

ARBEITSBEWERTUNG



Arbeitsbewertung

Ziel der
Arbeits-
bewertung

Prinzipien der
Arbeits-
bewertung

- systematische Erfassung und Bewertung der wesentlichen Anforderungen, um so Schwierigkeitsgrade betrieblicher Tätigkeiten zu ermitteln
- liefert Orientierungshilfen für eine rationale Differenzierung der Grundlöhne und Gehälter – Beitrag zur relativen Lohngerechtigkeit im Unternehmen
 - a) Objektbezug
 - b) Normalleistung
 - c) Vergleichbarkeit
 - d) Objektivität

Arbeitsbewertung

Bedeutung der Prinzipien

- **Objektbezug**
Bewertet werden Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen, nicht die individuellen Fähigkeiten und die Leistungsbereitschaft.
- **Normalleistung**
Die Arbeitsbewertung ist prinzipiell an der Normalleistung in der Tätigkeit auszurichten. Es sind die Anforderungen zu untersuchen, wenn ein hinreichend geeigneter und eingearbeiteter Arbeitnehmer (mit einer gewissen Erfahrung) die Tätigkeit mit normalem Krafteinsatz verrichtet.

Arbeitsbewertung

Bedeutung der Prinzipien

□ Vergleichbarkeit

Die Arbeitsbewertungsverfahren stellen auf Arbeitsbereiche ab, deren Tätigkeitsfelder hinreichend vergleichbar sind (z.B. Tätigkeiten kaufmännischer Angestellter in Verwaltung und Vertrieb).

□ Objektivität

Arbeitsbewertungen erfordern stets menschliches Urteilen und Werten. Durch einheitliche Methoden und Verfahren wird versucht dies zu objektivieren, d.h. Fehler auszuschließen, welche sich aus subjektiven Werturteilen ergeben.

Arbeitsbewertung

Verfahren

- Summarische Bewertung
Die summarische Bewertung versucht den Schwierigkeitsgrad einer Tätigkeit global - d.h. summarisch - ohne Berücksichtigung der Einzelanforderungen zu erfassen.
- Analytische Bewertung
Die analytische Bewertung beinhaltet dagegen die systematische Analyse der wesentlichen Einzelanforderungen von Tätigkeiten. Erst daraus leitet man eine zusammenfassende Aussage über den Schwierigkeitsgrad ab.

Anforderungsarten

