mit weiteren hier anonym bleibenden Expert*innen, verhalfen mir dazu, meine Rechercheergebnisse zu »überprüfen«. Dies verschaffte mir bereits während der Erhebungsphase eine gewisse Sicherheit, immerhin standen aufgefundene Dokumente quer zu gängigen Vorurteilen über die Tarif-, Lohn- und Leistungs politik unseres vormaligen staatssozialistischen Nachbarn. Letztendlich gilt es auch den anonymen Archivar*innen zu danken, die die schriftlichen Hinterlassenschaften der SED, des Staatsapparates und der Massenorganisationen der SBZ / DDR vor ihrer Vergänglichkeit schützen und allgemein zugänglich machen. Gerald Hines, ein verschollener Freund, hatte mich während meiner mehrwöchigen Archivrecherchen freundlich beherbergt.

Prof. Dr. Rudi Schmidt, meinem industriesoziologischen Lehrer und Doktorvater, danke ich für seine langjährige Begleitung und Geduld. Bei einer Entstehungszeit des vorliegenden Werkes von 19 Jahren keine Selbstverständlichkeit. Sein Vertrauen und auch seine Zuversicht, dass ich meine Dissertation auch zu einem Ende führe, waren motivational stützend. Prof. Dr. Klaus Dörre und auch Prof. Dr. Christoph Köhler danke ich für ihr Interesse an meiner Forschungsarbeit und ihre Unterstützung. Alle drei Jenaer Professoren spielten für meinen wissenschaftlichen Werdegang eine wichtige Rolle.

Seit 2008 als hauptamtlicher Gewerkschafter tätig, waren meine Zeitressourcen für die Ausarbeitung meiner Untersuchung auf Urlaube und so manches Wochenende zusammengeschrumpft. Meiner Frau und meinem Sohn gilt daher ein ganz eigener persönlicher Dank. Ohne deren Verständnis wäre diese Arbeit wohl vorzeitig abgebrochen, zumindest nicht in der vorliegenden Form fertiggestellt worden. Ursprünglich waren familiäre Urlaubsreisen auf eine Woche beschränkt, schließlich auf 10 Tage – zwischenzeitlich dürfte mehr gehen. Mein Sohn, 19 Jahre, kennt dies gar nicht anders. Nennen möchte ich aus meinem privaten Freundeskreis noch Dr.

Stefan Link, der sich, neben seiner beruflichen Tätigkeit als Lehrer als passionierter Historiker mit der Geschichte des Nationalsozialismus und der sog. Entnazifizierung befasst. Er hat größere Teile meiner Arbeit gegengelesen. Bei so manchem Kaffee ließ sich zudem über das ein oder andere Thema vergleichend fachsimpeln.

Schließlich möchte ich der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung danksagen. Beide Stiftungen hatten eine Studie zu den Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie gefördert, an der ich als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Friedrich-Schiller-Universität Jena beteiligt war. Die Hans-Böckler-Stiftung hatte mich zudem mit einem Promotionsstipendium unterstützt. Die Drucklegung meines Buches im VSA: Verlag wurde von beiden Stiftungen gefördert.

Dem VSA: Verlag selbst danke ich für das Wagnis der Publikation eines 900-Seiten-Buches. Von Beginn an war ich an einer Veröffentlichung im VSA: Verlag interessiert. Einem Verlag, dessen Publikationen mich in meinem politischen Denken und Arbeiten sicher im besonderen Maße geprägt haben. Insofern schließt sich hier ein biografischer Kreis. Bernhard Müller hat sich als Lektor durch meinen Text gearbeitet und wichtige Hinweise gegeben, verschiedene Kolleg*innen haben mein umfangreiches Manuskript für dieses Buch layoutet. Allen Beteiligten danke ich.

Abschließend möchte ich mich bei unzähligen Gewerkschafter*innen bedanken, insbesondere den vielen engagierten Betriebs- und Personalrät*innen, mit denen ich erfreulicherweise zusammenarbeiten durfte, sowie meinem hauptamtlichen ver.di-Team im Landesfachbereich für Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Bayern. Denn das vorliegende Buch ist zwar eine dezidiert industriesoziologische Untersuchung, die in dieser Weise aber wohl nur aus den Erfahrungen eines aktiven Gewerkschafters heraus zu schreiben war. Von diesem gemeinsamen gewerkschaftlichen Erfahrungshorizont profitierte der analytische Blick für praktische Probleme der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik. Umso mehr hoffe ich, dass auch die Lektüre über das wissenschaftliche Publikum hinausgreift.

Robert Hinke
Bamberg, Mai 2021

Gegenstand und Aufbau der Arbeit¹

Die betriebliche Lohn- und Leistungs politik und ihre tarifliche Gestaltung sind für abhängig Beschäftigte und ihre Angehörigen von erheblicher Bedeutung. Sie prägen die Einkommens-, Arbeits- und Belastungsbedingungen von Arbeitnehmern maßgeblich und wirken somit über die Arbeitswelt hinaus auf deren alltägliche Lebenswirklichkeit. Über Flächentarifverträge werden individuell einklagbare Ansprüche gesetzt und normativ verallgemeinert. Durch arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards und sozialstaatliche Transfers flankiert, ergeben sich hieraus gesellschaftliche Teilhabe-, materielle Konsum- und soziale Partizipationschancen.

Daran ändert auch die seit den 1990er-Jahren erkennbare Erosion des Flächentarifvertrages nichts, zumal dieser in Haustarifvertragsverhandlungen als Leitbild dient und auch tarifungebundene Betriebe sich dessen Gravitationsfeld meist nicht gänzlich entziehen können. Die Zerklüftung der Tariflandschaft und Entgeltniveaus sowie die Ausdehnung »tariffreier Zonen« unterstreicht vielmehr die Bedeutung der Tarifpolitik für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern – und sei es in Form ihrer Vakanz. Die Lohn- und Leistungs politik ist ohnedies eine betriebliche Domäne, wengleich dem Ideal nach tariflich eingehegt.² Das Gewicht der betrieblichen Handlungsarena hat in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen, sei es über tarifliche Öffnungsklauseln, die die Spielräume der betrieblichen Akteure erweiterten, oder Tariffucht bzw. Arbeitgeberverbandsmeidung, was dazu führt, dass unterbestimmte Felder der Lohngestaltung und Leistungsoptimierung betrieblich auszugestalten sind. In Ostdeutschland ist dieser Prozess der Dezentralisierung der Regulationsebene von Arbeits- und Einkommensbedingungen besonders ausgeprägt vorangeschritten, weshalb hier sowohl die Probleme als auch

¹ Der Verfasser ist sich der politischen Bedeutung von Sprache und des damit verbundenen Gender-Problems bewusst. Dennoch habe ich, anders als in anderen Texten, auf die inklusive Form des großen »I« oder eines »*« verzichtet. Neben der gängigen Frage der Lesbarkeit sowie sprach-ökonomischen Gesichtspunkten waren es vor allem Probleme, die besonders gehäuft bei historischen Untersuchungen auftreten, die mich hierzu veranlassten. So wäre es nicht angemessen, den vergangenen Verhältnissen sprachlich mehr Gleichstellungsgerechtigkeit zuzuschreiben, als ihnen zukam und vielfach fälschlich zugesprochen wird. So fand etwa keine Frau jemals als Vollmitglied Zugang in das Politbüro der SED. Zudem entsteht die genderneutrale Schwierigkeit, Dokumente zu nutzen und umfangreich in die eigene Arbeit einfließen zu lassen, die sich allein der maskulinen Form bedienen. So gab es etwa in der DDR Tarif tabellen für Ingenieure, Meister etc., aber nicht für Ingenieurinnen, Meisterinnen etc. Aber auch mit Blick auf die Nachwendezeit dürfte sprachliche Gleichberechtigung mehr verschleiern als »aufklären«. So fanden sich unter den interviewten Arbeitgebervertretern allein zwei Personalleiterinnen. Angesichts der hier angedeuteten Schwierigkeiten wird der herkömmlich genutzte Genus gebraucht.

² Ein Sachverhalt, auf den Eckart Teschner in Differenz zu der auf tarifvertragliche Verhandlungen und Regelungen fokussierten Forschung bereits Anfang der 1970er Jahre aufmerksam machte (Teschner 1972).

der Re-Regulierungsbedarf industrieller Beziehungen besonders deutlich in Erscheinung treten.

In kapitalistischen und staatssozialistischen Erwerbsgesellschaften vermitteln Arbeit und Einkommen auch symbolische Wertschätzung, wodurch soziale Differenzierung konstruiert als auch legitimiert wird. Wie schon die den Begriffen »Tarif«, »Lohn« und »Leistung« angefügte »-politik« semantisch markiert, bezeichnen diese keine statischen Sachverhalte, sondern interessenpolitisch umstrittene Einfluss- und Gestaltungszonen der Normierung von Lohnarbeitsverhältnissen. In diesen drücken sich gesellschaftliche Herrschafts- und Machtverhältnisse aus, deren Kräfte- und Konfliktfelder sich als historisch wandelbare, stets konkret situierte soziale *Tatsachen* erweisen. Schließlich ist zu vermerken, dass die Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik eine große Relevanz für die ökonomische Performance einer Gesellschaft sowie einzelner Betriebe zusprechen.³ Antworten auf die »Lohnfrage« sind immer auch Gesellschaftspolitik.⁴ In der vorliegenden Arbeit wird den drei genannten, sich verschränken den Handlungsfeldern für einen Zeitraum von annähernd 60 Jahren und zweier Gesellschaften am Beispiel der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie nachgegangen. Am Ende des Bandes erfolgt ein Update zur gegenwärtigen Situation.

Man sollte annehmen, dass der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in der Geschichtswissenschaft, der Politikwissenschaft und der Soziologie außerordentliches Gewicht zukommt, zumindest eine kontinuierliche und auch besondere Aufmerksamkeit. Dies gilt aber nur sehr bedingt und für die Politikwissenschaft noch am wenigsten. Die Politikwissenschaft hat sich in der allgemeinen Verbände- und vor allem der Korporatismusforschung mit den ersten beiden Gesichtspunkten meines Themas befasst, wobei organisations- und steuerungspolitische Fragen im Vordergrund standen.⁵ In der Geschichtswissenschaft und der Soziologie haben sich mit der Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitergeschichte sowie der Arbeits-, Betriebs- und Industriosozologie eigene Forschungszweige (her)ausdifferenziert, womit die interessierenden Themenfelder jedoch weitgehend zu einer Angelegenheit distinkter Teildisziplinen wurden, die sich ihrem Selbstverständnis nach allerdings nicht auf einzelne Untersuchungsfelder begrenzen lassen wollen. Ungeachtet der besonderen Affinität der benannten Teildisziplinen zu Fragen der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik fällt auf, dass einzelne Aspekte meines Untersuchungsgegenstandes in zahl-

³ Disziplingemäß befasst sich die Volkswirtschaftslehre etwa mit Lohnniveaus im internationalen Vergleich unter Wettbewerbsgesichtspunkten, während sich die Betriebswirtschaftslehre etwa Lohnformen vor allem unter leistungspolitischen Gesichtspunkten zuwendet. Tarifregelungen selbst werden hierbei nur selten behandelt.

⁴ Dies schien angesichts geschwächter und in die Defensive geratener Gewerkschaften für zwei Jahrzehnte aus dem Blickfeld geraten zu sein. In einem jüngst erschienenen Buchtitel erinnert man sich der »Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik« (Schulten u.a. 2017).

⁵ Als wichtige Repräsentanten ihres Faches sei auf Ph. C. Schmitter (1974) und G. Lehmbruch (1974; 1996) verwiesen.

reichen Studien behandelt werden, meist aber ohne den Fokus selbst auf die Tarif-, Lohn- oder Leistungs politik zu legen – geschweige denn auf deren Zusammenhang.⁶

Dank einer Unzahl an Studien und ihrer vielfältigen Perspektiven konnte – unbeschadet der beschriebenen Mankos – ein detailliertes und weitgehend geteiltes Bild der bundesdeutschen Entwicklung der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik erarbeitet werden.⁷ Verglichen damit erscheint die DDR als »black box«. Trotz einiger vorliegender Arbeiten bleibt selbst drei Jahrzehnte nach der deutsch-deutschen Vereinigung der hier aufbereitete Gegenstand weitgehend ein Forschungsdesiderat. Demnach verwundert es nicht, dass auch aufmerksame Zeitgenossen und wissenschaftliche Beobachter der DDR »Gleichheitsfanatismus«⁸ oder zumindest eine egalitäre Tarif- und Lohnpolitik zuschreiben. Andere Fehlannahmen, wie eine pau-

⁶ So schreibt der Historiker Christian Führer: »Sozialgeschichtliche Untersuchungen zur Lage der Beschäftigten in einzelnen Branchen oder Betrieben berühren zwar vielfach Aspekte, die in Tarifverträgen geregelt waren; das komplexe innere Gefüge dieser Abmachungen und ihre Entstehungsgeschichte bleiben dabei jedoch meistens weitgehend im Dunkeln.« (Führer 2004: 9)

Der Industriesoziologe Jürgen Kädler bescheinigt der »Tarifpolitik« selbst im – unter Politikwissenschaftlern und Soziologen gleichermaßen populären – theoretischen Konstrukt »Modell Deutschland« eine »eigentümliche Schattenexistenz. Über Funktionen, die maßgeblich ihr [der Tarifpolitik – R.H.] zugeschrieben werden, ist sie mittelbar stets präsent, so über das konstitutive Strukturmerkmal einer »ökonomisch und politisch integrierte[n] Arbeiterklasse« [...]. Als Handlungssystem mit eigener Logik kommt sie aber kaum in den Blick. [...] Erst seit Ende der 1990er Jahre – auch vor dem Hintergrund von Debatten um die Varieties of Capitalism – rückt der Aspekt der relativen Eigenständigkeit tarifpolitischen Handelns in den Mittelpunkt.« (Kädler 2014:425).

Hinsichtlich der Lohnpolitik ließe sich ähnliches erklären. Sie wird thematisiert, es geht im Grunde aber um die ökonomische Lage der Arbeiterschaft, um spektakuläre Streiks, ihre Akteure (meist die Gewerkschaften, seltener um Arbeitgeberverbände) oder die Austauschkultur der Betriebsparteien. Die Lohnfrage selbst bleibt dabei meist eher Randständig.

Der Leistungs politik, insbesondere in Gestalt des Leistungslohnes, dürften sich in den genannten sozialwissenschaftlichen Teildisziplinen noch die meisten Einzelstudien gewidmet haben. Zu den bleibenden Klassikern zählen die Arbeiten von Burkard Lutz (1975) und Schmiede/Schudlich (1976). Von einer kontinuierlichen Behandlung der Leistungs politik kann allerdings nicht gesprochen werden. Klaus Schmierl sieht für die Arbeits- und Industriesoziologie thematische »Konjunkturen mit einem Zyklus von jeweils ungefähr 15 Jahren« am Werk (Schmierl 2010: 361). Seit der Jahrtausendwende hat sich die industriesoziologische Analyse der Leistungs politik von ihrer Engführung am Leistungslohn emanzipiert (vgl. Dröge/Marrs/Nens 2008; Glibmann/Peters 2001; Wagner 2002, 2005). Mit Blick auf die Geschichtswissenschaft lässt sich ein »Aufmerksamkeitshoch« für die 1980er Jahre und im Rahmen der rückblickend-nachholenden DDR-Forschung seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ausmachen (vgl. Bust-Bartels 1980; Ewers 1985; Zirpel 1985 bzw. Hübner 1995; Hübner/Tenfelde 1999; Stadland 2001). Für Politikwissenschaftler spielte die vorwiegend betrieblich verortete Leistungs politik keine Rolle.

⁷ Einen guten Überblick bietet Klaus Schmierl (2010).

⁸ So selbst der umsichtige Hans-Ulrich Wehler (2008: 232) in seinem einschlägigen fünften Band zur »Deutschen Gesellschaftsgeschichte«.

schal auf Nivellierung zielende Einkommenspolitik der SED oder eine aus ideologischen Gründen vorgenommene steuerliche Begünstigung »produktiver Arbeit« bzw. der Arbeiterschaft halten sich nachhaltig.

Vor dem Hintergrund meiner Untersuchungsergebnisse zeigt sich zudem, dass die mit einer Zentralverwaltungswirtschaft gängigerweise verknüpfte Vorstellung eines »Tarif-« oder »Lohndiktats«⁹ der SED irreführend ist. Gerade in der hier untersuchten Branche der Metallindustrie ist die Tarif-, Lohn- und Leistungs politik dem Politbüro, dem FDGB-Bundesvorstand und der staatlichen Administration weitgehend entglitten. Zwischen 1954 und der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre fand schlichtweg keine zentrale *Tarifpolitik* mehr statt. Zunehmend bestimmte die betriebliche Ebene über Lohn- und Gehaltsniveaus und deren Erhöhung, qualifikations- bzw. tätigkeitsbezogene Entgelt differenzen, Formen der Lohngestaltung sowie Methoden der Leistungsbemessung und -bewertung. Den Betrieben und ihren mehr oder minder informellen Arrangements kam die Rolle des Schrittmachers zu.

Das Politbüro der SED, der Staatsapparat und der Bundesvorstand des FDGB bemühten sich, die Folgen dieser früh einsetzenden »Verbetrieblichung« einzudämmen. Damit zeigt sich eine *Tarifgeschichte* der DDR, die in einem erstaunlichen Kontrast zum Bild einer ebenso zentralistisch wie erstarrten Planwirtschaft steht. Wenig bekannt sind auch die den »volkseigenen Betrieben« im späten, neu rekonstituierten Tarifs system formell zugestandenen Handlungsspielräume, die zum Teil über das hinausgingen, was westdeutsche Tarifverträge der Arbeitgeberseite formal ermöglichten.

Demnach geht es in dieser Studie darum, grundlegende Fragen nach den Motiven und Strukturen staatssozialistischer Tarifarbeit und betrieblicher Lohn- und Leistungs politik zu stellen. Welche Rolle spielten hierbei Weimarer Traditionsbestände und sowjetische Anliegen und Vorgaben? In welcher Wechselwirkung standen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- sowie Sozialpolitik und Tarifarbeit? Nach welchen Kriterien wurden Lohn- und Gehaltsdifferenzen bestimmt? Wie erfolgten Lohn- und Gehaltserhöhungen? Welche Rolle kam dem Leistungsprinzip zu? Wie gestalteten sich Legitimierungs-, Disziplinierungs- und Aushandlungsprozesse in der betrieblichen Arbeitswelt? Was für Akteurskonstellationen zeichneten sich hierbei ab? Was für Interessenkonflikte traten auf und wie wurden sie verarbeitet? Wie sahen die Resultate aus und welche Folgewirkungen zeitigten sie? Welche Zäsuren und Phasen der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik lassen sich bestimmen? Wo und wie unterschieden sich die Lohn- und Gehaltsstrukturen der Metall- und Elektroindustrie zum Ende der DDR von ihrem westdeutschen Nachbarn? Bei all diesen Fragen sind ideologischen Dilemmata, Umsetzungsprobleme und pragmatisch gefundene Lösungen im Blick zu behalten.

⁹ Barthel u.a. 1990.

Die von der einschlägigen Transformations- und Ostdeutschlandforschung belegte »Verbetrieblichung«¹⁰ der Arbeitsbeziehungen, so ein wesentliches Ergebnis dieser Arbeit, verweist in ihren erfahrungsgeschichtlichen Wurzeln bis in das »Dritte Reich« zurück.

In der unmittelbaren Nachkriegszeit fand diese Entwicklung ihren vorläufigen Höhepunkt und lebte schließlich bis zum Ende der DDR in einer kombinatsbetrieblich eingehegten Form fort. Die »Verinselung« der ostdeutschen Tariflandschaft ist damit nicht nur Folge einer vereinigungsbedingten Transformationskrise, sondern auch als Fortleben staatssozialistischer Vergangenheit in der kapitalistischen Gegenwart zu erklären. Den Transfer des bundesdeutschen Systems industrieller Beziehungen nach Ostdeutschland charakterisierten wissenschaftliche Beobachter und Praktiker früh als eine der wenigen unmittelbar greifenden Erfolgsgeschichten des Transformationsprozesses.

Wenige Jahre später zeichnete sich bereits ab, dass Tarifautonomie und Betriebsverfassung zu keinem Zeitpunkt meines Untersuchungszeitraumes gemäß der eingespielten westdeutschen Logik funktionierten.¹¹ Die Wirtschafts- wie auch Tarifpolitik wurden zu Beginn des Vereinigungsprozesses deutlich von politischen Vorgaben bestimmt. Angesichts der enormen Unwägbarkeiten des Vereinigungsprozesses für die allgemeine soziale, wirtschaftliche und politische Entwicklung als auch für die ureigene – noch im Aufbau begriffene – Verbands- und Tarifarbeit entschieden sich Gesamtmetall und IG Metall für eine am Status quo orientierte Politik des Transfers westdeutscher Tarifstrukturen.

Vor dem Hintergrund einer beispiellosen De-Industrialisierung der ostdeutschen Wirtschaft kam es bereits 1993, keine zwei Jahre nach Inkrafttreten des vereinbarten Stufentarifvertrages, zu einer zeitlichen Streckung der formalen Gehalts- und Lohnangleichung für die Metall- und Elektroindustrie auf Mitte 1996. Bis heute wird die verbandsbezogene Tarifpolitik in den Neuen Bundesländern maßgeblich vom Modus des Nachvollzugs westdeutscher Pilotabschlüsse bestimmt. Dies gilt selbst für Haustarifverträge, die nur selten kreativen Impulsen folgen. Sie zielen meist auf materielle Abstriche gegenüber Verbandstarifverträgen. Der erste größere Versuch einer »eigenständigen«¹² ostdeutschen Tarifpolitik führte die IG Metall 2003

¹⁰ In Kapitel C.6.3 wird dies vor dem Hintergrund des kombinatsbetrieblichen Erbes und der Transformationsgeschichte genauer erörtert.

¹¹ Eine These, die mit unterschiedlicher Akzentuierung bereits auf Ettl/Wiesenthal (1994), Wiesenthal (1995), Kädtler/Kottwitz/Weinert (1997) und Schroeder (2000) zurückgeht. Auf Basis meines historisch-soziologischen Zugriffs kann diese genauer ausgeführt werden.

¹² Sie war insofern »eigenständig«, als sie zwar die in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie bereits seit den 1984er-Jahren geführte Auseinandersetzung um die Einführung der 35 Stunden nachzuholen gedachte, sich aber nicht mehr im Schlepptau und Schutz einer westdeutschen Tarifrunde vollzog (siehe Kapitel C.5.1).

in eine »historische Niederlage«¹³ um die Einführung der 35-Stundenwoche. Die abschließende Einlösung der Angleichungsversprechungen steht damit bislang aus.

Das Tarifsystem muss, gemessen an westdeutschen Verhältnissen, zumindest aus Sicht der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, als prekär bezeichnet werden.¹⁴ Vor dem Hintergrund differenter arbeitspolitischer Rahmenbedingungen und einer interessenpolitischen Dominanz des Managements sahen Politik, Medien und Teile der Sozialwissenschaften in den Neuen Bundesländern ein »ostdeutsches Laboratorium« für neoliberal geprägte Arbeitsbeziehungen, moderne Sozialtechniken, marktflexible Lohnbeziehungen, neue Integrations- und Ausbeutungsstrategien oder – die Gegenposition einnehmend – für kohäsive Arbeitsbeziehungen, modernes Co-Management, zeitgemäße Haustarifverträge, innovative Leistungslohnformen etc.¹⁵

Hieraus ergeben sich für meine Untersuchung zahlreiche Fragestellungen, deren empirische Beantwortung bislang kaum über begrenzte Momentaufnahmen hinaus kam. Demgegenüber widmet sich die vorliegende Arbeit der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik in den neuen Ländern über einen weiten Zeithorizont, der von der Ära der Kombinatbetriebe, der »Wende«, der Währungs- und Sozialunion, der deutschen Vereinigung, der Transformationskrise und wirtschaftlichen Konsolidierung bis ins Jahr 2004 reicht und mit einem Update zur Gegenwart endet.

Der betrieblichen Ebene bzw. Arena kommt hierbei ein besonderes Augenmerk zu: Im Falle (verbands-)tarifgebundener Unternehmen erweist sich der Betrieb als »dialektischer Ort« der Aushandlung überbetrieblicher Vorgaben und betrieblicher Interessenpolitiken. Der schwere und vielfach zur Disposition gestellte Stand des Tarifrechts in ostdeutschen Betrieben ist gut belegt.¹⁶ Mit dem betrieblichen Fokus wird auch der begrenzten Reichweite des Flächentarifvertrages und anderer Formen der Tarifbindung (Anerkennungs- oder Haustarifverträge) Rechnung getragen. Die Mehrheit der Betriebe und Beschäftigten unterliegt in den neuen Bundesländern keinen Tarifverträgen, womit der Betrieb als autonome Arena der Lohn- und Leistungspolitik gilt.

Für die Ebene und Arena der Tarifparteien sind die nachstehenden Leitfragen zentral: Was für Herausforderungen bestanden für die Tarifparteien und deren Tarifsystem? Wie erfolgte die Übertragung eingespielter westdeutscher Institutionen und etablierter Tarifstrukturen auf die neuen Bundesländer? Lassen sich für die Tarifpolitik verschiedene Phasen unterscheiden? Welche Probleme ergaben sich aus differierenden Lohn- und Gehaltsniveaus sowie Entgeltstrukturen zwischen Ost und West? Wieso ist die Erosion des Flächentarifvertrages und die Schwäche der

¹³ So die gängige zeitgenössische als auch sozialwissenschaftliche Charakterisierung der Tarifrunde (zum Überblick: Schmidt 2004; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004; siehe Kapitel C.5.1.2).

¹⁴ Siehe Schmidt/Röbenack/Hinke 2003.

¹⁵ Einen ersten kursorischen Einblick in die Kontroversen zur »Einigung als Experiment« bietet Martens (2010); siehe auch Kapitel D.6.

¹⁶ Einschlägig: Artus 2001; Ellguth/Kohaut 2009; Hinke/Röbenack/Schmidt 2002; Holland/Reim/Brecht 2000; Schmidt/Röbenack/Hinke 2003.

Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände in Ostdeutschland besonders dramatisch ausgeprägt? Welche Folgen ergaben und ergeben sich hieraus für die Tarifparteien und betrieblichen Akteure? Wie gestaltet sich Tarifpolitik in den neuen Ländern? Was unterscheidet Ost von West, und ergeben sich daraus Rückwirkungen auf das bundesdeutsche Tarifsystem und seine Akteure? Und mit Blick auf die jüngste Gegenwart: Zeichnen sich aktuelle Trends der Erneuerung und Wiederbelebung von Gewerkschaften und Betriebsräten ab?

Zu den maßgeblichen Fragestellungen gehört auch die nach den betrieblichen Geschehnissen? Was passierte in den Betrieben in Folge der politischen »Wende«, während der Transformationskrise und der Konsolidierungsphase. Wie sahen die Erwartungshaltungen zu Beginn dieser Etappen aus und wie veränderten sie sich? Wie gestaltete sich der Wandel vom »Werk tätigen« zum »Arbeitnehmer«? Welche politischen, verbandlichen und betrieblichen Handlungskonstellationen bestanden in der Zeit des Systemwechsels und wie formierten sie sich in Zeiten der wirtschaftlichen Krise und der betrieblichen Konsolidierung? Welche Bedeutung kommt der kombinatbetrieblichen Erfahrung im Transformationsprozess zu? Lassen sich Unterschiede in der Aneignung betrieblicher Akteursrollen (Management, Betriebsrat) bestimmen? Wie sieht das Verhältnis betrieblicher Wettbewerbsstrategie und der Lohn- sowie Leistungs politik aus? Mündet die relative Autonomie der Betriebe über eine Unterschreitung tariflicher Standards hinaus in alternative Strategien der Lohn- und Gehaltsfindung oder Leistungs politik? Werden diese gar zu Innovatoren eines neuen Leistungsbegriffs? Oder bleibt der Verbandstarifvertrag Orientierungsgröße der betrieblichen Lohnpolitik, von dem man abweicht, ohne sich gänzlich zu entziehen?

Die Entwicklung der Tarifsysteme, von Lohnniveaus und Entgeltdifferenzierungen, Lohnformen und Leistungs politikern erschließt sich erst aus der Dialektik des Arbeitskonfliktes. Sie sind stets Ausgangspunkt und Resultat interessenpolitischer Auseinandersetzungen. Dem trägt der theoretischen Bezugsrahmen Rechnung, in dem drei zum Kernbestand der Industriesoziologie gehörende Theoreme mittlerer Reichweite verknüpft werden.

Zum einen wird das bereits von Marx beschriebene »Transformationsproblem« aufgegriffen, das in der »Labour-Prozess-Debate« von Braverman, Edwards und Burawoy noch genauer charakterisiert wurde.¹⁷ Im Kern geht es darum, dass der Arbeitgeber – arbeitsvertraglich vermittelt – ein zeitlich bestimmtes Direktionsrecht über Arbeitsvermögen erwirbt, dessen konkrete Verausgabung zunächst aber ledig-

¹⁷ Braverman (1977), Edwards (1981) und Burawoy (1990) repräsentieren die Klassiker einer weitausgreifenden Debatte, die angesichts sich laufend wandelnder Strukturen der Arbeits- und Fertigungsorganisation, der Personalpolitik, des Arbeitsmarktes, der Arbeitsbeziehungen etc. empirisch laufend herausgefordert und neu justiert wird. Ihre Entwicklung lässt sich daher ganz gut über die Neuerscheinung von Lehrbüchern der Arbeits-, Betriebs- und Industriesoziologie (z.B. Deutschmann 2002; Minssen 2012; Müller-Jentsch 1986, 1997) als auch einschlägigen Lexika- oder Handbüchern (z.B. Böhle/Voß/Wachtler 2010; Haug 1988; Hirsch-Kreinsen/Minssen 2013) nachvollziehen.

lich ein Leistungsversprechen bleibt, dessen Einlösung managerial abzusichern und zu kontrollieren ist.¹⁸ Allein über Kontrolle lässt sich Leistungsbereitschaft nicht erzielen, weshalb Arbeits-, Lohn- und Leistungsbedingungen fortwährend ausgehandelt werden. Daran anknüpfend lassen sich – zum Zweiten – über den »erweiterten, akteursbezogenen institutionalistischen Ansatz[es]«¹⁹ industrieller Beziehungen von Walter Müller-Jentsch betriebliche und überbetriebliche Formen der Interessenregulierung und Konfliktverarbeitung analysieren. Dessen Stärke liegt in der Untersuchung des Wechselspiels korporativer Akteure und kollektiver Formen der Interessenpolitik. Arbeitskonflikte treten allerdings nur – und eher selten – in Form von kollektiven Streiks, Kundgebungen und Demonstrationen auf, sehr viel häufiger sind kollegiale oder individuelle Formen der Interessenaushandlung.²⁰

Letztere können organisiertes Interessenhandeln als Motor sozialen Fortschritts und der Partizipation nicht ersetzen, zumal sie meist defensiv auf die Abwehr neuer Zumutungen oder kleinteilige Vorteile gerichtet sind. Deren gesellschaftliche Wirksamkeit liegt in ihrer Alltäglichkeit, ihrer schwer zu unterbindenden fortwährenden und massenhaften Präsenz. Kleine Zugeständnisse und Kompromisse können im Zeitverlauf strukturbildend wirken. Unter Einbeziehung der beiden anderen Theoriestränge kann dieses Politikmuster am ehesten über den – prominent durch Ortman vertretenen – Forschungsansatz der »Mikropolitik« erschlossen werden.²¹ In der DDR erwies sich dieser Modus der Interessenwahr(nehm)ung nach dem blutig niedergeschlagenen Aufstand vom »17. Juni« 1953 sowie gekappter oder blockierter Formen der institutionellen Interessenaushandlung bereits frühzeitig als maßgebend.

Damit stellt sich aber zugleich die Frage, ob der Gegenstand und dessen »Variablen« zeit- bzw. gesellschaftsübergreifend identisch sind. Sie sind es nicht, sofern man beispielsweise unter »Tarifverträgen« zwischen Arbeitgebern bzw. deren Verbänden und Gewerkschaften frei ausgehandelte Vereinbarungen versteht oder zur Definition von »Gewerkschaften« die BAG-Rechtsprechung heranzieht: Gegnerfreiheit, demokratischen Aufbau, Streikfähigkeit etc.²² Ein »unfruchtbarer Be-

¹⁸ Zumal es sich hier um einen Wechsel von der Zirkulationssphäre in den des konkreten Arbeits- und Verwertungsprozesses der Produktionssphäre handelt. Hier begegnen sich nicht mehr formal gleiche Eigentümer (Geld, Arbeitskraft), sondern der Arbeitgeber übt im Rahmen seines Direktionsrechtes Herrschaft aus, um fremde Arbeit für eigene Ziele einzuspannen.

¹⁹ Müller-Jentsch 1997: 77. Zum Überblick sei auf einen Beitrag von Weitbrecht (2001) verwiesen.

²⁰ Ein in der Arbeits-, Betriebs- und Industriesoziologie dennoch eher vernachlässigtes Phänomen. Neben der Arbeit von Hoffmann (1981) sei hier auf eine jüngere Arbeit verwiesen, die sich alltäglichen Arbeitskonflikten widmet: Mathias Heiden (2014). Dem Autor geht es allerdings weniger um die Aufdeckung verborgener Arbeitskonflikte, als um die Darlegung eines Funktions- und Gestaltwandels des Arbeitskonfliktes, welcher dem derzeitigen arbeitsgesellschaftlichen Wandel folgt.

²¹ Küper/Ortman 1992; Ortman 1995; s.a. Türk 1989, Neuberger 1995.

²² Das Bundesarbeitsgericht hat über eine ganze Reihe an Leitentscheidungen zur Definition von Gewerkschaften bzw. »Gewerkschaftseigenschaft« beigetragen; richtungweisend u.a. BAG, 15.03.1977 – 1 ABR 16/75. Nicht zuletzt die Auseinandersetzung um die

griffskrieg«²³ lässt sich über einen kritisch-systemimmanenten Ansatz vermeiden, der selbst wiederum nur aufgrund »prinzipielle[r] Ähnlichkeiten der faktischen Verhältnisse in kapitalistischen und sozialistischen Systemen«²⁴ möglich ist.²⁵ Insofern wird hier für eine reflexive, aber pragmatische, an den jeweils zeitgenössischen Wortgebrauch anknüpfende Begriffsdeutung plädiert, wie sie auch in der Sozialgeschichte favorisiert wird.²⁶

Wie die Fragestellungen erkennen lassen, wird im Rahmen dieser Arbeit einem breit gefassten analytischen Zugang gefolgt, der die Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik in ihren mannigfaltigen Bezügen, historischen Kontexten und sozio-ökonomischen Bestimmungsgründen zu rekonstruieren versucht. Es geht um eine akteursbezogene, historisch-situierte und langfristige Zusammenhänge erschließende »dichte Beschreibung« tarif-, lohn- und leistungspolitischer Entwicklungen in zwei verschiedenen Gesellschaftsordnungen. Entsprechend breit und explorativ war meine Erhebung angelegt. Sie umfasste neben der Aufarbeitung vorliegender Literatur, seinerzeitige Publikationen, Zeitungsberichte und Dokumente. Für die Rekonstruktion der einzelnen Phasen der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik der SBZ/DDR erwies sich insbesondere der Zugang zu den Archivalien der Stiftung »Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR im Bundesarchiv« (abgekürzt: SAPMO) als wahre Fundgrube. Qualitative leitfadengestützte Interviews sowie ein Gruppeninterview verhalfen zu weiteren Einsichten, vorrangig zu den letzten Jahren der DDR, den Entwicklungen zur Wendezeit und der Übertragung des westdeutschen Modells. Für den Zeitraum 1990 bis 2004 waren neben umfangreichen Studien zur Transformationsforschung, etwa der »Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern« (KSPW) oder des Schwerpunktes »Sozialer und politischer Wandel im Zuge der Integration der DDR-Gesellschaft« der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), vor allem

Tariffähigkeit einzelner Berufsgewerkschaften, der CGM, der DHV und anderer »Dumpinggewerkschaften« als auch um das Tarifeinheitsgesetz perpetuieren seither die juristische Auslegungsarbeit.

²³ Stadtland 2001: 20.

²⁴ Rippe 1985: 298.

²⁵ So würde wohl niemand auf die Idee kommen, der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik mit dem heutigen begrifflichen Rüstzeug im feudalen Mittelalter nachspüren zu wollen.

²⁶ Wie wenig – letztendlich tautologischer – Begriffspurismus weiterhilft, zeigt auch der Vergleich zum Kaiserreich und der Weimarer Republik. So lässt sich die Frage stellen, ob die frühen regionalen handwerklich geprägten Gewerkschaften noch mit den von Un- und Angelernten geprägten sozialdemokratischen Massengewerkschaften oder den heutigen weltanschaulich neutralen DGB-Gewerkschaften bzw. einzelnen berufsständischen Gewerkschaften terminologisch noch unter einer Bezeichnung zu erfassen sind. Tarifverträge sind in der Weimarer Republik bereits seit den 1920er Jahren qua Zwangsschlichtung in Kraft gesetzt worden. Sogenannte »allgemeinverbindliche Tarifverträge« entsprechen auch nicht dem Ideal einer freien tariflichen Selbstbindung. Dennoch lässt sich sinnvoll am Begriff »Tarifvertrag« festhalten.

die Sekundärauswertung einer quantitativ angelegten »Vorstudie«²⁷ zu den Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie sowie eigens vorgenommene qualitative Interviews mit Vertretern der Tarif- und Betriebsparteien von Relevanz.

Mit der Metall- und Elektroindustrie wird die für West- und Ostdeutschland hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Bedeutung (BSP, Umsatz, Export) und der Beschäftigtenzahl wichtigste Industriebranche untersucht. 1989 stellte sie etwa 44% der Industriebetriebe und umfasste 1,5 von insgesamt 9,8 Mio. Erwerbstätige der DDR.²⁸ Der dramatische Wirtschaftseinbruch der Transformationskrise ließ die Zahl der Beschäftigten bis 1992 auf ca. 428.000 schrumpfen, um 1997 die Talsohle von 266.000 zu durchschreiten. Zum Ende meines Untersuchungszeitraumes zählte die Branche etwa 322.000 Arbeitnehmer. Die Metall- und Elektroindustrie hat sich zwischenzeitlich nicht nur konsolidiert, sie zählt zu den Wachstums- und Beschäftigungsmotoren der Neuen Bundesländer: 2018 beschäftigte sie erneut 487.000 Personen. In ganz Deutschland werden dieser Branche derzeit etwa vier Mio. Beschäftigte zugerechnet.

Wichtiger noch als quantitative Aspekte der Metall- und Elektroindustrie sind für meine Studie qualitative Gesichtspunkte: Die untersuchte Branche gilt als »Leitsektor des deutschen Systems industrieller Beziehungen«,²⁹ traditioneller Impulsgeber der Tarifpolitik und Vorreiter der Lohnformenarbeit.³⁰ Insofern ist die herkömmliche »Fixierung« der Arbeits-, Betriebs- und Industriesoziologie auf die untersuchte Branche kein Zufall. Auch wenn heute zunehmend andere Branchen und »mitbestimmungsfreie« Zonen, vor allem des privaten Dienstleistungssektors, in den Fokus des sozialwissenschaftlichen »Weitwinkels« gerückt sind, kommt ihr besonderes Interesse zu.

Das Zeitfenster meiner Untersuchung schließt 2004. Neben forschungspragmatischen Gründen³¹ sprechen auch drei tarifgeschichtliche Zäsuren für diesen »Schluss-

²⁷ An dieser war der Verfasser von Beginn an beteiligt. Wichtige Ergebnisse erschienen in einem Forschungsbericht (Hinke/Röbenack/Schmidt 2002) und einzelnen Zeitschriftenbeiträgen (Hinke 2003; Schmidt/Röbenack/Hinke 2003). Angesichts der kurzen Projektlaufzeit hinterließ es eine unausgeschöpfte Materialfülle, die im Rahmen einer Sekundärauswertung in die vorliegende Arbeit einfließt (Ausführlicheres zur Studie, dem genutzten Material und meiner Auswertungsstrategie findet sich unter Kapitel A.3).

²⁸ Siehe Schroeder (2000: 60). Die nachfolgend genannten Angaben sind den jährlich aktualisierten Daten von Gesamtmetall entnommen (www.gesamtmetall.de); sie beziehen sich grundsätzlich auf Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten.

²⁹ Schroeder 2000: 13.

³⁰ Siehe Peters/Gorr 2009; Schmiede/Schudlich 1981; Tondorf 1994; Wagner 1992. Unter Lohnformenarbeit werden verschiedene Verfahren der Entlohnung bzw. Vergütungssysteme gefasst. Zu den klassischen Grundformen gehören Zeitlohn, Akkordlohn und Prämienlohn. Die konkrete Ausgestaltung der Entlohnungsverfahren gemäß betrieblicher Gegebenheiten und Zielsetzungen wird als Lohnformenarbeit bezeichnet.

³¹ Neben meinen begrenzten zeitlichen Ressourcen ist die Reichweite meines empirischen »Materials« zu berücksichtigen. Aussagen zu betrieblichen Lohnpolitiken über das

punkt«. Die schwere Niederlage der IG Metall im Tarifkonflikt zur Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland hat diese nicht nur schwer erschüttert, sie bedeutete in den Neuen Bundesländern, allen voran für ihren einzig verbliebenen ostdeutschen Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen eine nachhaltige Schwächung (1). Wenige Monate nach dem ergebnislosen Streikabbruch vereinbarte die IG Metall im Februar 2004, unter dem Druck der rot-grünen Bundesregierung und um Tarifrucht sowie der inneren Erosion bestehender Tarifvereinbarungen zu begegnen das »Pforzheimer Abkommen« (2). Dieses geht über Härtefallregelungen und tarifliche Sanierungsklauseln erheblich hinaus, weil nunmehr auch zum »Erhalt« und der »Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen« vom Flächentarifvertrag abweichende Ergänzungsvereinbarungen vorgenommen werden können.³² Berücksichtigt man weiterhin, dass die Öffnungsklausel keine Regelungen zu Inhalt und Ausmaß der vornehmbaren Konzessionen vorsieht, wird die Brisanz dieser tarifpolitischen Wende der IG Metall deutlich. Schließlich ist die »Jahrhundertreform« der zwischen 2003 und 2005 abgeschlossenen neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) zu nennen, die für Arbeiter und Angestellte ein einheitliches Eingruppierungssystem vorsehen, womit sich auch die traditionelle Unterscheidung von Lohn und Gehalt erübrigt (3).³³ Darüber hinaus widmet sich ERA dem Feld der Leistungsentgeltbestimmung.³⁴ Alle drei Entwicklungen zusammengenommen begründen eine grundlegend neue Phase der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik, die nicht mehr Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist. Dennoch soll im Abschlusskapitel (Kapitel E) ein »Blick nach vorn« gewagt werden. Seit wenigen Jahren scheint die anhaltende Lähmung gewerkschaftlicher Tarif-, Lohn- und Leistungs politik ersten Schritten einer zunächst kleinteiligen betrieblichen Revitalisierung zu weichen.³⁵

Ein Anknüpfen an das längst einer Veränderungs- und Umbaudynamik unterliegende westdeutsche Modell fordistischer³⁶ Arbeitsbeziehungen folgt daraus aber

Jahr 2004 hinaus wären wissenschaftlich kaum mehr fundiert.

³² Zitate sind dem von Haipeter (2009: 122) wiedergegebenen Wortlaut des Tariftextes entnommen.

³³ Zur Einführung und Umsetzung des neuen Entgeltrahmens in Thüringen siehe Schmierl 2008.

³⁴ Mit den leistungspolitischen Folgen von ERA befassen sich Kratzer/Nies (2009) und Scherbaum (2010).

³⁵ Siehe Dörre u.a. 2016; Goes u.a. 2015; Kothe u.a. 2016; Röbenack/Artus 2015.

³⁶ Sofern ich in dieser Arbeit den über die Regulationstheorie populär gewordenen Begriff des »Fordismus« nutze, wird er analytisch-heuristisch gebraucht, im Sinne eines idealtypischen Differenzkonzeptes. Realhistorisch hat es als industriegesellschaftliches Leitbild vor allem den Zeitraum der 1950er Jahre bis Mitte der 1970er Jahre geprägt (kritisch: Schmidt 2013) – eine Phase, die für die Herausbildung industrieller Arbeitsbeziehungen der Bundesrepublik wesentlich war. Stichwortartig lässt sich »fordistische« Lohnarbeit – in idealisierter Differenz zur Gegenwart – als durch mitgliederstarke Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, wirksame (männliche) Normalarbeitsverhältnisse standardisierende Flächentarifverträge, Teilhabe am Produktivitätsfortschritt, serielle Massenproduktion und normierenden

sicher nicht. Es entsteht Neues im Osten – Lernpotenziale für Westdeutschland einschließend.³⁷

Nachstehend werden der Aufbau und die Gliederung meiner Untersuchung kurz skizziert. Eine ausführlichere kapitelweise Darstellung folgt im Anschluss. Diese ermöglicht dem schnellen Leser, der nur an einzelnen Zeitabschnitten oder Aspekten meiner Darstellung interessiert ist, eine zielgenauere Orientierung in der Materialfülle einer sechs Jahrzehnte umfassenden Geschichte der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik in zwei Gesellschaftssystemen. Sie ist resümierend gehalten, wodurch ihr zugleich die Aufgabe einer komprimierten Darstellung wichtiger Forschungsergebnisse zukommt.

Die Arbeit ist in vier zentrale Segmente (A bis E) aufgeteilt. In Abschnitt A wird zunächst das Forschungsdesign und der theoretische Bezugsrahmen meiner Untersuchung vorgestellt (Kapitel A.1), dem ein Literaturbericht zum Forschungsstand (Kapitel A.2) und Ausführungen zur methodischen Vorgehensweise (Kapitel A.3) folgen.

Die Abschnitte B und C machen den empirischen Hauptteil der Arbeit aus, wobei sich die Kapitel des Abschnitts B mit dem Zeitraum von 1945 bis 1989 befassen, während sich die Kapitel des Abschnitts C den Jahren 1989/90 bis 2004 widmen. Damit spiegelt die chronologische »Teilung« die gesellschaftliche Transformationsgeschichte und Systemdifferenzierung einer aus dem Zweiten Weltkrieg hervorgehenden SBZ und staatssozialistischen DDR sowie einer aus der deutsch-deutschen Vereinigung hervorgegangenen kapitalistisch formierten bundesdeutschen Teilgesellschaft »Ostdeutschland«. Mehr als ein halbes Jahrhundert bewegter Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik lässt sich nicht in all ihren Facetten erfassen und ausleuchten. Mit dem vorliegenden Großprojekt kann auch nicht das Anliegen verbunden sein, sämtliche relevanten Forschungslücken zu füllen, wohl aber konstitutive Phasen der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik empirisch zu bestimmen und zu charakterisieren. Gemäß der Anlage meiner Untersuchung kommt dem Konflikt um Lohn und Leistung eine forschungsleitende Funktion zu. Über jene Perspektive werden die keineswegs reibungsfreien und gleichförmigen *Entwicklungsgeschichten* der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik zusammengeführt.

In Abschnitt D werden gegenüber dem wichtige Befunde bereits skizzierenden Kapitel zur Einführung (Gliederung und Aufbau der Arbeit) und den resümierenden Darstellungen zu den Arbeitsbeziehungen (Kapitel B.1.4, B.2.5, B.3.5, B.4.6 und C.6) übergreifende Forschungsergebnisse erörtert.

Abschnitt E befasst sich aus aktueller Sicht, ausgehend vom Jahr 2015, mit den jüngeren Tendenzen der Revitalisierung organisierter Arbeitsbeziehungen in der

Massenkonsum, sozialpartnerschaftliche Anerkennung, paritätische Finanzierung der Sozialversicherungen, institutionelle Repräsentation und ein hohes Maß an Verrechtlichung reguliertes Verhältnis charakterisieren (beispielhaft für unzählige zeitdiagnostische Debattenbeiträge: Castell 2000, 2005; Dörre/Röttger 2003; Dörre u.a. 2016; Goes 2016; Hinke 2003b).

³⁷ Vgl. Dörre u.a. 2016; Hinke 2008; Röbenack/Artus 2015.

ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Um Ursachen und Chancen dieser Entwicklung nachzuspüren, gilt es neben strukturellen Veränderungen im politischen Raum, der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage insbesondere den Wandel der betrieblichen Sozialbeziehungen selbst zu untersuchen.

Zu den Inhalten der Abschnitte und Kapitel im Einzelnen

Abschnitt A: Forschungsdesign. Leitende Perspektiven

Abschnitt A rekapituliert das forschungsleitende Konzept, den Literaturstand und das methodische Vorgehen. Kapitel A.1 stellt den theoretischen Bezugsrahmen für die historisch-soziologisch zu rekonstruierende Tarif-, Lohn- und Leistungs politik zweier Gesellschaften dar. Drei Forschungsansätze »mittlerer Reichweite« werden vorgestellt: a) die forschungsleitenden Annahmen der am sogenannten Transformationsproblem lebendiger Arbeit interessierten »Labour Process Theory«; b) der »akteursbezogene institutionalistische Ansatz industrieller Beziehungen« sowie c) der betriebliches Interessenhandeln in »Nahaufnahme« erfassende »mikropolitische Ansatz«. Ergänzt wird diese am Konflikt um Lohn und Leistung orientierte Forschungsstrategie um einzelne, spezielle historisch wandelbare Einflussfaktoren (Politik, Ökonomie, Arbeitsmarkt, Technik, Organisation, »Moral Economy«) behandelnde Forschungsstränge. Schließlich wird der sozialwissenschaftlichen Bedeutung von »Historizität« für mein Untersuchungsanliegen nachgegangen.

In Kapitel A.2 werden mit der DDR- und Transformations-/Ostdeutschlandforschung zwei für die materiale Erschließung meines Gegenstandes maßgebliche Forschungs- und Diskurszweige hinsichtlich ihres Ertrages für die vorliegende Studie dargestellt. Sowohl die DDR- als auch die Transformations-/Ostdeutschlandforschung erlebte seit dem Ende der DDR einen wahren Boom. Für die vorliegende Untersuchung lässt sich auf wichtige Beiträge zurückgreifen, insgesamt bleibt deren Anzahl aber überschaubar.

Im Kapitel A.3 wird dem Leser der Forschungsverlauf hinsichtlich seiner explorativen Anlage, seiner Erhebungstechniken und -methoden, der genutzten Archivalien und Quellen sowie Auswertungsstrategien nähergebracht. Meinem komplex angelegten historisch-soziologischen Ansatz entsprechend, kam neben einer breiten Berücksichtigung vorliegender Studien, eine quellenkritische Aufarbeitung von Archivalien, die Lektüre und Auswertung zeitgeschichtlicher Primärquellen, das sozialwissenschaftliche Instrumentarium von Experten- und Leitfadeninterviews, ein Gruppeninterview, qualitative Betriebsfallstudien als auch die Sekundärauswertung einer quantitativen »Vorstudie« zum Zuge. Erst diese Zusammenführung unterschiedlichster Quellen, Perspektiven und Einsichten ermöglichte mir eine umfassende Aufarbeitung und Abhandlung, wie sie zur Bearbeitung eines Forschungsdesiderates von Nöten ist.

B. SBZ/DDR. Etappen der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik von 1945 bis 1990

Für die SBZ/DDR ließen sich vier Phasen rekonstruieren (Kapitel B.1-B.4). Die einzelnen Kapitel werden mit einer polit-ökonomischen Kontextualisierung der jeweils untersuchten Etappen eröffnet, um die Tarif-, Lohn- und Leistungs politik zeitgeschichtlich einzubetten. Anschließend wird das empirische Material einer historisch-chronologischen als auch sachthematischen Logik folgend vorgestellt. Jede Phase wird mit einem originär der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen gewidmeten Unterkapitel abgeschlossen. Da diese immer auch bereits in den vorhergehenden Seiten Teil der Untersuchung waren, kommt ihnen in gewisser Weise die Funktion einer Zusammenfassung zu.

Kapitel B.1 befasst sich mit der gesellschaftlichen »Periode des Übergangs« in das staatssozialistische System der DDR (1945-1949). Entgegen der weitverbreiteten Vorstellung einer früh einsetzenden Sowjetisierung kann sowohl für die Tarifpolitik als auch für die Arbeitsbeziehungen insgesamt eine nachhaltige, wenngleich zunehmend bekämpfte Bedeutung der Weimarer Traditionslinie belegt werden (Kapitel B.1.2 und B.1.4). Für die »neue« Lohnpolitik hingegen bot das bereits im »Dritten Reich« in der Eisen- und Metallindustrie eingeführte System der Arbeitsbewertung und Eingruppierung (Lohngruppenkatalog der Eisen- und Metallindustrie, LKEM) die wichtigste Blaupause (Kapitel B.1.2.3.2). Für den Fortgang der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik der DDR kommt die politisch problembehafete, betrieblich konfliktäre, konzeptionell unbekümmerte, organisatorisch, personell und technisch unvorbereitete Einführung des Stücklohnes einer fehlerhaften Startprogrammierung gleich, an der sich die DDR bis zu ihrem Ende abarbeitete (Kapitel B.1.3). Eine wesentliche Funktion der Henneke-Bewegung lag nicht zuletzt in der Desavouierung bestehender Normvorgaben (Kapitel B.1.3.4). Aus dieser Zeit stammt auch die steuerrechtliche »Diskriminierung« der Angestellten (Kapitel B.1.3.2).

In Kapitel B.2 beschäftige ich mich mit der »staatssozialistischen Neuordnung« des zweiten deutschen Staates (1949-1960). Hierzu gehört die Ablösung des noch in der Weimarer Tradition stehenden Tarifvertragssystems durch ein der Planerfüllung dienendes und auf Leistungsreserven zielendes »Kollektivvertragssystem« (Kapitel B.2.2.1). Bei der Tarifgestaltung werden zwei Phasen unterschieden: Eine formative der Umgestaltung des Tarifsystems (1950-1953/54), die eine gewaltige Ausdifferenzierung des Lohngefüges und branchendifferente Entgeltniveaus einschloss (Kapitel B.2.2.2), sowie eine eher auf Korrekturen bedachte am Ende des Jahrzehnts (1959/60). An der Unterscheidung herkömmlicher Statusgruppen (Arbeiter, Angestellte, Meister) hielt man fest, die um »Querschnittsberufe« ergänzt mit je eigenen Tarif tabellen versehen wurden. Zur Begegnung der theoretisch-methodischen wie betrieblich-praktischen Konfusion in der Leistungsentlohnung und zur Abgrenzung sozialistischer Arbeitsnormung vom »REFA-Akkord« richtete man einen »Zentralausschuß für technische Arbeitsnormung« ein, der an der chaotischen Lage jedoch wenig auszurichten vermochte (Kapitel B.2.3). Nicht zuletzt die auf »freiwillige« und schließlich administrative Normenerhöhungen setzende »Behelfs-

politik« der SED führte zum Arbeiteraufstand des »17. Juni« (1953) mitsamt seinen gesellschaftlichen wie arbeitspolitischen Folgen (Kapitel B.2.3.2, B.2.3.3, B.2.4).

Der in Kapitel B.3 behandelte Zeitraum der Jahre 1961 bis 1971 ist als überaus experimentierfreudiges Jahrzehnt zu charakterisieren. Sieht man vom »Produktionsaufgebot« im »Schatten« des Mauerbaus ab (Kapitel B.3.3), das unter der Losung »In der gleichen Zeit für das gleiche Geld mehr produzieren!« stand, war es über das Reformprojekt des »Neuen Ökonomischen Systems der Planung« (»NÖS«) hinaus auch in der Lohn- und Leistungs politik von einer Versachlichung und Verwissenschaftlichung geprägt (Kapitel B.3.4 und B.3.5). Obgleich kühne, mitunter bereits postfordistisch anmutende Reformvorstellungen der Tarifpolitik angestellt wurden (B.3.4.1), konzentrierte man sich auf die Wiederaufnahme der seit dem »17. Juni« weitgehend brachliegenden Arbeitsnormung und die Lohnformenarbeit (Kapitel B.3.4.2).

Im Ergebnis sank der Tariflohnanteil am Effektivlohn der metallverarbeitenden Industrie bis 1971 auf unter 43% ab. Eine Lücke, die notgedrungen viel Spielraum für kompensatorische wie innovative Formen der Lohngestaltung eröffnete. Im Zentrum stand hierbei die Überwindung der einseitigen Mengenhonorierung des Stücklohnes, die Orientierung auf Qualität, Produktivität, Automatisierung sowie kollektive Dimensionen organisierter Arbeit. Letztlich ging es immer auch um die Rückgewinnung der staatlichen bzw. betrieblichen Kontrolle über die Lohn-Leistungs-Relation (u. a. Kapitel B.3.2).

Neben betrieblichen Experimenten mit dem »Planlohn« und »Basislöhnen« stand das Jahrzehnt im Zeichen der Aufwertung von Prämien. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Durchsetzung der Prämienstück- und Prämienzeitlöhne sowie die Einführung der »Jahresendprämie«. Mit der 1964 erfolgten Annullierung der meisten Richtlinien und Beschlüsse zur Arbeitsnormung gestand man ihr Scheitern ein, womit zugleich ein Neustart ermöglicht wurde.

Mit der in Kapitel B.4 erörterten Phase des »real-existierenden Sozialismus« (1971 bis Juni 1990) schließt der Abschnitt B ab. Es ist vom Umfang her das größte, was nicht nur darin liegt, dass 19 Jahre DDR-Geschichte zu rekapitulieren sind. Das Doppeljahrzehnt gehört zu den widersprüchlichsten und ist hinsichtlich des hier verfolgten Gegenstandes von zahlreichen Neuerungen geprägt. Aber auch mit Blick auf die in Kapitel C folgende Untersuchung der »Wende«, der deutschen Vereinigung und Transformationsphase gilt es die Ausgangsbedingungen genauer herauszuarbeiten. Obgleich in der Leistungs politik der Dimension des »Klassenbewusstseins«, den sozialistischen Brigaden, dem sozialistischen Wettbewerb und auch der betrieblichen Sozialpolitik wieder mehr Bedeutung zugemessen wurde, führte man hinsichtlich des industriellen Leistungslohnes die in den 1960er-Jahren eingeleiteten Entwicklungen im Wesentlichen fort. Angesichts des Anknüpfens der neu eingeführten »Grundlöhne« an Erfahrungen mit den »Basislöhnen« ließe sich dies auch für die Lohnpolitik behaupten, sähe man von der damit verbundenen Rezentralisierung ab. Die eigentliche Zäsur lag in der Wiederaufnahme der verwaisten Tarifpolitik.

Honeckers Ära begann mit einer ganzen Reihe auch lohnpolitischer Maßnahmen, die eher dem Problemdruck denn konzeptionellen Überlegungen folgten (Kapitel B.4.2.1 und B.4.2.2). Nach jahrzehntelanger tarifpolitischer Abstinenz gingen vom Tarifsysteem keine wirksamen Lohn- und Gehaltsdifferenzierungen mehr aus, womit auch die dem Eingruppierungssystem eingeschriebenen Kriterien (Anforderungen, Qualifikation und Verantwortung) ins Leere liefen. Damit ging dem staatlichen Lenkungsapparat nicht nur die arbeitsmarkt- und qualifikationspolitische Steuerungsfunktion des Tarifsystems verloren, er sah sich zusehends mit einer bedenklichen Verbetrieblung der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik konfrontiert. Hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen bedeutete Letzteres, dass betriebliche Arbeitspolitik nur noch über Rechtsbeugung oder offenen Rechtsbruch zu gewährleisten war (Kapitel B.4.2.1 und B.4.6).

Vor diesem Hintergrund ergriff die SED die Initiative zu einem »volkswirtschaftlichen Tarifprojekt« (Kapitel B.4.2.3 und B.4.2.4). Dessen Konzipierung war als gesellschaftliches »Mammutprojekt« nur unter Einbeziehung zahlreicher Instanzen und Akteure zu bewältigen. Hierzu gehörten neben den verschiedenen Ebenen und Abteilungen der SED und des FDGB, insbesondere der Ministerrat, dessen zum Staatssekretariat aufgewertetes Amt für Arbeit und Löhne, die Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, das Finanzministerium, die verschiedenen Branchenministerien, wissenschaftliche Institute und Experten etc. Über seine allgemeine Ankündigung hinaus unterlag »das volkswirtschaftliche Tarifprojekt« strengen Verschwiegenheitsregeln. Bis zur Etablierung neuer volkswirtschaftlicher Kriterien für die Überarbeitung der Tarif tabellen, mit aktualisierten und zweckmäßig abgestuften Tarifsätzen, einem neuen transparenten Zuschlagwesen, völlig überarbeiteten Eingruppierungsunterlagen, einem umgekrempelten Steuersystem etc. musste eine Interimslösung gefunden werden. Mittels der Einführung »neuer Grundlöhne«, die 70 bis 80% der Effektivlöhne bündeln sollten, wollte man die Zwischenzeit überbrücken und zugleich die Überleitung in das anvisierte Tarifsysteem vorbereiten. Weiterhin galt es ein zeitgemäßes Eingruppierungsverfahren zu entwickeln, was mit der Ausarbeitung eines modernen gleichsam »summalytischen« Systems der Arbeitsklassifizierung gelang.³⁸

Angesichts der Komplexität des Vorhabens und begrenzter Ressourcen kam die Retarifierung über die Übergangslösung »Grundlöhne« nicht hinaus (Kapitel B.4.3.1 und B.4.3.2). Die gleichsam »halbierte« Tarifreform ging allerdings mit einem markanten Bruch bisheriger Tariftraditionen einher. Lohn- und Gehaltserhöhungen wur-

³⁸ Summalytische Verfahren der Arbeitsbewertung verknüpfen analytische Methoden, die als aufwendig, aber präzise gelten, mit summarischen Verfahren anhand allgemeiner Qualifikations- oder Tätigkeitsmerkmale (Einführendes zur Arbeitsbewertung findet sich aus gewerkschaftlicher Sicht bei Lang/Meine/Ohl [1997]) oder arbeitgebernah bei Knebel/Zander [1988]). Das summarische Verfahren ist das gängige Instrument der Eingruppierung, das sich für die Tarif- und Betriebsparten als pragmatisch handelbar und hinreichend »genau« erweist. Zur Kritik an der suggerierten Objektivität dieser Verfahren siehe: Brumlop 1986; Foit 1978; Gikas 1985; Schettgen 1996; Schmiede/Schudlich 1981.

den nicht mehr gleichzeitig für ganze Branchen, Zweige oder Beschäftigtengruppen wirksam, sondern sukzessive in einzelnen Kombinat und Betrieben eingeführt.

Die einzelnen Betriebe hatten ein Genehmigungsverfahren zu durchlaufen, dass ein Leistungsangebot zu Selbstkosteneinsparungen und Produktivitätssteigerungen beinhaltete. Damit sollten Lohnerhöhungen bzw. betriebliche Lohnfondssteigerungen über Rationalisierungs- und Effizienzmaßnahmen in Eigenregie (teil-)refinanziert werden (Eigenerwirtschaftung) – ein Sachverhalt, der der »Wissenschaftlichen Arbeitsorganisation« (WAO) Rückenwind verschaffte. Bis zur volkswirtschaftlichen Erfassung aller Betriebe kristallisierte sich mit der »leistungsorientierten Lohnpolitik« ein annähernd zehnjähriger Zyklus heraus, der 1986 zu einer »Weiterführung« des Verfahrens führte und in eine dritte Etappe hätte münden sollen. Zwischen den beiden Phasen der Grundlohneinführung erhielten Betriebe der Mikroelektronik ab 1979 bzw. 1982 erhöhte Lohnsätze und eine ganze Reihe weiterer lohn- und leistungspolitischer Neuerungen (Kapitel B.4.3.3), die in die »Grundlohnphase II« eingingen (Kapitel B.4.3.5).

Die Grundlohnein- und -weiterführung gingen mit einer erheblichen Komprimierung der Anzahl an Branchen- oder Zweigtarifen einher (Kapitel B.4.3.2.3 und B.4.3.5.2). Dieser Prozess war, zumal 1976, mit einer Auflockerung der »tariflichen« Branchenzuordnung der Tabellen bzw. Betriebe verknüpft. Parallel erfolgte eine vor allem die Angestellten betreffende Verdichtung der Entgeltgitter, die in Anlehnung an die »Mikroelektronik-Entlohnung« für Meister und Angestellte von 1986 an eine gemeinsame Gehaltstabelle vorsah. Sie differierten lediglich hinsichtlich der branchen- bzw. zweigspezifischen Verdienstsätze. Allein Generaldirektoren erhielten darüber hinausgehende eigene Entgeltgruppen. Dieser »Einschmelzungsprozess« wurde von einer ganzen Reihe an leistungspolitisch motivierten Innovationen begleitet. Hierzu gehören etwa die Etablierung arbeitsplatz- und personenbezogener Lohn- bzw. Gehaltsgruppen, die Zuerkennung von Qualifikationszuschlägen (»halbe Lohngruppen«) oder der Ausbau überlappender »Von-Bis«-Gehaltsspannen. Auch die Lohnformenarbeit und das Prämiensystem blieben nicht unberührt: Vorgreifend sei vor allem auf veränderte Bezugsgrößen für Mehrlöhne oder die Einführung leistungsorientierter Schichtzuschläge hingewiesen. Gerade den Gehaltsempfängern eröffnete man variable leistungs-, aufgaben- oder objektbezogene Zuschläge.

In Kapitel B.4.4 wird auf wirtschaftspolitische Reformvorhaben eingegangen, die hinsichtlich ihrer Intention und Begrifflichkeit an Ulbrichts »Neuem ökonomische System« anknüpften. Anders als jenes gelangte die 1988/89 einsetzende Erprobung der »Eigenerwirtschaftung« der Mittel kaum über eine Experimentierphase hinaus. Folgt man zeitgenössischen Publikationen, bestand auch keine Einigkeit über die ordnungspolitische Reichweite der finalen Reformprojektionen. Sie standen jedenfalls in einem bemerkenswerten Kontrast zu Honeckers Starrsinn gegenüber Gorbatschows Reformbestrebungen und bedürften noch einer genaueren Analyse. Die Reformbestrebungen zielten auf die Implementierung markt-sozia-

listischer Versatzstücke in das bestehende Wirtschaftssystem. Darüber hinausreichende gesellschaftspolitische Reformvorstellungen standen nicht auf der Agenda.

Abschnitt B wird schließlich durch die Kapitel B.4.5 und B.4.6 abgeschlossen. Beide lassen sich als Zusammenfassung des »Realsozialismus« lesen und markieren den Ausgangspunkt der Selbsttransformationsversuche der DDR sowie der deutsch-deutschen Vereinigung. Zunächst gehe ich auf verbreitete Fehlannahmen zur Tarif- und Lohnpolitik der DDR ein. Entgegen landläufigen Annahmen einer durchweg zentralistischen Tarif- und Lohngestaltung wird ein erhebliches Maß der Verbetrieblung der Lohnpolitik herausgestellt. Über die Rekapitulation des zehnjährigen Tarifzyklus hinaus werden sowohl formal-rechtlich bestehende Spielräume der Betriebe als auch informelle Praktiken skizziert. Anhand zweier betrieblicher Kurzfallstudien ließen sich betrieblichen Arrangements auf dem Feld der Leistungspolitik aufspüren.

Die DDR verstand sich als »sozialistische Leistungsgesellschaft«, deren »Tarifpolitiker« nicht am »Egalitarismus« laborierten, sondern dem »sozialistischen Leistungsprinzip« zum Durchbruch verhelfen wollten. Berücksichtigt man lediglich Arbeitseinkommen, so ergibt sich ein überraschend ähnliches Bild der Einkommensdifferenzierung zwischen der »alten« Bundesrepublik und der DDR. Erstaunliche Übereinstimmungen lassen sich sowohl hinsichtlich makroökonomischer Verteilungsstrukturen, lohnbezogener Tarifkoeffizienten sowie branchen- als auch statusbezogener Einkommensrelationen erkennen. Folglich verbietet es sich das Tarif- und Lohnsystem der DDR pauschal als nivelliert zu charakterisieren – auch im internationalen Vergleich nationaler Einkommens(ungleich)verteilungen. Und dennoch lässt sich die DDR als »nach unten nivellierte Gesellschaft« werten, was weniger in ihrer Tarif, Lohn- oder Leistungspolitik begründet lag als an anderen Faktoren gesellschaftlicher Soziallagen.

Kapitel B.4.6 befasst sich mit den Arbeitsbeziehungen in der Honecker-Ära. Deren Widersprüchlichkeit mündete ausgehend von einer ideologischen Rückbesinnung auf die »Arbeiterklasse« in deren faktischer interessenpolitischer Neutralisierung.³⁹ Anrufungen der »Arbeiterklasse« gingen über politische Folklore hinaus, äußerten sich in der Aufwertung körperlicher Arbeit, des »sozialistischen Wettbewerbs«, der Titelvergabe und Ordensverleihung, materiellen Vergünstigungen und einer entsprechend adressierten – stark betriebsbezogenen – Sozialpolitik (Grundversorgung, Wohnungsbau, Ferienprogramme). Sie zielten aber auf deren soziale Befriedung, nicht auf die Rückkehr der Arbeiterschaft als kollektiver politischer Akteur.⁴⁰

³⁹ Ein Thema der späten DDR-Forschung, dem sich insbesondere Hübner (1993, 1993a, 1995, 1996, 2001, 2004, 2005 und 2014) widmete, teils gemeinsam mit Tenfelde (Hübner/Tenfelde 1999) und Kleßmann (Hübner/Kleßmann/Tenfelde 2005).

⁴⁰ Neben den bereits genannten Publikationen von Peter Hübner sind hier vor allem Arbeiten von Kleßmann (1999, 2007) und Hürtgen (2005, 2005a, 2009) zu nennen.

Dieser Prozess führte auf symbolischer, begrenzt auch institutioneller Ebene, zu einer Aufwertung des FDGB, ohne diesem aber mehr Selbstständigkeit oder (Gegen-)Macht zuzugestehen. Im Ergebnis führte die enge Anbindung des FDGB-Bundesvorstandes an die SED-Führung zu einer Abkapselung der FDGB-Spitze gegenüber ihrem nachgelagerten Apparat. Aber auch von »unten« klaffte angesichts der blockierten innergewerkschaftlichen Willensbildung und der weitgehend verbetrieblichten Arbeitsbeziehungen eine politische Lücke – weshalb auch das politikwissenschaftlich geprägte Bild einer straff organisierten Staatsgewerkschaft zu kurz greift.⁴¹ Insbesondere zwischen den Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) und den überbetrieblichen Gewerkschaftsgremien fehlt es an einer wirksamen Kommunikation.

Unter der machtpolitisch verordneten Identität gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Interessen war an ein interessenpolitisch offensiveres Agieren der BGL kaum zu denken. Dennoch lässt sich auch für die späte Phase der DDR ein historisch und betrieblich geprägtes Gewerkschaftsverständnis nachweisen, das auf einem authentischen Interessenvertretungsanspruch der Werktätigen beharrte. Meist erschöpfte sich dieses aber in einem Modus der Interessenvermittlung und einer identitätswahrenden Konzentration auf das Feld betrieblicher Sozialpolitik.

Es wird gezeigt, dass die kollektive Dimension interessenpolitischen Handelns zunehmend hinter informellen Arrangements Einzelner mit ihren Vorgesetzten sowie an »höher gestellte« Instanzen adressierte persönliche Eingaben verschwand. Damit wurde die Arbeiterschaft nicht nur ihrer herkömmlichen und wichtigsten Machtmittel sowie Konflikterfahrung beraubt (Interessenvertretung, betriebliche und allgemeine Gegen-Öffentlichkeit, Streik, politische Solidarität), sie verlor auch ihre zur Interessenartikulation und -wahrnehmung unentbehrlichen informellen Sprecher und Multiplikatoren – ein Sachverhalt, der über den Verlauf der »friedlichen Revolution« hinaus bis in die Gegenwart hineinwirkt.

C. Neue Bundesländer. Etappen der Tarif-, Lohn- und Leistungs politik von 1990 bis 2004

Der Abschnitt C dieser Arbeit behandelt den Zeitraum 1989/90 bis 2004. Er umgreift damit die Phasen der Wende, der Selbsttransformationsversuche und Abwicklung der DDR, der deutsch-deutschen Anschluss politik, die damit einhergehende langjährige Transformationskrise sowie die Jahre der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Konsolidierung der Posttransformation. Die einzelnen gesellschaftli-

⁴¹ Eine naheliegende Interpretation, sofern man allein einer makropolitischen Perspektive folgt. Dann erscheint die »Staatsgewerkschaft FDGB« in einen »autoritär[er] parteistaatlich gelenkte[n] Korporatismus« eingebunden, die Lohnpolitik »staatlicherseits diktiert« und die Arbeitsbeziehungen qua »etatistisch-parteistaatliche[m] Befehl[e]« geregelt. Die Arbeitsbeziehungen werden auf eine »autoritäre[n] Arbeitsverfassung mit konsultativen Einsprengseln« verkürzt (Schmidt M. G. 2005: 144). In solchen hermetischen Konstruktionen sind institutionelle Brüche, Reibungen zwischen verschiedenen Ebenen und eigensinnige Akteure nicht mehr vorgesehen.

chen Entwicklungsetappen waren für die Entwicklung der Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik prägend.

Kapitel C.1 verschafft dem Leser einen knappen Überblick über die politischen Ereignisse und wirtschaftlichen Bedingungen der behandelten eineinhalb Jahrzehnte Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik in Ostdeutschland. Der historische Moment des Versuchs einer sozialistischen Selbsttransformation der DDR mündete in eine Fremdtransformation qua »Beitritt« (Art. 23 GG) an die kapitalistische Bundesrepublik Deutschland. Im Zeitraffer von wenigen Monaten zwischen dem Fall der Mauer (9. November 1989) und der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion am 1. Juli 1990 wurden die zentralen Weichen des Beitritts am 3. Oktober 1990 gestellt. In diesem Prozess mussten die westdeutschen gesellschaftlichen Basisinstitutionen Währung, Markt, Kapital, Tarifautonomie, Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitsrecht übertragen werden, womit der gesellschaftliche Transformationsprozess zugleich das Gepräge eines West-Ost-Transfers erhielt. Der mit der Wirtschafts- und Währungsunion provozierte Weltmarktschock führte zu einem bis dahin unbekanntem Wirtschaftseinbruch und einer weitgehenden De-Industrialisierung, deren beschäftigungspolitische Talsohle erst 1997 durchschritten wurde. Das Kapitel erinnert an die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die für die Etablierung der Akteure und Strukturen bundesdeutscher Tarif-, Lohn- und Leistungspolitik maßgeblich waren. Dass diese für den Verlauf und das Ergebnis des Transformationsprozesses nicht folgenlos blieben, wird in den nachstehenden Kapiteln ausgeführt.

Zunächst wird in Kapitel C.2 auf die fragwürdige Charakterisierung der »friedlichen Revolution« als »Feierabendrevolte« und »Konsumentenrevolution«⁴² eingegangen (Kapitel C.2.1). Hierbei handelt es sich um eine gängige Deutung, die den Betrieb als Austragungsort politischer Auseinandersetzungen ebenso unterbelichtet wie die Rolle der Arbeitnehmerschaft beim Zusammenbruch des SED-Staates – meist bleiben beide Gesichtspunkte gänzlich ausgeblendet. Es wird gezeigt, dass der Unmut der Werktätigen den später wirksamen Resonanzboden für die Aktivistengruppen der Bürgerbewegung bildete und in der Politik der SED Berücksichtigung fand. Die Fixierung auf öffentliche Demonstrationen und Kundgebungen verstellte zudem den Blick auf die betriebliche Arena. In interessenpolitisch individualisierten Belegschaften ergriffen meist kleine Gruppen qualifizierter Angestellter und Facharbeiter die Initiative und konnten, befördert durch den politischen Rückenwind der Bürgerbewegung und der erzielten Betriebsöffentlichkeit, die betrieblichen Machtstützen der SED-Herrschaft (Stasi, Parteigruppe, FDJ, Betriebskampfgruppen) kippen. Bemerkenswert ist hierbei, dass der Bedarf an einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht infrage gestellt wurde. Als zentrale Ziele der betrieblichen Protagonisten lassen sich die Entpolitisierung »ihres« Betriebes, die Durchsetzung »echter« betrieblicher Mitbestimmung und die Beseitigung betrieb(swirtschaft)licher Missstände nennen. In einer wachsenden Zahl meist

⁴² Kädtler/Kottwitz 1994: 21.

kurzer Protest- und Warnstreiks wurden neben politischen zunehmend auch soziale und wirtschaftliche Themen aufgegriffen.

Anders als andere Institutionen der Herrschaftssicherung der SED wurde der FDGB nicht als solcher zur Disposition gestellt. Die Kritik an ihm verharrte im Wesentlichen in personalisierten Anschuldigungen der Selbstbereicherung und des Machtmissbrauchs. Positiv gewendet stand die Forderung nach politischer Unabhängigkeit im Raum. Die Reformbemühungen fanden insgesamt wenig Interesse, verharrten stark im Tradierten und blieben eine Angelegenheit des Apparates. Im Fokus der Gewerkschaftsmitglieder stand eine Reform der betrieblichen Interessenvertretung. Unter diesen Bedingungen hatte der FDGB nur wenig Chancen, sich gegenüber seinen sich verselbstständigenden Einzelgewerkschaften zu behaupten. Die Initiativen des FDGB (zur Verfassung, ein eigenes Gewerkschaftsgesetz, Aktionsprogramm) hatten spätestens seit dem Plebiszit der Volkskammerwahl Mitte März 1990 jedwede realpolitische Relevanz verloren. Die Gewerkschaften des Dachverbandes suchten ihre Zukunft im Zusammenschluss mit ihren westdeutschen Partnerverbänden – der FDGB hatte ausgedient, wurde entmachtet und schließlich aufgelöst. (Kapitel C.2.2)

Die vormaligen »Fachabteilungen« des FDGB versuchten sich als aktive Tarifparteien zu profilieren. Herkömmliche staatssozialistische *Tarifarbeit* fand zurück ins Feld der *Tarifpolitik*. Unter der Modrow-Regierung wurden noch erste Ansätze einer Reform des Verhandlungssystems angegangen, die mit dem Tempo des Wandels aber nicht mithalten konnten. Als erste und größte Gewerkschaft der DDR kündigte die IG Metall/DDR einen bestehenden Rahmenkollektivvertrag auf. Hierdurch trat sie auch dem Trend zu betrieblichen Tarifverhandlungen entgegen. Sie verhandelte neben einem – vorläufigen und rechtsstrittigen – Rationalisierungsschutzabkommen erste Tarifvereinbarungen, die auch bereits eine Übernahme westdeutscher Tarifstrukturen vorsahen. Westdeutsche Tarifakteure übten aus ordnungs-, wettbewerbs- und organisationspolitischen Erwägungen heraus zunehmend Einfluss auf das neue Tarif- und Wirtschaftsgebilde Ostdeutschland aus. (Kapitel C.2.3)

Kapitel C.3 problematisiert die »Startprogrammierung«⁴³ einer auf den Transfer westdeutscher Verbands- und Tarifstrukturen und eine schnelle Angleichung gerichteten Tarifpolitik für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie. Angesichts der zentralen Bedeutung des Betriebsrates im dualen System der Interessenvertretung wird die interessenpolitische Handlungskonstellation des »Übergangs« ausführlicher dargestellt (Kapitel C.3.1). Verschiedene Faktoren limitierten die betriebliche Ausdifferenzierung der Rollenkonzepte von Managern und Betriebsräten als parteiische Repräsentanten von Kapital und Arbeit: gemeinsame kombinatsbetriebliche Erfahrungen, ähnliches Bildungskapital der »Angestellten«-Betriebsräte und des Managements, das geteilte Interesse an einer betriebswirtschaftlichen Moder-

⁴³ Helmut Wiesenthal (1995: 10) nutzte den Begriff, um die frühe umfassende und pfadgenerierende Formatierung des deutschen Transformationsmodells als eine des Transfers- und der Assimilation zu charakterisieren.

nisierung sowie die vielfach ausbleibende Privatisierung bzw. Re-Kapitalisierung »ihres« unter Treuhandägide stehenden Betriebes. Im Ergebnis wähten sich die Betriebsparteien in einem funktionalen Verhältnis der Komplementarität: Der »Planerfüllungspakt«⁴⁴ vergangener Tage »kontinuierliche« sich in Form eines »Überlebenspaktes«⁴⁵ – gegen die Treuhand, fortbestehende Kombinatseinbindungen, fragwürdige Unternehmensberater und Kaufinteressenten sowie Westkonkurrenten.

Dies war ein sozialer Sachverhalt, der angesichts der von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mitgetragenen Transferlogik des Einigungs- und Transformationsprozesses vorerst kaum ins Gewicht fiel. Die kohäsiven Sozialbeziehungen der vormaligen Kombinatbetriebe trugen vielmehr zum sozialen Frieden bei und erleichterten die Ausdehnung westdeutscher Tarifakteure und Tarifstrukturen auf die neu entstehenden Bundesländer. Anders als die Gewerkschaften kannten die Arbeitgeber keine relevanten Pendantorganisationen, auf die sie sich beziehen konnten und mussten. Gesamtmetall und die westdeutsche IG Metall mussten folglich verschiedene Wege der organisations- und tarifpolitischen Integration gehen (Kapitel C.3.2). Die Tarifkoalitionen folgten komplexitätsmeidend einer auf Sicherheit bedachten strukturkonservativen Politik der Übertragung bestehender Tarifstrukturen (Kapitel C.3.3). Alternativen wurden zwar auch vertreten, was am Beispiel eines gewerkschaftsinternen Konfliktes um die Forderung nach einem einheitlichen Entgeltrahmen für Arbeiter und Angestellte in Sachsen behandelt wird, kamen aber nicht zum Zuge. Dies galt auch mit Blick auf den schließlich vereinbarten Stufentarifvertrag, den das Arbeitgeberlager favorisierte. Dieser sah, sieht man

⁴⁴ Unter »Planerfüllungspakt« verstehen Voskamp/Wittke (1990: 25) ein informelles kombinatbetriebliches Interessenarrangement, das den »Werk tätigen« unter der Bedingung der Planerfüllung weitreichende Zugeständnisse offerierte. Es »handelt sich um informelle Kompromisse, die kollektiv, einklagbare Regelungen nicht ergänzten, sondern substituier ten. Entsprechend war das Eingehen dieser Kompromisse allgemein üblich, fast schon gewohnheitsrechtliche, jedenfalls aber gewohnheitsmäßig in den Handlungsstrukturen fest verankerte Praxis« (ebd.). Ein »Modus des Interessenausgleichs [der – R.H.] durch ein hohes Maß an Ineffizienz erkauf t« wurde (ebd.). In meiner Untersuchung wird zudem herausgestellt, wie sehr diese Form der Interessenregulation auf Abschirmung gegenüber Dritten angewiesen war.

⁴⁵ Eine in der Transformationsforschung vielfach genutzte, meist in bewusster Anknüpfung an den »Planerfüllungspakt« gebrauchte Bezeichnung, um das Zusammenrücken der Betriebsparteien im Kampf um das Überleben ihres Betriebes begrifflich zu fassen (exemplarisch: Liebold 1996: 215; Lohr/Röbenack/Schmidt 1995: 202). Erwartbare Interessensdivergenzen wurden in dieser Phase gleichsam stillgestellt, im Interesse des Betriebes und bestehender Arbeitsplätze. Im Rahmen dieser Arbeit wird der »Überlebenspakt« als Interimsarrangement bestimmt, das in einen »Wettbewerbspakt« mündete. Charakteristisch für alle drei Formen an Sozialpakten ist deren Betriebszentrierung, in Gegnerschaft gegenüber externen Akteuren. Ausführlicher wird auch auf die Folgen dieser Formen betrieblicher Integration für das Tarifsystem und die betriebliche Lohn- und Leistungs politik eingegangen (resümierende Ausführungen finden sich in den Teilkapiteln von C.6).

von der Arbeitszeit ab, bis Anfang 1996 eine weitgehende Angleichung der Tarifniveaus in Ost und West vor.

Den Tarifeinigungen musste die betriebliche Umsetzung folgen. Das galt vor allem für die innerhalb weniger Monate zu absolvierende Eingruppierung sämtlicher betrieblicher Tätigkeiten in das »neue« Lohn- und Gehaltstabellensystem. Dieses unterschied sich von den bisherigen Eingruppierungssystemen, weshalb eine »technische« Übertragung ausschied. Kapitel C.3.4 widmet sich diesem organisatorischen – in seiner interessenpolitischen Bedeutung kaum zu überschätzenden – Kraftakt der »Ersteingruppierung« und seines vorläufigen Ergebnisses. Auf der Ebene des Betriebes war auch die Frage der zu nutzenden Lohnform zu beantworten. Entgegen den Erwartungen der Beschäftigten setzte, wie in Kapitel C.3.5 ausgeführt wird, statt einer Renaissance des industriellen Leistungslohnes ein Wechsel in den Zeitlohn ein. Die funktionalen Voraussetzungen des Ersteren zerstoßen mit der einsetzenden Transformationskrise. Ohne Frage eine herbe Enttäuschung für die vormaligen »Werk tätigen«.

Der »Startprogrammierung« der Tarifpolitik folgte ein krisenbedingtes »Update« (Kapitel C.4). Dem beispiellosen Wirtschaftseinbruch in den neuen Bundesländern entsprach ein politischer Klimawechsel. Statt der von Helmut Kohl versprochenen »blühenden Landschaften« sahen sich die Belegschaften mit Massenarbeitslosigkeit, De-Industrialisierung und einer Abkehr von Angleichungsversprechen ausgesetzt. Der noch wenige Monate zuvor allgemein gelobte Stufentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie wurde nunmehr öffentlich gegeißelt und die IG Metall zum Urheber der Branchenmisere erklärt. Die Politik prüfte die Einführung einer gesetzlichen Öffnungsklausel, um den Betrieben eine Abweichung von den tariflichen Mindeststandards zu ermöglichen. Obgleich die wirtschaftliche Lage weniger Folge einer (Lohn-)Kostenproblematik war, als Ausdruck einer tiefgreifenden Struktur- und Absatzkrise mangels wettbewerbsfähiger Branchen und Produkte, machte man die Gewerkschaften zum Sündenbock der Transformationskrise.

Unter diesen Bedingungen sah Gesamtmetall seine Chance, eine »Wende in der Tarifpolitik« herbeizuführen und der wachsenden Kritik ihrer ostdeutschen Verbandsmitglieder entsprechen zu können (Kapitel C.4.1). Politisch flankiert von der Treuhand und der Bundesanstalt für Arbeit kündigte der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (VSME) als erstes Mitglied von Gesamtmetall den bestehenden Stufentarifvertrag »außerordentlich« – nach überwiegender Auffassung rechtswidrig.

Der IG Metall gelang es den zunächst regionalen Konflikt als eine gesamtdeutsche Auseinandersetzung zu politisieren, die Rücknahme der Kündigung zu erzwingen und über eine Streckung der formalen Lohn- und Gehaltsangleichung um 2¼ Jahre am Ziel des Stufentarifvertrages festzuhalten. Als Novum ihrer Tarifgeschichte musste die IG Metall, genauer ausgeführt in Kapitel C.4.2, eine zunächst heftig umstrittenen »Härtefallklausel« hinnehmen. Dank ihrer restriktiven Auslegung erschien diese zunehmend auch Gewerkschaftern als praktikabel, was Folgeregelungen und Nachahmer zu analogen Verfahren der Tarifabweichung motivierte.

Längst haben sich Härte-, Notlagen-, Sanierungs- und Beschäftigungssicherungsregelungen zu einem wesentlichen Element des bundesdeutschen Tarifsystems entwickelt – kulminierend im »Pforzheimer Abkommen«.⁴⁶ Insgesamt wurde die Tarifautonomie wieder instandgesetzt, das Tarifsystem, insbesondere dessen Institut des Flächentarifvertrages blieben aber beschädigt. Wie dargelegt wird, verlief dieser erste tarifliche Großkonflikt in Ostdeutschland weniger gemäß der Konfliktachse »Kapital-Arbeit«, er folgt vielmehr der politischen Ost-West-Dramaturgie eines Festhaltens am Angleichungsversprechen.

Das in Kapitel C.4 behandelte »Update« bezog sich unterhalb der Tarifebene auch direkt auf die betriebliche Lohn- sowie Leistungs politik. Ersterer vollzog sich über eine sukzessive Korrektur der Eingruppierungsstrukturen, wobei diese für eine gewichtige Minderheit lediglich auf eine Verschiebung der Entgeltsteigerungen hinauslief (C.4.3). Die sechs Anpassungserhöhungen des »neue« Stufentarifvertrages ließen sich hierbei zur Kompensation von Herabgruppierungen und einem Abschmelzen von Besitzständen nutzen. Die Eingruppierungsthematik gehörte aber nicht zum primären Politikfeld der Personalkostensenkung. Toleriert, zuweilen unterstützt von den Betriebsräten ergriff das Management ein ganzes Arsenal an Maßnahmen, um das betriebliche Lohnvolumen abzusenken oder Steigerungen einzuhegen. Hierzu gehörte etwa die tarifkonforme Inanspruchnahme der Härtefallregelung, der Wechsel in einen »günstigeren« Tarifvertrag, die Tarifflucht durch Verbandsaustritt, die kreative Nutzung bestehender Interpretationsspielräume, der offene Bruch mit materiellen Tarifnormen oder, bei neu entstehenden Firmen, die Meidung einer Tarifbindung durch Verbandsabstinenz. Die tabellenbezogene Grundvergütung wurde meist nicht angetastet, Sonderzahlungen und Zuschläge erschienen den Beteiligten am ehesten als verzichtbar. Wie in Kapitel C.4.4 genauer ausgeführt wird, wurden diese Entgelte in etlichen Betrieben bereits zu erfolgsbezogenen Entgeltbestandteilen umgewandelt. Die Popularität der Umwandlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld in »erfolgsbezogenes Jahresentgelt« dürfte auch auf kombi-natsbetriebliche Erfahrungen mit der Jahresendprämie verweisen. Vorreiterbetriebe griffen auch bereits formalisierte Prämiensysteme auf, die nicht selten auf die kreative Einführung eines Leistungslohnes ohne zusätzliche bzw. adäquate Leistungshonorierung hinausliefen. Auch hier lassen sich mit Blick auf Verdienstgrade, die Ausgestaltung und die Einbeziehung indirekter Bereiche staatssozialistische Anknüpfungspunkte vermuten. Vielfach griff man in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre aber schlicht auf hemdsärmelige, paternalistische Formen der Prämierung – etwa für »Produktionsaufgebote« – zurück, bei der sich das Management das »Ob« und »Wie viel« eines Extras vorbehielt. Im genannten Kapitel wird auch genauer herausgearbeitet, wie den Beschäftigten in den 1990er-Jahren jedwede normative Vorstellung legitimer Arbeitsan- und -abforderungen verloren gehen musste.

⁴⁶ Ungeachtet der vorliegenden Analyse von Haipeter (2009), die die stabilisierende Wirkung für das Tarifs system hervorhebt, steht mangels aktuellerer Daten eine abschließende Bewertung des »Pforzheimer Abkommens« noch aus (vgl. Bahnmüller 2017).

Kapitel C.5 knüpft an die nominelle Tarifangleichung an, die gemäß des gestreckten Stufentarifvertrages am 1. Juli 1996 erzielt wurde. Am 1. Oktober folgte eine Verkürzung der Arbeitszeit auf eine 38-Stunden-Woche. Letzteres markierte – seinerzeit neben den vermögenswirksamen Leistungen und der Jahressonderzahlung – mit der drei Stunden höheren wöchentlichen Arbeitszeit auch die größte und bis heute nicht geschlossene branchentarifliche Ost-West-Differenz.

Eigentlich wäre zu erwarten gewesen, dass nach Erreichen der nominalen Tabellenangleichung und der in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahren einsetzenden wirtschaftlichen Konsolidierung sich auch die Beziehungen zwischen den Tarifparteien in den neuen Bundesländern normalisieren müssten. Wie die in Kapitel C.5.1.1. skizzierte Entwicklung der Tarifaueinandersetzungen belegt, trat das Gegenteil ein. Mit dem Auslaufen des Stufentarifvertrages war die fortwährend schwelende und mitunter aufflammende Alternative zur Angleichungspolitik, wie sie als spezifisch ostdeutsche Tarifpolitik am prononciertesten vom Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) verfochten wurde, erneut auf die Tagesordnung gerückt. Im Kern ging es angesichts des prekären wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Umfeldes sowie der schwachen betrieblichen Verankerung der Gewerkschaften um die Konservierung verbliebener Lohnstückkostenvorteile. Vor dem Hintergrund einer sich bundesweit zunehmend aufheizenden antigewerkschaftlichen Stimmung, die sich vorrangig gegen das Institut Flächentarifvertrag wandte, der rasch erodierenden Mitgliederbasis und des damit verbundenen politischen Bedeutungsverlustes als Arbeitgeberverband sah sich der VSME, unterstützt von den ostdeutschen Regionalverbänden Thüringens und Sachsen-Anhalts (VMET und VME), zu einer aggressiven Konfrontationspolitik gegenüber der IG Metall legitimiert, welche sich deutlich von der Politik des Dachverbandes Gesamtmetall abhob. Über die Propagierung und tarifpolitische Instrumentalisierung der OT-Mitgliedschaften⁴⁷, nahe am Rande der tarifpolitischen Selbstaufgabe, die Förderung der CGM und der Nutzung von Gewerkschaftskonkurrenz (CGM, DAG, IGM), das Tarifprojekt Phönix und die Gründung eines eigenen Dachverbandes OST-METALL e.V. etc. rückte man der IG Metall und der von ihr vertretenen Tarifpolitik zu Leibe. Ohne die Einbindung der ostdeutschen Tarifparteien in ein gesamtdeutsches Netzwerk industrieller Beziehungen hätte die anhaltende Eskalationsstrategie in eine (Selbst-)Auflösung der Arbeitgeberverbände oder zum Verschwinden des Branchentarifvertrages geführt – alles in allem: zur Durchsetzung eines »ostdeutschen Sonderweges«.

Das in Kapitel C.5.1.2 ausführlicher dargelegte »Streikdebakel«⁴⁸ um die Einführung der 35-Stundenwoche belegt, wie wirklichkeitsnah diese Alternativen waren. Seit dem bayerischen Streik von 1954 hatte die IG Metall keine vergleichbare

⁴⁷ »OT« hat sich unter wissenschaftlichen Beobachtern und tarifpolitischen Praktikern als gängige Abkürzung für »Ohne Tarif« etabliert.

⁴⁸ So die Kurzcharakterisierung in der entsprechenden Überschrift des Kapitels.

Niederlage mehr hinnehmen müssen.⁴⁹ Trotz eines vierwöchigen Arbeitskampfes musste sich die Gewerkschaft mit der unveränderten Inkraftsetzung der gekündigten Manteltarifverträge abfinden. Im Rückblick wird deutlich erkennbar, wie wenig der Verbandstarifvertrag in den neuen Bundesländern noch als Flächentarifvertrag charakterisiert werden konnte, und wie sehr sich das formal identische System industrieller Beziehungen realiter von dem in Westdeutschland unterschied. Einen vergleichbaren Anlauf zur Angleichung der Arbeitszeit wagte die IG Metall seither nicht.

Die Kapitel C.5.2 und C.5.3 befassen sich mit dem Comeback des Leistungslohnes sowie den Versprechungen und empirischen Evidenzen von Zielvereinbarungssystemen. Damit wendet sich die vorliegende Studie erneut der betrieblichen Ebene zu, wobei angesichts des Bedeutungsverlustes des Flächentarifvertrages systematisch zwischen tarifgebundenen und tariflosen Betrieben unterschieden wird. Entgegen ideologischer Vorurteile erweisen sich die tarifgebundenen Betriebe als agiler und experimentierfreudiger als die tarif>freien<.

Seit Mitte der 1990er-Jahre erlebte der Leistungslohn in den alten Bundesländern eine Renaissance. Angesichts des ohnedies widerwilligen Abrückens vom Leistungslohn in den Jahren 1990/91 griffen ostdeutsche Betriebsparteien den neuen westdeutschen Trend auf. Allerdings scheinen die Motivlagen in dieser Phase nicht kongruent zu verlaufen. Zahlreiche Betriebe hatten sich vom Flächentarifvertrag verabschiedet, Angleichungsschritte verzögert oder Lohnniveaus eingefroren. Aus Sicht der Arbeitnehmer entstand damit gegenüber westdeutschen Einkommensniveaus und ihren Kollegen in tarifgebundenen ostdeutschen Betrieben eine doppelte Gerechtigkeitslücke – ein Sachverhalt, der mit der Zielerreichung des Stufentarifvertrages zum 1. Juli 1996 besonders augenfällig und betrieblich zum Politikum wurde. Mit dem Einräumen von Mehrverdienstmöglichkeiten konnte das Management dem sich entfaltenden Lohndruck nachgeben, ihn dennoch eingrenzen und produktivitätswirksam kanalisieren. In dieser Etappe der Lohn- und Leistungs politik trat in einem gewichtigen Teil der Betriebe der leistungspolitische Aspekt hinter entgeltpolitischen Motiven zurück.

Im Unterschied zur westdeutschen Fokussierung auf Führungskräfte in den neuen Bundesländern wurden sämtliche Belegschaftsgruppen in die neue Politik der Einkommensvariabilisierung einbezogen.⁵⁰ Hierin lässt sich zum einen die statusübergreifende Wiederaufnahme einer brachliegenden, gleichsam »nachholende Vergütungspolitik« erkennen, zum anderen ein Dilemma des Managements, das es nicht

⁴⁹ Sowohl zum bayerischen Streik der IG Metall des Jahres 1954 und ihrer Niederlage im Jahr 2003 hat Rudi Schmidt instruktive Beiträge vorgelegt (Schmidt 1995, 2003).

⁵⁰ Für Westdeutschland hatte Bahnmüller (2001: 148f.) eine klare Hierarchie hinsichtlich der Zielgruppen der Entgeltvariabilisierung bestimmt, wobei die entsprechenden Vergütungssysteme bei Führungskräften am häufigsten und bei Arbeitern am seltensten Änderungen unterzogen wurden.

erlaubte, wenigen Führungskräften Mehrverdienstchancen einzuräumen, während man sich allgemeinen Einkommenssteigerungen verweigerte.

Dass es sich nicht nur um eine »konservative«, sondern Neuerungen beinhaltende Hinwendung zum Leistungslohn handelt, wird an der Ausgestaltung der Vergütungssysteme dargelegt. Es kommen zwar vorrangig zähl-, mess- und rechenbare Leistungsindikatoren zur Anwendung, wobei gemäß der ostdeutschen Produktmarktstrategie der kundenorientierten »flexiblen Spezialisierung«⁵¹ Qualitätsgesichtspunkten besondere Aufmerksamkeit zu Teil wird. Im Rahmen dieser konventionell erscheinenden Leistungsparameter greift allerdings ein Drittel der Betriebe auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen zur Leistungsvergütung zurück. Anwendung finden vor allem Umsatz- und Kostengrößen, sehr viel seltener direkt auf den Markterfolg zielende Variablen. Neben diesen meist zu Prämienlohnkonzepten gebündelten Lohnsystemen erfreuten sich vor allem persönliche Leistungsbeurteilungssysteme eines besonderen Interesses. Allerdings verzichtete ein erheblicher Teil der Betriebe noch auf formalisierte Systeme der Leistungshonorierung.⁵²

Insgesamt wird entgegen der abstrakten entgeltpolitischen Debatte über eine Auflösung des »Aufwandsbezugs«⁵³ vielmehr von dessen »marktlicher Überformung« ausgegangen. Überhaupt lässt sich für die ostdeutsche Industrie eher von einer konsolidierenden Wiedergewinnung organisationaler Grenzen und formaler Kriterien der Produktionsökonomie sprechen, als von »entgrenzender Vermarktlichung«.⁵⁴ Am – staatssozialistisch geteilten – Ideal fordistisch-tayloristischer Unternehmens-, Fer-

⁵¹ Piore/Sabel 1989.

⁵² Charakteristisch sind in diesen Fällen hemdsärmelige »Prämierungen auf Zuruf« (ausführlicher: Kapitel C.4.4).

⁵³ »Aufwandsbezug« besagt, dass der Input einer Arbeitsleistung honoriert wird. Üblicherweise wird dieser an den Indikatoren Arbeitsmenge und Qualität der Arbeitsergebnisse bemessen. Seit Jahrzehnten besteht unter Beobachtern eine – nicht zuletzt zeitdiagnostische – Kontroverse um Trends in der Arbeitswelt, konkret um die empirische Relevanz und Tragweite eines paradigmatischen Wandels des Leistungsbegriffs zugunsten einer finalisierten, output- bzw. erfolgsorientierten Fassung. Zum Überblick sei auf Kratzer/Menz/Nies/Sauer (2008) sowie die Sammelbände von Dröge/Marrs/Menz (2008) sowie Böhle/Voß/Wachtler (2010) verwiesen.

⁵⁴ Dem Leitbild einer fordistisch-tayloristischen Arbeitsorganisation folgend, war Massenproduktion auf eine Abschottung von den »Unwägbarkeiten des Marktes« (Sauer 2013: 478) angewiesen. Neure Unternehmensstrategien hingegen setzen darauf, »den Markt zum Motor der Reorganisation der Binnenstruktur zu machen« (ebd.). Herkömmliche »Grenzen und Grenzziehungen« (Kratzer 2013: 187) werden mit der neuen Dominanz des Marktes porös, zurückverlagert oder umgestaltet, was als »Entgrenzung« von Betrieb bzw. Organisation und Markt sowie Arbeits- und Lebenswelt gedeutet wird. Für die ums Überleben kämpfenden ostdeutschen Betriebe war aber eher ein gegenteiliger Prozess im Gang. Kombinatbetriebe wurde filetiert und mussten sich gleichsam organisational neu erfinden. Vor allem spielte in den Anfangsjahren der bestandsgefährdenden Transformationskrise Aufträge die alles entscheidende Rolle. Der Marktzugang stand im Mittelpunkt, weshalb Gesichtspunkte des Fertigungsablaufes, der Effizienz oder Arbeitsorganisation hintenangestellt wurden. Von Beschäftigten wurde die Verletzung naheliegender Rationalitäten der Produktionsökonomie

tigungs- und Arbeitsorganisation wurde, zumindest auf Dauer, mehrheitlich nicht mehr angeknüpft. Auch wenn die Bedeutung der sich wandelnden Vergütungssysteme für eine marktzentrierte Produktionsökonomie überschätzt wird, scheint der leistungs(lohn)politische »Marktreflex« – wie er in betriebswirtschaftlichen Leistungskennziffern, Formen der Gewinnbeteiligung etc. zum Ausdruck kommt – die staatssozialistisch angelegte und transformationsbedingt aktualisierte Vorstellung einer Betriebs- bzw. Wettbewerbsgemeinschaft zusätzlich abzustützen.

Besonders ausführlich wird der Idee, der Verbreitung und der praktischen Ausgestaltung von Zielvereinbarungen nachgegangen (Kapitel C.5.3). Es wird unter anderem dargelegt, dass die Einführung von Zielvereinbarungssystemen hoch voraussetzungsreich ist, weshalb es auch nicht verwundert, dass die mit diesem personalpolitischen Führungsinstrument und neuen leistungspolitischen Entgeltmethoden verbundenen Versprechen an der betrieblichen Wirklichkeit kleingearbeitet werden. Erstaunlich bleibt dennoch die hohe Bereitschaft der Personalverantwortlichen mit Zielvereinbarungen zu experimentieren.

Das den Abschnitt C abschließende Kapitel C.6 resümiert die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen zwischen 1989/90 und 2004. Darüber hinaus werden mitunter bis in die Gegenwart hineinreichende Trends ausgewiesen. Entgegen dem gängigen Bild einer Erosion der *Tarifbeziehungen* in Ostdeutschland wird dargelegt, dass Tarifautonomie und Betriebsverfassung zu keinem Zeitpunkt der Untersuchung gemäß der langjährig erprobten – und selbst unter Druck geratenen – westdeutschen Logik funktionierten.⁵⁵ Erst vor diesem Hintergrund erschließt sich die tatsächlich eingetretene Erosion des Flächentarifvertrages. Sie ist zum einen Folge der krisenbedingten Ausnahmesituation in den neuen Bundesländern, mehr aber noch der subjektiven Aneignungspraxis der übertragenen Basisinstitutionen industrieller Beziehungen seitens der betrieblichen Akteure. In drei Unterkapiteln wird dem Verlauf des Institutionentransfers hinsichtlich maßgeblicher Gesichtspunkte nachgegangen: der Krise der Tarif- und Verbandsbindung (C.6.1), der betriebszentrierten Institutionalisierungsleistung Betriebsrat (C.6.2) und der schwachen betrieblichen Verankerung der Gewerkschaften (C.6.3). Es zeigt sich, dass die genannten Entwicklungen in einer engen Wechselbeziehung stehen.

In Kapitel C.6.1 wird zunächst – im Rahmen eines temporalen Ost-West-Vergleichs – dem Bedeutungsverlust des Flächentarifvertrages nachgegangen, der organisationssoziologisch als Rekrutierungs-, Bindungs- und Loyalitätsproblem der Arbeitgeberverbände ausgewiesen wird. Die dynamisierte Betriebslandschaft in den neuen Ländern schuf nicht nur fortwährend neue Austritts- bzw. Meidungsmöglichkeiten, sie führte auch zu außergewöhnlich heterogenen Interessenlagen, wel-

als Chaos und Ausweis von Inkompetenz wahrgenommen, was etwa im Falle westdeutscher Inhaber gravierende »Misstrauensspiralen« in Gang setzen konnte (Hinke 1999).

⁵⁵ Helmut Wiesenthal und Wilfried Ettl thematisierten dies mit Verweis auf das »strukturelle Repräsentationsdefizit« von Kapital und Arbeit für die Phase der »Startprogrammierung« des Institutionentransfers und seinen Folgen (Ettl/Wiesenthal 1994; Wiesenthal 1995).

che die Mitgliedererosion beschleunigen mussten. Sowohl der Modus der »nachholenden Übertragung« westdeutscher Standards als auch die vorrangig vom VSME eingeschlagene Strategie aggressiver Konfrontation mussten die Sinnhaftigkeit einer Verbandsmitgliedschaft infrage stellen. Alternative Regulierungsformen der Arbeits- und Einkommensbedingungen haben dem Verbandstarifvertrag den Rang abgelaufen, der kaum mehr als Flächentarifvertrag firmieren kann. Neben verschiedenen Formen der Tarifbindung trat die Tarifmeidung, die für die meisten Beschäftigten geringere Einkommensniveaus und schlechtere Arbeitsbedingungen impliziert. Die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft entbehrt jedweden tariflichen Schutzes. Das gern zur Relativierung herangezogene »Gravitationsfeld« des Verbandstarifvertrages, nicht nur in Statistiken gerne mit einer »Orientierung« am Flächentarifvertrag ausgewiesen, trägt vielfach mehr zur Verschleierung als Aufklärung der Verhältnisse bei. Die »Verinselung« der betrieblichen Austauschprozesse verweist auch auf bislang völlig unbeachtet gebliebene staatssozialistische Traditionen der »Tarif«-, Lohn- und Leistungs politik.

Besonders augenfällig sind kombinatbetriebliche Tradierungen im Interessenvertretungsverständnis von Betriebsräten und in den betrieblichen Austauschbeziehungen (Kapitel C.6.2). Auch hier kann nicht von einer schlichten Kontinuitätsannahme ausgegangen werden, zumal sich die betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnisse grundlegend wandelten. Ausgehend vom interessenpolitischen Selbstverständnis der betrieblichen »Wende-Aktivisten« wird rekapituliert, dass deren Motivlage, »ihre« Betriebe zu entpolitisieren, von kombinatlicher und planwirtschaftlicher Gängelung zu befreien und betriebswirtschaftlicher Rationalität zum Durchbruch zu verhelfen, eher am Erbe der Betriebsgewerkschaftsleitungen als an dem von Betriebsräten anknüpft. Die Treuhandphase und die prekäre ökonomische Situation der Betriebe in einer von De-Industrialisierung und Massenarbeitslosigkeit geprägten Region ließ die Betriebsparteien nicht nur noch näher zusammerrücken, sie ermöglichte und erforderte geradezu ein Interessenverständnis komplementärer Funktionalität der Betriebsparteien. Deren Repräsentanten fanden in den dramatischen Jahren des »Übergangs« in ihre Positionen und sollten die Arbeitsbeziehungen anhaltend prägen. Unter diesen Bedingungen wandelte sich der kombinatbetriebliche Planerfüllungspakt zu einem des betrieblichen Überlebens und schließlich in einen betrieblichen Wettbewerbspakt. Entsprechungen können auch auf der Ebene des »Shop floor« ausgemacht werden. Die in der späten DDR überwiegend zu informellen persönlichen Arrangements mit Vorgesetzten degenerierte Interessenpolitik, die kollektives Handeln und Betriebsöffentlichkeit mied, wurde unter den neuen existenzgefährdenden Konkurrenzbedingungen aktualisiert. Unter geänderten, nunmehr kapitalistischen Rahmenbedingungen, mutierte die vormalig »passive Stärke« der Werk tätigen zu »starker Passivität« ganzer Belegschaften – an der herkömmliche gewerkschaftliche Mobilisierungsstrategien scheitern mussten.

Kurioserweise trug auch das unter den Bedingungen einer krisenhaften Transformation und massiven De-Industrialisierung überforderte bundesdeutsche Arbeitsrecht zur Betriebszentrierung bei. Dieses war aus einer funktionierenden und

wachsenden Marktwirtschaft hervorgegangen, musste aber unter völlig anderen Gegebenheiten alle Beteiligten überlasten. Eine gesetzeskonforme Rechtspraxis war weder sicherzustellen noch immer sinnvoll. Gerade für die mit bundesdeutschem Arbeits- und Tarifrecht unerfahrenen Betriebsparteien lag es folglich nahe, an informellen Praktiken des »Muddling-Through«⁵⁶ anzuknüpfen. Je mehr Norm und Wirklichkeit auseinandertraten, umso mehr galt es den Betrieb von externen Einblicken und Akteuren abzuschirmen – eine weitere verblüffende Parallele zur Informalisierung und Personalisierung des Arbeitsrechts sowie den betriebszentrierten Arbeitsbeziehungen in der DDR.

Kapitel C.6.3 greift die zuvor behandelten gewerkschaftspolitischen Krisenphänomene der »Enttariflichung« und »Betriebszentrierung« auf und lokalisiert das Kernproblem in einer defizitären Verkoppelung der überbetrieblichen und betrieblichen Verhandlungsarenen der Interessenparteien von Kapital und Arbeit. Das bundesdeutsche System der dualen Interessenvertretung kommt ohne eine personale und funktionale Verschränkung der formalrechtlich getrennten Arenen der Tarifautonomie und Betriebsverfassung nicht aus.⁵⁷ Die zunächst generalisierbare Gewerkschaftsmitgliedschaft von Betriebsräten und Beschäftigten trug zu einer Illusion gewerkschaftlicher Mächtigkeit bei, der aber weder Engagement noch Loyalität folgte. Im Gegenteil, den in »Überlebens«- und schließlich »Wettbewerbspakten« eingebundenen Betriebsräten mussten Gewerkschaften als potenzielle Gefährder bestehender Arrangements erscheinen. Angesichts konsens- und betriebsorientierter Muster einer zunehmend personalisierten Interessenvertretungspolitik kam den Belegschaften keine strategische Rolle zu, weshalb man auch der Mitgliederwerbung keine besondere Aufmerksamkeit schenkte – diese galt vielen als schlichte »Privatsache«.

Der mangelnden betrieblichen Wirksamkeit der Gewerkschaften folgte ein Mangel an Organisationsbereitschaft auf Arbeitgeberseite, die in eine Krise des Flächentarifvertrages und der Tarifbindung mündete, und immer wieder neue Runden von Mitgliederschwund und betrieblicher Schwächung beförderten. Der gewerkschaftliche Nachvollzug der Anschluss- und Transferlogik des deutsch-deutschen Einigungsprozesses bot nur wenig Erfolgserlebnisse kollektiven Interessenhandelns, die sich zudem meist nicht entlang der Achse von Kapital und Arbeit, sondern der Angleichungsversprechen oder des Betriebserhalts bewegten. Betriebliche Austauschbeziehungen der Überlebens- und Wettbewerbspakte wurden hierdurch nicht herausgefordert.

Allerdings scheinen die betrieblichen Sozialbeziehungen zum Ende des Untersuchungszeitraums von einer »neuen Brüchigkeit«⁵⁸ geprägt zu werden, was nicht

⁵⁶ Heering/Schroeder 1995: 173.

⁵⁷ Auch mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland eingehend von Ingrid Artus (2001) behandelt.

⁵⁸ In Anlehnung an Behr/Engel/Hinz, welche von einer »brüchigen Sozialintegration« sprechen (dies 2008: 266).

zuletzt auf eine Ausdifferenzierung der Interessenlagen in wirtschaftlich konsolidierten Betrieben verweist. Personelle Wechsel der Repräsentanten der Betriebsparteien, das Ende des Personalmoratoriums, der Mangel an Fachkräften und der Rückgang der »industriellen Reservearmee« setzen den überkommenen Sozial- und Austauschbeziehungen weiter zu. Hieraus ergeben sich Chancen gewerkschaftlichen Zugangs sowie der Re-Politisierung und der Re-Tarifierung der Arbeits- und Entgeltbedingungen.

D. und E.: Resümee und Ausblick

Im resümierenden Abschnitt D wird die DDR als Leistungsgesellschaft charakterisiert (Kapitel D.1), dem lohn-leistungspolitischen Kontrollproblem (Kapitel D.2) sowie den ebenso verstaatlichten wie verbetrieblichten Arbeitsbeziehungen (Kapitel D.3) im Staatssozialismus nachgegangen. Anschließend wird der mit der Systemtransformation einhergehende Wandel vom Werkträgigen zum Arbeitnehmer skizziert (Kapitel D.4). Die Kapitel D.5 und D.6 befassen sich mit der Entwicklung der Tarifpolitik und der unterhalb dieser Verhandlungsarena angesiedelten betrieblichen Lohn- und Leistungspolitik der Nachwendezeit. Hierbei wird zum einen die Transfer- und Angleichungslogik der Tarifparteien behandelt, zum anderen die These geprüft, westdeutsche Eliten hätten Ostdeutschland angesichts schwacher Gewerkschaften und konzessionsbereiter Betriebsräte zu einem »neoliberalen[n] Testgebiet«⁵⁹ ausgebaut.

Abschnitt E befasst sich mit jüngst eingetretenen Tendenzen der Revitalisierung organisierter Arbeitsbeziehungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Erstmals seit dem Konflikt um den Stufentarifvertrag (1993) eröffnet sich damit ein Gelegenheitsfenster gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnung, der Bildung und Neubelebung von Betriebsräten und der Neutarifizierung von Betrieben. Das Kapitel befasst sich mit den Ursachen und Chancen dieser Entwicklung. Während die Erosion der »Wettbewerbspakte« sich als zentrale Bedingung dieser Trendwende erweist, kommt der Lohnfrage die Funktion eines Katalysators zu. Die Gewerkschaften stehen vor einem hohen Erfolgsdruck, um den (An-)Forderungen gerecht zu werden.

⁵⁹ Brinkmann 2003: 260.