

Inhalt

1.	Einleitung: Industrielle Entlohnung im Wandel	11
	1.1 Was erklärt die neuen Entlohnungsmuster?	12
	1.2 Wie sind die Entwicklungen zu beurteilen?	14
	1.3 Zukunftsperspektiven: Industrielle Entlohnung vor dem großen Umbruch?	17
	1.4 Anlage und Methoden der Untersuchung	18
2.	Bestimmungsgründe der Entgeltgestaltung in der Theorie	21
	2.1 Die Struktur der Arbeitsprozesse	23
	2.2 Entgeltgestaltung als politisch-normativer Prozeß	27
	2.3 Ökonomische Erklärungen aus neoklassischer Sicht	30
	2.4 Antworten aus der Arbeitsmarktforschung	37
	2.5 Endogenisierung von Politik in ökonomische Entscheidungen	39
	2.6 Einflußfaktoren im Überblick	42
	2.7 Resümee und Prämissen der Untersuchung	42
3.	Die Bewertung von Wandlungsprozessen in der Entlohnung	49
	3.1 Kontrolle in der Arbeitsprozeß-Theorie	49
→	3.2 Entlohnung und Kontrolle	52
→	3.3 Historischer Formwandel von Kontrolle und Entlohnung?	56
	3.4 Eigenes Analysekonzept	59
	3.4.1 Kontrollfelder neuer industrieller Entgeltpolitik	60
	3.4.2 Kontrollquellen	63

4.	Qualitativ neue Entgeltregelungen in der Metallindustrie und der Chemischen Industrie in den 80er Jahren	69
4.1	Neue Begründungen und Differenzierungen tariflicher Grundentgelte	70
4.1.1	Der Lohndifferenzierungs-Tarifvertrag bei VW	70
4.1.2	Der Werktarifvertrag der Firma Vögele	73
4.1.3	Der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	75
4.1.4	Die Bereichsbewertung bei der Robert-Bosch-GmbH	77
4.2	Vereinheitlichung der Entlohnung von Arbeitern und Angestellten	78
4.2.1	Der einheitliche Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie	79
4.3	Wandel der Leistungsentlohnung	83
4.3.1	Vom Akkord- zum Prämienlohn - Rahmenbetriebsvereinbarung Bosch	84
4.3.2	Standardlohn für Standardleistung - Leistungslohn bei VW	86
5.	Gründe für Neuregelungen industrieller Entlohnung in den 80er Jahren	89
5.1	Veränderte Rahmenbedingungen der industriellen Entlohnung in den 80er Jahren	89
5.2	Begründungen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden	94
5.2.1	Betriebliche Begründungen zur Überwindung tradiertter Entlohnung: Flexibilisierung und Kostensenkung	94
5.2.2	Die Abwehrhaltung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall	100
5.2.3	Die Entgeltpolitik des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC)	105
5.2.4	Zwischenfazit	107

5.3	Soziale und organisationspolitische Barrieren tradiierter Entgeltbegründung und -differenzierung	109
→	5.3.1 Gerechte Entlohnung innerhalb der Arbeitnehmerschaft	113
⇒	5.3.2 Qualifikationsgerechtere Entlohnung	116
→	5.3.3 Verringerung des Leistungsdrucks	119
	5.3.4 Organisationspolitische Interessen	123
	5.3.5 Zwischenfazit	125
6.	Kontrollwirkungen neuer Entgeltregelungen	129
	6.1 Einkommen	130
	6.2 Arbeit	135
	6.3 Qualifizierung	139
	6.4 Soziale Differenzierung	143
	6.5 Personaleinsatz	146
	6.6 Partizipation und Mitbestimmung	149
7.	Zusammenfassung	157
	7.1 Bestimmungsgründe neuer Entgeltregelungen	157
	7.1.1 Zur empirischen Relevanz verschiedener Theorieansätze	163
	7.2 Kontrollzuwachs oder Kontrollverlust für die Gewerkschaften?	170
	7.3 Perspektiven	177
	Quellen- und Literaturverzeichnis	183

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1:	Einflußfaktoren der Lohnbildung	43
Abb. 2:	Kontrolltypologien aus der Arbeitsprozeßdebatte	57
Abb. 3:	Kontrollfelder neuer industrieller Entgeltpolitik	61
Abb. 4:	Kontrollquellen	64
Abb. 5:	Rechtliche Quellen der Kontrolle über Entlohnung	66
Abb. 6:	Tarif- und Betriebsvereinbarungen mit neuen Entlohnungsmustern (Metallindustrie und Chemische Industrie)	70
Abb. 7:	Lohntafel bei VW	72
Abb. 8:	Übersicht über die qualitativen und quantitativen Strukturen des Bundesentgelttarifvertrages (BETV) der Chemischen Industrie im Jahr 1989	81
Abb. 9:	Verbreitungsgrad von tariflichen Entlohnungsgrundsätzen in der Metallindustrie für Arbeiterinnen und Arbeiter (in %)	83
Abb. 10:	AK-Vereinbarung Volkswagenwerk AG	87
Abb. 11:	Verteilung der Beschäftigten auf Entgeltgruppen	142
Abb. 12:	Montage eines Elektrowerkzeuges Arbeitsorganisation und -bewertung, Bosch GmbH	147