

LF 7 Personal	Summarische Arbeitsbewertung
Situation/Aufgabe	

Situation

Anne Förster hat vor zwei Wochen eine Stellenanzeige im Hamburger Abendblatt geschaltet. Zur Vorbereitung auf das aussichtsreiche Vorstellungsgespräch mit dem Industriekaufmann Axel Hansen möchte Anne das seiner Anforderung entsprechende Gehalt ermitteln. Sie möchte die Tätigkeit von Axel Hansen dabei nicht einzeln analysieren, sondern summarisch bestimmen.



Erfolg macht Spaß!

Wir sind weiter auf Expansionskurs und suchen für unseren Bereich Verkauf (Innen) einen Mitarbeiter (m/w) für den Bereich Nord

Sachbearbeiter/in (Sales Support)

Ihr Aufgabengebiet
Als kompetenter Ansprechpartner/In bewältigen Sie die komplette Auftragsabwicklung. Nach entsprechender Einarbeitung führen Sie die Kundendateien und erstellen aussagekräftige Statistiken. Sie prüfen unsere Kundenaufträge sowohl kaufmännisch als auch technisch und überwachen die Termingerechte Ausführung der Aufträge.

Ihre Qualifikation
Sie sind Industriekaufmann und zeichnen sich durch ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit aus. Sie kommen idealer Weise aus der Telekommunikationsbranche. Sie haben Erfahrung in der Warenwirtschaft und Anwenderkenntnisse in einem Warenwirtschaftssystem.

Interessiert?
Sie entsprechen den Anforderungen und Teamfähigkeit ist für Sie eine Selbstverständlichkeit – dann möchten wir sie gerne kennen lernen.

Wir bieten eine interessante Tätigkeit mit Entwicklungsmöglichkeiten. Die Vergütung wird sich an ihrer Qualifikation und Leistung orientieren und erfolgt im Rahmen des Entgelttarifvertrages für die Metallindustrie, einschließlich weiterer attraktiver betrieblicher Sozialleistungen.

Aufgabe

- 1) Beschreiben Sie die Nachteile des Rangfolgeverfahrens im Vergleich zum Lohngruppenverfahren für die Ermittlung des Gehalt.
- 2) Legen Sie fest, welches Tarifgehalt Anne Förster dem neuen Mitarbeiter entsprechend dem Lohngruppenverfahren anbieten kann.
 - ☞ Führen Sie dazu zunächst eine summarische Arbeitsbewertung entsprechend dem Lohngruppenverfahren durch.
- 3) Erläutern Sie, welche Schwierigkeit bei dem Lohngruppenverfahren auftreten kann.

LF 7 Personal	Summarische Arbeitsbewertung
Information	

Information

Arbeitswertstudien ermöglichen die leistungsabhängige Lohndifferenzierung. Eine grundsätzliche Möglichkeit ist dabei die summarische Arbeitsbewertung. Arbeitsanforderungen, wie z.B. Können, Arbeitsbelastung und Verantwortung werden in ihrer **Gesamtheit** erfasst und global beurteilt. Dies kann im Rahmen eines Rangfolge- oder Lohngruppenverfahrens geschehen.

Rangfolgeverfahren

Das Rangfolgeverfahren ist das einfachste Verfahren der summarischen Arbeitsbewertung. Das Verfahren listet alle im Unternehmen vorkommenden Tätigkeiten auf und stellt sie in eine Rangfolge. Dabei werden die einzelnen Arbeitsplätze paarweise miteinander verglichen.

↓ Zu bewertender Platz	Vergleich mit Platz:	1	2	3	4	5	Ergebnis
1 Bilanzbuchhalter			+	+	+	+	4
2 Registraturhilfe		-		-	-	-	0
3 Lohnbuchhalter		-	+		+	+	3
4 Bote		-	+	-		-	1
5 Phonotypistin		-	+	-	+		2

Da aus der Rangfolge nicht ersichtlich ist, wie groß der Abstand zwischen den Rängen ist, ist auch die Zumessung der Lohnsätze für die einzelnen Verfahren problematisch. Zudem ist das Verfahren nur bei einer geringen Anzahl von Stellen möglich. Aus diesem Grund wird überwiegend das Lohngruppenverfahren verwendet

Lohngruppenverfahren

Bei diesem Verfahren wird ein Katalog von Lohn- und Gehaltsgruppen aufgestellt, die unterschiedliche Schwierigkeitsgrade repräsentieren. Diese Gehaltsrahmentarifverträge sind Gegenstand von Tarifverhandlungen und beziehen sich jeweils auf die Gegebenheiten eines ganzen Wirtschaftszweiges.

Entsprechend der Gehaltsgruppentarifverträge können die einzelnen Stellen nach ihrer Stellenbeschreibung den Gehaltsgruppen zugeordnet werden. Innerhalb der Gehaltsgruppen findet i.d.R. eine Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit bzw. Berufserfahrung statt.

Der gültige Tarifvertrag für die Telco AG ist der Tarifvertrag für die Metallindustrie. Die Tarifgehälter sind (entsprechend ihrer Gruppenzuordnung – siehe nächste Seite) folgender Gehaltstabelle zu entnehmen

gültig ab 1. Juni 2002-12-08

Gehaltsgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe
1	1.485,-	1.545,-	-
2	1.609,-	1.667,-	1.730,-
3	1.791,-	1.852,-	1.914,-
4	1.973,-	2.035,-	2.173,-
5	2.251,-	2.390,-	2.529,-
6	2.623,-	2.761,-	2.900,-
7	3.013,-	3.151,-	3.290,-
8	3.419,-	3.558,-	3.698,-
9	3.843,-	4.001,-	

LF 7 Personal	Summarische Arbeitsbewertung
Information	

Gemäß dem Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie ergeben sich für die folgenden neun Gehaltsgruppen folgende Richtbeispiele:

G1 – O2	Sortieren von Unterlagen und Ablegen von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen oder einfachen Sachgebieten <ul style="list-style-type: none"> - Sortieren des abzulegenden Schriftgutes - Ablegen des Schriftgutes nach vorgegebenen Systemen (...)
G2 – O6	Führen von Kartei und einfachen Statistiken <ul style="list-style-type: none"> - Eintragen von Daten in Kunden-, Lieferer-, Sortiments-, Termin-, Preiskarteien u.Ä. - Weitermelden der zu verfolgenden Ereignissen an den Sachbearbeiter
G3 – O2	Ausfertigen von Bestellungen, Mahnungen, Gutschrifts- oder Belastungsaufgaben, Versandanzeigen oder Frachtbriefen nach Angaben und Vorlagen <ul style="list-style-type: none"> - Ausfertigung der aufgeführten Belege von Hand oder maschinell - Erledigung von Bestellungen für den Ein- und Verkauf, Mahnbrieife für die Finanzverwaltung (...)
G4 – O8	Abwickeln von Bestellungen, Vorbereitung zur maschinellen Datenerfassung, Terminverfolgung <ul style="list-style-type: none"> - Kaufmännischen und technischen Prüfen von Aufträgen (...) - Erteilen von Aufträgen an Lieferbetriebe (z.B. Vertriebsabrufe) - Überwachung der termingerechten Ausführung der Aufträge - Lieferkontrolle, d.h. Vergleichen der Liefer- und Auftragsunterlagen (...)
G5 – O7	Vorbereiten, Durchführen und Überwachen der Arbeiten zur Bedienung von Datenbearbeitungsanlagen im Rechenzentrum <ul style="list-style-type: none"> - Bedienen des DV-Systems (Hard- und Software) nach vorgegebenen Arbeitsanweisungen (...) - Abwickeln von Programmabläufen einschließlich Durchführen von Übersetzungs-, Binder- und Testläufen nach vorgegebenen Arbeitsanweisungen - Überwachen der einwandfreien Betriebs- und Funktionsfähigkeit des Systems (Hard- und Software) einschließlich der Beseitigung von einfach zu behebbenden Störungen
G6 – O6	Durchführen technischer Kalkulationen für Angebots- und/oder Betriebszwecke <ul style="list-style-type: none"> - Erstellen des Zeit- und Mengengerüsts nach Zeichnungsunterlagen (...) - Kalkulieren der Fertigungszeiten, Rüstzeiten und sich daraus ergebenden Fertigungslöhnen durch Vergleichen mit ähnlichen Teilen, durch Rechnen oder unter Zuhilfenahme von Richtwerten - Errechnen des notwendigen Fertigungsmaterials
G7 – O2	Fertigungsplanung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Fertigungsmethoden <ul style="list-style-type: none"> - Mitwirkung bei der Fertigungsplanung sowie beim Erstellen von Fertigungsstücklisten - Durchführung von Wirtschaftlichkeitsvergleichen von Fertigungsverfahren unter Berücksichtigung der Fertigungsmittel, Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen sowie Messzeuge und Geräte - Veranlassung der Konstruktion zur Herstellung und Änderung der benötigten Betriebs- und Fertigungsmittel
G8 – O8	Überwachen der Umsatzentwicklung des Unternehmens und der Mitbewerber sowie Erstellen von Marktanalysen in abgegrenzten Bereichen <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung von gegenwärtigen und langfristigen Produktionserfordernissen für einen bestimmten abgegrenzten Bereich des Marktes anhand von Marktstudien - Erstellen von Konkurrenzvergleichen anhand von Testberichten und Werbematerialien - Unterbreiten entsprechender Vorschläge für die Produktentwicklung
G9 – O1	Controlling <ul style="list-style-type: none"> - Aufbereiten von Daten für die Berichterstattung - Selbständige Erstellung von Ergebnisanalysen nach Absprache - Vorbereitung und Mitwirkung bei Besprechungen zur Geschäftslage

Aufgabe Lösung

- 4) Beschreiben Sie die Nachteile des Rangfolgeverfahrens im Vergleich zum Lohngruppenverfahren für die Ermittlung des Gehalt.

Da aus der Rangfolge nicht ersichtlich ist, wie groß der Abstand zwischen den Rängen ist, ist auch die Zumessung der Lohnsätze für die einzelnen Verfahren problematisch. Zudem ist das Verfahren nur bei einer geringen Anzahl von Stellen möglich. Aus diesem Grund wird überwiegend das Lohngruppenverfahren verwendet

- 5) Legen Sie fest, welches Tarifgehalt Anne Förster dem neuen Mitarbeiter entsprechend dem Lohngruppenverfahren anbieten kann.



Führen Sie dazu zunächst eine summarische Arbeitsbewertung entsprechend dem Lohngruppenverfahren durch.

Gehaltsgruppe G4 –

Anmerkung:

Lösung nicht immer eindeutig auf Grund der Zuordnungsschwierigkeiten. Teilweise werden im Beispiel auch Aspekte aus G3 berücksichtigt. (siehe Aufgabe 3) Die Entgeltige Gruppenzuweisung erfolgt mit Absprache des Betriebsrates. Hier gibt es häufig Streit, da Arbeitgeber tendenziell niedrigere Eingruppierung bevorzugen, Betriebsrat höhere

- 6) Erläutern Sie, welche Schwierigkeit bei dem Lohngruppenverfahren auftreten kann.

Da Gehaltsrahmen für einen ganzen Wirtschaftszweig pauschal gilt und damit von den Gegebenheiten im einzelnen Betrieb erheblich abweichen kann. Dadurch erhebliche Zuordnungsprobleme (siehe 2), Verfahren ist deshalb besonders für Betriebe mit Arbeitsplätzen von überschaubarer Anforderungsvielfalt geeignet.