

Werks- und Ehrenangestellte

In der Erkenntnis, daß das Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Belegschaft zur Erzielung einer optimalen Leistung und eines wirklichen Arbeitsfriedens neuer ideeller, moralischer und wirtschaftlicher Rechtsbeziehungen bedarf“ und „da die vorwiegend geistige Tätigkeit in der Verwaltung und im Konstruktionsbereich erst durch mitdenkende und mitverantwortungsbewußte Hand- oder Maschinenarbeit zur rationellen und fachgerechten Fertigung insgesamt führt“ — so lautet in einer Betriebsvereinbarung die ebenso originelle wie bombastische Erklärung für die schlichte Tatsache, daß der betreffende Betrieb, durch die angespannte Arbeitsmarktlage gezwungen, seine qualifizierten Facharbeiter zu Werks- oder Ehrenangestellten ernannte. Derartige Betriebsvereinbarungen sind zur Zeit an der Tagesordnung. Es ist deshalb hohe Zeit, diesem wichtigen Problem in Ursache und möglicher Wirkung auf den Leib zu rücken.

Neuabgrenzung der Begriffe Arbeiter und Angestellte

Am 19. Februar 1959 erklärte Prof. *Nikisch* auf der Jahreshauptversammlung der Gesellschaft für sozialen Fortschritt in Bonn, daß eine Neuabgrenzung der Begriffe Angestellte und Arbeiter aus verschiedenen Gründen zur Zeit nicht möglich sei. Diese Erklärung stand am Ende einer drei Jahre dauernden Ausschubarbeit, bei der alle diese Frage berührenden Argumente von Sachverständigen sorgfältig geprüft wurden. Die Ausschubarbeit kulminierte in dem Bemühen, qualifizierte Facharbeiter neu in den Angestelltenbegriff aufzunehmen und den mit einfachen und mechanischen Arbeiten befaßten Angestellten die Angestellteneigenschaft zu nehmen.

Tatsächlich gibt es keinen vernünftigen Grund, höchstqualifizierte Facharbeiter in wichtigen Arbeitsrechten — wie Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen und Urlaubsdauer — schlechter zu stellen als Angestellte, deren Tätigkeit in einfachster Büroarbeit besteht.

Trotzdem hätte eine Neuabgrenzung des Angestelltenbegriffs, wie sie vom Ausschuß ins Auge gefaßt war, aus drei Gründen keine befriedigende Lösung gebracht. Zum ersten hätte der zurückbleibende Teil der Arbeiter, und dort vor allem die Facharbeiter, die neue Grenzziehung als willkürlich und ungerecht empfunden; eine entsprechende Reaktion wäre nicht ausgeblieben. Zum zweiten hätten die mit einfachen und mechanischen Arbeiten befaßten Angestellten sich ganz entschieden mit Hilfe der Gewerkschaften gegen den Entzug von materiellen und immateriellen Rechten, die sie seit Jahrzehnten besitzen, gewehrt. Zum dritten erscheint es unmöglich, die Neuabgrenzung der Begriffe Angestellte und Arbeiter in einem Zeitpunkt vorzunehmen, da Mechanisierung und Automation sowohl im Produktionsbereich wie in Büro und Verwaltung Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten täglich ändern.

Die einzig mögliche und gerechte Lösung dieser Frage besteht darin, die Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen aller Arbeiter denen der Angestellten völlig anzugleichen. Dagegen wehrten und wehren sich die Arbeitgeber, weil sie die finanzielle Belastung durch eine echte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und eine Anhebung der Urlaubsdauer ebenso scheuen wie die längeren Kündigungsfristen, die es ihnen verbieten, sich bei rückläufiger Konjunktur schnell der überzähligen Arbeiter zu entledigen.

Weswegen Arbeiter zu Angestellten „ernannt“ werden

Inzwischen hat die anhaltende wirtschaftliche Konjunktur den Arbeitsmarkt völlig leergepumpt und so vor allem den qualifizierten Facharbeitern die Chance geboten, sich

JULIUS LEHLBACH

die Betriebe mit den besten Arbeitsbedingungen auszusuchen. So mancher Betrieb schreckte dann auch keinen Augenblick davor zurück, mit der Schaustellung bester Arbeitsbedingungen massive Abwerbung zu betreiben.

Die Furcht vor Abwanderung oder Abwerbung zur Zeit unersetzlicher Arbeitskräfte ließ nun einzelne Arbeitgeber auf den Gedanken kommen, die von ihnen systematisch verursachte Diskriminierung der Arbeiter gegenüber den Angestellten zu ihrem Vorteil zu nutzen. Sie ernannten über Betriebsvereinbarungen oder auf dem Wege des Einzelarbeitsvertrages qualifizierte Facharbeiter zu Werksangestellten und in Einzelfällen andere um den Betrieb verdiente Arbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit zu Ehrenangestellten. Diese „Neuangeestellten“ wurden, soweit das aus sozial- und arbeitsrechtlichen Gründen möglich ist, den traditionellen Angestellten gleichgestellt, d. h. sie erhielten Monatsgehalt, Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, längere Kündigungsfristen sowie den Urlaub der Angestellten. Damit ist eine Lawine ausgelöst, da viele Betriebe nur aus dem Sog solcher Privilegien herauskommen, wenn sie ihre „gefährdeten“ Arbeiter ebenfalls privilegieren. Ohne Prophet zu sein, kann man voraussehen, daß bei gleichbleibender Arbeitsmarktlage in wenigen Jahren ein sehr großer Prozentsatz der Facharbeiter zu Angestellten „ernannt“ sein wird.

Eine wichtige Frage für die Gewerkschaften

Für die Gewerkschaften ist es unerlässlich, diese Entwicklung, die fernab von ihnen begonnen wurde, zum Nutzen ihrer Mitglieder in geordnete tarifvertragliche sowie arbeits- und sozialrechtliche Bahnen zu lenken. Letztlich sind die Facharbeiter, um die es hier vor allem geht, der Kern der Gewerkschaftsbewegung. Es ist durchaus denkbar, daß ein so wesentlicher Zuwachs an sozialer Sicherheit, wie er mit den besseren Arbeitsbedingungen gegeben, und eine Aufwertung des Sozialprestiges, wie sie mit der Ernennung zum Werks- und Ehrenangestellten verbunden ist, nur als soziale Gabe des Arbeitgebers gesehen, manchem Gewerkschaftsmitglied den notwendigen Schwung nehmen wird, weiter wichtige gewerkschaftliche Ziele anzustreben.

Es ist weiter durchaus denkbar, daß eine neue Gruppenbildung in den Betrieben und die Schaffung neuer fiktiver Aufstiegsstellen nicht nur die Solidarität der Arbeitnehmer stört, sondern auch irgendwann von den Arbeitgebern als Mittel zum Zwecke recht unerwünschter Betriebspolitik benutzt wird.

Es wäre falsch, aus dem eben Gesagten den Schluß zu ziehen, die Gewerkschaften sollten mit ganzer Kraft gegen alle Betriebsvereinbarungen und Einzelverträge zu Felde ziehen, die die Überführung von Arbeitern ins Angestelltenverhältnis beinhalten. Ein derartiges Vorgehen hätte nur die Gegnerschaft der vielen Werks- und Ehrenangestellten, die es heute schon gibt, und all jener Ungezählten, die es noch werden wollen, zur Folge.

Vorschlag für eine Stellungnahme des DGB

Unter diesen Umständen bietet sich etwa folgendes Verhalten an, das sich in wesentlichen Punkten mit dem Beschluß des Hauptvorstandes der *Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik* vom 27. November 1960 deckt:

1. Der DGB begrüßt jede Maßnahme, die geeignet ist, den materiellen Status der gewerblichen Arbeitnehmer an den der Angestellten heranzuführen. Dadurch wird die Auffassung des DGB bestätigt, daß es den Betrieben durchaus möglich ist, die günstigeren Arbeitsbedingungen der Angestellten in bezug auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsdauer und Kündigungsfristen auch den gewerblichen Arbeitnehmern zu

WERKS- UND EHRENANGESTELLTE

geben. — Es gilt nun, sowohl tariflich als auch über den Gesetzgeber, die längst fällige materielle Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten zu erreichen.

2. Die zu Werks- und Ehrenangestellten ernannten Arbeiter müssen vor der Illusion bewahrt werden, daß zur Zeit die sozial- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen gegeben sind, sie völlig den traditionellen Angestellten gleichzustellen.

3. Den Werks- und Ehrenangestellten muß deutlich gemacht werden, wie sehr sie besonders in ihren neuen Rechten den Schutz durch die Gewerkschaften benötigen, da sowohl die Ernennung zum Angestellten als auch die besseren Arbeitsbedingungen vom Arbeitgeber jederzeit rückgängig gemacht, zeitweise entzogen oder aufgekündigt werden können.

Sind die Betriebsvereinbarungen rechens?

Die Ernennung von Arbeitern zu Werks- und Ehrenangestellten erfolgt in den meisten Fällen über den Weg der Betriebsvereinbarung. Es ist nicht schwer zu erraten, weswegen Arbeitgeber und Betriebsräte beim Zustandekommen dieser Betriebsvereinbarungen nur zu gerne auf die Hilfe der Gewerkschaften verzichten. Üblicherweise werden Arbeitsbedingungen, wie Urlaubsdauer, Kündigungsfristen und Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, durch Tarifvertrag geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz sagt mit seinem § 59 unmißverständlich, daß dort, wo das der Fall ist, Betriebsvereinbarungen über denselben Gegenstand nicht zulässig sind. Da aber alle Betriebsvereinbarungen, welche die Überführung von Arbeitern ins Angestelltenverhältnis bezwecken, zum Kernstück die Neuregelung materieller Arbeitsbedingungen haben, verstoßen sie gegen den klaren Wortlaut des § 59 BVG und sind somit nichtig. Ausnahmen gibt es nur dort, wo der zuständige Tarifvertrag eine Öffnungsklausel hat, d. h. „den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt“ (§ 59 BVG).

Eine Anfechtung der bestehenden Betriebsvereinbarungen durch die Gewerkschaften würde trotzdem mehr schaden als nutzen, da die betroffenen Arbeitnehmer kein Verständnis hierfür aufbringen und die Arbeitgeber sicherlich in Einzelarbeitsverträge ausweichen würden.

Was kann tarifvertraglich geschehen?

Es liegt nahe, das Problem zu liquidieren, indem man die Werks- und Ehrenangestellten in die Tarifverträge für Angestellte einbaut. Das ist aus zwei Gründen schwierig, wenn nicht gar unmöglich. Zum ersten beschränken sich die Angestellentarife auf die Erfassung der traditionellen Angestelltentätigkeiten und sind ihrer Struktur nach nicht geeignet, Dreher, Werkzeugmacher, Schlosser und Elektriker, also Werksangestellte oder ungelernete und angelernte Arbeiter, also Ehrenangestellte, aufzunehmen.

Zum zweiten müßte die Hereinnahme von hochverdienenden, qualifizierten Facharbeitern in die Gehaltstarife für Angestellte das Gehaltsgefüge wie auch die Altersstaffelung aufsprengen, eine Aussicht, die sicherlich die Angestellten mehr begeistert als die Arbeitgeber.

Es gibt nur einen Weg, die Frage endgültig aus der Welt zu schaffen: Die Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer müssen in den Arbeitsbedingungen völlig und generell für alle Arbeiter den Tarifverträgen der Angestellten angepaßt werden.

Es ist sowieso ein Anachronismus, den Arbeitern weniger Urlaub zu geben als den Angestellten. Am Ende des Weges sollte der gemeinsame Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte stehen. Dabei könnten die Angestellten vor allem in den unteren Tarifgruppen nur gewinnen.

Bis es soweit ist, wird noch viel Wasser den Rhein hinunterfließen und werden noch viele Arbeiter zu Werks- oder Ehrenangestellten ernannt werden. Damit die Gewerkschaften das Problem nicht zwischenzeitlich aus dem Griff verlieren, sollten sie überlegen, ob es nicht möglich ist, zur Überbrückung dieses Zeitraums und zur Legalisierung der Betriebsvereinbarungen Öffnungsklauseln in die Tarifverträge einzubauen, mit der unverzichtbaren Maßgabe, beim Abschluß der Betriebsvereinbarungen mitzuwirken. Damit könnte gleichzeitig verhindert werden, daß die Auswahl der Werks- und Ehrenangestellten willkürlich vorgenommen wird, und daß Strafbestimmungen Eingang finden, die auf den zeitweiligen oder dauernden Entzug der Angestellteneigenschaft als Mittel unanständiger Betriebspolitik abzielen.

Die sozial- und arbeitsrechtliche Stellung der Werks- und Ehrenangestellten

In einigen Betrieben wird bei den Werks- und Ehrenangestellten der Eindruck erweckt, es sei möglich, sie in sozial- und arbeitsrechtlicher Hinsicht völlig den traditionellen Angestellten gleichzustellen, auch wenn sie weiter in ihrer alten Funktion als Arbeiter tätig sind. Das Angestelltenversicherungsgesetz, übrigens einzige Quelle und gleichzeitig einzige Klammer des heutigen Angestelltenbegriffs mit seinen so heterogenen Ingredienzen, schreibt aber in seinem § 3 bzw. in dem anhängenden Katalog im einzelnen vor, wer Angestellter ist. Danach haben die Werks- und Ehrenangestellten keinen Zugang zur Angestelltenversicherung. Bundesarbeitsminister *Blank* hat am 23. Dezember 1960 ausdrücklich auf Anfrage der FDP-Fraktion des Bundestages erklärt¹⁾, daß die Bundesregierung nicht beabsichtigt, einen Entwurf zur Änderung der Rentenversicherungsgesetze vorzulegen. Als Begründung machte er geltend, daß, zumal der Umfang der Entwicklung noch nicht abzusehen sei, die Überführung der in Frage kommenden Arbeiter in die Angestelltenversicherung bedeutsame Auswirkungen auf das Verhältnis der Arbeiterrentenversicherung zur Angestelltenversicherung haben könne.

Tatsächlich müßte eine Massenabwanderung relativ guter Risiken, das sind Facharbeiter im allgemeinen, die Arbeiterrentenversicherung außerordentlich schwächen.

Des Vergnügens, Mitglied der Angestelltenversicherung zu sein, könnten die Werks- und Ehrenangestellten sicher entraten, zumal Beiträge und Leistungen in beiden Zweigen der sozialen Rentenversicherung gleich sind, wenn nicht an der Mitgliedschaft in der Angestelltenversicherung einige wesentliche arbeitsrechtliche Konsequenzen hängen.

Kein Mensch kann heute den Angestelltenbegriff schlüssig und gleichzeitig umfassend definieren. Deshalb hat der Gesetzgeber mindestens seit dem Jahre 1926 auf derartige Versuche verzichtet und überall dort, wo er die Angestellten mit neuen Arbeitsrechten beglücken oder besonders ansprechen wollte, schlicht erklärt: Angestellter ist, wer Mitglied der Angestelltenversicherung ist. So steht es im Gesetz zum Schutz der älteren Angestellten von 1926 geschrieben und so ist es in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes zu lesen. Das bedeutet, daß Werks- und Ehrenangestellte, weil sie keinen Zugang zur Angestelltenversicherung haben, auch im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes keine Angestellten sind. Sie mußten deshalb bei den Betriebsratswahlen als Arbeiter wählen und konnten nur als Arbeiter gewählt werden. Wo sie trotzdem als Angestellte aufgetreten sind, konnte die Wahl angefochten werden, und das angerufene Arbeitsgericht hatte dann keine andere Möglichkeit, als die Ungültigkeit der Wahl festzustellen²⁾.

Es bleibt also nichts anderes übrig, als die Werks- und Ehrenangestellten sehr eindringlich vor Illusionen zu warnen. Eine Ausweitung der Versicherungspflicht in der Angestelltenversicherung auf Werks- und Ehrenangestellte könnte unter Umständen der

1) Bundestagsdrucksache Nr. 2318 vom 14. Dez. 1960 und Bundestagsdrucksache Nr. 2346 vom 23. Dez. 1960.

2) Beschluß des Arbeitsgerichts Marburg vom 4. 1. 1961.

Anfang vom Ende der gegliederten sozialen Rentenversicherung sein. Ohne diese Ausweitung werden die Werks- und Ehrenangestellten sozialrechtlich und für weite Bereiche des Arbeitsrechts Arbeiter bleiben müssen. Dabei ist es gleichgültig, ob man sie als Angestellte mit minderen Rechten bezeichnet oder als Arbeiter mit größerer sozialer Sicherheit.

Werks- und Ehrenangestellte sind besonders schutzbedürftig

Wieweit die größere soziale Sicherheit der Werks- und Ehrenangestellten auf Sand gebaut ist, ergibt sich nicht nur aus der Tatsache, daß die ohnehin rechtlich fragwürdigen Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber dann aufgekündigt werden können, wenn ein entspannter Arbeitsmarkt die besseren Arbeitsbedingungen als zu teuer oder die längere Kündigungsfrist als unbequem erscheinen läßt. Auch der dauernde oder zeitweise Entzug der „Vergünstigungen“³⁾ bei mangelhafter Arbeit oder ungebührlichem Verhalten ist möglich und ausdrücklich in einzelnen Betriebsvereinbarungen erwähnt. Darüber hinaus besteht selbstverständlich bei Einzelarbeitsverträgen die Möglichkeit einer „Änderungskündigung“.

Wie werden sich die Werks- und Ehrenangestellten unter diesen Umständen bei Gelegenheit eines Streiks verhalten? Müssen sie bei aktiver Beteiligung am Streik nicht gewärtig sein, sich am Ende wieder mit mindererem Sozialprestige und geminderter sozialer Sicherheit als schlichte Arbeiter abfinden zu müssen?

Jedenfalls, und das muß sehr deutlich gesagt werden, bedürfen die Werks- und Ehrenangestellten besonders in ihren neuen Rechten des Schutzes der Gewerkschaften.

8) Betriebsvereinbarung der BASF vom 10. Juni 1960.