

Funktionen der Arbeitsbewertung

Ein Beitrag zur Neuorientierung
der Arbeitswissenschaft

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	7
1. <i>Problemstellung</i>	9
2. <i>Neuorientierung der Arbeitswissenschaft</i>	15
2.1. Kritik der Arbeitswissenschaft	15
2.2. Lösungsvorschläge zur Neuorientierung der Arbeitswissenschaft	23
2.2.1. Neuorientierung durch Konvention	24
2.2.2. Emanzipatorische Arbeitswissenschaft	25
2.2.3. Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft	28
2.2.4. Arbeitnehmerorientierte Arbeitswissenschaft	29
2.3. Grundlagen und Voraussetzungen einer Neuorientierung der Arbeitswissenschaft	31
3. <i>Funktionale Bedeutung der Arbeitsbewertung</i>	39
Legitimationswirkung der Arbeitsbewertung	39
1. Lohngerechtigkeit und Objektivität	40
2. Verfahrensschritte der analytischen Arbeitsbewertung	43
2.1. Arbeitsplatzbeschreibung	43
2.2. Anforderungsarten	44
2.3. Rangreihen- oder Stufenverfahren	46
2.4. Gewichtung	47
2.5. Bewertung	49
3. Arbeitsbewertung und Lohnpolitik	50
4. Methodenkritik an der analytischen Arbeitsbewertung	53
3.2. Lohnpolitische Anpassung an Prozesse der Arbeitsteilung	57
3.2.1. Zur Verbreitung von Arbeitsbewertung im Nationalsozialismus	57
3.2.2. Zur Verbreitung von Arbeitsbewertung nach dem zweiten Weltkrieg	63
3.2.3. Die Verfahren der Arbeitsbewertung als Instrument zur lohnpolitischen Anpassung an Arbeitsteilung	67
3.3. Nutzbarkeit der Arbeitsbewertung für unterschiedliche Interessen	71
3.3.1. Arbeitgeber	72
3.3.1.1. Versachlichung innerbetrieblicher Konflikte	72
3.3.1.2. Sicherung der Leistungsbereitschaft	74
3.3.1.3. Kostensenkung	76
3.3.2. Gewerkschaften	78
3.3.2.1. Beteiligung an der Entgelt differenzierung	79
3.3.2.2. Bewältigung der Nachteile von Arbeitsbewertung durch Einsatz von einfacheren Verfahren	82
3.4. Arbeitsbewertung und betriebliche Handlungsspielräume	85
3.4.1. Gegensätzliche Thesen: Erweiterung oder Einengung von Handlungsspielräumen bei der Einführung von Arbeitsbewertung	85
3.4.2. Evidenz der Methode und die Vorteile der Ressourcenverfügung	90
3.4.2.1. Ausgangsbedingungen für die Einführung von Arbeitsbewertung	90

3.4.2.2.	Entwicklung und Durchführung der Arbeitsplatzbeschreibung	98
3.4.2.3.	Die Anwendung des Genfer Schemas	104
3.4.2.4.	Zusammenfassung	110
3.4.3.	Rangfolgebildung und Gewichtung als Ergebnis von Verhandlungen	113
3.4.3.1.	Die Erstellung der Rangfolge	114
3.4.3.2.	Ableitung der Gewichtung	120
3.4.3.3.	Zusammenfassung	126
3.4.4.	Die hierarchisierende Wirkung des Verfahrens und Probleme bei der Realisierung von Zielen	128
3.4.4.1.	Bewertung als Vollzug gefallener Entscheidungen	128
3.4.4.2.	Abbruch des Verfahrens	136
3.4.4.3.	Zusammenfassung	136
3.4.5.	Handlungsspielräume versus Politisierung der Lohndifferenzierung oder: Lohnt die Einführung von Arbeitsbewertung	137
4.	<i>Schluß</i>	141
	Literaturverzeichnis	147
	Über den Autor	159

Abbildungsverzeichnis

1	Strukturbild der komplexen Arbeitswissenschaft	19
2	Matrix zur Erfassung integrierter Problemzusammenhänge	29
3	Genfer Schema	45
4	Rangreihen je Anforderungsart	46
5	Lohngruppenkatalog Eisen und Metall	61
6	Organisatorischer Ablauf der Arbeitsbewertung	96
7	Innere und äußere Gewichtung	125
8	Arbeitsbewertung und betriebliche Handlungsspielräume	139