

Olaf Radke

ANALYTISCHE ARBEITSBEWERTUNG ALS BESTANDTEIL DES TARIFVERTRAGES

Innerhalb der industriellen Fertigung nehmen die einfachen Tätigkeiten als Folge ständiger Rationalisierung und Automatisierung zu. Diese Umstände bedingen ein Absinken der Mehrzahl der Arbeitnehmer auf die unteren Lohngruppen der Tarifverträge. Der Versuch, die handwerklichen Lohnbewertungsgruppen, die der Arbeitsteilung der Industrie nicht mehr gerecht werden, weiter aufzugliedern, bleibt willkürlich und ohne Beweiskraft für die exakte Bewertung eines Arbeitsvorganges und des daraus resultierenden Lohnes. Die herkömmlichen Lohngruppen, „gelernt“, „angelernt“ und „ungelernt“, wurden durch Beifügung der Eigenschaftswörter „qualifiziert“ und „höchstqualifiziert“ erweitert, doch nirgends ist ausgesagt, was objektiv unter „qualifiziert“ oder „höchstqualifiziert“ zu verstehen ist. Die angegebenen Tätigkeitsmerkmale sind fast ausschließlich durch Persönlichkeitsmerkmale beeinflusst und bestimmt. So wird z. B. die Lohngruppe VI (höchstqualifizierter gelernter Arbeiter) in Tarifordnungen und Tarifverträgen wie folgt umrissen:

„Höchstqualifizierter gelernter Arbeiter ist ein Facharbeiter, der höchstqualifizierte Facharbeiten ausführt, die völlige Selbstständigkeit erfordern, in Einzelanfertigung bestehen, hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen, überdurchschnittliche praktische Fertigkeiten sowie theoretische Kenntnisse erfordern.“

Diese Tätigkeitsmerkmale können höchstensfalls in einem Zeugnis für eine Person verwandt werden, sagen aber nichts über die tatsächliche Arbeit aus und sind durch die Anhäufung von Superlativen unglaubwürdig. Außerdem ist die Beurteilung einer höchstqualifizierten Arbeit nach dieser Definition standortbedingt, und es ist durchaus denkbar, dass man mit Recht kaum einen Arbei-

ter nach dieser Definition als „höchstqualifiziert“ bezeichnet. Allein der Begriff „völlige Selbstständigkeit“ trifft kaum für einen Arbeiter zu, sondern höchstens eine „relative Selbstständigkeit“. Lohngruppenmerkmale nach diesem System sind variabel und zu sehr auslegungsbedingt, als dass sie ein befriedigendes Ergebnis bringen. Dazu kommt, dass sie ausschließlich auf die Person abgestellt sind und dadurch dauernd im Widerspruch zur Praxis stehen. Angenommen, dass auf einen Arbeiter alle die angeführten Superlative zutreffen, er aber mit einer etwas einfacheren Arbeit beschäftigt ist, wird es schwer sein, ihn in diese Lohngruppe einzustufen. Vertraglich wird ein Arbeiter in der Regel für einen vorausbestimmten Arbeitsplatz eingestellt und nicht nach seinen Persönlichkeitsmerkmalen, die aber durchaus bei der Auswahl der Bewerber eine Rolle spielen. Es ist also ein Widerspruch, einen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Arbeit abzuschließen und den Lohn nach reinen Persönlichkeitsmerkmalen festzusetzen. Daraus entsteht auch die Schwierigkeit, einen angelernten Arbeiter, der sich durch Geschicklichkeit und Erfahrung die Fähigkeit eines „höchstqualifizierten Facharbeiters“ erworben hat, nach dieser Gruppe zu entlohnen, denn die Persönlichkeitsmerkmale sind auf ihn nicht anwendbar.

Der Grundsatz der Arbeitsbewertung ist an sich nicht neu. Die Tatsache, dass nicht jede Arbeit den gleichen Wert hat, wird ja auch schon in der Einteilung der handwerklichen Lohngruppen (ungelernt, angelernt und gelernt) anerkannt. Zu untersuchen ist, wie die Arbeitsbewertung als Rechtsnorm Inhalt eines Tarifvertrages werden kann.

Grundsätzlich sei festgestellt, dass die analytische Arbeitsbewertung nichts über die exakte Lohnsumme aussagt, sondern nur die Lohnrelation bestimmt. Gleichzeitig soll noch festgestellt werden, dass Arbeitsbewertung nicht mit Leistungslohn (Akkord- oder Stücklohn, evtl. Prämien) zu verwechseln ist, sie ermittelt nur einen relativen Leistungswert, genau so wie das System der alten Lohngruppen nichts über die Lohnsumme aussagte.

Der reine Lohntarifvertrag, also der Teil eines Kollektivvertrages, der heute in der Regel außerhalb des Manteltarifvertrages vereinbart wird, soll keinerlei Arbeitsbewertungsrichtlinien enthalten, er setzt nur den Grund- oder Ecklohn fest, nach dem sich die Lohnrelation aus den Arbeitsbewertungsrichtlinien aufbaut. Ecklohn ist der Lohn, der für die in einer Industrie regelmäßig und am häufigsten verlangte Arbeit je Stunde eingesetzt wird, ohne Berücksichtigung von Schwierigkeiten innerer oder äußerer Art. Als Schwierigkeiten innerer Art sind zu bezeichnen: Grad der Intelligenz, Reaktionsvermögen, Konzentrationsfähigkeit usw. Unter Schwierigkeiten äußerer Art sind zu verstehen: Hitze, Staub, Monotonie der Arbeit, körperliche Kraftanstrengung usw.

Dieser Ecklohn als Summe ist weiterhin materieller Bestandteil des Lohnvertrages, aber der Schlüssel zur Lohnrelation soll wesentlichster Bestandteil des Manteltarifvertrages sein. Die analytische Arbeitsbewertung hat also für den Tarifvertrag ihre Bedeutung als Schlüssel zur Lohnrelation.

Die heute bekanntesten oder am weitesten ausgebauten Verfahren der Arbeitsbewertung sind: 1. Punktbewertung, 2. Vergleich nach Arbeitsmerkmalen, 3. Rangfolgeverfahren, 4. Gruppeneinteilung.

Es ist hier nicht der Raum, um auf die Unterschiede dieser Arbeitsbewertungsverfahren einzugehen. Es muss aber festgestellt werden, dass jedes Verfahren als Rechtsnorm in einem Manteltarifvertrag vereinbart werden muss, um Gültigkeit für die Einzelarbeitsverhältnisse zu haben.

Der erste Versuch, Arbeitsbewertungsrichtlinien in einen Manteltarifvertrag aufzunehmen, wurde von der trizonalen Tarifkommission der IG Metall in dem

Rahmenentwurf für Manteltarifverträge für die Metallindustrie in den Westzonen vom 3. Juni 1949 gemacht. Als Bewertungsverfahren wurde die Punktbewertung genommen.

Arbeitsbewertung verlangt ein arbeitswissenschaftliches Studium an den Arbeiten, für die ein Manteltarifvertrag Wirkung haben soll. Ein Arbeitsbewertungsverfahren muss entweder komplett oder darf gar nicht angewandt werden. Bedeutsam allein ist, dass das Arbeitsbewertungsverfahren wissenschaftlich hieb- und stichfest ist und nicht aus einseitig wirtschaftlicher Zweckgebundenheit eingeführt wird. Da aber die Bewertungsnormen gleichzeitig Rechtsnormen sind, ergibt sich die schwierige Frage: Auf welche Arbeitsverträge wirken sie ein und wie ist diese Wirkung?

Eine Rechtsnorm ist unabhängig von bestehenden Rechtsbindungen, jede Rechtsbindung ist nichtig, wenn sie gegen eine zwingende Rechtsnorm verstößt. Die nichtige Rechtsbindung wird dann durch die Rechtsnorm ersetzt. Die Arbeitsbewertung ist in einem Tarifvertrag Rechtsnorm, sie ersetzt alle anderen Einzelarbeitsvertragsbedingungen, wenn sie gegen die Rechtsnorm der Arbeitsbewertung verstoßen, es sei denn, die Einzelarbeitsvertragsbedingungen sind für den Arbeitnehmer günstiger (§ 4 Abs. 3 TVG). Da aber die Anwendung der Arbeitsbewertung nicht nur mechanisch erfolgen kann, sondern in jedem Falle einer Untersuchung bedarf, liegt die Hauptlast der Arbeitsbewertung auf den Schultern der „Bewertungskommission“. Diese ist das Rechtsinstitut, das entscheidet, welche Formeln der Bewertung für den einzelnen Arbeiter angewandt werden, welches Ergebnis die Untersuchung der Bewertungsmerkmale hat und in welche Bewertungsgruppe der Arbeitnehmer gehört. Jede Bewertungsgruppe steht nun in einer Relation zum Grund- oder Ecklohn, aus der sich dann die an den einzelnen Arbeitnehmer zu zahlende Lohnsumme ergibt.

Rechtlich interessant ist, dass in einem Tarifvertrag eine Exekutive eingeführt werden muss, nämlich die „Bewertungskommission“, die über die für den Einzelarbeitsvertrag gültige Rechtsnorm der Arbeitsbewertung entscheidet. Die Berufung der „Bewertungskommission“ sowie die dabei zu verfolgende Verfahrensweise gehören zu dem obligatorischen Teil eines Tarifvertrages. Ohne „Bewertungskommission“ ist das Arbeitsbewertungsverfahren in einem Tarifvertrag ohne Sinn. Die Rechtsnormen des Arbeitsbewertungsverfahrens können nicht rechtsverbindlich für den Individualarbeitsvertrag ermittelt werden.

Das Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung ergibt eine Größe, die nicht ausgehandelt werden kann und für die es keinerlei Berufsegoismus gibt. Für die Ermittlung der Werte ist nicht mehr allein der Ausbildungsgang des Arbeiters ausschlaggebend, sondern die tatsächlichen Arbeitsanforderungen. Natürlich wird auch die notwendige Ausbildung berücksichtigt. Liegt doch schon darin, dass in einem Betrieb eine Anzahl gut ausgebildeter Facharbeiter beschäftigt wird, selbst wenn sie Tätigkeiten ausführen, zu denen sie nicht ihre qualifizierte Ausbildung benötigten, eine Reserve für den Betrieb, auf die bei gegebener Notwendigkeit zurückgegriffen werden kann.

Aber damit wird nicht behauptet, dass die Arbeitsbewertung objektiv entscheidet, welche tatsächliche Tätigkeit ein Arbeitnehmer ausübt und welche geldmäßige Rangfolge diese Tätigkeit im Rahmen aller vorkommenden Arbeiten einnimmt. Die Arbeitsbewertung stellt nur die Art, Höhe und Dauer der Belastung und Beanspruchung fest, die bei einer an einem bestimmten Platz (Umwelteinflüsse) zu leistenden Arbeit auftreten.

So weit ist also eindeutig, dass die Arbeitsbewertung die Lohngruppen alter Art ersetzt, die ausschließlich auf dem handwerklichen Begriff der Fach-, angelernten und Hilfsarbeiter aufbauen. Tarifrrechtlich entstehen keinerlei Schwierigkeiten. Im Prinzip bleibt die Anwendung des Verfahrens ebenfalls variabel, genau wie die Lohngruppenkataloge. Aber die analytische Arbeitsbewertung verbürgt eine größere Exaktheit bezüglich des Maßes der Leistungsanforderung und der damit verbundenen Lohnhöhe. Dies gilt für den Zeitlohn wie auch für den Akkordlohn. Tarifpolitisch ist aber noch zu bedenken, dass der Grundlohn, also der Ecklohn, der außerhalb des Manteltarifes vereinbart wird, nicht mit der hundertprozentigen menschlichen Leistung gleichzusetzen ist. Der Ecklohn ist nur die Basis der Lohnskala.

Von selten der Betriebsleitung ist vor allem in größeren Unternehmen die Arbeitsbewertung eingeführt worden, ohne Rücksicht auf die rechtliche Haltbarkeit dieser Maßnahme. In einigen Fällen erfolgte sie auf dem Wege der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Da aber die analytische Arbeitsbewertung eine tarifpolitische Maßnahme ist, haben sich auch die Tarifparteien mit ihr zu beschäftigen. Infolge der Bedeutung der Arbeitsbewertung als Schlüssel zur Lohnrelation muss festgestellt werden, dass die Arbeitsbewertung nur tarifvertraglich eingeführt werden kann. Der einzelne Unternehmer, der für seinen Betrieb die analytische Arbeitsbewertung einführen will, kann dies nicht über den Weg der Betriebsvereinbarung tun. Inwieweit ein Betriebsrat berechtigt ist, Kollektivvereinbarungen abzuschließen, die Normen für den Einzelarbeitsvertrag werden, ist durchaus nicht erwiesen. Nach der herkömmlichen - allerdings unbegründeten - Auffassung können Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen werden, die tarifliche Normen zu Gunsten der Arbeitnehmer abdingen. Diese Auffassung geht an dem Gedanken des Kollektivrechtes völlig vorbei. Das Kollektivrecht äst ein Recht, das ursächlich mit dem Begriff der Koalition zusammenhängt, also des freien Zusammenschlusses zur Vertretung wirtschaftlicher Interessen, während das Betriebsräterecht seinen Ursprung in der staatlichen Autorität hat. Durch den Hoheitsakt des Staates erlangt die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes das Recht, an Betriebsvorgängen „mitzubestimmen“, die in die Interessensphären der Arbeitnehmerschaft eingreifen. Es werden also dem gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat) Teile der Betriebs Herrschaft delegiert. Der Betriebsrat hat also auf den Gebieten, in denen ihm eine paritätische Mitbestimmung zuerkannt wurde, gegenüber der Belegschaft theoretisch nur eine Teilanordnungsbefugnis. Eine Willenserklärung gegenüber der Belegschaft kommt nur zu Stande, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dieser Willenserklärung zugestimmt haben.

Wenn auch der Betriebsrat der gesetzliche Vertreter der Arbeitnehmerschaft ist, kann er doch nicht ohne weiteres mit dem Begriff Arbeitnehmer gleichgesetzt werden. Er ist nicht Vertreter oder Vorstand einer wirtschaftlichen Vereinigung. Die Betriebsräte haben das Zustandekommen und die Beendigung sowie die Durchführung der Einzelarbeitsverträge zu überwachen. Eine Rechtshandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, z. B. Einstellung, Entlassung und Einstufung in ein Arbeitsbewertungsschema, Einrichtung von sozialen und betriebshygienischen Anlagen usw., kommt nur dann zu Stande, wenn der Betriebsrat vom Recht der Mitbestimmung Gebrauch macht.

Da nun das TVG vom 9. April 1949 in seinem § 4 Abs. 3 Abänderungen der gültigen Tarifverträge zulässt, wenn sie bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer enthalten, ist zu prüfen, wer zu diesen Abänderungen berechtigt ist. Unbestritten können günstigere Abmachungen im Einzelarbeitsvertrag verein-

bart werden. Trifft dies nun auch für Betriebs Vereinbarungen zu, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen werden? Art. VII KRG Nr. 22 schreibt zwingend vor, dass die Betriebsräte ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durchführen. Im § 2 des TVG werden diejenigen Parteien erschöpfend aufgezählt, die legitimiert sind, Tarifverträge, also Kollektivverträge, abzuschließen. Eine Betriebsvereinbarung, die normative Wirkung auf den Einzelarbeitsvertrag erhalten soll, muss also durch vertragsfähige Parteien abgeschlossen werden.

Daraus ist zu folgern, dass eine Betriebsvereinbarung, die andere Lohnbedingungen enthält, als sie im geltenden Tarifvertrag vorgesehen sind, nur dann rechtswirksam ist, wenn sie unter Mitwirkung und durch Mitunterzeichnung der Gewerkschaften zu Stande gekommen ist und für den Arbeitnehmer bessere Bedingungen als die tariflichen vorsieht. Betriebsvereinbarungen, die unter Mitwirkung der Gewerkschaften zu Stande gekommen sind, haben den Rechtscharakter echter Kollektivverträge. Sie dängen in ihrem Geltungsbereich, nämlich innerhalb des einzelnen Betriebes, einen Tarifvertrag zu Gunsten eines Arbeitnehmers ab und werden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Dadurch wird der Tarifvertrag, der einen größeren territorialen Geltungsbereich hat, nicht angegriffen, denn für die Vereinbarung von Arbeitsbewertungsverfahren sind auch die besonderen wirtschaftlichen und industriellen Voraussetzungen des einzelnen Betriebes bedeutsam.

Aber selbst wenn man diese Bedenken vom Standpunkt des Kollektivrechtes beseitigt, bleibt für den Individualarbeitsvertrag der Zweifel bestehen, ob das Ergebnis der Arbeitsbewertung für den Arbeiter besser ist als die Bestimmung des geltenden Tarifvertrages. Es mag zutreffen, dass im Effekt die Lohnsumme höher ist, aber meistens wird bei dieser einseitig eingeführten Arbeitsbewertung auch der Anspruch an die menschliche Leistung progressiv erhöht.

Die Arbeitsbewertungstechnik ist Werkzeug der Unternehmer gewesen. Ständig befürworten die Gewerkschaften einen einfachen Lohnaufbau. Die Gründe liegen auf der Hand. Der Unternehmer sah in der Arbeitsbewertungstechnik einen Teil der Betriebsrationalisierung zur Senkung der Lohnkosten, entweder direkt durch Herabsetzung der Lohnsumme oder indirekt durch Erhöhung der Leistungsnorm. Die Arbeitsbewertungstechnik ist aber unvollkommen und unwissenschaftlich, wenn sie zweckgebunden ist. Die Gewerkschaften befürworten den einfachen Lohnaufbau mit klar definierten Berufsbezeichnungen, weil eine Verschleierung der Lohngruppenzugehörigkeit schwieriger wird und damit bei Einstufungen, die effektiv zu niedrig sind, ein Einspruch besser durchgesetzt werden kann. Dies trifft aber nur noch bedingt zu, da, wie erwähnt, die industrielle Aufgliederung der handwerklichen Grundlohngruppen diese Klarheit weitgehend beseitigt hat.

Nach Erlass des TVG vom 9. April 1949 ist es dem Unternehmer rechtlich nicht mehr möglich, eine zweckgebundene Arbeitsbewertungstechnik einzuführen. Es bedarf dazu der Tarifvertragsparteien. Die analytische Arbeitsbewertung ersetzt nur dann die ältere Lohngruppenmethode, wenn sie alle Tendenzen vermeidet und auf Grund exakter Messergebnisse Leistungswerte festsetzt, die auch in einem gewissen Verhältnis zum Lohnwert stehen. Sie wird immer da besser sein als die Lohngruppenskala, wo die Exekutive, die „Bewertungskommission“, geschult ist und nur sich selbst verantwortlich handelt. Als Voraussetzung muss aber angesehen werden, dass die Gewerkschaften das Problem der analytischen Arbeitsbewertung durcharbeiten und seine Praxis genau beobachten.