

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Schrifttumsverzeichnis	25
I. Arbeitsrechtliche Literatur	25
1. Lehrbücher, Kommentare und Handbücher	25
2. Festschriften	29
3. Einzelschriften	29
II. Arbeitswissenschaft und technischer Arbeitsschutz	32
Abkürzungsverzeichnis	39
I. Teil	
Zielsetzung und arbeitswissenschaftliche Merkmale einer Arbeitsbewertung	45
A. Entwicklung und Zielsetzung	45
I. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag	46
1. Die personenrechtliche Eigenart des Arbeitsvertrages	47
2. Arbeitsleistung und Arbeitslohn im Äquivalenzverhältnis	49
3. Qualifikationsmerkmale des Arbeitslohnes	50
II. Leistungs- und anforderungsgerechte Entlohnung	55
1. Der physikalische Leistungsbegriff	56
2. Der volkswirtschaftliche Leistungsbegriff	56
3. Der Leistungserfolg	57
4. Die Arbeitsanforderungen als Kennzeichnung der geschuldeten Arbeitsleistung	59
5. Wechselbeziehungen zwischen zeitbestimmter und leistungsorientierter Lohngestaltung	59
6. Gegenüberstellung der berufsausbildungsbezogenen und der arbeitsanforderungsbezogenen Lohngestaltung	61
7. Übersicht der Zahlungen eines Arbeitgebers an seine Mitarbeiter	64
III. Der kollektivrechtliche Einfluß auf die Lohn- und Entgeltregelungen ..	67
1. Die herkömmlichen Merkmale einer tariflichen Lohngruppeneinstufung ..	67
a) Lohngruppenmerkmale in der Eisen- und Metallindustrie	68
b) Lohngruppenmerkmale im Tariffbereich der chemischen Industrie ...	70
c) Rahmentarifvertrag für die Ziegelindustrie vom 13. 7. 1956	74
d) Lohngruppenverzeichnis als Anhang zum Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie vom 1. 7. 1977	75
e) Das graphische Gewerbe	76

	Seite
f) Lohntarifvertrag für die niedersächsische Gummiwarenindustrie vom 5. 6. 1979	77
g) Tarifvertrag über die Grundlagen der Arbeitsentgeltregelungen für Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie vom 1. 3. 1976	78
h) Gehaltsrahmenabkommen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 14. 3. 1980	80
i) Lohnrahmenabkommen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 14. 3. 1980	83
j) Manteltarifvertrag für den Bankenbereich vom 1. 4. 1980	84
k) Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 1. 1. 1975	86
2. Die Berufsausbildung und Berufserfahrung als kennzeichnende Merkmale der Lohn- und Gehaltsgruppeneinstufung	87
3. Die Bedeutung des Lebensalters und der Berufsjahre	88
4. Die Anerkennung des erfahrungsbegründeten beruflichen Könnens	88
5. Die historische Anknüpfung der Lohn- und Gehaltsgruppen	92
6. Lohn- und Gehaltskorrekturen durch Zulagen	97
IV. Vorzüge und Grenzen der arbeitswertbezogenen Entgeltregelung	100
1. Die sachbezogene Ausrichtung der Entgeltregelung auf personenunabhängige Merkmale	103
2. Verfassungsrechtliche Legitimation?	107
3. Die Arbeitsbewertung in der Lohnpolitik	112
4. Die Arbeitsbewertung als Mittel der Rationalisierung	113
5. Der Verantwortungsbegriff der Arbeitsbewertung als Bewertungsfaktor und Schlüssel der Haftung	114
a) Der ethische Verantwortungsbegriff	115
b) Der lohnpolitische Verantwortungsbegriff	115
c) Der haftungsrechtliche Verantwortungsbegriff	116
6. Arbeitsbewertung und Arbeitssicherheit	119
7. Arbeitsbewertung und berufliche Aus- und Weiterbildung	119
8. Arbeitsbewertung und Persönlichkeitsbewertung	120
9. Marktpolitische Einflüsse auf die Vergütungsregelung	121
VB. Erscheinungsformen der Arbeitsbewertung	124
I. Die Arbeits- und die Arbeitsbereichsbewertung	124
1. Die Arbeitsbewertung im engeren Sinne	124
2. Die Arbeitsbereichsbewertung	125
3. Arbeits- und Arbeitsbereichsbewertung in der Abgrenzung	125
II. Die summarische Bewertung	127
1. Die Ganzheitsbewertung	127
2. Schwächen der summarischen Bewertung	127
3. Die Grenzrangreihe	128

	Seite
III. Die Katalogmethode	129
1. Das Verfahren	129
2. Der Lohngruppenkatalog der Eisen- und Metallindustrie	130
3. Schwächen der Katalogmethode	131
IV. Das analytische Bewertungsverfahren	131
1. Das Verfahren analytischer Arbeitsbewertung	132
2. Bewertungsgrundsätze	132
3. Die Auswahl der Anforderungsarten	133
a) Das Prinzip der Vollständigkeit	135
b) Die Teilerfassung der Anforderungsmerkmale	135
aa) Die integrierte und die getrennte Berücksichtigung von Umge- bungseinflüssen	136
bb) Merkmale der aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen	137
4. Die Kennzeichnung der Anforderungsarten	138
a) Das fachliche Können	142
aa) Fachkenntnisse	142
bb) Berufliche Geschicklichkeit, Handfertigkeit oder Körperge- wandtheit	144
b) Die arbeitsnotwendige Verantwortung	144
aa) Die sachbezogene Verantwortung des Arbeitnehmers	145
bb) Die Verantwortung für die Arbeit anderer	146
cc) Die Verantwortung für die Sicherheit anderer	147
c) Die Belastung oder Arbeitsbelastung	148
aa) Die geistige Belastung	150
bb) Die vornehmlich muskelmäßige Belastung	150
d) Die Umgebungseinflüsse	152
aa) Temperaturbelästigungen	154
bb) Wasser, Feuchtigkeit und Säure	154
cc) Öl und Fett	154
dd) Schmutz und Staub	155
ee) Gas und Dämpfe	155
ff) Lärm und Erschütterung	156
gg) Blendung oder Lichtmangel	156
hh) Erkältungsgefahr	157
ii) Unfallgefahr	158
kk) Die Verwendung von Körperschutzmitteln	161
5. Das Rangfolge- und das Stufenverfahren	165
a) Das Rangreihenverfahren	165
aa) Vorzüge des Rangreihenverfahrens	166
bb) Schwächen des Rangreihenverfahrens	166
b) Das Stufenverfahren	169
aa) Vorzüge des Stufenverfahrens	170

	Seite
bb) Schwächen des Stufenverfahrens	170
c) Gegenüberstellung der beiden Verfahren	171
6. Die Gewichtung der Anforderungsmerkmale	172
a) Der Gewichtungsschlüssel	173
b) Die Gewichtungsform	174
aa) Die getrennte Gewichtung	174
bb) Die gebundene Gewichtung	175
c) Die verfahrensbezogene Gewichtung	175
V. Die Umsetzung der Arbeitsbewertung in Lohn- oder Gehaltsgruppen	177
1. Die Anwendung des summarischen Bewertungsverfahrens	177
2. Ergebnisse der analytischen Arbeits- oder Arbeitsbereichsbewertung	177
a) Die lineare Übertragung von Punktwerten in Geldwerten	177
b) Die Gruppenbildung und deren lohnpolitische und gehaltspolitische Zielsetzung	178
3. Arbeitsbewertung als Ergänzungsregelung	181
Ç. Erscheinungsformen der Arbeitsbewertung bei Arbeitern und Angestellten und deren Auswahl	184
I. Zielsetzung und Möglichkeiten einer einheitlichen Entgeltregelung für Angestellte und gewerbliche Arbeiter	184
1. Die gemeinsamen Grundlagen der Bewertung	185
2. Die Unterschiedlichkeiten und ihre Bedeutung	186
3. Auswahl und Gewichtungsprobleme	187
II. Branchenspezifische Faktoren	187
1. Die Vergleichbarkeitsforderung	188
2. Genauigkeit und Praktikabilität	188
3. Rechtssicherheit und Vertrauensschutz	188
4. Transparenz und Kontrollmöglichkeiten	189
5. Die Privatwirtschaft und der öffentliche Dienst	190
a) Die Privatwirtschaft	190
b) Der Bundesangestelltentarifvertrag als Beispiel für das öffentliche Dienstrecht der Angestellten	191
6. Entwicklungstendenzen	192
2. Teil	
Die rechtlichen Erfordernisse der Einführung einer Arbeitsbewertung	194
Ð. Eine gesetzliche Ordnung der Arbeitsbewertung	194
I. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung mit Hilfe der Arbeitsbewertung	194

	Seite
II. Die Kompetenz-Kompetenz des einfachen Gesetzgebers	195
Æ. Die tarifliche Ordnung der Arbeitsbewertung	201
I. Der Verbandstarifvertrag	201
1. Die gesetzliche Zuständigkeit	201
2. Die „Konkurrenz mehrerer Verbandstarifverträge“	202
a) Die Bedeutung der Tarifbindung	203
b) Die Behandlung tariflicher Außenseiter	204
aa) Die geborenen AT-Angestellten	204
bb) Die nicht zutreffend organisierten Arbeitnehmer	205
cc) Die gekorenen AT-Angestellten	206
II. Der Firmentarifvertrag	207
1. Der verbandsbezogene Firmentarifvertrag	207
2. Der arbeitgeberseitige Firmentarifvertrag	208
a) Der nicht gebundene Arbeitgeber	209
b) Der tarifgebundene Arbeitgeber	209
III. Das Spezialitätsprinzip	210
Æ Die Arbeitsbewertung in der geltenden Arbeitsverfassung	211
I. Die Verwendungsformen der Arbeitsbewertung und deren Einfluß auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrates	211
1. Die Arbeitsbewertung als Entlohnungsmaßstab	211
2. Die Arbeitsbewertung als Kennzeichnung des Anforderungsprofils	213
3. Die Arbeitsbewertung als Mittel der Personalplanung	214
4. Die Arbeitsbewertung als Beurteilungsmaßstab	215
5. Die Arbeitsbewertung als Gegenstand der Personaldatenbank	216
6. Die Arbeitsbewertung als Mittel der Rationalisierung	218
7. Die Arbeitsbewertung als Teil der Arbeitswissenschaft	220
II. Der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen im geltenden Betriebsverfassungsrecht	222
1. Die Bedeutung der Vorbehaltsklausel in § 87 Abs. 1 Obersatz BetrVG	222
a) Die Kernrechtsgarantie des § 87 Abs. 1 BetrVG im Obersatz	222
b) Inhalt und Durchsetzbarkeit freiwilliger Betriebsvereinbarungen in sozialen Angelegenheiten	224
2. Die Sperrwirkung bestehender tariflicher Regelungen der Arbeitsentgelte und sonstiger Arbeitsbedingungen	226
a) Die gegenständliche Kennzeichnung des § 77 Abs. 3 BetrVG	229
b) Der Prüfungsvorgang	230
c) Das Auslegungsgebot	235
d) Der Begriffsinhalt des § 77 Abs. 3 BetrVG	236

	Seite
e) Personen- und arbeitswertbezogene tarifliche Lohn- und Gehaltsordnungen	236
f) Die tarifliche Öffnungsklausel	241
g) Der zeitliche Geltungsbereich der tariflichen Sperrwirkung	242
h) Auswirkungen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG	243
i) Die befristete Gesamtzusage als Lösungsweg	243
3. Die Behandlung von AT-Angestellten	244
a) Die geborenen AT-Angestellten	244
b) Die gekorenen AT-Angestellten	244
III. Die Arbeitsbewertung als Entlohnungsmaßstab	246
1. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	246
a) Die Bedeutung einer personenbezogenen, berufsgruppenorientierten Lohn- oder Gehaltsgestaltung	248
b) Die Bedeutung einer bestehenden tariflichen Ordnung der Arbeitsbewertung	250
c) Die Bedeutung einer partiellen Heranziehung von Grundsätzen der Arbeitsbewertung	251
2. Zuständigkeiten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite	251
a) Die Vertretung des Arbeitgebers	252
b) Die gesetzlich begründeten Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates für seine Vertretung	257
aa) Zuständigkeiten von Einzelbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat	257
bb) Vertretungsmacht und Vollmacht innerhalb Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat	258
cc) Gewährleistung der Legitimität der Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsbeschlüsse sowie der Vertrauensschutz des Arbeitgebers	261
3. Die Arten einverständlicher Rechtsgestaltung im Betrieb	264
a) Die Betriebsvereinbarung als Grundlage der Einführung einer Arbeitsbewertung	264
b) Die Bedeutung bei Regelungsabrede	269
c) Die Bewertung betrieblicher Gepflogenheiten	270
4. Die Wirkungen einer Betriebsvereinbarung	271
a) Der räumliche Geltungsbereich	272
b) Der persönliche Geltungsbereich	273
c) Die zeitliche Geltungsdauer	273
d) Das Ordnungsprinzip und die Schranken der Verdrängungswirkung	274
e) Die Nachwirkung und ihre Schranke	276
5. Die Zuständigkeit und Funktion der betrieblichen Einigungsstelle	276
a) Die Zuständigkeit in Regelungs- und Rechtsfragen	277
b) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und deren Einfluß auf den Kompetenzbereich der Einigungsstelle	279
c) Die Bildung einer betrieblichen Einigungsstelle	280

	Seite
d) Die Durchführung des Verfahrens	281
e) Der Spruch der Einigungsstelle und seine Wirkungen	283
f) Rechtsmittel und Rechtsbehelfe	284
g) Die Kosten des Einigungsstellenverfahrens	285
6. Das Initiativrecht des Betriebsrates	286
G. Die Einführung der Arbeitsbewertung durch einzelvertragliche Regelungen	292
I. Der Grundsatz der vertraglichen Gestaltungsfreiheit	292
1. Gesetzliche Schranken der Vertragsfreiheit	292
2. Das tarifliche Unabdingbarkeitsprinzip	294
a) Die Bedeutung der Tarifbindung	294
b) Das Vertragsverhältnis außerhalb der Tarifbindung	295
c) Die Behandlung geborener AT-Angestellter	297
II. Arbeitgeberseitige Maßnahmen im Spiegel der geltenden Arbeitsverfassung	298
1. Die Bedeutung der Vorbehaltsklausel in § 87 Abs. 1 BetrVG Obersatz	298
2. Die Sperrwirkung bestehender tarifvertraglicher materieller Arbeitsbedingungen	299
3. Die Bedeutung des tariflichen Günstigkeitsprinzips und die freie Gestaltungsbefugnis des Arbeitgebers	304
3 Teil	
Arbeitskundliche, lohnpolitische und arbeitsrechtliche Grundsätze bei Anwendung der Arbeitsbewertung	304
H. Die arbeitskundlichen und lohnpolitischen Maßnahmen bei Anwendung der Arbeitsbewertung	304
I. Die Arbeitsbeschreibung	304
1. Die Bedeutung der Arbeitsbeschreibung	304
2. Der Gegenstand der Arbeitsbeschreibung	305
3. Die Norm der Arbeitsbeschreibung	306
4. Arten der Arbeitsbeschreibung	306
II. Die Arbeits- und Arbeitsbereichsbewertung	310
1. Die Person des Bewerterers	310
a) Die notwendige Sachkunde	310
b) Die persönliche Unabhängigkeit	311
c) Die charakterliche Qualifikation der Arbeitsstudienleute	313
2. Der Gegenstand der Bewertung	314

	Seite
III. Die Anforderungsmerkmale und deren Erfassung	314
1. Der Bewertungsvorgang	315
2. Arbeitsbeschreibungs- und Arbeitsbewertungsformblatt	316
3. Die Person des Bewerter	317
4. Die äußere Form der Bewertung	318
IV. Das Rangreihen- und Stufenverfahren	318
V. Die Einstufung der Wechselarbeit	319
1. Bewertungsvorschläge für die Wechselarbeit	320
2. Die Einstufung nach der höchsten Teilbeanspruchung	321
3. Kritik an einer Einstufung nach dem Wertdurchschnitt	322
4. Qualifizierte Mittelwertbildung	323
5. Grenzen einer Gesamtbewertung der Wechselarbeit	324
6. Bewertungsnorm und Vertragsfreiheit	325
7. Tarifvertragliche Schranken der Dispositionsbefugnis und Gestaltungsrechte	326
VI. Die Lohn- und Gehaltsberechnung bei Arbeitsbewertung	327
1. Die stufenlose Vergütungsregelung	328
2. Lohn- und Gehaltsgruppenbildung durch Stufen	328
3. Einfluß durch Gewichtungsschlüssel	329
4. Vereinbarte Stammlohngruppe	330
J. Rechtsprobleme bei der Arbeitseinstufung und der Eingruppierung	331
I. Die individualrechtliche Seite	331
1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	331
a) Der Pflichtenkreis des Arbeitgebers	331
b) Die Rechte des Arbeitgebers	332
2. Lohn- und Gehaltsberechnung	333
3. Der Arbeitsstudienmann als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers	334
II. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei der Arbeitseinstufung	335
1. Gesetzlich begründete Mitbestimmungsrechte?	335
a) Grenzen der Auslegung	336
b) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates im personellen Bereich als Anknüpfungspunkt	340
2. Das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers und die dadurch begründeten Schranken der Mitbestimmung des Betriebsrates	343
a) Die tarifliche Gestaltungsfreiheit	344
b) Die betriebliche Ordnungsbefugnis durch Arbeitgeber und Betriebsrat	346

c) Die Wechselbeziehungen zwischen Pflichten und Rechten im kollektivrechtlichen Bereich	349
d) Die Bedeutung der normativen Ausgestaltung des Arbeitsbewertungsverfahrens für Inhalt und Umfang der Mitbestimmung	351
3. Der Einsatz von Bewertungskommissionen	356
a) Die kollektivrechtliche Gestaltungsfreiheit und ihre Grenzen	356
b) Die Bewertungskommission als Normensetzungskörper	358
aa) Die Zulässigkeit	358
bb) Zweckbestimmung und Form der Tätigkeit	358
cc) Die Notwendigkeit der Entscheidung und deren Einfluß auf die Zusetzung der Kommission	359
dd) Die funktionelle Zuständigkeit einer Einigungsstelle	359
c) Die paritätische Kommission ohne Entscheidungsmacht	360
aa) Die Zulässigkeit	361
bb) Zweckbestimmung und Form der Tätigkeit	361
cc) Die Bedeutung der Entscheidung für Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer	362
dd) Die funktionelle Zuständigkeit des Arbeitsgerichts	363
III. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers	363
1. Die Abgrenzung zwischen Arbeitseinstufung und Eingruppierung	363
a) Abgrenzungsprobleme bei einer Arbeitsbewertung	364
b) Die Handhabung der Lohn- oder Gehaltsgruppeneinstufung bei einer Arbeitsbereichsbewertung	365
c) Die Besonderheiten anderer Arbeitsbewertungsverfahren etwa des HAY-Systems	366
2. Die begriffliche Kennzeichnung der mitbestimmungspflichtigen Eingruppierung	366
a) Tariflich vorgegebene Arbeitsbewertung als Grundlage der Lohn- und Gehaltsgruppeneinstufung	367
b) Betriebliche Einführung der Arbeitsbewertung als Grundlage einer Lohn- und Gehaltsgruppeneinstufung	368
c) Individualrechtliche Einführung der Arbeitsbewertung als Grundlage der Lohn- und Gehaltseinstufung	369
aa) Die Wortinterpretation	369
bb) Die systematische und teleologische Interpretation	372
cc) Die allgemeinen Überwachungsrechte des Betriebsrates	373
3. Die probeweise Eingruppierung	374
a) Die Probezeit	374
b) Die Bedeutung der Einarbeitungszeit	375
c) Veränderte Aufgabenstellung während der Einarbeitungszeit	376

4. Teil

Veränderungen des Arbeitswertes und Umgruppierungen des Arbeitnehmers	379
K. Berichtigung des Arbeitswertes bei Bewertungsverfahren	379
I. Materielle und formelle Voraussetzungen	379
1. Fehlerhafte Arbeitseinstufung durch Schreibfehler	379
2. Tarifliche Grundsätze der Akkordlohnrichtigstellung	379
3. Der Begriff der offenbaren Unrichtigkeit	380
4. Fassungsversehen und offenbare Fehler bei der Arbeitsbewertung	381
II. Die Berichtigungsvorgänge	382
1. Fassungsversehen und sachliche Fehler	382
2. Die Anfechtung des Bewertungsergebnisses	383
3. Die Fehlerberichtigung durch den Arbeitgeber	384
III. Auswirkungen der Berichtigung auf die Lohn- und Gehaltsberechnung ..	385
1. Allgemeine Rechtsfolgen der Arbeitswertberichtigung	385
2. Bedenken gegen Lohnrückforderung	386
3. Form und Wirkung der Fehlerberichtigung	387
IV. Die Behandlung bewußt herbeigeführter Fehler der Arbeitswertbestimmung	388
1. Fehlerhafte Arbeitseinstufung durch bewußtes Abweichen vom arbeitswissenschaftlich ermittelten Punktwert	388
2. Bewußtes Unterlassen einer Arbeitseinstufung nach festgestellter Minderung der Arbeitsschwierigkeit	388
3. Die rechtlichen Voraussetzungen einer Änderung	390
4. Die praktischen Formen einer Änderung des Arbeitswertes	391
5. Folgerungen für die betriebliche Praxis	392
V. Verjährung und Ausschlußfristen	392
1. Die Bedeutung der Verjährung	393
2. Die Bedeutung der Ausschlußfrist	394
3. Das Rechtsinstitut der Verwirkung	395
4. Die Ausgleichsquittung	396
L. Arbeitsumstufung	399
I. Materielle und formelle Voraussetzungen	399
1. Der Einfluß der Änderungen von Arbeitsaufgaben	399
2. Rechtssicherheit und Gerechtigkeit	400
3. Die Einflußfaktoren	402
a) Der Einfluß der Fertigungsart	402

b) Die Fertigungsvorbereitung	404
c) Der Einfluß des Materiales	405
d) Veränderungen der Arbeitsmittel und/oder der Arbeitsmethoden	405
e) Änderung der Umgebungseinflüsse	406
f) Veränderungen im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich	406
aa) Die betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung	407
bb) Vollzug und Wirkung einer Arbeitsumgestaltung	409
II. Der Änderungsvorgang	410
1. Anfechtung oder Kündigung des Arbeitswertes	410
2. Der Rechtssatz vom Wegfall der Geschäftsgrundlage	411
a) Der Stellenwert des Grundsatzes vom Wegfall der Geschäftsgrundlage	413
b) Die Bedeutung einer besonderen tarifvertraglichen Regelung	414
3. Arbeitsumstufung durch neue Arbeitseinstufung	415
III. Auswirkungen einer Arbeitsumstufung	415
1. Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsumstufung sowie Lohn- und Gehaltsgruppenumstufung	416
2. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens	416
a) Lohn- oder Gehaltsgruppenumstufung mit dem Zeitpunkt der Arbeitsumstufung	416
aa) Den Arbeitnehmer begünstigende Arbeitsumstufungen	417
bb) Den Arbeitnehmer benachteiligende Arbeitsumstufungen	418
b) Lohn- und Gehaltsgruppenumstufung mit Eintritt der Änderung der Arbeitsbedingungen?	418
3. Sozialgemilderte Regelung	419
a) Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsbedingungen	419
b) Die Bedeutung der Ausschußfrist	419
c) Der Interessenausgleich bei einer den Arbeitnehmer begünstigten Arbeitsumstufung	420
d) Interessenausgleich bei belastender Arbeitsumstufung	421
IV. Die Beteiligten an einer Arbeitsumstufung und deren Rechtspolitik	423
1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	423
2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	425
3. Die Rechtsstellung der Tarifvertragsparteien	428
4. Das Einflußrecht des Betriebsrates bei Arbeitsumstufungen	430
5. Die Lohn- oder Gehaltsgruppenumstufung	432
a) Umgruppierung bei tarifvertraglich vorgegebener Arbeitsbewertung	433
b) Einführung der Arbeitsbewertung durch Betriebsvereinbarung	433
c) Die Einführung der Arbeitsbewertung durch einzelvertragliche Rechtsvorgänge	433

5. Teil

Personelle Veränderungen bei arbeitswertbezogener Lohn- und Gehaltsgestaltung	436
M. Die Versetzung des Arbeitnehmers und deren Auswirkungen auf die arbeitsbezogene Entlohnung bzw. Gehaltseinstufung ...	436
I. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und seine Begrenzung	436
1. Rechtsgrundlagen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers	436
2. Rechtsinhalt des Direktionsrechtes des Arbeitgebers	437
3. Auswirkungen betrieblicher Bedürfnisse und Notfälle auf den Inhalt des Direktionsrechtes des Arbeitgebers	439
4. Die Bedeutung einer Vorbehaltsklausel	440
a) Die Vorbehaltsklausel im Einzelvertrag	441
b) Die Vorbehaltsklauseln einer Betriebsvereinbarung	441
II. Die Bedeutung der Vertragsgestaltung für das Weisungsrecht des Arbeitgebers	442
1. Auswirkungen auf die Verwendung des Arbeitnehmers innerhalb des Betriebes	442
2. Rechtswirkungen für die Lohn- und Gehaltseinstufung	443
III. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates	444
K. Teil	
Verfahrensgrundsätze	447
N. Die mögliche Behandlung von Beanstandungen	447
I. Die Beteiligten	447
1. Die Rechtsstellung des Arbeitgebers	447
a) Die Bedeutung des Zeitablaufs	448
b) Vorläufige Arbeitsbewertungen	448
2. Die Rechtsstellung des belasteten Arbeitnehmers	450
3. Die Stellung des Betriebsrates	451
II. Die Ursache von Beanstandungen	452
1. Materielle und formelle Voraussetzungen	452
2. Der Änderungsvorgang	453
III. Ein Lösungsweg	454
1. Die Behandlung von Rechtsstreitigkeiten	454
2. Die Behandlung von Regelungsstreitigkeiten	456
3. Beanstandungen mit Rechts- und Regelungsstreitigkeiten	457

7. Teil

Die rechtlichen Erfordernisse der Anwendung der Arbeitsbewertung im öffentlichen Dienst	459
O. Die besondere Prägung des öffentlichen Dienstes und die dadurch begründete Einschränkung des Gestaltungsermessens ..	459
P. Die Bedeutung der für das öffentliche Dienstrecht maßgebenden Rechtsquellen	462
I. Die gesetzlichen Grundlagen	462
II. Die tarifvertraglichen Regelungen	462
III. Das Personalvertretungsgesetz	465
Q. Die Anwendung der Arbeitsbewertung im öffentlichen Dienst ..	466
I. Der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen	466
II. Die Einflußrechte des Personalrates bei Einführung und Anwendung der Arbeitsbewertung	468
1. Die Einführung der Arbeitsbewertung	468
a) Die Mitbestimmung des Personalrates bei Entgeltfragen	468
b) Aufgabe und funktionelle Zuständigkeit der betrieblichen Einigungsstelle	470
2. Die Eingruppierung der Tätigkeit	470
a) Die Abgrenzung zwischen personaler und tätigkeitsbezogener Eingruppierung	470
b) Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates bei der Entgeltregelung ..	471
III. Die Einflußrechte des Personalrates auf die Eingruppierung und Umgruppierung sowie auf die Zuweisung höherwertigerer Tätigkeiten ..	472
1. Die Eingruppierung	472
2. Die Umgruppierung	473
3. Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit	475
IV. Die individuellen Ansprüche im öffentlichen Dienstrecht auf Eingruppierung, Umgruppierung und Höherstufung	475
1. Die allgemeinen Voraussetzungen der Eingruppierungs- oder Höhergruppierungsklage	476
2. Die Besonderheiten der Eingruppierung und der Tätigkeitsmerkmale beim Bundesangestelltentarifvertrag	472

	Seite
8. Teil	
Vollzugsordnung	478
R. Formblätter und Betriebsvereinbarungen für die Einführung und Anwendung eines Arbeitsbewertungsverfahrens	480
I. Formblatt für die Arbeitsbewertung	480
II. Betriebsvereinbarungen zur Arbeitsbewertung	482
Stichwortverzeichnis	500