

Vom Arbeitswert zum Lohn

Der Lohn, der nach gewerkschaftlicher Auffassung Gegenstand der Vereinbarung sein soll, wird seit Taylors „Grundsätzen wissenschaftlicher Betriebsführung“ in fortschreitendem Maße zum Ergebnis von Rechenaufgaben gemacht. Während diese Form der Lohnermittlung in den anderen Ländern aber von den Tarifverträgen eingefangen werden konnte, waren die Gewerkschaften in Deutschland in den entscheidenden Jahren von dieser Entwicklung ausgeschlossen. Gerade in der Zeit, in der es bei uns keine freien Gewerkschaften gab bzw. sie keinen Einfluß auf eine freie Lohngestaltung nehmen konnten, bestimmten ausgedehnte arbeitswissenschaftliche Forschungen in starkem Maße die betrieblichen Löhne. Es wurden Methoden der Arbeitsbewertung überhaupt erst eingeführt, die als Grundlage von „lohnordnenden Maßnahmen“ jede Form freier Lohnvereinbarung unterdrückt haben. Noch Jahre nach dem Krieg war es für die Gewerkschaften sehr schwer, die autoritär gebildeten Löhne durch frei ausgehandelte Tariflöhne zu ersetzen.

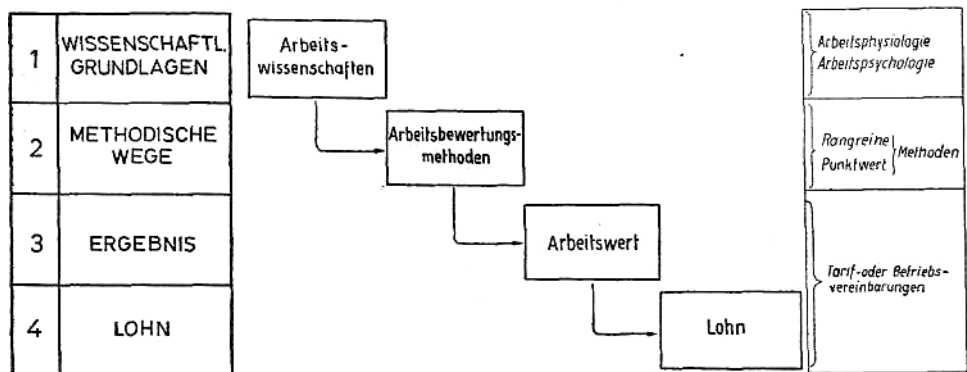
Während im Ausland, besonders in den angelsächsischen Ländern, die arbeitswissenschaftlichen Unterlagen erst durch tarifvertragliche Vereinbarung eine Wirkung auf den Lohn ausüben konnten, mußten die deutschen Gewerkschaften sich zunächst mit den Methoden selbst befassen. Das Ziel all ihrer Bemühungen um die arbeitswissenschaftlichen Methoden ist die Verankerung der mit diesen ermittelten Löhne im Tarifvertrag.

I. Einige Gedanken zu dem Begriff „Arbeitswert“

Der Begriff „Arbeitswert“ ist im Rahmen der analytischen Arbeitsbewertung entstanden. Man versteht darunter das *Symbol für die Summe der Anforderungen, welche die Ausführung einer bestimmten Arbeit an einem bestimmten Arbeitsplatz an einen Arbeitnehmer bei menschlicher Normalleistung stellt (Dr. Euler)*. Anders ausgedrückt: Es ist die Stufen- bzw. Punktsummennzahl, die ein Arbeitsplatz durch die analytische Arbeitsbewertung erhält. Für jeden Arbeitsplatz bzw. Arbeitsbereich wird ein solcher Arbeitswert ermittelt. Die einzelnen Arbeitswerte bilden untereinander eine Arbeitswert-Rangordnung.

Analog zum Begriff „Arbeitswert“ spricht man vom „Lohnwert“ als dem Geldbetrag für einen bestimmten Arbeitswert. Es besteht also zwischen dem Arbeitswert und dem Lohnwert eine Beziehung dergestalt, daß für jeden Arbeitswert ein Lohnwert errechnet werden kann. Die Lohnwerte können in der gleichen Reihenfolge abgestuft werden wie die Arbeitswerte. Es können aber auch mehrere Arbeitswerte in einer Lohnstufe zusammengefaßt werden.

Die wissenschaftlichen Grundlagen liegen in den Forschungen der Arbeitsphysiologie und -psychologie. Von hier geht es über die verschiedenen methodischen Wege zum „Arbeitswert“ (siehe Abbildung).



Die Grundlagenforschung der Arbeitsphysiologie reicht natürlich weiter, als nur Bausteine für eine Arbeitsbewertung zu liefern. Die Arbeitsphysiologie bemüht sich u. a. um Meßbarmachung der Arbeiterschwernisse, die einerseits aus der Arbeit selbst her-rühren und andererseits durch erschwerende Umgebungseinflüsse entstehen. Dem gleichen Ziel dient die Erforschung der Nervenbelastung durch Methoden der Arbeitspsychologie. Die bis jetzt noch von den Forschern selbst als recht bescheiden bezeichneten Ergebnisse haben uns doch für die Praxis manche wertvolle Hilfe geben können. Sie zeigen aber auch, daß eine ganze Reihe nicht meßbarer Größen für Verhandlungen und gemeinsame Überlegungen hinreichenden Spielraum lassen und selbst in methodischen Fragen die Mitarbeit der Gewerkschaften nicht überflüssig machen.

Das Streben nach dem objektiven und außerhalb der Parteienmeinungen stehenden Arbeitswert ist schon einige Jahrzehnte alt. In allen Industriestaaten haben wir praktische Beispiele dafür. In Deutschland kennen wir z. B. die Versuche mit dem Lohngruppenkatalog Eisen und Metall.

Selbstverständlich wohnt das Bemühen um exakt meßbare Werte allem wissenschaftlichen Forschen, insbesondere dem naturwissenschaftlichen, inne. Wenn wir aber die Arbeitsphysiologie und die Arbeitspsychologie in dieser Hinsicht miteinander vergleichen, so ist die Tendenz zum exakten Messen in der Arbeitsphysiologie größer. Eine spezifisch psychologische Erkenntnis ist es dagegen, daß der Mensch selbst gern Vergleiche anstellt. Beide Grundsätze finden sich in den entwickelten Arbeitsbewertungssystemen wieder. Das Streben nach meßbaren Werten führte zur Entwicklung von *Punktwertmethoden*. Die *Rangreihenmethode* hingegen sucht durch Einordnen in die Rangordnung dem Wunsche nach Vergleichen Rechnung zu tragen. Beide Methoden wurzeln in Erkenntnissen der zugrunde liegenden Wissenschaften, die eine mehr in den Erkenntnissen der Arbeitsphysiologie, die andere mehr in denen der Psychologie.

In der Praxis hat es lange Zeit eine Diskussion über die Vorzüge und Nachteile beider Methoden gegeben. Inzwischen haben sich beide einander genähert; bei Punktwertmethoden wird beispielsweise oft die Rangreihe vorgeschaltet, und umgekehrt scheint sich der Gedanke durchzusetzen, daß man nach der Bewertung in Rangreihen den Punktwert als Gewichtungsfaktor verwenden kann. Die Vorliebe für Punktwerte in der Hüttenindustrie mag daher rühren, daß dort wegen der Schwere der Arbeit und der erschwerenden Umgebungseinflüsse die Arbeitsphysiologie dieser Industrie immer näher stand als die Arbeitspsychologie. Umgekehrt sollte die von uns bevorzugte Rangreihenmethode stärker das betriebsdemokratische Denken herausstellen.

Sowohl die Lohngruppen als die daraus resultierenden Lohnunterschiede sind jedoch keine Erfindung der analytischen Arbeitsbewertung. Solange es Arbeiten verschiedener Qualifikationen gibt, werden sie auch unterschiedlich bezahlt. In der aus der handwerklichen Fertigungsweise sich entwickelnden Industrie der Gründerjahre war der handwerkliche Fachmann der Träger der Produktion, dem der ungelernete Hilfsarbeiter Zuträgerdienste leistete. Es ist vollkommen natürlich, daß in dieser Industrie die Facharbeiterqualifikation zum Maßstab der Lohnunterschiede gemacht wurde. Aber mit den industriellen Revolutionen, die die Produktionstechniken vollkommen veränderten, hat sich nicht allein die soziologische Struktur der Arbeiterklasse gewandelt, sondern es haben sich auch die Anforderungsschwerpunkte bei der Arbeit verschoben. Weder fachliche Qualifikation noch Körperkraft werden an den rationalisierten Arbeitsplätzen besonders gefragt. Um so mehr schätzt man die Schnelligkeit, das Konzentrations- und Aufmerksamkeitsvermögen, die Unempfindlichkeit gegen Zwangssteuerung der Arbeit und Monotonie. Diese Verschiebung der Beanspruchungsfaktoren verlangt neue Methoden der Lohndifferenzierung.

Der Arbeitswert, der ein fester Angelpunkt in dem Unterbau für die Lohnrelationen sein sollte, ist also noch nicht das, wofür er von manchen Experten ausgegeben wird,

nämlich eine objektiv ermittelbare und feststehende Größe. In der Praxis der betrieblichen Lohnregelung gewinnt er aber immer mehr an Bedeutung. Wenn wir ihn im Tariflohn einfangen wollen, muß er Gegenstand der Verhandlungen werden, wie es von Anfang an gewerkschaftliche Experten gefordert haben.

II. Was beim Vergleich der einzelnen Arbeitsbewertungsmethoden auffällt

Wenn man die bekannten Arbeitsbewertungsmethoden miteinander vergleicht, dann stellt man Übereinstimmendes und Unterschiedliches fest. Übereinstimmung herrscht z. B. in den vier Hauptmerkmalsbereichen: Können, Verantwortung, Belastung und Umgebungseinflüsse. 1950 wurde diese Einteilung — Genfer Schema genannt — auf einer internationalen Tagung der CIOS (Comité International de l'Organisation Scientifique) in Genf von den anwesenden Vertretern der einzelnen Staaten angenommen. Worin die Methoden Deutschlands nicht übereinstimmen, sind zunächst einmal die Anzahl der einzelnen Merkmale, die auf Grund dieser vier Hauptgruppen gebildet werden können. Auch in dem Wertverhältnis der Merkmale untereinander — in der Fachsprache „Gewichtung“ genannt — besteht keine Übereinstimmung. Wir müssen uns in diesem Zusammenhang fragen, ob diese Unterschiede für den zu ermittelnden Arbeitswert bedeutungslos und damit ohne Einfluß auf den Lohn sind. Wenn ja, warum macht man dann überhaupt diese Unterschiede? Wenn sie aber den Lohn beeinflussen, können uns die methodischen Variationen nicht gleichgültig sein.

Hat beispielsweise die *Anzahl der Merkmale* auf die Höhe des Arbeitswertes einen Einfluß? Die gesamte Inanspruchnahme des Menschen durch die Arbeit wird bei der Arbeitsbewertung in die einzelnen Anforderungsmerkmale aufgeteilt. Die Kräfte, über die der Mensch verfügt und die er bei der Arbeit einsetzen kann, lassen sich unterteilen in Kräfte des Körpers und des Geistes. Diese Kräfte werden einerseits im Können aktiviert und andererseits passiv während der Arbeit belastet. So gibt es im Merkmalbereich Können die beiden Unterteilungen nach fachlichem Wissen und praktischem Körpergeschick. Es erschöpft sich also in dem „muskelmäßigen“ und „nichtmuskelmäßigen“ Können, wie es in einer bekannten Methode zutreffend heißt. Die Belastung umfaßt ebenfalls den „muskelmäßigen“ und „nichtmuskelmäßigen“ Teil. Wenn hier jedoch in verschiedenen Methoden eine Dreiteilung vorgenommen wird, in Belastung der Muskeln, Sinne-Nerven und Nachdenken, dann wird der praktische Anteil, der in der einen Methode im Merkmal „nichtmuskelmäßige Belastung“ ausgedrückt ist, hier verdoppelt. Ebenso verhält es sich, wenn man die Verantwortung in eine oder drei Merkmalreihen unterteilt. Ähnliche Wirkung kann die unterschiedliche Anzahl der Umgebungsmerkmale hervorrufen.

Jedes Merkmal kann sich nur auf physische oder psychische Beanspruchung erstrecken. Wenn in einen dieser Bereiche ein neues Merkmal eingefügt wird, erhält der zugehörige Beanspruchungsbereich: Körper oder Geist eine zusätzliche Möglichkeit zur Ausweitung seines Wertbereiches und das ganze Bewertungssystem eine Schwerpunktverlagerung.

Diese Frage darf nicht mit einer sogenannten Doppelbewertung verwechselt werden. Die Merkmalsbereiche sollen klar abgegrenzt und definiert sein. Es ist aber nicht zu leugnen, daß bei der Addition von Verantwortung für Arbeitsmittel und Erzeugnis, für Sicherheit anderer und für den Arbeitsablauf ein höherer Teilwert anfällt, als wenn nur einmal nach dem Merkmal Verantwortung bewertet worden ist. Das ist ebenso der Fall bei Bewertung der Merkmale: Sinne-Nerven und Nachdenken gegenüber dem einzigen Merkmal „nichtmuskelmäßige Belastung“. Noch stärker kann der Unterschied bei Umgebungseinflüssen auftreten, wo in der einen Methode nur eine Merkmalsreihe und in der anderen acht Merkmalsreihen aufgestellt sind. — Wir stellen lediglich fest, daß hier Unterschiede auftreten können. Welche Ausmaße diese Unterschiede annehmen, darüber gibt es bis heute keine Unterlagen. Das muß aber doch wohl zunächst geklärt werden, wenn man

eine weitgehende Objektivierung des Arbeitswertes anstrebt. Es ist zu vermuten, daß durch die verursachte Schwerpunktbildung eine Gewichtung der Merkmalsbereiche vorgenommen wird. Der Wert einer Bewertungsmethode an sich wird dadurch nicht beeinträchtigt, da eine Gewichtung der einzelnen Merkmale zum methodischen Bestand der meisten Bewertungssysteme sowieso gehört. Den Gewerkschaften kann somit die Anzahl der Merkmale und ihr Schwerpunkt nicht gleichgültig sein. Möglicherweise würde dies normativer Bestandteil des Tarifvertrags sein müssen.

Das nächste Problem, das immer wieder Diskussionen entfacht, ist die *Gewichtung* der einzelnen Merkmale. Unter „Gewichtung“ verstehen die Fachleute das „Wertverhältnis der Bewertungsmerkmale untereinander“. Mit anderen Worten: In welchem Verhältnis soll die Muskelbeanspruchung zum Fachkönnen oder zur Verantwortung usw. stehen. Dieses Wertverhältnis der Merkmale untereinander verändert die Relation der Summenwerte, d. h. die Arbeitswerte untereinander.

Sie dient somit, ebenso wie die Anzahl der Bewertungsmerkmale, zur Bildung von Schwerpunkten im Schema der Bewertungsfaktoren. Die Gründe für eine Gewichtung können von betriebspolitischen, sozialpolitischen oder marktpolitischen Überlegungen herrühren. Es wird hiermit demnach eine echte tarifpolitische Frage angesprochen, weshalb schon in früheren gewerkschaftlichen Veröffentlichungen ¹⁾ die Forderung erhoben worden ist, die Gewichtung der Vereinbarung der Tarifparteien zu überlassen.

Wenn wir aber über eine Gewichtung mitentscheiden sollen, müssen wir ihre Wirkung kennen. Wir kennen Arbeitsbewertungsmethoden, in denen alle Merkmale die gleichen Punkt- bzw. Stufenzahlen haben, also keine Gewichtung angewandt wurde. Andere gewichten nach Punktunterschieden innerhalb der einzelnen Merkmale. Je nach dem Schwerpunkt der Arbeitsbeanspruchung werden Fachkenntnisse oder Muskelbeanspruchung mit dem höchsten Gewichtungsfaktor versehen. Man hat stark streuende Gewichtungen, z. B. von einem Merkmal zum anderen im Verhältnis von 2 Punkten zu 8 Punkten, oder wenig streuende Gewichtungen. Ferner gibt es Gewichtungsformen mit progressiver Steigerung des Gewichtungsfaktors innerhalb eines Merkmals. Wenn man aber bei allen Variationen in der Praxis an Einzelbeispielen nach den unterschiedlichen Auswirkungen auf die Arbeitswerte forscht, sind diese gar nicht so erheblich, wie man bei der Streubreite der methodischen Varianten annehmen sollte.

Im Zusammenhang mit der Gewichtung wird von Vertretern der Wissenschaft die Frage aufgeworfen, ob die Addition der einzelnen Merkmale den richtigen Arbeitswert ergibt. Die Arbeitsphysiologie stellt fest, daß bestimmte Belastungen, wenn sie zusammen auftreten, den Menschen weit stärker beanspruchen als durch die Addition der Punkt- bzw. Stufenwerte abgegolten werden kann. Deshalb wird aus der Sicht der Arbeitsphysiologie die Frage erhoben, ob nicht bestimmte Faktoren multipliziert werden müssen, wenn man dem wirklichen Tatbestand näherkommen will. Vermutlich würden dadurch Arbeitswertabstufungen entstehen, die der augenblicklichen Vorstellung der Beteiligten so fremd wären, daß sie noch undiskutabel sind.

Die Betrachtung der Praxis, sowohl hinsichtlich der Anzahl der Merkmale, der Abstufung innerhalb der Merkmale und der Gewichtung der Merkmale untereinander, läßt den Schluß zu, daß die analytische Arbeitsbewertung wohl eine neue Methode differenzierter Erfassung menschlicher Arbeitsbeanspruchung bedeutet, daß aber die endgültige Relation der Arbeitswerte untereinander von dem überkommenen Leitbild der fachlichen Qualifikation noch stark beeinflußt wird. Auch nach vorgenommener Arbeitsbewertung steht in der Regel der Facharbeiterplatz an der Spitze und der Hilfsarbeiterplatz am Schluß der Arbeitswertreihe. Das erlebt man sowohl dort, wo beispielsweise Muskelbeanspruchung höher bewertet wird, als auch dort, wo die Beanspruchung der Nervenkraft das

1) Vgl. hierzu: Peter Keller, Leistungs- und Arbeitsbewertung, Köln, 1950.

entscheidende Merkmal geworden ist. Es wird also nicht möglich sein, einen Arbeitsplatz, der nur hohe Muskel- bzw. Nervenbelastung aufweist, in der Arbeitswertabstufung höher zu stellen als die Arbeitsplätze, an denen lediglich hohe Fachkenntnisse gefordert werden. Beispielsweise erhält die Näherin am Fließband einen geringeren Lohn als der Zuschneider oder der Fernlastfahrer weniger als der Werkzeugmacher. Danach wird auch — in jeder heute praktizierten Arbeitsbewertungsmethode — der Arbeitswert der Näherin unter dem des Zuschneiders und der des Fernlastfahrers unter dem des Werkzeugmachers liegen. Die Arbeitswertrelation bildet sich nach einem vorgefaßten Lohnschema.²⁾ Das stellten vor Jahren schon die amerikanischen Gewerkschafter fest, die sich mit diesen Fragen befaßten. Es gibt also weder ein schlüssiges Argument für die Anzahl der Merkmale an sich, noch für ihre Wertrelationen untereinander. Das bedeutet jedoch nicht, daß wir den Fortschritt, der in der analytischen Arbeitsbewertung gegenüber der globalen Schätzung liegt, verkennen wollen. Die geschilderten Tatsachen sollen dazu dienen, uns aufzuzeigen, daß die exakte Wissenschaft uns noch genügend Spielraum für die Verhandlung offengelassen hat.

III. Die Problematik des Arbeitswertlohnes

Der in einer abstrakten Zahl ausgedrückte Arbeitswert wird durch den Geldbetrag, der dafür vereinbart oder innerbetrieblich festgelegt wird, zum Lohnwert. Erfüllt dieser die Forderungen, die die Gewerkschaften an ihn stellen müssen?

Der durch die Arbeitsbewertung ermittelte Lohn, auch Arbeitswertlohn genannt, ist nach den Anforderungen ermittelt, die der Arbeitsplatz an den Menschen stellt. Er drückt also nur die Höhe der verlangten Qualifikation an einem bestimmten Arbeitsplatz bei normaler Leistung aus. Daneben gibt es die andere Seite des Lohnstrebungsbereiches durch die verschiedenen hohen Leistungsgrade bei der Arbeit. '

Mit den arbeitswissenschaftlichen Methoden werden also zwei Streubereiche für den Lohn begründet: mit der Arbeitsbewertung die Dimension der Qualifikation und mit der Leistungsbewertung die der quantitativen Unterschiede. Diese beiden Bereiche erfüllen die Aufgabe der Lohngruppen und der Akkordlohnhöhe der jeweiligen Lohngruppe. Gegenüber dem bisherigen tarifvertraglichen Aufbau ist — abgesehen von einer genaueren Erfassung der Anforderungen — keine Änderung zu verzeichnen. Es wäre also keine große Umstellung, wenn die tariflichen Lohngruppen durch Arbeitsbewertung ermittelt würden. Wenn der Arbeitswert eine auf lange Sicht unveränderte Größe bliebe, wäre die Arbeitsbewertung schon längst tariffähig. Die Unterscheidung rein nach dem Fachkönnen hat jedoch den Vorzug, unverändert zu bleiben, während der Arbeitswert, der nach den verschiedenen Anforderungsmerkmalen ermittelt wird, sich mit der Änderung der einzelnen Anforderungen auch verändert. Im Zuge der Rationalisierung können sich aber die Anforderungen dauernd ändern; ja, die Arbeitsbewertung, die durch genaue Beschreibung und Analyse des Platzes die rationalisierungsbedürftigen Unvollkommenheiten offenbar macht, fördert die Rationalisierung mit dem Ziel der Arbeitserleichterung — aber damit auch der Senkung des Arbeitswertes. Hier liegt noch die größte Problematik der Arbeitsbewertung. Das Problem ist den Fachleuten bekannt. Sie versuchen den Lohnabbau für den augenblicklichen Inhaber des Platzes durch Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz mit dem gleich hohen Arbeitswert zu verhindern. Aber das ist nur eine sehr unzulängliche Möglichkeit. Der augenblickliche Inhaber wird dabei zwar nicht betroffen, doch hat der Nachfolger unter' der Lohnsenkung zu leiden.

Es ist nicht nur ein psychologisch allgemeinverständlicher Wunsch, sondern auch ein tarifpolitischer Grundsatz, daß der Tariflohn, sobald er vereinbart ist und solange der Vertrag gilt, unverändert bleibt. Es darf demnach tariflich nicht ein Arbeitswertlohn für einen bestimmten Arbeitsplatz vereinbart werden, dessen Höhe durch die Rationalisierung

2) Vgl. hierzu die schematische Gegenüberstellung der Lohngruppen und der Arbeitswertpunkte nach Euler-Stevens, IG Metall und Arb.Geb. Metall in der Schrift: Dieter Gaul, Die Arbeitsbewertung in ihrer rechtlichen Bedeutung, Kassel, 1954, Seite 69.

bedroht ist. Die Frage lautet also: Wie kann ein konstanter Lohn als Gesamtverdienst auf unveränderter Tarifbasis erhalten bleiben, auch wenn der Arbeitswert durch Rationalisierung und Verminderung der Anforderungen sinkt? Von der Beantwortung dieser Frage hängt es ab, ob die Arbeitsbewertung grundsätzlich zu einem tragenden Pfeiler tariflicher Entlohnung gemacht werden kann.

Wir beschränken unsere Erörterung hier auf die Fälle, in denen die arbeitswissenschaftlich ermittelte Lohnhöhe durch Änderungen des Arbeitswertes bedroht wird:

1. Fall: Mit der Rationalisierung tritt in einem Merkmal eine Minderung der Anforderungen ein. Dafür erhöhen sich die Anforderungen in einem anderen Merkmalbereich, z. B. Verringerung der Muskel- und Erhöhung der Nervenbelastung. Soweit durch diese interne Schwerpunktverschiebung der Arbeitswert nicht wesentlich verändert wird, wird der Lohn nicht bedroht.

2. Fall: Die Arbeitsbewertung ist eingeführt. Es ist jeweils der gesamte Arbeitsbereich mit allen vorkommenden Arbeiten am einzelnen Arbeitsplatz bewertet. Durch Rationalisierung wird die sehr hohe Muskelbelastung oder sehr hohe Hitzeeinwirkung, die einen großen Teil der Arbeitskalorien beanspruchen, ausgeschaltet. Durch Neubewertung ist der Arbeitswert gesunken. Wenn außerdem Leistungslohn bezahlt wird, war die Leistungsbreite durch die Schwere der Arbeit eingengt. Mit Wegfall der Arbeitsschwere kann die Arbeitsintensität gesteigert werden. Es läßt sich in diesem Fall ein gewisser Ausgleich im Leistungslohn finden. Ob er den gesunkenen Arbeitswertlohn voll ausgleicht, kann nur im Einzelfall geklärt werden.

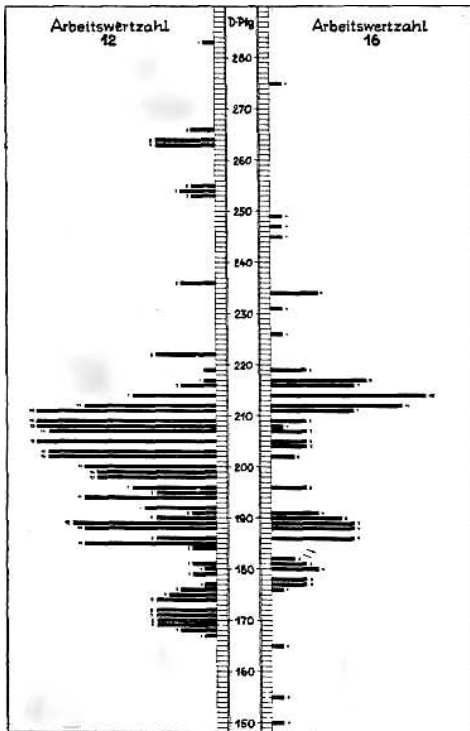
3. Fall: Die Rationalisierung verändert den größten Teil der betrieblichen Arbeitsplätze. Durch Neubewertung sinkt der Arbeitswert an so vielen Plätzen, daß eine neue Lohnwertskala angebracht ist. Dieser Fall käme einer neuen Tarifverhandlung gleich.

4. Fall: Die Rationalisierung verändert den Arbeitswert. Ein Ausgleich durch arbeitswissenschaftliche Methoden, wie sie in den vorangegangenen Fällen geschildert wurden, ist nicht möglich. (Dieser Fall wird möglicherweise am häufigsten auftreten.) Durch die Rationalisierung ist jedoch die Produktivität gestiegen. Nach den Spielregeln der Arbeitsbewertung ist der Arbeitsplatz neu einzustufen und der dafür vereinbarte Lohnwert einzusetzen. Aber darüber hinaus sollte der Ausgleichsbetrag zum bisherigen Lohn als Rationalisierungs-, Modernisierungs- oder Produktivitätsanteil ausgewiesen und bezahlt werden können.

Zu diesem Fall ein Beispiel aus der Praxis: In verschiedenen Webereien hat man fensterlose Hallen errichtet und die atmosphärischen Störungen auf die Garne beim Weben soweit ausschalten können, daß die Fadenbrüche auf ein Minimum herabgesetzt wurden. Andere Weberarbeiten, z. B. das Forttragen der Stoffballen und Wechseln der Schützen, wurden auf Hilfsarbeiter übertragen. Der Weber behielt lediglich die Wartung der Maschinen und das Knüpfen der Fadenbrüche, die aber jetzt in wesentlich geringerer Zahl anfallen als in der normalen Halle. Er hat weniger Arbeit, obwohl er hier über 30 Automatenwebstühle bedienen kann, gegenüber 6 bis 8 in der bisherigen Arbeitsordnung. Arbeitswertmäßig sind die Anforderungen an den Weber gesunken, obwohl die Anzahl der zu bedienenden Stühle gestiegen ist. Die Firma hätte aber keinen Weber bewegen können, in dieser Halle zu arbeiten, wenn sie ihm nicht den gegenwärtigen Lohn garantiert hätte. Wenn hier die Arbeitsbewertung Entlohnungsgrundlage gewesen wäre, hätte die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitswertlohn — der ja von der Werksleitung den Webern vor Aufnahme der Arbeit in der fensterlosen Halle garantiert war — und dem gesunkenen Arbeitswert nur durch Argumente der Produktivitätssteigerung fundiert werden können.

Dieser Fall demonstriert die Grenze der Arbeitsbewertung in der Lohnermittlung. Mit der fortschreitenden Rationalisierung wird der Lohnwert, der rein auf der Basis der Arbeitsbewertung gefunden ist, allein nicht als Bezahlungsgrundlage ausreichen.

Der Arbeitswert ist noch kein objektiv feststehender und auf längere Dauer unveränderlicher Wert. Deshalb ist der auf ihn aufgebaute Lohn nicht frei von Schwankungen. Würden sich die Lohnschwankungen in der Lohntüte laufend bemerkbar machen, wäre gerade die Arbeitsbewertung die stärkste Ursache betrieblicher Unruhe, obwohl von ihr behauptet wird, daß sie für die Herstellung einer dauernden Zufriedenheit der Belegschaft mit dem Lohn am besten geeignet ist.



Auszug aus dem Lohnbild eines Werkes

Für die Arbeitsplätze der durch Arbeitsbewertung ermittelten Arbeitswertzahl 12 (linke Balkenreihe) und 16 (rechte Balkenreihe) ist die Streuung des bisherigen Lohnes aufgezeichnet. (Die Länge der Balken zeigt die Anzahl der Arbeitsplätze an, die den auf der Skala eingetragenen Lohn erhalten.)

Trotz der Problematik, mit der die Rationalisierung die arbeitswissenschaftlichen Methoden belastet, darf man im Tarifvertrag jene Methoden nicht außer acht lassen, die heute in weiten Industriebereichen Basis der innerbetrieblichen Lohnregelungen sind. Die Differenz zwischen Tariflohn und dem innerbetrieblichen Arbeitswertlohn wird oft zur freiwilligen Werkszulage deklariert und ist damit zu einem Instrument der Human-Relations-Politik geworden. Dieser arbeitswissenschaftliche Wildwuchs im Betriebe wurde zu einem nicht zu unterschätzenden Hemmschuh der gewerkschaftlichen Lohnpolitik. Die Zweigleichzeitigkeit der Entlohnungspraxis wird immer größer. In dem Maße, in dem diese Entwicklung fortschreitet — also mit der Anzahl der Betriebe zunimmt, die die Arbeitsbewertung einführen —, sinkt der Einfluß der Gewerkschaften auf den wirklich gezahlten Lohn.

Ein entscheidendes Problem bot das durch Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse in Unordnung geratene Lohnbild, das besonders in größeren Industriebetrieben offenbar wurde. In einem Industriebetrieb mit 5000 Mann Belegschaft stellte man bei Einführung einer Arbeitsbewertung fest, daß für Plätze mit gleichem Schwierigkeitsgrad der Lohn zwischen 166 und 283 Pf streut. (Vgl. die Abbildung.)

Die Arbeitsbewertung hat sich nach dem Kriege als ein brauchbares Instrument zur Ordnung verworrener Lohnverhältnisse erwiesen. Wenn wir die betrieblichen Lohnrelationen tarifvertraglich festigen wollen, werden wir die methodischen Unterlagen ebenfalls mit in den Tarifvertrag übernehmen müssen. Wir glauben jedoch nicht, daß der Arbeitswert alleinige Lohnbasis sein kann. Das Fundament für diesen Lohn könnte aus drei Bereichen genommen werden: zunächst käme der Arbeitswert als Fundament, der im Arbeitswertlohn für eine normale menschliche Arbeitsleistung gezahlt wird. Darauf baut der Leistungslohnanteil auf, dessen Höhe vom Leistungsgrad abhängig ist. Die dritte Dimension dieses Lohnes liegt im Anteil der Rationalisierung bzw. der Arbeitsproduktivität. Die Argumente dieses dritten Bereiches können jedoch nicht mehr durch die Arbeitswissenschaften geliefert werden.