

Arbeitslebens« Band 71
Haff

Eva Brumlop

Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main

Arbeitsbewertung bei flexiblem Personaleinsatz

Das Beispiel Volkswagen AG

Campus Verlag
Frankfurt/New York

I.	ZUR ANLAGE DER UNTERSUCHUNG	13
1.	Fragestellung	13
2.	Konzept und Aufbau der Untersuchung	19
3.	Untersuchungsfeld und Untersuchungsgruppe	23
II.	VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEWERTUNG UND WANDEL BETRIEBLICHER RATIONALI- SIERUNGSKONZEPTE IN DER METALL- VERARBEITENDEN INDUSTRIE	27
1.	Funktionen der analytischen Arbeitsbewertung und Prozeß ihrer Durchsetzung in der metallverarbeitenden Industrie	29
2.	Einfluß tarifpolitischer Forderungen der Industriegewerkschaft Metall auf Veränderungen der Arbeitsbewertung	33
2.1.	Konzeptionelle Ansätze zu einer Abkehr von der analytischen Arbeitsbewertung innerhalb der Industriegewerkschaft Metall	33
2.2.	Positionen und Reaktionen von Verbänden und Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie sowie des Refa-Verbands	43
3.	Einfluß neuer Arbeitsstrukturen und Personal- einsatzkonzepte auf die Arbeitsbewertung am Beispiel der westdeutschen Automobilindustrie	47
3.1.	Erprobung "Neuer Formen betrieblicher Arbeitsgestaltung" in den siebziger Jahren	48
3.2.	Einführung "Neuer Produktionskonzepte" in den achtziger Jahren	55

III. VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEWERTUNG UND FLEXIBILISIERUNG DES PERSONALEINSATZES BEI DER VOLKSWAGENWERK AG	6	2.1. Arbeitssystembildungen in niedrig-mechanisierten Bereichen: Zusammenfassung von Restfunktionen im Bereich angelernter Produktionsarbeit	6
1. Entwicklung der Arbeitsbewertung bei der Volkswagenwerk AG	6	Fälle A und B: Zusammenfassung einfacher Montafunktionen: Montagewerker	6
1.1. Die Situation im Leistungs-(Akkord)lohnbereich	6	Fall C: Zusammenfassung unterschiedlicher Bearbeitungsfunktionen (Schweißen, Löten): Karosseriewerker	6
1.2. Die besondere Problematik des Zeitlohns	6	Fälle D und E: Zusammenfassung von Bearbeitungs- und Kontroll- Nacharbeitsfunktionen	6
2. Verhandlungen über ein neues Konzept der Lohndifferenzierung	6	2.2. Arbeitssystembildungen in hochautomatisierten Bereichen: Tendenzen zur Funktionsanreicherung und Aufgabenintegration im Bereich überwachender Produktionsarbeit	6
2.1. Die Interessen der Industriegewerkschaft Metall: Sicherung von Einkommen und Status der Leistungslöhner	6	Fälle F und G: Anreicherung von Funktionen der Anlagenführung und -überwachung bei Aufrechterhaltung traditioneller Arbeitsteilung: Anlagenführer, Anlagen- bzw. Maschinenbediener	6
2.2. Die Interessen der Volkswagenwerk AG: Erweiterung von Flexibilisierungsspielräumen	74	Fall H: Integration von angereicherten Funktionen der Anlagenführung, -überwachung und Nacharbeit: Anreicherung von manuellen Funktionen der Anlagenbediener, Anlagenführer mit Gruppenführerfunktion und Anlagenbediener	6
IV. ARBEITSSYSTEMBEWERTUNG: DAS VERFAHREN DER LOHNDIFFERENZIERUNG (LODI) BEI DER VOLKSWAGENWERK AG	79	Fall J: Integration von angereicherten Funktionen der Anlagenführung, -überwachung, Nacharbeit und manuellen Restfunktionen: Gruppenarbeitssystem auf der Basis qualifizierter Anlagenführer	6
1. Arbeitssysteme als neue Bezugspunkte der Lohnfindung	79	VI. TEMPORÄRE PERSONALUMSETZUNGEN ZWISCHEN ARBEITSSYSTEMEN: DIE STRATEGIEPROBLEMATIK VON "VERLEIHUNGEN"	
2. Arbeitssysteme als Instrumente der organisatorischen Rationalisierung und Arbeitsstrukturierung	86	1. Strategien und Muster temporärer Umstrukturierungen im Leistungslohnbereich	
3. Arbeitssysteme als Ausgangsbasis für eine EDV-gestützte Personalsteuerung und -einsatzplanung	89	2. Erlebnisformen und Widerstände der befragten Automobilarbeiter(innen) und Haltung der Betriebsräte	
4. Arbeitssysteme als Grundlage für die Neuregelung von "Verleihungen"	92		
V. BILDUNG VON ARBEITSSYSTEMEN IN AUSGEWÄHLTEN WERKEN DER VOLKSWAGENWERK AG	97		
1. Der Ausgleich von Flexibilisierungsinteressen und lohnpolitischen Ansprüchen bei der Arbeitssystembildung	99		
2. Gestaltungsmuster der Arbeitssystembildung im Leistungslohnbereich: Reichweite, Qualität und Entwicklungstendenzen	102		

BEWERTUNG	
PERSONAL-	
WERK AG	63
bei der	
.....	63
1) Lohnbereich	63
Lohns	67
zept	
.....	69
Schaft Metall:	
us der	
.....	69
AG:	
ielräumen	74
VERFAHREN	
II) BEI DER	
.....	79
kte der	
.....	79
organisa-	
its-	
.....	86
r eine	
d	
.....	89
.....	92
N	
.....	97
ichen	
.....	99
hweite,	
.....	102
2.1. Arbeitssystembildungen in niedrig-	
mechanisierten Bereichen: Zusammenfassung	
von Restfunktionen im Bereich angelernter	
Produktionsarbeit	105
Fälle A und B: Zusammenfassung einfacher Montage-	
funktionen: Montagewerker	110
Fall C: Zusammenfassung unterschiedlicher	
Bearbeitungsfunktionen (Schweißen/	
Löten): Karosseriewerker	118
Fälle D und E: Zusammenfassung von Bearbeitungs-,	
Kontroll- Nacharbeitsfunktionen: Näher	128
2.2. Arbeitssystembildungen in hochautomatisierten	
Bereichen: Tendenzen zur Funktionsanreicherung	
und Aufgabenintegration im Bereich	
überwachender Produktionsarbeit	138
Fälle F und G: Anreicherung von Funktionen der	
Anlagenführung und -überwachung	
bei Aufrechterhaltung traditioneller	
Arbeitsteilung: Anlagenführer und	
Anlagen- bzw. Maschinenbediener	144
Fall H: Integration von angereicherten	
Funktionen der Anlagenführung und	
-überwachung und Nacharbeit;	
Anreicherung von manuellen Rest-	
funktionen der Anlagenbedienung:	
Anlagenführer mit Gruppenführer-	
funktion und Anlagenbediener	153
Fall J: Integration von angereicherten	
Funktionen der Anlagenführung und	
-überwachung, Nacharbeit und	
manuellen Restfunktionen:	
Gruppenarbeitssystem auf dem Niveau	
qualifizierter Anlagenführertätigkeit	158
VI. TEMPORÄRE PERSONALUMSETZUNGEN	
ZWISCHEN ARBEITSSYSTEMEN: DIE SOZIALE	
PROBLEMATIK VON "VERLEIHUNGEN"	165
1. Strategien und Muster temporärer Umsetzungen	
im Leistungslohnbereich	165
2. Erlebnisformen und Widerstände der	
befragten Automobilarbeiter(innen)	
und Haltung der Betriebsräte	170

VII. ENTWICKLUNGSTENDENZEN VON
PRODUKTIONSARBEIT IN DER
AUTOMOBILINDUSTRIE UND DER
STELLENWERT NEUER
ENTLOHNUNGSKONZEPTE

ANHANG

LITERATUR

VORBEMERKUNG

Der vorliegende Band ist das Ergebnis einer von 1982 bis 1984 in der Volkswagenwerk AG durchgeführten Untersuchung über "Veränderungen der Lohnwerturteilung bei flexiblem Personaleinsatz". Im Zentrum der Untersuchung steht die Analyse des 1980 in Kraft getretenen "Tarifvertrags über die Lohndifferenzierung". In diesem wird beispielhaft aufgezeigt, wie das Problem der Diskrepanz zwischen den herkömmlichen Lohnwertungsverfahren und den technischen, ökonomischen und den Veränderungen der Arbeitsanforderungen in den Produktionsbereichen der Industrien in einem der westdeutschen Automobilindustrie aufgezeigten tarifvertraglichen Lösung zugänglich gemacht werden kann.

Dank soll an dieser Stelle allen denen gebührt, die diese Studie ermöglicht haben: den Mitarbeitern des Ministeriums für Forschung und Technologie, die Anregungen und Engagement das Forschungsprojekt zustande gekommen wäre; den Vertretern der Betriebsräte der Volkswagenwerk AG und der Industrie Metall Bezirksleitung Hannover, ohne deren Kooperationsbereitschaft die Durchführung der Studie nicht möglich gewesen wäre; und den vielen Mitarbeitern in den Betrieben, den Meistern, Betriebsräten der Volkswagenwerk AG, ohne deren Unterstützung und Auskunftsbereitschaft das vorliegende Ergebnis denkbar gewesen wäre.

Mein besonderer Dank gilt meiner Kollegin, die als Projektsekretärin für die Herstellung des druckfertigen Manuskripts verantwortlich war, für ihren großen Anteil an der gesamten Projektarbeit.

Eva Brumlop
Institut für Sozialforschung