

Rainer Erd / Walther Müller-Jentsch
Ende der Arbeiteraristokratie?
Technologische Veränderungen, Qualifikationsstruktur
und Tarifbeziehungen in der Druckindustrie

I. Die Entwicklung der Tarifverbände und der
Tarifvertragsbeziehungen im Druckgewerbe

1. Von den Anfängen bis zum Ersten Weltkrieg (1866 - 1913)

Die Tarifvertragsbeziehungen im Druckgewerbe gehören zu den ältesten in Deutschland. Unternehmer wie Gehilfen hatten sich früh in zentralen Verbänden organisiert, die als Trägerorganisationen des sich entwickelnden Tarifvertragssystems eine bedeutsame Rolle spielten.

1866 war von den Buchdruckern (ein für alle Berufe des graphischen Gewerbes damals gebräuchlicher Sammelname) der *Deutsche Buchdruckerverband* gegründet worden, nach dem Allgemeinen Deutschen Zigarrenarbeiterverein (gegründet 1865) die zweite zentrale Gewerkschaft auf deutschem Boden. 1869 erfolgte als Gegen gründung zur Organisation der Gehilfen der Zusammenschluß von Druck- und Verlagsunternehmern (damals meist Prinzipale genannt) zum *Deutschen Buchdruckerverein*, dem ältesten deutschen Arbeitgeberverband.

Bereits 1873 wurde von einer mit Gehilfen und Prinzipalen paritätisch besetzten Tarifkommission der erste Reichstarifvertrag für Buchdrucker abgeschlossen. Mit diesem, in der deutschen Sozialgeschichte ersten Tarifvertrag, dessen räumlicher Geltungsbereich das ganze Reich umfaßte, wurden die Grundlagen für dauerhafte Tarifbeziehungen zwischen beiden Seiten gelegt. Der zentrale Reichs- oder Bundes-Tarifvertrag ist seither für das graphische Gewerbe die Regel.

Wenngleich dem ersten Reichstarifvertrag in den Jahren zuvor mehrere lokale Lohnkämpfe vorausgegangen und in den folgenden Jahren Arbeitskämpfe um Tariffragen keine Seltenheit waren (1), gründeten die Tarifvertragsbeziehungen zwischen den Organisationen der Buchdrucker und der Prinzipale von Beginn an in einem generell kooperativen Verständnis beider Seiten, dem es auch zu danken war, daß ihre „Tarifgemeinschaft“ von den Auswirkungen der großen Depression (1873 - 1896) und den Beschränkungen des Sozialistengesetzes zwar beeinträchtigt, aber nicht zerstört wurde (2). Nachdem diese Restriktionen ökonomischer und politischer Art gefallen waren, kam es in der Prosperitätsphase 1896 - 1913 – beginnend mit dem

1 Zu erwähnen ist hier vor allem der große Buchdruckerstreik von 1891/92, in dem 10 000 bis 12 000 Buchdrucker für die Beseitigung des Zehnstudentages in den Ausstand traten.
2 Durch Umwandlung des Buchdruckerverbandes in einen Unterstützungsverein kam die Gewerkschaftsführung einem Verbot zuvor.

zweiten Reichstarifvertrag von 1896 – zu einer Konsolidierung der Tarifbeziehungen, die sich einmal in einer sehr geringen Streiktätigkeit und zum anderen im sukzessiven Ausbau der Verhandlungs- und Vertragspolitik äußerte.

Um die Jahrhundertwende, als in anderen Wirtschaftsbereichen – mit Ausnahme des Baugewerbes – Tarifverträge noch völlig unbekannt waren, wies das Druckgewerbe ein ausdifferenziertes und umfangreiches Tarifvertragssystem auf, das bereits alle wesentlichen Elemente moderner Systeme enthielt. Es umfaßte neben den tariflichen Arbeitsnormen (Akkord- und Zeitlohnregelungen, Bestimmungen über Arbeitszeit, Pausen, Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit) und institutionellen Regelungen (Friedenspflicht, Schiedsgerichte, Einigungsamt, paritätischer Tarifausschuß) auch einen „Organisationsvertrag“ über die gegenseitige Unterstützung zur Stärkung der jeweils anderen Tarifvertragspartei sowie Vereinbarungen über ein Vertrauensmännersystem auf betrieblicher Ebene. Letzteres stellte eine Vorform des späteren Betriebsratssystems dar.

Der Organisationsvertrag von 1906, der die gegenseitige Anerkennung der Tarifparteien als „Ordnungsfaktor“ implizierte, sah vor, daß die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes nur Mitglieder des Buchdruckerverbandes beschäftigen und umgekehrt die Gewerkschaftsmitglieder nur in tarifgebundenen Firmen arbeiten sollten. Dieser Vertrag richtete sich – auf Gewerkschaftsseite – gegen konkurrierende Organisationen und – auf Arbeitgeberseite – gegen die sogenannte „Schmutzkonkurrenz“ nichtvertragsgebundener Druckereien, die aufgrund allgemeiner Lohndrückerei und übermäßiger Beschäftigung von Lehrlingen mit Preisunterbietungen arbeiten konnten. „Während in anderen Branchen jede Seite versuchte, die Organisation der anderen Seite zu untergraben, drängten bei den Buchdruckern die Unternehmer die Arbeiter und die Arbeiter die Unternehmer in deren Organisation“ (Burckhardt 1974, S. 59). Solcherart Interessenparallelität, wie sie durch diesen Vertrag offensichtlich wurde, hat von Anfang an das Tarifvertragswesen im Druckgewerbe bestimmt.

Für das Verständnis dieser Entwicklung ist es notwendig, hier auf den besonderen Status der Beschäftigten im graphischen Gewerbe hinzuweisen. Die Buchdrucker sind das bekannteste Beispiel einer Berufsgruppe, die von marxistischen Kritikern der „Arbeiteraristokratie“ zugerechnet wurden. Ihre Sonderstellung, die sich bis ins 16. Jahrhundert zurückverfolgen läßt, gründete auf dem Charakter ihrer Arbeit, die als handwerkliche Kunst betrieben wurde und die vor allem eine sprachliche (auch fremdsprachliche) Bildung voraussetzte. Mit der im frühen 19. Jahrhundert beginnenden Ablösung der Handpressen durch dampfbetriebene Schnellpressen (in Deutschland ab 1826) verlor ein Teil dieser Berufsgruppe – die Drucker – ihren privilegierten Status und sank ins Proletariat ab, während ein anderer Teil – die Setzer – ihre „Sonderstellung im Zwischenbereich von Mittelstand, Intelligenz und Proletariat“ (Beier 1976, S. 19) erhalten konnte. Schon in ihrer sozialen Herkunft kam diese Sonderstellung zum Ausdruck. Wie eine Leipziger Untersuchung aus der Mitte des 19. Jahrhunderts ergab, war mehr als die Hälfte der Setzer nichtproletarischer Herkunft; soweit sie aus dem Proletariat kamen, hatten ihre Väter zu einem großen Teil graphische Berufe (Drucker, Setzer) inne (Beier 1976, S. 19 ff.). Angehörige

dieser Berufsgruppe waren auch in der Führungsschicht der sozialistischen Arbeiterbewegung in weitaus höherem Maße repräsentiert als ihrem Anteil an der Arbeiterklasse entsprach.

Als Interessenorganisation einer Berufsgruppe, die aufgrund ihres umfassenden Sprach- und Schriftverständnisses über einen hohen sozialen Status verfügte und in geringer sozialer Distanz zu ihren Arbeitgebern stand, weil diese häufig aus der gleichen Berufsgruppe hervorgegangen waren, bekannte sich der Buchdruckverband früher als andere Gewerkschaften zu einer pragmatisch-reformerischen Politik, die den Interessen der Druckereiunternehmer explizit entgegenkam. Aufgrund des hohen Personalkostenanteils (vor 1914: 60 bis 70 Prozent) an den Produktionskosten waren die Unternehmer, zwecks Eindämmung der Preiskonkurrenz, an der Standardisierung der Lohnkosten und der Beschränkung der Lehrlingsbeschäftigung interessiert. Aufgrund dieser Interessenkonstellation konnte der zentrale Reichstarifvertrag zum Substitut für ein Preiskartell werden. Ohne diesen Umweg über den Tarifvertrag hätte in dieser Branche, aufgrund der Vielzahl kleinerer und mittlerer Druckereien und ihrer unterschiedlichen Konkurrenzsituation gegenüber den größeren Druckereien, ein Preiskartell wenig Chancen gehabt. Aus der Überlegung, daß nur starke Verbände auf beiden Seiten eine Einhaltung des Tarifs garantieren konnten, resultierte die gegenseitige Unterstützung, die im Organisationsvertrag fixiert worden war. Bemerkenswert und einmalig in der deutschen Sozialgeschichte ist die Tatsache, daß damit ein Arbeitgeberverband ein gewerkschaftliches Closed Shop-System sanktionierte. Die mit dem Organisationsvertrag konstituierte enge interessenpolitische Zusammenarbeit ging zeitweise so weit, daß die Arbeitgeber bei ihren internen Beratungen über die Regelung der Preiskonkurrenz Gewerkschaftsvertreter hinzuzogen und mit ihnen einen allgemeinen Druckpreistarif erarbeiteten; für Streitfälle, die sich daraus ergaben, sollte in letzter Instanz das paritätisch besetzte Tarifamt zuständig sein.

Als Wegbereiter der Tarifvertragspolitik in Deutschland mußten beide Tarifparteien mit ihren jeweiligen Bruderorganisationen, im Gewerkschafts- wie im Arbeitgeberlager, heftige Auseinandersetzungen durchstehen, ehe der Tarifvertragsgedanke allgemein akzeptiert wurde.

Innerhalb der sozialistischen Gewerkschaftsbewegung entbrannte ein Meinungsstreit über die Einschätzung des Tarifvertrags, der von der Alternative „Tarifgemeinschaft oder Klassenkampf“ bestimmt war. Marxistisch orientierte Gewerkschafter und Sozialdemokraten warfen dem Buchdruckerverband vor, durch tarifvertragliche Vereinbarungen den Klassenkampf aufzugeben oder zumindest zu verwässern. Selbst innerhalb des Buchdruckerverbandes meldeten sich die Tarifgegner zu Wort und attackierten während laufender Tarifverhandlungen den Verbandsvorstand. Im Verlauf dieser Auseinandersetzungen kam es zur Abspaltung einer oppositionellen Gruppe, die von den Kritikern des Tarifvertrags in anderen Gewerkschaften unterstützt wurde.

Gleichwohl fand der Buchdruckerverband auf dem Kongreß der „Generalkommission der deutschen Gewerkschaften“ 1899 die Anerkennung für seine tarifpolitische Strategie. In der vom Buchdruckerverband eingebrachten Resolution, die mit großer Mehrheit angenommen wurde, hieß es: „Tarifliche Vereinbarungen, welche

Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche die Gewähr für die Aufrechterhaltung des Vereinbarten bieten“ (nach Ullmann 1977, S. 146).

Wurde nach diesem offiziellen Beschluß des Gewerkschaftskongresses der Tarifvertrag auch nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt, so blieb doch eine differenzierende Einschätzung innerhalb der sozialistischen Gewerkschaftsbewegung bestehen. Reformisten betrachteten Tarifverträge als willkommene Instrumente einer gegenwartsbezogenen Reformpolitik; in den Worten eines gewerkschaftsnahen SPD-Intellektuellen als „eine sehr schöne Errungenschaft des Sozialismus auf dem Boden der bestehenden Verhältnisse“ (E. David, 1899, zit. nach Burkhardt 1974, S. 53). Demgegenüber hielt der marxistisch-revolutionäre Gewerkschaftsflügel daran fest, daß der Tarifvertrag nur einen zeitweiligen Waffenstillstand im Klassenkampf darstellen könne.

Im Unternehmerlager blieb indessen die prinzipielle Ablehnung des Tarifvertrages bis zum I. Weltkrieg vorherrschend. Die im Deutschen Buchdruckerverein organisierten Arbeitgeber des Druckgewerbes wurden insbesondere von seiten der Schwer- und Großindustrie wegen ihrer Tarifvertragspolitik attackiert. Deren Kampagne gegen den Buchdruckertarif gipfelte in der Einleitung von Boykottmaßnahmen gegen tarifgebundene Druckereien bei der Vergabe von Druckaufträgen. Selbst innerhalb des Buchdruckervereins regten sich die Tarifgegner; eine Minderheit spaltete sich ab und gründete – mit Unterstützung der Großindustrie – einen eigenen Verband.

Die Tarifgegnerschaft der Großindustrie beruhte auf einer von den Druckereibesitzern differierenden Interessenlage, für die im wesentlichen drei Momente ausschlaggebend waren: 1) Der mit dem ausgehenden 19. Jahrhundert sich vollziehende Übergang zur industriellen Massenproduktion brachte tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation mit sich; bei diesen Umstrukturierungsprozessen wollten sich die Unternehmer ihre Autonomie nicht durch Tarifverträge einschränken lassen. 2) Aufgrund ihrer Größe und Marktstellung bedurfte die Großindustrie zur Kartellierung einzelner Branchen nicht des Umwegs über den Tarifvertrag. 3) Die vorwiegend nach dem Berufsverbandsprinzip organisierten Gewerkschaften konzentrierten sich vor 1914 in den handwerklich geprägten Produktionszweigen; in Großbetrieben waren sie nur schwach verankert.

Vor dem I. Weltkrieg gab es im Deutschen Reich für fast 90 Prozent der beschäftigten Arbeiter keine tarifvertraglichen Abmachungen über ihre Arbeitsverhältnisse. Die rapide Entwicklung des Tarifvertragswesens zwischen 1900 (330 gültige Tarifverträge) und 1913 (rund 11 000 gültige Tarifverträge) konzentrierte sich auf wenige Branchen des Handwerks und der Leicht- und Fertigwarenindustrie. 1913 waren von den 1,4 Millionen Arbeitern, deren Arbeitsverhältnisse tarifvertraglich geregelt waren, etwa die Hälfte in den Produktionszweigen Druckindustrie, Baugewerbe und Holzindustrie beschäftigt. In der Druckindustrie waren 53 Prozent, im Baugewerbe 47 Prozent und in der Holzindustrie 31 Prozent der beschäftigten

Arbeiter tarifvertraglich geschützt (Ullmann 1977, S. 98).

Die Tarifverträge im Druckgewerbe hatten in der Regel Laufzeiten von fünf Jahren; unbeschadet dessen waren in der Anfangsphase der Tarifgemeinschaft, zur Zeit der großen Depression, fast jährlich Tarifrevisionen – in der Regel Lohnkürzungen – vorgenommen worden. Die Buchdruckertarife galten bis 1906 ausschließlich für männliche Facharbeiter (Setzer, Drucker, Stereotypeure); erst danach wurden die Hilfsarbeiter in den Tarifverträgen berücksichtigt. Verwandte Berufsgruppen wie Buchbinder und Lithographen hatten eigene gewerkschaftliche Berufsverbände gegründet und nach dem Muster der Buchdrucker ihre Verhandlungs- und Vertragspolitik gestaltet, wenngleich mit geringerem Erfolg.

Für die Tarifpolitik der Buchdrucker in den ersten vier Jahrzehnten (1873 - 1913) läßt sich die folgende Bilanz ziehen:

(a) *Lohn*. Vereinbarungen über Mindestwochenlohn, Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Feiertagsarbeit; Differenzierung nach Alters- und Ortsklassen (Lokalzuschläge). Die Entwicklung der Reallöhne hielt sich in engen Grenzen; für den gesamten Zeitraum dürfte die Erhöhung kaum mehr als 25 bis 30 Prozent betragen haben.

(b) *Arbeitszeit*. Reduzierung von 12 auf 9 Stunden täglich (samstags 8 Stunden) und 53 Stunden wöchentlich.

(c) *Urlaub*. Keine tariflichen Regelungen, vereinzelt bestanden freiwillige Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene.

(e) *Maschinensatz*. Ab 1900 Setzmaschinentarif mit den Regelungen: Besetzung nur mit Facharbeitern nach dreimonatiger Zusatzausbildung; Lohnzuschlag von 25 Prozent im Zeitungsbetrieb und 30 Prozent in Werkdruckereien; im Zeitungsbetrieb Reduzierung der täglichen Arbeitszeit um eine Stunde.

(f) *Vertrauensleute*. Ab 1911 in allen Betrieben mit mindestens 6 Beschäftigten: Wahl eines Vertrauensmannes, dem Beschwerde- und Vorschlagsrechte sowie ein besonderer Kündigungsschutz eingeräumt wurde.

Zugleich waren mit den Tarifverträgen Kontroll- und Schlichtungsorgane geschaffen worden, die den Begriff der „Tarifgemeinschaft“ im eigentlichen Sinne erst rechtfertigten. Der *Tarifausschuß* (früher: Tarif-Revisionskommission) hatte die Aufgabe, neue Tarife aufzustellen, wenn die alten gekündigt waren. Seine Besetzung erfolgte paritätisch mit Vertretern beider Seiten, die in getrennten Urabstimmungen gewählt wurden. Beschlüsse wurden mit einfacher Mehrheit, aber mindestens drei Stimmen von jeder Seite, gefaßt.

Als Schlichtungsinstanz bei Auslegungsschwierigkeiten waren *Schiedsgerichte* vorgesehen, die gleichfalls paritätisch besetzt wurden; deren Berufungsinstanz war das *Tarifamt*, das gleichzeitig als Vollzugs- und Verwaltungsorgan des Tarifausschusses fungierte.

Die vom Buchdruckerverband praktizierte Tarifpolitik wirkte sich äußerst positiv auf die Mitgliederentwicklung aus. Hatte der Verband zur Zeit des ersten Reichstarifvertrags 1873 über 7 000 Mitglieder gezählt, so war er 1913 auf das Zehnfache

dessen angestiegen (69 000). Der Organisationsgrad der Gehilfen lag bei durchschnittlich 90 Prozent. Weibliche Mitglieder hatte der Verband keine (erst 1920 wurde durch Statutenänderung die Aufnahme weiblicher Gehilfen in den Verband ermöglicht). Ein geringerer Teil der Gehilfen war im christlichen Gutenbergbund (gegründet 1893) organisiert. Mit 3 500 Mitgliedern (1913) war er keine ernsthafte Konkurrenz für den Buchdruckerverband.

Die differenzierte und ausgeklügelte Gestaltung der Tarifverträge im Druckgewerbe und die zu ihrer Durchführung und Kontrolle geschaffenen Organe wurden von zeitgenössischen Juristen als mustergültig und vorbildlich für andere Wirtschafts- und Berufsgruppen bezeichnet. Der exemplarischen Entwicklung des Tarifvertragssystems im Druckgewerbe war es vor allem zu danken, daß Tarifverträge von Rechtswissenschaft und Rechtsprechung allmählich als eigenständige Rechtsgebilde wahrgenommen wurden.

Trotz seiner offensichtlichen Funktionsfähigkeit in der relativ konfliktfreien Regelung zwischen grundsätzlich divergierenden Interessen blieb das ausgefeilte Tarifvertragssystem im Druckgewerbe singulär. Allein im Baugewerbe bahnte sich eine vergleichbare Entwicklung der tariflichen Vertrags- und Verhandlungspolitik an. In der Groß- und Schwerindustrie stellte sich erst unter dem Eindruck revolutionärer Strömungen gegen Kriegsende ein Sinneswandel ein. Nunmehr erschien deren Sprechern und Repräsentanten die Bildung von Arbeitsgemeinschaften zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, nach dem Vorbild der Tarifgemeinschaften, als Gebot der Stunde.

2. *Von der Novemberrevolution bis zum Ende der Weimarer Republik (1918 bis 1933)*

Die militärische Niederlage und die sich anschließende Novemberrevolution und Rätebewegung veränderten die politischen Kräfteverhältnisse im Deutschen Reich grundlegend.

Die politische Radikalisierung von Teilen der Arbeiterschaft und die Polarisierung in der Arbeiterbewegung zwischen Anhängern der Rätebewegung und Verteidigern der Arbeitsgemeinschaftspolitik machte sich auch im Verband der deutschen Buchdrucker gelten, wenngleich in wesentlich abgeschwächter Form als in anderen Gewerkschaften.

Die Radikalisierung war z. T. durch den Zustrom bislang unorganisierter Arbeitermassen, der 1919 einsetzte, ausgelöst worden. An dieser stürmischen Entwicklung der „Mitgliederinflation“ (3) hatte der Buchdruckerverband nicht teil. Der bereits vor dem Ersten Weltkrieg erreichte hohe Organisationsgrad und die Begrenzung des Rekrutierungsfeldes auf Facharbeitergruppen ließ die Mitgliederzahlen nur langsam anwachsen (4).

3 Der Mitgliederbestand der freien Gewerkschaften wuchs von 2.5 Mio. (1913) auf über 8 Mio. (1920) an.

4 Nachdem 1920 die Mitgliederverluste während des I. Weltkrieges wieder aufgeholt wor-

Im größten Einzelverband, dem Deutschen Metallarbeiterverband (1919: 1.5 Millionen Mitglieder), bildete die Opposition gegen die Arbeitsgemeinschaftspolitik des ADGB zeitweise die Mehrheit, ohne jedoch mit dem ADGB zu brechen. Im Buchdruckerverband blieb die Opposition minoritär, im wesentlichen auf die Städte Berlin und Leipzig beschränkt. Sie trat indessen innerhalb des Verbandes als organisierte Opposition auf und gab ein eigenes Organ, den „Graphischen Block“, heraus. Entgegen der Politik des Vorstandes, der an der Tarifgemeinschaft mit den Unternehmern festhielt, forderte die Opposition die Aufkündigung der gemeinsamen Organe und die Beschränkung auf Tarifverträge, die mittlerweile nicht mehr umstritten waren. Außerdem strebte sie einen graphischen Industrieverband an, der die vier graphischen Verbände der Buchdrucker, der Lithographen und Steindrucker, der Buchbinder und Papierarbeiter und der graphischen Hilfskräfte vereinen sollte. Die Verbandsleitungen dieser vier Gewerkschaften beschlossen indessen nur eine lockere Zusammenarbeit und bildeten den Graphischen Bund. Als eine Konzession an die revolutionäre Forderung „Alle Macht den Räten“ ist die vorübergehende Bildung eines Buchdruckerrats zu werten, der bis März 1919 den Tarifausschuß der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft ersetzte. In ihm waren Gehilfen und Unternehmer paritätisch vertreten; seine wichtigste Aufgabe war die Lösung jener Probleme, die sich aus der Demobilisierung und dem Übergang zur Friedenswirtschaft im graphischen Gewerbe ergaben.

Die Tarifgemeinschaft im graphischen Gewerbe, die in gewisser Weise das allgemeine Vorbild für die Bildung von Arbeitsgemeinschaften zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nach 1918 abgegeben hatte, fand noch vor diesen ihr Ende. 1922 wurden in einem Manteltarifvertrag Vereinbarungen getroffen, die die bisherige Vertragsgemeinschaft auf die Tarifverbände reduzierte. Das Tarifamt als gemeinsames Vollzugs- und Verwaltungsorgan mit hauptamtlichem Geschäftsführer wurde aufgelöst; der von beiden Seiten in getrennter Urabstimmung paritätisch besetzte Tarifausschuß wurde durch eine Tarifkommission ersetzt, in die die vertrags-schließenden Organisationen Vertreter entsandten; die Festsetzung des Druckpreistarifs wurde zur alleinigen Sache der Prinzipale.

Die Ersetzung der Tarifgemeinschaft durch ein Tarifvertragsverhältnis war nicht nur zurückzuführen auf die, durch wirtschaftliche Not und Inflation der Nachkriegsjahre bedingten, härteren Auseinandersetzungen zwischen Gehilfen und Prinzipalen, die häufiger als früher in Arbeitskämpfe, auch „illegale“, einmündeten, sondern vor allem darauf, daß die historische Entwicklung ihre objektive Notwendigkeit überholt hatte. „Ihre primäre Funktion war es gewesen, die vereinbarten Tarifbestimmungen durchzusetzen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Vor 1914 war sie notwendig gewesen, weil tarifliche Normen keinerlei rechtlichen Schutz genossen. Die Tarifgemeinschaft war das Bündnis derjenigen Gehilfen und Prinzipale gewesen, welche Tarifnormen vereinbart hatten, für die aber diese Normen nur geringen Wert besaßen, wenn sie nicht auch von den konkurrierenden Prinzipalen und Gehilfen eingehalten wurden. Die Tarifgemeinschaft hatte sich vor allem auf die Kraft des

den waren und der Vorkriegsstand von rund 70 000 Mitgliedern wieder erreicht war, stieg die Mitgliederzahl bis Ende der Weimarer Republik auf rund 90 000 Mitglieder.

Verbandes gestützt, der mehr und mehr Prinzipale zwang, sich dem Tarifvertrag zu unterwerfen. Die Kraft des Verbandes war wiederum gewachsen, als mit zunehmender Ausdehnung der Tarifgemeinschaft immer mehr Gehilfen zu tariflichen Bedingungen bezahlt wurden. Diesem Wechselspiel war die Tarifgemeinschaft organisatorische Stütze gewesen " (Vring 1965, S. 298 f.). Nachdem rund 90 Prozent der Gehilfen im Buchdruckerverband organisiert waren und die Tarifvertragsnormen rechtlichen Schutz genossen, war diese Stütze nicht mehr notwendig.

Eine gravierende Beschränkung der erst in der Revolution von 1918 voll durchgesetzten Tarifautonomie bildete die fünf Jahre später durch Verordnung der Reichsregierung eingeführte staatliche Zwangsschlichtung. Durch sie konnten beide Parteien gezwungen werden, Schiedssprüche zu akzeptieren, denen sie sich freiwillig nicht unterwerfen wollten. Um tätig zu werden, bedurften die Schlichtungsinstanzen nicht in jedem Falle des Anrufs einer Partei; wenn das „öffentliche Interesse“ ihr Eingreifen erforderlich erscheinen ließ, konnten sie auch „von Amts wegen“ tätig werden. Damit war die Tarifvertragsfreiheit praktisch aufgehoben.

Bezeichnend für das Verhalten der Tarifverbände im graphischen Gewerbe war, daß sie in ihrem Manteltarifvertrag von 1925 die staatlichen Schlichter mit Drittelparität in ihre eigenen Schlichtungsinstanzen einbauten: das Zentralschlichtungsamt setzte sich aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen und drei unparteiischen Vorsitzenden, die vom Reichsarbeitsministerium zu benennen waren, zusammen. Innerhalb der Gewerkschaften löste „diese blinde Unterwerfung“ (Burkhardt 1974, S. 99) heftige Auseinandersetzungen aus.

Eine Bilanz der materiellen Seite der Tarifpolitik in den Jahren der Weimarer Republik muß die schwierigen ökonomischen Bedingungen (Inflation, Arbeitslosigkeit) mit in Rechnung stellen.

In der *Lohnpolitik* konnten die Buchdrucker erst 1924 wieder das Reallohniveau der Vorkriegszeit erreichen, nachdem es zwischenzeitlich auf 40 Prozent gesunken war. Nachdem in den Jahren 1925 - 1929 weitere Lohnerhöhungen durchgesetzt werden konnten, wurden in den Jahren danach tarifliche Lohnreduzierungen durch Schiedssprüche verfügt.

Hinsichtlich der *Lohnstruktur* wurden die bestehenden Lohndifferenzierungen weiter ausgebaut. Neben den Alters- und Ortszuschlägen wurden in den Inflationsjahren für Verheiratete und Ledige unterschiedliche Lohnsätze vereinbart. Bei den Facharbeitern erhielten – neben den Maschinensetzern – ab 1923 auch die Korrektoren einen Lohnzuschlag auf den Facharbeiterecklohn. Betrag dieser bei den Maschinensetzern zuletzt 20 Prozent, so bei den Korrektoren 7.5 Prozent. Mit dem ersten Reichstarifvertrag für graphische Hilfskräfte 1921 wurden deren Lohnsätze in prozentualen Relationen zum Facharbeiterecklohn festgeschrieben: in der jeweils höchsten Altersstufe erhielten männliche Hilfsarbeiter 85, Anlegerinnen und sonstige Hilfsarbeiterinnen 50 Prozent des Buchdruckerlohnes. Nach sukzessiven Reduzierungen betragen diese Relationen 1932 nur noch 75, 51 und 41 Prozent.

Rückschläge gab es in der *Arbeitszeitpolitik*. Ende 1923 wurde durch einen Schiedsspruch des Reichsarbeitsministeriums der Achtstundentag im Druckgewerbe

wieder aufgehoben: die Wochenarbeitszeit sollte von 48 auf 54 Stunden erhöht werden. Erst der massive Widerstand der Gehilfen, der die Unterstützung des ADGB fand, weil auch dieser darin die Aufhebung einer wichtigen Errungenschaft der Revolution von 1918 sah, konnte verhindern, daß der Schiedsspruch für verbindlich erklärt wurde. Unter erneuter Einschaltung des Reichsarbeitsministeriums handelten die Tarifverbände ein Arbeitszeitabkommen aus, mit dem faktisch die 53-Stunden-Woche mit entsprechender Erhöhung des Wochenlohns (ohne Überstundenzuschläge) eingeführt wurde.

Erste *Urlaubsabkommen* wurden im graphischen Gewerbe 1919 abgeschlossen. Der Grundurlaub für Facharbeiter betrug 5 Tage, für Hilfsarbeiter 4 Tage. Vorgeesehen war ferner eine Staffelung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Höchsturlaub betrug zunächst für Facharbeiter 15 und für Hilfsarbeiter 12 Tage, in den Jahren 1923/24 wurde die Höchstdauer auf 12 bzw. 10 Tage reduziert.

Die vor allem gegen Ende der Weimarer Republik unter dem Einfluß der Weltwirtschaftskrise durchgesetzten Verschlechterungen in den tariflichen Normen beschränken sich nicht nur auf das graphische Gewerbe. Aufgrund der politischen Verhältnisse und ökonomischen Entwicklungen waren die Gewerkschaften generell in die Defensive gedrängt worden. Unternehmerforderungen nach Verschlechterungen konnten nur teilweise abgewehrt werden, teilweise wurden sie durch staatliche Schiedssprüche verfügt. Als die Nazis 1933 die Macht übernommen und die Gewerkschaften zerschlagen hatten, ersetzten sie die Tarifverträge durch staatliche Tarifordnungen, ohne die Arbeitsnormen zu ändern; sie wurden auf ihrem niedrigsten Stand für die Dauer des Dritten Reiches festgeschrieben.

3. *Von der Währungsreform bis heute (1948 bis 1978)*

Wie in anderen Industrie- und Wirtschaftszweigen wurden auch in der Druckindustrie und dem Verlagswesen die Tariforganisationen neugegründet.

Auf Gewerkschaftsseite wurde im Dezember 1948 die Industriegewerkschaft Druck und Papier gegründet, deren Organisationsbereich das gesamte graphische Gewerbe einschließlich der Zeitungs- und Zeitschriftenverlage und die Papier und Pappe verarbeitende Industrie umfaßt. In der Weimarer Republik hatten diesen Organisationsbereich sich noch vier Berufsverbände geteilt: der Verband der Deutschen Buchdrucker, der Verband der Lithographen, Steindrucker und verwandten Berufe, der Verband der Buchbinder und Papierverarbeiter und der Verband der graphischen Hilfskräfte. Dem Charakter einer Industriegewerkschaft entsprechend, gehören der IG Druck zwar Arbeiter, Angestellte, Journalisten und – seit einigen Jahren – auch Schriftsteller an, gleichwohl findet sich in der internen Gliederung nach Berufsgruppen und Sparten das alte Berufsverbandsprinzip wieder. So beraten die Maschinensetzer ebenso wie die Korrektoren, die Handsetzer oder die Sterotypeure ihre tariflichen und berufspolitischen Angelegenheiten in eigenen Sparten, die antragsberechtigt sind. Mehrere Sparten sind in Berufsgruppen zusammengefaßt (Druckformher-

stellung, Druck, Buchbinden und Papierverarbeitung, graphische Hilfskräfte, Angestellte, Journalisten und Schriftsteller), die ihre eigenen Landes- und Bundeskonferenzen durchführen. Daneben besteht eine vierstufige Organisationsgliederung nach Ortsverein, Bezirk, Landesbezirk und Bund, in dem alle Mitglieder, unabhängig von ihrem beruflichen Status, nach dem Delegationsprinzip vertreten sind.

Mit 145 000 Mitgliedern (1978) gehört die IG Druck und Papier zu den kleineren Gewerkschaften im DGB; ihr Mitgliederanteil liegt bei 2 Prozent. In der Mitgliederentwicklung ist bis 1974 ein kontinuierliches Wachstum festzustellen (Höchststand 163 000), seitdem geht die Mitgliederzahl zurück. Etwa vier Fünftel ihrer Mitglieder kommen aus der Druckindustrie, der Rest aus der Papierverarbeitung. Am besten organisiert sind die Facharbeiter der Druckindustrie (etwa 90 Prozent): nur zu einem Fünftel sind Angestellte und Frauen organisiert. Die Journalisten, die als Deutsche Journalisten-Union (dju) mit knapp 5000 Mitgliedern eine Berufsgruppe innerhalb der IG Druck bilden, haben im Deutschen Journalisten-Verband eine Konkurrenzorganisation außerhalb des DGB.

Auf Arbeitgeberseite stehen der IG Druck und Papier im Druck- und Verlagsgewerbe drei Arbeitgeberverbände gegenüber: der Bundesverband Druck (BVD), der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) und der Verband Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ). Der Organisationsgrad ist in allen drei Verbänden höher als in der IG Druck und Papier. Alle großen Druck- und Verlagshäuser sind, bis auf eine oder zwei Ausnahmen, Verbandsmitglieder. Die extreme Heterogenität in der Größenstruktur der Mitgliedsfirmen gilt als ein schwieriges Problem für die Formulierung einer einheitlichen Verbandspolitik. Für die tarifpolitische Willensbildung haben alle drei Verbände sozialpolitische Ausschüsse gebildet, in denen die jeweils maßgeblichen Mitgliederformen repräsentiert sind. Da die großen Verlage auch über Druckereien verfügen, gibt es nicht nur Doppel- und Dreifachmitgliedschaften, sondern auch personelle Identitäten in den Sozialpolitischen Ausschüssen. Schon dadurch ist eine enge tarifpolitische Kooperation der drei Arbeitgeberverbände gewährleistet. Die Tarifführerschaft auf Arbeitgeberseite kommt ohne Zweifel dem BVD zu. Er vereinbart mit der IG Druck und Papier die Tarife für die Arbeiter in der Druckindustrie für die gesamte Bundesrepublik. Dieser Tarifabschluß ist in der Regel präjudizierend für die Gehaltstarife der Angestellten in der Druckindustrie, die regional verhandelt werden, und für die vom BDZV mit der IG Druck und Papier zentral ausgehandelten Gehaltstarife der Journalisten und Redakteure sowie für die Gehaltstarife der Verlagsangestellten, die wiederum regional verhandelt werden.

Die zentral vereinbarten Tarifnormen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie bilden aus zwei Gründen das Präjudiz für die übrigen Tarifbereiche: einmal handelt es sich hierbei um jenen traditionellen Kernbereich, für den seit über hundert Jahren Tarifnormen bestehen, und zum anderen stellt er – der Zahl der Beschäftigten nach – den größten Tarifbereich im Druck- und Verlagswesen dar.

Im Rückblick auf die letzten 30 Jahre Tarifpolitik in der Druckindustrie ist festzuhalten:

1. Die Druckindustrie zählte zu den ersten Industrien, in denen nach dem Zweiten Weltkrieg wieder geordnete Tarifbeziehungen aufgebaut wurden. Bereits 1949 wurde der erste Manteltarifvertrag und der erste Lohntarifvertrag für die gesamte Druckindustrie abgeschlossen. Förderlich für diese schnelle Rekonstruktion der Tarifbeziehungen dürfte die lange Tradition der Tarifpolitik im graphischen Gewerbe gewesen sein, an die erneut angeknüpft werden konnte.

2. Bis Anfang der siebziger Jahre zeichnete sich die Tarifpolitik durch einen kooperativen Charakter aus. Die Tatsache, daß häufig die erste Schlichtungsinstanz bemüht wurde, um zu Tarifvereinbarungen zu kommen, macht eher deutlich, daß beide Tarifverbände die Schlichtung als festen Bestandteil der Tarifverhandlungen benutzten. In dem fast fünfundsiebenzigjährigen Zeitraum kam es nur zu zwei Urabstimmungen (1952, 1961) und einem neuntägigen Lohnstreik (1952).

3. Bei den materiellen Ergebnissen ihrer Tarifpolitik lag die IG Druck und Papier weit vorn. In der Lohnpolitik konnten die männlichen Arbeiter bis Mitte der siebziger Jahre die Spitzenposition in der industriellen Lohnskala behaupten. In der Arbeitszeitpolitik hatte sie als eine der ersten Gewerkschaften die 40 Stunden-Woche erreicht (1965). Auch hinsichtlich anderer Leistungen (Urlaub, 13. Monatslohn und zusätzliches Urlaubsgeld), die die IG Druck und Papier tariflich durchsetzte, kam ihr eine Vorreiterrolle zu.

4. In den siebziger Jahren zeichneten sich die Tarifbeziehungen eher durch einen konfliktorischen Charakter aus. Dies kündete sich bereits darin an, daß in den Lohnverhandlungen ab 1970 regelmäßig die zweite Schlichtungsinstanz eingeschaltet werden mußte. Innerhalb von fünf Jahren fanden drei Streiks und zwei Aussperrungen statt. Einem kurzen Lohnstreik im Jahre 1973 folgte 1976 ein dreiwöchiger Arbeitskampf, bei dem die Unternehmer erstmals zur bundesweiten Aussperrung aller Arbeiter der Druckindustrie aufriefen. Obwohl ein Arbeitskampf um Lohnforderungen, stand hinter dem mit aller Härte um wenige Zehntelprozente geführten Tarifkonflikt bereits jene Sorge und Unruhe der Beschäftigten über sich verschlechternde Berufsperspektiven und unsichere Arbeitsplätze, die im Tarifkonflikt 1978 (siehe Teil IV) auch den Forderungsgegenstand bestimmten. Rückblickend erscheint der Lohnkampf 1976 als eine Art Generalprobe für die zwei Jahre später folgenden Auseinandersetzung über die durch die neue Technik der Satzherstellung (Fotosatz) aufgeworfenen sozialen Folgeprobleme der Qualifikations- und Besitzstandsgefährdung.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik steht seit Anfang der siebziger Jahre vor zwei zentralen Problemen, deren Lösung bislang nur ansatzweise angegangen wurde. In ihnen künden sich mit großer Wahrscheinlichkeit tiefgreifende Veränderungen in der Organisationsstruktur und Politik der traditionellen Facharbeitergewerkschaft an.

Das erste Problem ist primär ein organisationsinternes, das mit den beiden Stichworten *Berufsgruppen und Lohntarifstruktur* gekennzeichnet werden kann. Das Problem besteht darin, daß die innere Differenzierung der Mitgliederschaft nach beruflichen und qualifikatorischen Merkmalen in der bestehenden Lohntarifstruktur nicht mehr ihren adäquaten Ausdruck findet. Die Differenzierungslinien verlaufen

nicht mehr ihren adäquaten Ausdruck findet. Die Differenzierungslinien verlaufen einerseits zwischen verschiedenen Facharbeitergruppen und andererseits zwischen Facharbeitern und graphischen Hilfskräften.

Die Tatsache, daß die hochorganisierte Berufsgruppe der Maschinensetzer 120 Prozent, die Korrektoren 107,5 Prozent, die übrigen Facharbeiter (Drucker, Handsetzer, Chemigraphen, Stereotypeure etc.) nur 100 Prozent des Ecklohns erhalten, hat seit den frühen fünfziger Jahren in der Organisation konkurrierende Tendenzen zwischen den Facharbeitergruppen begünstigt. Auseinandersetzungen über die als willkürlich angesehene Tarifstruktur haben auch zu der 1952 erfolgten Abspaltung des Deutschen Senefelder Bundes (dessen Mitglieder vorwiegend den Berufsgruppen der Flachdrucker und Chemigraphen angehörten) geführt, der sich erst 1965 wieder mit der IG Druck vereinigte. Auf dem 9. Gewerkschaftstag 1971 unternahm die Organisation den Versuch, das von den Lohnzuschlägen für Maschinensetzer und Korrektoren ausgehende Ärgernis zu beseitigen, indem sie den Entwurf eines neuen Lohntarifvertrages für die Druckindustrie vorlegte, der vorsah, daß alle höher qualifizierten Facharbeiter (ohne Spezifizierung des Berufs) Zuschläge von 10 bzw. 20 Prozent erhalten sollten. Dieser Entwurf gilt mittlerweile aufgrund der technischen Entwicklung als veraltet. Auf dem letzten Gewerkschaftstag 1977 wurde er auf Antrag des Hauptvorstandes wieder aufgehoben. Die Rivalitäten zwischen Druckern und Maschinensetzern werden mit der technischen Entwicklung indessen nicht geringer; denn die technischen Veränderungen im Druck- und Satzbereich haben den beruflichen Status des Druckers aufgewertet und den des Setzers abgewertet. Daher erscheint die bestehende Lohndifferenzierung umso weniger gerechtfertigt.

Eine zweite innerverbandliche Konfliktfront verläuft zwischen Facharbeitern und Hilfskräften. Spannungen zwischen diesen beiden Gruppen resultieren aus folgenden Problemen: a) Während es für die Facharbeiter drei Lohngruppen gibt, sind die Hilfskräfte in fünf verschiedenen Lohngruppen eingestuft, mit Abstufungen zwischen 71,5 und 88,5 Prozent des Ecklohns; diese Differenzierung wird noch dadurch akzentuiert, daß die weiblichen Hilfskräfte zumeist in den unteren, die männlichen in den oberen Lohngruppen eingestuft werden. b) Für die Hilfskräfte, die z.T. Qualifikationen in branchenfremden Berufen (z.B. als Bäcker, Metzger, Friseur etc.) erworben haben, sind die Facharbeiter Quasi-Vorgesetzte. c) In den tarifpolitischen Entscheidungsgremien wie der Tarifkommission sind die Hilfskräfte mit ein oder zwei Vertretern in einer hoffnungslosen Minderheit.

Diese innerverbandlichen Konkurrenzbedingungen zwischen einzelnen Berufs- und Qualifikationsgruppen haben in der Vergangenheit zu internen Auseinandersetzungen und Protestaktionen geführt und die gewerkschaftliche Solidarität auf harte Proben gestellt. Eine grundlegende Veränderung der Lohnstruktur wird in der IG Druck und Papier daher für unabdingbar gehalten, wenn auch über neue Bewertungskriterien noch Meinungsverschiedenheiten und Unklarheiten bestehen.

Letztere resultieren u.a. aus dem zweiten Problem – den gegenwärtig ablaufenden technologischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsprozessen – die nicht nur ein gewerkschaftsinternes Problem darstellen, sondern auch zu schwe-

ren Belastungen der Tarifbeziehungen geführt haben.

Die im folgenden Teil dargestellten Veränderungen in der Technologie und deren Auswirkungen in der Satzherstellung verstärken nicht nur jene Tendenzen, die die bisherige Lohnhierarchie in Frage stellen, sondern – und dies ist gravierender – bedrohen die berufliche Existenz jener Facharbeitergruppen, die das organisatorische Rückgrat der IG Druck und Papier bilden. Die jüngsten Tarifkonflikte, die um die tariflichen Regelungen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in rechnergesteuerten Textsystemen geführt wurden, gingen letztlich auch darum, ob die IG Druck und Papier ihre Organisationsstruktur und politische Praxis im wesentlichen aufrechterhalten kann oder ob sie mit dem Verlust ihres traditionellen Mitgliederpotentials rechnen und sich daher grundlegend umorientieren muß.

Obgleich in der Vergangenheit auch andere westdeutsche Gewerkschaften mit einschneidenden Rationalisierungsprozessen in ihren Organisationsbereichen konfrontiert worden sind, hat sich bislang für keine andere das Problem in dieser Schärfe gestellt. Dies erklärt auch, warum sich in der Druckindustrie die tarifpolitischen Auseinandersetzungen derart zugespitzt haben, daß innerhalb weniger Jahre die lange Tradition kooperativer Tarifbeziehungen in Frage gestellt wurde.

II. Technologische Veränderungen in der Druckindustrie (5)

Die abhängig Beschäftigten in der Druckindustrie produzieren vielfältige Waren, von denen die Zeitungen und Zeitschriften – gemäß ihrem relativen Anteil am Gesamtumsatz – die bedeutsamsten Erzeugnisgruppen darstellen. Während Geschäftspapier 23 Prozent, Werbungsmaterial 19 Prozent und Bücher 9 Prozent des Gesamtumsatzes ausmachen, beträgt der Anteil von Zeitungen und Zeitschriften über 30 Prozent. Die technologischen Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten konzentrierten sich auf die Zeitungsherstellung unter dem Aspekt schnellerer Produktionszeiten und damit aktuellerer Berichterstattung. Sie sollen im Mittelpunkt der Darstellung stehen. Die Zeitungsherstellung vollzieht sich in drei Fertigungsphasen, die in unterschiedlichem Maße von der Einführung neuer technischer Systeme betroffen wurden: Texterfassung, Druckformherstellung und Druck.

1. Die Aufgaben der *Texterfassung* fallen in den Zuständigkeitsbereich der Redaktion und der Anzeigenabteilung. Die Redaktion erstellt aus Korrespondentenberichten, Meldungen von Presseagenturen, eigenen Artikeln und Fotomaterial den redaktionellen Teil der Zeitung, der von der Anzeigenabteilung komplettiert wird. Redaktion und Anzeigenabteilung kombinieren das Material zu Seitenspiegeln, die mit den Manuskripten an die technischen Abteilungen zur *Druckformherstellung* weitergeleitet werden.

2. In der Setzerei erhalten redaktioneller Text und Anzeigen auf manuellem oder

5 Den folgenden Ausführungen liegt im wesentlichen die Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, Produktion und Qualifikation, Göttingen 1977, zugrunde.

maschinellem Wege eine gestaltete Form; die Chemigraphie verarbeitet die Bilder zu druckfertigen Klischees. Beides stellt der Metteur nach den Seitenspiegeln in eine Form zusammen („Umbruch“), die als Grundlage für die weitere Verarbeitung dient. Die umbrochene Seite wird in eine Mater geprägt, die die Stereotypeure in eine zylindrische Druckplatte gießen.

3. Die endgültige Form erhält die Zeitung auf Rollenrotationspressen mit Endlospapierrollen in der *Druckerei*. Die mit Farbe versehenen zylindrischen Druckplatten prägen die Schrift auf das Papier, das anschließend gefalzt, geschnitten und in die Packerei transportiert wird.

Die Zeitungsproduktion durchläuft diese drei Fertigungsstufen seit der Einführung des Rotationsdruckverfahrens (Anfang des 19. Jahrhunderts) und der Erfindung der Setzmaschine (1886). Während das Druckverfahren seit der Erfindung der Buchdruckerkunst durch Gutenberg (1440) mehrfach Verbesserungen erfuhr, blieb die Satztechnik – mit Ausnahme der Einführung der Setzmaschine – über Jahrhunderte unverändert. In der Nachkriegsgeschichte indessen erlebte der Satzbereich mehrere Rationalisierungsschübe, die das Qualifikationsniveau der klassischen „Arbeiteraristokratie“ nachhaltig reduzierten. Die Folgen der technologischen Erneuerungen waren in den einzelnen Rationalisierungs-Phasen durchaus unterschiedlich. Während die in der Phase allgemeiner wirtschaftlicher Expansion eingeführten Perforatoren und TTS-Setzmaschinen (Tele-Type-Setting) zwar das Qualifikationsniveau, nicht hingegen das Beschäftigungs- und Lohnniveau bedeutsam veränderten, die verstärkte Anwendung von Satzrechnern ab Mitte der sechziger Jahre vergleichbare Folgen nach sich zog, brachte erst der Einsatz von Fotosatzsystemen (seit Anfang der siebziger Jahre) auch tiefgreifende Veränderungen beschäftigungs- und lohnpolitischer Art.

1. *Die Einführung von Perforatoren und Schnellsetzmaschinen seit Mitte der fünfziger Jahre*

Von der unmittelbaren Nachkriegszeit bis Mitte der fünfziger Jahre veränderten sich die technologische Struktur und das Qualifikationsniveau in der Druckindustrie nicht: Die Zeitungsproduktion erfolgte im Hand- und Maschinensatz. Die Tätigkeit des *Handsetzers* befindet sich im Mechanisierungsstadium „Null“. Der Handsetzer verfügt über breite orthografische, typografische und grafische Kenntnisse. Demgegenüber sind zwar beim *Maschinensetzer* die Anforderungen an technisches Wissen größer, da er die Funktionsweise der Maschine exakt beherrschen muß, die grafischen Qualifikationen sind indes geringer. Vergleichbar dem Hand- und Maschinensetzer muß auch der *Metteur* über ausgeprägte orthografische und typografische Kenntnisse verfügen, während er grafische Gestaltungsaufgaben nur in geringem Maße eigenständig verrichtet. Trotz dieser Differenzen lassen sich sämtliche Tätigkeiten als hochqualifizierte Facharbeit bezeichnen.

Hand- und Maschinensatz bildete bis Mitte der fünfziger Jahre das Zentrum

der Satzproduktion. Mit der maschinellen Textverarbeitung konnte zwar die Setzleistung beträchtlich erhöht werden (von 1 200 Buchstaben in der Stunde, die der Handsetzer produzierte, auf 6 000 Buchstaben), gemessen an den späteren Leistungssteigerungen blieb sie indes gering. Bis Mitte der fünfziger Jahre erneuerten die Unternehmer den Maschinenpark kontinuierlich und steigerten auf diese Weise die Arbeitsproduktivität, das technische Niveau hingegen blieb weitgehend unverändert. So führten die hohen Ausrüstungsinvestitionen der Unternehmer in dieser Zeit auch nicht zu einem Beschäftigungsrückgang; die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich vielmehr von 110 000 im Jahre 1950 auf 180 000 im Jahre 1958. Die günstige Arbeitsmarktentwicklung ließ auch das Lohnniveau in dieser Zeit ständig steigen. Die fünfziger Jahre waren sozusagen die „goldene Zeit“ des handwerklich strukturierten Druckgewerbes.

Die skizzierte traditionelle Produktionsstruktur im Bereich des Zeitungssatzes begann sich seit Mitte der fünfziger Jahre zu verändern. In dieser Zeit setzte ein erster Rationalisierungsprozeß in der Druckindustrie ein: Das steigende Lohnniveau bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitszeit hatte die Personalkosten in der arbeitsintensiven Druckindustrie in die Höhe getrieben, ohne daß diese zunächst durch Produktivitätssteigerungen kompensiert werden konnten. Besonders in der Zeitungproduktion verschlechterte der arbeitsintensive Satzbereich die Kostensituation der Unternehmen. In dieser Situation griffen die Unternehmer auf die neu entwickelte Technologie des Schnellsetzsystems (TTS = Teletypesetter-System) zurück, um über eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität die Kostenstruktur zu entlasten.

Das Schnellsetzsystem sollte die Grenzen der traditionellen Setzmaschine überwinden, die auf Grund ihrer komplizierten Konstruktion eine ständige, wachsame Überprüfung des Setzvorganges erforderte. Blindschreiben, vergleichbar der Tätigkeit an einer Schreibmaschine, ließ die Setzmaschine nicht zu, weshalb die potentielle Setzleistung der Maschine nicht ausgenutzt werden konnte. An dieser technisch bedingten Produktivitätsschranke setzte die Entwicklung des TTS-Systems an, das den Schreib- und den Gießvorgang in zwei selbständige Tätigkeiten zerlegte.

Der Setzer bediente nun nicht mehr wie bisher die Tastatur der Setzmaschine, diese Aufgabe ging an den *Perforatortaster* über, der seinerseits keinen Kontakt mehr mit der Setzmaschine hatte. Der Perforatortaster erstellte anhand des Manuskripts einen Lochstreifen, vermittle dessen die umgerüstete Setzmaschine gesteuert wurde. Mit diesem Rationalisierungsschritt, der ein Blindschreiben am Perforator ermöglichte, konnte die Tastleistung von 6 000 Buchstaben in der Stunde auf 9 000 gesteigert werden. Da die Gießmaschine nun nicht mehr von dem Taster, sondern von einem Lochband gesteuert wurde, erhöhte sich deren Leistung auf 25 000 Buchstaben in der Stunde. Die Arbeitsanforderungen und die Qualifikation des Maschinensetzers spalteten sich damit auf: Dem Perforatortaster oblag die Schreibtätigkeit, während sich die Aufgaben an der Schnellsetzmaschine darauf beschränkten, das Lochband einzulegen, die Maschine zu kontrollieren, instandzuhalten und Störungen zu beheben. Die Reduktion der Tätigkeiten an der Setzmaschine ermöglichte es, daß ein „Setzer“ zwei Maschinen bediente. Vom Perforatortaster wird im wesentlichen Fingerfertigkeit erwartet; der TTS-Gießer nimmt überwiegend Kontrollaufgaben an der Maschine wahr.

Die Einführung von TTS-Setzmaschinen gestattete eine beträchtliche Steigerung der Setzkapazität bei konstant bleibender Arbeitsfläche für den Maschinenpark und sie schuf Leistungsreserven für Zeiten mit hohem Arbeitsanfall. Weiterhin erlaubte sie, die Setzkapazität zu erweitern, ohne die Zahl der – auf dem Arbeitsmarkt zu dieser Zeit knappen – Facharbeiter zu erhöhen. Und schließlich konnten die Unternehmer durch den Einsatz der neuen Maschinen die Personalkosten weiter senken: Sie versuchten, an den Perforatoren schreibmaschinengeübte, vor allem weibliche Arbeitskräfte ohne Schriftsetzerausbildung zu beschäftigen. Die Bedienung der TTS-Maschinen verblieb den Maschinensetzern.

Mit der Aufspaltung der Maschinensetzertätigkeit in einen von angelernten Arbeitskräften und einen von Facharbeitern zu verrichtenden Aufgabenbereich begann der Einsatz fachfremder Arbeitskräfte in der Satzherstellung. Der IG Druck und Papier gelang es zwar Anfang 1955, die Tarifierung der Perforatortätigkeit dergestalt durchzusetzen, daß Schriftsetzern bei der Besetzung des Perforators der Vorzug zu geben ist. Dennoch konnte dies in vielen Fällen nicht verhindern, daß Unternehmen angelernte weibliche Schreibkräfte an den Perforatoren beschäftigten. Ihre Entlohnung war – verglichen mit der des Maschinensetzers – gering. Erst 1959 konnte die IG Druck und Papier tariflich vereinbaren, daß auch fachfremden Arbeitskräften der Maschinensetzerlohn gezahlt wird.

2. Die Anwendung von Satzrechnern seit Mitte der sechziger Jahre

Seit Mitte der fünfziger Jahre expandierten die Anzeigenerlöse in der Zeitungsbranche kontinuierlich und mit ihnen auch die Satzkapazitäten für den Anzeigenbereich. Der zeitweilige Anzeigenrückgang in der Rezession 1966/67 manövrierte kleinere Betriebe in eine ökonomische Engpaßsituation, die den Großbetrieben zu expandieren erlaubte. Als seit 1968 das Anzeigenaufkommen wieder anstieg, konzentrierte es sich bei einer erheblich geringeren Zahl von Verlagen. Zur Bewältigung der steigenden Satzmengen bot sich als ein weiterer Rationalisierungsschritt die Einführung von Satzrechnern an, einer Technik, die seit Mitte der sechziger Jahre größere Verbreitung gefunden hatte. Zur gleichen Zeit begannen die Druckunternehmer, Rationalisierungen im Bereich des Handsatzes vorzunehmen.

Die Entwicklung des *Satzrechners* setzte an den komplizierten, spezifische Kenntnisse erfordernden Tätigkeiten des Perforatortasters an. Obwohl der Perforator bereits eine Reihe, vor allem gestaltender, Qualifikationen überflüssig machte, oblag dem Perforatortaster weiterhin das Ausschließen der Zeile und die Silbentrennung am Zeilenende – Tätigkeiten, die gewisse typografische und orthografische Kenntnisse erforderten. Beide Aufgaben übernahm der Satzrechner. Der Perforatortaster konnte nunmehr den Text „endlos“ auf Lochstreifen schreiben, ohne die Aufteilung des Textes und die Silbentrennung zu beachten. Der Satzrechner wandelt das Endlosband dergestalt um, daß es direkt in die Schnellsetzmaschine eingegeben werden kann. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Satzrechners gestattete es zunehmend, auch komplexe Manuskripte (wie Anzeigen und Tabellen) vom

Perforatortaster schreiben zu lassen.

Die Einführung des Satzrechners steigerte die Tastleistung um ca. 25 Prozent und die Gießleistung um 10 Prozent, ohne daß das Personal vergrößert und der Bestand der Perforatoren und Schnellsetzmaschinen erhöht werden mußte. Der Einsatz des Satzrechners erhöhte die Arbeitsproduktivität und verringerte den Anteil der Personalkosten. Überdies konnten die Unternehmen die Facharbeiter der Druckindustrie weiterhin durch angeleitete weibliche Arbeitskräfte sukzessive ersetzen.

3. Die Einführung von Fotosatzsystemen Anfang der siebziger Jahre

Trotz mehrfacher Rationalisierungen in den fünfziger und sechziger Jahren blieb der Satzbereich weiterhin arbeits- und kostenintensiv. Überdurchschnittliche Preiserhöhungen in der Druckindustrie vermochten seit Ende der sechziger Jahre den starken Lohn- und Gehaltsanstieg nur begrenzt auszugleichen. Um die Arbeitsproduktivität weiter zu erhöhen und die Personalkosten zu senken, bot sich für die Druckunternehmer seit Anfang der siebziger Jahre das Verfahren der elektronischen Textverarbeitung an. Der Einsatz von Satzrechnern hatte zwar die Leistungsfähigkeit des Bleisatzverfahrens auf 15 000 Buchstaben in der Stunde am Perforator und ca. 30 000 Buchstaben an der Schnellsetzmaschine erhöht, das Bleisatzverfahren erreichte damit jedoch die Grenze seiner Steigerungsfähigkeit. In dieser Situation versprach der Fotosatz einen Ausweg aus der Produktivitätsklemme.

Das Fotosatzverfahren bricht radikal mit der Tradition des Bleisatzes und der Zeilengußmaschine. Endprodukt des Setzvorgangs sind nicht mehr die in Blei gegossenen Lettern, sondern ein belichteter Film oder ein Papierabzug, die in einem fotomechanischen Prozeß zur Druckform weiterverarbeitet werden. Zwei Fotosatzsysteme lassen sich unterscheiden, die in der Form der Belichtung des Papiers differieren: 1. Beim *Fotosatzverfahren im engeren Sinne* wird ein Negativfilm hergestellt, der auf fotomechanisches Papier belichtet und als Papierstreifen anschließend zur Zeitungsseite montiert wird.

2. Das *Lichtsatzverfahren* dagegen arbeitet materielos. Die Schriftzeichen werden unter Einsatz von Kathodenstrahlröhren und digitalen Speichern elektronisch auf Film oder Papier übertragen. Da der Übertragungsvorgang auf das Papier oder den Film unabhängig von Schriftzeichen erfolgt, sind mechanische Elemente bei der Belichtung nicht mehr erforderlich.

Das Fotosatzverfahren erhöht die Satzleistung in einem Maße, wie sie ohne Vorbild in der mehrhundertjährigen Geschichte der Druckindustrie ist. Konnte ein erfahrener Handsetzer ca. 1 500 Zeichen in der Stunde setzen, erhöhte die Zeilengußmaschine die Leistung auf 6 000 Buchstaben und steigerte die TTS-Setzmaschine die Arbeitsproduktivität auf rund 9 000 Zeichen in der Stunde, so revolutionierte der Fotosatz diese Leistungen. Mit dem Fotosatzverfahren können bis zu 120 000 Zeichen stündlich verarbeitet werden, während die Lichtsatanlage zwischen ein und zwei Millionen Buchstaben und mehr produziert. Diese hohe Verarbeitungskapazität kann freilich nur dann erreicht werden, wenn auch die Schreibleistung ent-

sprechend rationalisiert wird. Hierzu existieren unterschiedliche Versuche.

Eine – heute noch häufig praktizierte – Variante besteht darin, die Fotosetzmaschine mit einem Endlosp perforator und einem Satzrechner zu koppeln. Das vom Perforatortaster geschriebene und vom Satzrechner umgewandelte Lochband wird in die Fotosatzanlage eingegeben, die es zu Papierabzügen verarbeitet.

Relevanten Einfluß in der Zeitungsherstellung gewannen in den vergangenen Jahren integrierte Fotosetzanlagen. Von den kombinierten Systemen mit Perforatorätigkeit und Fotosetzmaschine unterscheiden sie sich darin, daß der „Setzer“ den Text in eine schreibmaschinenartige Tastatur eingibt, über einen Bildschirm den „gesetzten“ Text unmittelbar verfolgt, kontrolliert und korrigiert und per Knopfdruck die Fotosetzanlage bedient. Hatten der Perforator und der Satzrechner den Schreib- und den Gießvorgang getrennt, so werden sie nun durch das integrierte Fotosatzsystem wieder vereint. Da integrierte Fotosatzsysteme die Zukunft der Druckindustrie bestimmen dürften, sollen sie im folgenden dargestellt werden.

Mit der Einführung von integrierten Fotosetzanlagen gelang es den Unternehmern seit Ende der sechziger Jahre, die Satzkapazität bei unveränderter Raumgröße drastisch zu erhöhen, die Betriebskosten weiter zu senken und den – durch den Einsatz von Perforatoren begonnenen – Prozeß des Ersatzes qualifizierter Facharbeiter durch angelehrte, häufig weibliche Teilzeitkräfte zu forcieren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte eignen sich für die Tätigkeiten an den Bildschirm-Terminals besonders deshalb, weil nach einer Arbeitszeit von vier bis fünf Stunden die Leistungskurve an den neuen Maschinen deutlich absinkt.

Die Umstrukturierung des Satzbereichs seit Ende der sechziger Jahre erfolgte – insbesondere seit 1972 – im Zusammenhang mit der beginnenden weltweiten Wirtschaftskrise, die in der Druckindustrie mit spezifischen, branchen-strukturellen Krisentendenzen zusammentraf. Bereits 1971 sank erstmals das Nettoproduktionsvolumen in der Druckindustrie, während es in der Gesamtindustrie noch anstieg. Und in der Krise 1974/75 waren die Produktionsrückgänge weitaus größer als in der Gesamtindustrie (vgl. nachstehende Tabelle 1).

Aufgrund der veränderten ökonomischen Situation verlief die Beschäftigungsentwicklung in der Druckindustrie im Kontext dieser Rationalisierungen zum erstenmal seit den fünfziger Jahren negativ. Seit 1971 ist der Beschäftigtenstand kontinuierlich gesunken (siehe Tabelle 2).

Die Integration von Schreib- und Setzvorgang durch die Fotosatzsysteme erhöht nicht die Qualifikation der „Setzer“, sie werden nun vollends auf das Qualifikationsniveau von Schreibkräften reduziert. Die Zunahme komplexer arbeitsvorbereitender Tätigkeiten bringt eine neue Berufsgruppe, den *Arbeitsvorbereiter*, hervor. Er zeichnet die Manuskripte mit Satzbefehlen für die Fotosetzanlage aus und koordiniert den Ablauf der Produktion. Für den „Setzer“ verbleibt damit ausschließlich der Schreibvorgang, den er nach den Anweisungen des Arbeitsvorbereiters ausführt. Die hierfür erforderlichen technischen Kenntnisse sind rasch zu erlernen, sie vermitteln keine umfassende neue Qualifikation. Wie bereits beim Satzrechner fallen auch bei der Fotosetzanlage keine graphischen und typographischen Aufgaben mehr an. Da das Texterfassungsgerät die Silbentrennung eigenständig vornimmt, wird der

Tabelle 1: *Effektives Nettoproduktionsvolumen**

	Gesamte Industrie		Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie	
	Index 1970 = 100	Veränderung gegen- über dem Vorjahr in vH.	Index 1970 = 100	Veränderung gegen- über dem Vorjahr in vH.
1970	100.0	6.2	100.0	5.6
1971	101.6	1.6	99.5	- 0.5
1972	104.9	3.2	104.1	4.6
1973	111.7	6.5	107.5	3.3
1974	109.5	- 2.0	104.7	- 2.6
1975	102.1	- 6.8	97.1	- 7.3
1976	111.0	8.8	104.2	7.3

* In Preisen von 1970.

Quelle: DIW, Produktionsvolumen und -potential, Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, Statistische Kennziffern, 19. Folge, Berlin 1977.

Tabelle 2: *Beschäftigte in der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie*

Jahr	in Tausend	Index 1970 = 100	Veränderungen gegen- über dem Vorjahr in vH.
1970	221	100.0	-
1971	220	99.9	- 0.5
1972	217	98.4	- 1.4
1973	216	97.7	- 4.2
1974	207	93.6	- 4.2
1975	191	86.8	- 7.4
1976	187	84.6	- 2.4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie D, Reihe 1, I; für 1976: Fachserie 4, Reihe 4, 1, Teil 1; eigene Berechnungen.

Umfang orthographischer Kenntnisse ebenfalls bis auf ein Minimum beschränkt. Material- und Maschinenkenntnisse sind gleichfalls nicht mehr erforderlich: Die Wartung und Instandhaltung der neuen Maschinen besorgt ein spezialisiertes Personal, der Setzer muß ausschließlich Störmeldungen der Anlage beachten.

Die neuen Fotosatzsysteme entqualifizieren aber nicht nur den Schriftsetzer auf das Niveau angelernter Schreibmaschinentätigkeit, sie machen ihn tendenziell überflüssig. Denn die zur Bedienung der neuen Maschine erforderlichen geringen technischen Kenntnisse gestatten es, daß bereits der *Redakteur* den Setzvorgang übernimmt. Wenn auch die IG Druck und Papier versucht, diese Entwicklung durch tarifvertragliche Vereinbarungen aufzuhalten, ist es den Unternehmern in einigen Redaktionen schon gelungen, Bildschirm-Terminals zu installieren und damit die

Arbeit des Redakteurs um die Tätigkeit des „Setzers“ zu erweitern. Sofern dies nicht gelingt, versuchen die Unternehmer, Schreibkräfte in den Redaktionen zu beschäftigen. Die Satzherstellung wird damit sukzessive aus dem Arbeiter- in den Angestellten-Bereich verlagert.

Da die Fotosetzanlage Papierstreifen (statt Bleiletern) als Endprodukt herstellt, verändern sich auch Aufgabenbereich und Qualifikation des *Metteurs*. Der Satzspiegel wird millimetergenau vorberechnet, dem *Montierer*, so die neue Berufsbezeichnung, obliegt die Aufgabe, die Anweisung der Arbeitsvorbereitung auszuführen. Gestaltungsaufgaben, wie sie der Metteur beim Bleisatz zuweilen auszuführen hatte, entfallen nun weitgehend. Da der Fotosatz vor der Montage exakt berechnet ist, muß der Montierer auch nur noch wenige Kontrollaufgaben wahrnehmen: Ebenso wie die Berechnung des Zeilenabstandes entfällt das Auffüllen der Seiten mit Blindmaterial. Durch den Umgang mit Papier sind hingegen die Anforderungen an das Materialgefühl gestiegen.

Der tendenzielle Wegfall einer ganzen Berufsgruppe, der Maschinensetzer, und die Dequalifizierung des *Metteurs* werden begleitet von der Zunahme an Qualifikationen und Belastungen für die Korrektoren. Da die Korrektur des Satzes nun auch am Bildschirm-Terminal vorgenommen wird, muß der *Korrektor*, dessen Arbeitsaufgaben sich durch die neue Technik nicht verändern, zusätzliche technische Kenntnisse erwerben. Der Korrektor ist die einzige Berufsgruppe in der Zeitungsherstellung, die durch die Einführung der neuen Technik zusätzliche Qualifikationen erhält.

III. Managementstrategien und Betriebsratspolitik bei der Einführung der neuen Technik

Die umfangreichen Konzentrations- und Rationalisierungsprozesse in der Druckindustrie seit Anfang der siebziger Jahre führten zum Verlust von rund 35 000 Arbeitsplätzen. Es wäre indes vereinfacht, die hohen Arbeitsplatzverluste allein im Kontext der Einführung neuer technischer Systeme der Texterfassung und -verarbeitung zu sehen. Eine Reihe von Arbeitsplätzen ging im Verlaufe des raschen Konzentrationsprozesses im Zeitschriften- und Zeitungsverlagswesens verloren. Die Zusammenfassung lokaler und regionaler Blätter in mächtigen Zeitungskonzernen zog die Stilllegung kleiner und mittlerer Druckereien nach sich, ohne daß die neu entstandenen Presseunternehmen unmittelbar ihren technischen Bereich veränderten. Der Konzentrationsprozeß im Verlags- und Druckgewerbe verstärkte aber – besonders seit der ökonomischen Krise 1974 – die Möglichkeit von Rationalisierungen. Der Anfall immer größerer Datenmengen in den Zeitungsredaktionen und der Kostendruck der arbeitsintensiven Satzherstellung verwies die Unternehmen darauf, mit der neuen Technik umfangreiches Textmaterial kostengünstiger und schneller zu verarbeiten.

Da der Abbau von Arbeitsplätzen in der Druckindustrie nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Einführung neuer technischer Systeme steht, kann der Einsatz integrierter Textverarbeitungssysteme durchaus mit einer gleichbleibenden oder gar erhöhten Zahl der Beschäftigten im Stammbetrieb verbunden sein. In

den Betrieben indes, die aufgrund des Konzentrations- und Rationalisierungsprozesses stillgelegt werden, gehen Arbeitsplätze in größerem Umfang verloren (Deutscher Drucker Nr. 519 - 2 - 1978, S. V).

Dieser Zusammenhang ist deshalb von Bedeutung, weil er die Konzessionsbereitschaft einiger Unternehmen erklärt, trotz der Einführung der neuen Technik, dem Betriebsrat personalpolitische Zugeständnisse zu machen, zuweilen sogar die Zusicherung, keine Entlassungen vorzunehmen. Welche Präjudizien in einzelnen Druck- und Verlagshäusern geschaffen wurden, bevor es zu einer tarifvertraglichen Regelung kam, und warum das Problem der Rationalisierung auf gewerkschaftlicher Ebene angegangen werden mußte, diese Fragen seien im folgenden thematisiert.

1. Managementstrategien

Die großen Druck- und Verlagshäuser (allein ihre Politik wird in diesem Abschnitt skizziert) verfolgen bei der Einführung der neuen Technik gemeinsame Ziele, die sie mit unterschiedlichen Strategien zu realisieren versuchen. Wir sahen (Teil II), daß die modernen Texterfassungsgeräte neben geringen technischen Kenntnissen vor allem große Fingerfertigkeit verlangen. Angelernte Schreibkräfte erbringen deshalb nicht nur eine weitaus höhere Arbeitsleistung als umgeschulte Maschinensetzer, ihre tarifliche Entlohnung ist auch weitaus niedriger. Die Auswechslung von Facharbeitern der Druckindustrie gegen angelemte Schreibkräfte ist freilich nicht problemlos möglich. Würden Unternehmen die bislang im Hand- oder Maschinensatz beschäftigten Facharbeiter entlassen oder – sofern es die betriebliche Situation gestattet – auf geringer qualifizierte Arbeitsplätze umsetzen, dann könnte dies die betrieblichen Konflikte erheblich verschärfen. Denn die Betriebsräte vermögen sich unter Berufung auf die (gekündigten) Anhänge zum Manteltarifvertrag für die Druckindustrie, einer solchen Politik zu widersetzen. Wenngleich wesentlich allgemeiner als die für den Tarifvertrag über die neue Technik geforderten Regelungen (Teil IV), sehen die 1973 abgeschlossenen Anhänge zum Manteltarifvertrag vor, daß „Fotosetzmaschinen“ und „Datenverarbeitungsanlagen, die überwiegend der Satzherstellung dienen“, vorzugsweise von Fachkräften der Druckindustrie zu bedienen sind (Anhänge zum Manteltarifvertrag Teil B, Anhang Druckformherstellung, II b 1). Hinzu kommt, daß die Schriftsetzer den kampfbewußten Organisationskern der Gewerkschaft IG Druck und Papier bilden, die sich einem solchen unternehmerischen „Kahlschlag“ nicht widerstandslos beugen würden.

In dieser für die Rationalisierungsstrategien der Unternehmen prekären Situation kommen ihnen arbeitsorganisatorische Veränderungspotentiale der neuen Technik entgegen. Integrierte Textverarbeitungssysteme erlauben es, die Arbeitsteilung zwischen Texterfassung im Verlagsbereich und Texterfassung und -gestaltung in der Setzerei aufzuheben. Um den Prozeß des Austausches von Facharbeitern gegen angelemte Schreibkräfte konfliktfrei durchzuführen, konzentrierten sich Unternehmen darauf, die Einführung der neuen Technik im Verlagsbereich zu beginnen oder sukzessive den technischen Bereich in den Verlag aufzulösen. Damit kann einerseits der

Regelungsbereich der Anhänge zum Manteltarifvertrag umgangen („Bereichsflucht“) und andererseits der geringe Organisationsgrad der Angestellten sowie der Zuständigkeitsbereich eines anderen Betriebsrates ausgenutzt werden. Konflikte von seiten der Angestellten drohen durch die Einführung der neuen Technik im Verlagsbereich auch deshalb nicht, weil die Texterfassung traditionell durch angelernte Schreibkräfte erfolgt. Da die Unternehmer längerfristig beabsichtigen, die Texterfassung unmittelbar den Redakteuren zu übertragen, bietet ihnen die „Bereichsfluchtstrategie“ einen weiteren Vorteil: Sind die Texterfassungsgeräte im Verlagsbereich installiert, dann ist der Weg in die Redaktionen entscheidend verkürzt.

Die Verlagerung der Texterfassung in den tariffreien Verlagsbereich verbinden die Unternehmer in der Regel mit Angeboten zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen, in denen die sozialen Folgen von Entlassungen, Versetzungen oder Umschulungen oder auch die Garantie, keine Beschäftigten zu entlassen, geregelt sind. Mit dieser Strategie verknüpfen sie die (nur in seltenen Fällen unberechtigte) Hoffnung, Rationalisierungsmaßnahmen ohne relevante betriebliche Konflikte, welche die ohnehin existierenden Umstellungsprobleme vergrößern würden, durchzuführen. Betriebsvereinbarungen über Besetzungsregelungen für die neuen Arbeitsplätze hingegen werden meistens abgelehnt; denn sie blockieren die Möglichkeit, angelernte Schreibkräfte an den neuen Maschinen zu beschäftigen. Nur in wenigen Fällen versuchen einzelne Unternehmen, die neue Technik ohne vorherige Unterrichtung des Betriebsrats zu installieren. Unterblieb die Information des Betriebsrats, dann verschärften sich die betrieblichen Konflikte: In einem norddeutschen Unternehmen (Gruner + Jahr) erhielt der Betriebsrat erst genauere Kenntnisse von der geplanten Einführung der neuen Technik, nachdem er die Firmenleitung dazu gerichtlich gezwungen hatte.

Nun versuchen die einzelnen Unternehmen, die skizzierten gemeinsamen Ziele in unterschiedlichen Formen zu realisieren. Maßgeblich dafür sind die spezifische Produktstruktur im Zeitungsgewerbe und Erfahrungen, die mit der Einführung der neuen Technik in den vergangenen Jahren gemacht wurden. Das Zeitungsgewerbe produziert Waren, deren Wert zeitgebunden ist: Tageszeitungen verlieren ihren „Wert“, wenn sie nicht am folgenden Tag ihrer Herstellung erscheinen. Rationalisierungskonzepte in der Druckindustrie müssen den Aktualitätscharakter von Zeitungen in Rechnung stellen. Für die Umstellungsphase auf neue technische Systeme ist es daher erforderlich, mit der alten und der neuen Technik parallel oder kumulativ zu produzieren. Dieser objektive Zwang zur (übergangsweisen) Produktion mit zwei technischen Systemen wird verstärkt durch mangelnde Erfahrungen mit integrierten Textverarbeitungssystemen in der Zeitungsherstellung. Beides macht es erforderlich, daß für eine gewisse Zeit von dem neuen auf das alte System umgestellt werden kann, um eine kontinuierliche Produktion zu gewährleisten.

Zwei unterschiedliche Reaktionen auf dieses objektive Problem lassen sich beschreiben, von denen die zweite Variante verschiedene Formen annehmen kann.

1. Die Einführung der neuen Technik erfolgt nach einer gewissen Experimentierphase *en bloc*. Die neue Technik wird in ihrer entwickeltsten Form („on line“) unmittelbar nach Stilllegung der alten Technik praktiziert. (Unter „on line“-Verfah-

ren versteht man, daß vom Bildschirm-Terminal aus die Fotosatzanlage unmittelbar, ohne dazwischengeschalteten Lochstreifen, gesteuert wird.) Damit technische Probleme nicht zum Produktionsausfall führen, installiert man das neue technische System zweifach: Bricht das eine zusammen, kann direkt auf das andere umgeschaltet werden. Diese Form der Einführung der neuen Technik, einmalig in der Bundesrepublik im Druckzentrum Stuttgart-Möhringen praktiziert, fand bislang keine Nachfolger. Die technischen Pannen innerhalb des neuen Systems nahmen zuweilen derartige Dimensionen an, daß die Zeitungen wegen der großen Fehlerzahl kaum mehr ihre Informationsaufgaben erfüllten. Die Vielzahl technischer Defekte resultierte nicht zuletzt aus Umschulungsproblemen der Beschäftigten vom traditionellen Bleisatz auf das System integrierter Texterfassung und aus der Anstellung von angelegerten Schreibkräften. Die mit einer en bloc-Umstellung verbundenen Probleme veranlaßten andere Unternehmen zu divergierenden Rationalisierungsformen.

2. Die in Großbetrieben überwiegende Strategie ist die der *sukzessiven* Einführung der neuen Technik. Obwohl sich die einzelnen betrieblichen Rationalisierungskonzepte signifikant unterscheiden, basieren sie auf einer allgemeinen Vorstellung: Sie wollen die technischen und sozialen Probleme der Umstellung auf einem niedrigen Niveau halten. So erfolgt die Einführung der neuen Technik im einen Fall von der Texterfassung her. Der Lochstreifen wird nicht mehr am Perforator im Bereich der Setzerei, sondern im Verlag an Bildschirm-Terminals hergestellt; Textverarbeitung und -gestaltung geschieht weiterhin im traditionellen Bleisatzverfahren mit lochbandgesteuerten TTS-Maschinen. Auf der Basis dieser ersten Rationalisierungsstufe wird dann das neue System bausteinartig bis hin zum integrierten Textverarbeitungssystem ausgebaut. Der strategische Vorteil dieser Form der Einführung liegt darin, daß die neue Technik vom Verlag aus in den technischen Bereich überführt werden kann.

Andere Unternehmen beginnen die Einführung sozusagen am anderen Ende der Satzherstellung: Sie lösen die traditionellen Bleisatzmaschinen durch Fotosatzverfahren ab und lassen die Lochstreifen weiterhin an Perforatoren herstellen. Eine dritte Variante schließlich besteht darin, die neue Technik von der Texterfassung sowie von der Textverarbeitung her einzuführen, ohne beide jedoch unmittelbar „on line“ miteinander zu verbinden: Der am Bildschirm-Terminal erstellte Lochstreifen steuert eine Fotosatzanlage. Erst in der folgenden Rationalisierungsstufe werden Texterfassung und Textverarbeitung „on line“ geschaltet.

Resümierend läßt sich feststellen, daß die Unternehmen bereit sind, großzügige Sozialplan-Regelungen abzuschließen, sich gegen Besetzungsvorschriften aber entschieden aussprechen. Sie wollen auf diese Weise ihr Rationalisierungskonzept ohne größere betriebliche Konflikte durchsetzen.

2. Betriebsrätepolitik

Rationalisierungen in der Druckindustrie unterscheiden sich in einem wesentlichen Punkt von solchen Maßnahmen in anderen Industriezweigen: Sie betreffen den or-

ganisatorischen Kern der Gewerkschaft und der Betriebsräte – die Facharbeiter. Dennoch entwickelten sich im Verlaufe der Einführung der neuen Technik auch in der Druckindustrie auf betrieblicher Ebene keine relevanten offenen Konflikte, die zu kampfwisen Auseinandersetzungen führten. Latent indes schien der Unmut der Betroffenen mit zunehmenden Rationalisierungserfahrungen zu wachsen: Die sprunghaft gestiegene Streikhäufigkeit der IG Druck und Papier in den vergangenen Jahren wird nur verständlich vor dem Hintergrund betrieblicher Erfahrungen mit Rationalisierungsprozessen.

Die skizzierten unterschiedlichen Managementstrategien zur Einführung der neuen Technik hatten vor allem divergierende personalpolitische Konsequenzen, die für die Betriebsräte objektive Daten setzten. Da – einem Schätzwert von Rationalisierungsexperten zufolge – integrierte Textverarbeitungssysteme zwei Drittel des bisherigen Personalbestandes überflüssig machten, wurde bei der En-Bloc-Einführung der neuen Technik ein Teil der bisherigen Belegschaft entlassen. Bei der Eröffnung des Druckzentrums Stuttgart-Möhringen erhielten beispielsweise über 250 Beschäftigte aus dem technischen Bereich Kündigungsschreiben, viele verließen bereits vorher, mit Abfindungen versehen, ihren Betrieb. Bei der sukzessiven Einführung der neuen Technik dagegen kam es entweder zu keinen oder nur zu geringfügigen Entlassungen. Das Beschäftigungsproblem konnte durch die „natürliche“ Fluktuation oder durch Umschulungsmaßnahmen gelöst werden.

Schien die Reduktion der Zahl der Beschäftigten unabweisbar, dann konzentrierten die Betriebsräte ihre Aktivitäten auf den Abschluß von Sozialplänen, in denen Abfindungssummen vereinbart wurden. Für die verbleibenden, auf die neuen Maschinen umgeschulten Fachkräfte versuchten sie, den bisherigen Lohn zu erhalten (Besitzstandswahrung) und eine Besetzungsregelung für die neuen Anlagen durchzusetzen.

Die Unternehmer widersetzten sich in der Regel den Forderungen der Betriebsräte nach Wahrung des sozialen Besitzstandes nicht. Sie unterzeichneten Betriebsvereinbarungen, denen zufolge an den neuen Arbeitsplätzen einheitlich der Tariflohn des Maschinensetzers gezahlt wird. Allerdings beharrten die Unternehmer darauf, die übertariflichen Lohnbestandteile anrechnen zu können.

Damit verschärfen sich die Konkurrenzprobleme. An den neuen Arbeitsplätzen wird nicht nur ein unterschiedlicher Lohn für gleiche Tätigkeiten gezahlt, auch angelernte Schreibkräfte ohne eine den Schriftsetzern vergleichbare Ausbildung erhalten den Tariflohn des Maschinensetzers. Wird durch die Anrechnung der übertariflichen Lohnbestandteile auf den Tariflohn der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchbrochen, so entkoppelt die gleiche Bezahlung für alle Beschäftigten den Zusammenhang von Qualifikation und Lohn. (Im Druckzentrum Stuttgart-Möhringen bestehen beispielsweise an denselben Arbeitsplätzen Lohndifferenzen bis zu 5.30 DM.)

Zum Teil konfliktreicher als im Fall der Errichtung des Druckzentrums Stuttgart-Möhringen erfolgten die Auseinandersetzungen in anderen Betrieben, die die neue Technik sukzessive einführten. Verallgemeinerungen sind indes kaum möglich; die Reichweite der Betriebsvereinbarungen hängt von den jeweiligen betrieblichen

Bedingungen ab. So gelang es dem Betriebsrat der Verlagsgesellschaft Madsack & Co. in Hannover, eine unbefristete und unkündbare Betriebsvereinbarung ohne relevante Auseinandersetzung abzuschließen, wonach „Entlassungen ... im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Fotosatzsystems nicht vorgenommen“ werden dürfen. Die Unternehmensleitung konnte sich auf eine solche Regelung einlassen, weil der sukzessive Ausbau der neuen Technik durch die Ausnutzung der „natürlichen“ Fluktuation möglich erschien. Ging die Geschäftsleitung hingegen davon aus, daß trotz der sukzessiven Einführung der neuen Technik Entlassungen ausgesprochen werden müssen, dann zeigte sie sich bei der Arbeitsplatzsicherung wenig konzessionsbereit. So erklärte sich die Geschäftsleitung von Gruner + Jahr in Hamburg erst nach verschiedenen innerbetrieblichen Aktionen des Betriebsrats (Überstundenverweigerung, gewerkschaftliche Betriebsversammlungen) dazu bereit, eine Betriebsvereinbarung für diejenigen abzuschließen, deren Arbeitsplatz durch die neue Technik bedroht ist. (Die Betriebsvereinbarung enthält einen weitgehenden Rationalisierungsschutz: z.B. jedem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz durch die neue Technik bedroht ist, müssen drei zumutbare Arbeitsplätze angeboten werden.) Einer Besetzungsregelung hingegen widersetzte sich die Geschäftsleitung.

Die in ihrem Umfang und ihrer Reichweite unterschiedlichen Betriebsvereinbarungen konnten die mit der Einführung neuer technischer Systeme in der Druckindustrie hervorgerufenen Probleme nicht generell lösen. Was den Betriebsräten in einen Betrieb gelang, mißlang ihnen in einem anderen. Zudem scheinen in kleineren und mittleren Betrieben die Unternehmer ihre Rationalisierungskonzepte vielfach ohne jede Betriebsvereinbarung durchgesetzt zu haben. Die Politik der Betriebsräte konnte auf die Dauer nur erfolgreich sein, wenn sie Unterstützung durch die Gewerkschaft erfuhr. Eine tarifvertragliche Lösung der Rationalisierungsprobleme drängte sich auf.

IV. Der Tarifkonflikt 1978 und seine Konsequenzen für die zukünftigen Tarifbeziehungen

1. Zum Charakter der Forderungen und der Tarifvereinbarungen

Nach langwierigen Tarifverhandlungen über die mit der Einführung der neuen Technik zu regelnden Qualifikations-, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen kam es im Frühjahr 1978 zu einem mehrwöchigen, von beiden Seiten erbittert geführten Arbeitskampf, dem in den Monaten zuvor Hunderte von kurzfristigen Arbeitsniederlegungen (Warnstreiks) vorausgegangen waren. Über diesen Arbeitskampf sind mittlerweile eine Reihe von Darstellungen und Kommentierungen erschienen (Mahlein 1978; Müller-Jentsch 1979; Pickshaus/Roßmann 1978), die es uns ersparen, hier auf die Details der Auseinandersetzungen eingehen zu müssen. Wir wollen uns daher auf die Diskussion einiger grundsätzlicher Fragen konzentrieren, die sich zum einen mit dem Charakter der Forderungen und Vereinbarungen und zum anderen mit deren Konsequenzen für die Tarifbeziehungen im Druckgewerbe befassen.

Die *Ausgangsforderungen* der IG Druck und Papier liefen auf eine Tarifierung der Arbeitsplätze an der neuen Technik in Form von Besetzungsregelungen hinaus. Durch diese sollte sichergestellt werden, daß Texterfassung und Textverarbeitung an den Bildschirmgeräten von gelernten Schriftsetzern ausgeführt werden. Die Begründung dafür war, daß (a) diese Arbeit weiterhin qualifizierte Setzerarbeit sei und (b) diese Arbeitsplätze jenen zustehen, die von den technischen Umstrukturierungen direkt betroffen seien. Mit dieser Forderungslogik knüpfte die IG Druck und Papier an eine tarifvertragliche Tradition an, die seit dem Setzmaschinentarif (1900) gültig ist. Damals konnte der Buchdruckerverband verhindern, daß mit der Einführung der Setzmaschine, deren Bedienung geringere Qualifikationen voraussetzte als der Handsatz, die Schriftsetzer durch unqualifizierte oder angeleitete Arbeitskräfte verdrängt wurden. Die damals getroffene Tarifvereinbarung sah vor, daß an der Setzmaschine nur gelernte Schriftsetzer mit einer Zusatzausbildung von drei Monaten beschäftigt werden durften; ihnen wurde für diese „Zusatzqualifikation“ noch ein besonderer Lohnaufschlag zugebilligt. Die seither bestehenden Besetzungsregeln für Maschinen und Geräte, die der Satzherstellung dienen, wollte die IG Druck und Papier auch auf die neue Technik übertragen. Besetzungsregeln dieser Art sind übrigens für westdeutsche Tarifverträge von singulärem Charakter. Daß diese Forderung keine generelle Arbeitsplatzgarantie einschloß, war der Gewerkschaftsführung voll bewußt (6). Sie wollte vielmehr den Prozeß der sukzessiven Ersetzung von Schriftsetzern durch Schreibkräfte oder gar durch Redakteure stoppen, weil mit der Dezimierung dieser traditionsreichen Berufsgruppen auch ihr organisatorischer Kernbestand bedroht wurde. Mit den geforderten Besetzungsregeln wurde zugleich eine klare Trennung zwischen Redaktion und Satzherstellung angestrebt: Redakteure sollten Bildschirmgeräte nur zum Lesen und Redigieren, nicht jedoch zur Texteingabe oder Textkorrektur bedienen dürfen – eine Forderung, die auch von den beiden Journalistenverbänden (7) erhoben wurde. Weitere Bestandteile des Forderungspakets waren die Einkommenssicherung (keine Abgruppierung) und die zeitliche Begrenzung der Arbeit an den Bildschirmgeräten (nicht länger als vier Stunden täglich).

Diese Forderungen implizierten zweifellos eine Einschränkung des durch den Einsatz der neuen Technik gegebenen Rationalisierungspotentials der Unternehmer. Aus diesem Grunde war eine Lösung nach dem Modell des Setzmaschinentarifs nicht kompromißfähig. Dauerhafte Besetzungsregeln hätten zum einen den Effekt der Personalkosteneinsparung im lohnintensiven Satzbereich zunichte gemacht und zum anderen die Unternehmer der Chance beraubt, das gewerkschaftliche Kampfpoten-

-
- 6 In dem sogenannten Rastertarifvertrags-Entwurf war dem mit dem § 6 (Abfindung) Rechnung getragen worden. Dort hieß es: „Wer erkennbar nicht weiterbeschäftigt werden kann oder nach Umschulung nicht fortbeschäftigt wird, erhält ... eine Abfindung nach folgender Formel ...“ Dieser Paragraph war vom Ortsverein Hamburg auf dem Gewerkschaftstag in Augsburg 1977 heftig kritisiert worden. Die Hamburger Kollegen vertraten die Auffassung, daß vertraglich vereinbart werden müsse, daß niemand durch die Einführung neuer Techniken entlassen werden dürfe. In einigen Betriebsvereinbarungen (z.B. Madsack, Hannover, und Gruner + Jahr, Hamburg) wurden solche Regelungen vereinbart.
- 7 Deutsche Journalisten-Union (dju) in der IG Druck und Papier; Deutscher Journalisten-Verband.

tial durch die Eliminierung der traditionell hochorganisierten Facharbeitergruppen zu schwächen. Sicherlich wurde ihr Widerstand gegen eine solche Lösung auch durch die prekäre ökonomische Situation verstärkt. Hinzu kam, daß die – wegen der bereichsübergreifenden Problematik – an den Verhandlungen beteiligten Verbände der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger prinzipiell gegen Besetzungsregeln waren. Im Gegensatz zum Druckbereich haben in den Verlagen Besetzungsregeln keine Tradition. Der Widerstand der Unternehmer gegen das, wie sie sagten, „Facharbeitermonopol“ erschien ihnen umso berechtigter, als die durch die neue Technik ermöglichte Vereinfachung der Texterfassung gegenüber der bisherigen Maschinensetzerarbeit eine offensichtliche Entqualifizierung der Tätigkeit darstellte. Darüberhinaus gehen viele davon aus, daß weibliche Schreibkräfte an den Texterfassungsgeräten bessere Leistungen erbringen als gelernte Schriftsetzer, die als weniger fingerfertig und stärker monotonieanfällig gelten. Konzessionsbereit zeigten sich die Druck- und Verlagsunternehmer nur insoweit, als sie Übergangsregelungen anboten, die vorsahen, daß solche Arbeitskräfte an der neuen Technik mit Vorrang zu beschäftigen seien, deren Arbeitsplätze durch die Einführung rechnergesteuerter Textsysteme entfallen. Regelungen dieser Art waren – wie unter III dargestellt – bereits in einigen Betriebsvereinbarungen großer Verlage fixiert worden.

Die skizzierte Interessenkonstellation und die daraus resultierenden Divergenzen in den tarifpolitischen Zielen beider Seiten machen deutlich, daß die zentrale Forderung der IG Druck und Papier nicht kompromißfähig war; damit war sie allerdings noch nicht streikfähig geworden.

Abgesehen von der Finanzlage, die sich nach dem Arbeitskampf 1976 durch die bundesweite Aussperrung der Unternehmer drastisch verschlechtert hatte (8), stellten sich aufgrund des geringen Verallgemeinerungsgrades der Forderungen *innerverbandliche Solidaritätsprobleme*. Die Tatsache, daß die Forderungen im wesentlichen auf die Berufsgruppe der Schriftsetzer abgestellt waren, ließ das allgemeine Problem der Abwehr negativer Rationalisierungsfolgen in den Augen vieler als „Spezialproblem der Setzer“ erscheinen. Zwar konnte die Solidarität der Drucker durch die strategisch wichtige Stellung der Schriftsetzer im Produktionsprozeß (ohne Satz kein Druck) teilweise erzwungen werden, aber auf dieser Basis konnten wohl Warnstreiks, nicht aber längerfristige Streikmaßnahmen ergriffen werden. Die Organisation versuchte daher durch Aufklärungsarbeit – u.a. mit der agitatorischen Formel „Der nächste Schlag geht gegen die Drucker“ – die Solidarität anderer Berufsgruppen zu gewinnen. Daß dieses Problem nicht einfach zu lösen war, zeigte sich in der durch die Streikleitungen vorgenommenen Auswahl der an den gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen Beteiligten: Sowohl an den Urabstimmungen wie

8 Durch die Zahlung von rund 33 Millionen DM Unterstützungsleistungen hatte sich die IG Druck und Papier fast in Höhe ihrer nur zum geringen Teil liquiden Vermögensbestände (damals insgesamt 40 Mio. DM) verschulden müssen. Zwar hatte sie auf dem Gewerkschaftstag 1977 in Augsburg ein Sparprogramm beschlossen, auch waren ihr für 1976 und 1977 die Beiträge zum DGB erlassen worden, dennoch blieb sie bei erneuten Konflikten auf die materielle Hilfe anderer Gewerkschaften angewiesen.

an den unbefristeten Schwerpunktstreiks nahmen – bis auf wenige Ausnahmen (9) – nur Beschäftigte aus den technischen Bereichen Satzherstellung und Druck teil. Angestellte und Beschäftigte aus dem Bereich Weiterverarbeitung (vorwiegend Hilfskräfte) wurden weitgehend ausgenommen. Die Folge dessen war, daß in den unbefristet bestreikten Betrieben kaum mehr als ein Drittel oder die Hälfte der Belegschaft im Ausstand waren. Die nichtstreikenden Gruppen der Belegschaften konnten in einigen Fällen von den Unternehmensleitungen gegen die streikenden Kollegen ausgespielt werden (10).

Die nach dreiwöchigem Arbeitskampf (27. 2. – 20. 3. 78), unter Einschaltung politischer Vermittler (Stingl und Wischnewski) zustande gekommenen *Tarifvereinbarungen* in dem 20 Paragraphen umfassenden „Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme“ (RTS) bedeuten ein Scheitern des generellen tarifpolitischen Zieles einer Tarifierung der Arbeitsplätze an der neuen Technik. Durchgesetzt werden konnte jedoch eine individuelle (und dynamisierte) Besitzstandssicherung für jene Facharbeiter, die an die Bildschirmgeräte umgesetzt werden, sowie für besonders qualifizierte Arbeitsplätze (Gestaltungs- und Korrekturarbeiten) eine auf acht Jahre befristete Besetzungsregelung. Nicht durchgesetzt werden konnte eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit an Bildschirmgeräten (11) und die geforderte Trennung zwischen redaktioneller und technischer Arbeit. Von Redakteuren, die zuvor ihre Texte mit der Schreibmaschine geschrieben hatten, kann nunmehr die Eingabe in das Bildschirmgerät verlangt werden.

In seinem wesentlichen Gehalt stellt der RTS-Vertrag ein Rationalisierungsschutzabkommen dar, dessen einzelne Bestimmungen allerdings weit über das hinausgehen, was üblicherweise in solchen Abkommen vereinbart wird. Die weitgehenden Konzessionen der Arbeitgeberseite, die zweifellos als ein Resultat der gewerkschaftlichen Kampfbereitschaft und -praxis angesehen werden können, bestehen darin, daß langfristige Übergangsregelungen für die jetzt noch beschäftigten Facharbeiter vereinbart wurden. Nicht zu verhindern ist durch diesen Vertrag, daß ein wachsender Anteil des Satzvolumens zum einen von angelernten Schreibkräften und zum anderen von Redakteuren hergestellt werden wird. Als vorhersehbare Folge wird die Berufsgruppe der Schriftsetzer (zur Zeit rund 40 000) von Jahr zu Jahr kleiner werden. Die von Experten geschätzte Verringerung um jährlich 2 000 bedeutet nicht, daß es zu Massenentlassungen kommen muß. Der Abbau dieser Arbeitsplätze ist durch Umschulung, Ausnutzen der natürlichen Fluktuation und durch

- 9 So in der Kasseler Druckerei der „Hessischen Allgemeinen“, wo alle Beschäftigtengruppen an der Urabstimmung und am Streik beteiligt wurden. Bezeichnenderweise mußte dieser Betrieb jedoch vorzeitig aus der Streikfront herausgenommen werden.
- 10 Im Süddeutschen Verlag wurde in der dritten Streikwoche eine Unterschriftenaktion unter den Angestellten und Hilfskräften gestartet, bei der mehrere Hundert Beschäftigte die IG Druck und Papier zur Aussetzung des Streiks aufforderten. Hier waren mit dem Begriff „Vernichtungstreik gegen einen Verlag“ bei den Nichtstreikenden Arbeitsplatzängste mobilisiert worden.
- 11 Statt der geforderten Begrenzung auf täglich vier Stunden wurden Unterbrechungen (5 Minuten pro Stunde oder 15 Minuten alle zwei Stunden) für Tätigkeiten, „die überwiegenden Blick-Kontakt zum Bildschirm von mehr als 4 Stunden zusammenhängend erfordern“ (§ 13 RTS-Vertrag) vereinbart, die indessen keine echten Pausen darstellen.

Verringerung der Ausbildungsplätze bereits schneller erfolgt als für die gegenwärtige Umstellungsphase notwendig, so daß in den großen Druckzentren weiterhin Schriftsetzer und andere Facharbeiter der Druckindustrie gesucht werden.

Weitreichende organisatorische Konsequenzen haben nicht nur dieser Schrumpungsprozeß, durch den die IG Druck und Papier den Kernbestand ihres bisherigen Mitgliederpotentials verliert, sondern auch die Vereinbarungen, daß die in rechnergesteuerten Textsystemen Beschäftigten als Angestellte eingestuft werden und daß den weiterbeschäftigten Facharbeitern eine (dynamisierte) Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen altem und neuem Tarifentgelt zusteht. Die neuereinstellten, ob angelernten oder fachlich qualifizierten Arbeitskräfte haben indessen keinen Anspruch auf diese Ausgleichszulage. Mit dieser differenzierten Entlohnung wird nicht nur das gewerkschaftliche Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ verletzt (12), sondern überdies die ohnehin fragwürdig gewordene innere Differenzierung der Mitgliedschaft in der IG Druck und Papier weitergetrieben.

2. *Perspektiven der Tarifbeziehungen*

Abschließend wollen wir versuchen, zu einer generellen Einschätzung der – unter dem Einfluß tiefgreifender technologischer und branchenstruktureller Entwicklungen – stattfindenden Veränderungen der Tarifbeziehungen in der Druckindustrie zu kommen.

1. In den traditionell kooperativen Tarifbeziehungen der Druckindustrie machen sich seit Anfang der siebziger Jahre deutliche Veränderungen bemerkbar. Innerhalb weniger Jahre haben sich diese Beziehungen dramatisch zugespitzt. Kulminationspunkte waren zwei große Arbeitskämpfe. Während im Tarifkonflikt 1976 noch die Lohnfrage der zentrale Konfliktgegenstand schien, rückte der Arbeitskampf 1978 jene Thematik ins Zentrum der Auseinandersetzungen, die zu den wichtigsten Ursachen der veränderten Tarifbeziehungen gehört: die neue Technik und ihre sozialen wie gewerkschaftspolitischen Konsequenzen. Die Umorientierung auf konfliktorientierte Tarifbeziehungen war kaum zu vermeiden; denn die bisherige „Geschäftsgrundlage“ der Tarifpolitik war nicht mehr konsensfähig. Die Intention der IG Druck und Papier, auch für die neue Technik ihre traditionellen Besetzungsregeln beizubehalten, stieß bei Verlegern und Druckereiunternehmern auf entschlossene Ablehnung. Sie sahen in der neuen Technik die Chance und unter den ökonomischen Zwängen die Notwendigkeit, das sogenannte Facharbeitermonopol zu brechen. Was ihnen in dem „Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme“ partiell gelang, streben sie nunmehr auch in den noch andauernden

12 Demgegenüber hatte die IG Druck und Papier Ende der fünfziger Jahre, als – unter den Bedingungen der Arbeitskräfteknappheit und der Expansion des Satzvolumens – fachfremde Arbeitskräfte an Perforatoren beschäftigt wurden, durchgesetzt, daß diesen – unabhängig von der mitgebrachten Qualifikation – der Maschinensetzerlohn gezahlt wird.

Verhandlungen über die Neuregelung der „Spartenanhänge“ des Manteltarifvertrags für die Druckindustrie an: den Abbau der Besetzungsregeln für Facharbeiter.

2. Die skizzierten technologischen und tarifpolitischen Prozesse haben weitreichende Konsequenzen für den traditionellen Charakter der IG Druck und Papier als Facharbeitergewerkschaft. Der drohende Verlust ihres Kernpotentials in der Arbeiterschaft hat zur Radikalisierung in den Zielen und Austragungsformen ihrer Tarifpolitik geführt. Obwohl damit auch konservative, d.h. berufsständische Momente reaktiviert wurden, hat diese Radikalisierung in Teilen der Organisation gleichzeitig zu einer Neureflexion auf die „gesellschaftsverändernde Rolle der Gewerkschaften“ (Mahlein) geführt. Als relativ kleine Gewerkschaft innerhalb des DGB bleibt die IG Druck und Papier bei ihren Auseinandersetzungen auf die Solidarität und finanzielle Hilfe anderer Gewerkschaften angewiesen. Diese sehen indessen mehr die berufsständischen und gruppenegoistischen Interessen, die sicherlich auch im Spiele sind, als das darüber hinausgehende generelle Interesse an der Abwehr negativer Rationalisierungsfolgen, mit denen auch andere Gewerkschaften zunehmend konfrontiert werden (am offensichtlichsten zur Zeit die IG Metall). Das Vorhutgefecht der IG Druck und Papier erscheint anderen Gewerkschaften somit als Nachhutscharmützel. In dieser Einschätzung schlagen sich frühere Erfahrungen mit Rationalisierungswellen und Strukturkrisen nieder, die andere Gewerkschaften (etwa im Bergbau oder in der Textilindustrie) gemacht haben und deren Folgen sie als notwendige Opfer des technischen Fortschritts mehr oder weniger hingenommen haben. Übersehen wird dabei, daß die früheren Strukturkrisen im Kontext einer allgemeinen ökonomischen Prosperität und Vollbeschäftigung auftraten, während durch die gegenwärtige Rationalisierungswelle das bereits bestehende Arbeitslosenproblem weiter verschärft wird. Auf erheblichen Widerstand innerhalb des DGB stößt noch mehr die gesellschaftspolitische Radikalisierung der IG Druck und Papier.

3. Mit dem Rücken zur Wand gegen die sozialen Folgen der vom Kapital initiierten technologischen Umstrukturierungsprozesse kämpfend und relativ isoliert innerhalb des DGB, steckt die IG Druck und Papier in einem organisationspolitischen Dilemma, dessen Auflösung schwierig zu prognostizieren ist. Aus der Erkenntnis heraus, daß die Schrumpfung des traditionellen Mitgliederpotentials nicht mehr aufzuhalten ist, scheint sich innerhalb der Organisation eine verstärkte Orientierung auf die Gruppe der Angestellten anzubahnen. In den siebziger Jahren ist zwar die Mitgliederzahl der Angestellten kontinuierlich gestiegen (von 1970 auf 1976 um 84 Prozent), während die der Arbeiter stagnierte. Gleichwohl stellen die Angestellten an der Gesamtmitgliedschaft der IG Druck und Papier weiterhin einen geringen Anteil (12 Prozent), und der Grad ihrer gewerkschaftlichen Organisation ist ebenfalls sehr niedrig (16 Prozent) (13). Inwieweit es der IG Druck und Papier gelingen wird, das Angestelltenpotential weiter zu erschließen, ist eine offene Frage. Einer Rekrutierungspolitik durch radikale Interessenvertretung, wie sie etwa in den sechziger

13 Zur Mitgliederstruktur und den gruppenspezifischen Organisationsgraden vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung, Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, Band 1: Gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Organisationen der Tarifparteien. Forschungsbericht des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt am Main 1979 (Campus), S. 166 ff.

Jahren von britischen Angestelltengewerkschaften betrieben wurde, können im Kontext der westdeutschen Bedingungen nur geringe Chancen zugeschrieben werden.

Nicht auszuschließen ist daher, daß aus dieser Problemlage heraus die IG Druck und Papier die Wiederherstellung der Kooperation mit ihrem Tarifkontrahenten anstreben könnte, um mit dessen Duldung oder gar Unterstützung ihr Mitgliederpotential unter den (technischen) Angestellten und den in den Medien Tätigen zu erschließen. Überlegungen dieser Art dürften dem auf pragmatische Lösungen hin orientierten Gewerkschaftsflügel nicht fremd sein – im Gegensatz zu jenem gewerkschaftspolitisch radikalisierten Teil der Organisation, der als politische Lösung die Sozialisierung der publizistischen Medien und ihre öffentliche Kontrolle anstrebt. Welche dieser beiden Alternativen die künftige gewerkschaftliche Praxis bestimmen wird, kann schwerlich prognostiziert werden. Aufgrund der politischen Kräfteverhältnisse ist zu vermuten, daß die zweite Alternative allenfalls als Druckmittel für weitergehende Zugeständnisse der Unternehmer wirksam werden kann.

Literatur

- Beier, G., 1966: Schwarze Kunst und Klassenkampf, Bd. 1, Frankfurt/Main
- Beier, G., 1976: Das Problem der Arbeiteraristokratie im 19. und 20. Jahrhundert, in: Herkunft und Mandat. Beiträge zur Führungsproblematik in der Arbeiterbewegung, Frankfurt-Köln.
- Burkhardt, R., 1974: Ein Kampf ums Menschenrecht. Hundert Jahre Tarifpolitik der IG Druck und Papier und ihrer Vorgängerorganisationen seit dem Jahre 1873, Stuttgart.
- Haasis, H. G., 1976: Kritik und Alternative gewerkschaftlicher Tarifpolitik am Beispiel der IG Druck und Papier 1945 bis 1975, in: P. Mattick, A. Sohn-Rethel, H. G. Haasis, Beiträge zur Kritik des Geldes, Frankfurt/Main.
- Mahlein, L., 1978: Rationalisierung, sichere Arbeitsplätze, menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Zum Arbeitskampf in der Druckindustrie 1978. Schriftenreihe der IG Druck und Papier, Heft 29, Stuttgart.
- Mickler, O., Mohr, W., Kadritzke, U., 1977: Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI), Göttingen.
- Müller, H., 1917: Die Organisationen der Lithographen, Steindrucker und verwandten Berufe, 2. Aufl. (Reprint), Berlin-Bonn 1978.
- Müller-Jentsch, W., 1979: Der Arbeitskampf in der Druckindustrie 1978, in: O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, E. Schmidt (Hrsg.), Arbeiterinteressen gegen Sozialpartnerschaft, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1978/79, Berlin (West).
- Pickshaus, K., Roßmann, W., 1978: Streik und Aussperrung '78. Soziale Bewegungen, Nachrichten-Reihe 13, Frankfurt/Main.
- Projektgruppe Gewerkschaftsforschung 1979: Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, Bd. 1 u. 2, Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt/Main.
- Ullmann, P.: Tarifverträge und Tarifpolitik in Deutschland bis 1914, Frankfurt/Main-Berlin-Las Vegas.
- Vring, Th. von der, 1965: Der Verband der Deutschen Buchdrucker im Ersten Weltkrieg, in der Revolution und in der Inflationszeit (1914 - 1924), mime. Diss. Hannover.