

## 2 Das Problem der gerechten Entlohnung

### 2.1 Die Arbeitsplatzbeschreibung (auch: Stellenbeschreibung)

Um eine Arbeit korrekt bewerten zu können, müssen die Bedingungen bekannt sein, unter denen die Tätigkeiten am Arbeitsplatz ausgeführt werden können.

In der sog. Stellenbeschreibung werden die Tätigkeiten und die Anforderungen eines Arbeitsplatzes (Stelle) erfasst, u. a. Ziel der Tätigkeit, Arbeitsablauf, Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse.

Beim Vergleich zwischen verschiedenen Arbeitsplatzbeschreibungen erkennt man, welche Tätigkeiten mehr entlohnt werden sollten.

Eine Arbeitsplatzbeschreibung gibt Auskunft über folgende Anforderungen an den Arbeitnehmer, der diesen Arbeitsplatz ausfüllt:

fachliches Können: Kenntnisse (Berufs- und Schulausbildung), Erfahrung, Anlernzeit, Denkfähigkeit, Geschicklichkeit, Handfertigkeit und Körpergewandtheit

Verantwortung: für Arbeitsmittel und Erzeugnisse, für die Arbeitsgüte, für die eigene Arbeit - für die Arbeit anderer, für die Sicherheit und Gesundheit anderer

Arbeitsbelastung: geistige (Aufmerksamkeit, Denktätigkeit) und körperliche Beanspruchung (dynamische, statische oder einseitige Muskeltätigkeit)

Umgebungseinflüsse: Klima, Temperatur, Nässe, Öl, Fett, Schmutz, Staub, Gase, Nässe, Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Lichtmangel oder Blendung, Unfallgefahr

## 2.2 Die Arbeitsplatzbewertung

Die Arbeitsplatzbeschreibung (Stellenbeschreibung) ist die Grundlage für die Bewertung. Bewertet werden u. a. die erforderliche Ausbildung (siehe BAT), Fachkenntnisse (z. B. übertarifliches Gehalt), geistige und körperliche Beanspruchung, Verantwortung und Weisungsbefugnis, Arbeitsbedingungen und Umwelteinflüsse.

Die Ergebnisse der Arbeitsplatzbeschreibungen und der Arbeitsplatzbewertungen bilden die Grundlage für die unterschiedlichen Lohngruppen.

z. B.: Lohngruppen laut Tarifvertrag vom 16.12.1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der BRD:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1: Arbeiter in Tätigkeiten, die weder Ausbildung noch Einarbeitung erfordern und nach kurzer Anleitung ausgeführt werden können.</li><li>2: (1) Arbeiter in Tätigkeiten, die eine gewisse Übung erfordern und unter Anleitung nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können.<br/>(2) Arbeiter in Tätigkeiten, die sich aus der Lohngruppe 1 dadurch herausheben, dass körperliche Kräfte stark beansprucht werden, oder dass sie unter unangenehmen Bedingungen ausgeführt werden müssen.</li><li>3: Arbeiter in Tätigkeiten, die einer fachlichen Einarbeitung bedürfen, ohne dass eine Berufsausbildung erforderlich ist.</li><li>4: (1) Arbeiter in Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer nach der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsdauer von weniger als 30 Monaten, jedoch mindestens 21 Monaten erfordern.</li><li>...</li></ol> |
|---|

## 2.3 Die sozialen Aspekte

Frage: Gibt es den „gerechten“ Lohn?

- Warum erhalten Frauen oft weniger Lohn für die gleiche Arbeit als Männer?
  - Folie "Der kleine Unterschied beim Lohn"
  - Folie "Verdienen in Deutschland"

### **Frauen mit 30 Prozent weniger Lohn als Männer**

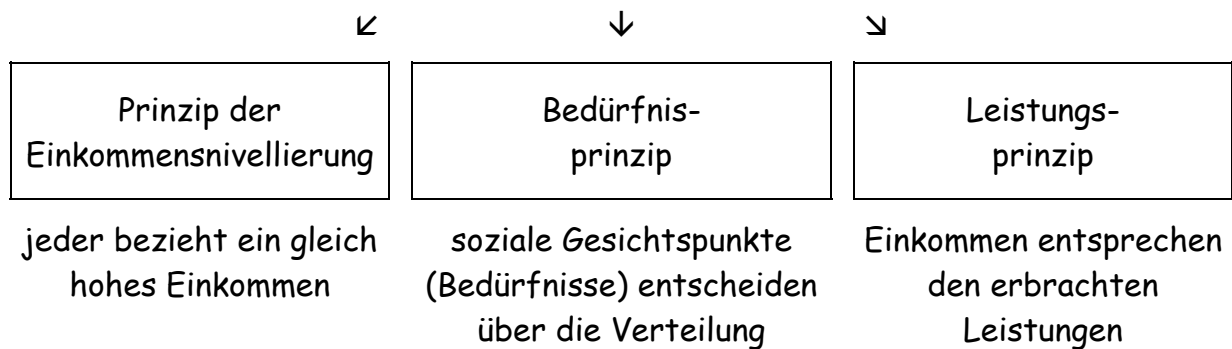
Wiesbaden. Frauen haben im Jahr 2003 als Angestellte rund 30 Prozent weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. Im produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kreditwesen verdienten Frauen durchschnittlich 2602 Euro im Monat, berichtete das Statistische Bundesamt gestern in Wiesbaden. Arbeiterinnen erhielten rund 1885 Euro Lohn, das waren 26 Prozent weniger als Männer. (dpa)

„Sächsische Zeitung“ vom 4.3.2004

- Warum erhalten Ausländer häufig weniger Lohn für die gleiche Arbeit als Deutsche?
  - Folie "Konkurrenz der Niedriglöhne, 2004", Zahlenbilder 630 360
- Warum erhalten "Ossis" weniger Lohn für die gleiche Arbeit als "Wessis"?
  - Folie "Verdienste im Vergleich"
  - Folie "Ost-Soldaten fordern vollen Westsold", SZ vom 11.3.1999
  - Folie "Polizeigewerkschaft fordert Lohnangleichung", SZ vom 12.3.1999
- Was zählt stärker bei der Entlohnung: der Ausbildungsgrad oder die tatsächliche Leistung?
- Soll einer mit längerer Berufserfahrung besser bezahlt werden als ein neuer Mitarbeiter?
- Ist es gerecht, wenn ein wesentlich Älterer, dessen Arbeitsleistung nicht höher ist, mehr Lohn bekommt? (Lebenserfahrung, Unfallstatistik, Kundengespräch - Arzt)
- Ist es gerecht, wenn zwei Arbeitnehmer die gleiche Tätigkeit verrichten, einer aber unter schwereren Arbeitsbedingungen?
- Ist es gerecht, wenn zwei Arbeitnehmer die gleiche Tätigkeit verrichten, einer aber mit weitaus geringerer Anstrengung? (körperliche Konstitution, Länge)
- Ist es gerecht, wenn ein lediger Arbeitnehmer genau so viel verdient wie ein Familienvater mit vielen Kindern? (sozialbedingter Lohn, Lohnsteuerklassen)

# Verteilungsgrundsätze

→ Folie



In der sozialen Marktwirtschaft wird ein Kompromiss aus diesen Entlohnungsprinzipien angewendet.

Ein gerechter Lohn kann angestrebt werden, indem soziale Elemente berücksichtigt werden:

Alter: Ältere Arbeitnehmer erhalten einen höheren Grundlohn, weil sie über langjährige Erfahrungen besitzen.

Familienstand: Verheiratete Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Kindern erhalten ggf. Familienzuschläge.

Betriebszugehörigkeit: Mehr Urlaubstage, höhere Erfolgsprämien und Jubiläumszuschläge erhöhen die Bindung an den Betrieb.

Darüber hinaus honoriert der Staat bei der Lohnberechnung Alter und Familienstand.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, im Urlaub und an gesetzlichen Feiertagen verpflichtet.

Lösen Sie folgende Aufgaben:  
siehe Arbeitsheft Seiten 81 und 82, Aufgaben 1 bis 4