

Fragen und Antworten

Können die Betriebe von sich aus Lohn- und Gehaltsgruppen festlegen, wenn bestimmte Arbeitsaufgaben in den zutreffenden Eingruppierungsunterlagen nicht enthalten sind?

Gemäß § 101 Abs. 1 AGB ergibt sich die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die mit dem Werk tätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe aus den Eingruppierungsunterlagen. Dabei ist zwischen zentral verbindlichen Eingruppierungsunterlagen und der betrieblich vereinbarten Eingruppierung zu unterscheiden. Jeder Betrieb ist verpflichtet, auf der Grundlage von Arbeitsstudien zu überprüfen, ob die konkrete Arbeitsaufgabe mit der Charakteristik der zentralen Eingruppierungsunterlage übereinstimmt. Ist das der Fall, ergibt sich daraus direkt die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die betreffende Arbeitsaufgabe. Der Betrieb kann hier keine davon abweichende andere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe festlegen.

Das stärkt den demokratischen Zentralismus in der Lohnpolitik. Konnten die Betriebe nach dem früher geltenden Recht für bestimmte Arbeitsaufgaben Lohn- bzw. Gehaltsgruppen auch ohne verbindliche Eingruppierungsunterlagen festlegen, so ist das nun nicht mehr möglich.

Da wegen ihrer Spezifik nicht alle Arbeitsaufgaben in die rahmenkollektivvertraglich vereinbarten Eingruppierungsunterlagen aufgenommen werden können, kann es zuweilen Vorkommen, daß einige Arbeitsaufgaben nicht in diesen Unterlagen zu finden sind. In diesen Fällen ist gemäß § 101 Abs. 1 AGB die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den rahmenkollektivvertraglichen Festlegungen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung zu vereinbaren.

Dieser Vereinbarung geht voraus, daß zunächst geprüft wird, ob die zentral verbindlichen Eingruppierungsunterlagen eine analoge Arbeitsaufgabe enthalten, aus der die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die nicht erfaßte Arbeitsaufgabe abgeleitet werden kann. Ist das nicht der Fall, hat der Betrieb die betreffende Arbeitsaufgabe selbst zu klassifizieren. Grundlage dafür bilden die Grundmethodiken der Arbeitsklassifizierung.

Hat ein Werk tätiger, der eine Arbeitsaufgabe ausführt, für die der Betriebsleiter und die Betriebsgewerkschaftsleitung die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend der jeweiligen Arbeitsaufgabe vereinbart haben, den Eindruck, daß diese Vereinbarung fehlerhaft ist und nicht einer leistungsgerechten Entlohnung entspricht, dann kann er diese Vereinbarung durch die Konfliktkommission bzw. von der Kammer für Arbeitsrecht des zuständigen Kreisgerichts auf ihre Übereinstimmung mit dem Gesetz überprüfen lassen.

Wird in einem Streitfall festgestellt, daß die nach § 101 Abs. 1 AGB geforderte Vereinbarung noch nicht herbeigeführt wurde, obwohl eine Arbeitsaufgabe vorliegt, die nicht von den Eingruppierungsunterlagen erfaßt wird, ist der Rechtsstreit auszusetzen, da die Konfliktkommissionen und Gerichte die fehlende Vereinbarung nicht ersetzen dürfen. Dem Betriebsleiter ist Gelegenheit zu geben, die Vereinbarung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung herbeizuführen.

Dr. w. Ro-

Was muß der Betrieb tun, wenn ein Werk tätiger für die vorgesehene Arbeitsaufgabe nicht die erforderliche Qualifikation besitzt?

Im Regelfall wird der Betrieb mit solchen Werk tätigen Arbeitsverträge abschließen, die die notwendige Qualifikation für die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe besitzen. Wird jedoch mit einem Werk tätigen eine Arbeitsaufgabe vereinbart, für welche dieser nicht den erforder-

lichen Qualifikationsgrad hat — das wird künftig nur die Ausnahme sein —, so sind vom Betrieb alle notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um den Widerspruch zwischen den Arbeitsanforderungen und dem tatsächlichen Arbeitsvermögen so schnell wie möglich zu beheben. Deshalb ist der Betrieb in einem solchen Fall gemäß § 102 Abs. 2 Satz 2 AGB verpflichtet, den Werk tätigen für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrags anzubieten.

In solchen Ausnahmefällen, in denen ein Werk tätiger neu eingestellt werden soll, obwohl er noch nicht den erforderlichen Qualifikationsgrad nachweisen kann, ist es ratsam, ihn bereits beim Abschluß des Arbeitsvertrags von der Notwendigkeit der Qualifizierung zu überzeugen und sofort einen Qualifizierungsvertrag abzuschließen. Wird dies versäumt, dann ist sich der Werk tätige in der Regel nicht über alle Bedingungen seiner neuen Tätigkeit von Anfang an im klaren; das kann dazu führen, daß er später nur schwer für eine Qualifizierung zu gewinnen ist.

Aus der Formulierung des § 102 Abs. 2 Satz 2 AGB wird zuweilen noch abgeleitet, daß der Werk tätige bei Abschluß des Arbeitsvertrags dem Angebot des Betriebes zur Qualifizierung nicht unbedingt nachzukommen braucht. Es liegt jedoch im gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Interesse, die Qualifizierung zu vereinbaren, wenn die Arbeitsaufgabe übertragen bzw. übernommen werden soll. Deshalb wird der Betrieb grundsätzlich von der Vereinbarung der vorgesehenen Arbeitsaufgabe mit dem betreffenden Werk tätigen absehen, wenn dieser den Abschluß eines notwendigen Qualifizierungsvertrags ablehnt. Der Abschluß des Arbeitsvertrags würde dann also wegen des Verhaltens des Werk tätigen nicht zustande kommen.

Dr. E. N.

Unter welchen Voraussetzungen braucht der Qualifikationsgrad des entsprechenden Ausbildungsberufs zur Ausübung einer bestimmten Arbeitsaufgabe nicht besonders nachgewiesen zu werden?

In den zurückliegenden Jahren bewährten sich zahlreiche Werk tätige an den Brennpunkten des sozialistischen Aufbaus. Sie erwarben zum Teil im Selbststudium oder in Fortbildungslehrgängen gute fachliche Kenntnisse und übten mittlere oder höhere leitende Funktionen aus, ohne im Besitz eines Nachweises über einen dementsprechenden Qualifikationsgrad zu sein.

Diesen Realitäten der Praxis Rechnung tragend, kann nunmehr gemäß § 102 Abs. 3 AGB in Rechtsvorschriften festgelegt werden, daß Werk tätige mit langjährigen Berufserfahrungen den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachweisen müssen, wenn sie durch ihre Leistungen zeigen, daß sie die für die Durchführung der Arbeitsaufgabe festgelegte Qualifikation besitzen.

Eine derartige Regelung muß jedoch in Rechtsvorschriften, z. B. in Rahmenkollektivverträgen, besonders verankert werden, weil sie oftmals entsprechend den spezifischen Bedingungen der Zweige und Bereiche auszugestalten ist und weil es Tätigkeiten gibt, bei denen solche Regelungen nicht angewendet werden können. So kann es z. B. im Bereich des Transportwesens keine rahmenkollektivvertragliche Regelung geben, daß ein Werk tätiger eine Tätigkeit als Lokführer, Flugzeugpilot oder Schifskapitän ausführen darf, ohne einen entsprechenden Qualifikationsnachweis zu besitzen. In anderen Zweigen, und Bereichen ist es wiederum durchaus gerechtfertigt, daß Werk tätige unter den genannten Voraussetzungen den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachzuweisen brauchen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß mit § 102 Abs. 3 AGB keineswegs ein Qualifikationsgrad