

Innovative Tarifverträge im Wirbel von Tarifpolitik-Arbeitsrecht-Arbeitswissenschaft

Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium

Band 3

herausgegeben von
Friedrich-Wilhelm Lehmann

Friedrich-Wilhelm Lehmann

Innovative Tarifverträge
im Wirbel von Tarifpolitik-
Arbeitsrecht-Arbeitswissenschaft

Beispiel TÜV

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-86618-421-3 (print)

ISBN: 978-3-86618-521-0 (e-book)

Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium: ISSN 1619-0513

DOI 10.1688/9783866185210

1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

*Dieses Buch widme ich meiner
Ehefrau Elisabeth Lehman.
Sie hat mein Berufsleben mit
unendlicher Geduld tatkräftig unterstützt.*

Ihr gilt mein besonderer Dank!

Vorwort

Die Tariflandschaft befindet sich im Wandel. Die Tarifvertragsparteien sind in ihrer durch das Grundgesetz in Art.9 Abs.3 GG gebotenen Verantwortung gefordert, die Tarifverträge innerhalb des vom Staat gelassenen Freiraumes zu gestalten, fortzuentwickeln, von überflüssigen Tarifnormen zu entstauben und stetig an die sich verändernde Arbeitswelt anzupassen.

Zur Verantwortung der Tarifvertragsparteien gehört auch, dass sie Mut und Stehvermögen gegenüber allzu fundamentalistisch und ideologisch Denkenden zeigen und es wagen, zu gegebener Zeit auch einmal ausgetretene Pfade zu verlassen und neue Wege zu beschreiten. Ideologisches Verhalten kann auf beiden Seiten bestehen. Hierzu gibt es gute und schlechte Beispiele in der Tariflandschaft.

Kein Beispiel kann aber so schlecht sein, dass es nicht doch noch als gutes Beispiel dienen könnte.

Ein positives Beispiel für verantwortungsbewusstes Denken und Handeln haben die Tarifvertragsparteien in der Tariflandschaft TÜV gegeben. Sie haben – wenn auch nach einem zunächst langwierigen Prozess des Umdenkens – den Weg der TÜV vom Monopol zum Wettbewerb mit Kreativität und Innovationen begleitet.

Das historische Prinzip des Staates „***Wettbewerb und Sicherheit vertragen sich nicht***“ haben Staat und Gesetzgeber durch **das neue Prinzip** ersetzt: „***Wettbewerb und Sicherheit schließen einander nicht aus***“.

Infolge dieses Paradigmenwechsels hat der Staat die technische Überwachung liberalisiert und dem Wettbewerb überantwortet.

Der TÜV hat sich trotz der bisher vom Staat vorgegebenen Auflagen dem Wettbewerb gestellt und nicht nach der Hilfe des Staates für die Umstrukturierung des TÜV gerufen.

Flankierend zu den vielschichtigen Maßnahmen des TÜV haben sich die Tarifvertragsparteien von den historisch in die Tarifverträge übernommenen beamtenorientierten Tarifnormen abgewendet, um sich modernen, am Wettbewerb ausgerichteten Arbeitsbedingungen zuzuwenden.

Die Tarifvertragsparteien nahmen sich unter dem Druck der Folgen der Liberalisierung und deren dramatischen Veränderungen des Marktes im Rahmen ihrer Tarifautonomie vor, das alte beamtenorientierte Tarifwerk zu schließen und stattdessen ein neues auf die Wettbewerbssituation zugeschnittenes Tarifwerk zu schaffen.

Der Weg zur Einigung war nicht einfach. Bei der Entwicklung des neuen Tarifwerkes umgab die Tarifvertragsparteien ein Wirbel von Ideen und Vorschlägen aus Tarifpraxis, Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaft.

Es entstand „*ein neues Haus auf der grünen Wiese.*“ Auch heute noch wird an Erneuerungen und Erweiterungen gebaut. Dazu gehören „*Fitnessräume*“ für eine ***zusätzliche leistungs-, umsatz- und ergebnisorientierte tarifliche Vergütung.***

Dieses Buch erläutert praxisorientiert die von den Tarifvertragsparteien zu beachtenden unterschiedlichen Gesichtspunkte aus Tarifpolitik, Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Anmerkungen über die aktuelle Rechtsprechung zu den angesprochenen Themen und die arbeitswissenschaftlichen Hinweise in den Anlagen zum Buch runden das Bild ab.

... und noch ein Wort des Dankes:

Nicht zuletzt sage ich meiner Mitarbeiterin Frau Astrid Knocks herzlichen Dank für die unermüdliche Arbeit und Unterstützung bei der Erarbeitung dieses Buches.

Frau Knocks hat als Geschäftsführerin der Wirtschaftskolloquium GmbH, Schliersee, viele Kolloquien und Tarifforen organisiert und ist daher vielen Personen aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Justiz bekannt.

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann

Krefeld und München/Schliersee im November 2009

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Teil A. Status der TÜV gestern und heute	11
I. Die TÜV in der Historie	12
1. Selbstverantwortungsorgane der Wirtschaft	12
2. Aufsicht des Staates	13
3. Historische Verordnungen der (alten) Bundesländer über die Regelung der TÜV-Arbeitsbedingungen (Länderorganisationsverordnungen)	14
II. Die TÜV von heute	15
III. Gruppierungen der TÜV und ihrer Dachverbände	18
IV. Dramatische Marktveränderungen : vom Monopol zum Wettbewerb	19
V. Tariflandschaft TÜV	20
VI. Reaktion der Tarifvertragsparteien auf die dramatischen Veränderungen der Rahmenbedingungen der TÜV	21
1. Der lange Weg der Tarifvertragsparteien von der Erkenntnis bis zum Handeln	21
2. Sieg der Vernunft der Tarifvertragsparteien im Jahr 1996	23
3. Umdenken der Beschäftigten	24
4. Erreichen des Ziels durch eine Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen	24
TEIL B. Tarifverträge für die bis zum Stichtag 31.12.1994 nach alten Tarifverträgen TÜV Beschäftigten	26
I. Orientierung der tariflichen Vergütung „alt“ an den Beamtenregelungen	26
1. Vergütungsgruppen „alt“	27
2. Vergütungskomponenten	29
3. Vergütungsgruppenstufen / Dienstaltersstufen	29
4. Übernahme der Beamtenbesoldung in das alte Vergütungssystem bis zum Jahre 2007	31
5. Abkoppelung von der Beamtenbesoldung (BBO) im Jahre 2007	32
II. Tarifmodule mit Sonderregelungen	33
III. Individualrechtliche Bezugnahme auf die Beamtenregelungen	36
IV. Betriebliche Altersversorgung für Altтарifbeschäftigte	37
1. Beamtenähnliche Gesamtversorgungszusagen	38
2. Entkoppelung von Betriebsrente und Sozialversicherungsrente	40
3. Unterscheidung zwischen ruhegeldfähiger und nicht ruhegeldfähiger Vergütung	41
4. Betriebliche Altersversorgung in Zusatzversorgungskassen	41

Teil C. Hinwendung zu marktgerechten Tarifnormen	42
I. Scheitern von Konzepten am Besitzstandsdenken	42
II. Abschluss von Einzelverträgen mit Neubeschäftigten nach arbeitgeberseitiger Kündigung der alten Tarifverträge	42
III. Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien: „Wir bauen ein neues Haus“	45
IV. Auf der Suche nach einem System der Entgeltfindung – Wege und Irrwege	46
1. Entscheidung über summarische oder analytische Entgeltfindung	46
2. Sandkastenspiele – Probeeingruppierungen	46
3. Unterscheidung zwischen Tätigkeit und Leistung	47
V. Umsetzung der Erkenntnisse für den Bau des neuen Hauses „Tarifwerk“	48
1. Gemeinsame Arbeiten der Tarifvertragsparteien in einer Arbeitsgruppe	49
2. Bewertung der Tätigkeiten nach den unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes	49
3. Transparente, konkrete Tätigkeiten im Katalog als dritter Weg	50
4. Teil-Tätigkeitskataloge für jedes TÜV-Fachgebiet	51
5. Keine gesonderte Berücksichtigung von Zusammenhangstätigkeiten	51
6. Gemeinsamer Tarifausschuss zur Aktualisierung der Tätigkeiten	51
VI. Gestaltung des Tätigkeitsgruppenkataloges nach konkret beschriebenen Tätigkeiten	53
1. Aufteilung in Geschäftsfelder durch Teilkataloge	53
2. Bildung von Tätigkeitsgruppen A bis H	54
3. Maßstab für Ein- und Umgruppierungen – nur die konkret genannten Tätigkeiten	55
4. Keine Rechtsstreitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung in der Praxis	57
VII. Gestaltung der neuen Vergütungstabelle	58
1. Festlegung einer Eckgruppe F „Prüfingenieur“	58
2. Struktur und Inhalt der Vergütungstabelle	59
VIII. Vergleich der Vergütung „neu“ und „alt“	61
1. Monatliche Vergütung „alt“ und „neu“	62
2. Jahresvergütung „alt“ und „neu“	63
IX. Betriebliche Altersvorsorge für Neutarifbeschäftigte	64
Teil D. Tarifliche Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung	65
I. Rechtliches Scheinproblem der „Unabhängigkeit“ wegen der Teilnahme an der Leistungs- und Erfolgsbeteiligung	66

II.	Leistungstarifverträge in den drei Tarifbereichen TÜV	67
1.	Tarifgemeinschaft TÜV	68
2.	Leistungstarifvertrag ar.di in der Sparte „Kraftfahrprüfwesen“	70
3.	Empfehlungen für die Kollektivparteien oder Arbeitsvertragsparteien zur Leistungsvergütung	74
4.	Keine Verwechslung von Minder-, Normal- und Hochleistungen mit dem Kündigungsschutz!	75
Teil E. Tarifmodule über eine Umsatzbeteiligung – der Mitarbeiter als Mitunternehmer -		78
1.	Betrieblich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV	78
2.	Tariflich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV	78
3.	Abweichungen von tariflichen Arbeitszeitregelungen	79
4.	Tarifliche Öffnungsklauseln – Position von ver.di	80
5.	Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln	80
Teil F. Schlusswort		82
Anlagen 1-6		83
1.	Vorübergehende einzelvertragliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Beschäftigte	83
2.	Transparenz und Bestimmtheit der Tarifnormen - Positive und negative Beispiele	89
3.	Methoden und Modelle der Entgeltfindung in der allgemeinen Tariflandschaft und bei den TÜV	98
4.	Anforderungsorientierte Entgeltdifferenzierung durch analytische Bewertung	108
5.	Schwachstellen des Leistungstarifvertrages der Tarifgemeinschaft TÜV i.d.F. von 1996 – gekündigt von der TG TÜV zum 31.12.2001	115
6.	Standpunkt der Gewerkschaft ver.di über Vor- und Nachteile eines Leistungstarifvertrages	119
Vita		121

Einleitung

Die Tarifvertragsparteien stehen aufgrund ihrer verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie in der Verantwortung, die Tarifverträge an die sich wandelnden nationalen und internationalen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen.

Dies kann ihnen die Abkehr von traditionellen Strukturen der Tarifverträge und die Hinwendung zu modernen, an der Zukunft der Aufgaben der Unternehmen und ihrer Beschäftigten ausgerichteten Tarifverträge abverlangen.

So haben nicht nur die Tarifvertragsparteien in den großen Teilbereichen der Chemie oder der Metall- und Elektroindustrie ihre Verantwortung zur Anpassung der Tarifverträge an die modernen Entwicklungen der Industrie wahrgenommen¹, sondern auch die Tarifvertragsparteien in dem relativ kleinen, aber keineswegs unbedeutenden Tarifbereich der Technischen Überwachungs-Vereine (TÜV). Hier waren sie vor die Herausforderung gestellt, den Umbruch der TÜV vom ehemals staatlich gewollten Monopol zum Wettbewerb durch flankierende Tarifverträge zu vollziehen.

Die ehemals vom Staat durch Verordnungen vorgegebenen beamtenorientierten Arbeitsbedingungen -Ziel war die wirtschaftliche Sicherstellung der Sachverständigen und Prüfer – haben die Tarifvertragsparteien zwar ab dem Jahr 1973 über Jahrzehnte hinweg nachvollzogen, dann aber Mitte der 1990er Jahre auf der Grundlage ihrer Tarifautonomie neu strukturiert. Sie haben neue am Wettbewerb des Prüfmarktes und der Fortentwicklung von Wissenschaft und Technik ausgerichtete Tarifnormen gestaltet und in Kraft gesetzt.

Für die TÜV haben sich in den letzten Jahrzehnten dramatische Veränderungen der Rahmenbedingungen ihrer bisher zur Entlastung des Staates wahrgenommenen öffentlichen Aufgaben der Begutachtung, Prüfung und Überwachung von technischen Anlagen und Produkten einschließlich des Kraftfahrprüfwesens im ehemaligen Alleinauftrag des Staates ergeben.

Die TÜV – und begleitend die Tarifvertragsparteien ab Mitte der 1990er Jahre – haben auf die schrittweise erfolgende Liberalisierung des Technischen Prüf- und Überwachungswesens durch die von Staat und Gesetzgeber gewollte Öffnung

¹ Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) 9/2009 S. 60 ff.

des Wettbewerbs in der technischen Überwachung mit vielfältigen unternehmerischen Maßnahmen zur Sicherung des Bestandes der TÜV und des Bestandschutzes der Arbeitsverhältnisse reagiert.

Dazu gehört die Ausgliederung von Geschäftsfeldern auf Tochtergesellschaften, die als Kapitalgesellschaften hart und straff am Markt operieren. Dies war den TÜV in der Form von Idealvereinen, die nach dem Gesetz keine auf Gewinn gerichtete Tätigkeit führen dürfen, rechtlich verwehrt.

Die Tarifvertragsparteien haben die historisch auf die Idealform der Technischen Überwachung zugeschnittenen beamtenorientierten Arbeitsbedingungen zwar erst spät bezogen auf Neueinstellungen beendet, dann aber mit der erforderlichen Konsequenz reagiert und ihr Handeln wegen der tiefgreifenden Veränderungen den Beschäftigten vermittelt. Die Dringlichkeit erreichte einen Punkt, in dem die Tarifvertragsparteien die üblichen Gewohnheiten und Ritualien bei Tarifverhandlungen gleichsam über Bord warfen.

Die Dringlichkeit der Anpassung der Arbeitsbedingungen erklärt sich auch aus den auf dem Dienstleistungssektor besonders ins Gewicht fallenden Personalkosten, durch die sich die Marktpreise überwiegend bestimmen. Bei den Dienstleistern TÜV sind etwa 75 bis 80% der Gesamtkosten eines TÜV Personalkosten. Es lag daher in der Mitverantwortung der Tarifvertragsparteien, die Zukunft der TÜV und ihrer Beschäftigten zu sichern.

Als konkretes Beispiel tarifpolitischer Entwicklung sollen daher in diesem Buch die Gründe für die Reform, der Gang der Tarifverhandlungen, die Hürden durch Besitzstandsdenken eines Teils der Arbeitnehmer sowie die Ergebnisse der Anstrengungen der Tarifvertragsparteien im Tarifbereich TÜV dargestellt werden.

Tarifpolitisch interessant war dabei – um es vorwegzunehmen – für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite die Erfahrung, dass beide Tarifvertragsparteien zielgerichtet und fast ohne Ideologien die alten beamtenorientierten Tarifnormen mit Erhaltung von Besitzständen geschlossen und gleichsam auf der „Grünen Wiese“ ein neues Haus „Tarifwerk für Neutarifbeschäftigte“ gebaut haben.

Teil A.

Status der TÜV gestern und heute

Die TÜV haben in ihrer Historie einen tiefgreifenden Wandel erfahren. Ursächlich war nicht nur die rasch fortschreitende Modernisierung der Technik, denen sich die TÜV mit ihren Überwachungsaufgaben jeweils rechtzeitig – oft auch im Vorfeld der sich abzeichnenden Entwicklungen – angepasst haben, sondern auch die zunehmende Teilhabe von anderen Ingenieurbüros und anderen Überwachungsorganisationen wie DEKRA, KÜS und GTÜ sowie freien Sachverständigen am Volumen der Prüf- und Überwachungstätigkeit.

Wer sind überhaupt die TÜV und welche Aufgaben haben sie?

Wer die Antwort kennt, erkennt auch die Besonderheiten der Tarifverträge der TÜV.

Vorab ist festzuhalten:

Die TÜV sind privatrechtlich tätige Organisationen mit angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im Folgenden Mitarbeiter genannt). Historisch sind sie gegen Ende der 1880er Jahre in der Form regionaler in die jeweiligen alten Bundesländer integrierten Idealvereine entstanden. Im Zuge der Liberalisierung der technischen Überwachung haben die TÜV ihre unterschiedlichen Geschäftsfelder und Sparten in Tochtergesellschaften (GmbH, GmbH und CO.KG mit AG als Holding) ausgegliedert. Dies förderte die Nähe der TÜV und ihrer Mitarbeiter zum Prüfmarkt und zu den Kunden.

Vor und nach der Umstrukturierung wurden die Mitarbeiter vom Geltungsbereich des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts erfasst.

Die TÜV haben sich selbst trotz ihrer öffentlichen Aufgaben für die Daseinsvorsorge nicht als Tendenzunternehmen wie die Presse und andere Medien gesehen.

Sie haben sich stets dagegen gewehrt, vom Staat subventioniert zu werden, obgleich die Subvention nach heutigem politischen Verständnis nahe gelegen hätte. Die Festsetzung der damaligen Gebühren der TÜV für die staatsentlastende Tätigkeit der TÜV für ihre Kunden unterlag der strengen Aufsicht des Staates, der den TÜV die Darlegung und Transparenz der wirtschaftlichen Daten und Fakten abverlangte. Daher haben sich auch aus dem Aspekt der staatlich verordneten Gebühren keine Fragen der Subvention ergeben.

Kurz gesagt: Die TÜV haben sich mit eigener Kraft den als dramatisch zu bezeichnenden Entwicklungen in der Liberalisierung der technischen Überwachung gestellt.

I. Die TÜV in der Historie

Die TÜV sind historisch aus den Ende des 19. Jahrhunderts gegründeten Dampfkesselüberwachungsvereinen (DÜV) hervorgegangen. Gegründet haben sie im 19. Jahrhundert die Dampfkesselbetreiber, um dem Staat die Aufgabe abzunehmen, die Dampfmaschinen technisch zu überwachen. Die Dampfmaschinen hatten die Industrie und deren Produktion revolutioniert. Die Menschen an ihren Arbeitsplätzen und die Betreiber von Dampfmaschinen waren jedoch erheblichen Gefahren ausgesetzt: Dampfkesselexplosionen erforderten damals viele Tote und richteten einen erheblichen materiellen Schaden an.

1. Selbstverantwortungsorgane der Wirtschaft

Der Staat war und ist überfordert, eigene Sachverständige anzustellen, aus- und weiterzubilden. Daher hat die Industrie in Eigenverantwortung den Staat entlastet. Sie hat Ideal-Vereine gegründet, in denen Betreiber von Anlagen, Vertreter der Berufsgenossenschaften und anderer Organisationen Gemeinwohlbelange verfolgen und ihre Aufgabe damals wie heute darin sehen, den Schutz der Menschen vor den Gefahren der Technik an Leben, Gesundheit und volkswirtschaftlichen Sachwerten durch technische Sicherheit zu gewährleisten. Die TÜV waren somit nicht im Auftrag des Staates, sondern in Selbstverantwortung (nicht Selbstverwaltung) der Industrie staatsentlastend tätig. Aus diesem Grunde sind sie auch nicht als beliehene Unternehmer rechtlich zu qualifizieren.²

² Die Anerkennung der TÜV durch den Staat ist keine Beauftragung, sondern eine Konzession. Sie holt den amtlich anerkannten Sachverständigen nicht in den Organismus der öffentlichen Verwaltung, auch nicht für einzelne Funktionen („Bundesgerichtshof in NRW 1963 S. 1821). Zwar hat die Redewendung „staatlicher Auftrag der TÜV“ oder sogar „Beleihung“ oder „beliehener Unternehmer“ eine gewisse Verbreitung gefunden. Indessen handelt es sich aber nur um eine schlagwortartige Verwendung des Wortes „Auftrag“. Der TÜV ist in der deutschen Rechtsprechung kein „beliehener Unternehmer“. Es fehlt schon an der Wahrnehmung einer staatlichen Aufgabe. Die gemeinnützige Überwachung durch die TÜV und ihre Angestellten ist ausschließlich privatrechtlicher Natur. Sie erweist sich ihrem Wesen nach als staatsentlastende und somit begrifflich im Gegensatz zur Ausübung eines öffentlichen Amtes stehende Tätigkeit (Herschel, „Rechtsfragen der

Die in verschiedenen Regionen Deutschlands entstandenen TÜV unterschieden sich durch regionale Kennzeichnung, wie beispielsweise TÜV Rheinland, TÜV Bayern, TÜV Norddeutschland.

Der Staat übernahm die Aufsicht und die Organisation der TÜV einschließlich der Festlegung der Gebühren für deren Tätigkeit.

Im Zuge des technischen Fortschritts des 20. Jahrhunderts wuchsen die Aufgaben der TÜV durch weitere überwachungsbedürftige Anlagen, die in § 24 Gewerbeordnung alter Fassung (GewO) aufgezählt waren sowie durch das Kraftfahrtwesen (auch Kraftfahrprüfwesen genannt). In späteren Jahren kamen die Aufgaben zur Prüfung, Überwachung und Begutachtung in den Bereichen Kerntechnik, Umweltschutz, Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer sowie Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Sicherheit) hinzu.

2. Aufsicht des Staates

In den „alten“ westlichen Bundesländern wurden die Organisation der Technischen Überwachung, die Anerkennung der Überwachungsorganisationen sowie die amtliche Anerkennung der Sachverständigen durch Verordnungen geregelt, zu deren Erlass die Länder (West) durch § 24 Gewerbeordnung (GewO) ermächtigt waren.³ Diese Bestimmung ist inzwischen durch neuere Gesetzgebung und durch Europarecht überholt.

Die Verordnungen der Länder über die Organisation der Technischen Überwachung verfolgten als Ziel die Gewährleistung der Einheitlichkeit der Überwachungsorganisationen und deren Überwachungsaufgaben. Durch eine Zusammenfassung aller benötigten persönlichen und sachlichen Mittel haben die TÜV im Rahmen der Regelungen der Verordnungen eine Optimierung der Sachverständigenleistung und ein größtmögliches Maß an Unabhängigkeit dieser Organisationen und ihrer Sachverständigen erzielt.

Technischen Überwachung“, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft mbH, Heidelberg 1972).

³ vgl. zum Beispiel die niedersächsische VO über die Organisation technischen Überwachung vom 22. August 1962, GVBl S. 144; diese „Länderorganisationsverordnungen“ sind endgültig durch das Gesetz über technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte – Kurzform: Geräte- und Produktsicherheitsgesetz – GPSG vom 06.01.2004 BGBl I 2004 – mit einer Überleitungsregelung abgelöst worden.

Die Verordnungen der Länder haben die Werte der Unabhängigkeit, Objektivität und Neutralität der Sachverständigen flankierend zur Organisation der Technischen Überwachung und der Aufsicht des Staates abgesichert.⁴

3. Historische Verordnungen der (alten) Bundesländer über die Regelung der TÜV-Arbeitsbedingungen (Länderorganisationsverordnungen)

Die Verordnungen erfassten mit dem Ziel der Gewährleistung der Unabhängigkeit auch das Anstellungsverhältnis der Sachverständigen und Prüfer. So trafen die Verordnungen der Bundesländer einheitlich die Bestimmung, dass die Sachverständigen bei der Überwachungsorganisation (TÜV) angestellt sind und eine den vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Bundes oder der Länder angegliche Vergütung sowie eine Altersversorgung erhalten.

In Erfüllung der Verordnungen der Länder haben die Technischen Überwachungs-Vereine ihren Sachverständigen und Prüfern – und im Sinne der Gleichbehandlung auch den übrigen Mitarbeitern in den Bereichen der Technik und der Verwaltung – eine beamtenähnliche Vergütung und Versorgung gewährt. Sie übernahmen wegen der gesetzlich verordneten Gleichstellung der Sachverständigen mit den Beamten als zusätzliche Vergütungsleistungen auch die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung, weil die Beamten von den Beiträgen zur Rentenversicherung befreit sind. Im Zuge der Tarifgeschichte haben die Tarifvertragsparteien diese Leistungen im Jahre 1996 eingefroren und individuell nach dem Beitrag des Mitarbeiters in einen Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil umgewandelt.

Die durch die Verordnungen der Länder entstanden Lasten wirken bei den TÜV heute noch nach und erschweren den TÜV zum Teil den Wettbewerb auf dem Prüfmarkt.

Die Länderorganisationsverordnungen haben bei der erstmaligen Schaffung von Tarifverträgen in den Jahren zwischen 1972 (Manteltarifvertrag) und 1975 (tarifliche Vergütungsordnung) die Tarifverträge bis zum Ende 1996 geprägt.

Ein Pendant zu den Länderorganisationsverordnungen enthält das Kraftfahrtsachverständigengesetz. Es regelt unter der Aufsicht des Staates die Unabhän-

⁴ Götz „Technischer Überwachungs-Verein und Verwaltungsrecht“ in Götz/Söllner „Einheitlichkeit und Unabhängigkeit der Technischen Überwachung Schriftenreihe „Recht und Technik“ Band 5, Verlag Recht und Wirtschaft mbH, Heidelberg, sowie Söllner „Einheitlichkeit und Unabhängigkeit der Technischen Überwachung Schriftenreihe „Recht und Technik“ Band 5, Verlag Recht und Wirtschaft mbH, Heidelberg.

gigkeit der Technischen Prüfstelle für den Kraftfahrzeugverkehr (TP) sowie die amtliche Anerkennung der TP und der beim TÜV angestellten Sachverständigen im Bereich des Kraftfahrprüfwesens.⁵

II. Die TÜV von heute

Ende der 1970er Jahre entschieden sich Staat und Politik sowie ihnen folgend der Gesetzgeber zu einem Paradigmenwechsel in der Technischen Überwachung. Der historische Leitsatz: „Technische Sicherheit und Wettbewerb schließen sich aus“ wurde umgewechselt in das Paradigma: „Technische Sicherheit und Wettbewerb vertragen sich und sind sogar geboten.“ Dies war der Beginn der Liberalisierung der Technischen Überwachung.

Dieser Paradigmenwechsel fand in veränderten Gesetzen und Verordnungen seinen Niederschlag. Er veranlasste die TÜV zur Sicherung des Bestandes und der Fortentwicklung der bis dahin unter dem Dach eines Idealvereins zusammengefassten unterschiedlichen Arbeitsgebiete.

Die einzelnen großen Arbeitsgebiete wie die Anlagentechnik (TÜV Industrie-Service) und das Kraftfahrprüfwesen wurden aus den Technischen Überwachungs-Vereinen in Tochtergesellschaften (Kapitalgesellschaften) ausgegliedert. Im Hinblick darauf, dass Ideal-Vereine keine auf Gewinn ausgerichtete Tätigkeit ausüben dürfen, zwang die schrittweise Öffnung des Prüfmarktes für den Wettbewerb die TÜV dazu, Arbeitsgebiete in Tochtergesellschaften auszugliedern. Sie konnten als wirtschaftlich zu führende Unternehmen die Geschäfte nicht mehr idealistisch ohne die Gewinnerzielungsabsicht im Sinne des deutschen Vereinsrechts führen. Vielmehr waren sie durch die Liberalisierung gezwungen, ihre Aufgaben in Form von Kapitalgesellschaften am Markt gewinnbringend auszuüben und so durch Wettbewerbsfähigkeit die Zukunft der TÜV und ihrer Beschäftigten zu sichern. Die TÜV als Ideal-Vereine blieben bei der Umstrukturierung als Gesellschafter der Holdings und/oder Tochtergesellschaften bestehen.

⁵ Kraftfahrtsachverständigengesetz (KfSachvG) vom 22.12.1972 (BGBl. I S. 2086). In dessen § 6 ist geregelt, dass die Sachverständigen und Prüfer ihre Tätigkeit als Angestellte nur für die Technische Prüfstelle für den Kraftfahrzeugverkehr (TP) ausüben dürfen. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch auszuführen und dürfen von der Zahl und dem Ergebnis der Prüfungen wirtschaftlich nicht abhängig sein.

Die ausgegliederten Gesellschaften betreiben vom Zeitpunkt der Ausgliederung an das operative Geschäft auf dem liberalisierten Prüfmarkt im Wettbewerb mit anderen Überwachungsorganisationen wie z.B. DEKRA, KÜS und GTÜ. Der Staat liberalisierte das Prüf- und Überwachungswesen schrittweise zunächst im Kraftfahrzeugbereich – ausgenommen bei den Fahrerlaubnisprüfungen (Führerschein) – und sodann fortschreitend im historischen Aufgabengebiet der TÜV zur Prüfung und Begutachtung der überwachungsbedürftigen Anlagen (§ 24 GewO). Der Prozess der Liberalisierung der Technischen Überwachung und ihrer Öffnung für die Wettbewerber endete im Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) vom 06.01.2004.

Das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) löste am 01. Mai 2004 das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) und das Gerätesicherheitsgesetz (GSG) ab. Damit wurde in Deutschland die europäische Richtlinie über die allgemeine Produktsicherheit in deutsches Recht umgesetzt.

Dies bedeutete die endgültige Abkehr vom historischen Monopol der TÜV. Das Monopol hatte nach der vormals in Deutschland bestehenden Auffassung im Rechtssystem zur Gefahrenabwehr folgendes Ziel:

Das Kraftfahrtsachverständigenengesetz vom 22.12.1972 – BGBl I S. 2086 – sowie die auf § 24 Gewerbeordnung (GewO) beruhenden Länderorganisationsverordnungen entsprachen historisch dem Ziel des Gesetzgebers, die Prüfung und Überwachung von gefährlichen Anlagen einschließlich der Kraftfahrzeuge in Technischen Überwachungsorganisationen und in den Technischen Prüfstellen der TÜV zu bündeln, damit der Staat in seiner Pflicht zur Aufsicht möglichst wenige zu beaufsichtigende Ansprechpartner hatte. Im Laufe der 1970er Jahre entstand jedoch politischer Druck von Seiten anderer Ingenieurorganisationen, ebenfalls als Prüf- und Überwachungsorganisationen zugelassen zu werden. Die erste Liberalisierung entstand im Kraftfahrzeugprüfwesen und dehnte sich im Laufe der letzten 3 Jahrzehnte schrittweise auch auf die anderen Bereiche der Technik und Sicherheit aus. Der Prozess der Liberalisierung der technischen Überwachung und Öffnung für die Wettbewerber endete in einer Veränderung der Straßenverkehrszulassungsordnung sowie im Geräte – und Produktsicherheitsgesetz vom 06.01.2004 (BGBl I S. 219 ff). Das Gesetz enthält Überleitungsregelungen für die TÜV, die bis zum 31.12.2007 gewirkt haben.

Für die Zukunft gilt nunmehr:

Ab dem 01.01.2008 dürfen die historisch im Alleinauftrag des Staates von den TÜV staatsentlastend wahrgenommenen Aufgaben der Prüfung und

Begutachtung überwachungsbedürftiger Aufgaben (vormals § 24 GewO) sowohl von den hierfür zugelassenen TÜV Organisationen als auch anderen mit ihnen im Wettbewerb stehenden „zugelassenen Überwachungsstellen“ (ZÜS) vorgenommen werden.

In Europaverordnungen ist u.a. geregelt:

- Die gegenseitige Anerkennung der europäischen Länder hinsichtlich der nationalen Regeln für Produkte (Nr. 765,2008/E09)
- Die Akkreditierung und Marktüberwachung von Produkten (Nr.765/2008/09)
- Ein gemeinsamer EU-Rechtsrahmen für die Vermarktung von Produkten (Nr. 768/2008/EG)

In der Europaverordnung über die Akkreditierung und Marktüberwachung ist bestimmt, dass jeder Mitgliedsstaat nur eine einzige nationale Akkreditierungsstelle für die Zulassung von ZÜS unterhalten darf. Sie ist eine vom Staat beliehene Stelle. Die Akkreditierungsstelle muss ihren Angestellten eine beamtenähnliche Vergütung gewähren. Die TÜV sind „Benannte Stellen“. Die Europaverordnungen sollen neben der Einführung einheitlicher Regeln für die Marktüberwachung durch die EU-Mitgliedsstaaten die Durchführung der Begutachtung, Benennung und Überwachung „Benannter Stellen“ verbessern – also einheitliche Regelungen für die Akkreditierung einführen.

Die europäischen Vorgaben werden in nationales Recht umgesetzt. Das Verhältnis von Europa zur nationalen Gesetzgebung war lange Zeit umstritten⁶. Das Bundesverfassungsgericht hat bei der Überprüfung des Vertrages von Lissabon vom 13.12.2007 im Blick auf die Verfassungsmäßigkeit der Überlassung von Aufgaben des deutschen Parlamentes an die europäische Union in der Entscheidung vom 30.06.2009 -2 BvE 2/08 – den Vertrag von Lissabon unter bestimmten Voraussetzungen, die in einem deutschen Begleitgesetz zum Vertrag von Lissabon zu regeln sind, für verfassungsgemäß erklärt und Grundregeln für das Verhältnis europäischer Vorgaben und na-

⁶ Lehmann „Gleitender Übergang von deutscher Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung auf Europa“, Steiner „Deutschland in Europa nach dem Reformvertrag von Lissabon“ und Buchner „Zukunft des Arbeitsrechts: Eingriff in das nationales Arbeitsrecht durch den EuGH – Missachtung des Subsidiaritätsprinzips?“ in Lehmann (Hrsg.) „Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ Kapitel III.

tionaler Regeln in Deutschland genannt. Der Vertrag ist nunmehr ratifiziert worden und tritt am 01.12.2009 in Kraft.

Im Rahmen der europäischen und deutschen Gesetze sowie im internationalen Bereich noch weiterer Gesetze und Vorschriften prüfen, überwachen und begutachten die TÜV heute in folgenden Geschäftsbereichen:

Anlagentechnik einschließlich Kerntechnik (Industrie Service)

- Kraftfahrtprüfwesen
- Produktsicherheit und Qualität (GS-Zeichen und internationale Prüfzeichen)
- Schulung, Weiterbildung und Consulting in den Akademien
- Informations- und Telekommunikationstechnik
- Umweltschutz

Die TÜV sind mit ihren Begutachtungen, Prüf- und Überwachungstätigkeiten nicht nur in Deutschland, sondern in vielen Ländern der Welt vertreten.

III. Gruppierungen der TÜV und ihrer Dachverbände

Die ehemals elf Technischen Überwachungs-Vereine haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte aufgrund der fortschreitenden Öffnung des Wettbewerbs in der technischen Überwachung in Deutschland zu national und international agierenden Gruppen in Form von Konzernen oder Kooperationen zusammenschlossen.

Dies sind die TÜV SÜD Gruppe (ca. 15.000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von 1,4 Milliarde in 2008), die TÜV Rheinland-Berlin-Brandenburg-Pfalz Group (ca. 13.000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von 1,2 Milliarde in 2008) sowie die TÜV NORD Gruppe (ca. 9000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von 900 Millionen in 2008). Hinzu kommen die Gesellschaft für Reaktorsicherheit (GRS), die TÜV Saarland – SGS und die TÜV Cert (Zertifizierung von Produkten mit den Zeichen der Gerätesicherheit GS) sowie weitere kleinere Überwachungsorganisationen. Dachverband ist der Verband der TÜV e.V. (VdTÜV) in Berlin.

Unter dem Dach der tariffähigen Koalitionen – dies sind der Arbeitgeberverband „Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e.V.“ sowie der „Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen ar.di e.V.“ – beide Dachverbände mit Sitz in Krefeld – befinden sich Technische Überwachungs-Vereine, Gesell-

schaften und Gruppierungen der TÜV, die sich in den Dachverbänden zusammen geschlossen haben. Die Tarifgemeinschaft TÜV und ar.di regeln auf der tariflichen Ebene des Bundes durch Flächentarifverträge und Tarifmodule die Arbeitsbedingungen der Mitgliedsunternehmen mit der Gewerkschaft ver.di (vormals ÖTV). Auch andere Gewerkschaften können Tarifvertragspartner sein.

IV. Dramatische Marktveränderungen: vom Monopol zum Wettbewerb

Die TÜV waren über die Dauer von mehr als einem Jahrhundert als privatrechtliche Organisationen in der Selbstverantwortung der Industrie für technische Sicherheit der überwachungsbedürftigen Anlagen und des Kraftfahrprüfwesens in Form von Idealvereinen tätig. Die Satzungen der TÜV regelten die Aufgaben. Der Staat führte die Aufsicht, die er in Verordnungen näher beschrieb. Außerhalb dieser beiden großen Prüf- und Überwachungsbereiche, die von den TÜV zur Entlastung des Staates wahrgenommen worden sind, haben sich die TÜV und Tochtergesellschaften sowie Beteiligungsunternehmen weiteren Aufgaben gewidmet, die schon immer im freiwirtschaftlichen Bereich dem Wettbewerb ausgesetzt waren, beispielsweise in der Produktsicherheit (GS Zeichen) Schulung und Weiterbildung, Informations- und Telekommunikationstechnik sowie Umweltschutz.

Gegen Ende des 20. Jahrhunderts drängten andere Ingenieurorganisationen und freie Sachverständige bei Staat und Gesetzgeber darauf, das Prüf- und Überwachungswesen in Deutschland auch in den bisher von den TÜV wahrgenommenen staatsentlastenden Bereichen freier zu gestalten und dem Wettbewerb zu überantworten. In einzelnen Schritten folgten Staat und Gesetzgebung diesem Verlangen. Hinzu kamen europäische Vorgaben.

Die TÜV haben sich der Liberalisierung des Prüf- und Überwachungswesens gestellt.

Galt in der Historie noch für den Staat und die TÜV der Leitsatz: „Technische Sicherheit und Wettbewerb vertragen sich nicht“, so gilt nach dem Paradigmenwechsel von Staat und Gesetzgeber nunmehr die politische Leitlinie: „Sicherheit und Wettbewerb vertragen sich.“

Die Folge des Paradigmenwechsels ist die Liberalisierung der Technischen Überwachung in Verbindung mit der Teilhabe von Ingenieurbüros und anderen Überwachungsorganisationen in Deutschland wie DEKRA, KÜS und GTÜ am Volumen der Prüf- und Überwachungstätigkeit. Dieses Volumen ist von der

Wertschöpfung der Industrie und der Dienstleister abhängig. Es kann daher trotz aller Anstrengungen der TÜV und ihrer Beschäftigten nicht beliebig vermehrt werden, sondern wird zwangsläufig für sie schmaler, weil auch die Wettbewerber am Prüfgeschäft teilnehmen. Jedoch siegt im Wettbewerb der Bessere. Wer der Bessere ist, entscheidet der Kunde nach eigenen Kriterien. Jedenfalls sorgt der TÜV nach wie vor mit Flexibilität der Dienstleistungen, Qualität und Effizienz für die technische Sicherheit in Deutschland und anderen Ländern.

Für die TÜV haben sich aus diesen Entwicklungen tiefgreifende Veränderungen der Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit ergeben. Sie haben auf die dramatischen Marktveränderungen mit einer Fülle unternehmerischer Maßnahmen reagiert.

V. Tariflandschaft TÜV

In der Tariflandschaft der Technischen Überwachungs-Vereine bestehen drei Tarifbereiche mit unterschiedlichen Tarifwerken. Dies sind die Flächentarifverträge (Verbandstarifverträge) der Tarifgemeinschaft TÜV, die Flächen- und Verbandstarifverträge des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen ar.di sowie die Firmentarifverträge der TÜV SÜD Gruppe.

Die Tarifverträge Bund – abgeschlossen zwischen der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine (TG TÜV) und der Gewerkschaft ver.di (vormals ÖTV) – erfassen aktuell 23 TÜV, Tochtergesellschaften und Beteiligungsunternehmen. Für einzelne Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien ergänzend zum Flächentarifvertrag unternehmensspezifische Bausteine (Tarifmodule) vereinbart.⁷

⁷ Hack „Innovation des Flächentarifvertrages durch tarifliche Module S. 113 ff; Lehmann „Der Flächentarifvertrag in veränderter Gestalt: „Tarifliche Module“ in „Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel“ (R. Hampp Verlag München und Mehring); Lehmann „Abweichung der Tarifvertragsparteien vom Flächentarifvertrag durch Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln“ S.238 ff ; Rotherberger „Tarifmodule über Leistungsvergütung, Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen“ in Lehmann (Hrsg.) Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ Verlag Recht und Wirtschaft Frankfurt.

VI. Reaktion der Tarifvertragsparteien auf die dramatischen Veränderungen der Rahmenbedingungen der TÜV

Die Tarifgemeinschaft und ihre Mitglieder sahen schon Ende der 1970er Jahre die sich anbahnenden Veränderungen durch die fortschreitende Liberalisierung der technischen Überwachung. Zunächst reagierte die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) in den Tarifverhandlungen noch nicht auf die Appelle der Tarifgemeinschaft zur Neugestaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen. Vor allem konnte die Arbeitgeberseite die Gewerkschaft und viele Beschäftigte angesichts der schleichenden Veränderungen nicht vom Besitzstandsdenken abbringen. Der Besitzstand bedeutete, dass die Tarifnormen das bisherige materielle Niveau nicht unterschreiten sollen, sondern im Gegenteil dynamisch weiter zugunsten der Arbeitnehmer zu entwickeln sind. Das Motto lautete: „die Tarifverträge haben sich bewährt und müssen so bleiben.“ Mit zunehmender Liberalisierung der Technischen Überwachung durch Öffnung des Wettbewerbs räumte die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) dann aber ein, dass die am Beamtenrecht orientierten Tarifnormen nicht mehr in der Wettbewerbssituation genügend tragfähig, teuer und wenig flexibel sind.

Durch ein Herumdoktern an den alten Tarifverträgen mit deren Mechanismen des Regelaufstieges und weiteren Automatismen konnte auch nach der sich wandelnden Auffassung der Gewerkschaft die Zukunft der TÜV und ihrer Beschäftigten nicht genügend gesichert werden.

1. Der lange Weg der Tarifvertragsparteien von der Erkenntnis bis zum Handeln

Die Tarifvertragsparteien Tarifgemeinschaft TÜV und Gewerkschaft ÖTV – heute ver.di – haben sich seit 1978 bis in die Mitte der 1990er Jahre hinein mit dem im Laufe der Jahre zunehmenden Wettbewerb auf den von den TÜV zur Entlastung des Staates wahrgenommenen Aufgaben – Sicherheit von technischen überwachungsbedürftigen Anlagen sowie Kraftfahrzeugen – auseinandergesetzt.

Die Tarifgemeinschaft TÜV hat gemeinsam mit ihren Mitgliedern dem Tarifpartner die Dringlichkeit der Anpassung der noch am Monopol orientierten Tarifnormen an die Wettbewerbssituation wiederholt nahegelegt.

Der zunehmende Wettbewerb auf dem Prüfmarkt war für die TÜV und somit auch für die Tarifvertragsparteien ein schleichender Prozess, der ihnen zunächst noch genügend Raum für Diskussionen, Vorschläge und Konzepte statt des Handelns ließ, aber im Laufe der ersten Hälfte der 1990er Jahre den Tarifvertragsparteien ein effektives Handeln zur Sicherung der Zukunft der TÜV und ihrer Beschäftigten abverlangt hat.

Jedenfalls hatten und haben die Wettbewerber der TÜV im Vergleich zu den TÜV zu einem Teil flexiblere und für sie kostengünstigere Arbeitsbedingungen. Außerhalb der TÜV Organisationen unterliegen die Wettbewerber der TÜV keinen Tarifverträgen.

Die Wettbewerber sind im Vergleich zu den freiwirtschaftlichen Dienstleistungen der TÜV zum Teil als freie Sachverständige mit relativ kleiner Kostenbelastung ohne großen operativen Apparat tätig. In den ehemals staatsentlastenden Bereichen nehmen andere zugelassene Organisationen wie DEKRA, KÜS oder GtÜ am Prüfvolumen insbesondere im Kraftfahrprüfwesen teil. Die europäische Dienstleistungsfreiheit bewirkt weiteren Wettbewerb. Dies ist nur ein Teilausschnitt der Darstellung des Wettbewerbs.

Jedenfalls haben die Wettbewerber eine gute Ausgangsposition, weil sie nicht wie die TÜV die Erblasten aus den Auflagen des Staates tragen müssen. Außerdem nutzen die Wettbewerber die negative Koalitionsfreiheit aus Art.3 Abs.3 GG, also das Grundrecht, sich nicht in eine tariffähige Organisation und in Tarifverträge einbinden zu lassen (positives Grundrecht), sondern sich der Bindung zu enthalten (negatives Grundrecht).

Die tarifgebundenen TÜV bedauern – soweit ersichtlich- die Tarifbindung nicht. Im Vordergrund stehen für sie die Ordnungswirkung der Tarifverträge und die Transparenz der Arbeitsbedingungen sowie der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse, Eine Diskussion über Mindestlöhne hat überhaupt keinen Raum, sondern wegen der regionalen Unterschiedlichkeiten allenfalls der Begriff der tariflichen Mindestbedingungen, die übertariflich verbessert werden dürfen.

Die TÜV können stolz darauf sein, dass sie bisher nicht nach dem Staat gerufen haben.

Die TÜV und deren Sachverständige und Prüfer weisen durch einen großen Erfahrungsschatz, den Erfahrungsaustausch der Fachleute und die stetige Weiterbildung ein hohes Potential an Qualität der Prüfungen, Begutachtungen, Überwachungen und weiterer technischer Dienstleistungen auf, an de-

nen die Industrie und der Verbraucher wegen der Gewährleistung eines hohen Sicherheitsniveaus nach wie vor stark interessiert sind.

Letztlich zahlt sich der „billige Jakob“ im Blick auf die Risiken, die von technischen Anlagen und Einrichtungen, Produkten und der Umwelt ausgehen, nicht aus. Auch hier ist Ausgewogenheit unter dem Blickpunkt der Wirtschaftlichkeit für alle Beteiligten gefragt. Vor allem kommt es der Wirtschaft auf die unerschütterliche Objektivität und Qualität sowie Effizienz der Arbeit der Sachverständigen an.

Somit unterhalten Wirtschaft und Industrie durch die Mitwirkung in Aufsichtsratsgremien eines TÜV oder einer TÜV mittelbar ihre eigenen Revisoren, von denen sie ein strenges Urteil erwartet.⁸

2. *Sieg der Vernunft der Tarifvertragsparteien im Jahr 1996*

Auch in einer Tarifkommission der Gewerkschaft gibt es zum Teil unterschiedliche Auffassungen zur Tiefe des Eingriffs in bestehende Tarifregelungen. Daher war es letztlich auch dem damaligen Mitglied des „Hauptvorstandes der Gewerkschaft ÖTV“ Eike Eulen und insbesondere dem Verhandlungsführer der Gewerkschaft ÖTV – Andreas Hess⁹ – zu verdanken, dass sich auf Seiten der Gewerkschaft Vernunft, Erkenntnisse und Bereitschaft zur Überwindung teils hoher Hürden im Interesse der Zukunftssicherung der TÜV und ihrer Beschäftigten durchsetzten. Ohne den Durchbruch wäre nicht nur die Aufrechterhaltung der Tarifpartnerschaft gescheitert, sondern die TÜV hätten die dramatischen Veränderungen auf dem Weg vom Monopol zum Wettbewerb wohl kaum überleben können, es sei denn, dass sie andere Varianten der Technischen Überwachung und weitere Zusammenschlüsse mit Wettbewerbern gewählt hätten, dies jedoch unter den kritischen Augen der nationalen und europäischen Kartellbehörde.

⁸ So bereits Herschel in einer grundlegenden Untersuchung aus dem Jahre 1971 „Rechtsfragen der Technischen Überwachung, S. 83 und der Schriftenreihe „Recht und Technik“, Verlagsgesellschaft mbH Heidelberg

⁹ Andreas Hess war später Vorstandsmitglied (Arbeitsdirektor) und Geschäftsführer der LSG Sky Chefs Deutschland GmbH, Neu-Isenburg (Lufthansa). Auf der Arbeitgeberseite gilt der Dank für Sachverstand und Beharrlichkeit dem mitwirkenden Vorsitzenden Dr. – Ing. Eberhard Merz, Mannheim und den Mitgliedern der Verhandlungskommission der Tarifgemeinschaft TÜV, insbesondere den Herren RA Dr. Wolfgang Hacker, Frankfurt, Dr.-Ing. Werner Witt, Hamburg und RA Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Geschäftsführer der TG TÜV, Krefeld, sowie vielen weiteren ehrenamtlich Mitwirkenden.

Daher ist es den Tarifvertragsparteien auf dem nachfolgend beschriebenen mühsamen Weg vom Monopol der TÜV zum Wettbewerb – flankiert durch die Tarifvertragsparteien – gelungen, die alten beamtenorientierten Tarifverträge mit Besitzstandswahrung zu schließen und für neu eingestellte Mitarbeiter innovative, am Wettbewerb der TÜV orientierte Tarifverträge zu gestalten.

3. Umdenken der Beschäftigten

Für die bisher Beschäftigten bedeutete die Veränderung der Rahmenbedingungen bei der Aufgabenerfüllung ein Umdenken. Hierzu gehörte die Ausrichtung der Dienstleistung an den Wünschen des Kunden durch flexible Arbeitszeiten, das Zugehen auf Kunden sowie die Bezahlung nach Leistung und Erfolg. Auf der anderen Seite bedeutete die Veränderung die Abkehr von Regelaufstiegen innerhalb von Vergütungsgruppen und Dienstaltersstufen, wie sie der Beamtenbesoldung immanent sind. Die Beschäftigten haben zu einem großen Teil die Bereitschaft zu Veränderungen und zur Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen an die Herausforderungen der Zukunft gezeigt. Es gab aber auch in erheblichem Umfang Kräfte, die die Bewahrung von Besitzständen gleichsam zu einer Art arbeitsrechtlichem Grundrecht erhoben.

Die Wirtschaftlichkeit eines in den Wettbewerb gestellten Unternehmens kann aber nicht auf der Basis von nicht auf den Wettbewerb zugeschnittenen „Beamtenregelungen“ erreicht werden. Die Wettbewerber der TÜV unterliegen keiner Tarifbindung. Die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten sind wesentlich durch eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung geprägt. Dies forderte den Tarifvertragsparteien im Bereich der TÜV die Abkehr von der Beamtenorientierung der Tarifnormen und die Hinwendung zu marktgerechten Arbeitsbedingungen ab. Dafür hat insbesondere die Tarifgemeinschaft TÜV e.V. neue Konzepte für die Gestaltung der Tarifverträge entwickelt und den Tarifpartner ins Boot genommen.

4. Erreichen des Ziels durch eine Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen

Im Ergebnis eines langen Verhandlungsweges, der sich über 16 Jahre hinzog, sind die Tarifvertragsparteien ihrer Verantwortung in der Tarifautonomie gerecht geworden. Sie haben die alten an den Vorgaben des Staates orientierten Tarifverträge beendet mit der Maßgabe, dass diese über die nächsten Jahrzehnte hin auslaufen.

Für die Zeit nach der Schließung haben sie ein vollständig neues Tarifwerk vereinbart und in Kraft gesetzt. Sie sind dabei allerdings auch nicht stehen geblieben, sondern arbeiten nach wie vor – auch im Jahre 2010 – weiter an innovativen Tarifverträgen, wenn auch ihrer Rolle entsprechend mit unterschiedlichen Blickwinkeln.

Zum Verständnis der Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen bedarf es sowohl des Blickes auf die alten, heute noch bestehenden, aber auslaufenden beamtenorientierten Tarifregelungen einerseits (Teil B) und auf die zukunftsgerichteten neuen tariflichen Arbeitsbedingungen andererseits (Teil C). Zusätzlich wird der Blick auf die für Alt- und Neutarifbeschäftigte jeweils betriebsspezifisch geltende betriebliche Altersversorgung auf tarifliche Zusatzvergütungen aus Leistungstarifverträgen (Teil D) sowie auf Tarifmodule über die Umsatz- und Erfolgsbeteiligung (Teil E) gelenkt.

TEIL B.

Tarifverträge für die bis zum Stichtag 31.12.1994 nach alten Tarifverträgen TÜV Beschäftigten

Die Tarifvertragsparteien – die Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine und die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) – haben erstmals in den Jahren 1972 bis 1975 für die Branche „TÜV“ Tarifverträge geschaffen. Zu diesem Zeitpunkt deutete sich die spätere Liberalisierung der Technischen Überwachung noch nicht an. Daher gestalteten die Tarifpartner die Tarifnormen auf der Grundlage der Vorgaben in den Verordnungen der Länder über die Ausrichtung der Vergütung an den Beamtenregelungen. Eine zusätzliche Bezahlung der Beschäftigten nach Leistung und Ergebnissen wurde im Blick auf die Unabhängigkeit der Sachverständigen von den Tarifpartnern noch sehr zurückhaltend angegangen (vgl. nachfolgend Teil D).

I. Orientierung der tariflichen Vergütung „alt“ an den Beamtenregelungen

Im Jahr 1973 erzielten die Tarifvertragsparteien eine Einigung über den Manteltarifvertrag und im Jahr 1975 über die erstmalige Inkraftsetzung einer tariflichen Vergütungsordnung. Diese Tarifverträge lösten die bisherigen betrieblichen kollektiven Regelungen der Mitglieder der Tarifgemeinschaft ab. Die im Vergleich zum Tarifvertrag im Rang niedrigeren Betriebsvereinbarungen mit Bezugnahme auf die Regelungen der Bundesbeamten, der Landesbeamten oder den BAT wurden durch den Tarifvertrag verdrängt. Dies wurde den einzelnen Mitarbeitern im Jahre 1975 schriftlich mit Erläuterungen mitgeteilt. Für die vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfassten Mitarbeiter waren die tariflichen Regelungen im Ergebnis günstiger als die bisher für sie geltenden Betriebsvereinbarungen und auch Einzelverträge. Denn die Tarifverträge enthielten Tarifnormen über die Aufstiege über mehrere Laufbahngruppen hinweg. Hinzu kamen die Aufstiege über die Dienstaltersstufen/Vergütungsgruppenstufen und die automatisch erfolgende Übernahme der jeweiligen Erhöhungen der Tabellenwerte der Bundesbeamten in das tarifliche Tabellenwerk. Darüber hinaus enthielt ein Son-

dertarifvertrag „Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung“ Bestimmungen über die Gewährung von Leistungen des Arbeitgebers zum Beitrag des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung. Letztere wurden in den Jahren von 1975 bis 1995 zunächst in voller Höhe der individuellen Beiträge des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber übernommen und erhöhten somit das Bruttogehalt des einzelnen Arbeitnehmers. Nach der Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen im Jahr 1996 wurden die vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge zum Stichtag im Wege der Besitzstandswahrung eingefroren und in einen festen (statischen) Zuschuss umgewandelt.

Die Beamtenorientierung beruhte damals noch auf den Vorgaben der Länderorganisationsverordnungen. Zunächst hielten sich auch die Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung der Tarifverträge an diese Vorgaben. Die Tarifgemeinschaft legte jedoch dem Tarifvertragspartner ÖTV – heute ver.di – im Laufe der Jahre der Tarifpartnerschaft mehrfach nahe, die Vorgaben der Verordnungen nicht sklavisch nachzuvollziehen, sondern sich auf die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) darf der Gesetzgeber grundsätzlich nicht eingreifen und schon gar nicht der Verordnungsgeber, der Gesetze lediglich ausfüllt.

Das Ergebnis der 1970er Jahre war aufgrund der Einhaltung der Verordnungen trotz Tarifautonomie noch ein an den Beamtenregelungen orientiertes Tarifwerk, das für die bis zum 31.12.1994 beschäftigten Mitarbeiter – so genannte Alttarifbeschäftigte – auch heute noch besteht, aber von den Tarifvertragsparteien zum Ende des Jahres 1994 geschlossen worden ist.

1. Vergütungsgruppen „alt“

Die tarifliche Vergütungsverordnung ist mit ihren Vergütungsgruppen A 4 bis A 15 den Beamten-Besoldungsgruppen nachgebildet. Der Aufstieg des Mitarbeiters in der Vergütung erfolgt innerhalb von Laufbahngruppen mit Bewährungsaufstiegen sowie innerhalb jeder einzelnen Vergütungsgruppe nach Dienstaltersstufen, die auch durch das Lebensalter geprägt sind.

Beispiel:

A 6 bis A 8 Handwerker

A 8 bis A 11 Meister und Techniker mit Prüfergebnis

A10 bis A 13 Ingenieure (grad.) mit abgeschlossenem Fachhochschul- oder Gesamthochschulstudien

A 13 bis A 15 Diplom – Ingenieure mit Hochschulabschluss

Die Spitzengruppen werden jeweils nach 18 Jahren bewährter TÜV-Tätigkeit oder durch die Übertragung einer Führungsaufgabe mit fachlicher und disziplinarer Aufsichtsfunktion erreicht.

Für Ingenieure der Laufbahngruppen A 10 bis A 13 im Bewährungsaufstieg (Regelaufstieg) gibt es zusätzlich bei herausragenden Leistungen einen Leistungsaufstieg mit verkürzten Regelaufstiegszeiten in die Vergütungsgruppe A 13 und bei ganz besonders herausragenden Leistungen ohne zeitliche Beschränkung in die Vergütungsgruppe A 14.

Die drei Hauptkriterien dieser Leistungsgruppen sind im Tarifvertrag wie folgt definiert:

1. Der willentliche Leistungseinsatz des Mitarbeiters beinhaltet sein Vermögen, die geistigen und körperlichen Fähigkeiten so einzusetzen, dass die an ihn gestellten Anforderungen erfüllt werden.

Im Rahmen des willentlichen Leistungseinsatzes spielen Aktivität/Zeitnutzung, Initiative, Belastbarkeit sowie Einsatz eine Rolle.

2. Fachliche und persönliche Arbeitsweise beinhaltet die Fähigkeit des Mitarbeiters, die für die Durchführung der Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse und Erfahrungen einzusetzen oder sich diese für neue Aufgaben anzueignen.

Bei der fachlichen und persönlichen Arbeitsweise kommt es u.a. auf Sorgfalt, Zuverlässigkeit, methodische Arbeitsweise, Umstellungsfähigkeit auf neue Aufgaben, Bearbeitung komplizierter und komplexer Vorgänge sowie schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit an.

Zusammenarbeit oder Führungsverhalten beinhaltet die Fähigkeit des Mitarbeiters, die Arbeit und Arbeitsergebnisse nicht nur für die eigene Person, sondern auch für die Gemeinschaft wirksam zu gestalten und ggfs. als Vorgesetzter die ihm unterstellten Mitarbeiter zu führen.

Bei Zusammenarbeit oder Führungsverhalten kommt es im Wesentlichen auf die Fähigkeit zum fachlichen Informationsaustausch, die Fähigkeit zur Gemeinschaftsarbeit sowie die Mitarbeiterführung an.

Im alten Tarifsystem haben somit die Tarifvertragsparteien Elemente der Leistung unmittelbar in die Vergütungsgruppen einbezogen. Dies war für sie, ohne den Vorwurf der Vermischung von Tätigkeit und Leistung entgegennehmen zu müssen, arbeitswissenschaftlich durchaus haltbar, weil die Vergütungsgruppen auf die Ausbildung des Mitarbeiters und nicht auf die Tätigkeit abstellen. Anders verhält es sich bei Vergütungssystemen, die in erster Linie auf die Tätigkeit

abstellen. Hier sollte Tätigkeit und Leistung nicht miteinander vermengt werden. Dieser Differenzierung haben die Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung des tariflichen Vergütungssystems für Neutarifbeschäftigte Rechnung getragen.

Die Ausrichtung der Ein- und Umgruppierung des Mitarbeiters nach Ausbildungsmerkmalen kann sich – auf ein extremes Beispiel gebracht – so auswirken, dass ein Hochschulabsolvent, der aus welchen Gründen auch immer als Pförtner tätig ist, nicht wie eine Hilfskraft nach der Vergütungsgruppe A 4, sondern als Hochschulabsolvent gemäß den Laufbahngruppen A 13 bis A 15 bezahlt wird. Ob und inwieweit sich ein derartiges System noch mit dem Europarecht konform verhält, steht derzeit nicht auf dem Prüfstand.

2. Vergütungskomponenten

Die Vergütung für „Alttarifbeschäftigte“ besteht aus Grundvergütung, Ortszuschlag (Familienzuschlag) und Stellenzulage. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der Zuordnung des Mitarbeiters zur zutreffenden ausbildungsbezogenen Vergütungsgruppe und dem Dienstal/Lebensalter.¹⁰

Zusätzlich zur Vergütung haben die Mitarbeiter aufgrund eines Sondertarifvertrages Anspruch auf einen Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung. Diese tarifliche Leistung ist vereinbart, weil auch die Bundesbeamten keine Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung entrichten, sondern der Staat die Altersversorgung übernimmt.

3. Vergütungsgruppenstufen / Dienstaltersstufen

Die Tarifvertragsparteien haben bei der Übernahme der Regelungen der Bundesbeamtenbesoldung in den Vergütungstarifvertrag „alt“ auch die Dienstaltersstufenregelung der Bundesbeamten in der bis zum 30.06.1996 geltenden Fas-

¹⁰ Die den Besoldungstabellen entnommenen Dienstaltersstufen in der Grundvergütung sind von den Tarifvertragsparteien im Tarifabschluss des Jahres 2007 in Erfahrungsstufen umgewandelt worden. Hierbei hat die Entscheidung des EuGH vom 3.10.2006 Pate gestanden (EuGH vom 3.10.2006 – C 17/05 – Cadman ./ Health and Safety Executive). Der EuGH hat entschieden, dass das Kriterium des Dienstal/alters nicht zwingend gegen die Europäischen Richtlinie über die allgemeine Gleichbehandlung (In Deutschland das AGG) verstößt. Dieses Kriterium könne als ein das Arbeitsentgelt bestimmender Faktor zur Erreichung des legitimen Zieles geeignet sein, die Berufserfahrung des Arbeitnehmers zu honorieren, die ihn befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten. Derzeit steht die frühere Lebensaltersstufenregelung des BAT auf dem Prüfstand des BAG (Revision gegen LAG Berlin-Brandenburg 11.9.2008 (ZTR 2009, 194), nunmehr auch Hess. LAG 22.4.2009 (NZA 2009, 799).

sung der Beamtentabellen übernommen. Je nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit steigen die Beschäftigten alle zwei Jahre in eine höhere Dienstaltersstufe. Die Zahl der Dienstaltersstufen in der Vergütungstabelle richtet sich nach den Vergütungsgruppen. Für die Spitzengruppe A 15 gibt es 15 Vergütungsgruppenstufen.

Über diese Stufenleiter erhält der Alttarifbeschäftigte alle zwei Jahre automatisch durch Zeitablauf und Erreichen eines höheren Lebensalters mit ungrader Zahl die nächsthöhere Vergütungsgruppenstufe/Dienstaltersstufe.

Mit dem Inkrafttreten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist im öffentlichen Dienst bei Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes mit Dienstaltersstufenregelungen strittig geworden, ob das Abstellen auf das Lebensalter für die jüngeren Beschäftigten diskriminierend wirkt und die jüngeren Mitarbeiter daher gegenüber den älteren Mitarbeitern benachteiligt werden.

Die Rechtsstreitigkeiten sind bereits in zweiter Instanz - im Land Berlin – entschieden worden. Das Landesarbeitsgericht Berlin hält im Urteil vom 11.09.2008 die Tarifnormen für diskriminierend und räumt der Klägerin daher zur Korrektur der Ungleichbehandlung den Rechtsanspruch ein, in die höchste Dienstaltersstufe eingestuft zu werden.

Eine höchstrichterliche Entscheidung – vielleicht auch nochmals durch den Europäischen Gerichtshof – ist zu erwarten.

Die Tarifvertragsparteien für den TÜV-Bereich haben bereits im Jahr 2008 reagiert und haben in den Vergütungstarifvertrag für Alttarifbeschäftigte folgende Klarstellung in Form einer Präambel aufgenommen:

Präambel zum Tarifvertrag über die Wiederinkraftsetzung des Vergütungstarifvertrages vom 14.12.2007 (Bund):

Die Tarifvertragsparteien sehen das Kriterium des Lebensalters in den Vergütungsgruppenstufen als einen Entgelt bestimmenden Faktor zur Erreichung des Zieles an, die Berufserfahrung des einzelnen Mitarbeiters – individuell nach den tariflich festgelegten Vergütungsgruppenstufen – zu honorieren, weil die mit dem Lebensalter zunehmende Berufserfahrung in der Regel den Mitarbeiter befähigt, die ihm übertragenen Aufgaben mit zunehmender Erfahrung besser zu erledigen.

Die Tarifvertragsparteien haben sich bei der tariflichen Klarstellung auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes gestützt, das folgende Kernsätze enthält:

EuGH vom 03.10.2006

Das Kriterium des Dienstalters ist als Entgelt bestimmender Faktor zur Erreichung des legitimen Zieles geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.

Daher hat der Arbeitgeber im Streitfall nicht besonders darzulegen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Zieles in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer liefert Anhaltspunkte, die geeignet sind, ernsthafte Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen. (EuGH, Urteil vom 03.10.2006 – C 17/05 – Cadman ./ Health and Safety Executive).

Somit besteht trotz des bekannten jüngst vom LAG Berlin entschiedenen Falles eine größere Rechtssicherheit im Tarifvertrag. Es besteht aus der Sicht der Tarifvertragsparteien TG TÜV und ver.di aufgrund der von ihnen vereinbarten tariflichen Klarstellung zu den Vergütungsgruppenstufen – die Auslegung als „Erfahrungsstufen“ – eine gute Chance, dass die Vergütungsgruppenstufen mit dem AGG konform als Erfahrungsstufen und nicht als Lebensaltersstufen von den Arbeitsgerichten anerkannt werden.

4. Übernahme der Beamtenbesoldung in das alte Vergütungssystem bis zum Jahre 2007

Die erstmals im Jahre 1975 in Kraft gesetzte tarifliche Vergütungsordnung bildet die im Bundesbesoldungsgesetz enthaltene Besoldungstabelle A ab.

Der Vergütungstarifvertrag, der ausschließlich die Höhe der Vergütung anhand von Tabellenwerten regelt, legt in einer Grundvergütungstabelle die Tabellenwerte für die Grundvergütung fest. Ebenso beziffert er in einer Tabelle über den Ortszuschlag (im Beamtenrecht sogenannter Familienzuschlag) die Ortszuschläge in den Stufen „ledig“, „verheiratet“ und „Kinder“. Weiterhin benennt er die Tabellenwerte für die Stellenzulagen (allgemeine Zulagen, Ingenieurzulagen und Technikerzulagen), die den Bundesbeamtenregelungen nachgebildet sind.¹¹

¹¹ Die Stellenzulagen resultieren zum Teil aus dem ersten und zweiten Gesetz über die Vereinheitlichung der Besoldung der Beamten des Bundes und der Länder (1. und 2. Besoldungsvereinheitlichungs-Neuregelungsgesetz BesVNG).

Die Besoldungsvereinheitlichungsgesetze dienten sozialpolitischen Zielen und erleichterten den Wechsel von Bundesbeamten und Landesbeamten in unterschiedliche Geltungsbereiche.

Der Vergütungstarifvertrag „alt“ bestimmte bis zum Tarifabschluss vom 14.12.2007, dass die tarifliche Vergütungsentwicklung den jeweiligen Erhöhungen der Tabellen der Bundesbeamten (BBO) folgt:

Der Vergütungstarifvertrag „alt“ schrieb bis zu diesem Zeitpunkt vor:

„Sobald sich die Grundgehaltssätze, die Sätze des Ortszuschlages und der Stellenzulagen im Bundesbesoldungsgesetz ändern, verändern sich die Grundvergütungssätze, die Ortszuschläge und Stellenzulagen des Vergütungstarifvertrages vom gleichen Zeitpunkt an im selben Umfang.“

5. *Abkoppelung von der Beamtenbesoldung (BBO) im Jahre 2007*

Erstmals mit dem Tarifabschluss vom 14.12.2007 haben sich die Tarifvertragsparteien dazu entschlossen, in Zukunft nicht mehr die Veränderung der Grundvergütungssätze, Ortszuschläge und Stellenzulagen aus dem jeweiligen Bundesbeamtenbesoldungserhöhungsgesetz auf die Tabellenwerte des Vergütungstarifvertrages „alt“ zu übertragen. Vielmehr sind sie zu der Auffassung gelangt, dass sie sich in der tariflichen Vergütung für die Altтарifbeschäftigten vollständig von den Vergütungsentwicklungen der Bundesbeamten lösen und in Zukunft tarifautonom Tarifverhandlungen mit Blick auf die TÜV Gegebenheiten führen, also deren Spielräume oder Engpässe ausloten.

Jedoch haben sie die Grundstrukturen des alten Vergütungssystems beibehalten. Dies sind die Strukturen der Vergütungsgruppen A 4 bis A 15 und die Vergütungskomponenten einschließlich des Zuschusses des Arbeitgebers zum Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung.

Die Tarifvertragsparteien haben daher in einer Präambel zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.2007 dieses denkwürdige Ereignis wie folgt formuliert:

Präambel

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass sie in Abweichung von den bisherigen tariflichen Bezugnahmen auf die BBO zukünftig die Tabellenwerte über die Grundvergütung, den Ortszuschlag und die Stellenzulage des VergTV „alt“ – Bund tarifautonom gestalten.

Bei der zukünftigen tarifautonomen Gestaltung der Tabellenwerte bleiben die Grundsätze über Ein- und Umgruppierung gemäß den Bestimmungen der §§ 4 bis 7 des Manteltarifvertrages „alt“ – Bund einschließlich der Vergütungsgruppenkataloge A und B sowie der „Tarifvertrag über die Gewährung von Leistungen betreffend die Übernahme des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung“ vom 11.10.1996 und der „Sondertarifvertrag zur Eingruppierung von Meistern

und Technikern mit erweiterten Teilbefugnisse auf dem Gebiet des Kraftfahrprüfwesen“ vom 11.10.1996 unberührt.

Die Vergütungstarifmodule der TÜV NORD Gruppe sowie der TÜV Rheinland Industrie Service GmbH gehen als speziellere Tarifverträge diesem Tarifvertrag vor und bleiben somit unberührt.“

Somit werden die Vergütungstabellen für Alt- und Neutarifbeschäftigte nach Auslaufen der jeweiligen Vergütungstarifverträge in Zukunft unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeiten des alten und neuen Systems von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt.

Dieser Schritt ist ein Meilenstein in der Geschichte der bislang beamtenorientierten Tarifnormen.

In den zukünftigen Tarifverhandlungen werden sich die Tarifvertragsparteien auch die Frage stellen müssen, wie sie es erreichen können, dass sich die Schere zwischen der höheren tariflichen Vergütung für Alttarifbeschäftigte und der tariflichen Vergütung für Neutarifbeschäftigte in der Zukunft bei Tarifabschlüssen nicht noch weiter öffnet. Diesem Erfordernis haben die Tarifvertragsparteien erstmals im Verhandlungsergebnis über die zum 30.06.2009 gekündigten Vergütungstarifverträge „alt“ und „neu“ Rechnung getragen.

Sie haben sich für diese Verhandlungsrunde darauf verständigt, dass die Prozentanhebungen für die Alttarifbeschäftigten etwas geringer als die Prozentanhebungen für die Neutarifbeschäftigten ausfallen. Als soziale Komponente kommt für Alt- und Neutarifbeschäftigte auf die prozentual erhöhten Tabellenwerte noch ein Sockelbetrag von 40,- EUR für Neutarifbeschäftigte und 30,- EUR für Alttarifbeschäftigte ab 01.01.2010.

II. Tarifmodule mit Sonderregelungen“

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf der Bundesebene darauf geeinigt, dass die Mitglieder der Tarifgemeinschaft – die TÜV Industrie Service GmbH in der TÜV Rheinland Group – sowie die tarifgebundenen Unternehmen der TÜV NORD Gruppe vom Vergütungstarifvertrag – Bund – für Alttarifbeschäftigte durch ein Tarifmodul über die Vergütungsentwicklung der Alttarifbeschäftigten abweichen dürfen. Auch das „wie“ der Abweichung ist in den Tarifmodulen konkret geregelt.

Tarifmodule sind Verbandstarifverträge, mit denen die Tarifvertragsparteien durch unternehmens- und sparten- oder betriebsspezifische Bausteine (Tarifmodule) vom Flächentarifvertrag abweichen.

Die Strategie der Tarifvertragsparteien unter der Leitlinie „Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln“ beugt der potentiellen Gefahr vor, dass Betriebsparteien, die nur aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel vom Tarifvertrag abweichen dürfen (§ 4 Absatz 4 TVG), die Einheitlichkeit der Tarifregelungen durch abändernde Betriebsvereinbarungen aufweichen und die Macht der Tarifvertragsparteien schwächen. Zugleich beugen sparten- oder unternehmensspezifische Bausteine, die mit ihren Abweichungen in die ansonsten weiter geltenden Verbandstarifverträge integriert werden, der Tariffucht von Unternehmen oder Arbeitnehmern vor, wenn deren legitime Interessen von den Tarifvertragsparteien nicht oder zu wenig beachtet werden.

Tarifmodule sind ein tarifpolitischer Ausweg aus der gewerkschaftspolitischen Position – insbesondere von ver.di. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass Verbandstarifverträge/Flächentarifverträge möglichst keine tariflichen Öffnungsklauseln für abweichende betriebliche Gestaltungen erhalten sollen.

Tarifrechtlich sind Abweichungen vom Verbandstarifvertrag ohne die ausdrückliche tariflich wirksame Erlaubnis der Tarifvertragsparteien unwirksam. Dies gilt nicht für tarifungebundene Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Jedoch können diese tarifungebundenen Mitarbeiter jederzeit in die Gewerkschaft eintreten, wenn ihnen die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht mehr gefallen und sie die tariflichen Mindestbestimmungen anstreben.

Ziel ist die Erhaltung und Funktion der Tarifautonomie, die nicht durch konkurrierende Betriebsvereinbarungen geschwächt werden soll. Andererseits benötigen die Arbeitgeber oft ein erheblich höheres Maß an Flexibilität in den tariflichen Arbeitsbedingungen, als diese die Tarifvertragsparteien durch zum Teil starre Tarifnormen den Unternehmen und ihren Beschäftigten gewähren.

Daher entsteht bei den Verbänden Druck aus der Mitgliedschaft. Wenn jedoch die Tarifmodule die spezifischen Verhältnisse der Unternehmen unternehmensnah regeln, entsteht sowohl auf der Arbeitgeber – als auch auf der Arbeitnehmerseite mehr Zufriedenheit, die jedenfalls dann fehlt, wenn der Tarifvertrag zwar die Ordnungs- und Schutzwirkung als Verbandstarifvertrag entfaltet, aber für das Unternehmen und die Mitarbeiter trotz Zugehörigkeit zum Geltungsbereich nicht recht passt.

Die Vereinbarung von tariflichen Modulen (Tarifmodule) auf der Ebene des Flächentarifvertrages/Verbandstarifvertrages umgeht diese tarifpolitischen Hürden. Die Tarifvertragsparteien behalten bei der Differenzierung von Tarifnormen durch unternehmens- und spartenspezifische Teilmodule die ungeschmälernde Tarifautonomie.

Das modulare Konzept kann nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Anwendern des Flächentarifvertrages die Wahl einräumen, nach Art und Cafeteria Systems das für das Unternehmen oder den Betrieb jeweils passende von den Tarifvertragsparteien zur Verfügung gestellte Tarifmodul auszuwählen. Sogar innerhalb eines Unternehmens, das unterschiedliche Sparten in der Produktion oder in den Dienstleistungen hat, sind spartenspezifische Tarifmodule möglich.¹²

Beispiele:

Auf der Bundesebene der Tarifverträge TÜV Bund verhandeln die Tarifvertragsparteien gesondert über die Vergütungstabellen für Alt- und Neutarifbeschäftigte. Die Tarifmodule für die Alttarifbeschäftigten der TÜV NORD Gruppe regeln jedoch abweichend vom Vergütungstarifvertrag „alt“ – Bund – dass bei Erhöhungen der Tabellenwerte der Neutarifbeschäftigten – Bund – die Tabellenwerte der Alttarifbeschäftigten um 75% der Erhöhungen der Tabellenwerte der Neutarifbeschäftigten angehoben werden. Von den 75% Erhöhungen sind 50% ruhegeldfähige Bezüge und 25% nicht ruhegeldfähige Bezüge.

Ein ähnliches Tarifmodul ist für die tarifgebundene Industrie Service GmbH (TIS) in der TÜV Rheinland Group zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart worden. Hintergrund dieser tariflichen Regelungen ist der freiwillige Schritt einer qualifizierten Mehrheit von Beschäftigten der TIS, ihre individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen mit Bezugnahme auf die Landesbesoldungsordnung NRW durch die Bezugnahme auf die jeweils gültigen Tarifmodule der TIS zur Zukunftssicherung des Unternehmens und seiner Beschäftigten rechtswirksam abzulösen.

Die Tarifmodule sind zwischen der Tarifgemeinschaft TÜV und der Gewerkschaft ver.di auf der Verbandsebene vereinbart und haben durch abweichende

¹² Hack, „Innovation des Flächentarifvertrages durch tarifliche Module“ und Lehmann „Der Flächentarifvertrag in veränderter Gestalt“ in Lehmann (Hrg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert“, R. Hampp Verlag München Mering sowie Kunstmann, Lehmann und Rothenberger „Flächentarifverträge der Zukunft: Mehr Flexibilität und Betriebsnähe“ S. 237 ff in Lehmann (Hrsg.) „Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa, Verlag Recht und Wirtschaft, Frankfurt sowie Heinze, Auf dem Weg in die Zukunft der Tarifautonomie: Gestaltungsfähigkeiten und – Möglichkeiten“ S. 273 ff in Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel !?“ sowie Fieberg, Tagungsbericht „Tarifforum 2008“ in ZTR 2008 S. 142; Tarifforum 2008 in BB Spezialheft 4/2008.

Regelungen die Zukunftssicherung der TIS zum Ziel. Im Übrigen enthalten die Tarifmodule Tarifnormen, die sich für die Beschäftigten im Zeitpunkt des Wechsels der Bezugnahme günstiger als die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen darstellen, zumal die Tarifmodule den Mitarbeitern unter anderem auch ein Wahlrecht für eine Ergebnisbeteiligung einräumen.

Mit diesen kollektiven Arbeitsbedingungen haben die Tarifvertragsparteien nicht etwa in individualrechtliche Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien eingegriffen. Dies wäre rechtsunwirksam. Vielmehr hat das Wahlrecht die Funktion, dass die Mitarbeiter entweder ihre bisherigen einzelvertraglichen Regelungen mit Bezugnahme auf die Landesbeamtenbesoldung behalten können oder sich für vertraglich die zukünftige Anwendung der Tarifverträge und Tarifmodule entscheiden.

III. Individualrechtliche Bezugnahme auf die Beamtenregelungen

Unabhängig von diesen Entwicklungen der Tarifverträge auf der kollektiven Ebene müssen die tarifgebundenen Unternehmen die individualrechtlichen Vereinbarungen aus den Arbeitsverträgen mit Bezugnahme auf die Bundesbeamtenbesoldung BBO oder Landesbeamtenbesoldung LBO einhalten. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit ein kollektivrechtlicher oder ein individualrechtlicher Bezug aus dem Arbeitsvertrag ersichtlich ist. Je nach Bewertung der Vertragsklausel können sich unterschiedliche oder parallele und zusätzliche Ansprüche aus den Tarifverträgen oder aus individualrechtlichen Zusagen ergeben.¹³

Jedoch ist auch zu prüfen, ob sich nicht möglicherweise unabhängig vom Wortlaut des Arbeitsvertrages stillschweigend (konkludent) Veränderungen der Arbeitsvertrages und vermeintlicher individualrechtlicher Zusagen ergeben.¹⁴

¹³ Zur vertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge in Recht und Praxis vgl. Lehmann „Tarifwechsel in Recht und Praxis“ in Betriebs-Berater BB 2008 S. 1618 ff (Teil I) und S. 1674 ff (Teil II).

¹⁴ So haben sich beispielsweise die Mitarbeiter der Mitglieder der TG TÜV bei der erstmaligen Inkraftsetzung der Tarifverträge TÜV konkludent für die zukünftige Anwendung der Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis entschieden. Zu dem Themenkomplex der konkludenten Zustimmung hat das BAG mehrere Entscheidungen zu den Tarifverträgen TÜV getroffen. (BAG vom 01.08.2001 – 4 AZR 129/00 und 130/00 – sowie BAG vom 01.08.2001 – 4 AZR 7/01).

In einem der entschiedenen Fälle hat ein Mitarbeiter sich an eine alte individuelle arbeitsvertragliche Vereinbarung aus der Zeit vor dem erstmaligen Inkrafttreten der tarifli-

IV. Betriebliche Altersversorgung für Altтарifbeschäftigte

Auf der Grundlage der Bestimmungen der Verordnungen der Länder über die Organisation der Technischen Überwachung, die den TÜV eine beamtenähnliche Vergütung für die Sachverständigen und eine Altersversorgung aufgegeben haben, haben die TÜV den Sachverständigen und Prüfern – sowie zur Gleichbehandlung auch den übrigen Beschäftigten – eine betriebliche Altersversorgung gewährt.

Die Verordnungen der Länder haben, wenn der Text der Verordnungen wörtlich genommen wird, den TÜV ausschließlich eine beamtenähnliche Vergütung, nicht aber eine beamtenähnliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die amtlich anerkannten Sachverständigen im Tätigkeitsbereich der überwachungsbedürftigen Anlagen (§24GewO alter Fassung) abverlangt, nicht aber eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung..

Beispiel:

Die auf der Grundlage des alten und inzwischen durch neuere Gesetzgebung verdrängten Verordnungen der Länder (Länderorganisationsverordnungen) schrieben den TÜV als Überwachungsorganisationen vor, dass sie *„den Sachverständigen eine Besoldung der vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Bundes oder des Landes angeglichenen Vergütung sowie Alters- und Dienstunfähigkeitsversorgung gewähren.“*¹⁵

Die Verordnungen über die beamtenähnliche Vergütung sind spätestens seit Inkrafttreten des Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) vom 01.05.2004 –

chen Vergütungsordnung TÜV (1975) erinnert, nämlich an die Zusage zur Übernahme des jeweiligen Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung. Als im Jahr 1996 der Beitrag im Tarifvertrag nur noch in einen statischen Zuschuss umgewandelt wurde, berief er sich auf die vermeintliche Zusage der dynamischen Entwicklung. Der Mitarbeiter hatte aber inzwischen über ein Jahrzehnt die „Segnungen“ des Tarifvertrages erhalten, die er ohne Geltung des Tarifvertrages nicht gehabt hätte. Ihm war im Jahr 1975 vom Arbeitgeber mitgeteilt worden, dass in Zukunft die Tarifverträge an die Stelle seiner bisherigen Arbeitsbedingungen treten. Dem hatte er -verständlichweise- nicht widersprochen, weil der Tarifvertrag für ihn günstiger war. Der 4.Senat des BAG war der Auffassung, dass die alten arbeitsvertraglichen Vereinbarungen durch die Tarifverträge mit stillschweigender Zustimmung des Klägers verdrängt worden sind, so dass für ihn auch nur noch die Tarifregelung über den Zuschuss und nicht mehr die alte vertragliche Regelung galt.

¹⁵ vgl. z.B. die niedersächsische VO über die Organisation der technischen Überwachung vom 22.08.1962, GVBl 1962 S.144. Diese Länderorganisationsverordnungen sind durch das Gesetz über technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte – Geräte- und Produktsicherheitsgesetz – GPSG vom 06.01.2004, BGBl I S. 2004 – mit einer für die TÜV geltenden Überleitungsregelung abgelöst worden.

dort die Überleitungsbestimmung des § 21 Abs. 3 GPSG – verdrängt. Aber die durch die Länderorganisationsverordnungen ehemals vorgeschriebenen Zusagen auf betriebliche Versorgung sind individualrechtlich gleichsam als Erblasten bestehen geblieben und müssen gegenüber den Zusagenempfängern eingehalten werden.

Die TÜV haben im Zuge der Liberalisierung der technischen Überwachung die beamtenähnliche Versorgung für neu eingestellte Mitarbeiter – jeweils zu unterschiedlichen Zeitpunkten – geschlossen. Denn für die Wettbewerber bestehen derartige Versorgungsverpflichtungen nicht. Der Staat hat das Synallagma von Pflichten der TÜV aus den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen einerseits und der Fürsorge des Staates für den Pflichtenträger der TÜV andererseits gleichsam mit einigen Federstrichen beseitigt. Die Folge ist, dass der Wettbewerb geöffnet ist, aber der einzelne TÜV noch die arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Folgen aus den Auflagen der Historie tragen muss.

Die aus der beamtenähnlichen Versorgung resultierenden finanziellen Belastungen der Unternehmen wurden mit dem zunehmenden Wettbewerb auf dem Prüfmarkt nicht mehr tragbar, so dass der einzelne TÜV den neu eingestellten Mitarbeitern derartige Zusagen nicht mehr gegeben hat. An die alten Versorgungszusagen hält er sich.

1. Beamtenähnliche Gesamtversorgungszusagen

Die Versorgungszusagen der TÜV für Alttarifbeschäftigte richten sich – von Ausnahmen abgesehen – nach den für die Beamten des Bundes oder der Länder geltenden Versorgungsregelungen. Dies betrifft die Steigerungen der Anwartschaften auf Versorgung, die Wartezeit, die Höhe der Versorgung nach Eintritt des Versorgungsfalls und die Begrenzung der Gesamtversorgung – Betriebsrente zuzüglich Sozialversicherungsrente - auf die Höhe der Beamtenversorgung. Die Betriebsrentenanwartschaft in Zeiten des aktiven Berufslebens der Versorgungsempfänger errechnet sich mit beamtenversorgungsorientierten Steigerungssätzen aus den ruhegeldfähigen Vergütungsbestandteilen Grundvergütung, Ortszuschlag/Familienzuschlag und Stellenzulage.

Die Gesamtversorgungszusagen geben den Versorgungsempfängern den Anspruch, dass die Betriebsrente und die Sozialversicherungsrente zusammengekommen die Höhe der Versorgung erreichen, die ein Beamter erhalten würde.

Daher wurde in den Gesamtversorgungszusagen geregelt, dass die Sozialversicherungsrente voll auf die Betriebsrente – beispielsweise 75% der ruhegeldfähigen Bezüge - angerechnet wird. Jedoch haben einzelne TÜV die Zusage gege-

ben, dass nur die vom Arbeitgeber finanzierten Teile der Sozialversicherungsrente auf die bis zum Versorgungsfall erdiente Betriebsrente angerechnet werden.

Vom Arbeitgeber finanziert sind die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung, nicht aber beispielsweise die Arbeitgeberanteile aus früheren Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber. Durch die Teilanrechnung der Sozialversicherungsrente kommt es zu Überversorgungen der Versorgungsempfänger, falls keine Kappgrenze in der Versorgungszusage enthalten ist.

Die Rechtsprechung des BAG hat bisher darauf geachtet, dass Versorgungszusagen eingehalten werden, allerdings auch kollektiv rechtswirksam abgeändert werden können, wenn die bei Erteilung der Zusage anvisierte Obergrenze der Nettoversorgung nicht unterschritten wird.

Andererseits führen die Gesamtversorgungszusagen im Falle des Absinkens der voll oder teilweise anrechnungsfähigen Sozialversicherungsrente zu nicht vorhersehbaren finanziellen Belastungen der TÜV, die gleichsam die Bürgschaft für das Schwächeln oder den Ausfall der Sozialversicherungsrente durch die Zusagen übernommen haben.

Beispiel:

Ein Unternehmen der TÜV Rheinland Group hat ab einer bestimmten Grenze der Belastung die „Ausfallbürgschaft“ nicht mehr eingelöst, d.h. die Betriebsrente wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage eingefroren. Es sah die finanziellen Lasten des Arbeitgebers durch das heimliche Anwachsen der Betriebsrente in der Gesamtversorgung bei schleichendem Abnehmen der Höhe der Sozialversicherungsrente nicht mehr als zumutbar an.

Das BAG hat entschieden, dass die „Opfergrenze“ des Arbeitgebers, für den die Geschäftsgrundlage die im Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse gewesen sind, erreicht ist, wenn die anrechnungsfähige Sozialversicherungsrente um mehr als 50% absinkt. (BAG vom 13.11.2007 – 3 AZR 455/06). Die Entscheidung bezieht sich auf eine betriebsvereinbarungsoffene Versorgungsordnung. Das BAG erkennt, dass ein Arbeitgeber sich im Blick auf eine vom Arbeitgeber im Zeitpunkt der Zusage nicht gewolltes Anwachsen der Betriebsrente bzw. deren Anwartschaft auf die Störung der Geschäftsgrundlage unter bestimmten Prämissen berufen kann.

Die Störung der Geschäftsgrundlage löse – so das BAG – ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers aus. Dies müsse er nach billigem Er-

messen ausüben. In die geltende Vereinbarung dürfe er daher nicht stärker eingreifen, als es durch die Anpassung an die Grundlagen der ursprünglichen Vereinbarung geboten ist. Unwirksam seien also Eingriffe, die die Nettoversorgungsobergrenze unter den Grad senken, der dem Nettogesamtversorgungsgrad unter Zugrundelegung der Bruttogesamtversorgungsobergrenze zum Zeitpunkt des Erlasses der Versorgungsordnung entspricht.

2. *Entkoppelung von Betriebsrente und Sozialversicherungsrente*

Die TÜV haben in den letzten Jahrzehnten wegen hoher finanzieller Belastungen aus der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenen Versorgung gemeinsam mit den Gesamtbetriebsräten im Rahmen der relativ schmalen rechtlichen Möglichkeiten ausufernde Versorgungen durch Betriebsvereinbarungen eingefangen. Die Rechtsprechung gibt den Betriebsparteien weniger starke Gestaltungsmöglichkeiten für abändernde Betriebsvereinbarungen an die Hand als den Tarifvertragsparteien. Nach neuerer Rechtsprechung des BAG dürfen die Tarifvertragsparteien sogar Tarifverträge für die aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Betriebsrentner abschließen, ohne an die Einschränkungen der Rechtsprechung bei ablösenden Betriebsvereinbarungen gebunden zu sein. Allerdings sind sie an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und an das Verhältnismäßigkeitsprinzip gebunden (BAG vom 17.06.2008-3AZR 409/06).

Die Tarifgemeinschaft TÜV hat in den Jahren 1974 bis 1980 mit der Gewerkschaft ÖTV Tarifverhandlungen über eine Veränderung der bei den Mitglied-TÜV bestehenden Versorgungsregelungen geführt. Damals hat der Verband die Gewerkschaft auf die notwendige Einschränkung von Gesamtversorgungsregelungen durch Kappgrenzen, auf die Entkoppelung von Betriebsrente und Sozialversicherungsrente im Versorgungssystem sowie auf die Umstellung der Versorgungsregelungen auf beitragsorientierten Betriebsrenten hingewiesen. Er hat den Tarifpartner zur Einführung von Altersversorgungstarifverträgen mit tragbaren Besitzstandsregelungen aufgefordert. Die Tarifverhandlungen sind an dem im Vordergrund stehenden Besitzstandsdenken gescheitert. Die Tarifvertragsparteien haben daraufhin beschlossen, dass Thema betriebliche Altersversorgung in Zukunft nicht mehr zum Verhandlungsgegenstand für Tarifverhandlungen zu machen, weil es in erster Linie eine betriebliche Angelegenheit sei.

Daraufhin haben die Betriebsparteien einzelner TÜV die bestehenden Versorgungsregelungen abgeändert. Die Veränderung der zum Teil bei den TÜV bestehenden Gesamtzusagen und Versorgungsstatute gelang nach der Rechtsprechung allerdings nur durch eine Umverteilung des Dotierungsrahmens.

Soweit die Veränderungen die Zukunft für noch nicht anspruchsberechtigte Versorgungsanwärter betrafen, waren die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsparteien nicht eingeschränkt, weil das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte nicht das Volumen der Dotierung erfasst.

3. Unterscheidung zwischen ruhegeldfähiger und nicht ruhegeldfähiger Vergütung

Für die TÜV, die beamtenähnliche Versorgungszusagen gegeben haben, ist die Unterscheidung zwischen ruhegeldfähigen und nicht ruhegeldfähigen Vergütungsbestandteilen von erheblicher materieller Bedeutung.

So regelt das Tarifmodul für die Vergütungsentwicklung der Alttarifbeschäftigten „der TÜV NORD Gruppe“ bezogen auf die tarifliche Vergütung als Bemessungsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung, dass prozentuale Erhöhungen der für die Alttarifbeschäftigten maßgebenden Tabellenwerte nur zum Teil ruhegeldfähig sind. Im Tarifmodul ist bestimmt, dass sich die Tabellenwerte für Alttarifbeschäftigte in der Vergütungsentwicklung nach den Steigerungen der Tabellenwerte für Neutarifbeschäftigte -Vergütungstarifvertrag Bund-richten.

Das Tarifmodul über die Neuordnung der Vergütungsentwicklung der Alttarifbeschäftigten der tarifgebundenen Unternehmen der TÜV NORD Gruppe vom 14.12.2007 legt fest, dass die Tabellenwerte der Alttarifbeschäftigten zu 75% an den linearen Erhöhungen der Tabellenwerte für Neutarifbeschäftigte teilhaben. Von diesen Erhöhungsbeträgen sind 50% versorgungswirksam (ruhegeldfähig) und 25% nicht versorgungswirksam.

4. Betriebliche Altersversorgung in Zusatzversorgungskassen

Die Gesellschaft für Reaktorsicherheit (GRS) und der TÜV Saarland e.V. sowie dessen Beteiligungsgesellschaften TÜV Saarland automobil GmbH sind Mitglieder von Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes (VBL und ZVK). Diese Zusatzversorgung der Unternehmen ist historisch gewachsen.

Die Unternehmen zahlen in diese Kassen satzungsgemäß Beiträge für die Mitarbeiter. Der Leistungstopf wird gleichsam aus einem Generationsvertrag wie bei der Sozialversicherung gespeist.

Teil C.

Hinwendung zu marktgerechten Tarifnormen

Die Tarifvertragsparteien standen bereits in den 1970er Jahren vor der Herausforderung, auf die Öffnung des Wettbewerbs durch Veränderungen der bestehenden beamtenorientierten Tarifnormen zu reagieren.

Im Jahr 1996 erfolgte endlich eine Einigung über Tarifverträge TÜV in der Zukunft.

Ziel der Arbeitgeber war es, die Arbeitsbedingungen so flexibel und erfolgsorientiert zu gestalten, wie sie bei den Wettbewerbern der TÜV – beispielsweise DEKRA, KÜS, GtÜ und anderen frei auf dem Prüfmarkt tätigen Ingenieurbüros gehandhabt wurden. Die Wettbewerber standen nicht unter den Vorgaben der Länderorganisationsverordnungen. Daher forderte die Tarifgemeinschaft TÜV die Gewerkschaft ÖTV wiederholt auf, die Tarifnormen an die zunehmende Liberalisierung des Prüfmarktes anzupassen.

I. Scheitern von Konzepten am Besitzstandsdenken

Fast ein Jahrzehnt lang versuchten die Tarifvertragsparteien, eine Einigung über Veränderungen des Systems der Vergütung und dessen Synallagma „Arbeitszeit“ zu erreichen. Dies lag im vitalen Interesse der TÜV und ihrer Beschäftigten.

Im Jahr 1989 gelang ihnen zumindest eine Einigung über die flexible Arbeitszeit, die auch heute noch Gültigkeit hat. Danach verteilt sich die Arbeitszeit von 2002 Stunden flexibel je nach dem unterschiedlich anfallenden Prüfungsvolumen und unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes der Betriebsräte auf einen Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten oder über kleinere Ausgleichszeiträume bis hinab zur Wochenbetrachtung mit 38,5 Stunden. Eine Tagesbetrachtung hat es in den Tarifverträgen nie gegeben.

Erst bei Überschreiten der Ausgleichszeiträume entsteht Mehrarbeit mit tariflich festgelegten Mehrarbeitszuschlägen. Ebenso entsteht Mehrarbeit bei Überschreiten der mit dem Betriebsrat im Ausgleichszeitraum vereinbarten Zeitkorridore.

Andererseits konnten sich die Tarifvertragsparteien über mehr als ein Jahrzehnt bis zum Durchbruch in den Tarifverhandlungen in den Jahren 1995 und 1996 nicht über zukunftsorientierte Veränderungen des bestehenden beamtenorientierten Vergütungssystems einigen. Die Gewerkschaft forderte mehr Durchlässigkeit bei den Bewährungsaufstiegen innerhalb der Vergütungsgruppen und Dienstaltersstufen, die Arbeitgeber befürchteten demgegenüber die Verteuerung des beamtenorientierten Vergütungssystems.

Die Bewährungsaufstiege sollten nach der Vorstellung der Gewerkschaft leistungsbezogen erfolgen und bei entsprechender Leistung die Zeitaufstiege verkürzen. Leistungsbezogene verkürzte Aufstiege – so die Arbeitgeber – würden nach einigen wenigen Jahren der Handhabung in der Betriebspraxis zum Regelaufstieg und somit zur Pervertierung des Leistungsgedankens führen. Dies sei ein bekanntes Phänomen von Leistungsvergütungssystemen. Zu einem derartigen Fehler bei der Grundvergütung werde die Tarifgemeinschaft sich nicht hinreißen lassen, zumal er mit hohen zusätzlichen Personalkosten verbunden sein werde.

Sämtliche Konzepte der Arbeitgeber wurden über mehr als ein Jahrzehnt von der Gewerkschaft unter wechselnder Verhandlungsführerschaft abgelehnt. Im Vordergrund der Abwehr stand stets das Besitzstandsdenken.

Die Zeiger der Uhr der fortschreitenden Liberalisierung bewegten sich jedoch unaufhaltsam zum Big Bang gegen 12 Uhr.

II. Abschluss von Einzelverträgen mit Neubeschäftigten nach arbeitgeberseitiger Kündigung der alten Tarifverträge

Die Tarifgemeinschaft TÜV entschloss sich Anfang des Jahres 1993, alle Tarifverträge zum 31.12.1993 zu kündigen, um einen legitimen tarifpolitischen Druck auf den Tarifpartner auszuüben.

Im Zeitraum der Nachwirkung der gekündigten Tarifverträge schlossen die TÜV mit den neu eingestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge ab, die flexible Arbeitszeiten und marktgerechte Vergütungen festlegten. Die Einzelverträge wurden unter dem Vorbehalt des Inkrafttretens von Tarifverträgen abgeschlossen. Dies lässt der tarifrechtliche Spielraum für abändernde Vereinbarungen in der Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) zu.

Der Abschluss von Einzelverträgen mit neu eingestellten Mitarbeitern ist jedoch im Zeitraum der Nachwirkung nach neuerer Rechtsprechung keine einseitige Veranstaltung des Arbeitgebers.

Vielmehr hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber bei Neueinstellungen ein neues Vergütungssystem zugrunde legt, selbst wenn dies nur in Form von Einzelverträgen geschieht. Bis zu einer Einigung mit dem Betriebsrat ist daher auch im Zeitraum der Nachwirkung bei Neueinstellungen noch das alte – vormals tarifliche – Vergütungssystem anzuwenden (**Anlage 1**).

Dies war damals Anfang der 1970er Jahre weder den Tarifvertragsparteien noch den Betriebsräten oder den Arbeitgebern oder Arbeitnehmern bewusst. Die Betriebsräte hielten sich ohnehin aus tariflichen Auseinandersetzungen heraus, nicht zuletzt auch aufgrund interner Verlautbarungen der Gewerkschaft, weil sie die Tarifverhandlungen über ein neues Vergütungssystem im Zeitraum der Nachwirkung nicht durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen präjudizieren sollten und wollten.

Die Gewerkschaft erklärte zunächst zu der Aktion der Arbeitgeber, dass die TÜV mit derartigen neuen Arbeitsbedingungen in den neu abzuschließenden Arbeitsverträgen mit neu einzustellenden Mitarbeitern wohl kaum qualifizierte Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt gewinnen können. Die Praxis der TÜV erwies jedoch, dass allen negativen Prognosen der Gewerkschaft und mancher Betriebsräte zum Trotz die TÜV hervorragend qualifizierte neue Mitarbeiter gewinnen konnten, die selbst ein Interesse an flexiblen und leistungs- und erfolgsorientierten Arbeitsbedingungen hatten.

Letzten Endes war das Scheitern der Verhandlungen über eine Umstrukturierung und stärkere Leistungsorientierung des alten beamtenorientierten Vergütungssystems für die Zukunftssicherung der TÜV ein Segen.

Die Tarifvertragsparteien erkannten nämlich am Ende des fast 16 jährigen Verhandlungsweges mit den Versuchen einer Anpassung der bestehenden Arbeitsbedingungen an die Wettbewerbssituation, dass ein Herumdoktern an den bisherigen beamtenähnlichen Strukturen der Tarifverträge das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit der TÜV nicht erreichen konnte.

Die Gewerkschaft ÖTV- heute ver.di – beschloss, die Arbeitgeber nicht mehr länger das Feld allein bestellen zu lassen und die Arbeitsbedingungen weiterhin ohne tarifliche Grundlage mit neu geworbenen Mitarbeitern zu gestalten, son-

dem sich wieder mit der Tarifgemeinschaft gemeinsam auf den Führerstand der Gestaltung der kollektiven Arbeitsbedingungen zu stellen.

III. Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien: „Wir bauen ein neues Haus“¹⁶

Nach langen Verhandlungen einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, das alte beamtenorientierte Tarifsystm zum Stichtag 31.12.1994 für die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Mitarbeiter auslaufen zu lassen und für die nach dem Stichtag eingestellten neuen Mitarbeiter ein neues Tarifwerk zu schaffen.

Die Tarifvertragsparteien setzten sich zum Ziel, das neue Tarifwerk für Neutarifbeschäftigte gleichsam auf der grünen Wiese zu errichten nach dem Motto: „Wir bauen ein neues Haus“.

Hierzu schufen sie ein Eckpunktepapier, in dem die Umstellung der Kriterien der Vergütung von der Ausbildung zur Tätigkeit sowie die Leistungsvergütung und zu einem späteren Zeitpunkt die Erfolgsbeteiligung in Konkordanz mit flexiblen Arbeitszeitregelungen vereinbart wurde. Die alten Tarifregelungen der Mitarbeiter, für die diese bisher gegolten hatten, sollten auch weiterhin als Auslauftarifverträge gelten.

Das neue Tarifwerk sollte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auf keinen Fall mehr einen Bezug zum öffentlichen Dienst haben. Es sollte tätigkeitsbezogen sowie leistungsorientiert sein und aus folgenden tariflichen Teilstücken für „Neutarifbeschäftigte“ bestehen:

- Manteltarifvertrag mit den Bestimmungen über die Arbeitszeit und die flexible Arbeitszeit (Jahresarbeitszeit), die Mehrarbeit und Abweichungen bei flexibler Arbeitszeit, Kurzarbeit, bezahlte Freistellung, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Kündigungsregelungen usw.
- Vergütungsrahmentarifvertrag mit den Bestimmungen über die Ein- und Umgruppierung einschließlich der Tätigkeitsgruppenkataloge

¹⁶ Hack „Wir bauen ein neues Haus“ in Lehmann (Hrsg.) „Krise des Flächentarifvertrages? – Unternehmens- und betriebsnahe Module sowie alternative Gestaltungsformen des Flächentarifvertrages“, Rainer Hampp, Verlag München und Mering 2002, S. 151 bis 159

- Vergütungstarifvertrag mit einer neuen auf die Tätigkeitsgruppen und 2 Erfahrungsstufen zugeschnittenen Vergütungstabelle
- Tarifvertrag „Leistungszuschlag“ (Leistungsbeurteilungs- und -vergütungssystem)
- Tarifvertrag zur (freiwilligen) Überleitung der Mitarbeiter aus dem bisher einzelvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen in das neue Tarifwerk.

Die Umsetzung setzte für die Tarifvertragsparteien voraus, dass sie zur Erfüllung der Eckpunkte sich zunächst vertiefte Kenntnisse über arbeitswissenschaftliche Methoden und Modelle der Entgeltfindung verschafften.

IV. Auf der Suche nach einem System der Entgeltfindung – Wege und Irrwege

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei der Umsetzung des Eckpunktepapiers darin einig, dass sie zunächst das Thema „neue tarifliche Vergütungsordnung“ angehen und sich erst danach dem ebenfalls neu zu gestaltenden Manteltarifvertrag zuwenden, insbesondere den Tarifnormen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (Jahresarbeitszeit), das Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld, die bezahlte Freizeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigung usw..

1. Entscheidung über summarische oder analytische Entgeltfindung

Bei der Gestaltung der Tätigkeitsgruppenkataloge stand für die Tarifvertragsparteien die Entscheidung an, ob der Vergütungsrahmentarifvertrag die einzelnen Tätigkeitsgruppen nur summarisch mit Obermerkmalen und Richtbeispielen abstrakt beschreiben soll, oder ob ein analytisches Bewertungsverfahren oder sogar ein Rangreihenverfahren im neuen Vergütungssystem für die Entgeltfindung Platz greifen soll.

2. Sandkastenspiele – Probeingruppierungen

Über die Methode der Entgeltfindung wurde lange Zeit mit unterschiedlichen Modellen experimentiert. Auch wurden Experimente gleichsam in Form von „Sandkastenspielen“ zur Entgeltfindung anhand von aktiven Mitarbeitergruppen eines TÜV mit den unterschiedlichen Modellen von den Tarifvertragsparteien veranstaltet. Ziel und Aufgabe der Kollektivpartner war und ist auch heute noch

die Herstellung von Transparenz und Lohngerechtigkeit im Lohn- und Gehaltsgefüge eines Unternehmens oder Betriebes.

3. Unterscheidung zwischen Tätigkeit und Leistung

Zunächst stritten die Tarifvertragsparteien über die Begrifflichkeiten Tätigkeit und Leistung sowie deren Abgrenzung, damit Tätigkeit nicht mit Leistung und Leistung nicht mit Tätigkeit vermennt wird.

Im alten beamtenorientierten und überwiegend ausbildungsbezogenen Vergütungssystem war diese Unterscheidung nicht von erheblicher Bedeutung, weil sich die Höhe der Vergütung entsprechend den Beamtenregelungen in den einzelnen Laufbahngruppen vorrangig nach der Ausbildung des Mitarbeiters richtete. Die Funktion/Tätigkeit war im Vergütungstarifvertrag für Alttarifbeschäftigte im Vergütungsgruppenkatalog „Technik“ nur in den Spitzengruppen der jeweiligen Laufbahngruppen A 11 (Meister /Techniker), A 13 (Ingenieure mit Fachhochschulabschluss) und A 15 (Ingenieure mit Hochschulabschluss/Universität) bei der Übertragung von Führungsaufgaben mit Aufsichtsfunktion (fachlich und disziplinar) maßgebend.

Demgegenüber mussten die Tarifvertragsparteien für ein tätigkeitsbezogenes Vergütungssystem und ein darauf aufbauendes Leistungsbeurteilungs- und -vergütungssystem sehr genau auf die Unterscheidung achten. In der Volksmeinung wird es oft – wenn auch unzutreffend – als besondere Leistung angesehen, wenn eine Person in der Hierarchie eines Unternehmens in höhere und höchste Ränge aufsteigt. Dies hat aber nichts unmittelbar mit der Leistung zu tun. Denn Hunderte oder Tausende von Personen in der Wirtschaft in gleicher oder vergleichbarer Position und Tätigkeit erbringen gute oder schlechte Leistungen. Tätigkeit und Leistung sind nicht gleichzusetzen. Die Tätigkeit wird durch die Anforderungen des Arbeitsplatzes, die der Arbeitsplatz an jeden dort eingesetzten Mitarbeiter stellt, geprägt. Von ihm ist zu erwarten, wenn er die entsprechende Qualifikation für die Tätigkeit auf dem Arbeitsplatz hat, dass er die an ihn vom Arbeitsplatz gestellten Anforderungen in vollem Umfang und dauerhaft erfüllt- von kleineren Schwankungen abgesehen, die jeder Mensch wohl auch bei sich selbst feststellen kann.

Anforderungen sind insbesondere Können (Arbeitskenntnisse, Fachkenntnisse und Erfahrung), Verantwortung (Handlungs- und Entscheidungsspielraum), körperliche oder geistige Beanspruchung sowie Zusammenarbeit und Mitarbeiterführung. Diese Anforderungsarten entsprechen dem bekannten arbeitswissenschaftlichen Genfer Schema aus den 1950 Jahren, das heute noch immer mit

Recht für sich Geltung beansprucht. So hat auch die Metall- und Elektroindustrie im Entgeltrahmenabkommen ERA nach jahrzehntelanger Arbeit der Tarifvertragsparteien an einem neuen Vergütungssystem analytisch die Anforderungen mit Punktesystem und einem umfassenden Katalog von Richtbeispielen mit der IG Metall vereinbart. Auch dieses innovative System wird als gut gelungen angesehen.

Bei den Untersuchungen der Tarifvertragsparteien Tarifgemeinschaft TÜV und ver.di wurden auch Irrwege beschrrieben, die aber letztlich zur Klarheit der Gedanken und Ziele führten. Hieraus entwickelte sich der Konsens über das neue tarifliche Vergütungssystem so, wie es sich heute im Jahre 2009 darstellt.

Bei der Planung der neuer Strukturen und Maßstäbe für ein neues Vergütungssystem standen die Tarifvertragsparteien insbesondere vor folgenden Fragen, auf die sie nach eingehenden Untersuchungen Antworten im Konsens gefunden haben. Die Details der Themen, mit denen sich die Tarifvertragsparteien auseinandergesetzt haben, sind zur Vertiefung des arbeitswissenschaftlichen Stoffs den Anlagen zu entnehmen:

- a) Einzelvertragliche Vereinbarungen in der Nachwirkung **Anlage 1**
- b) Bestimmtheit und Transparenz der Tarifnormen **Anlage 2**
- c) Methoden und Modelle der Entgeltfindung **Anlage 3**
- d) Anforderungsorientierte Entgeltdifferenzierung oder konkret im Tätigkeitskatalog aufgeführte Tätigkeiten.¹⁷ **Anlage 4**

V. Umsetzung der Erkenntnisse für den Bau des neuen Hauses „Tarifwerk“

Bei der Umsetzung der Eckpunkte begannen die Tarifvertragsparteien in einer einjährigen, konzentrierten gemeinsamen Arbeit zunächst mit dem Herzstück, der Vergütungsordnung für die ab dem 01.01.1995 in den tarifgebundenen Unternehmen neu eingestellten Mitarbeiter.

¹⁷ vgl. das Entgeltrahmenabkommen ERA der Metall- und Elektroindustrie, das die analytische Bewertung der Tätigkeiten für die Eingruppierung und somit die Höhe der Vergütung regelt.

1. Gemeinsame Arbeiten der Tarifvertragsparteien in einer Arbeitsgruppe

Für Interessierte mag nicht nur das Endergebnis der Tarifverhandlungen, sondern auch das Prozedere bei den gemeinsamen Arbeiten der Tarifvertragsparteien bis zu dem Endergebnis von Interesse sein. Daher sei der Blick auf Wege und die Irrwege sowie Sackgassen bei den Vorarbeiten der Tarifvertragsparteien aufgezeigt.

In einer von den Tarifvertragsparteien gebildeten Arbeitsgruppe wurden die Führungskräfte und Fachleute aus den unterschiedlichen Aufgabengebieten der TÜV und ihrer Tochtergesellschaften hinzugezogen. Sie halfen den Tarifvertragsparteien, alle Tätigkeiten, die den Mitarbeitern in den Betrieben zur überwiegenden Erledigung zugewiesen sind, nach Tätigkeitsgebiet geordnet aufzulisten.

Die unterschiedlichen Tätigkeiten wurden sodann je nach Höhe der Anforderungen des Arbeitsplatzes in eine aufsteigende Rangreihe von Vergütungsgruppen gebracht. Zunächst entstanden bei der Zuordnung etwa 16 Tätigkeitsgruppen, die in der analysierenden Diskussion der Tarifvertragsparteien und Praktiker auf insgesamt nur 8 Tätigkeitsgruppen zusammengeschoben worden sind. Hierdurch wurde eine bessere Abgrenzung der Tätigkeiten voneinander in den unterschiedlichen Wertigkeiten ermöglicht.

Die Tarifvertragsparteien stellten nämlich bei der Analyse der Anforderungen der Tätigkeiten fest, dass mit zunehmender Zahl von Vergütungsgruppen die Überschneidungen von Tätigkeiten und angrenzenden Tätigkeiten zunahmen. Daher haben sie Überschneidungen soweit wie möglich ausgegrenzt und durch eine gröbere Einteilung aller beim TÜV vorkommenden Tätigkeiten in die 8 Tätigkeitsgruppen das Verschwimmen von Anforderungen mit höheren oder niedrigeren Vergütungsgruppen ausgemerzt.

2. Bewertung der Tätigkeiten nach den unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes

Die Arbeitsgruppe bewertete in Zusammenarbeit mit den von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu jedem Arbeitsgebiet benannten Fachleuten die Höhe der Anforderungen der unterschiedlichen Aufgaben und Tätigkeiten der Mitarbeiter in den verschiedenen Sparten der TÜV und der TÜV Gruppen. Hierbei gingen sie zwar analytisch vor. Jedoch diente die Analytik ausschließlich den Tarifvertragsparteien bei der erstmaligen Bildung von Tätigkeitsgruppen, der Beschrei-

bung von Tätigkeiten und deren Anforderungen an den Mitarbeiter, dem die Tätigkeit übertragen und zugewiesen ist.

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien durfte diese analytische Bewertung nicht nach der erstmaligen Schaffung des neuen ausschließlich tätigkeitsbezogenen Systems nicht den Anwendern in der Betriebspraxis überbürdet werden. Die Tarifvertragsparteien haben also nicht die Methode der analytischen Bewertung der Anforderungen des Arbeitsplatzes in das Tarifwerk aufgenommen, wie dies beispielsweise im neuen tariflichen Vergütungssystem ERA der Metall- und Elektroindustrie gehandhabt wird. Die Tarifvertragsparteien im Bereich der TÜV sahen ein analytisches tarifliches Bewertungsverfahren zumindest für den Bereich der TÜV als einen Weg in die Sackgasse an.¹⁸

Ebenso sahen sie es als einen Irrweg an, die Tätigkeiten mit abstrakten summarischen Unterscheidungsmerkmalen (Obermerkmalen oberhalb der Tätigkeitsbeschreibungen in den einzelnen 8 Tätigkeitsgruppen) auszustatten.

3. Transparente, konkrete Tätigkeiten im Katalog als dritter Weg

Die Tarifvertragsparteien einigten sich im Ergebnis auf einen dritten Lösungsweg, um die Transparenz und leichte Handhabbarkeit des Vergütungssystems herzustellen. Sie entschieden sich dafür, für den relativ überschaubaren Bereich der TÜV alle TÜV-Tätigkeiten konkret im (Tätigkeitsgruppenkatalog) - aufgeteilt auf Teilkataloge - aufzuführen.

Im weiteren Gang der Verhandlungen erarbeiteten sie den Tätigkeitsgruppenkatalog sowie die Vergütungstabelle mit den Beträgen, die den jeweiligen Tätigkeitsgruppen zugeordnet sind.

Die Betriebspraxis bei der Umsetzung des neuen Vergütungssystems TÜV hat die Entscheidung der Tarifvertragsparteien als richtig bestätigt. Die Tätigkeitsgruppenkataloge erweisen sich als transparent und relativ leicht handhabbar. Es hat in den bisher 13 Jahren der Handhabung soweit ersichtlich keine Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten über Ein- und Umgruppierungen in den neuen Tätigkeitsgruppenkatalog TÜV gegeben.

¹⁸ zur Begründung vgl. die Erläuterungen in Anlage 4

4. Teil-Tätigkeitskataloge für jedes TÜV-Fachgebiet

Aufgrund der Entscheidung für die erschöpfende Beschreibung aller bei den TÜV und ihren Tochtergesellschaften vorzufindenden Tätigkeiten haben die Tarifvertragsparteien für jedes Fachgebiet gesondert – beispielsweise für das Kraftfahrtprüfwesen oder Dampf- und Druck oder Elektro- und Fördertechnik oder Kerntechnik und Verwaltung – alle dort prägenden Tätigkeiten geordnet und bewertet. Für alle 12 großen Fachgebiete wurden in gleicher Zahl Tätigkeitsgruppen gebildet. Diese Fachgebiete erhielten jeweils einen eigenen Teilkatalog.

5. Keine gesonderte Berücksichtigung von Zusammenhangstätigkeiten

Die üblichen „Zusammenhangstätigkeiten“, – wie Telefonieren, Sortieren, Ablage, Kopieren usw. - haben die Tarifvertragsparteien nicht bei den höherwertigen Tätigkeiten in die Tätigkeitsbeschreibung aufgenommen. Denn beispielsweise erledigen Ingenieure als Sachverständige oder Prüfer einschließlich der Führungskräfte wie die meisten anderen Arbeitnehmer solche Tätigkeiten stets im Zusammenhang mit ihrer Haupttätigkeit.

6. Gemeinsamer Tarifausschuss zur Aktualisierung der Tätigkeiten

Im Hinblick auf die notwendigen regelmäßigen Aktualisierungen der Tätigkeiten war den Tarifvertragsparteien klar, dass sie sich in Zukunft der Mühe unterziehen müssen, die bei der erstmaligen Inkraftsetzung des Tarifwerkes beschriebenen Tätigkeiten fortlaufend – zumindest in bestimmten Abständen – daraufhin zu überprüfen, ob die Tätigkeitsbeschreibungen und Wertigkeiten bei der Zuordnung zu bestimmten Tätigkeitsgruppen noch zutreffen. Darüber hinaus sind Veränderungen im Zuge der Entwicklung von Wissenschaft und Technik ebenso wie Ergänzungen zur Aktualisierung der Tätigkeitsgruppenkataloge unentbehrlich, damit das System nicht verwässert, sondern verbessert wird.

Beispiele:

Bei Einführung der Computer und Bildschirme für Sekretariatsarbeiten Mitte der 70er Jahre wurde die Tätigkeit mit diesen neuen Hilfsmitteln noch als Tätigkeit mit hohen Anforderungen an die Beschäftigten angesehen, als diese noch mit der gewohnten elektrischen Kugelkopfmachine arbeiteten. Einzelne Unternehmen gaben für die Umstellung auf das neue Arbeitsmittel daher Bildschirmzulagen, die noch heute aus alter Zeit existieren.

Die Tätigkeit des Lead-Auditors wurde in den Anfängen des Qualitätsmanagements noch als eine Tätigkeit mit hohen Anforderungen angesehen. Diese ur-

sprüngliche Bewertung trifft nicht mehr zu. Die Tarifvertragsparteien haben im Gemeinsamen Tarifausschuss auch in diesem Fall reagiert und die Tätigkeit des Lead-Auditors aus der Tätigkeitsgruppe G in die Tätigkeitsgruppe F verpflanzt.

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf die Einrichtung eines Gemeinsamen Tarifausschusses verständigt, weil neue Techniken im rasanten Fortschritt schon bald zur Routine werden oder „verstauben“, wie beispielsweise die Arbeit der Locherin, die in einem Tarifvertrag eines großen Tarifgebietes noch bis in das Jahr 2000 in den Richtbeispielen aufgeführt war. Die Aufgaben sind im Vergütungsrahmentarifvertrag tariflich normiert worden. Im Vorspann zum Tätigkeitsgruppenkatalog, der die Definition der Begriffe Regelwerk, Bewertung, Gutachten, gutachterliche Begleitung und System enthält, ist unter einer weiteren Rubrik der technische Wandel und die Folge der Aktualisierung wie folgt angesprochen:

Technische Begriffe und Rechtsnormen sowie Regelwerke im Wandel

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass die Definition der Begriffe über technische Einrichtungen, Rechtsnormen, Vorschriften und Regelwerke einem Wandel unterliegen. Die Begriffe sind von den Tarifvertragsparteien zu gegebener Zeit zu überarbeiten.

In diesem Zusammenhang haben die Tarifvertragsparteien im Vergütungsrahmentarifvertrag sinngemäß Folgendes festgelegt:

Wenn und soweit eine Tätigkeit im Zuge der Entwicklung von Wissenschaft und Technik noch nicht in einem der Teilkataloge beschrieben ist, wird der Mitarbeiter noch nicht eingruppiert, weil dies nach dem System tarifrechtlich nicht möglich ist. Die betreffenden Mitarbeiter erhalten außerhalb des Tarifvertrages die individuell zu vereinbarende Vergütung zunächst einzelvertraglich. Sobald der Gemeinsame Tarifausschuss die Ergänzung oder Aktualisierung der Tätigkeiten vorgenommen hat, ist der Mitarbeiter nach den Tätigkeiten des Tätigkeitsgruppenkataloges einzugruppieren.

Soweit eine Tätigkeit in Zukunft einer niedrigeren Tätigkeitsgruppe zuzuordnen ist, werden Besitzstände bewahrt. Nach der Eingruppierung behält er eine etwaige Differenz zwischen der bisherigen Vergütung und der neuen tariflichen Vergütung. Im anderen Fall wird seine einzelvertragliche Vergütung durch die erstmalige Eingruppierung entsprechend der neu aufgenommenen Tätigkeitsbeschreibung tariflich erhöht.

VI. Gestaltung des Tätigkeitsgruppenkataloges nach konkret beschriebenen Tätigkeiten

Im Ergebnis erfassen die Teilkataloge getrennt nach 12 Tätigkeitsbereichen der TÜV und ihrer Tochterunternehmen einschließlich späterer Ergänzungen insgesamt 12 Teilkataloge mit jeweils 8 Tätigkeitsgruppen A bis H. Insgesamt haben die Tarifvertragsparteien etwa 400 unterschiedliche Tätigkeiten in den Teilkatalogen des Tätigkeitsgruppenkataloges konkret unter Vermeidung unbestimmter Rechtsbegriffe beschrieben.¹⁹

Im Rückblick ist festzustellen, dass die Tarifvertragsparteien hart, aber effizient mit dem Willen zur Zukunftssicherung der TÜV und ihrer Beschäftigten gearbeitet haben. Bei der Bewertung der Anforderungen des Arbeitsplatzes gab es nur wenige Meinungsdivergenzen. Die Beteiligten erkannten eine natürliche Akzeptanz bei den Beschäftigten bezüglich der Zuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen Vergütungsgruppen. Die in der Gewerkschaft und in der Arbeitsgruppe vertretenen Arbeitnehmer hatten nicht zuletzt auch ein eigenes Interesse an möglichst objektiven Bewertungen der Anforderungen, damit in ihrem Tätigkeitsbereich keine Verzerrungen in den Strukturen und im Gefüge der Vergütungsgruppen entstehen.

Kernpunkte des neuen tariflichen Vergütungssystems sind:

1. Aufteilung in Geschäftsfelder durch Teilkataloge

Die Tarifvertragsparteien haben die Geschäftsfelder der Mitglieder in folgende Teilkataloge eingeteilt:

- Dampf und Drucktechnik
- Elektro- und Fördertechnik/Gerätesicherheit / Gebäudetechnik
- Werkstofftechnik und Bauüberwachung
- Bautechnik
- Kerntechnik und Strahlenschutz
- Umweltschutz/Chemische Analytik
- Zertifizierung / Beratung (QM und/oder UM)
- MPU / Arbeitsmedizin

¹⁹ vgl. Anlage 2

- Kraftfahrtwesen
- Verwaltung
- Schulung und Weiterbildung / Akademie
- Gentechnik und Biotechnik

Diesen Teilkatalogen sind jeweils die in Geschäftsfeldern vorkommenden Tätigkeiten zugeordnet. Wenn ein Unternehmen eine andere organisatorische Struktur abweichend von den vorgenannten Geschäftsfeldern hat, ist die jeweils zutreffende Tätigkeit auf die andere Struktur zu übertragen.

2. *Bildung von Tätigkeitsgruppen A bis H*

Die Tätigkeiten je Teilkatalog sind auf die insgesamt 8 Tätigkeitsgruppen A bis H aufgeteilt. Die unterste Tätigkeitsgruppe A erfasst Hilfstätigkeiten und die oberste Tätigkeitsgruppe H Tätigkeiten mit den höchsten Anforderungen des Arbeitsplatzes im Vergleich zu den anderen tariflichen Tätigkeitsgruppen.

Tätigkeiten, die nur im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen – so genannte Zusammenhangstätigkeiten – sind nicht erfasst, weil sie für den Wert einer Tätigkeit nicht bestimmend sind.

Bei der Aufteilung der Tätigkeiten auf die 8 Tätigkeitsgruppen A bis H erkannten die Tarifvertragsparteien, dass sich die Anforderungen an die TÜV- Tätigkeiten abstrakt durch folgende Unterscheidungsmerkmale, die oberhalb der Auflistung der Tätigkeiten in jedem Teilkatalog zur Orientierung der Tarifvertragsparteien und des Gemeinsamen Tarifausschusses als Obermerkmale aufgeführt sind, beispielsweise im Bereich der Technik in fast allen Teilkatalogen wie folgt darstellen:

Beispiel: Technischer Bereich

Tätigkeitsgruppe E

Tätigkeiten, die die Kenntnis des Regelwerkes voraussetzen und die Bewertung einschließen

Tätigkeitsgruppe F

Tätigkeiten, die die Kenntnis des einschlägigen Regelwerkes sowie benachbarter Regelwerke voraussetzen und die eine Bewertung aufgrund übergreifender Kenntnisse weiterer relevanter Zusammenhänge einschließen.

Tätigkeitsgruppe G

Tätigkeiten mit zusätzlich erarbeiteten Bewertungskriterien zur Begutachtung von Systemen und Anlagen

- auf der Grundlage von Regelwerken unterschiedlicher Fachdisziplinen und/oder
- durch Analogieschluss aus nicht unmittelbar anwendbaren Regelwerken

Tätigkeitsgruppe H

Tätigkeiten mit zusätzlich erarbeiteten Bewertungskriterien, die über das Regelwerk hinaus den Stand von Wissenschaft und Technik fortschreiben.

Mit abstrakten Unterscheidungsmerkmalen (Obermerkmalen) zu den Tätigkeitsgruppen A bis H sind alle Teilkataloge – teilweise mit spezifischen Abweichungen wie im Teilkatalog Verwaltung – ausgestaltet. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sind die Obermerkmale nur für die Tarifvertragsparteien selbst und den von ihnen gebildeten Gemeinsamen Tarifausschuss eine Zuordnungshilfe. Sie sind aufgrund ausdrücklicher Tarifnormen des Vergütungsrahmentarifvertrages *für die Anwender des Tarifvertrages keine tariflich erlaubte Zuordnungshilfe*. Die Tarifvertragsparteien verbinden mit dem tariflichen Verbot der Anwendung der Obermerkmale durch den Anwender in der Betriebspraxis die Vorstellung und den Willen, dass für die Ein- und Umgruppierung keine Analogien zu nicht oder noch nicht in den Teilkatalogen aufgeführten Tätigkeiten vom Anwender gebildet werden. Dies könnte zu Rechtsstreitigkeiten führen, die von Anfang an durch die Gestaltung des Systems mit konkreten Tätigkeitsbeschreibungen vermieden werden sollen.

3. Maßstab für Ein- und Umgruppierungen – nur die konkret genannten Tätigkeiten

Maßgebend für die Ein- und Umgruppierung der Mitarbeiter ist nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Vergütungsrahmentarifvertrages ausschließlich die Tätigkeit, die sie im Tätigkeitsgruppenkatalog als konkret beschriebene Tätigkeit unter einer der Tätigkeitsgruppen A bis H mit eindeutiger Beschreibung und ohne auslegbare unbestimmte Rechtsbegriffe vorfinden.

Für den Fall, dass Mitarbeiter die von ihnen überwiegend wahrgenommene Tätigkeit nicht im Tätigkeitsgruppenkatalog wiederfinden, darf der Anwender nicht – wie dies in vielen anderen tariflichen Vergütungssystem ein der allgemeinen Tariflandschaft von den Tarifvertragsparteien gewollt oder in der Unternehmenspraxis üblich ist – auf Analogien mit vergleichbaren Tätigkeiten zurückgreifen.

Dies spiegeln die nachfolgend als Beispiel aufgeführten Tätigkeitsgruppen F bis H mit aufsteigender Wertigkeit der konkret beschriebenen Tätigkeiten wider.

Beispiel: Teilkatalog „Elektro- und Fördertechnik / Gerätesicherheit / Gebäudetechnik“

Tätigkeitsgruppe F

1. Prüfungen an elektro-und/oder fördertechnischen Anlagen, wozu gehören können:
 - > Aufzüge, Hebezeuge, Krane
 - > Fördereinrichtungen
 - > explosionsgefährdete Anlagen
 - > Haustechnik
 - > medizinisch genutzte Räume
 - > Wiederkehrende Prüfungen nach Baurecht
2. Baubegleitende Kontrollen/Prüfungen
3.

Tätigkeitsgruppe G

1. Prüfungen von elektro- und fördertechnischen Systemen und Anlagen, wozu solche gehören können:
 - > Abnahmeprüfungen nach Baurecht
 - > in Krankenhäusern
 - > in Einrichtungen von Bühnen
 - > in Häfen
 - > im Bergbau
 - > in Kernkraftwerken
2. Erstellen von Instandsetzungskonzepten
3.

Tätigkeitsgruppe H

1. Federführende Entwicklung neuer Arbeitsgebiete und technischer Regelwerke
2. Federführung bei der Entwicklung von Mess- und Prüfverfahren und deren Umsetzung in die Praxis
3. Federführendes Entwickeln und Durchführen von Forschungsvorhaben, Forschungsbegleitung und Umsetzung in die Praxis

Für den Fall, dass der Anwender die Tätigkeit des Mitarbeiters im Teilkatalog nicht findet, d.h. die Tätigkeit bisher noch nicht in den Teilkatalog aufgenommen worden ist, – beispielsweise weil die Tätigkeit wegen der sich rasch wandelnden oder fortschreitenden Technik und Wissenschaft beim TÜV erst neu eingeführt ist – darf der Anwender den Mitarbeiter tarifrechtlich nicht gemäß einer vergleichbaren Tätigkeit eingruppiieren.

Vielmehr wird in einem derartigen Fall dem Mitarbeiter, dessen Tätigkeit noch nicht im Tätigkeitsgruppenkatalog erfasst ist, vorübergehend außerhalb des Tarifvertrages eine einzelvertraglich ausgehandelte Vergütung gewährt.

Sodann informiert der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Tarifvertragsparteien über diesen Fall. Die Tarifvertragsparteien berufen den Gemeinsamen Tarifausschuss ein.

Sobald der Gemeinsame Tarifausschuss die neue Tätigkeit formuliert und in den zutreffenden Tätigkeitsgruppenkatalog unter der passenden Tätigkeitsgruppe eingeordnet hat, kann der betreffende Mitarbeiter tariflich eingruppiert werden. Der Besitzstand aus dem Einzelvertrag bleibt unberührt.

4. Keine Rechtsstreitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung in der Praxis

Die Tarifgemeinschaft hat durch diese Form der Gestaltung der Tätigkeitsgruppenkataloge und die Bestimmungen im Vergütungsrahmentarifvertrag gemeinsam mit der Gewerkschaft eines der Ziele – dies ist die Transparenz und die Bestimmtheit der Tarifnormen – erreicht.

In den mehr als 13 Jahren des Bestehens des neuen Tarifwerkes hat es, soweit ersichtlich, keine Eingruppierungsrechtsstreitigkeiten mit Betriebsräten oder Arbeitnehmern vor den Arbeitsgerichten gegeben.

Ob und inwieweit dieses Vergütungssystem abstrakt auf andere Tarifbereiche übertragbar ist und zudem für sinnvoll gehalten wird, entscheiden andere Tarifvertragsparteien in ihren jeweiligen Tarifbereichen tarifautonom.

Dieses System ist in sehr großen Tarifbereichen mit einer kaum noch überschaubaren Zahl von Unternehmen mit teilweise sehr unterschiedlichen Tätigkeiten wohl nicht praktikierbar.

VII. Gestaltung der neuen Vergütungstabelle

Nach der Einigung über die Struktur und den Inhalt der Tätigkeitsgruppenkataloge haben die Tarifvertragsparteien eine neue Vergütungstabelle mit marktgerechten Geldbeträgen für die Tätigkeitsgruppen von A bis H erarbeitet.

Im Blick auf das Austauschverhältnis von Arbeit und Vergütung – Leistung und Gegenleistung – legten sie vorab eine Jahresarbeitszeit von 2002 Stunden den für die Vergütungstabelle zu erarbeitenden Beträgen zugrunde. Dies entspricht einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, auf die sich die Höhe der tariflichen Vergütung bezieht.

Ziel war und ist es nach wie vor, dass die neue Vergütungstabelle die am Prüfmarkt übliche Vergütung in etwa -zumindest im Durchschnitt – einfängt.

Die übliche Vergütung ist und bleibt in der deutschen Wirtschaft regional unterschiedlich. Sie stellt sich in den Ballungsräumen höher als auf dem Land dar. Diese Unterschiedlichkeit darf aber nicht die Tarifvertragsparteien dazu verleiten, die in Ballungsräumen übliche Vergütung den tariflichen Tabellenwerten zugrunde zu legen. Dies würden auch die örtlichen Arbeitsmärkte verzerren. Ein ähnliches Problem stellt sich bei einer einheitlichen gesetzlichen Festlegung eines Mindestlohns.

Jedenfalls ist den Tarifvertragsparteien im Bereich der TÜV bewusst, dass die tarifliche Vergütung für Neutarifbeschäftigte in Übereinstimmung mit dem Tarifvertragsgesetz (§ 4 Abs. 3 TVG) lediglich eine tarifliche Mindestvergütung darstellt, die durch übertarifliche Arbeitsentgelte, beispielsweise übertarifliche Marktzulagen aufgestockt werden kann.

1. Festlegung einer Eckgruppe F „Prüfingenieur“

Zunächst legten die Tarifvertragsparteien in der Vergütungstabelle eine Eckgruppe fest, um davon ausgehend die niedrigeren Tätigkeitsgruppen abzustufen und die höheren Tätigkeitsgruppen aufzustufen. Zur Eckgruppe wählten sie die Tätigkeitsgruppe F für Sachverständige und Prüfingenieure. Die Ingenieure sind in der Regel Sachverständige und Prüfer, die den Schwerpunkt in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der TÜV bilden. Das Pendant ist im Tätigkeitsgruppenkatalog Verwaltung die Eckgruppe F²⁰.

²⁰ Die Obermerkmale der Eckgruppe F des Tätigkeitsgruppenkataloges Verwaltung definieren die Anforderungen in den abstrakten Obermerkmalen: Tätigkeiten, bei denen Problemstellungen zu erfassen, die Gewichtung und übergreifende Zusammenhänge zu erken-

2. *Struktur und Inhalt der Vergütungstabelle*

Die Struktur der Vergütungstabelle, betrifft die abstrakten Entgeltgrundsätze mit den Prozentabständen zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen und deren Erfahrungszuwachsstufen.

Die Tarifvertragsparteien machten sich zur Vorgabe, sowohl die Beträge der Eckgruppe als auch der unterhalb und oberhalb der Eckgruppe liegenden Beträge an den üblicherweise auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt gezahlten Arbeitsentgelten zu bemessen.

Die regionalen Differenzierungen und die üblichen Schwankungen der Arbeitsentgelte des Arbeitsmarktes sollten unberücksichtigt bleiben.

Zu ermitteln war eine bundesdurchschnittliche Mindestvergütung, die es in Übereinstimmung mit dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip den Anwendern der Vergütungstabelle erlaubt, je nach Schwankung des Arbeitsmarktes und regional erforderlicher Differenzierung die tarifliche Mindestvergütung übertariflich aufzustocken. Dies entspricht den Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes und ist in der deutschen Tariflandschaft ohnehin so üblich. Die übertariflichen Lohnbestandteile werden mit Anrechnungs- und sonstigen Vorbehalten versehen. Unter dieser Vorgabe ist das Ergebnis gemeinsamer Arbeiten folgende Struktur der Vergütungstabelle.

a. vertikale und horizontale Abstände

Die Abstände der Grundstufen der Tätigkeitsgruppen A bis H liegen je nach Tätigkeitsgruppe und Anforderungen zwischen 13% und 16%.

b. Spreizung der Vergütungstabelle

Die Spreizung der Vergütungsdifferenz in der Tabelle beträgt zwischen der Tätigkeitsgruppe C Grundstufe und der Tätigkeitsgruppe H Stufe 2 etwa 218%.²¹

nen und Lösungen zu erarbeiten sind. Die für die Eingruppierung maßgebenden konkret beschriebenen Tätigkeiten sind beispielsweise: „Betriebsorganisation, Controlling....“

²¹ Im Vergleich hierzu liegt die Spreizung der Tabellenwerte für die Altтарifbeschäftigten zwischen der Gruppen A 4 Stufe 1 und A 15 Stufe 15 bei 366% Vergütungsdifferenz. Dieser Vergleich mit der Spreizung der Tabellenwerte der Bundesbeamten zeigt, wie unterschiedlich Vergütungssysteme mit unterschiedlichen Zielsetzungen sein können.

c. Aufstockung der Vergütungstabelle durch tarifliche oder übertarifliche Leistungszuschläge

Die tarifliche Grundvergütung kann durch tarifliche Leistungszuschläge gemäß dem Leistungstarifvertrag oder übertarifliche Leistungszulagen und durch die Erfolgsbeteiligung aufgestockt werden.

d. Bildung von Erfahrungszuwachsstufen

Insgesamt wird der Erfahrungszuwachs im Vergütungssystem für Neutarifbeschäftigte generell mit fünf Jahren angenommen.

Soweit in Einzelfällen der Mitarbeiter ein deutlich größeres Fachkönnen und entsprechende Erfahrungen aufweist, hat er die Chance, dass ihm höherwertige Aufgaben zur überwiegenden Wahrnehmung übertragen werden. Er beginnt nach der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit in der zutreffenden neuen Tätigkeitsgruppe mit der Grundstufe.

In die Grundstufe der zutreffenden Tätigkeitsgruppe wird ein Mitarbeiter ohne Berufserfahrung eingruppiert. Er erhält nach zwei Jahren die Erfahrungsstufe 1 und nach insgesamt fünf Jahren Tätigkeit in dieser Tätigkeitsgruppe die Stufe 2.

Mitarbeiter, die eine einschlägige Berufserfahrung mitbringen, werden bei der Einstellung in die Stufe 1 eingestuft. Sie erreichen nach 3 Jahren in der bisher wahrgenommenen Tätigkeit die Stufe 2. Auch diese Erfahrungszuwachsstufen sind in der Vergütungstabelle mit Vergütungsbeträgen ausgewiesen.

Aufgrund eines Verhandlungsergebnisses hat die Tarifgemeinschaft die Bereitschaft erklärt, im Jahr 2010 über die Einführung einer zusätzlichen Erfahrungszuwachsstufe 3 und deren Prämissen mit der Gewerkschaft zu verhandeln.

e. Führungsaufgaben mit Aufsichtsfunktion

Mitarbeiter, denen Führungsaufgaben mit Aufsichtsfunktion -fachlich und disziplinar- übertragen sind, erhalten eine tarifliche Führungszulage in Höhe von 8% der Tätigkeitsgruppe und Stufe, in der sie sich tarifrechtlich wirksam befinden.

f. Beträge der Vergütungstabelle

Bis zum 31.12. 2009 galt folgende Vergütungstabelle:

Tätigkeitsgruppe	Grundstufe	Stufe 1	Stufe 2
A	1.559,12	1.675,77	1.761,83
B	1.764,70	1.897,52	1.994,52
C	2.013,59	2.164,30	2.274,59
D	2.281,52	2.452,45	2.578,33
E	2.585,27	2.779,29	2.920,77
F	3.006,82	3.232,02	3.397,17
G	3.431,23	3.688,78	3.877,61
H	3.888,57	4.180,19	4.394,42

Beispiel:

Die tarifliche Mindestvergütung für einen neu eingestellten Prüflingenieur ohne Berufserfahrung beträgt in der Grundstufe als tarifliche Mindestvergütung ca. 3.000,- EUR.

Sie steigt nach 2 Jahren Erfahrung auf ca. 3.230,- EUR.

Die Stufe 2 mit einem Vergütungswert von ca. 3.400,- EUR erreicht der Prüflingenieur, wenn er in der Stufe 1 der für ihn maßgebenden Tätigkeitsgruppe (F) die in der Tätigkeitsgruppe aufgeführte Tätigkeit für einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Jahren ausgeübt hat.

Im November 2009 haben die Tarifvertragsparteien sich auf eine dynamische Weiterentwicklung der Tabelle mit Wirkung ab 01.01.2010 verständigt.

VIII. Vergleich der Vergütung „neu“ und „alt“

Bei einem Vergleich sollte man bedenken, dass die Vergütung für die Neutarifbeschäftigten eine tarifliche Mindestvergütung darstellt, die je nach regionalen unterschiedlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes übertariflich vom Arbeitgeber erhöht werden kann. Zusätzlich können Neutarifbeschäftigte gemäß dem Leistungstarifvertrag einen Leistungszuschlag erhalten.

Demgegenüber sind die Tabellenwerte für die Altтарifbeschäftigten in der Unternehmenspraxis der TÜV in der Regel Mindest- und Höchstsätze zugleich. Denn sie stellen ein Abbild der nicht auf den Wettbewerb zugeschnittenen Bun-

desbesoldungsordnung – zumindest in der bis zum 30.6.1996 geltenden Fassung- dar.²²

Ein „Dennoch-Vergleich“ führt zu folgendem Bild:

1. Monatliche Vergütung „alt“ und „neu“

In den Anfangsjahren der Tätigkeit eines Prüffingenieurs (Neutarifbeschäftigter) weicht die monatliche Vergütung der Alt- und Neutarifbeschäftigten noch nicht erheblich voneinander ab.

Erst mit zunehmender Betriebszugehörigkeit der Alttarifbeschäftigten und ihrer Entwicklung über mehrere Vergütungsgruppen und „Dienstaltersstufen“ (Erfahrungsstufen) hinweg ergibt sich eine erheblich höhere tarifliche Vergütung für die Alttarifbeschäftigten im Vergleich zu den Neutarifbeschäftigten, die im Durchschnitt aller Beschäftigten etwa 25 bis 30% der Jahres-Bruttovergütungen „alt“ und „neu“ ausmacht.

Nach Schließung des Vergütungssystems für Alttarifbeschäftigte zum 31.12.1994 befindet sich durch die Regelaufstiege im Zeitablauf im Jahr 2009 bereits die Mehrzahl der Alttarifbeschäftigten in den höchsten Vergütungsgruppen und -stufen. Dieses Ergebnis der Regelaufstiege im alten System ist allerdings von der jeweiligen Altersstruktur der Belegschaft der Alttarifbeschäftigten in den einzelnen TÜV abhängig.

Die Vergütung für Alttarifbeschäftigte gemäß diesen Regelaufstiegen hat zwar zu einer schleichenden Verteuerung des alten beamtenähnlichen Vergütungssystems geführt. Jedoch wird die Verteuerung zumindest zum Teil dadurch abgefangen, dass nach dem Ausscheiden von Alttarifbeschäftigten in der Regel Neutarifbeschäftigte mit einer anderen Vergütungsbasis eingestellt werden. Andererseits wären bei Fortsetzung des alten Vergütungssystems auch bei Neueinstellungen die Personalkosten – im Durchschnitt 75 bis 80 % der Gesamtkosten des TÜV – nicht mehr zu bewältigen.

²² Ab 01.07.1996 ist die tarifliche Vergütungstabelle für Alttarifbeschäftigte nicht mehr wie in der Historie ein Abbild der Besoldungstabelle der Bundesbeamten. Die ab 01.07.1996 eingetretenen Veränderung des Bundesbesoldungsgesetzes durch Straffung der Dienstaltersstufen und leistungsbezogene Aufstiege innerhalb der Dienstaltersstufen haben die Tarifvertragsparteien im Jahre 1996 und später nicht nachvollzogen, sondern sie haben die Struktur der bis zum 30.06.1996 geltenden Beamtenbesoldungstabelle fiktiv fortgeführt und in den Folgejahren die jeweiligen Prozenterhöhungen aus dem Bundesbesoldungsgesetz auf die tariflichen Tabellenwerte für Alttarifbeschäftigte übertragen.

2. Jahresvergütung „alt“ und „neu“

Bei einem Vergleich der Jahresvergütungen der Alt- und Neutarifbeschäftigten ist festzustellen:

Insgesamt erhält ein neutarifbeschäftigter Prüflingenieur der Tätigkeitsgruppe F eine jährliche Grundvergütung – einschließlich der Nebenleistungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen – in Höhe von etwa 42.580,- EUR. Eine tarifliche oder übertarifliche Leistungsvergütung oder Erfolgsbeteiligung ist in der vorgenannten Jahresvergütung nicht enthalten. Derartige tarifliche und übertarifliche Bestandteile können die Jahresvergütung in einem nicht unerheblichen Umfang steigern.

Ebenso erhält ein alttarifbeschäftigter Prüflingenieur unter den Prämissen des vorgenannten Beispiels als 35-jähriger Mitarbeiter eine tarifliche Jahresvergütung von insgesamt 42.830,- EUR. Auch diese tarifliche Vergütung kann durch übertarifliche Vergütungen gesteigert werden.

Bei jüngeren Alt- und Neutarifbeschäftigten unterscheidet sich die Jahresvergütung also nicht wesentlich oder nicht wesentlich.

Anders sieht jedoch der Vergleich bei älteren Alttarifbeschäftigten aus, deren Vergütung sich erheblich günstiger darstellt. Ein 55-jähriger alttarifbeschäftigter Prüflingenieur erhält eine tarifliche Jahresvergütung in Höhe von 73.440,- EUR aufgrund des Regelaufstieges in den Vergütungsgruppen und Vergütungsgruppenstufen. Demgegenüber erhält ein „neuer“ Prüflingenieur nach 5 Jahren Erfahrungszuwachs eine Jahresvergütung von 44.770,- EUR.

Bei einem Vergleich der tariflichen Vergütung „alt“ und „neu“ bezogen auf Verwaltungsangestellte erhält der Alttarifbeschäftigte in der Vergütungsgruppe A 8 Endstufe eine tarifliche Jahresvergütung von 37.400 EUR und der Neutarifbeschäftigte in der Tätigkeitsgruppe D Stufe 2 in Höhe von EUR 33.518.

Immerhin zeigt der Vergleich der beiden Vergütungssysteme die notwendige Veränderung des tariflichen Vergütungssystems auf dem Weg der TÜV vom Monopol zum Wettbewerb auf dem Prüfmarkt mit dramatischen Veränderungen der Marktverhältnisse.

IX. Betriebliche Altersvorsorge für Neutarifbeschäftigte

Für die Beschäftigten eines Unternehmens ist nicht nur die laufende monatliche Vergütung oder Jahresvergütung von Bedeutung. Vielmehr wird auch nach arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungsleistungen zur Altersvorsorge der Mitarbeiter gefragt.

Die TÜV haben zu unterschiedlichen Zeiten die durch Direktzusagen gegebene beamtenähnliche Versorgung geschlossen und neu eingestellten Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zugesagt.

Die Tarifvertragsparteien haben für die Neutarifbeschäftigten der TÜV NORD Gruppe ein Tarifmodul „Zuschuss zur Altersvorsorge“ vereinbart. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge.

Der tarifliche monatliche Zuschuss liegt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter – unterschiedlich gestuft nach niedrigeren und höheren Vergütungsgruppen – zwischen 75,- und 100.- EUR. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschuss anteilig.

In der TÜV SÜD Gruppe bestehen Firmentarifverträge „für eine betriebliche Altersversorgung“ der Neutarifbeschäftigten (TV BAV). Der tarifliche Vergütungsbeitrag zur Altersvorsorge des Mitarbeiters besteht aus 1% des versorgungsfähigen Einkommens sowie aus einem erfolgsbezogenen Zusatzbeitrag für die im Tarifvertrag bestimmten Kalenderjahre.

Teil D.

Tarifliche Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung

In den drei Tarifbereichen TÜV – dies sind die Tarifverträge der TG TÜV, die Tarifverträge von ar.di und die Firmentarifverträge der TÜV SÜD Gruppe – bestehen Tarifverträge zur Beurteilung und Vergütung unterschiedlicher Leistungen von Mitarbeitern. Die Kriterien stellen insbesondere auf die Effizienz der Arbeit nach Quantität, Qualität und Zusammenarbeit sowie Führungsverhalten ab.

Der im Tarifbereich der Tarifgemeinschaft bestehende Leistungstarifvertrag ist arbeitgeberseits zum 31.12.1999 gekündigt worden, weil er die Erwartungen nicht erfüllt hat. Im Zuge der Anwendung verschob sich die bekannte Gauß'sche Normalverteilungskurve zwischen weniger, durchschnittlich und besonders leistungsfähigen Mitarbeitern in die Richtung, in der im Ergebnis langjähriger Beurteilungen überwiegend leistungsstarke Mitarbeiter im Betrieb sind, was nicht ganz der Realität entspricht und auch nicht von allen Mitarbeitern als gerecht empfunden wird.

Die Verschiebung der Gauß'schen Kurve, die nach den Erfahrungen der Arbeitswissenschaft im Durchschnitt nach 5 Jahren der Anwendung des Leistungsvergütungssystems eintritt, widerspricht der gerechten Differenzierung für die Leistungsvergütung. Wenn jedoch ein Leistungsbeurteilungssystem unabhängig von einem Leistungsvergütungssystem besteht, macht sich das Wohlwollen der Beurteiler, dem einzelnen Mitarbeiter nicht die volle Leistungsvergütung oder Teile der Leistungsvergütung aufgrund nachlassender Leistung wegzunehmen, weniger in einer Verschiebung der Kurve bemerkbar.

Demgegenüber haben die Tarifmodule über eine Umsatz- und Erfolgsbeteiligung bei den Mitarbeitern, die sich aufgrund eines Wahlrechtes hierfür entschieden haben, bei den Tarifvertragsparteien und den Arbeitgebern und den Mitarbeitern Zuspruch gefunden.

I. Rechtliches Scheinproblem der „Unabhängigkeit“ wegen der Teilnahme an der Leistungs- und Erfolgsbeteiligung

Bis in die Mitte der 1990er Jahre haben die Tarifvertragsparteien zunächst im Grundsatz kontrovers diskutiert, ob und inwieweit die TÜV ihren Sachverständigen und Prüfern eine an der Leistung orientierte zusätzliche Vergütung aus rechtlichen Gründen gewähren dürfen. Nach Erzielung eines Konsenses haben sie sich dem Thema der Gerechtigkeit der Leistungsbeurteilung und Leistungsvergütung zugewandt.

Bei der Diskussion über eine mögliche Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung waren die Tarifvertragsparteien zunächst in Sorge, dass sich die Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung möglicherweise rechtlich nicht mit der Unabhängigkeit von Sachverständigen und Prüfern vertragen.²³

Die Sorge der Tarifvertragsparteien wäre eigentlich nicht erforderlich gewesen, weil der Staat selbst den Paradigmenwechsel eingeleitet hat, indem er die Auffassung vertritt, dass sich technische Sicherheit und Wettbewerb der Überwachungsorganisationen und der freien Sachverständigen durchaus vertragen. Daher hat der Staat schrittweise den Wettbewerb durch eine Liberalisierung der Technischen Überwachung zugelassen.

Der Staat wusste und weiß, dass der Wettbewerb dem Unternehmen und ihren Beschäftigten nicht zuletzt Leistungen und Erfolg abverlangt.

Dementsprechend hat der Staat und ihm folgend der Gesetzgeber im Beamtenrecht als eine der Säulen der Beamtenvergütung das Leistungsprinzip verankert. Nach dem Bundesbeamtengesetz erfolgen Ernennung und Beförderung auf der Grundlage der fachlichen Leistung der Bewerber.

Herausragende Leistungen werden durch leistungsorientierte Bestandteile honoriert. Die Bundesbeamten können beispielsweise zusätzliche variable Leistungs-

²³ Die Unabhängigkeit ist den Sachverständigenwesen immanent. Außerdem verlangten die Länderorganisationsverordnungen sowie das Kraftfahrtsachverständigenengesetz (KfSachvG vom 22.12.1972 – BGBl I S. 2086, dass Sachverständige und Prüfer ihre Aufgaben im Angestelltenverhältnis unparteiisch auszuführen haben. Sie dürfen von der Zahl und von dem Ergebnis der Prüfungen wirtschaftlich nicht abhängig sein. Zu den Rechtsfragen hat die Tarifgemeinschaft TÜV Rechtsgutachten eingeholt, u.a. der Professoren Herschel, Bonn, Buchner, Augsburg, Steiner, Regensburg.

bezüge erhalten. Die noch ausbaufähige Leistungsvergütung der Bundesbeamten ist ein wichtiger Baustein im Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009 – BGBl I S. 160 ff). Das Budget für die Leistungsbezahlung ist in Höhe von 31 Mio. EUR im Bundesbesoldungsgesetz festgeschrieben. Hieraus resultiert die gesetzliche Pflicht, das Budget für die Honorierung von Spitzenleistungen zu nutzen.

Die Leistungsbezogenheit der Vergütung macht sogar vor Richtern nicht halt, deren Unabhängigkeit und Neutralität durch das Grundgesetz geboten ist.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat im Urteil vom 08. Mai 1984 (LAG Baden Württemberg v. 08.05.1984 – 10 Sa 86/83 – nicht veröffentlicht -) zutreffend ausgeführt, dass die Unabhängigkeit eines Sachverständigen durch eine leistungsbezogene Differenzierung in der Vergütung nicht beeinträchtigt wird. Auch für Richter, deren Unabhängigkeit sogar durch das Grundgesetz garantiert wird (Art. 97 GG) habe der Gesetzgeber die Beurteilung einer Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistungen vorgesehen, wie dies in § 5 des Baden-Württembergischen Landesrichtergesetzes bestimmt ist.

Im Ergebnis der Diskussion über die Reichweite der Leistungsvergütung zur Wahrung der Unabhängigkeit der Sachverständigen und Prüfer haben sich die Tarifvertragsparteien in allen drei Tarifbereichen der TÜV für Tarifnormen über eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung entschieden. Zusätzlich haben sie Tarifverträge – so TÜV SÜD – über die Erfolgsbeteiligung sowie Tarifmodule über die Umsatzbeteiligung – so die TÜV Kraftfahrt GmbH in der TÜV Rheinland Group – vereinbart.

II. Leistungstarifverträge in den drei Tarifbereichen TÜV

In den drei Tarifbereichen TÜV haben die jeweiligen Tarifvertragsparteien den Leistungstarifvertrag über Leistungsbeurteilung und Leistungszuschläge vom 14.10.1996 erarbeitet.

1. *Tarifgemeinschaft TÜV*

Der Leistungstarifvertrag vom 14.10.1996, den die Tarifgemeinschaft zum 31.12.2001 gekündigt hat, gilt ausschließlich für Neutarifbeschäftigte.

Die Kündigung erfolgte, weil der Leistungstarifvertrag die Erwartungen der Arbeitgeber nicht erfüllt hat (**Anlage 5**).

Gleichwohl werden im Folgenden die Kernpunkte dargestellt, um hieraus Schlüsse zu ziehen.

a. Kernpunkte des Leistungstarifvertrages

Mitarbeiter werden anhand tariflich festgelegter Leistungskriterien mit Punkten in ihrer Leistung beurteilt. Der Beurteiler prüft, „wie“ der Mitarbeiter die an ihm vom Arbeitsplatz gestellte Anforderungen im Beurteilungszeitraum erfüllt hat. Hauptmerkmale an Beurteilungskriterien sind:

- Fachkönnen
- Arbeitsweise
- Arbeitseinsatz
- Arbeitsergebnisse
- Dienstleitungsverhalten

Zu den Hauptmerkmalen sind jeweils Untermerkmale gebildet, die das Hauptmerkmal erläutern. Den Hauptmerkmalen sind jeweils fünf Beurteilungsstufen zugeordnet – von der Bewertung der Leistungen als nicht immer ausreichend (Stufe 1) bis zu ganz besonders herausragenden Leistungen (Stufe 5).

Den Beurteilungsstufen sind Punkte zugeordnet. Bei Überschreiten einer tariflich vorgegebenen Punktzahl wird bei herausragenden Leistungen ein Leistungszuschlag in Höhe von 6% der Grundvergütung und bei ganz besonders herausragenden Leistungen in Höhe von 12 % den Mitarbeitern gezahlt.

Die Beurteilung erfolgt jährlich zu einem tariflich festgelegten Stichtag.

Für Altтарifbeschäftigte gilt dieser Leistungstarifvertrag nicht – sie können individuell auf der einzelvertraglichen Ebene Leistungszulagen erhalten.

b. Schwachstellenanalyse

Die Tarifgemeinschaft TÜV hat diesen Leistungstarifvertrag zum 31.12.2000 gekündigt, weil er Schwachstellen aufweist und daher die Erwartungen der Arbeitgeber nicht erfüllt hat. Dies zeigt die Schwachstellenanalyse der Tarifgemeinschaft (Anlage 5).

Auch im Jahre 2009 befindet sich dieser Tarifvertrag im Stadium der Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG).

c. Vorteile der Leistungsbeurteilung ohne Leistungsvergütung

Die Leistungsbeurteilung hat den Vorzug, dass der Beurteiler die von der Arbeitswissenschaft entwickelten Hauptkriterien für Erkenntnisse der Leistungen und der Effizienz der Arbeit nutzen kann. Die Arbeitswissenschaft zeichnet ein sogenanntes magisches Dreieck.

Die drei Punkte sind die Qualität (Fachkönnen, Arbeitsweise), die Quantität (Arbeitseinsatz und Arbeitsergebnisse) und Wirtschaftlichkeit (Dienstleistungsverhalten).²⁴

d. Position von ver.di generell zu Leistungstarifverträgen

Die Gewerkschaft ihrerseits setzte sich nicht stark für die Wiederinkraftsetzung des Leistungstarifvertrages – ggf. mit Veränderungen – ein.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sprechen gegen einen Leistungstarifvertrag u.a. der Leistungsdruck und die „Legitimierung sozialer Ungleichheit“. Außerdem würde dem finanziellen Volumen für lineare Erhöhungen das finanzielle Volumen für die Leistungsvergütung entzogen. Ziel der Gewerkschaft sei aber die nachhaltige Wirkung von linearen Erhöhungen bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters.

Andererseits erkenne auch die Gewerkschaft an, dass nicht alle Mitarbeiter die gleichen Leistungen erbringen und dass beispielsweise andere Mitarbeiter fehlende Leistungen von Kollegen ausgleichen müssen. Dies spreche für die Leistungsvergütung.

Im Übrigen sei die gesellschaftliche Individualisierung soweit fortgeschritten, dass Differenzierungen kaum mehr verhindert werden könnten. Sie fänden schlicht statt. Die Frage sei daher für eine Gewerkschaft, ob die Differenzierungen weitgehend unregelt erfolgen sollten oder ob nicht besser Tarifvertragsparteien tarifliche Standards und Ordnungen vereinbaren bzw. die Gewerkschaften diese sogar durchsetzen sollten.²⁵

Zusammenfassung und weiteres Prozedere

Ein wesentlicher Grund für die Kündigung liegt darin, dass die Gaußsche Normalverteilungskurve sich verschoben hat. Die Tendenz der Beurteiler neigte zur Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiter als „gut“ oder „sehr gut“. Im Ergebnis wurde der tarifliche Leistungszuschlag von der Mehrheit der Beschäftigten als selbstverständlich hingenommen und verfehlte das Ziel.

²⁴ vgl. Anlage 3 I Ziffer 5 und 6

²⁵ Lehmann „Vorgaben und Tabu-Themen von Gewerkschaften“ S. 182 ff in Lehmann Hrg. „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert“, R. Hampp Verlag, München und Mehring.

Dieser Leistungstarifvertrag verteuert die Personalkosten durch die Leistungsvergütung des Arbeitgebers, der nicht immer die entsprechenden Leistungen des Arbeitnehmers gegenüberstehen.

Andererseits hat der Leistungstarifvertrag den Vorzug, dass die Beurteilungskriterien nicht nur auf die Qualität, sondern auch auf die Quantität und das Dienstleistungsverhalten abstellen.

Nicht zu verkennen ist, dass die Leistungsbeurteilung – zumindest ohne Verbindung zur Leistungsvergütung – Vorteile für den Arbeitgeber haben kann, weil er erkennt, ob der richtige Mann – die richtige Frau am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt ist und die Fähigkeiten gut nutzen kann.

Weiteres Prozedere in der Tarifgemeinschaft TÜV

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Jahre 2002 darauf geeinigt, dass sie baldmöglichst sowohl einen modernisierten Leistungstarifvertrag als auch als Pilotprojekt ein Tarifmodul für die TÜV NORD Gruppe über eine erfolgs- und umsatzorientierte Vergütung erarbeiten. Es liegen im Jahr 2009 noch keine Ergebnisse vor.

2. Leistungstarifvertrag ar.di in der Sparte „Kraftfahrprüfwesen“

Anders als der Leistungstarifvertrag TÜV erfüllt der von ar.di und ver.di im Jahre 2002 abgeschlossene Leistungstarifvertrag im Wesentlichen die Erwartungen aller Beteiligten. Er gilt für alle Beschäftigten, die Dienstleistungen für den Bereich „Kraftfahrprüfwesen“ erbringen.

Insbesondere in folgenden drei Punkten unterscheidet sich der Leistungstarifvertrag ar.di von den Leistungstarifverträgen der Tarifgemeinschaft und der TÜV-SÜD Gruppe:

a. Transparente Leistungsbewertung mit Hauptmerkmalen, Untermerkmalen und Erläuterungen

Das Leistungsbeurteilungssystem ist transparent für alle Mitarbeiter. Darüber hinaus ist es – und dies macht seine positive Wirkung aus – in den Leistungsbeurteilungsmerkmalen und in den Leistungsbeurteilungsstufen deutlich differenzierter als das Leistungsbewertungsverfahren in den Leistungstarifverträgen der Tarifgemeinschaft oder der TÜV SÜD-Gruppe.

b. Definition der Normalleistung im Tarifvertrag Leistung ar.di und ver.di

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Leistungstarifvertrag mit dem fachlichen Geltungsbereich „Kraftfahrprüfwesen“ (Bund) darauf geeinigt, die Normalleistung im Tarifvertrag zu definieren.

Grundsätzlich gilt:

Die Tätigkeit betrifft das, was der Mitarbeiter tut, und die Leistung betrifft das, wie der einzelne Mitarbeiter seine Arbeit verrichtet. Maßstab ist die Gruppe. Im Leistungstarifvertrag befindet sich folgende Festlegung (§ 5 Ziffer 3 des Leistungstarifvertrages ar.di) **mit einer Definition der Normalleistung**.

„§ 5 Ziffer 3 Leistungstarifvertrag ar.di

Es wird von jedem Mitarbeiter, der für die Übernahme der Tätigkeit geeignet ist und dem die Tätigkeit zugewiesen ist, erwartet, dass er den Anforderungen, die sich an seinem Arbeitsplatz aus den ihm zugewiesenen Tätigkeiten ergeben, in vollem Umfang und dauerhaft gewachsen ist.

Diese Leistung wird als Normalleistung definiert. Es wird unterstellt, dass diese Normalleistung mit geringen Schwankungsbreiten von einer Mehrzahl von Personen, denen die gleiche Tätigkeit übertragen ist, ein Berufsleben lang als Standardleistung erbracht werden kann.

Es wird erwartet, dass das Leistungsbeurteilungssystem den Mitarbeiter motiviert, die ihm zugewiesene Tätigkeit an seinem Arbeitsplatz hinsichtlich der Menge, der Qualität und der Wirtschaftlichkeit aufgabengerecht und im längeren zeitlichen Durchschnitt gemäß den Leistungsbeiträgen entsprechend eingesetzter Mitarbeiter auszuführen.

Daraus folgt, dass Leistungsmenge, Qualität der erbrachten Leistungen und die Wirtschaftlichkeit des Ressourceneinsatzes den aus den Unternehmenszielen eines Dienstleistungsunternehmens abgeleiteten Erwartungen – wie beispielsweise der Wettbewerbsfähigkeit – entsprechen.²⁶

c. Abgrenzung der Normalleistung von der Minder- oder Höherleistung

Zusätzlich haben der Arbeitgeberverband ar.di und die Gewerkschaft ver.di den Beurteilern zur Abgrenzung von geringeren oder besseren Leistungen noch eine tarifliche Handreichung bei den Leistungsbeurteilungsstufen gegeben.

Der Beurteiler hat die Möglichkeit, die „Normalleistung“ des Mitarbeiters innerhalb einer Bandbreite von Punkten zu bewerten. Hierdurch entgeht er eher der üblichen Verlockung, die Leistungen der Mitarbeiter im Zweifel eher besser zu bewerten, so dass sich die bekannte Gaußsche Normalverteilungskurve in die Richtung guter Leistungen verschiebt.

²⁶ Die Definition geht auf ein Schreiben von Professor Dr. E. Gaugler, Universität Mannheim zurück, das dieser zur arbeitswissenschaftlichen Unterstützung an die Tarifvertragsparteien gerichtet hat (vgl. Anlage 3 Ziffer I. 4)

Im Übrigen definiert auch der Leistungstarifvertrag des Bundes – in Kraft seit 01.01.2007 – in § 7 Absatz 3 Satz 1 die Normalleistung vgl. Leist, „Einführung in den Leistungstarifvertrag des Bundes“, Teil I, ZTR 2/2007.

Die Tarifvertragsparteien haben zwar mit fünf Leistungsbeurteilungsstufen die Gaußsche Normalverteilungskurve nachvollzogen. Sie haben jedoch den wunden Punkt eines Leistungsbeurteilungssystems mit den möglichen 5 Beurteilungsstufen in der Leistungsbeurteilungsstufe 3 (Normalleistung), weitgehend geheilt: Subjektiv neigt der Beurteiler bekanntlich bei der Beantwortung der Frage, ob der Mitarbeiter mit seinen Leistungen oberhalb der Normalleistung liegt und daher eher der höheren Leistungsbeurteilungsstufe zuzuordnen ist, letzten Endes dazu, den Mitarbeiter zu dessen Gunsten in die Leistungsbeurteilungsstufe 4 einzuordnen. Bei Leistungen unterhalb der Normalleistung neigt der gütige Beurteiler dazu, dem Mitarbeiter die Leistungsbeurteilungsstufe 3 (Normalleistung) zuzuerkennen.

Diese Schwäche überwindet der Leistungstarifvertrag ar.di / ver.di in der Sparte „Kraftfahrprüfwesen“ mit Hilfe einer Aufsplittung der Stufe 3 (Normalleistung) in 2 Bewertungsstufen mit einer Bandbreite von Punkten. Dies veranschaulicht der nachfolgende Auszug aus dem Leistungstarifvertrag:

Bewertungs- matrix	sehr gute Leistungen	gute Leis- tungen	befriedigende Leistungen		weitgehend durch- schnitt-liche Leistungen	Unterdurch- schnittliche Leistungen	Gewich- tungsfak- tor (min 1, max3)	gewich- teter Punkte- wert
			Be- wer- tungs- stufe 2 16 – 20 Punkte	Bewer- tungs- stufe 1 11 – 15 Punkte				
	27 – 32 Punkte	21 – 26 Punkte			5 – 10 Punkte	0 – 4 Punkte		
Arbeitsstil								
Arbeits- ergebnis								
Teamarbeit und Kommuni- kation								
Fachkönnen								
Initiative und Verant- wortung								
Unternehmer- isches Denken								
Führung und Motivation von Mitarbei- tern								
Summe der gewichteten Punktwerte								
Summe der Gewichtungsfaktoren								

Diese Leistungsbeurteilungstabelle erleichtert dem Beurteiler die Bewertung in den Grenzbereichen der Normalleistung der Leistungsbeurteilungsstufe 3. Dort findet er eine Bandbreite von Punkten, die im Zweifel dem Beurteiler erlauben, den im Grenzbereich der Normalleistung befindlichen Mitarbeiter noch in die Leistungsbeurteilungsstufe 3 einzuordnen. Dies wirkt einer Verschiebung der Gauß'schen Normalverteilungskurve mehr oder weniger entgegen.

d. Beurteilerkonferenz

Eine tarifliche vorgeschriebene Beurteilerkonferenz, in der Mitglieder des Betriebsrates mitwirkende Stimmen haben, wirkt darauf hin, dass bei der Leistungsbewertung über längere Beurteilungszeiträume hinweg der Durchschnitt der

Leistungsbewertungen insgesamt nicht nach oben oder unten von der Leistungsbewertungsstufe 3 (Normalleistung) abweicht. Sobald Abweichungen festgestellt werden, sind wirksame Gegenmaßnahmen zu erörtern und zu beraten.

Im Übrigen wirkt die Beurteilerkonferenz auf die Einhaltung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe hin.

3. *Empfehlungen für die Kollektivparteien oder Arbeitsvertragsparteien zur Leistungsvergütung*

Die Leistungskriterien müssen brauchbar sein, um die Anforderungen eines tragfähigen Leistungsbeurteilungssystems zu erfüllen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Gestaltung des Systems und der Rahmenregelungen sind zu beachten. Die Beurteilung selbst bleibt dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten vorbehalten.

a. *Beschaffenheit der Leistungskriterien*

Sie müssen:

- **erheblich sein**, d.h. sie müssen wesentliche Kennzeichen der Leistung erfassen;
- **verstehbar sein**, d.h. von allen Beteiligten erfasst werden können;
- **eindeutig sein**, d.h. von allen Beteiligten gleich verstanden und von allen Beurteilern gleich verwendet werden
- **voneinander unabhängig sein**, d.h. durch ein bestimmtes Merkmal erfasste Kennzeichen der Leistung müssen sich von den durch ein anderes Merkmal erfassten Kennzeichen unterscheiden, da sonst anhand beider Merkmale dasselbe beurteilt würde;
- **unterscheidbar** für die Beurteiler und den Beurteilten sein.

b. *Einheitlicher Beurteilungsmaßstab*

Für die Beurteiler sollten Kontroll-Listen erstellt werden, anhand derer der Beurteiler sich orientieren kann, wie er Fehler vermeiden kann, die erfahrungsgemäß immer wieder vorkommen können. Fehler können formelle Verfahrensverstöße oder Fehler des Beurteilers mit subjektiven Vorstellungen über Leistungen sein.

Verfahrensfehler treten in der Regel leicht zu Tage und können beseitigt werden. Zum Teil wirken Unternehmen, bei denen Leistungsbeurteilungsverfahren praktiziert werden, derartigen Fehlern durch Aufsicht über das Verfahren, Beurteilerkonferenzen sowie durch Beurteilerschulungen entgegen.

Als Richtschnur gilt: Ein Leistungsbeurteilungssystem steht oder fällt mit der Qualität der Schulung der Beurteiler.

Beispiel einer Kontroll-Liste:

- Sind meine Urteile aufgrund regelmäßiger und fortlaufender Beobachtungen entstanden oder habe ich irgendwelche Beobachtungen leichtfertig gedeutet? (Beobachtungsfehler)
- Habe ich mich durch hervorstechende Einzelercheinungen bei der Zusammenstellung der Beurteilung beeinflussen lassen? (Übertragungsfehler)
- Ist mir der Beurteilte sympathisch oder unsympathisch? Inwieweit hat dieser Tatbestand meine Urteile beeinflusst? (Erwartungshaltung)
- Spielen beim Zustandekommen der Beurteilungen meiner persönlichen oder privaten Maßstäbe eine Rolle? (Projektionseffekt, Hierarchieeffekt)
- Hat sich mein Beurteilungsmaßstab durch besonders häufigen Kontakt zur beurteilten Person verschoben? (Kontakteffekt)
- Habe ich falsche Vergleichspersonen oder Vergleichsgruppen bei der Beurteilung der Mitarbeiter zugrunde gelegt? (Maßstabfehler)
- Was für ein Beurteilungstyp bin ich? Bin ich zu streng, zu gutmütig, zu vorsichtig? (Bewertungsfehler)

Anhand der Checkliste von Fragen prüft der Beurteiler, ob er die häufigsten und wichtigsten Beurteilungsfehler vermieden hat. In einer Beurteilerkonferenz werden die Meinungen ausgetauscht. Es wird auf einheitliche Beurteilungsmaßstäbe hingewirkt.

4. Keine Verwechslung von Minder-, Normal- und Hochleistungen mit dem Kündigungsschutz!

Die Aussage von Gaugler, dass der Arbeitgeber vom Mitarbeiter erwarten darf, dass dieser sich den Arbeitsaufgaben in vollem Umfang und dauerhaft gewachsen zeigt, ist nicht zu verwechseln mit den Anforderungen, die das Kündigungsschutzrecht an den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses stellt. Das BAG hat zum Kündigungsschutzrecht und zur Erfüllung der Normalleistung entschieden, dass das Arbeitsverhältnis Bestandsschutz genießt.

Es gelte im Kündigungsschutz das Prinzip: „*der Arbeitnehmer hat zu tun, was er soll, aber nur soviel, wie er kann.*“ Dem Arbeitnehmer, der nur das tut, was er kann, kann – so das BAG – **wegen der Minderleistung** nicht ohne Hinzutreten weiterer gravierender Gründe gekündigt werden (BAG v. 17.01.2003 – 2 AZR 536/06 BB 2008 S. 1454 ff. und vom 11.12.2003 2 AZR – 667/02 – EZA § 1 KSchG – Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 62). Die Grenze dessen, was der

Arbeitgeber noch hinzunehmen hat, sieht das BAG insbesondere unter dem Gesichtspunkt des im Vertragsrecht geltenden Grundsatzes, des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB n. F.). Wenn diese Voraussetzungen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage vorliegen, ist der Arbeitsvertrag anzupassen und ggf. nach dem ultima -ratio – Prinzip aufzulösen, d.h. erst dann kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Zu betonen ist nochmals, dass diese Urteile des BAG ausschließlich den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses betreffen. Das Kündigungsschutzrecht hat keine unmittelbaren rechtlichen Berührungspunkte zu der ausschließlich arbeitswissenschaftlich zu beurteilenden Bildung „Normalleistung“.

Das BAG hat im Blick auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses mit Recht darauf hingewiesen, dass dem Beschäftigten, der unterhalb einer vom Arbeitgeber erwarteten Normalleistung die ihm zugewiesenen Arbeiten erledigt, in der Regel kein Vorwurf wegen Minderleistung gemacht werden kann. In einer Gruppe von Arbeitnehmern, die beispielsweise Spitzenleistungen erbringen, bildet stets ein Mitarbeiter mit „normalen“ Leistungen das Schlusslicht.

Um diesen Kernsatz: „Der Arbeitnehmer hat zu tun, was er soll, aber so viel, wie er kann“ geht es ausschließlich Kündigungsschutzrecht, nicht aber bei der Entgeltfindung für die Bildung von Tätigkeitsgruppen in einem Vergütungssystem oder für die Beurteilung von Leistungen in einem Leistungsbeurteilungs- und Leistungsvergütungssystem (LeistungsTV). Bei dieser Leistungsbeurteilung ist dieser Kernsatz nicht anwendbar.

Es ist Sache der Arbeitsvertragsparteien oder der Kollektivpartner, im Rahmen der Zuordnung von Geldwerten zu der Tätigkeit oder Tätigkeitsgruppe zu vereinbaren, welche Folgen in der Vergütung – nicht im Bestandsschutz – daran zu knüpfen sind, wenn der Arbeitnehmer unterhalb oder oberhalb der von ihm erwarteten Erfüllung der Anforderungen bleibt. Die Abstufung oder Aufstockung des Geldwertes kann innerhalb des Vergütungsgruppensystems oder besser noch durch ein zusätzliches Leistungsbeurteilungsverfahren erfolgen.

Aber diese Gesichtspunkte dürfen nicht mit dem Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses im Kündigungsschutzrecht verwechselt werden.²⁷ Maßgebend ist bei der Entgeltdifferenzierung – sei es im kollektiven oder im individualrechtlichen Bereich –, dass auf die Erfüllung der dem Mitarbeiter zugewiesenen Aufgaben abgestellt wird. Das Leistungsbeurteilungssystem gibt u.a. eine Antwort auf die

²⁷ Lehmann „Vorgaben und Tabuthemen von Gewerkschaften Kapitel 11 S. 174/185 in Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel !?“

Frage des Arbeitgebers, ob der Mitarbeiter auf einem für ihn geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt ist, auf dem der Mitarbeiter tut, was er tun soll und was von ihm erwartet wird.

Teil E.

Tarifmodule über eine Umsatzbeteiligung – der Mitarbeiter als Mitunternehmer -

Das Thema „Der Mitarbeiter als Mitunternehmer“ ist der Grundgedanke einer Mitarbeiterbeteiligung. Sie gehört zu den möglichen Gedanken über eine Veränderung des Status des Arbeitnehmers im 21. Jahrhundert.²⁸

Bei den TÜV gibt es Mitarbeiterbeteiligungsmodelle auf betrieblicher Ebene und auf tariflicher Ebene.

1. Betrieblich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV

Die TÜV NORD Gruppe praktiziert aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel ein betriebliches Erfolgsbeteiligungsmodell mit einer zusätzlichen umsatzorientierten Vergütung (ZUV). Sie könnte sich unter bestimmten Rahmenbedingungen auch mit einem Tarifmodul über eine leistungs-, umsatz- und ergebnisorientierte „zusätzliche“ Vergütung anfreunden.

Die TÜV SÜD Gruppe praktiziert ebenfalls tarifliche Erfolgsbeteiligungsmodelle, allerdings auch über die Unternehmen hinaus innerhalb des Konzerns. Hierüber wird zuweilen kontrovers diskutiert.

2. Tariflich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV

Die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di haben Anfang des Jahres 2000 erstmals Tarifmodule für eine Umsatzbeteiligung der Mitarbeiter im Kraftfahrt-

²⁸ Schliemann, „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Gedanken um den, um dessentwillen es Tarifverträge im Arbeitsleben gibt“ S. 13ff; Heinze, „Der Arbeitnehmer als Investor – eine Skizze“ S. 23ff; Lehmann, „Der mündige Arbeitnehmer“ S. 33ff; Peter und Kornauer, Mitarbeiter als Mitunternehmer – Partnerschaftliche Unternehmenskultur – Mitarbeiterbeteiligung in der mittelständischen Industrie am Beispiel der Pumpenfabrik Wangen GmbH“ S. 253ff; Bars „Die Richtung – der Weg“ S. 261ff – sämtliche vorgenannten Beiträge in Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!“ R. Hampp Verlag, München und Mehring sowie Rothenberger, „Tarifmodule über Leistungsvergütung, Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen“ in Lehmann (Hrsg.) „Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“

prüfwesen vereinbart. Die Regelungen dieser Tarifmodule ergänzen die generellen Tarifregelungen oder ändern diese ab.

Die Tarifmodule über die Umsatzbeteiligung haben bei den Mitarbeitern der TÜV Kraftfahrt GmbH in der TÜV Rheinland Group, bei der sie praktiziert werden, einen nicht unerheblichen Anklang gefunden. Bis zu 75% der Mitarbeiter haben sich aufgrund ihres tariflichen Wahlrechtes für die Tarifmodule A oder B entschieden. Mit der Entscheidung für die Tarifmodule haben sie sich arbeitsvertraglich und / oder tarifrechtlich zugleich dafür entschieden, die generellen Regelungen des Manteltarifvertrages über die Arbeitszeit und die Mehrarbeit zugunsten der spezielleren Regelungen der Tarifmodule zu verlassen.

Die Umsatzbeteiligung der Mitarbeiter erschien den Tarifvertragsparteien nur dann als sinnvoll, wenn die Tarifnormen über die Umsatzbeteiligung von den generellen Tarifnormen des Manteltarifvertrages über die Arbeitszeit und die Mehrarbeit abweichen:

Wenn Mitarbeiter am Umsatz oder am Erfolg beteiligt werden wollen, dann müssen diese Mitarbeiter auch in Selbstverantwortung über ihre Arbeitszeit – begrenzt durch die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes – selbst entscheiden dürfen.

Im „Korsett“ der generellen Begrenzung der manteltariflich vorgegebenen Arbeitszeit mit einem Volumen von durchschnittlich 38,5 Stunden /Woche oder 2002 Jahr kann – selbst wenn die Arbeitszeit flexibel auf die Tage Wochen, Monate oder das Jahr durch Betriebsvereinbarung verteilt wird – der Mitarbeiter den von ihm angestrebten Umsatz nicht oder nur mit zeitlichen Hindernissen aus Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit erwirtschaften. Die Umsatzbeteiligung würde mehr oder weniger nur auf dem Papier stehen und nicht zur betrieblichen Wirklichkeit werden.

3. Abweichungen von tariflichen Arbeitszeitregelungen

Daher erfordert die Umsatzbeteiligung erhebliche Abweichungen von den Bestimmungen des Manteltarifvertrages über das tarifliche Arbeitszeitvolumen und die Mehrarbeit. Der Flächentarifvertrag mit seinen generellen Regelungen muss den Betriebsparteien den notwendigen Spielraum geben, die Arbeitsbedingungen an den Marktwettbewerb anzupassen.

4. Tarifliche Öffnungsklauseln – Position von ver.di

Einer tariflichen Öffnungsklausel für vom Manteltarifvertrag abweichende Arbeitszeitregelungen hat die Gewerkschaft nicht zugestimmt.

Denn sie will das Regelungsfeld für Abweichungen von den manteltariflichen Normen nicht den Betriebsparteien überlassen. Ihre Tarifautonomie soll nicht von den Betriebsparteien ausgehöhlt wird. Zu dieser Öffnungsklausel war die Gewerkschaft auch nicht begrenzt auf die Umsatzbeteiligung bereit.

5. Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln

Die tarifschließenden Verbände ar.di und ver.di einigten sich im Ergebnis darauf, dass sie beide das Heft des Handelns in der Hand behalten, indem sie die Abweichungen von den Bestimmungen des Manteltarifvertrages tarifautonom durch ergänzende tarifliche Bausteine selbst gestalten.

Ausgehend von diesem Grundgedanken der Tarifautonomie haben die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di für die Tarifbranche „Kraftfahrprüfwesen“ auf der Bundesebene zwei Tarifmodule für die Beteiligung von Mitarbeitern am Umsatz wie folgt vereinbart:

- Tarifmodul A für die Mitarbeiter im Außendienst (Schaden – und Wertgutachten sowie Technische Werkstattservices) und
- Tarifmodul B für Mitarbeiter in einer Technischen Prüfstelle im Team sowie für zugeordnete Prüfsachverständige.
- Die Mitarbeiter haben ein Wahlrecht, ob sie an der Umsatzbeteiligung mit Chancen und Risiken teilnehmen oder nicht.

Bei der Erarbeitung der Tarifmodule haben die Tarifvertragsparteien die Betriebsparteien hinzugezogen, um die betriebsspezifischen Besonderheiten der Interessenlage der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in die Tarifmodule einzubeziehen.

Im Vordergrund steht die Ausweitung des Prüfgeschäfts. Das Volumen an Prüftätigkeiten ist in Deutschland nicht beliebig vermehrbar. Es wird durch Wettbewerber auch für den TÜV kleiner. Daher kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter im Kraftfahrprüfwesen das Prüfvolumen durch Akquisition von Kunden ausweiten kann.

a. Tarifmodul A für Mitarbeiter mit Arbeitszeitsouveränität

Die Tarifvertragsparteien haben für eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitern die Arbeitszeitsouveränität im Tarifmodul A geregelt, damit der einzelne Mitarbeiter beispielsweise im Außendienst ohne die Bindung an die Arbeitszeitregelungen des Manteltarifvertrages – jedoch im Rahmen und unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes – Umsatz und die Ausweitung des Prüfungsvolumens generieren kann.

Insoweit besteht nach Auffassung der Tarifvertragsparteien kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Verteilung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 S. 2 BetrVG), weil nach dem Gesetz (§ 87 Abs.1 BetrVG Einleitungshalbsatz) die in § 87 aufgezählten Mitbestimmungsrechte nur greifen, soweit kein Tarifvorrang besteht.

Eine Kurzformel würde lauten: „Wo der Arbeitgeber nicht zu bestimmen hat, hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen.“ Jedoch wirkt der Betriebsrat in der sogenannten Gebietskonferenz mit.

b. Tarifmodul B für Mitarbeiter im Team

Das Tarifmodul B regelt die Umsatzbeteiligung der Mitarbeiter im Team an einer Prüfstelle.

Inzwischen hat die Gewerkschaft ver.di die Tarifmodule A und B zum 31.12.2009 gekündigt.

Die Tarifvertragsparteien nehmen im Jahr 2010 die Verhandlungen über Forderungen und Gegenforderungen zu Veränderungen auf.

Das Verhandlungsergebnis wird zeigen, ob die Tarifautonomie auch weiterhin funktioniert.²⁹

²⁹ Zum bisherigen Stand der Tarifmodule A und B vgl. Rothenberger „Tarifmodule über Leistungsvergütung, Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen“ S. 326 ff sowie Rothenberger „Tarifmodule über eine Umsatzbeteiligung – der Mitarbeiter als Mitunternehmer“ S. 262 ff in Lehmann (Hrsg.) „Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ Verlag Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main

Teil F.

Schlusswort

Die Tarifvertragsparteien haben für den Bereich der TÜV bewiesen, dass sie rechtzeitig verantwortungsbewusst handeln. Immerhin überlässt das Grundgesetz (Artikel 9 Abs. 3 GG) den Tarifvertragsparteien, anstelle des Gesetzgebers verbindliche Tarifnormen zu setzen. Dies gibt ihnen zugleich den Vorrang zur Regelung kollektiver Tatbestände. Der Tarifvorrang und die Verantwortung gebieten es daher, dass sich die Tarifvertragsparteien und die Tarifverträge rechtzeitig an den Wandel der Wirtschaft anpassen.

Der Tarifvorrang gebietet es aber auch, dass die Tarifvertragsparteien die Tarifnormen nach Möglichkeit unternehmensnah und sogar nach Sparten innerhalb der Unternehmen gestalten. Hierzu gibt es gute tarifliche Instrumente, wie tarifliche Öffnungsklauseln oder Tarifmodule mit unternehmens- oder spartenspezifischen Abweichungen von den generellen Regelungen des Manteltarifvertrages.

Die Tarifvertragsparteien Tarifgemeinschaft TÜV und ver.di sowie die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di haben ihre Aufgaben bisher im Interesse von Arbeitgeber **und** Arbeitnehmer erfüllt.

Sie haben die Zukunft der TÜV auf dem Weg vom Monopol zum Wettbewerb auf den Prüfmarkt begleitet und durch innovative Tarifverträge gestaltet.

I. Vorübergehende einzelvertragliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Beschäftigte

Als die Tarifgemeinschaft TÜV e.V. keine Möglichkeit einer Einigung mit der Gewerkschaft über neue tarifliche Grundlagen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit sah, kündigte sie sämtliche „alten“ Tarifverträge zum 31.12.1994.

Für alle neu eingestellten Mitarbeiter vereinbarten die Mitgliedsunternehmen im Zeitraum der Nachwirkung der Tarifverträge einzelvertraglich neue, den Konditionen der Wettbewerber entsprechende Arbeitsbedingungen. Sie nahmen in die Arbeitsverträge den Vorbehalt einer später möglicherweise erfolgenden Inkraftsetzung neuer Tarifverträge auf.

Die Arbeitgeber wollten durch diese Aktion einerseits die Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Mitarbeiter wettbewerbsfähig gestalten, andererseits aber auch den Tarifpartner wieder an den Verhandlungstisch bringen. Sie wollten ihm durch diese einzelvertragliche Aktion in der Nachwirkung der Tarifverträge verdeutlichen, dass die neuen einzelvertraglich vereinbarten tätigkeits- und leistungsorientierten Arbeitsbedingungen sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit auch ohne den beamtenorientierten Bezug für qualifizierte Bewerber und neu eingestellte Mitarbeiter attraktiv sind. Diese Attraktivität flexibler Arbeitsbedingungen bestätigte sich in der praktischen Erfahrung bei Neueinstellungen.

II. Sperrwirkung der tarifüblichen Regelungen – Reichweite und Grenzen

Im Zeitraum der Nachwirkung stellte sich für die Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft auch die Frage, ob und inwieweit sie neue Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarungen rechtlich wirksam regeln können.

1. Sperrwirkung wegen Tarifvorranges

Betriebsvereinbarungen über materielle Ausstattungen von Arbeitskonditionen konnten trotz guten Willens der Betriebsparteien wegen der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG (Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarung bei Tarifüblichkeit) nicht rechtswirksam in allen Teilen abgeschlossen werden. Lediglich die Strukturen der Arbeitsbedingungen konnten rechtswirksam durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Dies haben die Betriebsräte trotz Einschränkung ihrer Betriebsautonomie jedoch hingenommen. Sie sprachen sich dafür aus, keine Betriebsvereinbarungen zu fordern und dafür zu sorgen, dass die Tarifvertragsparteien weiter in Tarifverhandlungen bleiben. Sie wollten also nicht die Tarifvertragsparteien durch betriebliche Neuregelungen im Zeitraum der Nachwirkung der Tarifverträge „unterlaufen“ bzw. „ausbooten“.

2. Verbleibende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über die Struktur der Vergütung trotz Tarifvorrangs

Damals war weder bei den Tarifvertragsparteien, noch den Betriebsräten, noch bei Arbeitgebern oder Arbeitnehmern das Bewusstsein vorhanden, dass der Abschluss von Einzelverträgen mit neuen Lohn- und Gehaltsstrukturen ohne Zustimmung des Betriebsrates rechtlich zweifelhaft war. Denn die Einzelverträge der neu eingestellten Mitarbeiter beruhten auf einem System neuer Arbeitsbedingungen mit Abkehr vom beamtenorientierten System. Das nachwirkende alte Vergütungssystem ist nach der inzwischen noch weiter ausgebauten Rechtsprechung des BAG in der Struktur auch bei Neueinstellungen vertraglich solange zugrunde zu legen, bis die Betriebspartner in der Nachwirkung des Tarifvertrages eine neue betriebliche Vergütungsstruktur gestaltet haben.¹

Diese Entscheidung des BAG vom 11.06.2002 ist tarifpolitisch und betriebsverfassungsrechtlich beachtenswert.

Mit dem vorgenannten Urteil vom 11.06.2002 hat das BAG entschieden, dass die Nachwirkung eines Tarifvertrages (§ 4 Abs. 5 TVG) nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates erlaubt, dass der Arbeitgeber mit neu eingestellten Arbeitnehmern trotz Wegfalls der Tarifbindung einzelvertraglich eine Änderung der bisherigen nur noch nachwirkenden Vergütungsstruktur vereinbart.

Der vom BAG entschiedene Fall ist wegweisend, falls Arbeitgeber in der Nachwirkung eines abgelaufenen Tarifvertrages – auch nach einer „Flucht aus dem Tarifvertrag“ durch den Austritt aus dem tarifschließenden

¹ BAG vom 11.06.2002 - 1 AZR 390/01 sowie BAG vom 28.09.1994 - 1 AZR 870/93).

Arbeitgeberverband - mit den bisher beschäftigten oder mit neu eingestellten Mitarbeitern einzelvertraglich ohne Zustimmung des Betriebsrates oder Personalrates neue Vergütungen aufgrund einseitig abgeänderter Systeme vereinbaren. Diese Vereinbarungen sind unwirksam. Verweilen wir einen Moment bei der BAG-Rechtsprechung:

In dem vom BAG mit Urteil vom 11.06.2002 zu beurteilenden Sachverhalt hatte die Arbeitgeberin mit einer neu eingestellten Arbeitnehmerin im Zeitraum der Nachwirkung einzelvertraglich abweichend vom Tarifvertrag eine - auf ein vom Tarifvertrag abweichendes System - beruhende Vergütung vereinbart. Die Arbeitgeberin hatte mit dem Betriebsrat in der Nachwirkung noch keine neue Struktur einer Vergütungsordnung gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG vereinbart. Die beklagte Arbeitgeberin hätte – so das BAG – zwar mitbestimmungsfrei eine vom Tarifvertrag abweichende Lohnhöhe vereinbaren können, da die Lohnhöhe nicht vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG erfasst ist. Sie hätte die Lohnhöhe sogar unterhalb der bisherigen tariflichen Sätze wirksam vereinbaren können.

Sie sei aber rechtlich gehalten gewesen, den betreffenden Betrag infolge der kraft Nachwirkung des Tarifvertrages im Betrieb weiterhin geltenden nachwirkenden Regelungen über die Lebensaltersstufen und der für diese vorgesehenen relativen Steigerungsraten unter Berücksichtigung in Frage kommender Vergütungsgruppenaufstiege (Bewährungsaufstiege) beizubehalten. Der so ermittelte Betrag sei die gegenüber der neu eingestellten Arbeitnehmerin geschuldete Vergütung.

Diese Entscheidung des BAG ist eine Folge der Mitbestimmungswidrigkeit der Veränderung von Lohn- und Gehaltsstrukturen. Aus der Entscheidung des BAG ist die Erkenntnis zu ziehen, dass ohne Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrates im Zeitraum der Nachwirkung einer vormals tariflichen Entgeltstruktur nur die Lohnhöhe mitbestimmungsfrei einzelvertraglich unter Beibehaltung der nachwirkenden Strukturen des Tarifvertrages vereinbart werden kann, mehr aber nicht!

3. Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung von Veränderungen der Vergütungsstruktur auch bei Neueinstellungen

Es geht also um die Theorie der „Wirksamkeitsvoraussetzung“. In die gleiche Richtung geht die Vorgänger-Entscheidung des BAG vom 28.09.1994 – 1 AZR 870/93 –. Das BAG hat am 28.09.1994 entschieden, dass eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Lohnstruktur vorliegt, wenn ein Arbeitgeber oberhalb der höchsten Tarifgruppe weitere Gehaltsgruppen schafft, innerhalb deren zwar ein Spielraum für individuelle Gehaltsabsprachen bleibt, deren Untergrenzen aber in einem bestimmten Verhältnis zueinander sowie zur höchsten Tarifgruppe stehen.

Daraus folgt, dass in der Nachwirkung der Arbeitgeber rechtlich zu prüfen hat, ob und inwieweit einzelvertragliche Vereinbarungen über eine andere höhere oder niedrigere Vergütung für neu eingestellte Arbeitnehmer mitbestimmungsrechtlich wirksam sind oder nicht, vor allem, ob die bisher im Tarifvertrag geltende Entgeltstruktur noch beachtet ist.

Dies gilt übrigens gleichermaßen für die Bundesländer und Kommunen, die wegen Streitigkeiten mit der Gewerkschaft ver.di über die Dauer der Arbeitszeit vorübergehend mit neu eingestellten Arbeitnehmern längere

Arbeitszeiten und vom BAT abweichende Vergütungen im Zeitraum der Nachwirkung der gekündigten Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart haben. Die Dauer der Arbeitszeit unterliegt zwar ebenso wenig wie die Entgelthöhe der Mitbestimmung. Aber zu prüfen war jeweils, ob die Verlängerung der Arbeitszeit für neu eingestellte Arbeitnehmer noch von der Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen der Verteilung des Arbeitszeitvolumens gedeckt ist. Hierzu hat das BAG in dem ebenso beachtenswerten Urteil vom 15.05.2007 – 1 ABR 32/06 – entschieden, dass der Arbeitgeber mit nicht tarifgebundenen Mitarbeitern mitbestimmungsfrei einzelvertraglich eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit rechtswirksam vereinbaren darf, wenn das vergrößerte Arbeitszeitvolumen in den Rahmen der Betriebsvereinbarung über die flexible Arbeitszeit passt.

Transparenz und Bestimmtheit der Tarifnormen - Positive und negative Beispiele

Die Tarifvertragsparteien haben bei den Vorüberlegungen zur Gestaltung des Vergütungssystems zur Gewinnung weiterer Erkenntnisse den Rat von Professor Dr. E. Gaugler, Universität Mannheim¹, sowie von dem damaligen Richter am BAG, Dr. Etzel, eingeholt.

Sie haben Dr. Etzel gefragt, wie nach dem Wissen und den Erfahrungen eines Richters der Revisionsinstanz zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten die Tätigkeitsgruppenkataloge gefasst werden könnten, beispielsweise mit abstrakten summarischen Oberbegriffen, die durch Richtbeispiele konkretisiert werden, oder ob durch die Verwendung abstrakter Obermerkmale bei der Anwendung der Tätigkeitsgruppenkataloge Auslegungsschwierigkeiten entstehen könnten.

Etzel riet den Tarifvertragsparteien von der Gestaltung der Tätigkeitsgruppen - Kataloge mit summarischen abstrakten Obermerkmalen und Richtbeispielen ab. Er verwies als Beispiel auf die Fülle von Rechtsstreitigkeiten über die Auslegung von abstrakten Obermerkmalen im BAT. Die Streitigkeiten resultierten aus Tätigkeitsgruppenkatalogen, in denen die Entgeltgruppen durch summarische Oberbegriffe mit Richtbeispielen dargestellt sind.

Etzel wies darauf hin, dass eine Vielzahl von Eingruppierungsstreitigkeiten aus Tarifverträgen zum BAG gelangen, die zur Frage Anlass geben, weshalb generell Tarifvertragsparteien in ihren Tarifverträgen – insbesondere auch in den klassischen Tarifbereichen - die Tarifnormen nicht klarer fassen, sondern mit vielen unbestimmten Rechtsbegriffen mit oder ohne Richtbeispiele verwenden.

¹ vgl. hierzu Anlage 3

Die Richtbeispiele seien zwar den Anwendern der Tarifverträge nützlich, wenn sie jeweils aus ihrer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmersicht – die ihnen übertragende Tätigkeit im Katalog wiederfinden oder subjektiv Vergleiche ihrer nicht in den Richtbeispielen aufgeführten Tätigkeit mit den Richtbeispielen vornehmen und hierbei Analogien bilden. Jedoch seien die Richtbeispiele im Fall von Eingruppierungsstreitigkeiten nicht immer aufschlussreich, auch nicht für das erkennende Gericht, das als „outsider“ nunmehr die Anforderungen der Arbeitsplätze beurteilen soll. Daher müsse oft genug das Arbeitsgericht den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber auffordern, Art und Dauer der Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum hinweg aufzuschreiben und dem Gericht vorzulegen. Zusätzlich müssten oft genug sogar Sachverständige hinzugezogen werden, die die Tätigkeiten analysieren und dem Gericht bei der Bewertung der Tätigkeit für die Ein- und Umgruppierung helfen.

Zwar könnten die Betriebsparteien die Wertigkeit der Tätigkeiten in den Betrieben oftmals besser einschätzen, weil sie die Strukturen „vor Ort“ kennen. Jedoch zeige allein schon die Tatsache, dass es auch unter den Betriebsparteien zum Streit über die Auslegung kommt, dass abstrakte Obermerkmale und Richtbeispiele gleichwohl zu Rechtsunsicherheit und Rechtsstreitigkeiten führen.

Beispiel:

Von Tarifvertragsparteien oft gebrauchte unbestimmte Rechtsbegriffe wie beispielsweise „einfache Tätigkeit“, „schwierige Tätigkeit“, „Tätigkeiten die sich aus der Vorgruppe herausheben“ und ähnliche abstrakte Beschreibungen.

Diese unbestimmten Rechtsbegriffe seien daher wenig oder gar nicht justitiabel. Oft helfe den Arbeitsgerichten bei der Auslegung der Tätigkeitsmerkmale auch nicht die abstrakte Steigerung der Wertigkeit der abstrakt beschriebenen Anforderungen in den Obermerkmalen der jeweiligen Vergütungsgruppen

weiter, selbst wenn Richtbeispiele unterlegt sind. Die Richtbeispiele reichten in vielen Eingruppierungsstreitigkeiten nicht aus, um eindeutig bestimmen zu können, welcher Vergütungsgruppe oder Tätigkeitsgruppe die einzelne dem Mitarbeiter zugewiesene Tätigkeit zuzuordnen ist. Es dürfe grundsätzlich nicht Aufgabe der Gerichte sein, die den Richtbeispielen vergleichbaren Tätigkeiten herauszufiltern. Die Tarifvertragsparteien sollten sich selbst an die Arbeit machen und diese nicht den Gerichten überlassen. Die Tarifvertragsparteien sollten in ihrer Verantwortung im Rahmen der Tarifautonomie für Transparenz und Rechtssicherheit bei der Anwendung der Tarifnormen sorgen!

Zwischenbemerkung zu den unbestimmten Rechtsbegriffen wie in der BAT-Entgeltordnung

Der Rat von Etzel an die Tarifvertragsparteien Tarifgemeinschaft TÜV und Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) hat im Jahr 1997 durch die Entscheidung des BAG vom 16.06.1997 – 10 AZR 613/96 – (AP Nr. 1 zu § 291 BGB; DB 98/36) eine gewichtige Unterstützung erhalten.

Das BAG hatte darüber zu entscheiden, ob eine Reinigungskraft, die vom öffentlichen Arbeitgeber unzutreffend in den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) eingruppiert war, nunmehr wegen der durch das BAG festgestellten falschen Eingruppierung auch noch neben dem nicht verjährten Lohn Verzugszinsen zu beanspruchen hat.

Ein derartiger Anspruch – so das BAG – setzt Verschulden des Arbeitgebers wegen des Verzuges voraus. Ein schuldhafter Verzug des Arbeitgebers sei aber nicht festzustellen. Das BAG hat das fehlende Verschulden des Arbeitgebers damit begründet, dass die in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – so auch das BAT – zum Teil gebrauchten unbestimmten Rechtsbegriffe nicht transparent und auch nicht justitiabel sind. Daher stehe der Arbeitnehmerin kein Anspruch auf Verzugszinsen zu. Das BAG hat ausgeführt:

„Die Lohn- und Vergütungsordnungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sind außerordentlich vielfältig geworden,

starken inhaltlichen Änderungen unterworfen und wegen der zahlreichen darin verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe und des für deren Anwendung bestehenden trichterlichen Beurteilungsspielraums nicht nur schwer praktisch anwendbar, sondern auch nur mit erheblichen Schwierigkeiten tatsächlicher und rechtlicher Art judizierbar.

Dies führt dazu, dass angesichts des weitgehenden trichterlichen Beurteilungsspielraums sogar tatsächliche gleichgelagerte Fälle zu ungleichen revisionsgerichtlichen Entscheidungen führen können, womit zugleich eine den Beteiligten nachvollziehbare und in jeder Beziehung fallgerechte einheitliche höchstrichterliche Rechtsprechung bis zu einem gewissen Grade unmöglich wird....“

Eine ähnliche Kritik haben Ende des 20. Jahrhunderts Kommentatoren des BAT geäußert, wie Clemens, Scheuring, Opalke, Wiese in einer Vorbemerkung zu § 22 BAT.²

1. Negativ- und Positivbeispiele aus Tarifverträgen TÜV

a. Negativbeispiel der Tarifverträge für Altтарifbeschäftigte

Viele unbestimmte, nicht oder kaum justitiable abstrakte Tätigkeitsmerkmale enthalten noch die „alten“ Tarifverträge TÜV für die Altтарifbeschäftigten.

Beispiel:

Auszug aus dem Vergütungsgruppenkatalog B des Metalltarifvertrages für Altтарifbeschäftigte bei den TÜV und Tochtergesellschaften

A 7 Nr. 10 Mitarbeiter aus der Gruppe A 5 Nr. 3 oder aus der Gruppe A 6 für überwiegend selbständig zu erledigende Aufgaben, deren Bedeutung über dem Durchschnitt liegt, beispielsweise

A 8 Nr. 13 Mitarbeiter aus der Gruppe A 7 Nr. 7, 8 oder 9 für überwiegend selbständig zu erledigende Aufgaben, deren Bedeutung erheblich über dem Durchschnitt liegt, beispielsweise.....

² Im Übrigen vgl. unter nachfolgender Ziffer 3 a das Negativbeispiel BAT-Entgeltordnung

A 9 Nr. 15 Mitarbeiter mit einschlägiger Lehrabschlussprüfung (Kaufmannsgehilfenbrief) oder Abschlussprüfung an einer Staatlichen bzw. Städtischen Höheren Handelsschule,

in beiden Fällen mit langjähriger Berufspraxis, für selbständig zu erledigende Aufgaben, die eine besondere Qualifikation voraussetzen, beispielsweise

A 9 Nr. 15 a Mitarbeiter aus Gruppe A 8 Nr. 13 oder 13 a für überwiegend selbständig zu erledigende Aufgaben, deren Bedeutung, Schwierigkeit und Umfang erheblich über dem Durchschnitt liegen, nach frühestens 3 Jahren in einer dieser Gruppen (ohne Richtbeispiele).

b. Positivbeispiel des neuen Tarifwerkes TÜV für Neutarifbeschäftigte

Vom TV „alt“ hebt sich das neue Tarifwerk TÜV-Bund durch Transparenz und Bestimmtheit der Tarifnormen ab. Die Tarifvertragsparteien haben in den Tätigkeitsgruppenkatalog mit den Teilkatalogen ausschließlich alle im Bereich TÜV vorkommenden Tätigkeiten konkret beschrieben. Ein gemeinsamer Tarifausschuss aktualisiert die Tätigkeiten.

2. Negativ- und Positivbeispiele aus der Metall- und Elektroindustrie vor ERA 2003

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben einen tariflichen Meilenstein durch das Entgeltrahmenabkommen ERA gesetzt.

a. Negativbeispiel „Gehaltsrahmenabkommen“ bis 2002

Im vergangenen Jahrhundert hatten die Tarifvertragsparteien den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie bei der Eingruppierung Unterstützung der betrieblichen Entgeltfindung Richtbeispiele zu Verfügung gestellt. Hierzu enthielt das Gehaltsrahmenabkommen – inzwischen durch ERA abgelöst - in § 2 „Allgemeine Einstufungsgrundsätze“ Nummer 2 die allgemeine Beschreibung des Vergütungssystems:

„Das Gehaltsrahmenabkommen enthält die Merkmale der tariflichen Gehaltsgruppen (Oberbegriffe) sowie Beispiele für typische Tätigkeiten und deren Beschreibungen.

Die Beispiele gelten als Richtbeispiele; sie begründen in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch auf einsprechende Einstufung. Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gruppenmerkmale.“

Sodann folgen abstrakte Beschreibungen mit unbestimmten Rechtsbegriffen und Richtbeispielen.

Richtbeispiel:

Durchführung schwieriger und/oder umfassender Arbeitsstudien.

Beschreibung der Tätigkeit:

arbeitet unter allgemeiner Aufsicht. Die Tätigkeit wird in Ablauf und Zielsetzung durch Rahmenrichtlinien und mündliche Anweisungen umrissen.

Insgesamt umfasste das Gehaltsrahmenabkommen einen Katalog von 208 Richtbeispielen über alle Gehaltsgruppen hinweg von K1 bis K6 und T1 bis T6. Die Anwendung dieser Richtbeispiele zu Gehaltsfindung wurde durch den Wandel von Berufsbildern und die Veränderung von Aufgaben und Tätigkeitsinhalten erschwert (ERA Rundbrief an die Mitglieder 2/2003 und 07/2003).

Richtbeispiele sind in ihrer Benennung und in ihrer Beschreibung in den Unternehmen nach einigen Jahren der Veränderungen und des Wandels der Wirtschaft überholt. Die Tätigkeiten kommen praktisch nicht mehr vor. Betriebs – und arbeitsorganisatorische Entwicklungen in den Unternehmen verstärken diesen Trend. **Viele Richtbeispiele passen nicht mehr in den organisatorischen Rahmen der Unternehmen. Die tarifliche Aktualität und tarifliche Entgeltgerechtigkeit sind dadurch gefährdet (vgl. ERA 2/2003 und 07/2003).**

b. Positiv-Beispiel „Entgeltrahmenabkommen ERA“ ab 2005

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben bereits im Jahr 1979 beschlossen, die alten Strukturen des Kanals des als bestehenden Gehaltrahmenabkommens zu verändern.

In einer beispielhaften Aktion haben die Tarifvertragsparteien aufgrund einer Verhandlungsverpflichtung aus dem Jahre 1979 einen intensiven Verhandlungsmarathon über 2 Jahrzehnte zurückgelegt und im Jahre 2003 das Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen. Für die Umsetzung von ERA haben sie eine vierjährige Einführungsphase beginnend ab 2005 vereinbart.

Die Entgeltfindung ist durch die neuen Bewertungsmaßstäbe erheblich erleichtert worden. Dies gewährleistet die Entgeltgerechtigkeit.

Vor allem ist die Handhabung der alten tariflichen Entgeltbestimmungen durch ERA erleichtert worden. Beseitigt worden sind die Unschärfen der bisherigen summarischen Lohn- und Gehaltsgruppenbeschreibungen durch eine klare und überschaubare Strukturierung und Differenzierung der Anforderungsmerkmale des neuen Entgeltgruppensystems.

Erreicht wurde die bessere Transparenz und Verständlichkeit der Einstufungs- und Eingruppierungspraxis in den einzelnen Unternehmen (Rundbrief an die Mitglieder ERA aktuell 02/2003).

3. Negativ- und Positivbeispiele aus der gültigen Entgeltordnung des ehemaligen BAT

Die früheren Tarifregelungen des BAT, beispielsweise über die Allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Urlaub usw. sind durch die neuen

modernerer Tarifverträge des TVöD (in Kraft seit 01.10.2005) und des TV-L (in Kraft seit 01.11.2006) abgelöst worden. Zurzeit besteht noch die alte tarifliche Entgeltordnung des BAT, die durch eine neue Entgeltordnung mit einem neuen Eingruppierungssystem für Bund und Kommunen im Jahr 2009 abgelöst werden soll.

a. Negativbeispiel BAT - Entgeltordnung

In der BAT-Entgeltordnung ist eine Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen enthalten, beispielsweise die Merkmale „Schwierigkeit der Tätigkeit“, „Größe der Verantwortung“, „Bedeutung des Aufgabengebietes“. Vereinzelt sind sogar Leistungskriterien zu finden, wie zum Beispiel „hochwertige Leistungen“ oder „besondere Leistungen“ mit denen die tarifliche Grundvergütung, jedoch nicht die Leistungsvergütung bestimmt werden soll.

b. Sich abzeichnendes Positivbeispiel einer neuen Entgeltordnung für Bund, Kommunen (TVöD) und Länder (TV-L)

Es bleibt abzuwarten, ob die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes bei der Neugestaltung der Entgeltordnung modernere Wege zur Neustrukturierung der Entgeltordnung und dessen Eingruppierungssystem finden.

In der zu schaffenden neuen Entgeltordnung sollen die Eingruppierungsregelungen für Arbeiter und Angestellte zusammengefasst werden. Jedoch soll der Grundsatz der Tarifautomatik erhalten bleiben. Der Arbeitnehmer soll automatisch in der Entgeltgruppe eingruppiert sein, deren Merkmale durch die tatsächliche Tätigkeit des Betroffenen erfüllt werden – also wohl nicht allein aufgrund der Zuweisung der Tätigkeit, sondern möglicherweise auch aufgrund der Selbstzuweisung einer Tätigkeit durch den Arbeitnehmer.

Hinsichtlich der Tätigkeit soll wie bisher eine Bündelung zu Arbeitsvorgängen stattfinden. Es wird bei der Eingruppierung an die überwiegend auszuübende Tätigkeit angeknüpft – dies spricht für die ausschließlich vom Arbeitgeber zuzuweisende Tätigkeit ohne Selbstzuweisung. Auch im Bereich des Tarifvertrages der Länder soll eine neue Entgeltordnung in Kraft treten.

Methoden und Modelle der Entgeltfindung in der allgemeinen Tariflandschaft und bei den TÜV

Die Tarifvertragsparteien waren sich darin einig, zukünftig bei der tariflichen Vergütung der Neubeschäftigten nicht mehr wie im tariflichen beamtenorientierten Vergütungssystem der Alttarifbeschäftigten auf die Ausbildung abzustellen, sondern marktorientierte tarifliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Dies setzte für sie voraus, dass sie zunächst die Eckpunkte des zu schaffenden neuen Tarifwerkes festlegten und sodann sich der Arbeitswissenschaft und Tarifpraxis für Methoden und Modelle der Entgeltfindung zuwenden. Nach einem Konsens über das Modell für das neue Vergütungssystem sollte sodann im weiteren Schritt die Umsetzung in ein neues tarifliches Vergütungsmodell erfolgen.

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte der Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung ihrer Überlegungen zum Pro und Contra gegenüber den einzelnen Modellen beschrieben.

I. Grundlagen der Differenzierung zwischen Tätigkeit und Leistung

Bei der Entgeltdifferenzierung achteten die Tarifvertragsparteien auf die Unterscheidung zwischen der tätigkeits- und leistungsbezogenen Bewertung der Arbeit.

1.) Tätigkeit

Die Tätigkeit betrifft das, „was“ jeder einzelne Mitarbeiter tut, dem aufgrund seiner Qualifikation und Erfahrung Aufgaben zugewiesen sind. Als

Gegenleistung erhält der Mitarbeiter die tarifliche Grundvergütung in der zutreffenden Tätigkeitsgruppe. Tätigkeitsgruppen betreffen also die Anforderungen, die der Arbeitsplatz an jeden Arbeitnehmer stellt, der aufgrund seiner Qualifikationsfähigkeit für den Arbeitsplatz geeignet ist.

2.) Leistung

Die Antwort auf die Frage, „**wie**“ der einzelne Mitarbeiter die Tätigkeiten erledigt, betrifft nicht die Tätigkeit, sondern die Leistung. Die individuelle Leistung – auch die Teamleistung – kann durch ein Leistungssystem mit Hilfe von Leistungsbeurteilungskriterien oder Leistungsbewertungskriterien bewertet werden. **Das Ergebnis der Leistungsbeurteilung ist die Bewertung des Beauftragten des Arbeitgebers über das „wie“.** Dieses Ergebnis kann mit einer zusätzlichen Leistungsvergütung verbunden werden, sei es durch ein kollektives System, oder sei es durch individuelle Zusagen.

Am Rande sei vermerkt:

Die so genannte „freie Leistungseinschätzung“ des Arbeitgebers oder des kollektiven Systems ist tarifrechtlich zulässig und tarifpolitisch denkbar. Im Leistungstarifvertrag des Bundes ist sie von den Tarifvertragsparteien vermerkt (§ 5 Abs. 1 LeistungsTV des Bundes, Leist „Einführung in den Leistungstarifvertrag des Bundes“, Teil I, ZTR 2/2007, S. 65).

3.) Unterschiede zwischen Tätigkeit und Leistung

In der Diskussion der Tarifvertragsparteien gingen die arbeitswissenschaftlichen Begriffe über die Anforderungen an Tätigkeit („was der Mitarbeiter tut“) und Leistung („wie der einzelne Mitarbeiter die Anforderungen erfüllt“) zum Teil durcheinander.

Vorsorglich baten die Tarifvertragsparteien den Wissenschaftler Professor Dr. Dr. Gaugler, Universität Mannheim, er möge ihnen arbeitswissenschaftliche Unterstützung bei den Tarifverhandlungen geben. Gaugler beriet daraufhin beide Tarifvertragsparteien. Seine arbeitswissenschaftliche Hilfe war wichtig für den erfolgreichen Fortgang und Abschluss der vorübergehend durch die Begriffsverwirrungen ins Stocken geratenen Arbeiten der Tarifvertragsparteien.

Im Ergebnis wurde den Tarifvertragsparteien deutlich:

Die Grundvergütung erhält der Mitarbeiter für das, was er tut; die Leistungsvergütung kann dem Mitarbeiter freiwillig oder auf der Grundlage eines Systems dafür gewährt werden, „wie“ er die Tätigkeit verrichtet.

4.) Zehn Thesen von Gaugler zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes an den geeigneten Mitarbeiter für die ihm zugewiesene Tätigkeit und zu den Anforderungen an die Leistung

Gaugler fasste die notwendige Differenzierung zwischen Tätigkeit und Leistung in folgenden zehn Thesen zusammen:

- Der Mitarbeiter erhält als Gegenleistung für die von ihm für das Unternehmen geleistete Tätigkeit ein Arbeitsentgelt, dessen Höhe sich nach den im Vergütungssystem festgelegten Tätigkeitsmerkmalen richtet.
- Ein an den Tätigkeiten orientiertes Vergütungssystem differenziert die im Unternehmen von den Mitarbeitern zu verrichtenden Tätigkeiten nach Arten und Höhen der Anforderungen, die die Tätigkeit an jeden geeigneten Mitarbeiter stellt, dem diese Tätigkeit zugewiesen wird.

- Die Tätigkeiten sind in einem tätigkeitsbezogenen Vergütungssystem entsprechend den Anforderungsarten zu Tätigkeitsgruppen gebündelt. Jede Tätigkeitsgruppe ist ein Geldwert (= Grundvergütung) zugeordnet.

Der Geldwert orientiert sich an den Anforderungen, die sich aus den an einem Arbeitsplatz zu erledigenden (einzelnen oder kombinierten) Tätigkeiten ergeben.

- Es wird von jedem Mitarbeiter, der für die Übernahme der Tätigkeit geeignet ist, erwartet, dass er den Anforderungen, die sich an seinem Arbeitsplatz aus den ihm zugewiesenen Tätigkeiten ergeben, in vollem Umfang und dauerhaft gewachsen ist.
- Es wird unterstellt, dass diese Person mit geringen Schwankungsbreiten die durchschnittliche (normale) Leistung bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben erbringt, die innerhalb einer Mehrzahl von Personen, denen die gleiche Tätigkeit übertragen ist, der Durchschnitt erbringt.
- Dies bedeutet, dass der Mitarbeiter die ihm zugewiesene Tätigkeit an seinem Arbeitsplatz hinsichtlich der Menge, der Qualität und der Wirtschaftlichkeit aufgabengerecht und im längeren zeitlichen Durchschnitt gemäß den Leistungsbeiträgen entsprechend eingesetzter Mitarbeiter ausführt.
- Daraus folgt, dass Leistungsmenge, Qualität der erbrachten Leistungen und die Wirtschaftlichkeit des Mittel- (Ressourcen-) Einsatzes den aus den Unternehmenszielen abgeleiteten Erwartungen – wie z.B. Wettbewerbsfähigkeit – entsprechen.
- Die Eingruppierung der Mitarbeiter in die Tätigkeitsgruppen erfolgt ausschließlich nach den ihnen auf den einzelnen Arbeitsplätzen zugewiesenen Tätigkeiten.
- Qualifikationen der Mitarbeiter, die über die Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausragen, sind nicht eingruppierungsrelevant.
- Zusätzliche Qualifikationen eines Mitarbeiters können nach Überprüfung im Einzelfall die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nahe legen, soweit ein betriebsbedingter Bedarf auf Dauer an solchen Tätigkeiten voraussehbar ist und der Mitarbeiter

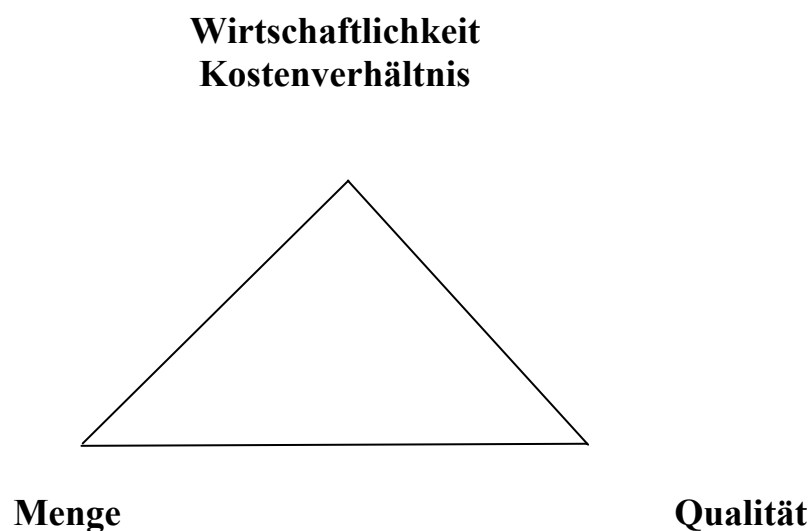
erwarten lässt, die höheren Anforderungen dauerhaft erfüllen zu können.

- Soweit der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die ihm dort zugewiesenen Tätigkeiten überdurchschnittlich erfüllt, kann er durch die Leistungsvergütung ein entsprechendes Zusatzentgelt erhalten.“

5.) Magisches Dreieck „Menge, Qualität, Wirtschaftlichkeit“

Zusätzlich hat Gaugler den Tarifvertragsparteien das so genannte „Magische Dreieck“ erklärt. Es besteht aus den drei Eckpunkten „Menge“ (1) und „Qualität“ (2) sowie „Wirtschaftlichkeit“ (3). Die Seitenschenkel des Dreiecks sind gleich lang. Die Relation der Arbeit und ihrer Ergebnisse ist in sich „stimmig“.

Magisches Dreieck zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes



Das gleichwinkelige Dreieck verschiebt sich zu Lasten eines der genannten drei Eckpunkte, wenn der einzelne Arbeitnehmer entweder über das normale

Maß weit hinaus ein besonders großes Maß an Menge (Quantität) der Produkte oder Dienstleistungen erbringt, oder wenn er statt Quantität ein Höchstmaß an Qualität erbringt, hierbei aber die Menge (Quantität) vernachlässigt.

Beispiel 1:

Ein Richter eines Arbeitsgerichtes erledigt sehr viele Rechtsstreitigkeiten in seinem Dezernat. Es übertrifft die in einem Dezernat möglichen Erledigungen um ein Vielfaches. Jedoch lassen seine schriftlich begründeten Urteile in der Qualität zu wünschen übrig. Die Parteien wenden sich mit zusätzlichem Kostenaufwand an die nächsthöhere Instanz. Das Landesarbeitsgericht stellt erhebliche Qualitätsmängel der angefochtenen Entscheidung fest und hebt das Urteil 1. Instanz auf.

Ergebnis:

Es fehlt an der Wirtschaftlichkeit.

Beispiel 2:

Ein anderer Richter am Arbeitsgericht verwendet auf die Erörterung der Sach- und Rechtslage mit den Parteien sehr viel Zeit. Er fasst die schriftlichen Urteile in einer außergewöhnlich hohen Qualität ab. Er schafft nicht die Menge der im Dezernat erwarteten Erledigungen von Rechtsstreitigkeiten und schriftlichen Begründungen der Urteile. Daher wird ein weiterer Richter beim gleichen Arbeitsgericht eingestellt, um das Dezernat zu entlasten.

Ergebnis:

Es fehlt an der Wirtschaftlichkeit.

Die Methoden und Modelle der Entgeltfindung beruhen auf den Erkenntnissen aus der Arbeitswissenschaft. Sie müssen nicht, aber sie können beachtet werden. Im Bereich des Einzelarbeitsrechtes und Betriebsverfassungsrechtes sind die Systeme durch Arbeitsgerichte überprüfbar. Den Tarifvertragsparteien räumt die Rechtsprechung einen größeren Spielraum ein, der bis an die Grenze der Willkür gehen kann.

6.) Minderleistung

Dem Arbeitnehmer, der nur das tut, was er kann, kann wegen der Minderleistung nicht ohne Hinzutreten weiterer gravierender Gründe wegen der Minderleistung gekündigt werden.¹ Die Grenze dessen, was der Arbeitgeber noch hinzunehmen hat, sieht das BAG insbesondere unter dem Gesichtspunkt des im Vertragsrecht geltenden Grundsatzes, einen Vertrag bei Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB n. F.) anzupassen oder aufzulösen.

Zu betonen ist nochmals, dass diese Urteile des BAG ausschließlich den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses betreffen. Das Kündigungsschutzrecht hat keine unmittelbaren rechtlichen Berührungspunkte zu der ausschließlich arbeitswissenschaftlich zu beurteilenden Bildung „Normalleistung“.

Das BAG hat im Blick auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses mit Recht darauf hingewiesen, dass dem Beschäftigten, der unterhalb einer vom Arbeitgeber erwarteten Normalleistung die ihm zugewiesenen Arbeiten erledigt, in der Regel kein Vorwurf wegen Minderleistung gemacht werden kann. In einer Gruppe von Arbeitnehmern, die beispielsweise Spitzenleistungen erbringen, bildet ein Mitarbeiter mit „normalen“ Leistungen immer das Schlusslicht.

Um diese Bewertung geht es beim Kündigungsschutzrecht, nicht aber bei der Entgeltfindung für die Bildung von Tätigkeitsgruppen in einem

¹¹ (BAG v. 17.01.2003 – 2 AZR 536/06 BB 2008 S. 1454 ff. und vom 11.12.2003 2 AZR - 667/02 – EZA § 1 KSchG – Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 62)

Vergütungssystem oder für die Beurteilung von Leistungen in einem Leistungsbeurteilungs- und Leistungsvergütungssystem (LeistungsTV). Es ist Sache der Arbeitsvertragsparteien oder der Kollektivpartner, im Rahmen der Zuordnung von Geldwerten zu der Tätigkeit oder Tätigkeitsgruppe zu vereinbaren, welche Folgen in der Vergütung – nicht im Bestandsschutz - daran zu knüpfen sind, wenn der Arbeitnehmer unterhalb oder oberhalb der von ihm erwarteten Erfüllung der Anforderungen bleibt. Die Abstufung oder Aufstockung des Geldwertes kann innerhalb des Vergütungsgruppensystems oder besser noch durch ein zusätzliches Leistungsbeurteilungsverfahren erfolgen. Aber diese Gesichtspunkte dürfen nicht mit dem mehr oder weniger einleuchtenden Gründen der Entscheidung des BAG zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses und diesen Grenzen verwechselt werden.²

Maßgebend ist bei der Entgeltdifferenzierung – sei es im kollektiven oder im individualrechtlichen Bereich –, auf die Erfüllung der dem Mitarbeiter zugewiesenen Aufgaben abzustellen und eine Antwort auf die Frage zu finden, was der Mitarbeiter tun soll, um ihn an einem für ihn geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Beim Einsatz der Mitarbeiter überlegt sich der Arbeitgeber in der Regel, an welchem Arbeitsplatz der Mitarbeiter optimal eingesetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat hierbei regelmäßig die ihm aus einer Gruppe von Mitarbeitern mit gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit erbrachte Normalleistung vor Augen.

7.) Normalleistung – Definition in Leistungsbeurteilungssystemen

Die Tarifvertragsparteien des Leistungstarifvertrages des Bundes, der am 01.01.2007 in Kraft getreten ist, haben in § 7 Abs. 3 S. 1 die Normalleistung definiert (Leist, Einführung in den Leistungstarifvertrag des Bundes Teil I,

² Lehmann „Vorgaben und Tabuthemen von Gewerkschaften“ S. 185 in Lehmann (Hrg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert - Tarifverträge im Wandel ?!“

ZTR 2/2007). Ebenso haben die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di im Leistungstarifvertrag für die Branche „Kraftfahrprüfwesen“ die Normalleistung definiert:

a.) Tarifvertrag ar.di über die Leistung

Die Tarifvertragsparteien - Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen ar.di und Gewerkschaft ver.di - haben in der Bestimmung des § 5 Ziffer 3 des Leistungstarifvertrages die Normalleistung als Markierungspunkt für die Feststellung der unter- oder oberhalb der Normalleistung liegenden Leistung definiert.

§ 5 Ziffer 3 Leistungstarifvertrag ar.di „Definition der Normalleistung

„Es wird von jedem Mitarbeiter, der für die Übernahme der Tätigkeit geeignet ist und dem die Tätigkeit zugewiesen ist, erwartet, dass er den Anforderungen, die sich an seinem Arbeitsplatz aus den ihm zugewiesenen Tätigkeiten ergeben, in vollem Umfang und dauerhaft gewachsen ist.

Diese Leistung wird als Normalleistung definiert. Es wird unterstellt, dass diese Normalleistung mit geringen Schwankungsbreiten von einer Mehrzahl von Personen, denen die gleiche Tätigkeit übertragen ist, ein Berufsleben lang als Standardleistung erbracht werden kann.

Es wird erwartet, dass das Leistungsbeurteilungssystem den Mitarbeiter motiviert, die ihm zugewiesene Tätigkeit an seinem Arbeitsplatz hinsichtlich der Menge, der Qualität und der Wirtschaftlichkeit aufgabengerecht und im längeren zeitlichen

Durchschnitt gemäß den Leistungsbeiträgen entsprechend eingesetzter Mitarbeiter auszuführen.

Daraus folgt, dass Leistungsmenge, Qualität der erbrachten Leistungen und die Wirtschaftlichkeit des Ressourceneinsatzes den aus den Unternehmenszielen eines Dienstleistungsunternehmens abgeleiteten Erwartungen – wie beispielsweise der Wettbewerbsfähigkeit – entsprechen.“

b.) Leistungstarifvertrag des Bundes mit Definition der Normalleistung

Die Tarifvertragsparteien des Leistungstarifvertrages des Bundes, der am 01.01.2007 in Kraft getreten ist, haben in § 7 Abs. 3 S. 1 die Normalleistung definiert (Leist, Einführung in den Leistungstarifvertrag des Bundes Teil I, ZTR 2/2007).

Anforderungsorientierte Entgelt differenzierung durch analytische Bewertung oder konkret im Tätigkeitskatalog aufgeführte Tätigkeiten

Bei der Frage, welchen Weg die Tarifvertragsparteien für die Entgelt differenzierung in der tariflichen Grundvergütung bei der Schaffung des neuen Tarifwerkes beschreiten sollen, haben die Tarifvertragsparteien sich unter anderem die Frage stellt, ob sie in Zukunft ein summarisches oder sie ein analytisches Bewertungsverfahren der Entgeltfindung zugrunde legen sollen oder ob sie andere Wege gehen.

1. Hauptkriterien zur Bestimmung der Anforderungen

Die analytische Arbeitsbewertung ist eines der gebräuchlichen Systeme zur Beurteilung der Arbeitswertigkeit. Sie beruht auf dem in der Arbeitswissenschaft bekannten „Genfer Schema“ aus dem Jahre 1950, das folgende vier Anforderungsarten als Hauptmerkmale oder Obermerkmale enthält:

1. Fachkönnen (geistige und körperliche Anforderungen)
2. Verantwortung
3. Belastung (geistige und körperliche Belastung)
4. Umwelt
5. Zusammenarbeit/Führungsverhalten

Jede Tätigkeit wird nach diesen Kriterien analysiert. Ein Punktesystem ist hilfreich, um einzelne Tätigkeit von anderen Tätigkeiten sicherer abgrenzen zu können.

Die REFA- Lehre hat das Genfer Schema weiterentwickelt.

2. Beispiel eines tariflichen analytischen Bewertungssystems: ERA

Die Tarifvertragsparteien der Metallindustrie haben ihrem neuen Tarifwerk ERA folgende grundlegende Kriterien für die Anforderungen der Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie entwickelt (Beispiel NRW):

1. Können (Arbeitskenntnisse sowie Fachkenntnisse und Berufserfahrungen)
2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum
3. Kooperation
4. Mitarbeiterführung

Diese „Anforderungsmerkmale“ bilden im Entgeltrahmenabkommen ERA die Grundlage für die Einstufung. Für jedes Anforderungsmerkmal sind Bewertungsstufen gebildet, diesen Bewertungsstufen Punktwerte zugeordnet und damit eine Gewichtung zueinander festgelegt.

3. Vor- und Nachteile des analytischen Bewertungsverfahrens aus der Sicht der Tarifvertragsparteien

Vor- und Nachteile der analytischen Bewertung hängen unter anderem von den Aufgaben der Unternehmen, den betrieblichen Gegebenheiten der Art und Weise der Anwendung des Systems ab.

a) Nachvollziehbarkeit

Generell sollte der analytischen Arbeitsbewertung der Vorzug vor der summarischen Bewertungsmethode gegeben werden. Denn das summarische Verfahren mit dessen abstrakten Obermerkmalen zur Unterscheidung der Tätigkeitsgruppen bringt trotz der Hinzufügung von Richtbeispielen nicht die erforderliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit der zutreffenden Eingruppierung.

Demgegenüber ist das analytische Bewertungsverfahren eher nachvollziehbar, vorausgesetzt, dass eine möglichst große Zahl an Richtbeispielen hinzugefügt ist, wie beispielsweise im ERA.

b) Personalführungsinstrument

Das analytische Bewertungsverfahren hat noch eine zweite Funktion. Es kann zugleich als Personalführungsinstrument dienen. Die Einführung eines analytischen Arbeitsbewertungssystems mit Prüfung und Bewertung der Anforderungsprofile kann – so die Erfahrungen – zur Verbesserung von Personaleinsatz, Personalplanung und Arbeitsstrukturierung führen. Die Analyse schafft Transparenz der verschiedenen Anforderungen beim jeweiligen Arbeitsplatz. Der verantwortliche Vorgesetzte stellt anhand der Prüfung der Merkmale fest, ob der richtige Mann/die richtige Frau am richtigen Arbeitsplatz steht. Dies fördert die Leistungsfähigkeit, den willentlichen Leistungseinsatz und zugleich die innerbetriebliche Mobilität.

c) Positive Beispiele der analytischen Bewertung

Das analytische Bewertungsverfahren war schon immer ein geeignetes Instrument der Entgeltfindung in sein. Bereits Anfang der 70iger Jahre des 20. Jahrhunderts hatten beispielsweise die Hamburgischen Elektrizitätswerke (HEW) und weitere große Unternehmen Betriebsvereinbarungen über die analytische Bewertung von Tätigkeiten zur Entgeltfindung abgeschlossen und mit Erfolg angewendet. Bei HEW bestand bei den Mitarbeitern aufgrund des jahrelangen Umfanges mit diesem Verfahren eine natürliche Akzeptanz.

Die Tarifvertragsparteien - die Tarifgemeinschaft TÜV und Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) – haben zwar im Ergebnis das analytische Bewertungsverfahren nicht in den Tarifvertrag aufgenommen. Jedoch haben sie die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel benutzt, um die Tätigkeiten zu analysieren, bevor die Tarifvertragsparteien den von ihnen als zutreffend angesehenen Vergütungsgruppen angesehen haben. Zusätzlich haben sie sich an den von ihnen erarbeiteten TÜV-spezifischen analytischen Obermerkmalen orientiert.

d) Risiken bei Anwendung der analytischen Bewertung für den Bereich TÜV

Die Tarifvertragsparteien – Tarifgemeinschaft TÜV und die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) - hatten für den Fall, dass sie das analytische Bewertungsverfahren im Tarifvertrag verankert hätten, die Sorge, dass sie vor dem Hintergrund der Besonderheiten der Gutachtens-, Prüf- und Überwachungstätigkeiten der Mitarbeiter der TÜV und Tochtergesellschaften viele Rechtsstreitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung mit Arbeitnehmern und oder Betriebsräten auslösen könnten.

Beispiel:

Das Hauptmerkmal „Verantwortung“ führt bei Anwendung im Bereich TÜV zu Eingruppierungsstreitigkeiten. Jeder Sachverständige und Prüfer hat eine hohe Verantwortung für die technische Sicherheit des begutachteten oder geprüften Objektes, und zwar unabhängig davon, ob er nur einfache Begutachtungen oder Prüfungen an Objekten oder umfassende, tiefgreifende und vielschichtige Begutachtungen oder Prüfungen vornimmt. Die Verantwortung der Prüfung beispielsweise von Aufzügen, Kraftfahrzeugen oder Kernkraftwerken bleibt letztlich gleich, weil es gilt, Menschen und Sachen vor technischen Risiken zu schützen.

Hinzu kamen aus der Sicht der Tarifvertragsparteien die Risiken einer Doppelbewertung, weil Überschneidungen der Kriterien und Anforderungselemente im System bei dessen Anwendung in der Betriebspraxis trotz Schulung der Anwender nicht auszuschließen wären.

Die Tarifvertragsparteien erörterten u. a. folgende Beispiele:

Beispiele:

1. Mitarbeiterin A – Sekretärin einer Führungskraft – meint bei der Punktebewertung „geistige Anforderungen“ im analytischen Bewertungsverfahren bei einer Überprüfung der vom Arbeitgeber vorgenommenen Bewertung, dass der Arbeitsplatz hohe geistige Anforderungen an sie stellt. Anders als Mitarbeiterin A ist Mitarbeiterin B, die wechselweise Sekretärin dieser Führungskraft ist und daher die gleichen Arbeiten erledigt, der Auffassung, dass die Aufgaben in dieser Sekretariatsstelle in der Regel keine hohen geistigen Anforderungen stellen.

Mitarbeiterin A hält also die Aufgaben für „schwierig“, Mitarbeiterin B für „nicht schwierig“.

Daher ordnet sich Mitarbeiterin B nur einen mittleren Punktwert zu, Mitarbeiterin A aber gibt sich selbst den höchsten Punktwert.

Der Arbeitgeber ordnet Mitarbeiterin A einen unter dem Durchschnitt liegenden Punktwert zu. Mitarbeiterin A ist enttäuscht. Es kommt zum Rechtsstreit zwischen Mitarbeiterin A und dem Arbeitgeber.

2. Mitarbeiter C gibt sich selbst die höchste Bewertung für das Hauptmerkmal „Verantwortung“. Denn wenn er ein Kraftfahrzeug prüft, das neu oder wiederholt zum Betrieb im Straßenverkehr zugelassen wird, dann steht der Prüfenieur in einer relativ hohen Verantwortung wegen der potenziellen Schäden, die aus einem von ihm übersehenen technischen Mangel des Fahrzeuges resultieren können.

Mitarbeiter D erklärt, dass er eine noch höhere Verantwortung als Mitarbeiter A trage, weil er Tank- und Gastransportfahrzeuge sowie Omnibusse prüft.

Mitarbeiter E hält seine Verantwortung für die größte, weil er Kernkraftwerkanlagen prüft.

Mitarbeiterin F in der Verwaltung verweist darauf, dass ihre Verantwortung für die Datenverarbeitung als Systemadministratorin an der Spitze der Bewertungsskala liegt, weil ansonsten die Datenverarbeitung im Unternehmen still liegt und Wettbewerbsnachteile für das Unternehmen wegen Lieferverzögerungen entstehen.

Der Arbeitgeber ordnet den Mitarbeitern C, D, E und F einen mittleren Punktwert zu. Es kommt wegen divergierender Meinungen zum Prozess.

An den genannten Beispielen mit den TÜV-spezifischen Besonderheiten zeigt sich, wie unterschiedlich das Hauptmerkmal „geistige Anforderungen“ oder „Verantwortung“ aus der Sicht der Mitarbeiter und des Arbeitgebers gesehen werden können. Der Rechtsstreit wäre daher im TÜV-spezifischen Bereich bei Festlegung des analytischen Bewertungsverfahrens im Tarifvertrag gleichsam schon vorprogrammiert. Mitarbeiter könnten leicht das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht genügend gewürdigt und bewertet wird. Somit schied das analytische Bewertungsverfahren aus der Sicht der Tarifvertragsparteien bezogen auf den TÜV-Bereich aus.

e) Rangreihenverfahren zur Entgeltfindung

Die Tarifvertragsparteien haben sich vorübergehend auch mit der Frage befasst, ob und inwieweit es sinnvoll ist, dass die Tarifvertragsparteien durch die tarifliche Vergütungsordnung den Rahmen eines Verfahrens vorgeben, mit dem die Tätigkeiten auf der betrieblichen Ebene – notfalls

auch auf der Tarifebene – in ihrer Wertigkeit in einer Rangreihe „untereinander“ aufgelistet werden. Hinzu dienen Richterbeispiele

Diese Richtbeispiele werden so gewählt, dass sie sowohl die höchste als auch die niedrigste vorkommende Belastung in jeder Anforderungsart kennzeichnen. Sodann werden zwischen diesen beiden Polen die Anforderungen Rang für Rang aufgelistet.

Das Rangreihenverfahren hat den Vorteil, dass sowohl für besonders anspruchsvolle als auch für weniger anspruchsvolle Tätigkeiten eine „natürliche Akzeptanz“ der Mitarbeiter genutzt wird. Diese natürliche Akzeptanz hatten auch die Mitglieder der von der Tarifgemeinschaft TÜV und ÖTV (heute ver.di) gebildeten Arbeitsgruppe bei der Bildung von Vergütungsgruppen je nach Wertigkeit der Tätigkeit.

Auf der anderen Seite kann die Bildung von Rangreihenverfahren zur Demotivation von Mitarbeitern führen. Viele Mitarbeiter sehen ihre eigene Arbeit im Unternehmen oder Betrieb als so wichtig an, dass sie meinen, das Getriebe der Arbeitsabläufe gerate ohne die Tätigkeit ins Stocken.

Außerdem besteht bei der Bildung einer Rangreihe die Gefahr, dass der Aufsteller der Rangreihe weniger den Arbeitsplatz als vielmehr den einzelnen Mitarbeiter vor Augen hat. Dann werden ungewollt Tätigkeit und persönliche Leistung vermengt.

Im Ergebnis der Beratungen haben beide Tarifvertragsparteien auch diesen Lösungsweg verworfen.

Schwachstellen eines Leistungstarifvertrages – Schwachstellenanalyse

Schwachstellen eines Leistungstarifvertrages werden relativ schnell deutlich, wenn die Beurteiler nicht genügend geschult sind und kein Quervergleich mit den Beurteilungen anderer Beurteiler – beispielsweise in einer Beurteilerkonferenz in regelmäßigen Zeitabständen stattfindet. Falls die Schulung nicht konsequent erfolgt, zeigen sich nach den Erfahrungen aus der Tarif- und Unternehmenspraxis insbesondere folgende Schwachstellen, die im Unternehmen Betrieb analysiert werden sollten.

1. Die Gauß'sche Verteilungskurve hat sich nach links verschoben.
2. Es besteht generell eine zu große Erwartungshaltung, dass die Mitarbeiter aufgrund eines Leistungsbeurteilungs- und –vergütungssystems motiviert werden und ihre Leistungen steigern.
3. Führungskräfte benutzen den Leistungszuschlag zum Teil als eine versteckte Gehaltserhöhung.
4. Die Höhe des Leistungszuschlages (6% bzw. 12%) ist zu wenig differenziert.
5. Das Leistungsbewertungssystem muss sicherstellen, dass nicht nur gute und sehr gute Leistungen, sondern auch durchschnittliche oder unterhalb des Durchschnitts liegende Leistungen bewertet und den Mitarbeitern vor Augen geführt werden.

6. Die Leistungsbeurteilungskriterien reichen für den Beurteiler nicht aus. Sie bedürfen der Ergänzung durch Untermerkmale und nach Möglichkeit weiterer Beschreibungen

Bei der Schaffung des Leistungstarifvertrages oder eines betrieblichen Leistungsbeurteilungssystems kann es ein Ziel sein, dass etwa 10% Mitarbeiter mit guten Leistungen und etwa 5% Mitarbeiter mit sehr guten Leistungen durch die Leistungszuschläge honoriert werden.

Die Wirklichkeit zeigt einen Prozentsatz von bis zu 40% Mitarbeiter mit guten und sehr guten Leistungen. Die Mitarbeiter sind – wenn man den arbeitswissenschaftlichen Erfahrungen folgt zu gut bewertet. Nur dann, wenn die bewerteten Gruppen Mitarbeiter als Olympioniken enthielte, wäre die Zahl von 40% realistisch.

Daher sollte eine Vorgabe zur Begrenzung / Deckelung der Ausuferung erwogen werden. Im Blick auf neu hinzukommende Leistungsträger muss die Beurteilungsnote (Punktzahl) anderer „nicht wirklicher“ Leistungsträger konsequent überdacht werden. Eine etwaige Leistungsvergütung sollte allerdings nur mit einer Karenzzeit reduziert werden.

7. Das zu verändernde Leistungsbewertungssystem muss den Vorgesetzten dazu bewegen, sich stärker bei der Leistungsbeurteilung mit dem Mitarbeiter auseinanderzusetzen.

Dazu gehört auch, dass der Beauftragte das Ergebnis seiner Beurteilungen schriftlich begründet.

8. Die Unterkriterien, die den einzelnen Hauptkriterien zugeordnet sind, sollten mit gesonderten Punkten bewertet werden.

Die Addition der Punktzahl der Untermerkmale ergibt die Bewertung des Hauptmerkmals.

Die Punktzahl je Hauptmerkmal wird addiert und ergibt das Endergebnis.

9. Statt des Leistungszuschlages, der monatlich gewährt wird, sollte eine Einmalzahlung im Jahr als Leistungsvergütung bezahlt werden. Die monatlichen Leistungszuschläge werden von nicht wenigen Mitarbeitern relativ schnell, sobald sie einmal ein gutes Leistungsergebnis erzielt haben, als selbstverständlich mitgenommen, ohne dass die Leistungsanstrengungen anhalten oder zunehmen.

10. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben bei Planspielen über ein Rangreihenverfahren gute Erfahrungen gemacht. Die Rangreihe der Leistungsträger in einer überschaubaren betrieblichen Einheit wird von den Mitarbeitern akzeptiert. Diese natürliche Akzeptanz führt zur Akzeptanz des Leistungsbeurteilungs- und -vergütungsverfahrens in der Belegschaft.

11. Ergänzt werden sollte ein tarifliches Leistungsbewertungssystem um eine Beurteilerkonferenz. Dies fördert den Quervergleich und erhöht die Verobjektivierung.

12. Es ist darauf zu achten, dass sich aus Vergütungen wegen einer Umsatzbeteiligung und Leistungsvergütung keine Doppelzahlungen ergeben. Andererseits haben die Leistungsbewertung und die Beteiligung

am Umsatz unterschiedliche Grundlagen und Ziele. Beide Systeme sind daher differenziert zu sehen.

Standpunkt der Gewerkschaft ver.di über Vor- und Nachteile eines Leistungstarifvertrages

Standpunkt der Gewerkschaft ver.di

Die Gewerkschaft ver.di hat nach der arbeitgeberseitigen Kündigung des Leistungstarifvertrages TÜV wenig Interesse an der Wiederinkraftsetzung des Leistungstarifvertrages mit oder ohne Veränderungen gezeigt. Die Gewerkschaft sieht aus gewerkschaftspolitischen Gründen ebenso die Nachteile einer Differenzierung der Vergütung neuer Leistung. Dies betrifft auch eine zusätzliche tarifliche Leistungsvergütung, die auf der tariflichen Grundvergütung aufbaut. Die Gewerkschaft ist offenbar der Ansicht, dass das finanzielle Volumen, das für die Leistungsvergütung zur Verteilung zur Verfügung steht, im Ergebnis von Tarifverhandlungen das Volumen für die tarifliche Grundvergütung reduziert.

In der generellen Gewerkschaftspolitik sieht ver.di Vor- und Nachteile eines Leistungstarifvertrages im Folgenden:

1. Nachteile des Leistungstarifvertrages aus Sicht von ver.di

Es werde:

- zunehmender Leistungsdruck beklagt, den man durch Leistungsdifferenzierung verstärkt sehe,
- die Infragestellung der eigenen Kompetenz befürchtet,
- die Undurchsichtigkeit von Differenzierungen beklagt,
- in der Einführung von Differenzierung ein Misstrauen der Führung gegenüber der eigenen Person gesehen,
- Angst vor eigenem Versagen verspürt,
- Entsolidarisierung der Beschäftigten vermutet,
- als Folge von Differenzierung die Legitimierung sozialer Ungleichheit gesehen,
- bei „weichen“ Differenzierungsverfahren das Gerechtigkeitsempfinden gestört,
- erwartet, dass den einen das abgezogen wird, was die anderen bekommen („Gegenfinanzierung“)

2. Vorteile des Leistungstarifvertrages aus Sicht von ver.di

- Beschäftigte hätten das Ziel, dass ihre besondere Leistung sichtbar gemacht und anerkannt wird,
- Beschäftigte wollten aber auch, dass Differenzierung nicht zu weit geht,
- es entspreche einem verbreiteten Gerechtigkeitsempfinden, wenn jeder Beschäftigte nach seiner Leistung bezahlt wird,
- es gebe (zumindest zeitweise) monetäre Wünsche, die man befriedigen möchte,
- es herrsche die Vorstellung, das eigene Einkommen durch Mehrleistung dauerhaft erhöhen zu können.

Die Gewerkschaften müssten - so ein Grundsatzpapier von ver.di – Folgendes anerkennen:

Inzwischen sei die gesellschaftliche Individualisierung soweit fortgeschritten, dass Differenzierungen kaum mehr verhindert werden können. Sie fänden schlicht statt. Die Frage sei, ob sie weitgehend unregelt erfolgen sollten oder ob Gewerkschaften Standards durchsetzen können.

In ähnlicher Weise argumentiert ver.di für tarifliche Grundsätze zum Abschluss von Zielvereinbarungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ggfs. in Kombination mit einem Leistungstarifvertrag.

Eine derartige Kombination entspricht übrigens dem zwischen den „Bund“ und ver.di vereinbarten Leistungstarifvertrag „Bund“ vom 25.08.2006, der auf der Grundlage des TVöD von den Tarifvertragsparteien gestaltet worden ist.

Tarifpolitisch wird vorrangig die Gestaltung eines tariflichen Rahmens für Zielvereinbarungen von ver.di favorisiert, so dass der Leistungstarifvertrag nur eine Auffangposition bildet.¹

¹ Lehmann „Vorgaben und Tabuthemen von Gewerkschaften“ Kapitel III S. 182 ff in Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel !?“

Vita

Dr. phil. Friedrich-Wilhelm Lehmann



Zur Person

geboren am 13. Mai 1941 in Berlin, Studium der Rechtswissenschaften und Philosophie an den Universitäten Bonn, Köln und Beirut. Promotion zum Doktor der Philosophie im Jahre 1972 im islamischen Recht, Staats- und Völkerrecht.

Berufliche Tätigkeit

Berater und Gutachter für mittelständische Unternehmen im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht und Europarecht.

Rechtsanwalt in Krefeld, Kanzlei Dr. Lehmann und Frommherz mit dem Schwerpunkt im Arbeits- und Wirtschaftsrecht bis 2009 in enger Kooperation mit Professor Dr. Werner Steckhan, Richter am BAG, a.D..

Ab 2010 in weiterer enger Kooperation mit der Rechtsanwaltsgesellschaft Dr. Reinfeld GmbH, Krefeld, Anwaltskanzleien SLP, Reutlingen, Heilbronn und Krefeld.

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e.V., Krefeld bis 2009 sowie des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen ar.di, Krefeld

Veröffentlichungen

- Krise des Flächentarifvertrages“ (2002)
- Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!?“ (2005)
- „Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ (2008)
- „Innovative Tarifverträge im Wirbel von Tarifpolitik – Arbeitsrecht – Arbeitswissenschaft Beispiel TÜV“ (2009)
- „Arbeitskampfrecht-Macht der Koalitionen –Ohnmacht der Betroffenen und Drittbetroffenen“ in Festschrift für Professor Buchner (2009)
- Veröffentlichungen in Fachzeitschriften, beispielsweise:
 - „Tarifvertragswechsel in Recht und Praxis“ in BetriebsBerater (30/2008)
 - Teil I (30/2008) und Teil II (31/2008)
 - „arbeitsrechtliche Aspekte von Tarifverträgen: zukunftsfähige Lösungen schaffen“ in Zeitschrift Personalführung der DGFP (09/2009)
 - „vom Monopol zum Wettbewerb- Anpassung der Tarifverträge“ in Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht ZTR (01/2010)
- Veröffentlichungen im Internet:
 - www.arbeitsrecht.com
 - www.arbeitgeberverband.com



Friedrich-Wilhelm Lehmann (Hg.)

Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert

Tarifverträge im Wandel !?

Balance zwischen wirtschaftlicher Vernunft
und sozialer Gerechtigkeit, kollektiver Vor-
mundschaft und individueller Freiheit

– Deutschland und Europa –

Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium,
hrsg. von Friedrich-Wilhelm Lehmann, Band 2
ISBN 3-87988-987-2, Rainer Hampp Verlag,
München und Mering 2005, 372 S., € 32.80

Die nachgenannten Autoren geben einen Ausblick auf die mittel- und langfristigen Herausforderungen, die sich für die Tarifvertragsparteien in Deutschland stellen. Der Blick richtet sich auch auf Europa und auf das eigentliche Ziel der europäischen Sozialpolitik, nämlich einer dauerhafte und tragfähige Balance zwischen der Union und den nationalstaatlich verfaßten Mitgliedsstaaten. Wohin führt uns der Weg in Deutschland und in Europa? Die Autoren versuchen, eine Antwort zu finden.

Dipl.-Wirtsch.-Ing. (FH) W. **Baars**, Freier Berater „industrial relations“, Bad Wimpfen

Dr. H. **Buchner**, Universität Augsburg

Dr. H. S. **Buscher**, Institut für Wirtschaftsforschung, Halle

Dr. H. J. **Döpp**, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metallindustrie NRW, Düsseldorf

Prof. Dr. H. **Ehmann**, Universität Trier

A. **Frommherz**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Krefeld

Dr. Ch. **Hack**, Mitglied des Vorstandes der TÜV Rheinland Holding AG, Köln Vorsitzender ar.di e.V., Krefeld

Prof. Dr. W. **Hamel**, Lehrstuhl für Unternehmensführung, Universität Düsseldorf

Prof. Dr. M. **Heinze**, vormals Universität Bonn

A. **Heß**, Arbeitsdirektor der LSG Sky Chefs Deutschland GmbH, Neu-Isenburg

Dr. U. **Kindhäuser**, Universität Bonn

U. **Klien**, Geschäftsführer der W.I.S. Holding GmbH & Co. KG, Köln

S. **Kornauer**, Wangen GmbH, Wangen

Dr. Th. **Lambrich**, Wissenschaftlicher Assistent, Universität Hamburg

Dr. R. **Langer**, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin

Dr. F.-W. **Lehmann**, Geschäftsführendes Mitglied des Vorstandes ar.di und TG TÜV e.V, Krefeld

Dr. A. **Patterson**, Feri Wealth Management GmbH, Bad Homburg

Dipl.-Ing. K. **Peter**, Geschäftsführer Wangen GmbH, Wangen

Dr. D.-M. **Polter**, Mitglied des Vorstandes der Fraunhofer Gesellschaft, München

Dr. O. **Ricken**, Privat-Dozent, Universität Bonn

Dr. K.-D. **Roeker**, Vorsitzender der Geschäftsführung TÜV NORD GmbH, Hamburg u. Hannover

R. **Salzl**, Vorsitzender des Vorstandes der Arabella Hotel Holding AG, München

H. **Schliemann**, Thüringer Justizminister, Erfurt

G. **Schröder**, United Parcel Service (UPS), Frankfurt

Dr. jur. O. **Schulz**, Ministerialdirigent a.D., Bonn

Freiherr **von Schröder**, Augusta & Cie GmbH, Merchant Bankers Frankfurt

W. **Warburg**, Mitglied des Vorstandes der Lufthansa Technik AG, Hamburg

