

„Arbeiter und Angestellte“: Vom Ende und Beharrungsvermögen alter Scheidelinien

Hartmut Meine

Anfang des Jahres 2005 wurde von der Öffentlichkeit nahezu unbemerkt eine historische sozialpolitische Entwicklung vollendet. Die überkommene Trennung in Arbeiter und Angestellte ist auf der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ebene aufgehoben – eine Entwicklung, die auf der tarifpolitischen Ebene, zumindest in der Metallindustrie, schon länger beschlossene Sache ist. Einerseits ist damit das gewerkschaftliche Reformziel eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus nach einem jahrelangen Angleichungsprozess realisiert worden. Andererseits sind aber die Begriffe „Arbeiter und Angestellte“ noch fest im Alltagsbewusstsein und in der Alltagssprache verankert. Dieses Spannungsverhältnis stellt insbesondere die Industriesoziologie und die Gewerkschaftspolitik vor neue Herausforderungen.

1 Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten

Der Unterscheidung zwischen „Arbeitern bzw. Arbeiterinnen“ und „Angestellten“ liegt ein historisch gewachsenes Gerüst von Abgrenzungen zugrunde. Neben der sozialversicherungsrechtlichen Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte war bisher die tarifvertragliche Eingruppierungssystematik mit getrennten Eingruppierungssystemen – Lohngruppen für Arbeiter und Gehaltsgruppen für Angestellte – das entscheidende Mittel zur Abgrenzung der beiden Beschäftigtengruppen. Nachdem in der Vergangenheit schon in zahlreichen Branchen gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen wurden, konnte dies nun für die größte Branche, die Metallindustrie, in den vergangenen Jahren erreicht werden. Spätestens 2009 werden die Entgelttarifverträge in allen tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie umgesetzt sein.

Seit Januar 2005 entfällt die letzte Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten durch die Vereinheitlichung der Rentenversicherungsträger: Die Landesversicherungsanstalten für Arbeiter und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte werden zur „Deutsche Rentenversicherung Bund“ fusionieren. Dies hat zur Konsequenz, dass spätestens ab 2009 in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie nicht ein einziger arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlicher Unterschied mehr zwischen den heutigen Angestellten

und Arbeitern bestehen wird. Um es schärfer zu formulieren: Es wird dann unmöglich sein, zwischen Arbeitern und Angestellten zu unterscheiden und neues empirisches Zahlenmaterial anhand dieser Differenzierungslinie zu erheben.

Das gewerkschaftliche Reformziel eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus ist damit erreicht. Dennoch ist und bleibt die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte immer noch im Alltagsbewusstsein, aber auch in der betrieblichen Wahrnehmung fest verankert. Es zeichnet sich das Dilemma ab, dass weiter in alten Kategorien gedacht wird, diese aber letztlich nicht mehr definierbar und auch nicht empirisch erhebbar sind.

1.1 INDUSTRIESOZIOLOGISCHER DISKUSSIONSSTAND

Die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen „Arbeiter bzw. Arbeiterinnen“ und „Angestellte“ werden seit Jahrzehnten in der industriesoziologischen Literatur reflektiert und wurden bis Ende 2004 empirisch über die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Rentenversicherungsträgern und durch getrennte tarifliche Eingruppierungssysteme gekennzeichnet.

In industriesoziologischen Analysen über die Differenzierungsprozesse innerhalb der Gesamtheit der Beschäftigten wird zwar seit je mit den Kategorien „Arbeiter“ und „Angestellte“ gearbeitet, aber gleichzeitig immer wieder betont, dass diese Abgrenzung problematisch sei. Schon 1982 wurde von *Ulf Kadritzke* im Hinblick auf die Unterschiede von Blue- und White-Collar, – Blaumann- und Krawattenträger – ein „kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie“ gehalten. *Kadritzke* kommt zu

dem Fazit: „Für eine kritische industriesoziologische Forschung, in der die Veränderungen und inneren Verschiebungen des gesellschaftlichen Klassenverhältnisses von Arbeit und Kapital mitgedacht sind, kann der Angestelltenbegriff, weil seine soziologische Erklärungskraft fast gänzlich aufgezehrt ist, kein Instrument einer gründlichen Analyse mehr bilden“, denn „für eine vertiefte Einsicht in die historische Entwicklung und Zukunft der Arbeit ist die alte Scheidelinie der Titel eher hinderlich“ (*Kadritzke* 1982, S. 244).

Das Dilemma der industriesoziologischen Diskussionen besteht darin, dass einerseits die Unzulänglichkeiten der Kategorien „Arbeiter“ und „Angestellte“ konstatiert wird, aber letztlich dann doch mit diesen Kategorien argumentiert und auf entsprechendes empirisches Material zurück gegriffen wird. In verschiedenen Arbeiten wird versucht, die Differenzierungsprozesse innerhalb der abhängig Beschäftigten bzw. der Bevölkerung mit anderen Kategorien zu erfassen. So versuchen *Vester u.a.* in ihren Milieustudien die soziale Differenzierung durch Definition und empirische Erhebung verschiedener Milieus zu erfassen (*Vester u.a.* 2001). *Schumann* (2001) versucht, sozialstrukturelle Veränderungen durch die Weiterentwicklung des Dahrendorf'schen Bildes des Wolkenkratzers zu erfassen. Er unterscheidet sechs soziale Gruppierungen, die unterschiedliche Stockwerke des Wolkenkratzers bewohnen: Globale Klasse, Modernisierungs-Macher,

Hartmut Meine, IG Metall Bezirksleiter für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Hannover.
e-mail: hartmut.meine@igmetall.de

Modernisierungs-Verlierer, Modernisierungs-Bedrohte, Modernisierungs-Ausgesparte, Modernisierungs-Mitgestalter.

Die Ansätze von *Vester* und *Schumann* beschreiben die heutigen Differenzierungsprozesse korrekter als die herkömmliche Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte. Es ist jedoch unklar, ob beide Ansätze so weiterentwickelt werden können, dass diese Kategorien in die Sozialstatistik übernommen werden und jährlich flächendeckend erhoben werden können, so dass über einen längeren Zeithorizont Verschiebungen in der Sozialstruktur der Beschäftigten erfasst werden können.

1.2 ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Als im 19. Jahrhundert die Industriebetriebe expandierten und die Arbeitsteilung zunahm, wurden auch in der Industrie neben den Arbeitern immer mehr Arbeitnehmer beschäftigt, die Gehalt bekamen: Handelsgelhilfen und vor allem Meister. Mit zunehmender Entwicklung und Differenzierung der Unternehmen kamen später die Fabrik- oder Betriebsbeamten, die Ingenieure und noch später die Naturwissenschaftler hinzu. Zuerst erhielten 1861 die Handlungsgehilfen ihr eigenes Recht im Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch (ADHGB): 2 Wochen Gehaltsfortzahlung bei unverschuldetem Unglück, d.h. vor allem bei Krankheit, und 6-wöchige Kündigungsfrist zum Vierteljahresende. Damit war bereits der Kern auch der späteren günstigeren Rechtsstellung vorgegeben: Die bessere Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und längere Kündigungsfristen. Als arbeiterorientierte Ergänzung zum ADHGB gilt die Gewerbeordnung von 1869, das „Arbeitergesetz“. Vorschriften über die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsfristen gab es darin nicht. Alles oblag der freien Vereinbarung; Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit war häufig ein Grund zur fristlosen Entlassung.

Im ADHGB und in der Gewerbeordnung aus dieser Zeit werden die ersten Schritte der Trennung des Rechts für die zwei Gruppen Arbeiter und Angestellte vollzogen. Das Sozialversicherungsrecht baute auf dieser Trennung auf und schaffte bis zum Ende des Jahres 2004 damit für fast 150 Jahre die Voraussetzung für die sozial- und arbeitsrechtliche Trennung in Arbeiter und Angestellte. Die bisherige Unterscheidung von Arbeitern und Angestell-

ten war im Rentenversicherungsgesetz begründet und geht auf das Angestelltenversicherungsgesetz von 1924 zurück. Die entsprechende Definition der Angestellten wurde 1989 wortgleich in den § 133 des VI. Buches Sozialgesetzbuch (SGB) übernommen. Diese ist mit Wirkung vom 1. Januar 2005 ohne Ersatz außer Kraft getreten. Nach dieser Bestimmung gehörten zu den Angestellten insbesondere:

- (1) Angestellte in leitender Stellung,
- (2) technische Angestellte im Betrieb, Büro und Verwaltung, Werkmeister und andere Angestellte in einer ähnlich gehobenen oder höheren Stellung,
- (3) Büroangestellte, soweit sie nicht ausschließlich mit Botengängen, Reinigung, Aufräumen und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, einschließlich Werkstatt-schreiber (Weitere Tätigkeiten in den Ziffern 4. bis 8.).

Neben dieser Abgrenzung war nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSG) bis Ende letzten Jahres der Berufsgruppenkatalog von 1924 (in der Fassung der Verordnung von 1927) maßgebend. In diesem bis zum letzten Jahr geltenden Katalog gab es eine beispielhafte Aufzählung von Berufen, die den Angestellten zuzuordnen sind. So z. B.: Ingenieure, Techniker, Betriebskalkulatoren, Betriebsassistenten, Zeichner, Vorzeichner, Moduleure, Fotografen sowie verschiedene Meister. Für die Büroangestellten waren neben den Dolmetschern, Buchhaltern, Rechnungsprüfern, Stenografen, Zeichnern und Telefonisten noch im Jahre 2004 Berufsbilder wie Kanzleivorsteher, Hand- und Maschinenschreiber, Maschinenrechner sowie Geld- und Couponzähler aufgeführt und geltendes Recht. Mangels einer gesetzlichen Definition war der Sinngehalt der Rechtsbegriffe „Arbeiter“ und „Angestellte“ nur im Wege der Auslegung zu ermitteln. Dazu hat das Bundessozialgericht in ständiger Rechtsprechung die so genannte „5-Stufen-Lehre“ entwickelt. Dabei wurde sukzessive auf jeder der fünf Stufen geprüft, ob sich Anhaltspunkte für eine Unterscheidung in Arbeiter oder Angestellten fänden. War dies auf einer Stufe nicht möglich, wurde die nächste Stufe herangezogen. Die fünf Stufen lauteten wie folgt:

- (1) § 133 SGB VI (wortgleich mit Angestelltenversicherungsgesetz § 3.1),
- (2) Berufsgruppenkatalog von 1924,

- (3) Verkehrsanschauung,
- (4) überwiegend geistige oder überwiegend körperliche Beschäftigung,
- (5) Übereinstimmender Wille der Vertragspartner des Beschäftigtenverhältnisses.

Auf der Grundlage der „5-Stufenlehre“ wurden zahlreiche Rechtsstreitigkeiten über die Zuordnung von Arbeitern und Angestellten entschieden. Mit der gesetzlichen Aufhebung der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten ab Januar 2005 wird auch die „5-Stufenlehre“ beendet sein. Es wird zu diesen Fragen keine Rechtsstreitigkeiten mehr geben, zumindest in den Branchen, in denen gemeinsame Entgelt-rahmentarifverträge vereinbart sind.

1.3 TARIFSYSTEM

Die sozialversicherungsrechtliche Unterscheidung der Gruppen Arbeiter und Angestellte bildete den Ausgangspunkt für die Vereinbarung von völlig unterschiedlichen Tarifvertragssystemen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie, die überwiegend in den 60er Jahren vereinbart wurden. Es gab damals für die beiden Gruppen unterschiedliche Manteltarifverträge, unterschiedliche Rahmenverträge zur Bezahlung (Lohnrahmentarifverträge und Gehaltsrahmentarifverträge) sowie unterschiedliche Lohn- und Gehaltstarifverträge mit unterschiedlichen Geld-Beträgen für die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen (Lang u.a. 2001, S. 39, S. 141ff.).

Dabei lagen in der Metallindustrie bei vergleichbaren Tätigkeiten die tariflichen Grundentgelte für Angestellte höher als für Arbeiter, während insbesondere im Leistungslohn die Zulagen für Arbeiter höher waren. Insgesamt gab es jedoch eine materielle Privilegierung der Angestellten gegenüber den Arbeitern insbesondere deshalb, weil sich bessere Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der jeweiligen Vergütungsstruktur ergaben. Dies führte zu erheblichen Verwerfungen und zu ungerechten Vergütungsstrukturen in den Betrieben. Bis zum Abschluss von gemeinsamen Entgelt-rahmentarifverträgen bildeten die getrennten Tarifsysteme eines der entscheidenden Unterscheidungsmerkmale für Arbeiter und Angestellte in der betrieblichen Praxis.

2.1 AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IN DER ARBEITSORGANISATION

Das langjährig dominante Paradigma, dass Arbeiter die Handarbeit und Angestellte die Kopfarbeit im Betrieb verrichten, wurde in den letzten Jahrzehnten mehr und mehr brüchig. Eines der charakteristischen Merkmale tayloristischer Arbeitsorganisation war die strikte Trennung von ausführenden, planenden bzw. leitenden Tätigkeiten, die Trennung von Hand- und Kopfarbeit. Mit dieser Konzeption von Arbeit ging die Verlagerung aller nur möglichen Arbeiten aus der Werkstatt oder Fertigung in das Büro einher. Es kam zu den expandierenden Bereichen der technischen und kaufmännischen Angestellten in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, in der Konstruktion und in der Verwaltung.

Schon seit Ende der 80er Jahre kommt es zu einer Aufwertung von Facharbeit und zu einer Rückverlagerung von dispositiven Elementen in die Produktion. Im Bereich der Fertigung werden ehemals getrennte Aufgabenbereiche integriert. Die neuen Aufgabenzuschnitte enthalten dabei häufig Elemente, die vorher als vor- oder nachgelagerte Tätigkeiten, als „indirekte“ Arbeit von Facharbeitern im Zeitlohn verrichtet wurden. Angelagert werden aber auch Arbeiten oder Tätigkeitselemente, die bislang von Angestellten in gesonderten Abteilungen, z. B. der Arbeitsvorbereitung oder der Disposition durchgeführt wurden. Diese Erweiterung von Aufgabenzuschnitten wurde mit dem Begriff „Re-Professionalisierung der Produktionsarbeit“ treffend gekennzeichnet (Kern/Schumann 1984). Arbeiter führen also zunehmend planende und dispositive Tätigkeiten aus, die bisher Angestellten vorbehalten waren. Diese Entwicklung stellte die herkömmliche Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte, die durch tayloristische Arbeitszuschnitte verfestigt wurde, im Kern infrage.

Insbesondere an den Nahtstellen von Produktions- und Administrationssphäre haben sich die Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in klassischen Arbeiter- und Angestelltenbereichen teilweise so weitgehend angenähert, dass eine Zuordnung zu sozialrechtlich unterschiedlichen Beschäf-

tigtengruppen in keiner Weise mehr nachvollziehbar war. In der Metallindustrie wird dies vorrangig an folgenden Beispielen deutlich (Meine/Wagner 1993):

(1) *Arbeit und Programmierung von CNC-Maschinen*: Die Programmierung von CNC-Maschinen erfolgt teilweise in der Werkstatt durch Produktionsarbeiter oder alternativ in der Arbeitsvorbereitung durch Angestellte. Die konkreten Tätigkeitselemente des Programmierens sind identisch und lassen sich nicht eindeutig den Lohngruppen bzw. Gehaltsgruppen zuordnen.

(2) *Flexible Fertigungssysteme/qualifizierte Gruppenarbeit*: In komplexen und flexibel verketteten Fertigungssystemen arbeiten Bearbeitungsspezialisten (CNC-Maschinenarbeiter), Elektriker, Elektroniker, Softwarespezialisten und Servicetechniker Hand in Hand. Bei einem flexiblen Arbeitseinsatz in der Gruppe und wechselseitiger Vertretung wird eine Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte sowie die Eingruppierung in unterschiedliche Vergütungssysteme zunehmend dysfunktional.

(3) *Gruppensprecher/Vorarbeiter/Meister*: Die klassische Trennung der unteren Hierarchieebene in einem Industriebetrieb der Metallindustrie sah auf der ersten Leitungsebene Vorarbeiter und auf der zweiten Ebene Meister vor. Dabei ist seit jeher nicht rational begründbar, warum der Vorarbeiter im Arbeiterverhältnis und der Meister im Angestelltenverhältnis steht. Durch die Neuordnung der unteren Hierarchieebenen werden klassische Vorarbeiter- und Meisterfunktionen zunehmend aufgelöst und im Rahmen von qualifizierter Gruppenarbeit teilweise der Gruppe selbst oder einem Gruppensprecher übertragen. Auch hier wird deutlich, dass die Unterscheidungslinien und Kriterien zwischen Arbeitern und Angestellten brüchig, widersprüchlich und nicht mehr nachvollziehbar sind.

(4) Im Prüffeld der *Elektronikfertigung* sind die Grenzen zwischen hochqualifizierten Facharbeitern und Prüffeldingenieuren fließend.

(5) Gleiches gilt für den *Außendienst*, wo einerseits Monteure im Arbeiterverhältnis und Servicetechniker im Angestelltenverhältnis tendenziell gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten ausführen.

(6) In den der Produktion *vor- und nachgelagerten Bereichen* lassen sich ähnliche Prozesse beobachten, so etwa an der Schnittstelle Vertrieb/Versand und an der Schnittstelle Einkauf/Wareneingang, Lager/Logistik.

Die Beispiele zeigen, dass eine Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte auch in der betrieblichen Praxis von Industriebetrieben nicht nur nicht schlüssig, sondern auch dysfunktional ist.

2.2 ARBEITS-, SOZIAL- UND TARIFRECHTLICHE ANGLEICHUNGSSCHRITTE

Seit Mitte der 50er Jahre wurden zahlreiche Einzelschritte zur Angleichung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte unternommen, die ihren Endpunkt im Jahre 2005 mit der Vereinheitlichung der Rentenversicherungsträger bzw. im Jahre 2009 mit der Einführung der gemeinsamen Entgelttarifverträge erreichen werden. Dieser Angleichungsprozess ist am Beispiel der niedersächsischen Metallindustrie in *Übersicht 1* dargestellt.

Wichtige Stationen waren hierbei: Die Durchsetzung der tariflichen Lohnfortzahlung auch für Arbeiter im Streik in der Metallindustrie in Schleswig-Holstein, die daran anschließend in anderen Tarifgebieten übernommen und 1969 von der sozialliberalen Koalition im Lohnfortzahlungsgesetz auch gesetzlich fixiert wurde. Im Jahre 1957 erfolgte eine materielle Angleichung der Leistungen der verschiedenen Rentenversicherungsträger, auch wenn weiterhin die getrennten Organisationseinheiten der Landesversicherungsanstalten für Arbeiter und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte existierten. Erst im Jahre 1990 erklärte das Bundesverfassungsgericht unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte für verfassungswidrig. Dies führte zu einer gesetzlichen Vereinheitlichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte im Jahre 1993, die dann in die Manteltarifverträge der Metallindustrie übernommen wurde. Ab 1990 beginnen die ersten Strukturveränderungen der Entgeltsysteme in der Metallindustrie. 1990 erfolgte die Umstellung des bis dahin üblichen Stundenlohns für Arbeiter zu einem einheitlichen Monatslohn – zunächst auf freiwilliger Basis. Diese konnte erst 1994 verbindlich in

Übersicht 1: Angleichungsprozess von Arbeitern und Angestellten am Beispiel der niedersächsischen Metallindustrie

Arbeits- und Sozialrecht	Jahr	Tarifliche Regelung am Beispiel der niedersächsischen Metallindustrie
	1956	Tarifliche Lohnfortzahlung auch für Arbeiter
Angleichung der Leistung der Rentenversicherung, aber weiterhin getrennte Systeme in LVAs und BfA	1957	
Lohnfortzahlungsgesetz	1969	
	1973	Angleichung der Gehälter von kaufmännischen und technischen Angestellten
Einheitliche gesetzliche Krankenversicherung	1989	
	1990	Freiwillige Einführung des Monatslohns für Arbeiter anstelle des Stundenlohns
	1992	Erste Tarifverhandlung zum gemeinsamen Entgelttarifvertrag
Einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen	1993	
	1994	Gemeinsamer Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende: Verbindliche Einführung des Monatslohns für Arbeiter, Angleichung aller Bestimmungen
Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes „76“: Keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten	2001	Erstes Teilverhandlungsergebnis zum Entgelttarifvertrag
	2002	Abschluss in Baden-Württemberg und anschließend in Niedersachsen: Verbindlicher Zeitplan zur Einführung des Entgelttarifvertrages.
Beschluss des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) neues Organisationsmodell für die Rentenversicherung: Aufhebung der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte	2003	24. November: Abschluss des Entgelttarifvertrages in der niedersächsischen Metallindustrie
	2004	Beginn der Einführungsphase des Entgelttarifvertrages, Umsetzung bis 2009
Am 1. Januar tritt das Gesetz über die Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung in Kraft. Damit gibt es keinerlei Unterschiede mehr zwischen Arbeitern und Angestellten.	2005	
	Ab 2009	Einheitlicher Arbeitnehmerstatus

Quelle: Eigene Darstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

der niedersächsischen Metallindustrie mit Abschluss des neuen gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte vereinbart werden. In diese Zeit fallen auch die ersten Tarifverhandlungen zum Abschluss von gemeinsamen Entgelttarifverträgen, die damals wegen der zahlreichen Widerstände auf Arbeitgeberseite allerdings wenig Fortschritte erkennen ließen.

Im Jahre 2001 wurde eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes verabschiedet. Diese hatte auch zur Folge, dass die unterschiedlichen Wahllisten für Arbeiter und Angestellte abgeschafft wurden und die Betriebsratswahl im Jahre 2002 erstmals mit einer gemeinsamen Liste für Arbeiter und Angestellte durchgeführt wurde. Diese Abschaffung der Beschäftigtengruppen im Betriebsverfassungsgesetz wurde zeitlich parallel auch in das Mitbestimmungsgesetz 1976 übernommen.

Im Jahre 2002 erfolgte in Baden-Württemberg und anschließend in den anderen Tarifgebieten der Metallindustrie der Durchbruch zum Abschluss gemeinsamer Entgelttarifverträge. In einem verbindlichen Zeitplan ist festgelegt, dass die Einführungsphase im Jahre 2004 beginnt, aber zum 01. Januar 2009 – in Ausnahmefällen zum 01. Januar 2010 – endet (Huber/Schild 2004; Manthey/Meine 2004).

Ende 2004 verabschiedete der Bundesrat das Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG), das am 01. Januar 2005 in Kraft getreten ist. Die Landesversicherungsanstalten für Arbeiter und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte verschmelzen zur „Deutsche Rentenversicherung Bund“ mit mehreren Regionaldirektionen. In diesem Zuge treten alle sozialversicherungsrechtlichen Unterscheidungen, ins-

besondere der § 133 des SGB VI (Abschnitt 1.2) außer Kraft. Im Gesetz wird auch begrifflich nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden, sondern es wird einheitlich der Begriff „Versicherte“ verwendet. Zusammen mit dem Abschluss der gemeinsamen Entgelttarifverträge findet damit der Angleichungsprozess zwischen Arbeitern und Angestellten in der Metallindustrie seinen Abschluss. Das langjährige gewerkschaftliche Reformziel, die Durchsetzung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus, ist damit erreicht. Vor dem Hintergrund der seit fast 150 Jahren dominierenden Abgrenzung von Arbeitern und Angestellten kann dieser Schritt als historischer Wendepunkt betrachtet werden.

3

Konsequenzen

3.1 EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG

Bisher arbeiten zahlreiche Statistiken des Statistischen Bundesamtes sowie der entsprechenden Landesämter, aber auch der Bundesagentur für Arbeit mit einer Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte. Daraus ergeben sich Statistiken über die Zusammensetzung der abhängig Beschäftigten, aber auch über die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen (Leistungsgruppen) sowie der Verdienste getrennt für Arbeiter und Angestellte. Da ab 1. Januar 2005 das Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung in Kraft getreten ist und damit keine rechtlichen Grundlagen mehr für die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte existiert, wird dies weitreichende, bisher völlig unterschätzte Auswirkungen auf die verschiedenen Sozialstatistiken haben. Der sinkende Anteil der Arbeiter und der steigende Anteil der Angestellten an den gesamten Beschäftigten ist eine entscheidende Entwicklung bei der Analyse der Sozialstrukturen. Diese Analyse wird ab Januar 2005 nicht mehr empirisch erhebbar sein (Abbildung 1).

Hilfsweise könnten anhand der unterschiedlichen Tarifsysteme die Zahlen für Lohn- und Gehaltsempfänger getrennt erfasst werden. Aber auch dies führt zu keinen akzeptablen Ergebnissen, denn schon heute fallen 4,3 Mio. der insgesamt 22,4 Mio. tarifgebundenen Beschäftigten unter gemeinsame Entgelttarifverträge. Nach der Einführung der Entgelttarif-

tarifverträge in der Metallindustrie und der Tarifreform im öffentlichen Dienst werden dies ca. 8,6 Mio. Beschäftigte oder knapp 40% der gesamten tarifgebundenen Beschäftigten sein (Bispinck u.a. 2004).

Für die verschiedenen Sozialstatistiken sind folgende Änderungen in der Diskussion:

(1) In der Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die von der Bundesagentur für Arbeit erhoben wird, entfällt ab dem 1. Januar 2005 die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte bei künftigen Erhebungen.

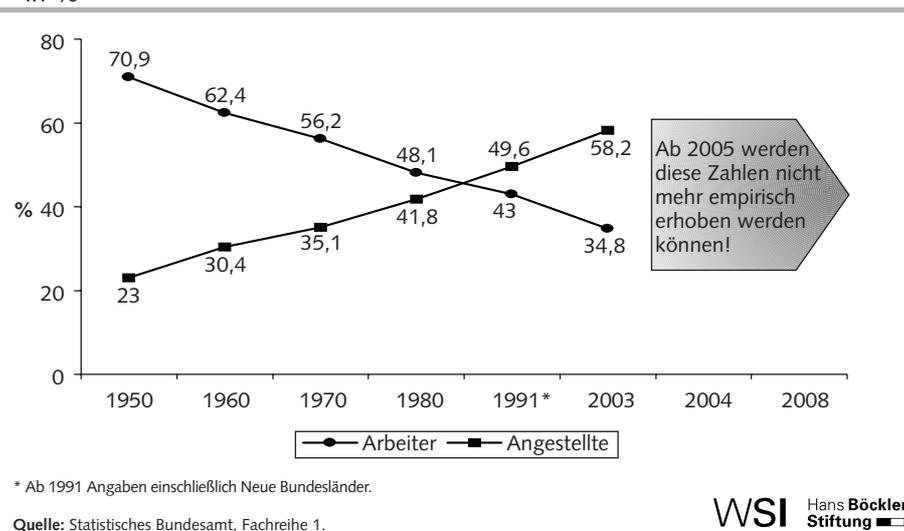
(2) Der Monatsbericht im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe des Statistischen Bundesamtes sieht für das Jahr 2005 weiterhin die Merkmale Arbeiter und Angestellte vor. Für neu eingestellte Beschäftigte wird die Unterteilung aber nicht mehr exakt zu erheben sein. Dies gilt insbesondere in den Betrieben, in denen gemeinsame Entgelttarifverträge umgesetzt sind, da dort auch nicht mehr hilfswise auf eine Unterscheidung für Lohnempfänger und Gehaltsempfänger zurückgegriffen werden kann. Ab dem Jahre 2006 ist für diese Statistik auch eine Vereinheitlichung geplant.

(3) In der Lohn- und Gehaltsstatistik des Statistischen Bundesamtes gibt es durch den Wegfall der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte ebenfalls Probleme. In der nächsten Legislaturperiode sollen im Rahmen der Novellierung des Lohnstatistikgesetzes neue Kriterien für die Klassifikation der Beschäftigten erarbeitet werden. Im Gespräch ist eine Überarbeitung der heutigen qualifikationsorientierten Leistungsgruppen, die heute getrennt für Arbeiter und Angestellte definiert sind und erfasst werden.

(4) Im Rahmen des Mikrozensus werden in Stichproben Beschäftigte gefragt, ob sie eine Arbeiter- oder eine Angestelltentätigkeit ausüben. Hier ist bisher keine Änderung geplant. An dieser Stelle tritt das ganze Dilemma unmittelbar zu Tage. Wenn im Mikrozensus nach einer subjektiven Selbsteinschätzung über die Zugehörigkeit zu Arbeitern oder Angestellten gefragt wird, ist dies insofern problematisch, als diese Kategorien objektiv nicht mehr erhebbar sind. Deshalb stellt sich kurzfristig auch die Anforderung, die Kategorien des Mikrozensus zu ändern.

Abb. 1: Anteil Arbeiter und Angestellte an den Gesamtbeschäftigten

- in % -



Diese Änderungen in der Sozialstatistik werden für die gesamte empirische Sozialforschung und insbesondere für die Industriesoziologie weitreichende Konsequenzen haben. An industriesoziologische Forschungen ist die Anforderung zu stellen, anstelle der nicht mehr definierbaren Kategorien von Arbeitern und Angestellten neue Kategorien zu entwickeln, mit denen die Differenzierungsprozesse innerhalb der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten kategorial erfasst und empirisch erhoben werden können. Hierzu bedarf es einer engen Zusammenarbeit der Industriesoziologie, der empirischen Sozialforschung und letztlich auch des Statistischen Bundesamtes sowie der Bundesagentur für Arbeit, da die Wissenschaft auf die dort erhobenen empirischen Daten Bezug nimmt.

Da einerseits statistische Daten über Struktur- und Differenzierungsprozesse der abhängig Beschäftigten von vielfältigem Interesse, aber andererseits Daten anhand der bisherigen Kategorien „Arbeiter und Angestellte“ nicht mehr erhebbar sind, liegt die Frage nach Alternativen auf der Hand. Es sollten neue Differenzierungskriterien für die Struktur der abhängig Beschäftigten entwickelt werden. Diese müssen einfach und praktikabel sein, so dass sie in den entsprechenden Statistiken jährlich erhoben werden können. Hierzu sind letztlich zwei Wege denkbar. Entweder werden die in einigen Betrieben üblichen Kategorien von „direkten“ und „indirekten“ Beschäftigten definiert, voneinander abgegrenzt und in den Betrieben erhoben. Al-

ternativ bietet sich eine differenziertere funktionsbezogene Unterteilung der Beschäftigten an. Denkbar wäre hier eine Erhebung nach folgenden acht funktionsbezogenen Gruppen:

- (1) Produktion,
- (2) Administration,
- (3) Forschung- und Entwicklung,
- (4) Logistik und Distribution,
- (5) Dienstleistung und Service,
- (6) Informationstechnologie (IT) und Medien,
- (7) Management,
- (8) Sonstiges.

Die Zugehörigkeit zu diesen Gruppen wäre klar zu definieren und voneinander abzugrenzen. Sollen nicht wichtige Daten über Differenzierungsprozesse innerhalb der abhängig Beschäftigten verloren gehen, sollte diese Konzeption und ihre Umsetzung in den offiziellen Statistiken im Jahre 2005 abgeschlossen werden.

3.2 GEWERKSCHAFTSPOLITIK

Die Abschaffung der letzten arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten wird in den Betrieben nicht nur der Metallindustrie eine ambivalente Situation schaffen. Die Tatsache, dass Arbeiter und Angestellte nicht mehr durch nachprüfbare Kriterien unterschieden werden können, wird auf ein fest verankertes und historisch gewachsenes „betriebliches Alltagsbewusst-

sein“ treffen. Die Selbstdefinition und Wahrnehmung erfolgt in vielen Betrieben bis heute anhand des Kriteriums der Nähe zum unmittelbaren stofflichen Produktionsprozess. Trotz aller Brüche und Widersprüche werden die Gruppen, die unmittelbar den stofflichen Produktionsprozess realisieren, anders wahrgenommen und werden sich letztlich auch anders definieren als diejenigen, die zum Beispiel Planungs-, Verwaltungs- und Entwicklungsaufgaben durchführen. Bis auf wenige Ausnahmen sind nicht nur die gewerkschaftlichen Organisationsgrade bei Produktionsbeschäftigten deutlich höher, sondern auch ihre Bereitschaft, sich aktiv und solidarisch für ihre Interessen einzusetzen, beispielsweise durch die Teilnahme an Warnstreiks.

Es ist zu vermuten, dass das Beharrungsvermögen der Kategorien „Arbeiter“

und „Angestellte“ in der betrieblichen Realität und der gewerkschaftlichen Arbeit beträchtlich sein wird, auch wenn die objektiven Abgrenzungskriterien längst entfallen sind. Offen bleibt die Frage, ob neue Kategorien so plausibel sind, dass sie im betrieblichen Alltagsbewusstsein langfristig die Kategorien „Arbeiter“ und „Angestellte“ ersetzen werden.

Der gewerkschaftspolitische Erfolg, die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte zu überwinden und einen einheitlichen Arbeitnehmerstatus durchzusetzen, wird in einer Zeit realisiert, in der sich neue Trennlinien entwickeln. „Unter dem Druck des beschleunigten Wandels in der Berufs- und Arbeitswelt spaltet sich die Gesellschaft auf vielen Ebenen. Neue Gräben tun sich zwischen vielen Gruppen auf, das schwächt umgekehrt die Prägekraft der alten arbeits- und sozialrechtlichen Unter-

schiede“ (Kadritzke 2004). Die Unterscheidung in Beschäftigte mit normalen Arbeitsverhältnissen und mit prekären Arbeitsverhältnissen hat sich als neue relevante Trennlinie herauskristallisiert. Darüber hinaus erzeugen Umstrukturierungsprozesse in den Betrieben eine unterschiedliche Betroffenheit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen. *Schumann* (2001) unterscheidet dabei u.a. zwischen Verlierern, Bedrohten, Ausgesparten und Mitgestaltern der Modernisierungsprozesse. Er fordert die Gewerkschaften auf, sich auf ein neues „pluralisiertes“ Solidaritätsverständnis der abhängig Beschäftigten einzulassen. Dieses Verständnis von Solidarität wird differenzierter sein müssen als die bisher auch in den Gewerkschaften fest verankerte Denkweise, Differenzierungsprozesse auf die Trennlinie „Arbeiter“ und „Angestellte“ zu reduzieren.

LITERATUR

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2004): WSI-Tarifbericht 2003, Düsseldorf

Huber, B./Schild, A. (2004): Die neuen Entgelttarifverträge in der Metallindustrie – Vorstand und Bezirke der IG Metall berichten; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 102–105

Kadritzke, U. (1982): Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie; in: Schmidt, R. u.a. (Hrsg.): Materialien zur Industriesoziologie, Opladen

Kadritzke, U. (2004): White-Collar-Blues. Über Angestellte im modernen und im neuesten Kapitalismus; in: Artus, I./Trinczek, R. (Hrsg.), Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus, München und Mering, S. 101–121

Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung – Rationalisierung in der industriellen Produktion, München

Lang, K./Meine, H./ Ohi, K. (2001): Arbeit – Entgelt – Leistung, Handbuch Tarifarbeit im Betrieb, 3. Auflage, Frankfurt a. M., S. 39 und 141ff.

Manthey, M./ Meine, H. (2004): Der Entgelttarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie, in: WSI-Mitteilungen 2, S.108–109

Meine, H./Wagner, H. (1993): Einheitlicher Arbeitnehmerstatus und gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte; in: WSI-Mitteilungen 12, S. 753–762

Schumann, M. (2001): Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität; in: WSI-Mitteilungen 9, S. 531–537

Vester, M./von Oertzen, P./Geiling, T./Müller, D. (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt a. M.