



Aufwertung von Frauentätigkeiten Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit

Ein Projekt im Auftrag der
Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
von Prof. Dr. Gertraude Krell,
Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke



ver.di

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Maßnahmen
Frauenarbeit
aufwerten



ötv



**Aufwertung von
Frauentätigkeiten**

**Diskriminierungs-
freie Bewertung
von
(Dienstleistungs-)
Arbeit**

Vergleichsprojekt
zwischen frauen- und
männerdominierten
Tätigkeiten bei der Stadt
Hannover

im Auftrag der
Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und
Verkehr

Wissenschaftliche
Durchführung:

Prof. Dr. Gertraude Krell,
Andrea-Hilla Carl
und Anna Krehnke

ver.di-/ÖTV-Projektleitung:

Petra Ganser,
Tarifpolitik öffentlicher
Dienst

Alexa Wolfstädter,
Abteilung Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Herausgeber: Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV,
Ressort 13, Tarifpolitik öffentlicher Dienst,
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart.

Presserechtlich verantwortlich:
Kurt Martin, Bundesvorstandsmitglied.

Redaktion/Bearbeitung:
Petra Ganser, Tarifpolitik öffentlicher Dienst.
Alexa Wolfstädter, Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Layout:
Egon Kratt, Ressort 3, Tarifdokumentation

Satz:
rb-Satz Stuttgart

Druck:
Druckerei Memminger GmbH, 71691 Freiberg a.N.

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort der Projektbeteiligten</i>	7
<i>Vorwort der Autorinnen</i>	9
Kurzfassung	11
1. Die Aufwertungskampagne der ÖTV als Rahmen	11
2. Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA	11
3. Der Projektverlauf	12
4. Die Bewertungsergebnisse im Überblick	13
Einleitung	15
Teil I Grundlagen (GERTRAUDE KRELL)	17
1. Rechtliche Grundlagen	18
2. Unterbewertung und Aufwertung von Frauenarbeit durch Arbeitsbewertung	21
2.1 Zur Systematik des Entgeltaufbaus	21
2.2 Die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung: eine diskriminierungskritische Analyse	23
2.2.1 Vorbemerkungen	23
2.2.2 Das summarische Rangfolgeverfahren auf dem Prüfstand ..	25
2.2.3 Das summarische Entgeltgruppenverfahren auf dem Prüfstand	26
2.2.4 Analytische Verfahren auf dem Prüfstand	27
2.3 Generelle Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Verfahrensgestaltung	31
2.3.1 Einheitliches Verfahren	31
2.3.2 Analytisches Verfahren	32
2.4 Zwischenfazit	34
3. Charakteristika von Dienstleistungstätigkeiten und Konsequenzen für die Arbeitsbewertung	36
3.1 Dienstleistungsarbeit ist körperliche, geistige und emotionale Arbeit	36
3.2 Dienstleistungsarbeit ist Interaktionsarbeit	43
3.3 Zwischenfazit	48
Teil II Das Vergleichsprojekt (ANDREA-HILLA CARL UND ANNA KREHNKE) ...	49
1. ABAKABA: Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren	50
1.1 Grundlegendes zum Verfahren	51
1.1.1 Entstehung und Erfahrungen	52

1.1.2	Wie funktioniert ABAKABA?	53
1.1.3	Weiterentwicklung	58
1.2	Die Bereiche und Merkmale	59
1.2.1	Intellektueller Bereich	59
1.2.2	Psycho-sozialer Bereich	62
1.2.3	Physischer Bereich	68
1.2.4	Verantwortung	73
2.	Der Projektverlauf	78
2.1	Stellenauswahl und Durchführung der Stellenbeschreibungen ...	79
2.2	Bildung und Schulung der Bewertungskommission sowie Verlauf der Stellenbewertung	82
3.	Die Ergebnisse	85
3.1	Vergleichsgruppe Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH)	85
3.1.1	Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche	86
3.1.2	Die untersuchten Stellen	88
3.1.3	Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen	89
3.1.4	Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA	90
3.1.5	Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT	97
3.2	Vergleichsgruppe leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn	97
3.2.1	Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche	98
3.2.2	Die untersuchten Stellen	99
3.2.3	Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen	98
3.2.4	Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA	101
3.2.5	Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT	107
3.3	Vergleichsgruppe AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn	107
3.3.1	Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche	108
3.3.2	Die untersuchten Stellen	110
3.3.3	Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen	111

3.3.4	Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA	113
3.3.5	Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT	119
3.4	Vergleichsgruppe Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbe- triebsarbeiten	120
3.4.1	Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche	120
3.4.2	Die untersuchten Stellen	121
3.4.3	Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen	122
3.4.5	Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in das Lohngruppenverzeichnis	130
3.5	Die Bewertungsergebnisse im Überblick	131
	Schlussbemerkung	137
Anhang 1	A 1: Vergleichsgruppe Diplom-Bibliothekarin (FH) und Di- plom-IngenieurIn (FH)	139
Anhang 2	A 2: Vergleichsgruppe leitende/r medizinisch-technische/r As- sistentIn und GärtnermeisterIn	145
Anhang 3	A 3: Vergleichsgruppe AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn	151
Anhang 4	A 4: Vergleichsgruppe Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten	155
	Literatur	157
	Zu den Autorinnen	161
	ABAKABA-Fragebogen	163

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, das sollte längst selbstverständlich sein und ist es doch nicht. Das gilt auch für das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Frauen in der Gewerkschaft ÖTV ergriffen die Initiative zu einer Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten und deckten mit Hilfe eines Gutachten auf, wie geschlechtsneutral formulierte Tätigkeitsmerkmale in den Tarifverträgen in der Praxis zu unterschiedlichen Bewertungen und damit zu unterschiedlicher Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten für Frauen und Männer führen.

Eine Empfehlung des Gutachtens war, in einem konkreten Vergleichsprojekt typische männer- und frauendominierte Tätigkeiten zu überprüfen und dabei diskriminierungsfreiere Bewertungskriterien zu erproben.

Die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover konnte für die Durchführung des Vergleichsprojekts gewonnen werden.

Zwischen den Beteiligten wurde vereinbart, dass eine empirische, geschlechtsunabhängig-arbeitsbewertende Analyse zeigen soll, ob sich Diskriminierungstatbestände im konkreten Vergleich zwischen männer- und frauendominierten Tätigkeiten auffinden lassen oder bestätigen. Anknüpfend an die international geführte Diskussion um die faktische Durchsetzung der Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sollte ein Arbeitsbewertungsverfahren gefunden werden, das nicht (un-)mittelbar diskriminierend ist und den Besonderheiten von (Dienstleistungs-)Arbeit Rechnung trägt.

Nach Abschluss des Vergleichsprojektes waren sich die Projektbeteiligten einig, dass das angewandte Bewertungssystem ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**A TZ und **B**A I T S C H) den Anforderungen des europäischen Rechts nach

- Transparenz der Bewertung
- Anlegen gleicher Maßstäbe für die Bewertung **aller** Tätigkeiten
- objektiven Differenzierungskriterien in Bewertungssystemen

entspricht und damit am ehesten dem Grundsatz einer diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten gerecht wird.

Dies wurde dadurch erreicht, dass insbesondere die psycho-sozialen Belastungs- und Anforderungsfaktoren in der Bewertung mit berücksichtigt werden. Damit werden typische Frauentätigkeiten gegenüber dem bisherigen Bewertungssystem besser bewertet.

Darüber hinaus bietet ABAKABA die Chance, im Rahmen einer (tarif-)politischen Aushandlung vier zentrale Kriterien (den intellektuellen, psycho-sozialen, physischen Bereich und die Verantwortung) zu gewichten.

Um solche Erkenntnisse tatsächlich umzusetzen, muss die gesellschaftliche Debatte über die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern vorangetrieben werden.

Dies verlangt zweierlei:

- eine innergewerkschaftliche Diskussion zur Sensibilisierung, um eine gemeinsame Handlungsebene von Männern und Frauen zu finden und
- die Fortsetzung des begonnenen Diskussionsprozesses mit den öffentlichen Arbeitgebern.

Ziel ist die Einführung eines einheitlichen Bewertungssystems und einer einheitlichen Vergütungsordnung, die nicht mehr zwischen Arbeiter/-innen und Angestellten unterscheidet. Dabei sind alle Auswirkungen tarifpolitischer Entscheidungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen, insbesondere auch die arbeitgeberseitig betriebenen Tarfniveauabsenkungen.

Die Projektergebnisse sind ein wichtiger Baustein, um der adäquaten Bewertung von Dienstleistungsarbeit näher zu kommen. Nur ein Tarifrecht, das den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ verwirklicht, kann sich modern nennen.

Hannover/Stuttgart im April 2001



Herbert Schmalstieg
Oberbürgermeister
Landeshauptstadt Hannover



Frank Bsirske
Vorsitzender
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Kurt Martin
Mitglied
des
Bundesvorstandes

Die Durchführung des Projektes „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ wäre ohne die Unterstützung von und Zusammenarbeit mit zahlreichen Personen und Institutionen nicht möglich gewesen. Daher sei an dieser Stelle all denjenigen gedankt, die die Projektarbeit unterstützt haben. Allen voran sind hier die Beteiligten seitens der Stadt Hannover zu nennen, ohne deren Innovations- und Kooperationsbereitschaft das Vergleichsprojekt gar nicht hätte realisiert werden können. Stellvertretend für alle anderen sei namentlich Lisa Stolle, Hannelore Gebauer und Klaus Raeder, MitarbeiterInnen des Personal- und Organisationsdezernats der Stadt Hannover, für die hervorragende Organisation und Betreuung vor Ort gedankt. Ein besonderer Dank gilt ebenso den Mitgliedern der Bewertungskommission, den Ansprechpersonen in den beteiligten Ämtern und den Beschäftigten, die mittels Fragebogen für ihre Tätigkeit Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt haben.

Christian Katz und Christof Baitsch haben uns für die Projektdurchführung dankenswerter Weise eine noch unveröffentlichte Version des von ihnen erarbeiteten Arbeitsbewertungsverfahrens ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**Atz und **B**Aitsch) zur Verfügung gestellt. Beratend zur Seite und offen für alle Verfahrensfragen stand uns Christian Katz. Ihm sei hierfür ausdrücklich gedankt.

Des Weiteren möchten wir uns bei den Mitgliedern der Kommission zur „Aufwertung von Frauenarbeit“ bedanken, die den Arbeitsprozess kritisch und konstruktiv begleitet haben. Ein herzlicher Dank für gute Zusammenarbeit geht schließlich an die ÖTV als Auftraggeberin, konkret an die Verantwortlichen des Tarifsekretariats sowie des Bundesfrauensekretariats.

Berlin, im Dezember 2000

Andrea-Hilla Carl

Anna Krehnke

Gertraude Krell

1. Die Aufwertungskampagne der ÖTV als Rahmen

Bekanntlich verdienen erwerbstätige Frauen im Durchschnitt noch immer deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. In einzelnen Bezirken der ÖTV kämpfen Frauen seit Beginn der 90er Jahre um die Aufwertung ihrer Tätigkeiten. Auf dem Gewerkschaftstag 1996 wurde die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ zur tarifpolitischen Aufgabe für die gesamte Organisation erklärt. Damit wurde es zum Ziel der Gesamtorganisation, eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und entsprechend gestaltete Tarifverträge durchzusetzen.

Zunächst wurde der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in einem Gutachten (vgl. Winter 1997) einer diskriminierungskritischen Prüfung unterzogen. Es kommt zu dem Ergebnis, dass der BAT in mehreren Punkten nicht dem europäischen Recht entspricht. Dieses schreibt zwingend vor,

- dass für alle Beschäftigten die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden müssen. Gegen diese Vorschrift verstößt der BAT durch die Trennung der Tarifteile in den Allgemeinen Teil und die verschiedenen Sonderregelungen des Teils II (z.B. für Erziehungsberufe, Pflegeberufe, den Schreibdienst, MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen). Zudem existieren im öffentlichen Dienst für Angestellte, ArbeiterInnen und BeamtInnen grundsätzlich unterschiedliche Regelsysteme zur Entgeltfindung;
- dass nachvollziehbar sein muss, aufgrund welcher Kriterien die Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird. Während im Allgemeinen Teil des BAT noch Kriterien benannt werden, wird in Teil II häufig nicht offengelegt, nach welchen Kriterien die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe erfolgt;
- dass die verwendeten Bewertungskriterien geeignet sein müssen, der Art einer Arbeit bzw. deren Wesen Rechnung zu tragen. Die Charakteristika von Dienstleistungsarbeit werden jedoch durch die im BAT verwendeten Kriterien nicht berücksichtigt.

Um dem Diskriminierungsverdacht weiter nachzugehen, der im Gutachten ausgesprochen wurde, beschloss der geschäftsführende Hauptvorstand, ein Forschungsprojekt zu vergeben. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Gertraude Krell von der Freien Universität Berlin untersuchten Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke mittels eines diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahrens in der Landeshauptstadt Hannover ausgewählte Stellen auf deren Gleichwertigkeit.

2. Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA

Das für die vergleichende Bewertung leicht modifiziert verwendete Verfahren ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**Atz und **B**Aitsch) stammt aus der Schweiz (vgl. Katz/Baitsch 1996a). Es erfüllt folgende, für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung unerlässliche, Bedingungen:

- Es ist ein einheitliches Verfahren, d.h. es ist für die Bewertung der Stellen von ArbeiterInnen und Angestellten¹⁾ geeignet.

¹⁾ BeamtInnenstellen wurden im Rahmen des Projekts nicht untersucht, aber auch für diese könnte ABAKABA verwendet werden.

- Es ist im Unterschied zum summarischen BAT ein analytisches Verfahren, d.h. es wird systematisch nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert.
- Die verwendeten Kriterien tragen den Charakteristika von Dienstleistungsarbeit Rechnung.

Hinzu kommt, dass ABAKABA methodisch geprüft und praktisch bewährt ist sowie eine paritätisch besetzte und geschulte Bewertungskommission vorsieht. Im deutschsprachigen Raum findet sich kein vergleichbar ausgereiftes Verfahren.

Bestimmend für die konkrete Ausgestaltung analytischer Verfahren sind die Auswahl und die Gewichtung der Bewertungsbereiche bzw. -kriterien. Zur Auswahl der Kriterien: Die in ABAKABA enthaltenen Bewertungskriterien decken die Anforderungen und Belastungen in vier Bereichen ab. Neben dem intellektuellen, dem physischen und dem Bereich der Verantwortung wird auch der für Dienstleistungen besonders bedeutsame psycho-soziale Bereich berücksichtigt (z.B. Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit und an das Einfühlungsvermögen oder Belastungen durch Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit durch Außenstehende, durch die Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen und durch bewusst gesteuerte Umgangsformen). Zur Gewichtung der Kriterien: Diese ist nicht wissenschaftlich bestimmbar, sondern Verhandlungsgegenstand. Um zu verdeutlichen, welche Spielräume hier bestehen, wurden die Vergleichspaare im ersten Schritt ungewichtet bewertet. Im zweiten Schritt fand eine auch von Katz und Baitsch im Test vorgenommene Gewichtung (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 117) Verwendung:

- Intellektueller Bereich 50%,
- Psycho-sozialer Bereich 20%,
- Physischer Bereich 10%,
- Verantwortung 20%.

3. Der Projektverlauf

In Abstimmung mit der ÖTV und der Stadt Hannover wurden vier Vergleichspaare bestehend aus je einer frauendominierten und einer männerdominierten Tätigkeit ausgewählt. Davon stammten drei aus dem Angestellten- und eines aus dem ArbeiterInnenbereich:

- a) Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH),
- b) Leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und (Gärtner-)meisterIn,
- c) AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn
- d) Küchenhilfe und StraßenreinigerIn/KanalbetriebsarbeiterIn.

Pro Vergleichspaar nahmen jeweils zwei StelleninhaberInnen mittels des überarbeiteten ABAKABA-Fragebogens eine systematische Beschreibung ihrer Stellen vor, wobei sie wissenschaftlich begleitet wurden. Die ausgefüllten Bögen wurden von den Vorgesetzten und vom Personalrat noch einmal eingesehen.

Auf der Basis der ausgefüllten Fragebögen und des ABAKABA-Punktsystems erfolgte die Bewertung. Dazu wurde eine vierköpfige paritätische Bewertungskommission gebildet, bestehend aus je einem männlichen und einem weiblichen Mit-

glied von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite. Die WissenschaftlerInnen schulten die Mitglieder der Bewertungskommission – und zwar sowohl in methodischer als auch in diskriminierungskritischer Hinsicht – und begleiteten den Bewertungsprozess.

4. Die Bewertungsergebnisse im Überblick

Zusammengefasst führte die Bewertung der Vergleichspaare mit ABAKABA zu folgenden Ergebnissen:

- In der Gegenüberstellung zum BAT haben sich durch die Bewertung mit ABAKABA bei drei der vier Vergleichspaare die Wertigkeiten verschoben, und zwar zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten. Die Punktzahl der Stellen der AltenpflegerInnen liegt deutlich über derjenigen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen. Bei den Bibliotheksstellen und den IngenieurInnenstellen sowie den Stellen der Küchenhilfen und StraßenreinigerInnen/KanalbetriebsarbeiterInnen besteht Gleichwertigkeit. Beim vierten Vergleichs-paar, den Stellen der leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen (MTA) und der GärtnermeisterInnen, ist das Verhältnis dagegen weitgehend gleich geblieben.
- Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten ist zum einen der psycho-soziale Bereich, zum anderen aber auch der physische Bereich. Beide werden bei der derzeitigen tariflichen Bewertung vernachlässigt.
- Der psycho-soziale Bereich hat im Vergleich der untersuchten Stellen in der Altenpflege mit deutlichem Abstand seine stärkste Ausprägung. Hohe Punktwerte in diesem Bereich weisen zudem die Bibliotheksstellen, eine Küchenhilfe-, eine MTA-, die Straßenreinigungs-, die Kanalbetriebs- sowie eine GärtnermeisterInnenstelle auf. Aber ebenfalls bei den anderen Stellen – den männer- wie den frauendominierten – sind psycho-soziale Anforderungen und zumeist auch Belastungen vorhanden.
- Der physische Bereich ist wiederum nicht nur für männerdominierte Tätigkeiten bedeutsam. Hier erreichen zwar die Stellen der Straßenreinigung und der Kanalbetriebsarbeiten die höchste Punktzahl, aber bei den MTA-, Altenpflege- und Küchenhilfestellen liegen die Punkte für die physischen Anforderungen und Belastungen nur knapp darunter.

Die Ergebnisse der Bewertung ausgewählter Tätigkeiten mittels des EU-rechtskonformen Verfahrens ABAKABA zeigen, dass die Berücksichtigung der für Dienstleistungsarbeiten charakteristischen emotionalen oder psycho-sozialen Komponente – wie vermutet – zu einer Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten führt. Die Ergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass für die Bewertung von Dienstleistungstätigkeiten, auch von solchen, die überwiegend von Frauen verrichtet werden, die körperliche Komponente ebenfalls von großer Bedeutung ist. Ausgehend von den o.g. EU-rechtlichen Normen lässt sich deshalb schlussfolgern, dass ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Dienstleistungsarbeit nicht nur einheitlich und analytisch sein muss, sondern – neben der Verantwortung, dem intellektuellen und dem psycho-sozialen Bereich – auch die körperlichen An-

forderungen und Belastungen berücksichtigen muss. Weiterhin ist bei der Verfahrensgestaltung darauf zu achten, dass durch die Gewichtung nicht wieder frauendiskriminierende Relationen hergestellt werden.

Damit sind zugleich die Aufgaben und Herausforderungen benannt, die sich für die Tarifparteien aus den Erkenntnissen ergeben, die im Rahmen des Projekts gewonnen wurden. Ein erster Schritt zu deren Umsetzung könnte ein Workshop mit VertreterInnen der öffentlichen Arbeitgeber und der Gewerkschaften jener Länder sein, die in Sachen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung weiter fortgeschritten sind, um von deren Entwicklungen und Erfahrungen zu profitieren.

Einleitung

Die durchschnittlichen Einkommen von Frauen betragen in der Bundesrepublik Deutschland bei Vollzeitbeschäftigung derzeit etwa 75 Prozent derjenigen von Männern. Diese im Durchschnitt niedrigeren Verdienste von Frauen werden in Wissenschaft und Praxis gemeinhin auf Ursachen wie z.B. kürzere Arbeitszeiten oder Berufsunterbrechungen zurückgeführt. Die gegenwärtig verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung finden als einkommensbestimmende Faktoren hingegen kaum Beachtung. Dies dürfte vor allem an der nach wie vor weit verbreiteten Ansicht liegen, Arbeitsbewertung sei geschlechtsneutral, weil sie die Tätigkeit bewerte und nicht die Person, die sie ausübt. Dabei haben nationale und internationale ExpertInnen für diskriminierungskritische Arbeitsbewertungsforschung inzwischen in aller Deutlichkeit herausgearbeitet, dass eine Ursache für den Verdienstabstand die mittelbare Diskriminierung bei der anforderungsabhängigen Differenzierung der Grundentgelte mittels der Verfahren der Arbeitsbewertung ist. Durch die verwendeten Verfahren erfolgt vielfach eine Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten im Vergleich zu männerdominierten (ausführlich dazu vgl. Teil I, Kapitel 2).

Da die Ausgestaltung von Arbeitsbewertungsverfahren in Deutschland in der Regel auf tariflicher Ebene erfolgt, ist mit diesem Missstand die Tarifpolitik angesprochen. In der ÖTV wurde aufgrund verstärkten Drucks der weiblichen – und insbesondere der hessischen – Basis (vgl. Dürk 1994 a) auf dem Gewerkschaftstag 1996 die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ ins Leben gerufen.

Zunächst ließ die ÖTV ein wissenschaftliches Gutachten zur Untersuchung der Diskriminierungspotenziale in der Struktur der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT) erstellen (vgl. Winter 1997 und zum Recht ausführlicher vgl. Teil I, Kapitel 1). Im Sommer 1998 beschloss der geschäftsführende Hauptvorstand der ÖTV die Aufwertungskampagne voranzutreiben und initiierte das Projekt „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“.

Anknüpfend an die Ergebnisse des Gutachtens bestand die Aufgabe des Projekts zunächst darin, die Charakteristika von Dienstleistungsarbeit genauer herauszuarbeiten (zur Dienstleistungsarbeit vgl. Teil I, Kapitel 3) und ein Arbeitsbewertungsverfahren zu finden, das diesen Rechnung trägt sowie die EU-rechtlichen Bedingungen (vgl. Teil I, Kapitel 1) erfüllt. Mit dem aus der Schweiz stammenden Verfahren ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**Atz und **B**Aitsch) wurde ein solches Verfahren gefunden und mit einigen wenigen Veränderungen verwendet (vgl. dazu Teil II, Kapitel 1).

Eingesetzt wurde das neue Verfahren, und das war die zweite Aufgabe des Projekts, um in einer Kommune ein Vergleichsprojekt durchzuführen, bei dem ausgewählte Tätigkeitspaare exemplarisch neu bewertet werden sollten. Dabei sollte geprüft werden, ob mittels ABAKABA tatsächlich andere Relationen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten hervorgebracht werden als durch den BAT und gegebenenfalls, welche Bewertungskriterien im Einzelnen bestimmend für die Unterschiede sind.

Im Rahmen des Vergleichsprojekts, das im Sommer 2000 in der Landeshauptstadt Hannover stattfand, wurden vier Vergleichspaare neu bewertet. Jedes Vergleichspaar – manchmal ist auch von Vergleichsgruppen die Rede – setzt sich aus je einer frauendominierten und einer männerdominierten Tätigkeit zusammen, wobei pro Tätigkeit jeweils zwei Stellen untersucht, also insgesamt 16 Stellen neu bewertet wurden (vgl. dazu Teil II, Kapitel 2 und 3).

Die namentliche Kennzeichnung der Teile I und II spiegelt die Arbeitsteilung innerhalb der Forschungsgruppe wider. Der Grundlagenteil wurde von Gertraude Krell erarbeitet. Aus ihm sowie aus einigen Gruppendiskussionen, die im Verlauf des Projekts stattfanden, haben sich auch wichtige Impulse für die Überarbeitung von ABAKABA ergeben, die von allen drei Wissenschaftlerinnen gemeinsam vorgenommen wurde. Das Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover durchgeführt und ausgewertet sowie Verlauf und Ergebnisse dokumentiert haben Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke. Die Projektleitung sowie die Gesamtverantwortung lagen bei Prof. Dr. Gertraude Krell.

Teil I Grundlagen

Gertraude Krell

Dieser erste Teil²⁾ des Projektberichts enthält Basis- und Hintergrundinformationen, die dem besseren Verständnis des zweiten Teils dienen sollen.

Im ersten Kapitel werden die rechtlichen Grundlagen und die sich daraus ergebenden Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung skizziert.

Mit dem zweiten Kapitel erfolgt die Hinwendung zur Arbeitsbewertung als Instrument zur anforderungsabhängigen Differenzierung des Grundentgelts. In Abschnitt 2.1 wird zunächst kurz auf die Systematik des Entgeltaufbaus eingegangen, um zu verdeutlichen, worauf sich das Projekt beschränkt. Unter 2.2 werden die Verfahren der Arbeitsbewertung vorgestellt und auf Basis der nationalen und internationalen Forschung gezeigt, wie diese zur mittelbaren Entgeltdiskriminierung beitragen. Die Analyse des Diskriminierungspotenzials der Arbeitsbewertung ergibt zugleich Bedingungen für eine diskriminierungsfreiere Verfahrensgestaltung. Diese Bedingungen werden unter 2.3 dargestellt, wobei auch an die rechtlichen Anforderungen sowie an die Diskussionen und Erfahrungen in anderen Ländern angeknüpft wird.

Ausgehend von der Rechtsnorm, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungsverfahren dem „Wesen“ einer Arbeit Rechnung tragen muss, geht es schließlich im dritten Kapitel um Charakteristika von Dienstleistungstätigkeiten und deren Konsequenzen für die Arbeitsbewertung.

²⁾ Für eine kritische Durchsicht erster Fassungen dieses Teils danke ich neben den unmittelbaren Projektbeteiligten Karin Tondorf und Regine Winter.

1. Rechtliche Grundlagen

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer findet sich in zahlreichen Normen des europäischen und deutschen Rechts. Da diese Normen – ausgenommen die erst 1997 verabschiedeten – im Gutachten von Regine Winter (1997: 28 ff.) ausführlich dargelegt und im Anhang dokumentiert sind, sollen sie hier nur noch einmal aufgelistet werden.³⁾

Europäisches Recht

Auf der Ebene des europäischen Rechts sind hier zu nennen

- Artikel 141 Amsterdamer Vertrag von 1997,⁴⁾
- die Richtlinie 75/117/EWG,
- die Richtlinie 97/80/EG, die erst nach der Erstellung des Gutachtens verabschiedet wurde, (s.u.)
sowie
- einige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Deutsches Recht

Auf der Ebene des deutschen Rechts handelt es sich um

- Artikel 3 Grundgesetz (GG),
- § 612 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), der im Zuge des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes von 1980 neu eingefügt wurde,
sowie
- einige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Der gemeinsame Nenner dieser Rechtsnormen ist das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, wobei sich dieses Verbot auf *alle* Entgeltbestandteile bezieht.

Was wird unter unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verstanden?

*Unmittelbare
Diskriminierung*

Unmittelbar diskriminierend waren die in den Tarifverträgen der Nachkriegszeit üblichen spezifischen Frauenlohngruppen oder Frauenabschlagsklauseln, denen zufolge das Grundentgelt von Frauen bei *gleicher Arbeit* nur einen bestimmten Prozentsatz der Männerentgelte betrug (vgl. z.B. Jochmann-Döll/Krell 1993). Ebenfalls unmittelbar diskriminierend waren die nach Geschlecht differenzierenden Akkordrichtsätze, weil hier Frauen bei *gleicher Leistung* niedriger bezahlt wurden (vgl. z.B. Weiler 1992: 145; Sonnenschein 1993: 151). Unmittelbar diskriminierende Regelungen knüpfen also direkt sichtbar an das Geschlecht an und benachteiligen ausdrücklich aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, wobei dies faktisch in der Regel die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht ist.

*Mittelbare
Diskriminierung*

Wesentlich komplizierter, und deshalb schwieriger zu erkennen sowie nachzuweisen, ist mittelbare Diskriminierung. Nach der o.g. Richtlinie des Rats der Europäischen Union (97/80/EG) liegt eine *mittelbare* Diskriminierung vor, „wenn dem

³⁾ Ausführlicher zu den Rechtsnormen, insbesondere auch zur Rechtsprechung des BAG und des EuGH, vgl. auch Krell (1990); Winter (1994a); Krell/Winter (1995); Colneric (1998); Feldhoff (1998); Winter (1998).

⁴⁾ Dieser Artikel ersetzt Artikel 119 EWG-Vertrag von 1957 und enthält den Grundsatz des „gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“.

Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“ (zit. n. Colneric 1998: 49). Damit ist zunächst einmal klargestellt: Es geht bei mittelbarer Diskriminierung nicht um (böse) Absichten, sondern um das Ergebnis bzw. den Effekt. Als Prototyp mittelbar diskriminierender Regelungen gelten solche, die Teilzeitbeschäftigte benachteiligen, z.B. durch den Ausschluss von bestimmten Zulagen oder aus der betrieblichen Altersversorgung (ausführlicher dazu vgl. Colneric 1998: 55ff.). Daran lässt sich auch sehr gut der Unterschied zur unmittelbaren Diskriminierung verdeutlichen. Bei der mittelbaren Diskriminierung stellt die Regelung nicht ausdrücklich Frauen schlechter, sondern Teilzeitbeschäftigte. Insofern ist sie „dem Anschein nach“ oder auf den ersten Blick geschlechtsneutral. Da aber faktisch Teilzeitbeschäftigte zu einem Großteil Frauen sind, benachteiligt die Regelung „einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts“. Wenn dies gegeben ist, d.h. wenn die statistischen Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung vorliegen, dann ist der Arbeitgeber beweislastpflichtig, d.h. er muss nachweisen, dass es Rechtfertigungsgründe für die Regelung gibt (ausführlicher dazu vgl. ebd.: 51 f.).

Mit Blick auf die Grundentgelt differenzierung durch Arbeitsbewertung bedeutet das: *Mittelbare* Diskriminierung bzw. ein Verstoß gegen die Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so ausgestaltet sind, dass im Ergebnis Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Vergleich zu solchen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, unterbewertet und damit unterbezahlt werden. Wenn dies (im vorliegenden Fall: für den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland) nachgewiesen werden kann, dann ist der Staat als Arbeitgeber beweislastpflichtig.

Grundsätzlich gilt: Der Staat ist als Mitglied der EU, als Tarifpartei und als Arbeitgeber bzw. Dienstherr gleich mehrfach zur Herstellung von Entgeltgleichheit verpflichtet (vgl. Winter 1997: 34 ff.). Darüber hinaus wird von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996: 4) auf seine Schlüsselrolle hingewiesen: „Mit einer konsequenten und beispielhaften Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts im Öffentlichen Dienst könnten sie (die Behörden als Arbeitgeberinnen, G.K.) eine Schrittmacherfunktion übernehmen.“

Als Tarifpartei zur Entgeltgleichheit verpflichtet sind durch das Recht nicht nur die öffentlichen Arbeitgeber auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, sondern auch die Gewerkschaften. „Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit steht somit nicht zur Disposition der Tarifparteien“ (Winter 1997: 37).

Für die Umsetzung der rechtlichen Verpflichtung zum Abbau von Diskriminierung bzw. zur Herstellung von Entgeltgleichheit durch die Tarifparteien bietet das EU-Recht schließlich auch konkrete Orientierungshilfen (vgl. Winter 1994a; Winter 1997: 37 ff.; Winter 1998: 114 ff.), die hier noch einmal in Erinnerung gerufen werden sollen:

*Verpflichtung des Staates
zur Entgeltgleichheit*

*Verpflichtung
der Gewerkschaften*

1. Rechtliche Grundlagen

*Rechtliche Anforderungen
an diskriminierungsfreie
Tarifverträge*

- a) Tarifverträge müssen durchschaubar sein, d.h. sie müssen objektive Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung überhaupt nachvollziehbar und überprüfbar ist.
- b) Für die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten dürfen nicht andere Kriterien verwendet werden als für die Bewertung von männerdominierten Tätigkeiten.
- c) Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
- d) Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ entgolten bzw. „die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt“ werden. Mit anderen Worten: Es muss gewährleistet sein, dass die Differenzierungskriterien in ihrer Gesamtheit der „Art“ bzw. dem „Wesen“ der zu bewertenden Tätigkeiten Rechnung tragen.

Damit sind nicht nur Kriterien für eine diskriminierungskritische Prüfung bestehender tariflicher Regelungen zur Arbeitsbewertung formuliert,⁵⁾ sondern auch Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung.⁶⁾

⁵⁾ Dazu ausführlicher in Abschnitt 2.2 dieses Teils.

⁶⁾ Dazu ausführlicher in Abschnitt 2.3 dieses Teils.

2. Unterbewertung und Aufwertung von Frauenarbeit durch Arbeitsbewertung

2.1 Zur Systematik des Entgeltaufbaus

Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive (vgl. z.B. REFA 1987 a: 12 ff.) wird das Entgelt in drei Komponenten zerlegt:

- Erstens das Grundentgelt, das eine Person für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erhält. Ausschlaggebend für die Höhe dieses Grundentgelts ist die sogenannte Arbeitsschwierigkeit, verstanden als die mit dieser Tätigkeit verbundenen Anforderungen (im weiteren Sinn),⁷⁾ weshalb man auch von der anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung spricht. Das Instrument zur Bestimmung der Höhe dieser Anforderungen (im weiteren Sinn) und damit zur relativen Höhe des Grundentgelts ist die Arbeitsbewertung. Wie der Name schon sagt, wird hier die Arbeit bewertet und nicht die Person, die sie verrichtet, oder deren Leistung. Vielmehr wird von einer fiktiven Normalperson oder normalleistenden Person ausgegangen.
- Wenn es nur eine anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte gibt, erhalten alle Beschäftigten, die die gleiche Arbeit verrichten, auch das gleiche Grundentgelt, und zwar unabhängig von der Quantität oder Qualität ihrer Arbeit bzw. ihrer Produkte oder Dienstleistungen. Weil dies vor dem Hintergrund eines bestimmten Menschenbildes bzw. einer bestimmten Motivationstheorie als zu wenig motivierend oder gar demotivierend erscheint (vgl. z.B. Tondorf 1995: 15 ff.), wird oft auf das anforderungsabhängig differenzierte Grundentgelt als zweite Komponente ein *leistungsabhängiger Entgeltbestandteil* „draufgesetzt“.

Ausschlaggebend für die relative Höhe dieses zweiten Entgeltbestandteils sind Leistungsunterschiede, und zwar sowohl bei ein und derselben Person oder Gruppe im Zeitablauf als auch zwischen unterschiedlichen Personen oder Gruppen. Um diese Leistungsunterschiede zu ermitteln und das Entgelt entsprechend zu differenzieren, sind grundsätzlich zwei Wege möglich: Zum einen kann ein Leistungslohn (z.B. Akkord- oder Prämienlohn) eingeführt werden, zum anderen Leistungszulagen. Letzteres wurde mit der Dienstrechtsreform inzwischen auch für die BeamtInnen ermöglicht und geschieht im Zuge der Verwaltungsreform auch in vielen Kommunen.⁸⁾ Die relative Höhe der Leistungszulagen kann wiederum von mess- und zählbaren Daten abhängig gemacht werden (z.B. Zahl der bearbeiteten Vorgänge, Verkürzung der Wartezeit von AntragstellerInnen etc.) oder von den Ergebnissen der Leistungs-

⁷⁾ Der Begriff „Anforderungen“ wird im Zusammenhang mit der Arbeitsbewertung mit zweifacher Bedeutung verwendet. Unter Anforderungen im weiteren Sinn werden alle Merkmale oder Kriterien verstanden, die für die Bewertung einer Tätigkeit bedeutsam sind. Wenn von Anforderungen im engeren Sinn die Rede ist, bezieht sich das nur auf eine Teilmenge, nämlich das von den StelleninhaberInnen geforderte Können bzw. die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen. Im ersten Teil des Berichts wird deshalb durch den Zusatz in Klammern deutlich gemacht, welche Bedeutung gemeint ist. Im zweiten Teil des Berichts wird der Begriff Anforderungen immer nur im engeren Sinn verwendet.

⁸⁾ Ausführlicher und kritisch dazu vgl. z.B. Tondorf (1995); Oechsler/Vaanholt (1997); Krell (1997).

**2. Unterbewertung und
Aufwertung von
Frauenarbeit durch
Arbeitsbewertung**

*Sonstige
Entgeltbestandteile*

*Alle Entgeltbestandteile
sind diskriminierungs-
relevant*

beurteilung durch Vorgesetzte. Leistungslöhne und Leistungszulagen sind nicht Gegenstand des Projekts. Trotzdem soll hier festgehalten werden, dass das Verbot der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts auch für diesen Entgeltbestandteil gilt und dass es auch hier zu Diskriminierungen kommen kann.⁹⁾

Hinzuzufügen ist: Angesichts einer nicht diskriminierungsfreien – und damit auch zur Demotivation beitragenden – Grundentgeltdifferenzierung entspricht das Vorhaben, durch Leistungszulagen die Motivation zu steigern, einem aufwendigen Dachausbau bei einem Haus, dessen Fundament nicht solide gebaut ist (ausführlicher dazu vgl. z.B. Tondorf 1995; Krell 1997).

- Die dritte Komponente sind die sonstigen Entgeltbestandteile. Dazu gehören z.B. Zuschläge für Schicht-, Nacht- oder Sonntagsarbeit oder andere Erschwernisse. Auch diese sind nicht Gegenstand des Projekts,¹⁰⁾ aber auch für diese gilt das Gebot der Entgeltgleichheit.

Das Projekt bezieht sich also nur auf die anforderungsabhängige Differenzierung des Grundentgelts, wobei dieser Entgeltbestandteil im öffentlichen Dienst den überwiegenden Teil des Gesamtentgelts ausmacht.

Dennoch zeigen Berichte aus anderen Ländern, die in Sachen Entgeltgleichheit schon länger aktiv sind, dass es nicht genügt, sich beim Abbau von Entgeltdiskriminierung auf die anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte zu beschränken. In Großbritannien z.B., wo bereits 1987 für die ArbeiterInnen der lokalen Behörden ein neues diskriminierungsfreieres Verfahren der Arbeitsbewertung eingeführt wurde,¹¹⁾ wurde damals kritisiert, dass damit Ursachen der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wie ungleiche Zuteilung von Prämien-, Überstunden- und anderen Sonderzahlungen unberührt blieben (vgl. Jochmann-Döll 1990: 143). Aus Norwegen wird berichtet, dass dort nach anfänglichen Erfolgen der Aufwertungskampagne eine Stagnation der Angleichung der Frauenentgelte eintrat und seit Mitte der 80er Jahre die Abstände zu den Männerentgelten sogar wieder größer wurden. Als Ursache dafür nennen Jan Monsbakken und Hege Kvaerneng (1994: 302 ff.) die wachsende Bedeutung von Zulagen, die Männer bevorteilen.

Damit sind zwei Probleme angesprochen: Zum einen handelt es sich um das bereits dargelegte Problem, dass Diskriminierung alle Entgeltbestandteile betreffen kann und deshalb Bemühungen, die sich auf das Grundentgelt beschränken, zu kurz greifen. Zum anderen muss damit gerechnet werden, dass die tatsächlichen oder vermeintlichen „Aufwertungsverlierer“ durch Kompensationsstrategien versuchen, wieder die traditionellen Abstände zwischen Männer- und Frauenentgelten herzustellen. Auch deshalb ist es notwendig, alle Entgeltbestandteile im Auge zu behalten.

⁹⁾ Ausführlicher dazu vgl. Krell/Tondorf (1998); Kühne/Oechsler (1998); Fried/Wetzel/Baitsch (2000); Krell (2000).

¹⁰⁾ Da diese Zulagen im ArbeiterInnenbereich eine große Rolle spielen, wird jedoch im Zusammenhang mit der Bewertung des dort angesiedelten Vergleichspaares auf sie eingegangen (vgl. Abschnitt 4.3 im zweiten Teil).

¹¹⁾ Ausführlicher dazu vgl. Abschnitt 2.3 und Kapitel 3 dieses Teils.

2.2 Die Schritte und Verfahren der Arbeitsbewertung: eine diskriminierungskritische Analyse

2.2.1 Vorbemerkungen

Noch einmal zur Vergegenwärtigung: Der Logik der Arbeitsbewertung zufolge wird eine Normalperson oder normaleleistende Person unterstellt. Maßgeblich für die relative Höhe des Grundentgelts sind einzig und allein die mit der Tätigkeit verbundenen Anforderungen (im weiteren Sinn) bzw. die Arbeitsschwierigkeit. Diese soll mit Hilfe der Verfahren der Anforderungsermittlung bzw. Arbeitsbewertung festgestellt werden. Wegen dieser Vorstellung oder Unterstellung einer fiktiven geschlechtslosen Normalperson galt die Arbeitsbewertung lange Zeit als an sich diskriminierungsfrei.

Dass dies nicht der Fall ist, sondern dass und warum die Arbeitsbewertung zur mittelbaren¹²⁾ Entgeltdiskriminierung beitragen kann und auch beiträgt, hat die diskriminierungskritische Arbeitsbewertungsforschung herausgearbeitet. Für die Bundesrepublik Deutschland ist hier als Pionierarbeit das von den beiden Arbeitswissenschaftlern Walter Rohmert und Josef Rutenfranz (1975) im Auftrag der damaligen Bundesregierung erstellte Gutachten „Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen“ zu nennen. Aufwind erhielt die Diskriminierungskritik in Deutschland durch den ‚Import‘ der Erkenntnisse aus angelsächsischen und nordischen Ländern. Dort werden Beiträge der Verfahren der Arbeitsbewertung zur Unterbewertung und zur Aufwertung von Frauenarbeit im Rahmen der sogenannten „Comparable Worth“- oder „Pay Equity“-Ansätze erforscht (für einen Überblick in deutscher Sprache vgl. z.B. Jochmann-Döll 1990; Krell 1994; Winter 1998).

Bei der Analyse der mittelbaren Diskriminierung durch Arbeitsbewertung sind wiederum zwei Aspekte bzw. Ebenen zu trennen: Zum einen ist zu prüfen, ob die Arbeitsbewertungsverfahren selbst diskriminierend ausgestaltet sind. Da die Wahl und konkrete Ausgestaltung der Verfahren in der Regel auf tariflicher Ebene stattfindet, ist damit die Tarifpolitik angesprochen. Zum anderen ist zu prüfen, ob es bei der Anwendung der Verfahren, d.h. bei der Einstufung einer Tätigkeit bzw. bei der Eingruppierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, zu Diskriminierungen kommt. Damit ist die Ebene der einzelnen Verwaltung bzw. des einzelnen Unternehmens angesprochen. Hier geht es nur um den erstgenannten Aspekt, d.h. die Gestaltung der Verfahren und damit um die Tarifpolitik.

Die Tarifparteien haben verschiedene Verfahren der Bewertung zur Auswahl:

Erstens kann die Bewertung summarisch oder analytisch erfolgen. Bei der summarischen Arbeitsbewertung (Summarik) wird die Arbeit oder Tätigkeit als Ganzes betrachtet und bewertet. Dabei können zwar bestimmte, vorab definierte Kriterien verwendet werden, z.B. die erforderliche Ausbildung und die Schwere der Arbeit. Es wird aber keine voneinander unabhängige Betrachtung dieser Kriterien vorgenommen, wie dies bei der analytischen Arbeitsbewertung der Fall ist. Bei der Analytik wird in einem ersten Schritt für jedes der im Verfahren berücksichtigten

¹²⁾ Zur Erläuterung des Begriffs „mittelbare Diskriminierung“ siehe das erste Kapitel dieses Teils.

Teil I

Grundlagen

2. Unterbewertung und Aufwertung von Frauenarbeit durch Arbeitsbewertung

*Bewertung nicht der Person
oder deren Leistung,
sondern der Tätigkeit*

Diskriminierungskritik

Zwei Ebenen

*Verfahren der
Arbeitsbewertung*

**2. Unterbewertung und
Aufwertung von
Frauenarbeit durch
Arbeitsbewertung**

Bewertungsmerkmale¹³⁾ eine gesonderte Bewertung vorgenommen. Erst in einem zweiten Schritt wird aus den so zustande gekommenen Teilarbeitswerten der Gesamtarbeitswert ermittelt.

Zweitens kann bei beiden Verfahren die Anforderungsermittlung durch Reihung oder Stufung vorgenommen werden. Im Falle der Reihung werden alle Arbeitsplätze gemäß ihrer Arbeitsschwierigkeit in eine Rangfolge gebracht (Summarik) bzw. es werden Rangreihen für jedes Merkmal, z.B. für Verantwortung, aufgestellt (Analytik). Im Falle der Stufung werden die Tätigkeiten insgesamt vorher definierten Entgeltgruppen zugeordnet (Summarik) bzw. eine solche Zuordnung in ein Stufenschema erfolgt für jedes einzelne Merkmal (Analytik).

Ausgehend von den skizzierten Varianten lassen sich vier Verfahren der Arbeitsbewertung unterscheiden (vgl. Abb. 2.2.1.1):

	Summarik	Analytik
Reihung	Rangfolgeverfahren	Rangreihenverfahren
Stufung	Entgeltgruppen- bzw. Katalogverfahren	Stufen(wertzahl)- verfahren

Abbildung 2.2.1.1: Die Verfahren der Arbeitsbewertung

Wie es in der diskriminierungskritischen Literatur üblich ist, werden nachfolgend die beiden summarischen Verfahren getrennt betrachtet, während bei der Analytik nicht zwischen Reihung und Stufung differenziert wird, da hier andere Aspekte im Mittelpunkt des Interesses stehen.

*Weichenstellend:
die Arbeitsbeschreibung*

Bevor jedoch diese Verfahren vorgestellt und dabei zugleich auf den diskriminierungskritischen Prüfstand gestellt werden, möchte ich noch darauf hinweisen, dass der erste und für die Bewertung weichenstellende Schritt die Arbeitsbeschreibung bzw. -analyse ist. Schon hier kann es zu Verzerrungen kommen. Dazu beitragen dürfte, dass im Zusammenhang mit der Arbeitsbewertung in der Regel keine wissenschaftlich erarbeiteten und geprüften Verfahren der Arbeitsanalyse verwendet, sondern nur Arbeitsbeschreibungen vorgenommen werden (so schon Bartölke u.a. 1981: 19 und 15 Jahre später Katz/Baitsch 1996a: 33). Werden bei dieser Arbeitsbeschreibung Merkmale vernachlässigt oder ‚aufgebauscht‘, ist die Unterbewertung oder Überbewertung der Tätigkeit programmiert. Mit Blick auf den BAT kritisiert z.B. Barbara Dürk (1994a: 123) die „Sprach-Losigkeit (...) in Bezug auf die Frauenberufe, über die offensichtlich keine Worte zu verlieren bzw. die nicht der Rede wert sind. (...) Die Beschreibungen von Männertätigkeiten hingegen sind blumen- und wortreich“.

¹³⁾ Siehe Abschnitt 2.3 und Kapitel 3 in diesem Teil.

2.2.2 Das summarische Rangfolgeverfahren auf dem Prüfstand

Auf dieses summarische Verfahren soll nur der Vollständigkeit halber eingegangen werden, da es in der Praxis von nachrangiger Bedeutung ist. Beim Rangfolgeverfahren werden die einzelnen Arbeitsplätze durch Paarvergleiche der ihnen zugeschriebenen Wertigkeit entsprechend gereiht. Das heißt: Alle in einer Organisation oder Abteilung¹⁴⁾ zu bewertenden Tätigkeiten müssen jeweils paarweise miteinander verglichen werden (vgl. Abb. 2.2.2.1), die im jeweiligen Paarvergleich als höherwertig bestimmte Tätigkeit erhält ein „+“, die als niedriger gewertete ein „-“, und bei Gleichwertigkeit wird ein „o“ vergeben. Die Tätigkeit mit der größten Anzahl an „+“ erhält den Rangplatz 1, die mit der zweitgrößten den Rangplatz 2 usw.

Vergleichs- arbeits- platz Arbeitsplatz	Chefsekretärin	Lagerarbeiter	Verkäufer	Bote	Organisator	Einkäufer	Rangfolge
Chefsekretärin	O	+	+	+	-	+	2
Lagerarbeiter	-	O	-	+	-	-	4
Verkäufer	-	+	O	+	-	=	3
Bote	-	-	-	O	-	-	5
Organisator	+	+	+	+	O	+	1
Einkäufer	-	+	=	+	-	O	3
.							
.							
.							

Abbildung 2.2.2.1: Paarvergleiche zur Bildung einer Rangfolge

Quelle: Bartölke u.a. 1981: 24.

Diese Kurzbeschreibung lässt schon erkennen: Die Rangfolge, die so hervorgebracht wird, spiegelt die in den Köpfen der Bewertenden vorhandenen Vorstellungen über den Wert einer Tätigkeit bzw. über Wertdifferenzen zwischen Tätigkeiten wider. Hier wird zunächst die Absurdität der Vorstellung von der Personen- und Geschlechtsneutralität besonders offensichtlich: Wenn jemand Tätigkeiten vergleicht, dann stellt er oder sie sich dabei keine geschlechtslose Normalperson vor, die diese ausübt, sondern einen Mann (z.B. bei der Tätigkeit Mauern) oder eine Frau (z.B. bei der Tätigkeit Schreibdienst). Und genau das hat entscheidende Konsequenzen für den Wert, der dieser Tätigkeit zugemessen wird. Frauenarbeit genießt – unter anderem aufgrund der Tatsache, dass die unbezahlte Arbeit in Haus und Familie überwiegend von Frauen verrichtet wird – generell ein geringeres Ansehen als Männerarbeit. Damit ist die Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten programmiert. Im Übrigen wird beim Rangfolgeverfahren der recht-

*Geschlechtsneutralität
als Fiktion*

¹⁴⁾ Werden zunächst Rangfolgen pro Abteilung gebildet, müssen die jeweils vorderen Plätze erneut verglichen werden, um zu einer Gesamtrangfolge zu kommen. Vgl. dazu Bartölke u.a. (1981: 25 f.).

lichen Forderung nach Transparenz der Bewertungskriterien nicht Rechnung getragen. Aus diesen Gründen ist es besonders diskriminierungsanfällig (so z.B. auch Walker/Bowey 1982: 92) und damit nicht EU-rechtskonform.

2.2.3 Das summarische Entgeltgruppenverfahren auf dem Prüfstand

Beim Entgeltgruppenverfahren werden gemäß der Arbeitsschwierigkeit Entgeltgruppen (Lohn-, Gehalts-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen) gebildet. Die Merkmalskataloge (und Tätigkeitsbeispiele als Einstufungshilfe) werden meist (mit Ausnahme der BeamtInnen, deren Besoldung gesetzlich geregelt ist) auf tariflicher Ebene erstellt. Die Einstufung der Arbeitsplätze bzw. die Eingruppierung der dort tätigen Personen wird dann auf betrieblicher Ebene vorgenommen. Zu den summarischen Entgeltgruppenverfahren ist demnach auch der BAT zu zählen.

Leichtlohngruppen

Hier konzentrierte sich jedoch die Diskriminierungskritik zunächst auf die Industrie und dort auf die sog. Leichtlohngruppen. Wegbereitend für den Übergang von unmittelbarer Diskriminierung durch die Frauenlohngruppen zu mittelbarer Diskriminierung durch die sog. Leichtlohngruppen war ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1955, das Erstere für rechtswidrig erklärte, aber den Tarifparteien zugleich einen Ausweg zur Aufrechterhaltung der Abstände zwischen Frauen- und Männerentgelten ermöglichte. Die diesbezüglich richtungweisende Passage lautet: „Es ist nach dem Gesagten möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, dass die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die leichtere oder überwiegend leichtere Arbeiten verrichten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken“ (zit. n. Wenzel 1966: 57). Diese Anregung wurde von den Tarifparteien dankbar aufgegriffen, und die Frauenlohngruppen wurden durch die so genannten Leichtlohngruppen ersetzt.

Arbeitsschwere

Deshalb konzentrierte sich die Diskussion um die Unterbewertung der Frauenarbeit durch Entgeltgruppenverfahren zunächst auf diese Leichtlohngruppen bzw. grundsätzlicher auf die Frage, ob Frauenarbeit wirklich leichtere Arbeit ist. Weil Frauen aus der Perspektive der Arbeitswissenschaft als geeignet für leichte Arbeiten gelten, wird der Umkehrschluss gezogen, Arbeiten, die überwiegend Frauen verrichten, seien leichte Arbeiten (vgl. Krell 1984: 76). Im gewerblichen Bereich wurde, so das entscheidende Ergebnis von Rohmert und Rutenfranz (1975), „Arbeitsschwere“ in der Regel mit schwerer dynamischer Muskelarbeit (z.B. Heben und Tragen schwerer Lasten) gleichgesetzt. Andere Formen, die besonders bedeutsam für Frauenarbeitsplätze sind, wie einseitig dynamische Muskelarbeit (z.B. bei der Montage kleiner Teile) und statische Muskelarbeit (z.B. beim Stehen) werden vernachlässigt. Vernachlässigt wurde auch die geistig-nervliche Belastung (z.B. durch Arbeit unter Zeitdruck am Band oder im Leistungslohn). Diese Praxis verstieß bzw. verstößt gleich gegen zwei der im ersten Kapitel dieses Teils genannten Kriterien. Zum einen wird das Merkmal „Arbeitsschwere“ nicht diskriminierungsfrei ausgelegt, zum anderen werden für Frauenarbeitsplätze wesentliche Belastungen nicht berücksichtigt.

Ein vergleichbares Problem stellt sich im Hinblick auf das in Entgeltgruppenverfahren häufig verwendete Kriterium der „Ausbildungs-“ bzw. „Anlernzeit“. Hier besteht die Gefahr, dass Kenntnisse, die zwar zur Verrichtung der Aufgabe erforderlich sind und auch bei den StelleninhaberInnen vorausgesetzt werden, aber nicht in beruflichen oder betrieblichen Qualifizierungsprozessen erworben worden sind, unberücksichtigt und damit unbezahlt bleiben (vgl. dazu auch Stiegler 1992). Das Paradebeispiel dafür sind die Kenntnisse, die in hausarbeitsnahen Berufen gefordert sind (vgl. Dürk 1994b). Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996: 7) nennt hier z.B. die Fertigkeit im Nähen, die zwar zur beruflichen Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sei, für die aber in einigen Mitgliedstaaten kein Zeugnis ausgestellt oder verlangt werde. Andere Beispiele sind Fähigkeiten, die für Arbeiten in der Küche, für die Reinigung oder für die Pflege erforderlich sind.

Aber auch bei zertifizierten Ausbildungen gleicher Dauer und/oder Stufe kann es zu Diskriminierungen kommen. So werden z.B. im BAT TechnikerInnen höher eingestuft als ErzieherInnen, obwohl beide Tätigkeiten einen Fachschulabschluss erfordern (vgl. Winter 1994: 256 f.). Hinsichtlich der mittelbaren Diskriminierung durch die Struktur der Vergütungsgruppen im BAT sei hier noch einmal an die in der Einleitung zu diesem Projektbericht referierten Kritikpunkte des Gutachtens von Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell (vgl. 1997) erinnert. Nicht nur beim summarischen Rangfolgeverfahren, sondern auch beim summarischen Lohngruppenverfahren wird die innere Logik der Bewertung bzw. werden die verwendeten Bewertungsmaßstäbe nicht hinreichend transparent. Und schließlich wird durch die in den beiden Tarifteilen existierenden unterschiedlichen Maßstäbe auch gegen das Gebot verstoßen, dass für alle Beschäftigten die gleichen Maßstäbe der Bewertung verwendet werden müssen.

Als Zwischenfazit zur Summarik lässt sich festhalten: ExpertInnen gehen davon aus, dass die summarischen Verfahren für eine diskriminierungsfreie Bewertung ungeeignet sind.¹⁵⁾

2.2.4 Analytische Verfahren auf dem Prüfstand

Bei den Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung wird, wie bereits dargelegt, der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit nicht insgesamt betrachtet, sondern es werden einzelne Bewertungsmerkmale unterschieden und jeweils gesondert analysiert. Grundlage der Differenzierung von Merkmalen ist das zu Beginn der 50er Jahre auf einer internationalen arbeitswissenschaftlichen Konferenz in der gleichnamigen Stadt entwickelte Genfer Schema (vgl. Abb. 2.2.4.1), das die vier Anforderungsarten geistige Anforderungen, körperliche Anforderungen, Verantwortung und Umgebungseinflüsse unterscheidet.

	Können	Belastung
1. Geistige Anforderungen	X	X
2. Körperliche Anforderungen	X	X
3. Verantwortung	—	X
4. Umgebungseinflüsse	—	X

Abbildung 2.2.4.1: Das Genfer Schema

Quelle: REFA 1987 a: 43.

¹⁵⁾ Vgl. dazu auch die bei Jochmann-Döll (1990: 72) zusammengestellten Quellen.

**2. Unterbewertung und
Aufwertung von
Frauenarbeit durch
Arbeitsbewertung**

REFA-Schema

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, werden die geistigen und die körperlichen Anforderungen noch einmal in für die Tätigkeit erforderliches Können und mit der Tätigkeit verbundene Belastungen unterteilt. Statt des Begriffs Können wird in Arbeitsbewertungsverfahren manchmal auch die Bezeichnung „Anforderungen“ (im engeren Sinn)¹⁶⁾ verwendet. Dies ist z.B. bei ABAKABA der Fall.¹⁷⁾

Gebräuchlich ist auch eine andere Darstellung des Genfer Schemas, bei der quasi die obere Hälfte des in Abbildung 2.2.4.1 wiedergegebenen Schemas um 90 Grad nach links gedreht wird. Dann heißen die vier Merkmale des Genfer Schemas Können, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Dies gilt z.B. für die REFA-Methodenlehre (vgl. 1987b: 44 ff.). Dort wird bei den Merkmalen „Können“ und „Belastung“ noch einmal zwischen „vorwiegend muskelmäßig“ und „vorwiegend nicht muskelmäßig“ unterschieden, wodurch ein Schema mit sechs Anforderungsarten (im weiteren Sinn) entsteht (vgl. Abb. 2.2.4.2).

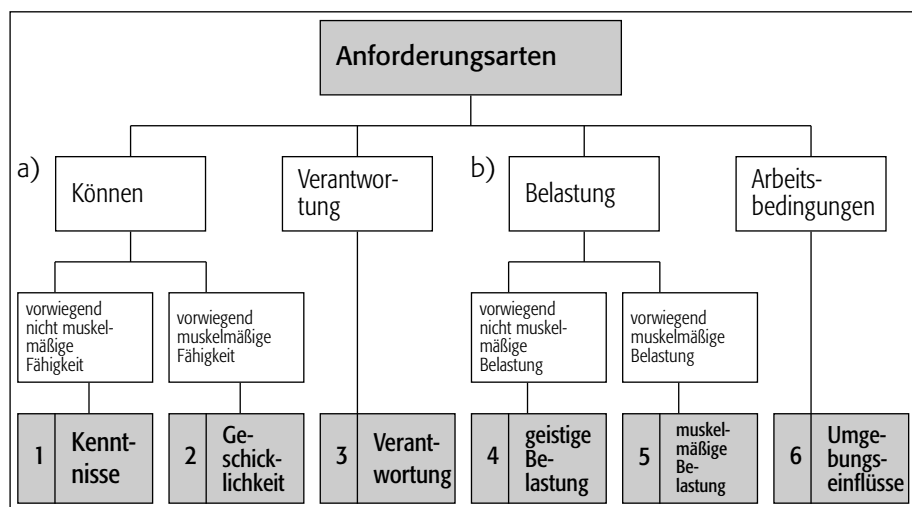


Abbildung 2.2.4.2: Im Genfer Schema und im REFA-Schema berücksichtigte Merkmale
Quelle: REFA 1987b: 44.

Ausgehend von diesen Schemata werden dann in den einzelnen Tarifverträgen bzw. betrieblich vereinbarten Bewertungsverfahren weitere Ausdifferenzierungen vorgenommen.¹⁸⁾

Auswahl der
Anforderungsarten

Die Auswahl der Anforderungsarten (im weiteren Sinn) ist aber nur ein Entscheidungstatbestand bei der Ausgestaltung bzw. tariflichen Vereinbarung eines analytischen Verfahrens. Ein zweiter ist die Entscheidung darüber, ob die Teilarbeitswerte für die einzelnen Kriterien durch Reihung (Rangreihenverfahren) oder Stufung (Stufenwertzahlverfahren) ermittelt werden sollen (vgl. Abb. 2.2.1.1), worauf hier der Vereinfachung halber nicht weiter eingegangen werden soll.¹⁹⁾ Ein dritter

¹⁶⁾ Zur Unterscheidung von Anforderungen im engeren und im weiteren Sinn vgl. Fußnote 7 in diesem Teil.

¹⁷⁾ Vgl. die Skizzierung von ABAKABA in folgendem Abschnitt, im dritten Kapitel dieses Teils und die ausführliche Beschreibung im ersten Kapitel des zweiten Teils.

¹⁸⁾ Vgl. dazu die bei REFA (1987b: 45) zusammengestellten Beispiele.

¹⁹⁾ Anzumerken ist jedoch, dass sich die am summarischen Rangfolgeverfahren geübte Kritik auch auf die merkmalspezifische Reihung beim analytischen Rangreihenverfahren übertragen lässt. Bei den in diesem Bericht betrachteten analytischen Verfahren handelt es sich allerdings ausnahmslos um Stufenwertzahlverfahren.

Entscheidungstatbestand ist, ob eine Gewichtung der einzelnen Anforderungsarten (im weiteren Sinn) vorgenommen werden soll und gegebenenfalls welche. Da diese Entscheidung von fundamentaler Bedeutung für das Gesamtergebnis ist, soll der Aspekt der Gewichtung ausführlicher angesprochen werden.

Zunächst zur begrifflichen Klärung und zugleich zur technischen Vorgehensweise: Das Gewichtungsverhältnis der Anforderungsarten zueinander wird als äußere Gewichtung bezeichnet. Bei der inneren Gewichtung geht es dagegen um den Wertzahlen- oder Punktverlauf innerhalb jeder Anforderungsart. Dieser kann linear sein, aber auch progressiv (d.h. die Punktzuwächse sind in den oberen Bereichen höher als in den unteren) oder degressiv (hier ist es genau umgekehrt) (vgl. Bartölke u.a. 1981: 46). Da der Kurvenverlauf der Werte innerhalb einer Anforderungsart bestimmt wird, spricht REFA (1987 b: 89 ff.) anstelle von innerer Gewichtung von linearer oder nicht linearer Gewichtung innerhalb einer Anforderungsart. Weil es bei ABAKABA keine innere Gewichtung gibt, aber vor allem auch, weil die äußere Gewichtung im Mittelpunkt der Diskussion steht, werde ich mich im Folgenden auf diese beschränken. Die äußere Gewichtung kann wiederum gebunden erfolgen, d.h. z.B. der höchste Rangplatz oder die höchste Stufe für Verantwortung enthält dreimal so viele Punkte wie der oder die für Lärm. Von einer getrennten Gewichtung spricht man, wenn alle Teilarbeitswerte mit einem Gewichtungsfaktor multipliziert werden, d.h. z.B. die Punkte für Verantwortung mit dem Faktor 1,3 und die für belastende Arbeitsbedingungen mit dem Faktor 0,5. Eine getrennte Gewichtung hat den Vorteil größerer Transparenz. Bei ABAKABA ist „eine äußere (und zwar getrennte, G.K.) Gewichtung der vier Bereiche innerhalb einer definierten Bandbreite und aufgrund einer ausdrücklichen lohnpolitischen Entscheidung möglich“ (Katz/Baitsch 1996 a: 24).²⁰⁾

Die hinsichtlich der äußeren Gewichtung entgeltpolitisch entscheidenden Fragen sind demnach die nach dem „Ob“ und nach dem „Wie“, jetzt nicht hinsichtlich der technischen Vorgehensweise gemeint, sondern hinsichtlich der inhaltlichen Festlegung. Zum „Ob“ ist zunächst festzuhalten, dass es üblich ist zu gewichten. Dazu, und auch schon zum „Wie“, heißt es z.B. in der REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums: „Es wird kaum richtig sein, allen sechs REFA-Anforderungsarten einen gleich starken Einfluss auf die Wertzahlsumme zuzugestehen. So gilt z.B. üblicherweise, dass die Kenntnisse mehr ‚Gewicht‘ haben als etwa die Belästigung durch Schmutz oder Ähnliches. Durch das Gewichten wird dafür gesorgt, dass jeder Anforderungsart der Einfluß eingeräumt wird, der ihrem ‚Wert‘ entspricht“ (REFA 1987b: 87). Zunächst signalisieren die für die Arbeitswissenschaft unüblichen vorsichtigen Formulierungen und die Tatsache, dass der Begriff „Wert“ in Anführungsstriche gesetzt ist, eine gewisse Unsicherheit. Weiterhin verweist der Gebrauch des Wortes „üblicherweise“ darauf, dass es um Traditionen und Konventionen geht. Schließlich wird in der Fachliteratur einmütig eingestanden, dass die Gewichtung nicht wissenschaftlich bestimmbar ist (vgl. z.B. Knebel/Zander 1989: 64; REFA 1987b: 88).

²⁰⁾ Um die weichenstellende Bedeutung der Gewichtung zu verdeutlichen, wurden im Vergleichsprojekt im ersten Schritt die ungewichteten Ergebnisse ermittelt und im zweiten Schritt eine Gewichtung vorgenommen (vgl. dazu Teil II).

**2. Unterbewertung und
Aufwertung von
Frauenarbeit durch
Arbeitsbewertung**

*Einfallstore für
die Unterbewertung
von Frauenarbeit*

Damit stellt sich aber erst recht und sogar verstärkt die Frage, wie die üblicherweise verwendeten äußeren Gewichtungen zustande kommen. Als Bestimmungsgrößen für eine vorzunehmende Gewichtung werden in den genannten Quellen unter anderem soziologische Wertungen sowie Arbeitsmarktfragen und sozialpolitische Notwendigkeiten genannt. Empfohlen wird auch, die Gewichtung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge zu orientieren. Und letztendlich gilt eine Gewichtung als „brauchbar“, wenn sie „von allen Beteiligten anerkannt wird“ (REFA 1987b: 89).

Diese Beschreibung der Analytik dürfte bereits deutlich gemacht haben, wo die Haupteinfallstore für eine Unterbewertung von Frauenarbeit sind. Es sind die Auswahl der Merkmale und deren Gewichtung.

Zunächst zur Auswahl der Merkmale: Hier gebietet das europäische Recht, dass diese in ihrer Gesamtheit dem Wesen der zu verrichtenden Tätigkeiten Rechnung tragen, d.h. insbesondere auch die typischerweise an „Frauenarbeitsplätzen“ vorkommenden Anforderungen (im weiteren Sinne) berücksichtigen soll.²¹⁾ Faktisch ist es aber so, dass oft relevante Merkmale fehlen, was zu Verzerrungen durch deren Nicht-Bewertung führt. Schon Walter Rohmert und Joseph Rutenfranz (1975: 21) haben auf eine Vernachlässigung der Merkmale „Aufmerksamkeit“ und „Geschicklichkeit“ in Tarifverträgen für den gewerblichen Bereich hingewiesen. Im Angestelltenbereich wiederum, wo Frauen als Serviererinnen, Kassiererinnen oder Krankenpflegerinnen oft körperliche Schwerarbeit leisten, spielt das Kriterium „körperliche Belastung“ kaum eine Rolle (vgl. z.B. Treiman/Hartmann 1981: 78 ff.; Moser 1985: 29). Ein weiteres Problem besteht darin, dass die in den Tarifverträgen berücksichtigten Merkmale in der Regel nicht überschneidungsfrei sind, was zu Verzerrungen durch Doppel- und Mehrfachbewertungen führt (vgl. z.B. Katz/Baitsch 1996a: 35 f.). Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass das, was oben im Zusammenhang mit den Lohngruppenverfahren zur diskriminierungsfreien Auslegung der Merkmale gesagt wurde, auch für die Analytik gilt.

Nun zur Gewichtung: Wenn bei deren Bestimmungsgründen von soziologischen Wertungen und von der Orientierung am bestehenden Entgeltgefüge die Rede ist, erfordert es nicht viel Phantasie, sich vorzustellen, was dabei herauskommt: Für männerdominierte Tätigkeiten typische Merkmale werden hoch, für frauendominierte Tätigkeiten typische Merkmale werden niedrig gewichtet (vgl. z.B. Rohmert/Rutenfranz 1975: 21). Auf diesem Weg wird die gewachsene Entgeltstruktur reproduziert und erscheint durch das aufwendige Verfahren sogar gerechtfertigt(er).

Bislang habe ich nur immanent argumentiert, d.h. ich habe mich bei der diskriminierungskritischen Prüfung der Auswahl und Gewichtung auf die im Genfer Schema und im REFA-Schema unterschiedenen Merkmale beschränkt. Im nächsten Kapitel soll darüber hinausgegangen und die Frage gestellt werden, ob die dort enthaltenen Merkmale in ihrer Gesamtheit überhaupt geeignet sind, den Charakteristika von Dienstleistungsarbeit Rechnung zu tragen. Dazu ist es erforderlich, diese Charakteristika erst einmal herauszuarbeiten. Zuvor sollen jedoch im folgen-

²¹⁾ Vgl. dazu das erste Kapitel dieses Teils.

den Abschnitt die generellen Bedingungen für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung dargelegt werden.

2.3 Generelle Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Verfahrensgestaltung

Ausgehend

- vom EU-Recht,²²⁾
 - der international geführten Diskussion um Beiträge der Arbeitsbewertung zur Unterbewertung von Frauenarbeit²³⁾ und
 - den in anderen Ländern geführten Diskussionen und gemachten Erfahrungen
- lassen sich drei generelle Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Verfahren der Arbeitsbewertung formulieren: Das Verfahren muss erstens einheitlich und zweitens analytisch sein sowie drittens dem „Wesen“ der zu bewertenden Tätigkeiten Rechnung tragen. Nur wenn alle drei Bedingungen erfüllt sind, kann von einem EU-rechtskonformen, diskriminierungsfreien Verfahren der Arbeitsbewertung gesprochen werden. Auf den dritten Aspekt werde ich erst im folgenden Kapitel eingehen, weil dafür zunächst die Charakteristika von Dienstleistungstätigkeiten herausgearbeitet werden müssen. Die ersten beiden Aspekte sind Gegenstand dieses Abschnitts.

2.3.1 Einheitliches Verfahren

Dass ein Arbeitsbewertungsverfahren einheitlich sein sollte, gebietet zunächst das EU-Recht. Im Fall Enderby²⁴⁾ hat der Europäische Gerichtshof unmissverständlich klargestellt: Niedrigere Grundentgelte in frauendominierten Berufen dürfen nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass die gleichen Tarifparteien für diese Berufe oder Tätigkeiten andere tarifliche Vereinbarungen getroffen haben als für männerdominierte. Positiv formuliert bedeutet das, dass eine Bedingung für Diskriminierungsfreiheit bzw. für deren Nachweis die Existenz gleicher Bewertungsmaßstäbe – und damit Bewertungsverfahren – für alle beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Tarifbereich Beschäftigten ist. Diese Bedingung erfüllen nur einheitliche Verfahren der Arbeitsbewertung. Des Weiteren muss jedoch sichergestellt werden, dass nicht, wie beim BAT durch die Trennung der Tarifteile, *innerhalb* des Verfah-

²²⁾ Vgl. dazu das erste Kapitel dieses Teils.

²³⁾ Vg. dazu den vorangegangenen Abschnitt.

²⁴⁾ Um Missverständnissen vorzubeugen, sei zunächst klargestellt, dass der EuGH keine Fälle entscheidet, sondern nur Fragen, die ihm die nationalen Gerichte mit der Bitte um Klärung vorlegen, weil sie für die von ihnen zu entscheidenden Fälle wichtig sind. Bei diesen Fragen handelt es sich um solche der Auslegung des EU-Rechts. Die Entscheidungen bzw. Fälle des EuGH sind immer nach dem Namen der nationalen Klägerin benannt. Im Fall Enderby handelte es sich um eine Klägerin aus Großbritannien, Frau Dr. Enderby, die im staatlichen Gesundheitsdienst als Logopädin beschäftigt war und die Auffassung vertrat, ihre Tätigkeit sei gleichwertig mit der eines – höherbezahlten – leitenden klinischen Psychologen oder leitenden Apothekers. Es ging also um mittelbare Diskriminierung. Unter anderem wollte das nationale Gericht durch den EuGH klären lassen, ob die Tatsache, dass die gleichen Tarifparteien für LogopädInnen und ApothekerInnen unterschiedliche Tarifverträge abgeschlossen hatten, einen Rechtfertigungsgrund für die unterschiedlichen Entgelte darstellt. Der EuGH entschied, dass getrennte Tarifverträge die Entgeltunterschiede nicht rechtfertigen, weil das bedeuten bzw. dazu führen würde, dass Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien durch getrennte Tarifverträge die Bestimmungen zur Entgeltgleichheit umgehen könnten (ausführlicher dazu vgl. Feldhoff 1998: 231 ff.).

**2. Unterbewertung und
Aufwertung von
Frauenarbeit durch
Arbeitsbewertung**

*Dreiteilung im deutschen
öffentlichen Dienst nicht
EU-rechtskonform*

rens unterschiedliche Maßstäbe verwendet werden, was, wie im nachfolgenden Abschnitt herausgearbeitet wird, schlussendlich zur Analytik führt.

Herkömmlicherweise erfolgte die tarifliche Arbeitsbewertung – und zwar sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst – nicht einheitlich, sondern getrennt nach den Beschäftigtengruppen ArbeiterInnen und Angestellte. Im öffentlichen Dienst Deutschlands kommen noch die BeamtInnen hinzu, deren Besoldung nicht tariflich, sondern gesetzlich geregelt ist. Diese klassische Dreiteilung der Regelungssysteme für die Entgeltfindung der Beschäftigtengruppen des deutschen öffentlichen Dienstes entspricht, wie auch schon im Gutachten über den BAT festgestellt wurde (vgl. Winter 1997: 82), nicht den EU-rechtlichen Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, da nicht gewährleistet ist, dass für Frauen und Männer die gleichen Maßstäbe der Bewertung verwendet werden.

In Großbritannien wurden die Konsequenzen aus dem EU-Recht inzwischen gezogen. Der damalige „National Joint Council for Local Authorities“, dem 43 VertreterInnen der öffentlichen Arbeitgeber und 30 RepräsentantInnen der drei für den öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaften angehörten, hatte schon Mitte der 80er Jahre ein neues analytisches Verfahren für die Bewertung der *ArbeiterInnen* in den lokalen Behörden entwickelt und 1987 eingeführt. Dieses Verfahren war ausdrücklich so gestaltet, dass es der Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten entgegenwirken sollte. In der Stellungnahme einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von 13 Londoner Ortsbehörden und Vertreterinnen von Frauengruppen war unter anderem kritisiert worden, dass für die Angestellten der lokalen Behörden weiterhin das alte, nicht diskriminierungsfrei gestaltete Bewertungsverfahren gelte (vgl. Jochmann-Döll 1990: 143). Zehn Jahre später, d.h. 1997, wurde dann in den lokalen Verwaltungen die Unterscheidung zwischen Regelungen für ArbeiterInnen und für Angestellte aufgehoben (vgl. Rubery/Fagan 1998a: 165 f.). Und in diesem Zusammenhang wurde vom jetzigen „National Joint Council for Local Government Services“ auch ein neues einheitliches analytisches Arbeitsbewertungsverfahren für ArbeiterInnen und Angestellte entwickelt, das ebenfalls unter anderem dem Ziel der Entgeltgleichheit der Geschlechter dienen soll.²⁵⁾

2.3.2 Analytisches Verfahren

Dass das Verfahren einheitlich ist, ist zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung. Eine zweite Bedingung ist, dass das Verfahren analytisch sein sollte, wobei allerdings als weitere Bedingung auf eine diskriminierungsfreie Auswahl und Gewichtung der Kriterien geachtet werden muss.

Zunächst sei in Erinnerung gerufen: Unter ExpertInnen für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung herrscht schon seit einiger Zeit Einigkeit darüber, dass die summarischen Verfahren besonders diskriminierungsanfällig sind (vgl. z.B. die bei Jochmann-Döll 1990: 72 angegebenen Quellen). Die in diesem Zusammenhang

²⁵⁾ Auf beide Verfahren wird im folgenden Abschnitt und vor allem im folgenden Kapitel noch ausführlicher eingegangen.

vorgebrachten Kritikpunkte wurden bereits in den Abschnitten 2.2.2 und 2.2.3 nachgezeichnet.

Auch ein Blick auf die Diskussionen und Erfahrungen in anderen Ländern zeigt, dass die Aktivitäten zur Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten untrennbar mit der Analytik verbunden sind. Schon in der ersten Studie zum Thema „Comparable Worth“ (= Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit), die Mitte der 70er Jahre in den USA im Staat Washington durchgeführt wurde, wurde die Analytik verwendet (vgl. Jochmann-Döll 1990: 110). Auch in Finnland und – im Rahmen eines nationalen Programms zur Umsetzung analytischer Arbeitsbewertung – in der schwedischen Kommune Växjö wurden zur Neubewertung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst analytische Verfahren entwickelt und eingesetzt (vgl. Ranftl 1998: 22 u. 29). Sehr bekannt geworden sind auch die Beispiele Kanada und Großbritannien, auf die ich deshalb etwas ausführlicher eingehen möchte.

Zunächst zu Kanada: Für die Beschäftigten des Bundes als Arbeitgeber und für die von großen Unternehmen, die von provinzübergreifender Bedeutung sind (z.B. Banken, Fluggesellschaften, Radio- und Fernsehstationen sowie die Post) gilt das 1977 erlassene Human Rights Act (HRA), das gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gebietet. Dieses Gesetz schreibt für die Prüfung der Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten die analytische Arbeitsbewertung vor (vgl. Jochmann-Döll 1990: 159). Für die restlichen ArbeitnehmerInnen liegt die Gesetzgebungskompetenz bei den Provinzen.²⁶⁾ Als Meilenstein im Kampf gegen mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung gilt das Verfahrensgesetz zur Entgeltgleichheit (Pay Equity Act) von 1987 der Provinz Ontario. Sein Ziel ist es, „den Teil des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, der durch systematische Diskriminierung in der Bewertung der Arbeit von Personen entstanden ist, die in weiblich dominierten Tätigkeiten arbeiten. (...) Geschlechtsdiskriminierende Bewertung von Arbeit wird nicht (länger) als ‚Tarifunfall‘/ ‚Betriebsunfall‘ angesehen, sondern als strukturelles Problem anerkannt“ (Winter 1998: 315 f.). Für den Vergleich von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sind in diesem Gesetz die Merkmale des Genfer Schemas (Können, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) festgeschrieben (vgl. ebd.: 326). Der Blick auf Ontario zeigt, dass dort die Analytik angewendet wird, aber „kein explizit festgelegtes Bewertungssystem darstellt“ (Ranftl 1998: 10 f.). Regine Winter, die sich im Rahmen ihrer Dissertation ausführlich mit dem Beispiel Ontario befasst hat, kommentiert, dass von den dort zuständigen Stellen zur Interpretation des Gesetzes zwar beharrlich betont werde, es sei kein bestimmtes Verfahren – und damit auch nicht die Analytik – vorgeschrieben. „Trotz dieses ausdrücklichen Selbstverständnisses erwecken m.E. die Vorgaben den Eindruck, daß nur analytische und verwandte Verfahren den gesetzlichen Anforderungen genügen können“ (Winter 1998: 327).

Nun zu Großbritannien: Hier gebietet das nationale Recht zur Feststellung der Gleichwertigkeit grundsätzlich die Analytik (vgl. z.B. Jochmann-Döll 1990: 117). Diese wurde auch bei der Neubewertung der Tätigkeiten in den lokalen Behörden

*Andere Länder**Kanada**Großbritannien*

²⁶⁾ Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen vgl. Winter (1998: 311f.).

Großbritanniens verwendet. Sowohl bei dem Verfahren für die Bewertung der Stellen der ArbeiterInnen aus dem Jahr 1987 als auch bei dem einheitlichen Verfahren für ArbeiterInnen und Angestellte handelt es sich um analytische Verfahren. Und bei beiden Verfahren wurde auf eine diskriminierungsfreie Auswahl und Interpretation der Kriterien geachtet, die insbesondere den Charakteristika von frauendominierten Dienstleistungstätigkeiten Rechnung trägt.²⁷⁾

Schließlich lässt sich die Bedingung, dass das Verfahren analytisch sein muss, auch aus dem EU-Recht herleiten: Erstens gewährleistet nur die Analytik die geforderte Durchschaubarkeit. Und zweitens stellt nur die Analytik sicher, dass tatsächlich für alle Tätigkeiten die gleichen Kriterien angewendet werden, weil nur bei diesem Verfahren zuerst jede Tätigkeit systematisch nach jedem im Verfahren enthaltenen Merkmal analysiert und bewertet und erst dann ein Gesamtarbeitswert ermittelt wird. Bei der Summarik ist es dagegen wegen des ‚Pauschalurteils‘ wahrscheinlich, dass aufgrund von Stereotypisierungen (wie z.B. „Frauenarbeit = leichte Arbeit“) bei der Bewertung einer Tätigkeit ein Merkmal alle anderen überstrahlt oder völlig ausgeblendet bleibt.

Auch Christian Katz und Christof Baitsch, die ‚Väter‘ von ABAKABA, stellen zusammenfassend fest, dass sich ExpertInnen aller Nationen darüber einig sind: Nur ein analytisches Verfahren kann differenzierte und transparente Ergebnisse liefern. „In den Ländern, in denen die Comparable-Worth-Debatte am weitesten fortgeschritten ist, wird der Einsatz analytischer Arbeitsbewertung empfohlen oder gar vorgeschrieben. Das gilt insbesondere für die USA, England und Kanada. (...) Soll die Problematik einer diskriminierungsfreien (oder doch wenigstens diskriminierungsarmen) Ermittlung des Werts von Arbeit ernsthaft angegangen werden, so führt an der analytischen Arbeitsbewertung kein Weg vorbei“ (Katz/Baitsch 1996a: 32).

Hinzuzufügen ist: Unabhängig von Überlegungen zur Entgeltgleichheit der Geschlechter hatte in der Bundesrepublik die Studienkommission zur Reform des öffentlichen Dienstrechts für die BeamtInnen bereits 1973 die Entwicklung eines analytischen Verfahrens empfohlen (vgl. Siepmann/Siepmann 1998: 7). Die Kommunale Gemeinschaftsstelle legte daraufhin ein solches vor (vgl. KGSt 1982) und passte es Ende der 90er Jahre an das Neue Steuerungsmodell an (vgl. KGSt 1998).²⁸⁾ Für die Angestellten und ArbeiterInnen erfolgt die Bewertung dagegen bis heute nach summarischen Lohngruppenverfahren.

2.4 Zwischenfazit

Für eine „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ kommt also nur ein Verfahren in Frage, das einheitlich und analytisch ist. Da auch die Analytik diskriminierend ausgestaltet sein kann und, wie oben in Abschnitt 2.2 gezeigt wurde, herkömmlicherweise auch diskriminierend ausgestaltet ist, muss des Weiteren auf eine diskriminierungsfreie Auswahl, Definition, Beschreibung, Interpretation sowie Gewichtung der Bewertungskriterien geachtet werden. Das heißt konkret, dass die Bewertungskriterien in ihrer Gesamtheit dem „Wesen“ der zu bewer-

²⁷⁾ Dazu mehr im dritten Kapitel dieses Teils.

²⁸⁾ Dazu mehr im folgenden Kapitel.

tenden Tätigkeiten und insbesondere auch den Anforderungen (im weiteren Sinn) jener Tätigkeiten Rechnung tragen müssen, die überwiegend von Frauen verrichtet werden. Damit kommt für das Projekt als dritte, auch rechtlich gebotene Bedingung ins Spiel, dass die Bewertungskriterien den Charakteristika von – vor allem auch frauendominierten – Dienstleistungstätigkeiten entsprechen müssen.

Teil I**Grundlagen****2. Unterbewertung und Aufwertung von Frauenarbeit durch Arbeitsbewertung**

**3. Charakteristika von Dienstleistungstätigkeiten
und Konsequenzen für die Arbeitsbewertung**

In diesem Kapitel sollen nun wesentliche Charakteristika von Dienstleistungstätigkeiten herausgearbeitet und deren Konsequenzen für die Arbeitsbewertung erörtert werden. Ich spreche von Charakteristika und nicht von Spezifika, weil einige der hier benannten Aspekte auch für andere Tätigkeiten gelten. Generell herrscht in der Fachliteratur Einigkeit darüber, dass es sehr schwierig ist, Dienstleistungen von Sachleistungen bzw. Sachgütern abzugrenzen (vgl. z.B. Kleinaltenkamp 1998). Das gilt nicht nur für die Produkte des Leistungserstellungsprozesses, sondern auch für die zur Leistungserstellung erforderlichen Tätigkeiten. So gelten z.B. Kochen oder Programmieren als Dienstleistungen, obgleich mit dem zubereiteten Gericht oder dem geschriebenen Programm auch Sachleistungen erstellt werden. Und umgekehrt sind Tätigkeiten der Sachgüterproduktion häufig mit Dienstleistungen verbunden, wie z.B. die Einzelfertigung im Anlagenbau, die in der Regel intensive Beratungsleistungen erfordert. Der Schwerpunkt meiner Ausführungen liegt in einem Bereich, der unumstritten zum Kernbereich von Dienstleistungen gehört und in dem überwiegend Frauen tätig sind: den personenbezogenen Dienstleistungen, bei denen der „Arbeitsgegenstand“ ein Mensch ist.

Im Zusammenhang mit den Konsequenzen für die Arbeitsbewertung wird auch schon auf die Gründe für die Wahl des Verfahrens ABAKABA eingegangen.²⁹⁾

**3.1 Dienstleistungsarbeit ist körperliche, geistige
und emotionale Arbeit**

Die in der Ergonomie als Wissenschaft von der menschlichen Arbeit gebräuchlichen Schemata zur Typisierung von Arbeit enthalten nur die Differenzierung zwischen energetischer und informatorischer bzw. zwischen körperlicher und geistiger Arbeit (vgl. Abb. 3.1.1).

*Herkömmliche ergo-
nomische Klassifizierung
von Arbeit*

Typ der Arbeit	Energetische Arbeit				
	Informatorische Arbeit				
Art der Arbeit	mechanisch	motorisch	reaktiv	kombinativ	kreativ
Was verlangt die Erledigung der Aufgabe vom Menschen?	Kräfte abgeben <i>„Mechanische Arbeit“ im Sinne der Physik</i>	Bewegungen ausführen <i>Genaue Bewegungen bei geringer Kraftabgabe</i>	Reagieren und handeln <i>Informationen aufnehmen und darauf reagieren</i>	Informationen kombinieren <i>Informationen mit Gedächtnisinhalten verknüpfen</i>	Informationen erzeugen <i>Verknüpfen von Informationen zu „neuen“ Informationen</i>
Welche Organe oder Funktionen werden beansprucht?	Muskeln Sehnen Skelett Atmung Kreislauf	Sinnesorgane Muskeln Sehnen Kreislauf	Sinnesorgane Reaktions-, Merkfähigkeit sowie Muskeln	Denk- und Merkfähigkeit sowie Sinnesorgane	Denk-, Merk- sowie Schluss- folgerungs- fähigkeit
Beispiele	Tragen	Montieren	Autofahren	Konstruieren	Erfinden

Abbildung 3.1.1: Ergonomische Systematik der Typen und Arten von Arbeit

Quelle: Landau 1992: 25.

Und diese Unterscheidung findet sich bemerkenswerterweise auch in dem Artikel „Arbeitsformen“ (Rohmert/Landau 1992: 34 f.) in einem Sammelband mit dem

²⁹⁾ Ausführlicher dazu vgl. Teil II, Kapitel 1.

vielversprechenden Titel „Die Arbeit im Dienstleistungsbetrieb: Grundzüge einer Arbeitswissenschaft der personenbezogenen Dienstleistung“ (Landau/Stübler 1992). Bemerkenswert ist das insofern, als in diesem Sammelband – und auch noch in dem fünf Jahre später herausgegebenen „Handbuch Arbeitswissenschaft“ (Luczak/Volpert 1997) – vernachlässigt wird, was in der soziologischen und psychologischen Literatur zum Thema Dienstleistungsarbeit schon seit einiger Zeit als besonders bedeutsam herausgestellt wird: die Emotionsarbeit bzw. die emotionale Komponente von Dienstleistungsarbeit.

Die Pionierarbeiten zum Thema Gefühls- oder Emotionsarbeit stammen aus der Soziologie. Es sind die Studien über „Gefühlsarbeit“ im Krankenhaus von Anselm Strauss und dessen MitarbeiterInnen (1980) und Arlie Russell Hochschilds (1990) Untersuchung „Das verkaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle“, in deren Zentrum die Arbeit von FlugbegleiterInnen steht. In diesen Beiträgen finden sich zugleich erste Definitionen: Hochschild (1990: 30) versteht unter Emotionsarbeit die Arbeit der Dienstleistenden am eigenen Gefühl (deep acting = Tiefenhandeln) bzw. an dessen Darstellung (surface acting = Oberflächenhandeln). Ihr zufolge handelt es sich um ein Selbst-Management, „das darauf bedacht ist, einen öffentlich sichtbaren Körper- oder Gesichtsausdruck herzustellen“. Anselm Strauss u.a. (1980: 629) definieren Gefühlsarbeit dagegen als Arbeit, „die speziell unter Berücksichtigung der Antworten der bearbeiteten Person (...) geleistet wird und die im Dienst des Hauptarbeitsverlaufs erfolgt. Auch kann ein Teil dieser Arbeit vom Arbeitenden an sich selbst oder an anderen Arbeitenden geleistet werden“. Als Beispiele nennen sie trösten oder Vertrauen erwecken. Dieser Unterscheidung folge ich nicht, sondern verwende die Begriffe Emotions- und Gefühlsarbeit synonym. Sie stehen für die Arbeit am Gefühl bzw. an dessen Ausdruck

- der KundInnen bzw. KlientInnen als *Arbeitsgegenstand*, wenn z.B. ÄrztInnen oder PflegerInnen versuchen, ihren PatientInnen die Angst vor einer Untersuchung oder einer Operation zu nehmen,
- der Dienstleistenden als *Mittel* zur Beeinflussung der KundInnen, wenn z.B. ReisebegleiterInnen trotz diverser Pannen gute Laune versprühen, in der Hoffnung, dass dies ansteckend auf die Mitglieder der Reisegesellschaft wirkt, und
- der Dienstleistenden als *Bedingung* der Erfüllung der Arbeitsaufgabe, wenn z.B. MitarbeiterInnen eines Beerdigungsinstituts, die gerade im Hinterzimmer herzlich gelacht haben, einen angemessen ernsten Gesichtsausdruck annehmen, bevor sie mit den Hinterbliebenen in Kontakt treten.

Wie die gewählten Beispiele verdeutlichen, sind alle drei Varianten³⁰⁾ für personenbezogene Dienstleistungstätigkeiten bedeutsam.

„Emotionsarbeit als Bestandteil der Dienstleistung“ (Heller 1994: 45 ff.) wird inzwischen nicht nur in der Soziologie, sondern auch in der (Arbeits-)Psychologie zunehmend berücksichtigt. Hier seien nur beispielhaft die Arbeiten „Zur Psychologie der Dienstleistung“ von Friedhelm Nerdinger (1994: insbes. 159 ff.) und „Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen“ von Ursula Brucks (1998:

³⁰⁾ Diese Dreiteilung stammt von Dunkel (1988).

*Lange vernachlässigt:
Emotionsarbeit*

**3. Charakteristika von
Dienstleistungs-
tätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

*Dienstleistungsarbeit
ist aber nicht nur
Emotionsarbeit ...*

*... sondern
auch körperliche Arbeit ...*

... und geistige Arbeit

*Das KGSt-Verfahren
auf dem Prüfstand*

insbes. 22 ff.) sowie die Beiträge in dem 1999 erschienenen Themenheft „Personenbezogene Dienstleistung – Arbeit der Zukunft“ der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft erwähnt.

Es hieße allerdings, ‚das Kind mit dem Bade auszuschütten‘, Dienstleistungsarbeit nur als Emotionsarbeit zu betrachten, wie es Waltraud Heller (1994: 49) nahelegt, wenn sie körperlicher Arbeit Materialien, geistiger Arbeit Informationen und emotionaler Arbeit Menschen als Arbeitsobjekte zuordnet. Damit würde ausgeblendet, dass Dienstleistende nicht nur Emotionsarbeit, sondern zugleich auch körperliche und geistige Arbeit verrichten (vgl. auch Hochschild 1990: 30).

So kommen bei Dienstleistungen z.B. alle Formen von Muskelarbeit bzw. Muskelbelastung vor, die in der arbeitswissenschaftlichen Literatur (vgl. z.B. REFA 1991: 239 ff.) unterschieden werden:

- schwere dynamische Arbeit,
wenn z.B. das Pflegepersonal im Krankenhaus oder Altenheim PatientInnen umbettet oder ServiererInnen vollbeladene Tablett tragen,
- einseitig dynamische Arbeit,
wenn z.B. im Frisiersalon Lockenwickler eingedreht oder an Bildschirmarbeitsplätzen Texte eingegeben und bearbeitet werden,
- statische Haltungs- und Haltearbeit,
wenn z.B. eine Zahnbehandlung stehend und in gebückter Haltung durchgeführt wird oder VerkäuferInnen ihre Arbeit fast ausschließlich im Stehen verrichten.

Mit Blick auf die informatorische bzw. geistige Komponente seien hier nur beispielhaft die Konzentrationsanforderungen an Call Center-Arbeitsplätzen (vgl. z.B. Isic/Dormann/Zapf 1999) oder die vielfältigen geistigen Anforderungen im Schreibdienst (vgl. z.B. Stiegler 1994) genannt.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Dienstleistungsarbeit die körperliche, die geistige und die emotionale Komponente von Arbeit berücksichtigen muss. Nur dann erfüllt es die EU-rechtliche Bedingung, dem „Wesen“ dieser Tätigkeit gerecht zu werden.

Diese Bedingung wird weder vom klassischen Genfer Schema oder dem darauf aufbauenden REFA-Schema erfüllt noch von dem Stellenbewertungsverfahren der KGSt, da bei all diesen Merkmalskatalogen die emotionale Komponente systematisch nicht berücksichtigt wird. Für das Genfer-Schema und das REFA-Schema wurde das oben schon dargelegt.³¹⁾ Für das von der KGSt erarbeitete Verfahren soll dies hier geschehen.

Wie Abbildung 3.1.2 zeigt (siehe Seite 39), enthält das Verfahren der KGSt sieben Merkmale.

Auch hier lassen sich zunächst drei der klassischen Komponenten des Genfer Schemas wiedererkennen: erstens die „Verantwortung“, zweitens die körperlichen Belastungen („Kraftaufwand umfasst dynamische und statische Muskelbelastun-

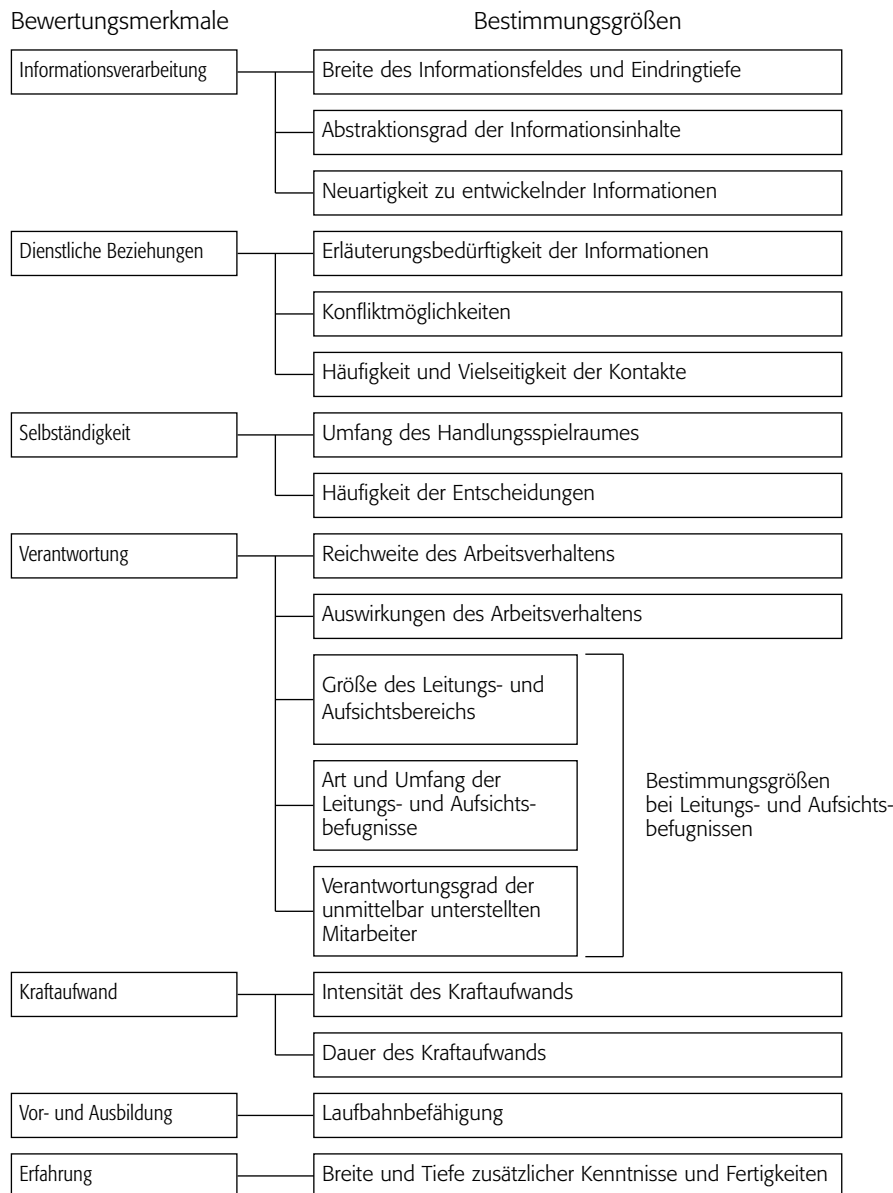


Abbildung 3.1.2: Die im KGSt-Verfahren berücksichtigten Merkmale³²⁾

Quelle: KGSt 1982: 25.

gen“ KGSt 1982: 29) und drittens das geistige Können bzw. die geistigen Anforderungen, die durch die vier Merkmale „Informationsverarbeitung“, „Selbständigkeit“, „Vor- und Ausbildung“ und „Erfahrung“ abgedeckt werden. Eine Neuerung gegenüber dem Genfer Schema stellt hingegen das Merkmal „Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen“ dar, das dem interaktiven Charakter der Tätigkeiten Rechnung trägt.³³⁾ Die an dieser Stelle interessierende Frage lautet jedoch, ob die emotionale Komponente der Interaktion berücksichtigt wird. Zu ihrer Beantwortung sei dieses Merkmal etwas genauer angeschaut.

³²⁾ Wie in Abschnitt 2.3.2 schon erwähnt, wurde inzwischen (vgl. KGSt 1998) die Bewertungstafel „Ausführungsverantwortung“ erweitert und eine neue Bewertungstafel „Alternative für Stellen mit Ressourcenverantwortung“ vorgelegt, was aber im Hinblick auf die Nicht-Berücksichtigung der emotionalen Komponente keinen Unterschied macht.

³³⁾ Dazu mehr im folgenden Abschnitt.

**3. Charakteristika von
Dienstleistungs-
tätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

„Der Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen“ wird bestimmt durch

- a) die Erläuterungsbedürftigkeit der Informationen
- b) die Konfliktmöglichkeiten
- c) die Häufigkeit und Vielseitigkeit der Kontakte (KGSt 1982: 27).

Die Lektüre dieser Passage lässt noch offen, ob mit Konflikten verbundene emotionale Belastungen Berücksichtigung finden. Dass dies nicht der Fall ist, verdeutlicht jedoch der Kommentar „Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitsplatzinhaber Konflikte leichter lösen kann, wenn er seinen Partnern aufgrund seiner Befugnisse oder fachlichen Qualifikation überlegen ist“ (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich deshalb festhalten, dass auch im KGSt-Verfahren die emotionale Komponente vernachlässigt wird.

ABAKABA

Rechnung getragen wird dieser emotionalen Komponente dagegen in dem für das Vergleichsprojekt verwendeten, aus der Schweiz stammenden Verfahren ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**aitsch), das 1996 publiziert wurde (vgl. Katz/Baitsch 1996a, 1996b) und das (einschließlich der inzwischen von den Autoren selbst und von uns für das Projekt vorgenommenen Veränderungen) im ersten Kapitel des zweiten Teils ausführlich vorgestellt wird. In diesem Abschnitt wird ABAKABA nur soweit skizziert, als es für die Erörterung der Berücksichtigung von Dienstleistungscharakteristika erforderlich ist. Dabei werde ich auch vergleichend auf neuere Empfehlungen und Verfahren aus anderen Ländern eingehen.

Hinsichtlich der Auswahl der Merkmale bzw. Merkmalsbereiche knüpft ABAKABA, wie fast alle analytischen Verfahren, an das Genfer Schema an, nimmt aber auch wesentliche Veränderungen vor. Wie Abbildung 1.1.2.1 in Teil II zeigt (siehe S. 54), enthält ABAKABA, ebenso wie das Genfer Schema, vier Anforderungsarten (im weiteren Sinne), die als Bereiche bezeichnet werden, und zwar

Vier Bereiche

- Intellektueller Bereich,
- Psycho-sozialer Bereich,
- Physischer Bereich und
- Verantwortung.

Zwei Blickwinkel

Jeder³⁴⁾ dieser Bereiche wird aus zwei Blickwinkeln betrachtet, zum einen dem der „Anforderungen“ (im engeren Sinn, d.h. gemeint sind die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen) und zum anderen dem der „Beeinträchtigungen“ (im Sinne von Belastungen). Der mit Blick auf Dienstleistungstätigkeiten besonders bedeutsame Bereich ist der psycho-soziale, der – zusätzlich zu der schon im Genfer Schema berücksichtigten geistigen (bei ABAKABA: Intellektueller Bereich) und körperlichen Komponente (bei ABAKABA: Physischer Bereich) – der emotionalen Komponente Rechnung trägt. Als weiterer Bereich ist, ebenso wie im Genfer Schema, die Verantwortung aufgenommen. Die im Genfer Schema als gesonderter Bereich behandelten Arbeitsbedingungen bzw.

³⁴⁾ Im Genfer Schema werden Verantwortungen und Arbeitsbedingungen nur unter dem Blickwinkel der Belastung betrachtet.

Umgebungseinflüsse sind bei den Beeinträchtigungen, die klassischen Merkmale wie Lärm, Schadstoffe usw. im physischen Bereich integriert.

Mit den Anforderungen des psycho-sozialen Bereichs (vgl. Katz/Baitsch 1996 a: 48 ff.), das sind Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit, an die Kooperationsfähigkeit und an das Einfühlungsvermögen, entspricht ABAKABA internationalen Standards. So werden z.B. in einem Leitfaden³⁵⁾ der finnischen Job Evaluation Monitoring Group of the Central Labour Market Organizations (1997), einer sozialpartnerschaftlich zusammengesetzten Arbeitsgruppe, ebenfalls „interaktive und zwischenmenschliche Fähigkeiten“ (ebd.: 53) genannt und hinzugefügt, diese seien „gefordert in fast allen ExpertInnen-, Führungs- oder Dienstleistungstätigkeiten“ (ebd.: 63).³⁶⁾

Das britische Verfahren aus dem Jahr 1987 für die Bewertung der Stellen der *ArbeiterInnen* der lokalen Behörden enthält die sechs Merkmale

- Können
- Verantwortung
- Selbständigkeit
- geistige Belastung
- körperliche Belastung
- Umgebungseinflüsse.³⁷⁾

Bei der Definition und Beschreibung der Merkmale wurde durchgängig und systematisch den Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen Rechnung getragen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist zunächst, dass bei dem für eine Tätigkeit erforderlichen „Können“ sowohl formale Bildungsabschlüsse als auch durch Praxis erworbene Erfahrung zählen. Inhaltlich werden unter „Können“ ebenfalls kommunikative Fähigkeiten sowie die Fähigkeiten des Pflagens, des Reinigens und des Kochens berücksichtigt (vgl. Hastings 1992: 217; Jochmann-Döll 1990: 138). Schließlich werden nicht nur bei dem Merkmal „Können“, sondern auch bei den anderen Merkmalen systematisch solche Aspekte berücksichtigt, die besonders für Frauenarbeitsplätze im öffentlichen Dienst bedeutsam sind (s.u.).

Dies gilt in verstärktem Maße hinsichtlich des neuen einheitlichen Verfahrens für die Bewertung der Stellen von ArbeiterInnen und Angestellten aus dem Jahr 1997 (vgl. National Joint Council for Local Government Services 1997).³⁸⁾ Es enthält vier Merkmalsbereiche, und zwar

1. Wissen und Fähigkeiten
 - 1.1 Wissen
 - 1.2 Geistige Fähigkeiten
 - 1.3 Interaktive („interpersonal“) und kommunikative Fähigkeiten
 - 1.4 Körperliche Fähigkeiten

³⁵⁾ Diesen Leitfaden hat mir Edeltraud Ranftl zur Verfügung gestellt, der ich hiermit danke.

³⁶⁾ Übersetzungen aus dem Englischen von Gertraude Krell.

³⁷⁾ Vgl. dazu die Darstellungen bei o.V. (1987); Jochmann-Döll (1990: 137ff.); Hastings (1992); Hegewisch/Gregory (1994: 287ff.).

³⁸⁾ Für ihre Unterstützung bei der Informationsbeschaffung zu diesem Verfahren danke ich Ariane Hegewisch und Mandy Wright.

*Britisches Verfahren
zur Bewertung der Stellen
von ArbeiterInnen
im öffentlichen Dienst*

*Einheitliches britisches Ver-
fahren für die ArbeiterInnen
und Angestellten im
öffentlichen Dienst*

**3. Charakteristika von
Dienstleistungs-
tätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

2. Anstrengungen und Belastungen
 - 2.1 Initiative und Selbständigkeit
 - 2.2 Körperliche Belastungen
 - 2.3 Geistige Belastungen
 - 2.4 Emotionale Belastungen
3. Verantwortungen
 - 3.1 Verantwortung für Menschen
 - 3.2 Verantwortung für die Führung und Koordination von Beschäftigten
 - 3.3 Verantwortung für finanzielle Ressourcen
 - 3.4 Verantwortung für materielle Ressourcen
4. Umgebungseinflüsse
 - 4.1 Arbeitsbedingungen

Hier interessiert zunächst, dass auch dieses Verfahren „interaktive (im Original interpersonal, G.K.) und kommunikative Fähigkeiten“ berücksichtigt.

*Emotionale Belastungen
berücksichtigt*

Neu im Vergleich zu dem britischen Verfahren für die ArbeiterInnen der lokalen Behörden aus dem Jahr 1987 ist, dass in dem einheitlichen Verfahren für ArbeiterInnen und Angestellte aus dem Jahr 1997 unter „Belastungen“ neben der körperlichen und der geistigen auch die emotionale Belastung berücksichtigt wird. Das ist ebenfalls bei ABAKABA der Fall. Auch dort gibt es einen Bereich „beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen“ (Katz/Baitsch 1996 a: 52 ff.), der dem Charakter von Dienstleistungsarbeit als Emotionsarbeit durch Merkmale wie z.B. „mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte“, „Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit durch Aussenstehende“, „Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen“ und „bewusst gesteuerte Umgangsformen“ Rechnung trägt.

*Verantwortung
in Dienstleistungsberufen*

Nun zur Verantwortung: Neben der Verantwortung für den Schutz der Umwelt und für wertvolle Güter und Materialien werden bei ABAKABA auch Personen berücksichtigt (ebd.: 66 f.), zum einen bei „Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen“ und zum anderen bei „Verantwortung für menschliches Leben“. Wenn es um menschliche „Arbeitsgegenstände“ geht, ist dieses Merkmal als ambivalent zu beurteilen (so auch schon Winter 1997: 59). Positiv hervorzuheben ist, dass neben der durchaus üblichen Verantwortung für die Sicherheit (von Leib und Leben) anderer (vgl. z.B. REFA 1987b: 45), auch die Verantwortung für „die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen“ aufgenommen wird. Hier werden explizit „Personen im Schuldienst oder in Erziehungsinstitutionen“ angesprochen (Katz/Baitsch 1996 a: 68). Problematisch ist jedoch, dass für die Operationalisierung des Merkmals „Verantwortung für menschliches Leben“ quasi ‚versicherungstechnisch‘ die mit Fehlverhalten verbundenen Gefahren ausschlaggebend sind, d.h. (wie auch bei der Verantwortung für Materialien und für die Umwelt) die „Risikoabschätzung“ (ebd.: 66). Dies entspricht z.B. einem Verständnis von Gesundheitsförderung, das nur auf die Verhinderung von Unfällen/Krankheiten und nicht auf die Herstellung körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens zielt. Auch in erzieherischen Berufen erschöpft sich die Verantwortung für Menschen nicht darin, diesen keinen ernsthaften psychischen oder sozialen Schaden zu-

zufügen. Ausgeblendet bleibt ein Merkmal, das man als „Verantwortung für das Gelingen menschlicher Prozesse“ bezeichnen kann.

Richtungweisend ist hier Großbritannien. Schon in dem Verfahren für die ArbeiterInnen der lokalen Behörden aus 1987 wurde ein Merkmal Verantwortung für Mitglieder der Öffentlichkeit („Responsibility for members of the public“) aufgenommen (vgl. z.B. Hastings 1992: 217). Auch das neue einheitliche Bewertungsverfahren (s.o.) enthält ein Kriterium „Verantwortung für Menschen“. Dazu wird erläutert: „Der Faktor (Verantwortung für Menschen, G.K.) beinhaltet Verantwortung (...) für das körperliche, geistige, soziale, ökonomische und auf die Umgebung bezogene (environmental) Wohlbefinden von Menschen, einschließlich ihrer Gesundheit und Sicherheit“ (National Joint Council for Local Government Services 1997: o.S.).

Ebenfalls aus Großbritannien kommen Denkanstöße für ein neues, Dienstleistungstätigkeiten angemesseneres Verständnis des Faktors *Umgebungseinflüsse bzw. Arbeitsbedingungen*. Schon in dem Verfahren für die ArbeiterInnen der lokalen Behörden wurde berücksichtigt, dass bei Arbeiten drinnen (z.B. in Büros) ebenso unangenehme oder schädigende Umgebungsbedingungen auftreten können wie bei Arbeiten draußen. Und hinsichtlich des Faktors Lärm wurde „Lärm durch Menschen“ aufgenommen (vgl. o.V. 1987: 22). Das neue einheitliche Verfahren geht auch hier noch weiter, indem es – zusätzlich zu den emotionalen Belastungen – bei Arbeitsbedingungen alle durch die Arbeit mit Menschen verursachten unangenehmen Bedingungen, „was immer ihre Quelle“ sein mag, berücksichtigt, wie z.B. das Risiko von Misshandlungen, Verletzungen, Kränkungen und anderen Aggressionen durch Menschen (vgl. National Joint Council for Local Government Services 1997: o.S.).

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten: Hinsichtlich der Berücksichtigung der traditionell vernachlässigten emotionalen Komponente, der bei Dienstleistungsarbeiten eine besondere Bedeutung zukommt, ist ABAKABA das ausgereifteste Verfahren, das derzeit im deutschsprachigen Raum vorliegt. Es entspricht damit internationalen Standards. Nichtsdestotrotz gibt es, wie gezeigt wurde, inzwischen aus Großbritannien Anregungen für eine Weiterentwicklung bzw. Verbesserung des Verfahrens.

3.2 Dienstleistungsarbeit ist Interaktionsarbeit

Nach dem klassischen Modell eines Arbeitssystems³⁹⁾ (vgl. z.B. REFA 1991: 150 ff.) bearbeitet der arbeitende Mensch als „Systemelement“ unter Zuhilfenahme von Betriebs- und Arbeitsmitteln (z.B. Maschinen, Werkzeuge und andere

³⁹⁾ Das Konzept des Arbeitssystems ist der Ausgangspunkt der Analyse der Anforderungen (im weiteren Sinne). Laut REFA (1991: 151) dient ein Arbeitssystem der „Erfüllung einer Arbeitsaufgabe“ und „wird mit Hilfe der folgenden sieben Systembegriffe beschrieben:

1. Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsablauf
3. Mensch
4. Betriebs- bzw. Arbeitsmittel
5. Eingabe
6. Ausgabe
7. Umwelteinflüsse“.

**3. Charakteristika von
Dienstleistungs-
tätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

*„Integration des externen
Faktors“ als betriebswirt-
schaftliche Kategorie*

*Interaktionsarbeit als
psychologische Kategorie*

*Von der
Interaktionstheorie
lernen*

Geräte) die „Eingabe“, d.h. den zu bearbeitenden Menschen, solange bis dieser „im Sinne der Arbeitsaufgabe verändert“ als „Ausgabe“ das System verlässt. Dabei wird allerdings ausgeblendet, dass und worin sich menschliche „Arbeitsgegenstände“ von sachlichen unterscheiden, und dass dies für personenbezogene Dienstleistungsarbeiten von fundamentaler Bedeutung ist. Der menschliche „Arbeitsgegenstand“ ist nämlich aktiv an der Erstellung der Dienstleistung beteiligt, und das wird in anderen wissenschaftlichen Kontexten als dem der Arbeitswissenschaft durchaus berücksichtigt.

In der betriebswirtschaftlichen Literatur wird als ein konstitutives Merkmal von Dienstleistungen die „Integration externer Faktoren in den Leistungserstellungsprozess“ benannt (z.B. bei Kleinaltenkamp 1998: 38). Unter „externen Faktoren“ werden die Nachfrager selbst oder von diesen zur Verfügung gestellte Informationen, Verfügungsrechte, Gegenstände oder Lebewesen (Pflanzen, Tiere, Kinder) verstanden. Laut Anton Meyer (vgl. 1994: 86) beteiligt sich der Mensch als externer Faktor ebenfalls körperlich, geistig und emotional am Leistungserstellungsprozess. Und diese Beteiligung, die Formen der Verweigerung oder des Widerstands einschließt, kann für das Gelingen des Prozesses förderlich oder hinderlich sein. Damit ist zugleich auf die „unvermeidlichen konstitutiven Einflüsse des Nachfragers auf die Qualität“ verwiesen (Meyer/Mattmüller 1994: 359). Und das gilt nicht nur für die Qualität der Dienstleistung, sondern auch für die Arbeitsqualität der Dienstleistenden.

In der (arbeits-)psychologischen Literatur werden die Begriffe „Interaktion“ (z.B. bei Nerding 1994: 64 ff.) bzw. „Interaktionsarbeit“ (z.B. bei Büssing/Glaser 1999) oder „dialogisch-erzeugende“ bzw. „dialogisch-ergebnisbezogene“ Tätigkeiten (Hacker 1998: 81 u. 83) verwendet. Ursula Brucks (1998: 9 f.) betont, in ärztlichen, pädagogischen, therapeutischen und vergleichbaren Interaktionen sei die Klientel für die Dienstleistenden „sowohl ein Subjekt, dessen Willen zu beachten ist, auch wenn die aktuelle Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit eingeschränkt ist, als auch der Arbeitsgegenstand“. Und auch hier wird hervorgehoben, dass die Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft der Klientel nicht nur Auswirkungen auf Anforderungen und Belastungen der Dienstleistenden hat (vgl. z.B. Rieder 1999: 79 ff.; Büssing/Glaser 1999: 170 ff.), sondern auch durch die Dienstleistenden beeinflusst werden kann (vgl. z.B. Böhle 1999: 175).

Einen weiteren wichtigen Anhaltspunkt für die Analyse – und damit auch für die Bewertung – personenbezogener Dienstleistungsarbeit als Interaktion bietet der Soziologe Erving Goffman. In seinem Beitrag „Die Interaktionsordnung“ stellt er heraus, dass die Interagierenden immer eine Charakterisierung ihres Gegenübers vornehmen, „die auf zwei grundlegenden Formen der Identifikation beruht:

1. die kategoriale, durch die das andere Individuum einer oder mehreren sozialen Kategorien (z.B. Frau, Beamter oder ‚Wessi‘, G.K.) zugeordnet wird, und
2. die individuelle, die das beobachtete Individuum mit einer einmaligen Identität ausstattet (z.B. kompetent, hässlich oder unfreundlich, G.K.)“ (Goffman 1994a: 59).

Diese – wechselseitigen – Kategorisierungen sind von erheblicher Bedeutung für Einstellungen, Erwartungen und Verhalten der Interagierenden. Damit beeinflus-

sen sie zugleich alle drei Komponenten der Interaktion: die körperlich-energetische oder die geistig-informatorische, wenn z.B. eine Person oder Personengruppe als besonders hilfsbedürftig kategorisiert wird, die emotionale, wenn z.B. die Kategorisierung Sympathie oder Antipathie hervorruft.

Personenbezogene Dienstleistungsarbeit lässt sich also als Interaktion zwischen den Dienstleistenden und den KundInnen oder KlientInnen charakterisieren, die eine körperlich-energetische, eine informatorisch-geistige und eine emotionale Komponente hat. Und alle drei Komponenten werden beeinflusst durch wechselseitige Kategorisierungen.

Was bedeutet nun all das für die Arbeitsbewertung?

Dass die Dienstleistenden mit externen Bezugspersonen interagieren und dass das Konsequenzen für deren Arbeitsschwierigkeit hat, wurde bereits im vorangegangenen Abschnitt angesprochen. Hier soll nun erörtert werden, welche Konsequenzen sich aus der genaueren Betrachtung dieser Interaktion ergeben, und inwieweit die Arbeitsbewertung diesen Rechnung tragen kann und soll. Der Vollständigkeit halber ist hinzuzufügen, dass auf beiden Seiten weitere Interaktionen hinzukommen. Die Dienstleistenden interagieren mit Vorgesetzten und KollegInnen, und auch die „Bedienten“, um einen Ausdruck von Friedhelm Nerdinger (1994) zu verwenden, interagieren mit anderen Personen, wie z.B. das Paar, das gemeinsam zur Entbindung kommt oder zwei KundInnen, die um die Reihenfolge der Bedienung rivalisieren. Und diese Interaktionen finden in Verwaltungen und Unternehmen als Organisationen bzw. an deren Grenze statt (ausführlicher dazu: Krell 2001). Ich beschränke mich hier allerdings der Einfachheit halber auf die Interaktion mit den KundInnen oder KlientInnen als „menschlichen Arbeitsgegenständen“.

Auf der Seite der Dienstleistenden geht die Arbeitsbewertung grundsätzlich von einer Normalperson bzw. normalleistenden Person aus, gerade deshalb galt sie ja lange Zeit als personen- und geschlechtsneutral. Damit ist auf dieser Seite die Berücksichtigung von Unterschieden ausgeschlossen. Und das heißt zugleich, dass Einflüsse der Dienstleistenden auf das Verhalten der Bedienten unberücksichtigt bleiben.

Wie aber steht es grundsätzlich oder generell mit Unterschieden auf der Seite der „Bedienten“? Der Logik der Arbeitsbewertung folgend müssten hier ‚Norm(al)bediente‘ und eine ‚Normalinteraktion‘ unterstellt werden. Dass dies der Wirklichkeit mit ihrer Vielfalt nicht gerecht wird, liegt auf der Hand.

Wie wichtig Unterschiede seitens der „Bedienten“ sind, soll am Beispiel Krankenpflege verdeutlicht werden. André Büssing und Jürgen Glaser (1999: insbes. 171) identifizieren die „(schwierige vs. unkomplizierte) Persönlichkeit der Patienten“ als das wichtigste unter den „Interaktionscharakteristika“, denn die Häufigkeit der Interaktion mit schwierigen Patientenpersönlichkeiten ist ausschlaggebend für die emotionale Erschöpfung des Pflegepersonals. Kerstin Rieder (1999: 80 ff.) unterscheidet zwei Kategorien von Erschwernissen durch „Abweichungen des Nutzers von einem betrieblicherseits vorgesehenen ‚hypothetischen Normalnutzer‘“ (ebd.: 83/Herv. i.O.):

*Konsequenzen
für die Arbeitsbewertung*

*Unterstellt:
„Norm(al)beschäftigte“ ...*

*... sowie „Normalkunden“
und „Normalinteraktionen“*

**3. Charakteristika von
Dienstleistungstätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

- a) geringe Nutzerkompetenz, die vorliegt, wenn die Pflegekräfte es beispielsweise mit Kindern, verwirrten oder geistig gestörten PatientInnen zu tun haben,
- b) abweichende Zielvorstellungen zwischen Personal und PatientInnen, die dazu führen können, dass die PatientInnen die Interaktion erschweren oder gar verweigern.

Hinsichtlich der Frage nach der Bedeutung solcher Unterschiede für die Arbeitsbewertung werde ich zunächst auf kategoriale und danach auf individuelle Differenzen eingehen.

Kategoriale Differenzen

Kategoriale Differenzen werden in Verfahren der Arbeitsbewertung z.T. berücksichtigt:

- So erhalten z.B. bei ABAKABA für das Merkmal „Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit“ diejenigen Beschäftigten die vierte (= höchste) Stufe, deren Tätigkeit die Kommunikation mit Personen erfordert, „deren Sprachverständnis eingeschränkt ist (geistig Behinderte, Fremdsprachige usw.)“ (Katz/Baitsch 1996a: 49). Auch bei dem Merkmal „Erschwerte Kontaktbedingungen“ findet eine solche Kategorisierung statt: Stufe 1 gibt es für Tätigkeiten, die „an sich – d.h. ungeachtet der sie ausübenden Person – bei den Bezugspersonen negative Gefühle erzeugen (z.B. verkehrspolizeilicher Dienst)“, Stufe 3 dagegen nur, „wenn die Kooperation der Bezugspersonen für den Erfolg der Tätigkeit relevant ist (...), aber oft nicht vorausgesetzt werden kann“ (ebd.: 54).
- In dem von Marianne Resch entwickelten „Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt“ (AVAH-Verfahren) werden mit Blick auf die Kinderbetreuung in Abhängigkeit vom Alter der Kinder drei Stufen der Betreuungsintensität unterschieden (vgl. Resch 1999: 127 f.).
- Das Stellenbewertungsverfahren der KGSt enthält ein Merkmal „Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen“ (KGSt 1982: 27). Erläutert wird: „Dienstliche Beziehungen (...) erfordern neben Sprachverständnis insbesondere Kontaktfähigkeit, kooperatives und bürgerfreundliches Verhalten, Überzeugungsvermögen und Verhandlungsgeschick“ (ebd.). Als eine der interaktionsbedingten Bestimmungsgrößen des Schwierigkeitsgrads der dienstlichen Beziehungen werden – wie bereits erwähnt – die Konfliktmöglichkeiten genannt.

Individuelle Differenzen

Kommen wir zu den individuellen Unterschieden. Dass auch diese erhebliche Auswirkungen haben, soll am Beispiel der Belastung illustriert werden:

- Die *körperliche* Belastung des Pflegepersonals beim Umbetten von PatientInnen hängt beispielsweise davon ab, ob diese mithelfen oder Gegenwehr leisten. Oder: Es macht einen Unterschied, ob ein müdes Kind aufgehoben und über eine bestimmte Entfernung getragen werden muss oder ein trotziges, strampelndes.
- Die *geistige* Belastung durch Informationsverarbeitung hängt z.B. in einem Beratungsgespräch davon ab, inwieweit das Gegenüber die relevanten Informationen auf Anhieb vollständig ‚liefert‘. Noch schwieriger als bei unvollstän-

diger Information wird es, wenn die „Bedienten“ während des Gesprächs ihre Vorstellungen oder Wünsche ändern.

- Zur *emotionalen* Belastung möchte ich ein Beispiel aus meiner eigenen Praxis als Hochschullehrerin anführen. Bis vor kurzem mussten diejenigen, die zweimal durch eine Grundstudiumsklausur gefallen sind, eine mündliche Prüfung absolvieren. Wurde diese mit „nicht bestanden“ bewertet, konnten sie nicht mehr Betriebswirtschaftslehre studieren (auch an keiner anderen Universität). Diese Prüfungen wurden zwar von zwei HochschullehrerInnen abgenommen, dennoch waren sowohl die Entscheidung als auch die Mitteilung über ein „nicht bestanden“ emotional belastend. Das Ausmaß dieser Belastung hing letztlich aber auch von der Reaktion der Durchgefallenen ab. Und hier reichte das Spektrum vom bedrohlichen „Sie haben mein Leben ruiniert“ bis hin zur erfreuten Mitteilung, man habe eigentlich nie Betriebswirtschaftslehre studieren wollen, sondern dies nur auf Druck der Eltern getan und könne jetzt endlich etwas anderes machen.

Solche individuellen Unterschiede können jedoch aus systemimmanenten Gründen in der Arbeitsbewertung gerade nicht berücksichtigt werden. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass sich über den Durchschnitt so etwas wie Normalität ergibt.

Erving Goffmans Analyse der „Interaktionsordnung“ verweist schließlich auf weitere bedeutsame Unterschiede: Das Verhalten der „Bedienten“ gegenüber den Dienstleistenden ist durch Charakterisierungsprozesse beeinflusst, wobei ich mich hier auf kategoriale beschränke. Ein für kategoriale Charakterisierung fundamentales Merkmal ist das Geschlecht (vgl. Goffman 1994a: 93 ff.). Daraus folgt, dass sich die „Bedienten“ mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit männlichen und weiblichen Dienstleistenden gegenüber unterschiedlich verhalten. Hier sollen FlugbegleiterInnen als Beispiel dienen. Ein Ergebnis der Untersuchung von Hochschild (1990: 133) ist: „Flugbegleiterinnen sind (...) häufig verbalen Entgleisungen der Passagiere ausgesetzt, so dass sie ihre männlichen Kollegen zu Hilfe rufen müssen, um mit grundlos gegen sie gerichteten Aggressionen fertig zu werden“. Hinzu kommt laut Goffman (1994b: insbes. 155 ff.), dass der Mann der Frau „den Hof macht“, woraus folgt, „dass Frauen chronisch unter ziemlichen ‚Belästigungen‘ zu leiden haben“ (ebd.: 156).⁴⁰⁾ Das hat nicht nur Konsequenzen für die Belastung, sondern auch für die Anforderungen. So schult z.B. die Deutsche Lufthansa ihr Kabinenpersonal darin, wie unerwünschte Einladungen von Passagieren auf eine Weise abgelehnt werden können, die die Kundschaft nicht ‚verprellt‘ (vgl. o.V. 1999: 263).

Das erschüttert das Fundament der Arbeitsbewertung: Bei Dienstleistungstätigkeiten als Interaktionsarbeiten wird die Unterstellung einer Normalperson fragwürdig, weil die „Bedienten“ nicht mit einer fiktiven Normalperson, sondern mit einer von ihnen nach Geschlecht (und auch anderen sichtbaren Faktoren wie Alter, Hautfarbe etc.) kategorisierten Person interagieren. Eine Berücksichtigung dessen bei

Interaktion und Geschlecht

⁴⁰⁾ Auch von den härteren Formen sexueller Belästigung und Gewalt sind überwiegend Frauen betroffen (vgl. z.B. Meschkutat/Holzbecher 1998).

**3. Charakteristika von
Dienstleistungs-
tätigkeiten und
Konsequenzen für die
Arbeitsbewertung**

der Arbeitsbewertung könnte zu dem aus gleichstellungspolitischer Perspektive paradoxen Effekt führen, dass Frauenarbeit im Vergleich zu Männerarbeit teurer würde. Oder es wäre zu klären, ob die hier angesprochenen, durch die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht bedingten Erschwernisse kompensiert werden durch solche, denen eher Männer ausgesetzt sind.

3.3 Zwischenfazit

Die traditionell vernachlässigte emotionale Komponente, die für Dienstleistungsarbeit aber von besonderer Bedeutung ist, wird in neueren Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung, wie z.B. ABAKABA verstärkt berücksichtigt. Dagegen wird dem für Dienstleistungstätigkeiten ebenfalls charakteristischen Aspekt der Interaktionsarbeit bislang nur ansatzweise Rechnung getragen, und es ist auch fraglich, inwieweit die Arbeitsbewertung aufgrund ihrer Prämissen und ihrer Verfahrenslogik dazu überhaupt in der Lage ist.

Teil II Das Vergleichsprojekt

Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke



An dieser Stelle zunächst ein Kurzüberblick über die nun folgenden Kapitel:

- Kapitel 1 widmet sich in zwei Abschnitten – Grundlegendes zum Verfahren (1.1) und Die Bereiche und Merkmale (1.2) – detailliert dem analytischen Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA, das in wissenschaftlich überarbeiteter Form im Rahmen des Vergleichsprojekts bei der Stellenbewertung zum Einsatz gekommen ist.
- Kapitel 2 stellt wiederum in zwei Abschnitten den Verlauf des Projektes in Hannover vor, untergliedert in Stellenauswahl und -beschreibungen (2.1) sowie Schulung der Mitglieder der Bewertungskommission und Durchführung der Stellenbewertungen (2.2).
- Im abschließenden und aus fünf Abschnitten bestehenden Kapitel 3 werden ausführlich die Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA dargestellt pro Vergleichsgruppe – Diplom-Bibliothekarin und IngenieurIn (3.1), leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn (3.2), AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn (3.3), Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten (3.4) – und dann noch einmal im Überblick (3.5).

1. ABAKABA: Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren

Dieses Kapitel behandelt ausführlich das für die Bewertung der Vergleichstätigkeiten ausgewählte analytische Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA (**A**nalytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**aitsch). Dabei erfolgt im ersten Abschnitt (1.1) eine allgemeine Darstellung der Entwicklungsgeschichte und der Erfahrungen, die mit ABAKABA bisher gemacht wurden, sowie eine allgemeine Beschreibung der Funktionsweise. Der zweite Abschnitt (1.2) behandelt detailliert und mit Beispielen versehen die Bereiche und Merkmale, mit denen das Bewertungssystem Anforderungs- und Belastungsarten erfasst. Diese wurden für das Vergleichsprojekt zum Teil modifiziert. Die vorgenommenen Veränderungen werden in Abschnitt 1.2 dieses Kapitels beschrieben.

Da mit unterschiedlichen Fassungen von ABAKABA gearbeitet wurde, werden diese für eine vereinfachte sprachliche Darstellung wie folgt abgekürzt:

 ABAKABA-Version	 Quellenverweis
<ul style="list-style-type: none"> ● Christian Katz/Christof Baitsch (1996a), Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich. ABAKABA-Ausgangsversion, die 1996 veröffentlicht wurde und inzwischen vergriffen ist. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Katz/Baitsch 1996a
<ul style="list-style-type: none"> ● ABAKABA-Fragebogen in der Version 9.99, der freundlicherweise von Christian Katz und Christof Baitsch zur Verfügung gestellt wurde. Bisher unveröffentlicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fragebogen 1999
<ul style="list-style-type: none"> ● Für das Vergleichsprojekt überarbeitete und verwendete Fassung des ABAKABA-Fragebogens Version 9.99. Bisher unveröffentlicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fragebogen 2000
<ul style="list-style-type: none"> ● ABAKABA-Punktsystem in der Version 9.99, das freundlicherweise von Christian Katz und Christof Baitsch zur Verfügung gestellt wurde. Bisher unveröffentlicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Punktsystem 1999
<ul style="list-style-type: none"> ● Für das Vergleichsprojekt überarbeitete und verwendete Fassung des ABAKABA-Punktsystems Version 9.99. Bisher unveröffentlicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Punktsystem 2000

1.1 Grundlegendes zum Verfahren

Für die Auswahl von ABAKABA für das Vergleichsprojekt sprechen verschiedene Gründe. Zunächst weist dieses Verfahren drei Merkmale auf, mit denen es den Anforderungen entspricht, die das europäische Recht an ein System der Entgelt-differenzierung stellt¹⁾:

- ABAKABA ist ein einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren, das für eine gesamte Organisation verwendet werden kann. Es ist also gleichermaßen für die Bewertung von Angestellten- und ArbeiterInnenstellen geeignet wie auch für Stellen aller Hierarchieebenen.²⁾ Damit wird der Rechtsnorm entsprochen, dass für alle Beschäftigten die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden müssen.
- ABAKABA ist ein analytisches Arbeitsbewertungssystem. Internationale Forschungen zur Entgeltdiskriminierung von Frauen durch die Verfahren und die Umsetzung der Arbeitsbewertung kommen zu dem Ergebnis, dass ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren deutlich bessere Möglichkeiten bietet, eine diskriminierungsfreiere Bewertung von Arbeitstätigkeiten vorzunehmen als ein summarisches Verfahren, denn ein analytisches Verfahren bietet größere Transparenz hinsichtlich der zu bewertenden Anforderungen und Belastungen. Hiermit wird der europarechtlichen Forderung entsprochen, dass nachvollziehbar sein muss, aufgrund welcher Kriterien die Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird.³⁾
- ABAKABA ist ein Verfahren, das auch die psycho-soziale Komponente von Tätigkeiten berücksichtigt, was insbesondere für die Bewertung von Dienstleistungsarbeit bedeutsam ist. Mit der Modernisierung des öffentlichen Dienstes verändern sich die Anforderungen an die dort Beschäftigten. Diese Veränderungen erfordern wiederum eine entsprechend neugestaltete Arbeitsbewertung, bei der die neuen, zum Teil aber auch die schon bestehenden Anforderungen und Belastungen in die Bewertung der Tätigkeiten mit eingehen. ABAKABA verwendet also – auch dies ist eine zwingende Vorschrift des Europarechtes – Bewertungskriterien, die geeignet sind, der Art einer Arbeit bzw. deren Wesen Rechnung zu tragen.⁴⁾

ABAKABA erfüllt nicht nur die Vorschriften des europäischen Rechts, sondern bietet noch weitere Vorteile, die für die Auswahl dieses Instrumentes sprechen. Sowohl die in Teil I angestellten konzeptionellen Überlegungen als auch die Suche nach diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahren haben ergeben, dass ABAKABA das zur Zeit ausgereifteste Verfahren im deutschsprachigen Raum ist. Es ist nicht nur methodisch überprüft, z.B. auf die Überschneidungsfreiheit der Krite-

ABAKABA entspricht den Anforderungen des europäischen Rechts an ein System der Entgeltdifferenzierung.

1) Zu den EU-rechtlichen Anforderungen an ein System der Entgeltdifferenzierung siehe Teil I, Kapitel 1.

2) Beamtenstellen wurden im Rahmen des Vergleichsprojektes nicht untersucht, aber auch für diese könnte ABAKABA verwendet werden.

3) Zu den Verfahren der Arbeitsbewertung, deren Diskriminierungspotential und den Bedingungen für diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung siehe Teil I, Kapitel 2.

4) Für die ÖTV ist dieser Aspekt insbesondere auch im Hinblick auf den geplanten Zusammenschluss mit DAG, HBV, IG Medien und Postgewerkschaft zu ver.di bedeutsam. Zur Erfassung und Bewertung von Dienstleistungsarbeit siehe Teil I, Kapitel 3.

*ABAKABA ist methodisch
überprüft und in der Praxis
erprobt.*

rien, sondern auch in der Praxis erprobt. Dieser Grund hat vor allem pragmatischen Charakter, denn die Entwicklung eines Arbeitsbewertungssystems einschließlich einer Testphase, seiner Überarbeitung usw. dauert mehrere Jahre. Des Weiteren bietet die Verwendung von ABAKABA für das Vergleichsprojekt den Vorteil, dass von den schweizerischen Erfahrungen profitiert werden kann. Und nicht zuletzt spricht für ABAKABA, dass es eine Bewertungskommission vorsieht, die paritätisch besetzt, technisch sowie diskriminierungskritisch geschult ist.⁵⁾

1.1.1 Entstehung und Erfahrungen

1981 wurde der Anspruch von Männern und Frauen auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in der Schweizer Verfassung verankert. In der Folgezeit wurden einige Studien und Analysen durchgeführt zur Entlohnungssituation von Frauen in der Schweiz, zu Auswirkungen von Arbeitsbewertungsverfahren auf die Entlohnung, über Klagemöglichkeiten bei Entgeltdiskriminierung sowie über die Ausgestaltung erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Eine wesentliche Schlussfolgerung aus diesen Studien war, dass sich die Einbeziehung sozialer und psychischer Komponenten in die Arbeitsbewertung als nützlich für den Abbau von Einkommensunterschieden erweisen könnte (vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann/Bundesamt für Justiz 1990: 2 ff.). Das Eidgenössische Büro hat daraufhin ein Gutachten zur „Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen“ in Auftrag gegeben. Aus dem Gutachten – es beruht auf theoretischen und empirischen Analysen – geht hervor, dass beim Einsatz von Arbeitsbewertungsverfahren zahlreiche Fehler passieren können, die sich für Frauen lohndiskriminierend auswirken (vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 1991: IV).

Um die Erkenntnisse des Gutachtens umzusetzen, und auch weil Frauen trotz der seit 1981 gesetzlich festgeschriebenen Gleichstellung hinsichtlich der Entlohnung in der Schweiz weiterhin deutlich geringere Einkommen erzielten als ihre männlichen Kollegen, wurden die Arbeitswissenschaftler Christian Katz und Christof Baitsch vom Eidgenössischen Büro beauftragt, ein geschlechtsunabhängiges Arbeitsbewertungsinstrument zu entwickeln. Das neue System, ABAKABA (**A**nalytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**Atz und **B**Aitsch), wurde 1996 veröffentlicht (vgl. Katz/Baitsch 1996a). Geschlechtsunabhängig bedeutet, dass in gleichem Maße Anforderungen und Belastungen, die typischer Weise bei frauendominierten Tätigkeiten auftreten in die Bewertung einbezogen werden wie Anforderungen und Belastungen, die typischer Weise bei männerdominierten Tätigkeiten vorkommen (z.B. Einfühlungsvermögen auf der einen und Körperkraft auf der anderen Seite) (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 21).

Für die Entwicklung von ABAKABA wurden die Ergebnisse früherer Studien in der Schweiz und die Erkenntnisse aus Ländern mit längerer Gleichstellungspraxis sowie wissenschaftlich ausgereifte Verfahren der Arbeitsanalyse berücksichtigt. Vor seiner Veröffentlichung wurde ABAKABA getestet: 126 Funktionen in fünf öffentlichen (kantonalen und städtischen) Verwaltungen sowie in einem großen privatwirtschaftlichen Unternehmen wurden mit ABAKABA neu bewertet. Dabei kam es

im Vergleich mit den alten Bewertungen zu Strukturverschiebungen mit teilweise erheblichen Veränderungen für einzelne Tätigkeiten. Insgesamt betrachtet wurden die Strukturen jedoch nicht vollkommen auf den Kopf gestellt. Bei der Betrachtung der Ergebnisse sollte allerdings berücksichtigt werden, dass – wie bei dem Vergleichsprojekt in der Stadt Hannover – allen Beteiligten bekannt war, dass die Bewertung nur zu Forschungszwecken erfolgte, d.h. dass die Ergebnisse keine Auswirkungen auf die bestehenden Eingruppierungen haben würden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 116 ff., 158 ff.).

Inzwischen sind in der Schweiz insgesamt rund 1400 verschiedene Arbeitstätigkeiten – was einer erheblich größeren Anzahl von Stellen entspricht – mit ABAKABA und unter Beratung von Katz und Baitsch analysiert und bewertet worden. Neubewertungen fanden beispielsweise in den Verwaltungen der Kantone Aargau und Freiburg statt. Dort wurden Stellen in der kantonalen Verwaltung, bei der Polizei, im Krankenhaus- sowie im Schulbereich neu bewertet. Unter anderem führten aber auch die IKEA AG und die Gewerkschaft Comedia Neubewertungen mit ABAKABA durch. Die bisherigen Ergebnisse der Neubewertungen machen deutlich, dass die Entgeltstrukturen mit ABAKABA auch unter realen Bedingungen nicht völlig verändert werden. Sie werden jedoch in Bezug auf verschiedene Aspekte im Sinne der gesetzlich verankerten und von den Anwenderorganisationen beabsichtigten Entgeltgerechtigkeit in sinnvoller und nachvollziehbarer Weise differenziert. Die betroffenen Beschäftigten reagierten auf Methode und Vorgehensweise mehrheitlich positiv (vgl. Katz 1999: 2).

Anerkennung findet ABAKABA in der Schweiz ebenfalls, indem das System für Gerichtsgutachten herangezogen wird (vgl. Ranftl 1998: 33).

1.1.2 Wie funktioniert ABAKABA?

ABAKABA ist ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren. Es orientiert sich am Genfer Schema, übernimmt dessen Struktur und Inhalt jedoch nur zum Teil.⁶⁾ ABAKABA berücksichtigt stärker Dienstleistungs- und Administrationsaufgaben und bezieht Anforderungen mit ein, die im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen und sozialer Kompetenz wichtiger geworden sind (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 18). In diesem Sinn ist ABAKABA als modernes Arbeitsbewertungsverfahren zu bezeichnen.⁷⁾

Das System unterscheidet vier nicht konfundierte, d.h. überschneidungsfreie Bereiche: den intellektuellen Bereich, den psycho-sozialen Bereich, den physischen Bereich und den Bereich der Verantwortung (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 21). Die Bereiche werden unter den Blickwinkeln Anforderungen, Belastungen und Zeitanteil bewertet. Die Anforderungen werden nach dem Maß beurteilt, in dem sie für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit notwendig sind. Die Belastungsmerkmale erfassen die für eine Tätigkeit spezifischen Arbeitsumstände, die sich auf die Gesundheit und/oder das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen negativ

ABAKABA ist ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren, das sich am Genfer Schema orientiert.

ABAKABA unterscheidet vier überschneidungsfreie Bereiche: den intellektuellen, den psycho-sozialen, den physischen sowie denjenigen der Verantwortung.

⁶⁾ Zu den Verfahren der Arbeitsbewertung allgemein siehe Teil I, Kapitel 2, Abschnitt 2.

⁷⁾ Auch andere analytische Arbeitsbewertungsverfahren arbeiten mit erweiterten Kriterienkatalogen, um den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, diese erscheinen jedoch aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive oft beliebig (vgl. Katz/Baitsch: 17 f.).

Teil II
Das Vergleichsprojekt

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

Jeder Bereich ist in vier Merkmale unterteilt, die die relevanten Anforderungen und Belastungen repräsentieren.

auswirken können. Unter dem Blickwinkel Zeitanteil wird beurteilt, wie oft die betreffende Anforderung im Arbeitsalltag gefordert wird bzw. wie häufig die betreffende Belastung im Arbeitsalltag vorkommt. Dabei erfolgt die Einstufung der meisten Merkmale kombiniert und zwar entweder als Anforderungen kombiniert mit Zeitanteil oder Belastungen kombiniert mit Zeitanteil (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 37 f.).

Jeder Bereich ist in vier Merkmale unterteilt, die die relevanten Anforderungen und Belastungen repräsentieren. Bei der Entwicklung des Systems wurde auf zweierlei geachtet: Zum einen wurde angestrebt, die Zahl der Merkmale auf das methodisch notwendige Minimum zu begrenzen, denn je mehr Merkmale verwendet werden, desto aufwendiger und unhandlicher wird ein Arbeitsbewertungssystem. Zum anderen sollte aber auch das ganze Spektrum möglicher Anforderungen und Belastungen abgebildet werden, wobei die Merkmale voneinander unabhängige Sachverhalte erfassen müssen. Es galt, die Gefahr der Konfundierung, d.h. der Überschneidung, zu vermeiden, und damit eine Doppelbewertung von Merkmalen zu verhindern (z.B. sind „erforderliche Kraft“ und „dauernde physische Anstrengung“ sich überschneidende Merkmale) (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 41).

Blickwinkel → Bereiche ↓	Anforderungen (mit Zeitanteil)	Belastungen (mit Zeitanteil)
Intellektueller Bereich	<ul style="list-style-type: none"> - fachliche Anforderungen - Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Beeinträchtigung von Handlungsspielräumen - Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen
Psycho-sozialer Bereich	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungen an mündliche Kommunikationsfähigkeit - Anforderungen an Kooperationsfähigkeit - Anforderungen an Einfühlungsvermögen 	<ul style="list-style-type: none"> - Belastende psycho-soziale Bedingungen
Physischer Bereich	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungen an Muskelkraft - Anforderungen an Bewegungspräzision 	<ul style="list-style-type: none"> - Belastende zeitliche Bedingungen - Belastende physische Bedingungen
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung für menschliches Leben - Verantwortung für wertvolle Güter - Verantwortung für den Schutz der Umwelt

ABAKABA arbeitet bei den Merkmalen mit Beurteilungsskalen mit lediglich zwei bis vier Abstufungen.

Abbildung 1.1.2.1: Struktur von ABAKABA

Quelle: vgl. Katz/Baitsch 1996a: 42

Der Merkmalskatalog von ABAKABA enthält – wie bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren üblich – vor allem qualitative Merkmale. Deren Ausprägungen sind nicht mit Hilfe von Zahlen quantitativ messbar, sondern lassen sich nur sprachlich umschreiben bzw. schätzen. Deshalb müssen die Merkmale operationalisiert, d.h. möglichst genau beschrieben und eventuell durch Beispiele ergänzt werden, so

dass unterschiedliche Personen zu der gleichen Einstufung gelangen.⁸⁾ Erfasst werden die Merkmale dann in *Beurteilungsskalen* mit zwei bis vier Abstufungen. Die geringe Abstufung soll Pseudo-Objektivität, Kompromisse und nachträgliche Korrekturen vermeiden und eine eindeutige und transparente Einstufung fördern (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 22 f.).

Bei ABAKABA findet die *Stellenbeschreibung* mittels eines Fragebogens statt, der zugleich als Basis für die Einstufung verwendet wird. Der Fragebogen wird von den StelleninhaberInnen selbst oder in Zusammenarbeit mit ihnen ausgefüllt. Er ist sehr umfangreich, bietet damit jedoch den Vorteil, dass alle Beschäftigten, die ihre Stelle mit seiner Hilfe beschreiben, eine Liste sämtlicher möglichen Anforderungen und Belastungen zur Verfügung haben. Anhand dieser Liste können sie prüfen, was davon in welchem Maße für ihre Stelle zutrifft. Dadurch ist die Gefahr geringer, dass Tätigkeitsinhalte weggelassen werden, die zunächst vielleicht nicht weiter erwähnenswert erscheinen. Ein weiterer großer Vorteil besteht bei ABAKABA darin, dass der Fragebogen genau auf die Merkmale des Punktsystems abgestimmt ist. Dadurch hat die Bewertungskommission geringere Interpretationsspielräume als sie es bei „sehr frei“ erstellten Beschreibungen hätte (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 26, 70). Zwei Beispiele dafür, wie die Merkmale bei ABAKABA im Fragebogen erhoben werden, finden sich in der folgenden Abbildung.

Die Stellenbeschreibung findet bei ABAKABA mittels eines Fragebogens statt, der zugleich als Basis für die Einstufung verwendet wird.

Fragebogen und Punktsystem sind genau aufeinander abgestimmt.

PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende	(Belastung)
Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie dabei von Außenstehenden Personen, die mit Ihrer Arbeit nichts zu tun haben, beobachtet werden können (z.B. KassiererInnen, BusfahrerInnen, GartenbauarbeiterInnen)?	
☞ Mitverfolgbarkeit durch MitarbeiterInnen, Vorgesetzte und unmittelbare Bezugspersonen wird nicht angerechnet.	
<input type="checkbox"/> Ich werde bei meiner Arbeit von außenstehenden Personen in der Regel nicht beobachtet.	
<input type="checkbox"/> Ich kann bei meiner Arbeit teilweise (weniger als 50%) von außenstehenden Personen beobachtet werden.	
<input type="checkbox"/> Ich kann bei meiner Arbeit häufig bzw. weitgehend (mehr als 50%) von außenstehenden Personen beobachtet werden.	
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	(Belastung)
Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie sich ohne Rücksicht auf Ihre momentane persönliche Gefühlslage und die persönlichen Empfindungen gegenüber Ihren Kontaktpersonen immer in derselben Art und Weise – fast „unnatürlich“ – freundlich und zuvorkommend verhalten müssen (z.B. Flugpersonal, Personal im Gastgewerbe)?	
<input type="checkbox"/> Ist nicht typisch für meine Tätigkeit.	
<input type="checkbox"/> Ist typisch für meine Tätigkeit.	

Abbildung 1.1.2.2: Fragebogenbeispiel Belastende psycho-soziale Bedingungen (PS 4) Quelle: Fragebogen 2000: 16, 21

⁸⁾ Dieser Aspekt verdeutlicht einmal mehr die Notwendigkeit einer gründlichen Schulung der NutzerInnen vor der Anwendung von ABAKABA, denn nur so kann gewährleistet werden, dass alle Beteiligten ein einheitliches Verständnis der Merkmale haben.

Teil II
Das Vergleichsprojekt

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

ABAKABA sieht eine paritätisch besetzte, technisch geschulte und für die Diskriminierungsgefahren von Arbeitsbewertung sensibilisierte Bewertungskommission vor.

ABAKABA sieht vor, dass die Bewertungskommission paritätisch besetzt, technisch geschult und für die Diskriminierungsgefahren von Arbeitsbewertung sensibilisiert ist. Paritätisch bedeutet, dass ArbeitgeberInnen- sowie ArbeitnehmerInnenseite gleich stark vertreten sind und dass jede Seite eine gleiche Anzahl an Frauen und Männern stellt. Die technische Schulung beinhaltet eine Vermittlung sowohl der Funktionsweise des Instrumentes, als auch der Operationalisierungen der Merkmale und Untermerkmale (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 115). Hat sich die Kommission über die Einstufung der einzelnen Merkmale und Untermerkmale einer Tätigkeit geeinigt, werden die im Punktsystem für jede Abstufung der Anforderungen und Belastungen vorgegebenen Punktwerte zugeordnet. Die nachfolgende Abbildung 1.1.2.3 enthält den zu den Beispielen aus dem Fragebogen gehörenden Auszug aus dem Punktsystem.

	Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit	Ist typisch für diese Tätigkeit
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit für Außenstehende Die Tätigkeit ist für Außenstehende:		
– teilweise, d.h. während weniger als 50% der Arbeitszeit mitverfolgbar	0	10
– häufig bzw. weitgehend, d.h. während mehr als 50% der Arbeitszeit mitverfolgbar	0	15
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	0	10

Abbildung 1.1.2.3: Auszug aus dem Punktsystem

Quelle: Punktsystem 2000: 7f.

Im Anschluss an die Punktvergabe werden die Merkmals- und Bereichspunktwerte sowie der Gesamtpunkt看wert ermittelt. Hat ein Merkmal Untermerkmale, so werden die Untermerkmalspunkte zum Merkmalspunkt看wert zusammengerechnet. Dabei ist zu beachten, dass bei einigen der Merkmale nur eine definierte Maximalpunkt看zahl angerechnet werden darf.⁹⁾ Die Addition der Merkmalspunktwerte ergibt den jeweiligen Bereichspunkt看wert. Hier ist zum Teil wiederum eine Begrenzung der maximal anrechenbaren Punkte pro Bereich festgelegt.¹⁰⁾ Aus der Addition der Bereichspunktwerte ergibt sich schließlich der ungewichtete ABAKABA-Gesamtpunkt看wert. Auch dieser Wert ist auf eine Maximalpunkt看zahl begrenzt. Die Punktwertbegrenzungen wurden vorgenommen, um einseitige und vor allem arbeitswissenschaftlich nicht begründbare Punktwerte für einzelne Merkmale, Bereiche und den Gesamtwert zu verhindern (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 42 f.). Wie sich die möglichen sowie die anrechenbaren Punkte pro Merkmal und pro Bereich verteilen, ist der folgenden Abbildung 1.1.2.4 zu entnehmen.

⁹⁾ Dies gilt für die Merkmale PS 4 (Belastende psycho-soziale Bedingungen), P 3 (Belastende arbeitszeitliche Bedingungen) sowie P 4 (Belastende physische Bedingungen).

¹⁰⁾ Dies gilt für den psycho-sozialen sowie für den physischen Bereich.

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

	ABAKABA Merkmale und Bereiche	maximal mögliche Punkte pro Merkmal/ pro Bereich	maximal anrechenbare Punkte pro Merkmal/ pro Bereich	mögliche Gewichtung pro Bereich
I 1	Fachliche Anforderungen	
I 2	Planen und Organisieren	12	12	
I 3	Monotone Arbeit bzw. eingeschränkte Handlungsspielräume	30	30	
I 4	Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen	15	15	
I	Summe Intellektueller Bereich	...	280	20 – 50%
PS 1	Mündliche Kommunikation	50	50	
PS 2	Zusammenarbeit / Kooperationsfähigkeit	50	50	
PS 3	Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	50	50	
PS 4	Belastende psycho-soziale Bedingungen	175	170	
PS	Summe Psycho-sozialer Bereich	320	280	20 – 40%
P 1	Anforderungen an die Muskelkraft	70	70	
P 2	Anforderungen an die Bewegungspräzision	70	70	
P 3	Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	140	70	
P 4	Belastende physische Bedingungen	370	110	
P	Summe Physischer Bereich	320	280	5 – 25%
V 1	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	230	230	
V 2	Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben	25	25	
V 3	Risiko mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	15	15	
V 4	Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	10	10	
V	Summe Verantwortung	280	280	20 – 30%
I, PS, P, V	Summe alle Bereiche	1120	1000	100%

Abbildung 1.1.2.4: ABAKABA Merkmale und Bereiche

Quelle: vgl. Katz/Baitsch 1996a: 43

ABAKABA vergibt gleiche Maximalpunktwerte für jeden der vier Bereiche, wodurch die Transparenz des Verfahrens gefördert wird. Denn verschiedene Tätigkeiten werden in Bezug auf ihr Anforderungsprofil direkt vergleichbar. Als letzter Schritt im Bewertungsprozess kann eine äußere Gewichtung vorgenommen werden, das heißt eine Festlegung der Gewichtsverhältnisse der einzelnen Bereiche zueinander.¹¹⁾ Eine unterschiedliche äußere Gewichtung der vier Bereiche ist innerhalb definierter Bandbreiten und aufgrund einer ausdrücklichen lohnpolitischen Entscheidung möglich. Arbeitswissenschaftlich-methodisch ist sie jedoch nicht begründbar. Katz und Baitsch halten aufgrund des aktuellen Wissensstandes folgende Gewichtungsbreiten für vertretbar:

- Intellektueller Bereich: 25 – 50 Prozent,
- Psycho-sozialer Bereich: 20 – 40 Prozent,
- Physischer Bereich: 5 – 25 Prozent,
- Verantwortung: 20 – 30 Prozent.

¹¹⁾ Zur Rolle der Gewichtung siehe Teil I, Kapitel 2.2.4.

ABAKABA sieht gleiche Maximalpunktwerte für jeden der vier Bereiche vor. Eine äußere Gewichtung kann innerhalb einer definierten Bandbreite und aufgrund einer ausdrücklichen lohnpolitischen Entscheidung vorgenommen werden.

Soll eine äußere Gewichtung vorgenommen werden, so ist dies vor dem Bewertungsvorgang zu beschließen und das Gewicht der einzelnen Bereiche festzulegen. Die Durchführung der äußeren Gewichtung selbst findet erst im Anschluss an die Bewertung einer Tätigkeit statt. Dazu werden die Bereichspunktwerte mit dem festgelegten Gewichtungsfaktor multipliziert. Die Gewichtung muss einheitlich für alle bewerteten Stellen einer Organisation vorgenommen werden. Bei der Entscheidung für eine äußere Gewichtung sollte bedacht werden, dass dadurch die Geschlechtsunabhängigkeit des Systems beeinträchtigt werden kann (vgl. Katz/Baitsch 1996 a: 24, 40 f.).

1.1.3 Weiterentwicklung

Mit der Entwicklung, Erprobung und ersten konkreten Anwendungserfahrungen hat ein Arbeitsbewertungsverfahren, und damit auch ABAKABA, noch keine endgültige Fassung erreicht. Insbesondere die Anwendung in der Praxis hat einige Aspekte zu Tage gefördert, die sich als schwierig erwiesen. So wurde bei ABAKABA bisher Folgendes verändert oder ergänzt (vgl. Katz 1999: 1 f.):

- Der Fragebogen wurde in Bezug auf sprachliche Formulierungen und Beispiele im Hinblick auf optimale Verständlichkeit gründlich überarbeitet.
- Definitionen, Anwendungsrichtlinien und Punktwerte einzelner Merkmale mussten hinsichtlich einer bestmöglichen Praxistauglichkeit stark modifiziert werden, was insbesondere die Kriterien Fachwissen und Führungsverantwortung betraf.
- Die in Katz/Baitsch (1996 a: 117) genannten Gewichtungsbandbreiten wurden mit Blick auf größere politische Flexibilität erweitert. Außerdem wird von den Entwicklern nunmehr darauf hingewiesen, dass die Festlegung der Gewichtung auch im Anschluss an die Funktionsanalysen erfolgen kann, um den politischen Entscheidungsgremien größere Spielräume anbieten zu können.
- Inzwischen ermöglicht eine Software eine schnelle, effiziente und transparente Bewertungsarbeit.

Auch für das Vergleichsprojekt mussten Veränderungen und Ergänzungen vorgenommen werden. Einen ersten Schwerpunkt der Modifikation von ABAKABA bildete gleichfalls die Überarbeitung der sprachlichen Formulierungen, hier vor allem die Anpassung an die in Deutschland gebräuchlichen Begriffsformen (z.B. Entgelt anstatt Salär), sowie eine Anpassung der Beispiele im Hinblick auf die Bewertung von Tätigkeiten im öffentlichen Dienst. Einen zweiten Schwerpunkt bildete die Modifikation von Definitionen und Anwendungsrichtlinien. Gerade die Merkmale der fachlichen Anforderungen sowie der Führungsverantwortung mussten so verändert werden, dass sie das deutsche System abbilden – sprachlich wie auch strukturell. In die Überarbeitung flossen ebenfalls Verbesserungsvorschläge ein, die im Rahmen der Projektvorbereitung in Gruppendiskussionen erarbeitet wurden, z.B. mit Hochschulsekretärinnen in Bielefeld oder auf dem zentralen tarifpolitischen Seminar im Rahmen der Aufwertungskampagne für Frauenberufe der ÖTV im Juni 1999 in Berlin. Dabei ist zu beachten, dass jede Berufsgruppe mit ihrem sehr speziellen Blick auf das Verfahren schaut und entsprechende Veränderungs-

vorschläge einbringt, die arbeitswissenschaftlich nicht immer umsetzbar sind.¹²⁾ Des Weiteren fanden Elemente ausländischer Konzepte und Erfahrungen Berücksichtigung, die in Vorbereitung auf das Vergleichsprojekt gesichtet wurden. Bei der Berücksichtigung von Veränderungsvorschlägen besteht grundsätzlich ein Problem: Ein methodisch geprüftes Arbeitsbewertungssystem wie ABAKABA kann nicht beliebig erweitert und verändert werden, beispielsweise um Konfundierungen zu vermeiden, weshalb die vorgenommenen Veränderungen auf das Notwendigste beschränkt wurden. Die vorgenommenen Modifikationen der Bereiche werden detailliert in Teil II Gliederungspunkt 1.2 beschrieben, in dem auch eine ausführliche Darstellung der Merkmale und Untermerkmale erfolgt. Beibehalten wurden für das Vergleichsprojekt die ursprünglichen Gewichtungsbreiten sowie die Festlegung der Gewichtung der einzelnen Bereiche vor dem Bewertungsvorgang.

1.2 Die Bereiche und Merkmale

In diesem Gliederungspunkt erfolgt eine ausführliche Darstellung der Bereiche und Merkmale von ABAKABA, wobei gleichzeitig die für die Durchführung des Vergleichsprojektes vorgenommenen Veränderungen beschrieben werden. Ausgangspunkt der Erläuterungen ist immer die Version von ABAKABA, mit der das Vergleichsprojekt durchgeführt wurde, und zwar sind dies die Fassungen Fragebogen 2000 und Punktsystem 2000.¹³⁾

Die Erklärung der Bereiche und Merkmale sowie der vorgenommenen Veränderungen orientiert sich am Aufbau von ABAKABA beginnend mit dem intellektuellen Bereich (1.2.1), gefolgt vom psycho-sozialen Bereich (1.2.2), vom physischen Bereich (1.2.3) und schließlich dem Bereich Verantwortung (1.2.4). Jedem der vier Bereiche ist eine Übersicht der Merkmale und Untermerkmale vorangestellt. Die Merkmale und Untermerkmale werden in Anlehnung an Katz/Baitsch (1996a: 44 ff.) nach ihrer Operationalisierung – d.h. der Art ihrer Erfassung bzw. Messung – erläutert und mit Beispielen ergänzt. Die Bezeichnungen der Merkmale und Untermerkmale sind im Text jeweils in KAPITÄLCHEN gesetzt.

1.2.1 Intellektueller Bereich

I	Intellektueller Bereich	
I 1	Fachliche Anforderungen	(Anforderungen)
I 1.1	Notwendige Ausbildung	
I 1.2	Zusätzlich notwendiges (Fach-)Wissen	
I 1.3	Notwendige (Berufs-)Erfahrung	
I 2	Planen und Organisieren	(Anforderung)
I 3	Monotone Arbeit bzw. eingeschränkte Handlungsspielräume	(Belastung)
I 4	Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen	(Belastung)

Quelle: Fragebogen 2000: 3 ff.

¹²⁾ Dies ist einmal mehr auch ein gutes Beispiel dafür, wie (politische) Interessen in solche Instrumente einfließen können.

¹³⁾ Vgl. zur vereinfachten sprachlichen Darstellung der unterschiedlichen Versionen Teil II, Kapitel 1.

Teil II
Das Vergleichsprojekt

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

Das Merkmal FACHLICHE ANFORDERUNGEN (I 1) ist in drei Untermerkmale gegliedert. Das erste Untermerkmal NOTWENDIGE AUSBILDUNG (I 1.1) erfasst die für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit minimal notwendige Ausbildung, wie z.B. eine 3- oder 3^{1/2}-jährige (Berufs-)Ausbildung direkt nach Schulabschluss. Die Abfrage orientiert sich an der Systematik des deutschen Berufsbildungssystems. Für das Vergleichsprojekt erfolgte eine Gleichsetzung von Fachhochschul- und Universitätsstudium, außerdem wurden Berufsakademien im Fragebogen aufgenommen und hierarchisch unterhalb von Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen angesiedelt (vgl. Fragebogen 2000: 3).¹⁴⁾ Kommt ABAKABA in der Praxis zum Einsatz, bleibt es letztlich den AnwenderInnen überlassen, ob Fachhochschul- und Universitätsstudium gleichgesetzt werden und ob Berufsakademien unterhalb dieser Abschlüsse rangieren sollen. Andere Möglichkeiten wären beispielsweise, Fachhochschulen mit Berufsakademien gleichzusetzen und Universitäten darüber zu platzieren oder für die Abschlüsse jeweils unterschiedliche Wertigkeiten zum Ansatz zu bringen.

Das zweite Untermerkmal ZUSÄTZLICH NOTWENDIGES (FACH-)WISSEN (I 1.2) berücksichtigt, ob für die Ausübung einer Tätigkeit zusätzliches, aber nicht unmittelbar fachbezogenes Wissen vorausgesetzt wird. Solches (Fach-)Wissen können z.B. besondere EDV-Kenntnisse, Spezialisierungen oder aber Sprachkenntnisse sein. Es muss sich hierbei um (Fach-)Wissen handeln, das in der unter I 1.1 (NOTWENDIGE AUSBILDUNG) angegebenen Ausbildung nicht enthalten ist (vgl. Fragebogen 2000: 4).

Das dritte Untermerkmal NOTWENDIGE (BERUFS-)ERFAHRUNG (I 1.3) prüft als letzte fachliche Anforderung, ob für die Ausübung einer Tätigkeit Berufs- bzw. Lebenserfahrung, wie z.B. das Vorliegen von Berufspraxis oder das Erfüllen eines Mindestalters, erforderlich ist (vgl. Fragebogen 2000: 4).

Mit der Version Fragebogen 1999 erfolgte im Vergleich zur Version Katz/Baitsch 1996a eine Modifizierung des Merkmals FACHLICHE ANFORDERUNGEN (I 1), welche die Erfassung übersichtlicher gestaltet, die Form der Abfrage aber im Wesentlichen unverändert lässt. Für das Vergleichsprojekt musste das Merkmal I 1 an die Struktur des deutschen (Aus-)Bildungswesens angepasst werden. Die mit den beiden Versionen Katz/Baitsch 1996a und Fragebogen 1999 vorgegebene Orientierung am Berufsbildungssystem wurde damit beibehalten (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 44 ff., 73 f., Fragebogen 1999: 3, Fragebogen 2000: 3).

Die FACHLICHEN ANFORDERUNGEN (I 1) stellen das wichtigste Merkmal des intellektuellen Bereichs dar, was vor allem daran erkennbar ist, dass mit diesem Merkmal inzwischen bis zu 77% der Gesamtpunkte des Bereichs erzielt werden können (vgl. Punktsystem 1999: 3 ff., Punktsystem 2000: 1 ff.). In der Ursprungsversion Katz/Baitsch 1996a konnten mit den FACHLICHEN ANFORDERUNGEN (I 1) maximal 46% der Gesamtpunkte des intellektuellen Bereichs erreicht werden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 102 ff.). Eine Begründung für die, auch schon in der ersten Ver-

Die FACHLICHEN ANFORDERUNGEN (I 1) stellen das wichtigste Merkmal des intellektuellen Bereichs dar.

Mit diesem Merkmal können bis zu 77 Prozent der Gesamtpunkte erzielt werden.

¹⁴⁾ Fachhochschulen und Universitäten gelten formal als gleichwertig, aber andersartig: Fachhochschulen sind wissenschaftsbasiert, aber praxisorientiert, Universitäten sind wissenschaftsorientiert. Berufsakademien sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt. In vielen Bundesländern gibt es bisher noch keine Regelung. In Berlin, Baden-Württemberg und Sachsen werden Berufsakademien formal mit Fachhochschulen gleichgesetzt.

sion Katz/Baitsch 1996a, hohe Wertigkeit der FACHLICHEN ANFORDERUNGEN (I 1) kann u.a. darin gesehen werden, dass I 1 im Vergleich zu den anderen intellektuellen Merkmalen leicht zu operationalisieren ist.

Mit dem Merkmal PLANEN UND ORGANISIEREN (I 2) wird erfasst, welche Anforderungen eine Tätigkeit stellt in Bezug auf vorausschauende selbständige Planung und Flexibilität hinsichtlich kurzfristiger neuer Prioritätensetzung. Die Planungsanforderungen werden zum einen über die Fristigkeit (kurz- und längerfristige Planung) und zum anderen über die Häufigkeit neuer Prioritätensetzung (selten, regelmäßig und häufig) operationalisiert. Das Merkmal I 2 unterscheidet insgesamt vier Anforderungsstufen. Diese sind erstens das Fehlen oder nur ausnahmsweise Vorhandensein von selbständiger Planung sowie das Vorliegen von zweitens geringen, drittens erhöhten und viertens sehr hohen Planungsanforderungen. Erhöhte Planungsanforderungen sind z.B. typisch für Sekretariatstätigkeiten oder aber Assistentenfunktionen.

PLANEN UND ORGANISIEREN (I 2) ist in der jetzigen Form mit der Version Katz/Baitsch 1996a kaum noch vergleichbar (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 46, 75, Fragebogen 1999: 5, Fragebogen 2000: 5). Mit diesem Merkmal können inzwischen zudem nur noch wenig Punkte erzielt werden. Die maximal mögliche Punktzahl liegt jetzt bei 12 verglichen mit vormals maximal 50 möglichen Punkten (vgl. Abb. 1.2.1.1 sowie Katz/Baitsch 1996a: 103, Punktsystem 1999: 4, Punktsystem 2000: 3). Ein Grund für die deutliche Punktzahlreduzierung findet sich in der methodisch schwierigen Operationalisierung des Merkmals.

Merkmale	max. Punkte Katz/Baitsch 1996a	max. Punkte Punktsystem 1999/2000	Differenz
I 2 Planen und Organisieren	50	12	-38
I 3 Monotone Arbeit bzw. eingeschränkte Handlungsspielräume	30	30	0
I 4 Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen	70	15	-55

Abbildung 1.2.1.1: Punktveränderungen im intellektuellen Bereich bei den Merkmalen I 2 bis I 4

Quelle: vgl. Katz/Baitsch 1996a: 103 f., Punktsystem 1999: 4 f., Punktsystem 2000: 3 f.

Das Merkmal MONOTONE ARBEIT BZW. EINGESCHRÄNKTE HANDLUNGSSPIELRÄUME (I 3) stellt eine Belastungsart dar und erfasst den Grad von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen in Bezug auf einen Arbeitsablauf sowie die Zyklusdauer einzelner (Teil-)Tätigkeiten. Die meisten Tätigkeiten bieten zwar gewisse Freiheiten bezüglich ihres Ablaufes, es gibt aber auch Tätigkeiten, deren Ausführung bis auf den letzten Handgriff genau vorgeschrieben ist. Dies ist bei gewerblichen Tätigkeiten z.B. für die Arbeit an Fließbändern der Fall, bei Bürotätigkeiten kommt das beispielsweise bei bestimmten Kontrollaufgaben im Rechnungswesen oder bei der reinen Dateneingabe am Bildschirm vor. Das Merkmal I 3 hat sich in den jeweiligen Versionen kaum geändert. Dies gilt auch für die Punktvergabe (vgl. Abb.

1.2.1.1 sowie Katz/Baitsch 1996a: 47, 76, 103, Fragebogen 1999: 6, Punktsystem 1999: 5, Fragebogen 2000: 6, Punktsystem 2000: 3).

Auch das Merkmal UNFREIWILLIGE, NICHT VERMEIDBARE STÖRUNGEN UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN (I 4) ist eine Belastungsart. Die Operationalisierung erfolgt über die Dauer und die Häufigkeit von Störungen bzw. Unterbrechungen (vgl. Fragebogen 1999: 7, Fragebogen 2000: 7). Bei diesem Merkmal geht es nur um die Unterbrechung von Denkprozessen und um solche Störungen, die charakteristisch für die eigentliche Tätigkeit sind. Als veranschaulichendes Beispiel kann hier die Tätigkeit einer Sekretärin oder eines Sekretärs dienen, die bzw. der Anrufe entgegennehmen muss, während eigentlich ein Brief geschrieben werden sollte oder aber die Tätigkeit einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers, die bzw. der von einer Patientin oder einem Patienten gerufen wird, während sie bzw. er die Medikamentenausgabe vorbereiten muss. Arbeitsunterbrechungen, die im Charakter anderer Personen liegen, z.B. Unselbständigkeit von KollegInnen, und nichts mit der eigentlichen Arbeitsaufgabe zu tun haben, sind hier nicht gemeint und werden mit diesem Merkmal nicht erfasst (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 48, 77, Fragebogen 1999: 7, Fragebogen 2000: 7).

Das letzte Merkmal des intellektuellen Bereichs UNFREIWILLIGE, NICHT VERMEIDBARE STÖRUNGEN UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN (I 4) ist im Vergleich zur Version Katz/Baitsch 1996a stark verändert. Dort bestand das Merkmal noch aus zwei Untermerkmalen, und zwar aus UNTERBRECHUNG DES DENKPROZESSES (I 4.1) und ERSCHWERTE PLANBARKEIT (I 4.2) (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 48 f., 77). Eines der beiden Untermerkmale, nämlich ERSCHWERTE PLANBARKEIT (I 4.1), wurde in der Version Fragebogen 1999 in dem Merkmal PLANEN UND ORGANISIEREN (I 2) als Anforderungsart aufgelöst (vgl. Fragebogen 1999: 5, Fragebogen 2000: 5). Aus diesem Grunde wurde auch die maximal mögliche Punktzahl bei I 4 von insgesamt 70 Punkten reduziert auf maximal zu erreichende 15 Punkte (vgl. Abb. 1.2.1.1 und Katz/Baitsch 1996a: 104, Punktsystem 1999: 5, Punktsystem 2000: 4).

1.2.2 Psycho-sozialer Bereich

PS	Psycho-sozialer Bereich	
PS 1	Mündliche Kommunikation	(Anforderung)
PS 2	Zusammenarbeit	(Anforderung)
PS 3	Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	(Anforderung)
PS 4	Belastende psycho-soziale Bedingungen	(Belastungen)
PS 4.1	Unerwünschte mündliche Mitteilungen	
PS 4.2	Einschränkungen bezüglich mündlicher Kommunikation	
PS 4.3	Erschwerte Kontaktbedingungen	
PS 4.4	Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende	
PS 4.5	Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs	
PS 4.6	Konfrontation mit den Problemen und Leid anderer Personen	
PS 4.7	Selbständiges Treffen folgenschwerer Entscheidungen	
PS 4.8	Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	
PS 4.9	Öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion	
PS 4.10	Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	

Quelle: Fragebogen 2000: 8 ff.

Das erste Merkmal des psycho-sozialen Bereichs ist die MÜNDLICHE KOMMUNIKATION (PS 1). Dieses Merkmal berücksichtigt nicht nur die Komplexität von Inhalten, die vermittelt werden müssen, sondern auch die Verständnisfähigkeit der KommunikationspartnerInnen und die jeweilige Ausbildungsvoraussetzung der StelleninhaberInnen. Bei der Bemessung von PS 1 ist es wichtig zu prüfen, ob die mündliche Kommunikation entscheidend für das erfolgreiche Ausüben der Tätigkeit ist. Der Schwerpunkt bei diesem Merkmal liegt auf der Kommunikation mit außenstehenden Personen (KundInnen, KlientInnen, Bezugspersonen), aber auch die interne Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen sowie zwischen KollegInnen soll mit dem Merkmal erfasst werden (vgl. Fragebogen 1999: 8, Fragebogen 2000: 8). Die interne Kommunikation war in der Version Katz/Baitsch 1996a noch nicht einbezogen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 49, 78).

Bei der Komplexität der zu vermittelnden Inhalte werden vier Stufen unterschieden: Stufe 1 ist vorbehalten für keine oder seltene Anforderungen an die mündliche Kommunikation, Stufe 2 für routinemäßiges Sprechen ohne große Denkanforderungen (z.B. Ablesen von Informationen, Einwegkommunikation und routinemäßige Anweisungen). Stufe 3 gilt für Inhalte, deren Formulierung durchdacht sein muss, die aber normalerweise problemlos von den KommunikationspartnerInnen verstanden werden (z.B. Verkaufen, Unterrichten und differenziertere Anweisungen). Stufe 4 schließlich ist Inhalten vorbehalten, von deren Wortwahl der Erfolg der Tätigkeit weitgehend und nicht korrigierbar abhängig ist (z.B. Plädoyers von AnwältInnen). Es können mehrere Stufen gleichzeitig zutreffen. In jeder Stufe wird jeweils der zeitliche Anteil an der gesamten Arbeitszeit gemessen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 49, 78, Fragebogen 1999: 8, Fragebogen 2000: 8).

Das Merkmal ZUSAMMENARBEIT (PS 2) erfasst als Anforderungsart die Kooperationsfähigkeit der StelleninhaberInnen. Als Zusammenarbeit bzw. Kooperation gilt gemeinsames Planen bzw. Ausführen einer Aufgabe, wobei die Beschäftigten sich vorher über die Art der Erledigung der Aufgabe geeinigt haben müssen. Typischerweise handelt es sich um Aufgaben, die von einer Person alleine nicht oder nur ineffizient erledigt werden können (z.B. Montagearbeiten, viele Arbeiten in der Krankenpflege). Zur Operationalisierung dieses Merkmals wird die Anzahl der Personen, mit denen zusammengearbeitet werden muss, erfasst und der zeitliche Anteil erfragt, der auf die Zusammenarbeit entfällt (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 50 f., 79, Fragebogen 1999: 10, Fragebogen 2000: 10).

Das Merkmal EINFÜHLUNGS- UND ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN (PS 3) wird bewertet, wenn eine Tätigkeit nur unter der Berücksichtigung von Empfindungen und Situationen anderer Personen mit Erfolg aus- bzw. durchgeführt werden kann. Unterschieden werden drei Stufen des Einfühlungsvermögens und zwei Stufen des Überzeugungsvermögens. Innerhalb der Stufen – es können auch hier verschiedene Ausprägungen des Merkmals gleichzeitig zutreffen – muss der Zeitanteil beurteilt werden. Bei der Beurteilung von Einfühlungsvermögen werden folgende Unterscheidungen getroffen: Einfühlungsvermögen in leicht verständliche und alltägliche Situationen, wie z.B. im Verkauf, Einfühlungsvermögen in aufgrund der Ausbildung verständliche, aber verschiedenartige und nicht alltägliche Situationen, z.B. bei der Sozialarbeit, und schließlich Einfühlungsvermögen in unabhängig von

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

der jeweiligen Ausbildung schwierig nachvollziehbare, sehr verschiedenartige und außergewöhnliche Situationen, z.B. bei der Kriminalpolizei (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 80, Fragebogen 1999: 11, Fragebogen 2000: 11). Die Anforderungen an das Überzeugungsvermögen sind wie folgt aufgebaut: Überzeugungsvermögen, das einfache, sachbezogene Argumentation beinhaltet, gefordert ist hier der Bezug auf Fakten, Tatsachen und Zahlen, die eine eindeutige Bedeutung haben, und Überzeugungsvermögen, das schwierige Argumentationen voraussetzt, wie z.B. in politischen Fragen (vgl. Fragebogen 1999: 12, Fragebogen 2000: 12).

In der Version Katz/Baitsch 1996a gab es noch keine Differenzierung zwischen Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, außerdem kam Einfühlungsvermögen bei Vorgesetztentätigkeiten nicht zur Anrechnung. Die Autoren gingen zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Einfühlungsvermögen bei Vorgesetzten in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsinhalt und der erfolgreichen Ausübung der Tätigkeit stünde – die Ausnahme bildeten Führungsfunktionen im Bereich der Personalbetreuung (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 52, 80). Diese Beurteilung und Einschätzung, die wissenschaftlichen Erkenntnissen über Führungstätigkeiten widerspricht, wurde in der Version Fragebogen 1999 korrigiert. Das Merkmal PS 3 findet jetzt auch bei Vorgesetztentätigkeiten Anrechnung, nicht aber bei Beschäftigten der gleichen Hierarchiestufe (vgl. Fragebogen 1999: 11 f., Fragebogen 2000: 11).

Die Punktvergabe ist bei den Merkmalen PS 1 bis PS 3 nicht geändert worden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 105, Punktsystem 1999: 6 f., Punktsystem 2000: 5 f.). Dies verhält sich, wie die nachstehende Abb. 1.2.2.1 verdeutlicht, bei dem Merkmal BELASTENDE PSYCHO-SOZIALE BEDINGUNGEN (PS 4) anders. Dieses Merkmal bildet über zehn Untermerkmale die Belastungsarten im psycho-sozialen Bereich ab. Nur drei der zehn Untermerkmale sind in den Punkten unverändert, bei den restlichen sieben Untermerkmalen wurden die maximal erreichbaren Punkte zum Teil deutlich reduziert. Trotz dieser Punktreduzierungen bei den meisten der einzelnen Untermerkmale von PS 4 ist die maximal anrechenbare Punktzahl bei diesem Merkmal mit 170 Punkten nicht geändert worden.¹⁵⁾ In seiner inhaltlichen Gestaltung und Zielsetzung sind die BELASTENDEN PSYCHO-SOZIALEN BEDINGUNGEN (PS 4) insgesamt betrachtet nur unwesentlich verändert worden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 49 – 58, 78 – 88, Fragebogen 1999: 8 – 20, Fragebogen 2000: 8 – 21).

Belastende psycho-soziale Bedingungen	max. Punkte Katz/Baitsch 1996a	max. Punkte Punktsystem 1999/2000	Differenz
PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	10	10	0
PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation	30	30	0
PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen	50	20	- 30
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit	20	15	- 5
PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf	30	30	0

Fortsetzung ►►►

¹⁵⁾ Vgl. zu dem Begriff der maximal anrechenbaren Punktzahl Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 1.2.

Belastende psycho-soziale Bedingungen	max. Punkte Katz/Baitsch 1996a	max. Punkte Punktsystem 1999/2000	Differenz
PS 4.6 Konfrontation mit Problemen bzw. Leid anderer Personen	50	30	- 20
PS 4.7 Treffen folgenschwerer Entscheidungen	30	10	-20
PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	20	10	-10
PS 4.9 Öffentliche/politisch-exponierte Position	30	10	-20
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	20	10	-10

Abbildung 1.2.2.1: Punktveränderungen im psycho-sozialen Bereich bei den Untermerkmalen des Merkmals PS 4

Quelle: vgl. Katz/Baitsch 1996a: 106f., Punktsystem 1999: 8f., Punktsystem 2000: 13

Zu dem Merkmal BELASTENDE PSYCHO-SOZIALE BEDINGUNGEN (PS 4) ist außerdem vorzuschicken, dass die Ausbildung und die hierarchische Einbettung der StelleninhaberInnen bei der Beurteilung des Auftretens der Untermerkmale keine Rolle spielen. Dies unterscheidet das Merkmal PS 4 von den Merkmalen PS 1 bis PS 3, bei denen die Ausbildung und teilweise auch die organisatorische Einordnung der StelleninhaberInnen bei der Bewertung der Merkmalsausprägung zu berücksichtigen sind. Weiterhin gilt für PS 4, dass die aufgeführten Besonderheiten der Untermerkmale PS 4.1 bis PS 4.10 bis auf eine Ausnahme (PS 4.4) über eine Skala von „ist nicht typisch“ und „ist typisch“ für eine Tätigkeit eingestuft werden. In den meisten Fällen steht „typisch“ dabei in einem Zusammenhang mit der Häufigkeit des Auftretens der Belastung. Es gibt aber Belastungsarten, die für bestimmte Tätigkeiten „typisch“ sind, ohne dass sie speziell häufig vorkommen müssen. Z.B. kann die Möglichkeit, einmal eine unerwünschte mündliche Mitteilung machen zu müssen, bei den StelleninhaberInnen bereits zu einer erheblichen Schlafstörung führen. Bei diesem Merkmal – es handelt sich um nachstehendes Untermerkmal UNERWÜNSCHTE MÜNDLICHE MITTEILUNGEN (PS 4.1) – spielt die Häufigkeit eine untergeordnete Rolle (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 52, 81, Fragebogen 1999: 13, Fragebogen 2000: 13).

Bei dem Untermerkmal UNERWÜNSCHTE MÜNDLICHE MITTEILUNGEN (PS 4.1) erfolgt die Operationalisierung über die Abfrage, ob es typisch für die Tätigkeit ist, anderen Personen, z.B. KlientInnen, Bezugspersonen, aber nicht ArbeitskollegInnen, Dinge mündlich mitteilen zu müssen, die für die betroffene Person „unerwünscht und (!) folgenschwer, d.h. von existentieller Bedeutung sind“ (Fragebogen 1999: 13, Fragebogen 2000: 13). Dies ist beispielsweise der Fall bei der ärztlichen Diagnose einer schweren Krankheit oder bei der Mitteilung über ein abgewiesenes Asylgesuch. Die Häufigkeit des Vorkommens spielt bei diesem Merkmal – wie oben bereits erwähnt – keine Rolle.

Die Belastung EINSCHRÄNKUNGEN BEZÜGLICH MÜNDLICHER KOMMUNIKATION (PS 4.2) ist nur dann typisch, wenn sie während fast der ganzen Arbeitszeit wirksam ist. Bei-

Die aufgeführten Besonderheiten der Untermerkmale PS 4.1 bis PS 4.10 werden über eine Skala von „ist nicht typisch“ und „ist typisch“ für eine Tätigkeit eingestuft (Ausnahme: PS 4.4).

spiele hierfür finden sich bei KranführerInnen oder bei LokomotivführerInnen. Bei PS 4.2 wird zusätzlich danach differenziert, ob die Kommunikation mit anderen Personen nur über Funk bzw. Telefon erfolgen kann oder ganz unmöglich ist (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 53, 82, Fragebogen 1999: 14, Fragebogen 2000: 14).

Das Untermerkmal ERSCHWERTE KONTAKTBEDINGUNGEN (PS 4.3) unterscheidet drei Stufen und ist jeweils über die Häufigkeit des Auftretens operationalisiert: Stufe 1 gilt nur für Tätigkeiten, die grundsätzlich – also ungeachtet der sie ausübenden Person – bei den Bezugspersonen negative Gefühle (und Reaktionen) erzeugen. Dies ist z.B. für die zahnmedizinische Behandlung typisch. In der Version Katz/Baitsch 1996a ebenso wie in der Version Fragebogen 1999 ist bei der Stufe 1 nur die Rede von Tätigkeiten, die „negative Gefühle“ bei den Kontaktpersonen erzeugen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 54, 83, Fragebogen 1999: 15). Für das Vergleichsprojekt wurden die „negativen Gefühlen“ angeregt durch ein britisches Arbeitsbewertungsverfahren durch „negative Reaktionen“ ergänzt (vgl. Fragebogen 2000: 15). Stufe 2 wird angerechnet, wenn eine Arbeit meist gegen den Willen der Kontaktpersonen durchgesetzt werden muss, dies ist z.B. typisch für die Tätigkeit eines Gerichtsvollziehers oder einer Gerichtsvollzieherin. Stufe 3 gilt, wenn die Kooperation der Bezugspersonen für den Erfolg der Tätigkeit wichtig ist, aber oft nicht vorausgesetzt werden kann, was z.B. für die Betreuung von Drogenabhängigen oder Straffälligen charakteristisch ist. Für alle drei Stufen ist die Häufigkeit des Vorkommens ein wichtiges Bewertungskriterium (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 54, 83, Fragebogen 1999: 15, Fragebogen 2000: 15).

Das Untermerkmal MITVERFOLGBARKEIT DER TÄTIGKEIT FÜR AUBENSTEHENDE (PS 4.4) findet Berücksichtigung bei Tätigkeiten, die in der Öffentlichkeit stattfinden, und damit von nicht direkt Betroffenen beobachtet werden können (Straßenreinigung, Kassenbedienung, Krankenpflege in Mehrbettzimmern etc.). Bei diesem Untermerkmal wird der Arbeitszeitanteil einbezogen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 54, 84, Fragebogen 1999: 15, Fragebogen 2000: 16).

Das Untermerkmal ERSCHWERTE BEEINFLUSSBARKEIT DES ZEITLICHEN ABLAUFES (PS 4.5) unterscheidet wie PS 4.3 mehrere Stufen und berücksichtigt innerhalb der Stufen die Häufigkeit des Vorkommens. Stufe 1 gilt, wenn die Tätigkeit durch zeitliche Fixpunkte geprägt ist, die unbedingt und minutengenau eingehalten werden müssen, z.B. nicht beeinflussbare Stundenpläne. Stufe 2 wird berücksichtigt, wenn eine einmal begonnene Tätigkeit nicht vor ihrem Ende unterbrochen werden kann. Dies ist beispielsweise für Tätigkeiten in Labors oder im Rettungsdienst typisch. Stufe 3 kommt zur Anrechnung bei Tätigkeiten, die an nicht beeinflussbare, von außen bestimmte und nicht verschiebbare Termine gebunden sind. Dies ist z.B. für bestimmte Tätigkeiten in öffentlichen Verwaltungen charakteristisch, gilt aber nicht für Termine, die von Vorgesetzten willkürlich gesetzt werden. Stufe 4 ist vorgesehen für Tätigkeiten, deren zeitlicher Ablauf nicht oder nur sehr begrenzt beeinflussbar ist, wie z.B. beim Kochen oder bei Arbeiten am Fließband (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 55, 85, Fragebogen 1999: 17, Fragebogen 2000: 17 f.).

Auch das Untermerkmal KONFRONTATION MIT PROBLEMEN UND LEID ANDERER PERSONEN (PS 4.6) unterscheidet vier Stufen. Eine Bewertung dieses Untermerkmals erfolgt unabhängig von der jeweiligen Stufe nur bei Funktionen, bei denen die Stellenin-

haberInnen regelmäßig mit dem Leid anderer Personen (z.B. schwere Krankheiten, psycho-soziale Probleme oder Todesfälle) konfrontiert werden. Die erste Stufe gilt für die eher unpersönliche, indirekte und nicht intensive Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen. Ein Beispiel hierfür ist die Tätigkeit einer Reinigungskraft in einem Krankenhaus. Die zweite Stufe berücksichtigt die persönliche, aber nicht intensive Konfrontation, wie sie z.B. bei FriedhofsverwalterInnen vorkommen kann. Die dritte Stufe erfasst die nicht persönliche, aber intensive Auseinandersetzung, z.B. bei der juristischen Bearbeitung von Akten zu einem Kapitalverbrechen. Die vierte und letzte Stufe gilt bei persönlicher und intensiver Auseinandersetzung mit den Problemen und dem Leid Anderer. Typisch hierfür wäre z.B. eine Krankenpflegetätigkeit in einer onkologischen Abteilung (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 56, 86, Fragebogen 1999: 18, Fragebogen 2000: 19).

Das Untermerkmal SELBSTÄNDIGES TREFFEN FOLGENSCHWERER ENTSCHEIDUNGEN (PS 4.7) wird nur bewertet, wenn eine folgenschwere Entscheidung unter Zeitdruck selbständig getroffen werden muss, sie mit niemandem abgesprochen werden kann und die Richtigkeit zum Zeitpunkt der Entscheidung kaum oder nur schwer abschätzbar ist. Bei diesem Untermerkmal, das für bestimmte Funktionen z.B. bei der Polizei oder im Rettungsdienst typisch ist, muss die Häufigkeit des Vorkommens berücksichtigt werden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 57, 87, Fragebogen 1999: 19, Fragebogen 2000: 20).

Das Untermerkmal KONFRONTATION MIT EKELERREGENDEN SITUATIONEN (PS 4.8) ist gedacht für Tätigkeiten, welche die StelleninhaberInnen unabhängig von der Häufigkeit des Auftretens mit abstoßenden bzw. ekelerregenden Situationen konfrontieren, an die sich „normal“ empfindende Menschen nicht gewöhnen können (z.B. entstellte Leichen, schwere Verletzungen und Krankheiten, die zur Entstellung führen). Bei diesem Untermerkmal wurde in Gruppendiskussionen die Bezeichnung „abstoßend“ (Katz/Baitsch 1996a: 57, 87) oder aber „ekelerregend“ (Fragebogen 1999: 19, Fragebogen 2000: 20) jeweils bemängelt. Die Formulierung wurde beibehalten, denn sie beschreibt sprachlich genau die psycho-soziale Belastung, die hiermit gemessen werden soll.

Die psycho-soziale Belastungsart ÖFFENTLICHE BZW. POLITISCH EXPONIERTE FUNKTION (PS 4.9) ist für Tätigkeiten gedacht, die schnell in die öffentliche Diskussion geraten, wenn in ihrem Ausübungsbereich Unstimmigkeiten vorkommen. Die Belastung, die hier ermittelt wird, besteht unabhängig von der Häufigkeit ihres Vorkommens und ist z.B. typisch für Frauenbeauftragte oder Spitzenfunktionen in öffentlichen Verwaltungen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 58, 88, Fragebogen 1999: 20, Fragebogen 21).

Das letzte Untermerkmal von PS 4 BEWUSST GESTEUERTE VERHALTENSWEISEN (PS 4.10) bewertet, wenn eine Tätigkeit es erfordert, dass StelleninhaberInnen sich ungeachtet ihrer momentanen persönlichen Gefühlslage immer in gleicher Art und Weise freundlich und zuvorkommend verhalten müssen. Dies ist z.B. typisch für Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter oder für einen Tagesschausprecher bzw. eine Tagesschausprecherin. Bei diesem Untermerkmal spielt die Häufigkeit des Auftretens für die Bewertung eine Rolle. „Normale“ Dienstleistungsfreundlichkeit ist hiermit nicht gemeint. Das Untermerkmal PS 4.10 hat in der Version Fragebogen 1999

eine Zuspitzung erfahren, mit der nur noch solch extreme Arbeitsbedingungen in die Bewertung einfließen würden, die eigentlich nicht mehr zumutbar klingen, was nachstehender Beleg verdeutlicht:

„PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie sich ohne Rücksicht auf Ihre momentane persönliche Gefühlslage und den persönlichen Empfindungen gegenüber mehreren Bezugspersonen angemessen verhalten müssen, obschon sich diese Personen Ihnen gegenüber negativ, unständig usw. verhalten, und (!) dass Sie sich mit diesen Personen über längere Zeit auf einer sehr persönlichen Ebene (körperliche und gefühlsmäßige Nähe) auseinandersetzen müssen, ohne dass Sie sich dem Kontakt entziehen können (Fragebogen 1999: 20).“

Diese Zuspitzung wurde für das Vergleichsprojekt nicht beibehalten. Statt dessen wurde zur alten Formulierung in der Version Katz/Baitsch 1996a zurückgekehrt (vgl. Katz/Baitsch 1996 a: 58, 88, Fragebogen 2000: 20).

1.2.3 Physischer Bereich

P	Physischer Bereich	
P 1	Körperkraft	(Anforderung)
P 2	Bewegungspräzision	(Anforderung)
P 3	Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	(Belastungen)
P 3.1	Früh- bzw. Spätschicht/-dienst	
P 3.2	Nachtschicht/-dienst	
P 3.3	Wechselschicht/-dienst	
P 3.4	Unregelmäßige Arbeitszeiten	
P 3.5	Präsenz-/Bereitschaftsdienst	
P 4	Belastende physische Bedingungen	(Belastungen)
P 4.1	Unfall- oder Ansteckungsgefährdung	
P 4.2	Schädigende chemische Substanzen bzw. Luftverschmutzung	
P 4.3	Einseitige Körperhaltung bzw. Bewegungsabläufe	
P 4.4	Stehende oder gehende Tätigkeit	
P 4.5	Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen	
P 4.6	Intensive Beanspruchung der Augen	
P 4.7	Lärm	
P 4.8	Kälte bzw. Hitze	
P 4.9	Zugluft bzw. Wind	
P 4.10	Nässe	
P 4.11	Dämpfe bzw. Staub	
P 4.12	Vibrationen	
P 4.13	Unangenehme Gerüche	
P 4.14	Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung	
P 4.15	Andere belastende Umgebungsbedingungen	

Quelle: Fragebogen 2000: 22ff.

Im physischen Bereich werden alle Anforderungen und Belastungen nach ihrem Anteil an der Arbeitszeit erhoben.

Zum physischen Bereich seien vorab zwei Anmerkungen gemacht. Erstens hat er in den verschiedenen Versionen insgesamt kaum Veränderungen in Inhalt und Zielsetzung erfahren; auch die Punktvergabe ist mit Ausnahme von P 3 unverändert geblieben (vgl. Katz/Baitsch 1996 a: 58 ff., 108 ff., Fragebogen 1999: 21 ff., Fragebogen 2000: 22 ff., Punktsystem 1999: 9 ff., Punktsystem 2000: 9 ff.). Zweitens werden alle Anforderungen und Belastungen nach ihrem Anteil an der Ar-

beitszeit erhoben und zwar zumeist in der Abstufung „Nie bzw. ausnahmsweise“, „Bis zu $\frac{1}{3}$ der Arbeitszeit“, „ $\frac{1}{3}$ bis $\frac{2}{3}$ der Arbeitszeit“ sowie „Mehr als $\frac{2}{3}$ der Arbeitszeit“ (vgl. Fragebogen 2000: 22 ff.).

Das Merkmal KÖRPERKRAFT (P 1) bewertet in drei Stufen den Kraftaufwand, der zum Heben, Tragen oder Bewegen von Gegenständen oder Personen erforderlich ist. Stufe 1 gilt für einen Kraftaufwand bis zwei Kilogramm, Stufe 2 für zwei bis zehn Kilogramm und Stufe 3 für mehr als zehn Kilogramm. Beurteilt wird nicht das Gewicht der entsprechenden Gegenstände oder Personen, sondern der Kraftaufwand, der für diese Aktivität benötigt wird. So erfordert es beispielsweise einen höheren Kraftaufwand, ein Kind aufzuheben und zu tragen, das sich wehrt, als einen Gegenstand des gleichen Gewichtes aufzuheben und zu tragen (vgl. Fragebogen 2000: 22).

Die Anforderungen des Merkmals BEWEGUNGSPRÄZISION (P 2) sind operationalisiert als präzises, millimetergenaues Bewegen oder Platzieren von Bedienungselementen oder Gegenständen. Hier geht es um Arbeiten, bei denen ungenaue Bewegungen entweder nicht korrigierbare Schäden oder nicht tolerierbare zeitliche Verzögerungen zur Folge haben. Es werden Anforderungen an Fingerfertigkeit und Auge-Hand-Koordination erfasst, die über das übliche Maß hinausgehen. Das Bedienen einer Computer-Tastatur gilt daher nur dann als millimetergenaues Bewegen, wenn spezielle Einrichtungen damit verbunden sind wie bei CAD-Programmen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 59, 90, Fragebogen 2000: 22).

Das Merkmal BELASTENDE ARBEITZEITLICHE BEDINGUNGEN (P 3) ist in fünf Untermerkmale untergliedert. Die Operationalisierung erfolgt über verschiedene Schicht- bzw. Dienstzeiten, unregelmäßige Arbeitszeiten sowie Präsenz- bzw. Bereitschaftsdienst. Die Merkmale FRÜH- BZW. SPÄTSCHICHT/-DIENST (P 3.1) und NACHTSCHICHT/-DIENST (P 3.2) erfassen, ob von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten bestehen, indem regelmäßig zu diesen Schicht- bzw. Dienstzeiten gearbeitet werden muss. Als Normalarbeitszeit gilt die Zeit von 8.00 bis 16.30 Uhr, Frühschicht/-dienst geht von 6.00 bis 14.00 Uhr, Spätschicht/-dienst von 14.00 bis 22.00 Uhr und Nachtschicht/-dienst von 22.00 bis 6.00 Uhr (vgl. Fragebogen 2000: 23 f.). Die Schicht- bzw. Dienstzeiten wurden damit an gängige Lagen angepasst. In den anderen ABAKABA-Versionen war Frühdienst definiert als Arbeitsbeginn vor 6.00 Uhr, Spätdienst als Arbeitsende nach 19.00 Uhr. Daraus abgeleitet lag die Normalarbeitszeit zwischen 6.00 und 19.00 Uhr. Als Nachtdienst galt ein Arbeitseinsatz während der ganzen Nacht (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 60, 90 f., Fragebogen 1999: 22 f.).

Das Untermerkmal WECHSELSCHICHT/-DIENST (P 3.3) wird operationalisiert als Arbeitsrhythmus, bei dem 24 Stunden abgedeckt werden, entweder in drei Schichten/Diensten von je acht Stunden oder zwei Schichten/Diensten von je zwölf Stunden und bei dem innerhalb eines Monats in jeder Schicht bzw. jedem Dienst gearbeitet werden muss. Für das Untermerkmal P 3.3 findet die Anrechnung nach der Häufigkeit des Schicht-/Dienstwechsels statt (Fragebogen 2000: 24). Ein weiteres Untermerkmal sind UNREGELMÄSSIGE ARBEITZEITEN (P 3.4) durch beispielsweise gelegentliche Abendveranstaltungen, abendliche Sitzungstermine oder Wochenendeinsätze ohne eigentliche Schicht- oder regelmäßige Wochenendarbeit. Un-

**1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren**

regelmäßige Arbeitszeiten werden in zwei Abstufungen erfasst: Stufe 1 gilt für unregelmäßige Arbeitszeiten bei kurzfristig bekanntem Arbeitsplan, Stufe 2 für solche bei längerfristig bekanntem Arbeitsplan. Überstunden aufgrund zu großer Arbeitsmenge sind hier nicht zu berücksichtigen (vgl. Fragebogen 2000: 24 f.).

Die Untermerkmale P 3.3 und P 3.4 hatten im Fragebogen 1999 die selbe oben beschriebene inhaltliche Gestaltung, nur waren sie in einem Untermerkmal UNREGELMÄSSIGE ARBEITSZEITEN/SCHICHTARBEIT (P 3.3) zusammengefasst (vgl. Fragebogen 1999: 23 f.). Für das Vergleichsprojekt wurde die Trennung in Wechselschicht (P 3.3) und UNREGELMÄSSIGE ARBEITSZEITEN (P 3.4) vorgenommen, um zu verdeutlichen, dass unterschiedliche Belastungsarten angesprochen werden (vgl. Fragebogen 2000: 24 f.). Für die BELASTENDEN ARBEITSZEITLICHEN BEDINGUNGEN (P 3) können nun insgesamt 20 Punkte mehr vergeben werden, es ändert sich jedoch nichts an der Begrenzung des Merkmalspunktwertes auf maximal 70 anrechenbare Punkte¹⁶⁾ (vgl. Punktsystem 1999: 10 ff., Punktsystem 2000: 10 ff.).

Als letztes Untermerkmal gehört PRÄSENZ- BZW. BEREITSCHAFTSDIENST (P 3.5) zu den belastenden arbeitszeitlichen Bedingungen. Erfasst werden Tätigkeiten, zu denen neben der eigentlichen Arbeit Dienstzeiten gehören, die durch „Warten“ gekennzeichnet sind, wie etwa bei der Feuerwehr, bei Fahr- oder Flugdiensten. Unterschieden wird, ob die Wartezeiten am Arbeitsplatz oder zu Hause verbracht werden und ob sie innerhalb der normalen Arbeitszeit liegen oder zusätzlich geleistet werden müssen. In die Bewertung gehen diese Dienste entsprechend ihres Prozentanteils an der Arbeitszeit ein (vgl. Fragebogen 2000: 26).

Mit einer geringen Veränderung entspricht das Untermerkmal PRÄSENZ- BZW. BEREITSCHAFTSDIENST (P 3.5) in der Version Fragebogen 2000 demjenigen der Ursprungsfassung (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 61 f., 92, Fragebogen 2000: 26). Die Version Fragebogen 1999 erfasste zusätzlich „Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit“, operationalisiert als Verpflichtung, auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein bzw. im Falle der Erreichbarkeit bei besonderen Vorkommnissen aufgeboten werden zu können (vgl. Fragebogen 1999: 24 f.). Für das Vergleichsprojekt wurde die „Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit“ herausgenommen, da sich die Abfragen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit mit denen des Präsenz- oder Bereitschaftsdienstes überschneiden.

Das Merkmal BELASTENDE PHYSISCHE BEDINGUNGEN (P 4) trug in den ABAKABA-Versionen von 1996 und 1999 die Überschrift BELASTENDE UMGEBUNGSBEDINGUNGEN. Es wurde für die Version Fragebogen 2000 in BELASTENDE PHYSISCHE BEDINGUNGEN umbenannt, weil die alte Überschrift nur einen Teil der Untermerkmale, nämlich die „klassischen“ arbeitswissenschaftlichen Beeinträchtigungen, abdeckte (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 62 ff. Fragebogen 1999: 26 ff., Fragebogen 2000: 27 ff.). Die physischen Belastungen werden in 15 Untermerkmalen abgebildet und können je nach Tätigkeit einzeln oder aber kombiniert auftreten, etwa bei Arbeiten im Freien. Um eine Wertung zu vermeiden, die arbeitswissenschaftlich nicht begründet werden könnte, gilt für P 4 eine Punktwertbegrenzung¹⁷⁾ (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 62 f.).

¹⁶⁾ Zur Punktwertbegrenzung siehe Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 1.2.

¹⁷⁾ Zur Punktwertbegrenzung siehe Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 1.2.

Das Untermerkmal UNFALL- ODER ANSTECKUNGSGEFÄHRDUNG (P 4.1) berücksichtigt, wenn solch eine Gefährdung über das normale und überall vorhandene Maß hinaus vorhanden ist, wie es bei Personal in Krankenhäusern oder bei BusfahrerInnen der Fall sein kann (vgl. Fragebogen 2000: 27). Den Aspekt der Ansteckungsgefährdung haben Katz und Baitsch dem Untermerkmal P 4.1 in der Version Fragebogen 1999 hinzugefügt. Zuvor (Katz/Baitsch 1996a) war er im Untermerkmal SPEZIELLE HYGIENEVORSCHRIFTEN (P 4.14) enthalten, das es seit der Version Fragebogen 1999 nicht mehr gibt (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 66, 95, Fragebogen 1999: 26 ff.).

Untermerkmal SCHÄDIGENDE CHEMISCHE SUBSTANZEN BZW. LUFTVERSCHMUTZUNG (P 4.2) erfasst Arbeiten – beispielsweise im Straßenbau, in der chemischen Industrie und in Operationssälen –, bei denen die Beschäftigten chemischen Substanzen bzw. Luftverschmutzung ausgesetzt sind, gegen deren Einfluss sie sich nicht ausreichend schützen können. Den Zusatz, dass ein ausreichender Schutz gegen diese Einflüsse nicht möglich sei, fügten Katz und Baitsch im Fragebogen 1999 der Ursprungsversion von 1996 hinzu. Die Teilnahme am Straßenverkehr wird unter P 4.2 nicht bewertet, wohl aber Arbeiten der Straßenreinigung oder der Verkehrspolizei, wenn sie auf oder nahe bei viel befahrenen Straßen ausgeführt werden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 63, Fragebogen 1999: 26, Fragebogen 2000: 27).

Die Belastungsart EINSEITIGE KÖRPERHALTUNG BZW. BEWEGUNGSABLÄUFE (P 4.3) ist operationalisiert über den Zwang für die StelleninhaberInnen, über längere Zeit weitgehend ununterbrochen eine einseitige Körperhaltung einzunehmen bzw. einseitige Bewegungsabläufe auszuführen, die kaum durch andere Bewegungen abgelöst werden können. Beispiele für solche Belastungen sind Arbeiten am Fließband oder an Supermarktkassen oder auch Bildschirmarbeit, die mit länger dauernder Bedienung der Tastatur beim Schreiben oder Daten Eingeben verbunden ist (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 63, Fragebogen 2000: 27).

Das Untermerkmal STEHENDE ODER GEHENDE TÄTIGKEIT (P 4.4) wird nur berücksichtigt, wenn die eigentliche Arbeitstätigkeit stehend oder gehend ausgeführt werden muss, wie etwa Tätigkeiten bei der Verkehrspolizei oder im Gastgewerbe (vgl. Fragebogen 2000: 28).

Bei dem Untermerkmal MÖGLICHKEIT, SICH VOM ARBEITSPLATZ ZU ENTFERNEN (P 4.5) werden Arbeiten berücksichtigt, bei denen die Möglichkeit sich vom Arbeitsplatz zu entfernen eingeschränkt ist. Darunter fallen Tätigkeiten, bei denen die Arbeitenden über längere Zeit weitgehend ununterbrochen an ihrem Arbeitsplatz bleiben müssen, so dass sie sich nicht zu frei wählbaren Zeitpunkten von ihrem Arbeitsplatz entfernen können, z.B. wenn sie die Toilette aufsuchen müssen. Ein Beispiel hierfür ist der Fahrdienst in einem Zug, der nicht jederzeit unterbrochen werden kann. Bei „normaler“ Schreibtischarbeit dagegen, bei der jederzeit die Möglichkeit besteht aufzustehen, gilt diese Belastung nicht. Als Veränderung zur Version Katz/Baitsch 1996a – sie war überschrieben als ARBEITSTÄTIGKEIT SITZEND, OHNE MÖGLICHKEIT, SICH VOM ARBEITSPLATZ ENTFERNEN ZU KÖNNEN – ist es bei P 4.5 nun unerheblich, in welcher Position die Beschäftigten ihre Arbeit ausführen, also ob sie dabei stehen oder sitzen müssen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 64, Fragebogen 2000: 28).

Das Untermerkmal INTENSIVE BEANSPRUCHUNG DER AUGEN (P 4.6) wird angerechnet, wenn eine solche Belastung über längere Zeit weitgehend ununterbrochen andauert. Eine intensive Beanspruchung der Augen kann beispielsweise bei speziellen Überwachungstätigkeiten oder bei Arbeiten am Bildschirm auftreten. Mischstätigkeiten werden hier nicht bepunktet (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 64, Fragebogen 2000: 28).

Die Belastungsart LÄRM (P 4.7) wird zum einen angerechnet, wenn eine Arbeit dadurch gekennzeichnet ist, dass die Personen, die sie ausführen über längere Zeit weitgehend ununterbrochen „absolut“ starkem Lärm ausgesetzt sind, z.B. Arbeiten im Straßenbau oder in Kindertagesstätten. Diese Belastungsart wird aber auch berücksichtigt, wenn ArbeitnehmerInnen „relativ“ starkem Lärm ausgesetzt sind, der die erforderliche Konzentrationsfähigkeit deutlich beeinträchtigt und in direktem Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit steht, wie z.B. Druckergeräusche in Büros. Lärm, der beispielsweise auf „zufällige“ bauliche Gegebenheiten zurückzuführen ist, etwa ein an einer lauten Straße gelegenes Büro, wird nicht berücksichtigt (vgl. Fragebogen 2000: 29).

Unter das Untermerkmal KÄLTE BZW. HITZE (P 4.8) fallen Arbeiten, bei denen die Beschäftigten über längere Zeit weitgehend ununterbrochen starker Kälte bzw. Hitze ausgesetzt sind, gegen die sie sich auch mit besonderer Kleidung nicht befriedigend schützen können. Beispiele hierfür sind Arbeiten im Straßenverkauf sowie in Backstuben oder auch Arbeiten, bei denen regelmäßig starke Temperaturschwankungen auftreten. Untermerkmal P 4.8 gilt nicht für Tätigkeiten, die „zufälligerweise“ in schlecht klimatisierten Räumen stattfinden oder nur mit einem gelegentlichen Aufenthalt im Freien verbunden sind, wie die Besichtigung von Baustellen (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 65, Fragebogen 2000: 29).

Belastungen, die dadurch auftreten, dass die Beschäftigten über längere Zeit weitgehend ununterbrochen Zugluft bzw. starkem Wind oder Nässe ausgesetzt sind, werden in den entsprechenden Untermerkmalen ZUGLUFT BZW. WIND (P 4.9) und NÄSSE (P 4.10) angerechnet. Beispiele sind Arbeiten im Straßen- oder Gartenbau. Auch hier werden Tätigkeiten wieder nicht berücksichtigt, die nur gelegentlich einen Aufenthalt im Freien erfordern (vgl. Fragebogen 2000: 30).

Sind Beschäftigte bei ihrer Arbeit über längere Zeit hinweg Dämpfen bzw. Staub ausgesetzt, so dass sich die Dämpfe bzw. der Staub in der Kleidung festsetzen, dann wird diese Belastung im Untermerkmal DÄMPFE BZW. STAUB (P 4.11) erfasst. Arbeiten in Lackierwerkstätten und Küchen bilden Beispiele für diese Belastung, die auch unabhängig von dem Untermerkmal SCHÄDIGENDE CHEMISCHE SUBSTANZEN ODER LUFTVERSCHMUTZUNG (P 4.2) vorkommen kann (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 65, Fragebogen 2000: 30).

Auch die Belastungsarten VIBRATIONEN (P 4.12) und UNANGENEHME GERÜCHE (P 4.13) müssen über längere Zeit weitgehend ununterbrochen auftreten, um bepunktet zu werden. Vibrationen können z.B. BusfahrerInnen ausgesetzt sein oder ArbeiterInnen, die mit Motorsägen hantieren. Unangenehme Gerüche sind schwer objektivierbar, aber nachvollziehbar vorhanden beispielsweise bei Arbeiten in Kläranlagen oder in der Krankenpflege (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 65, Fragebogen 2000: 31).

Eine weitere Belastungsart ist das TRAGEN VON SPEZIELLER, BEEINTRÄCHTIGENDER SCHUTZKLEIDUNG (P 4.14). Darunter fällt z.B. das Tragen von Helmen, Schutzbrillen, Mundschutz oder Handschuhen, wie es etwa für bestimmte Laborarbeiten oder Arbeiten in der Nahrungsmittelproduktion gefordert sein kann. Nicht angerechnet wird das Tragen von Berufsbekleidung und Uniformen, die die natürliche Bewegungsfreiheit nicht einschränken (vgl. Fragebogen 2000: 31).

Abschließend ist noch das Untermerkmal ANDERE PHYSISCHE BELASTUNGEN (P 4.15) zu erwähnen. Es ist vorgesehen für Arbeiten, die durch weitere, noch nicht genannte körperliche Belastungen geprägt sind (vgl. Fragebogen 2000: 32).

1.2.4 Verantwortung

V	Verantwortung	
V 1	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen und unternehmerische Verantwortung	(Anforderung)
V 2	Auswirkung von Fehlern bzw. Unachtsamkeiten auf menschliches Leben	(Belastung)
V 3	Risiko für Fehler bzw. Unachtsamkeiten mit nicht abschätzbaren finanziellen Auswirkungen	(Belastung)
V 4	Auswirkungen von Fehlern bzw. Unachtsamkeiten auf die Umwelt	(Belastung)

Quelle: Fragebogen 2000: 33 ff.

Sowohl die Struktur des Merkmals V 1 als auch die abgefragten Anforderungen wurden zwischen den ABAKABA-Versionen Katz/Baitsch 1996a und Fragebogen 1999 teilweise erheblich verändert.

In der Version Katz/Baitsch 1996a war das Merkmal V 1 überschrieben als VERANTWORTUNG FÜR DIE ARBEITSERGEBNISSE ANDERER PERSONEN und berücksichtigte Führungs-, Ausbildungs- und Assistenzfunktionen. Die „üblichen Führungsfunktionen“ (Katz/Baitsch 1996a: 67) waren in drei Stufen nach der Anzahl der Unterstellten und deren jeweiliger Führungsfunktion untergliedert. Die Ausbildungsfunktion für PraktikantInnen usw. sowie die Funktion als AusbilderIn fanden Berücksichtigung. Assistenzfunktionen wurden angerechnet, bei denen die Ausübenden für bestimmte Bereiche der Arbeit ihrer Vorgesetzten oder anderer, nicht unterstellter MitarbeiterInnen verantwortlich waren. Dieses traf z.B. bei ChefsekretärInnen zu für die Termine ihrer Vorgesetzten oder bei Beschäftigten in der Arbeitsvorbereitung für den Produktionsablauf in anderen Abteilungen. Für die Bewertung der Verantwortung wurde der Anteil an der Arbeitszeit berücksichtigt (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 66 f.).

In der Version Fragebogen 1999 heißt das Merkmal V 1 VERANTWORTUNG FÜR DIE ARBEITSERGEBNISSE ANDERER PERSONEN UND UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG. Weitgehend wie in der Ursprungsversion ist die Erfassung der Ausbildungsfunktion geblieben. Die üblichen Führungsfunktionen sind nun untergliedert in „Normale' Führungsfunktion“, „Gruppenführung“, „VorarbeiterInnenfunktion“ und „Fachaufsicht“. Neu aufgenommen wurden „Projektleitung“, „Kommissionsleitung“ sowie die „Mitgliedschaft in einer teilautonomen Arbeitsgruppe“. Die Assistenzfunktionen dagegen sind vollkommen weggefallen (vgl. Fragebogen 1999: 32).

1. ABAKABA:
Das verwendete Arbeits-
bewertungsverfahren

Katz und Baitsch trennen die „Normale' Führungsposition“ von der „Gruppenführung“, indem sie den Begriff der Gruppenführung als Führungsfunktion definieren, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Gruppenführerin oder dem Gruppenführer im Arbeitsalltag Personen zugeteilt werden, deren Arbeitsergebnisse sie oder er kontrollieren oder mitverantworten muss, die sie oder er aber nicht selbst auswählt, keine Entgeltfestlegungen macht und auch keine Qualifikationsgespräche führt. Aufgaben wie die Personalauswahl, die Personalentwicklung oder die Entlohnung gehören dagegen zur „Normalen' Führungsfunktion“ (vgl. Brief Katz vom 20.5.2000). „Fachaufsicht“ wird für Tätigkeiten berücksichtigt, bei denen ständige Verantwortung besteht für einen definierten fachlichen Bereich der Arbeitsergebnisse von Personen, die in einer anderen Organisationseinheit innerhalb oder außerhalb der Verwaltung tätig sind. Häufig ist damit auch die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der fachlich beaufsichtigten Personen eingeschlossen (vgl. Fragebogen 1999: 32). „Mitgliedschaft in einer teilautonomen Arbeitsgruppe“ wird erfasst, wenn die Arbeit so organisiert ist, dass an Stelle einer Gruppenführung ausdrücklich eine Gesamtverantwortung sämtlicher Gruppenmitglieder besteht in Bezug auf die Arbeitsergebnisse und die interne Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregelungen usw. und die tägliche, ständige Arbeit in dieser Form organisiert ist (vgl. Fragebogen 1999: 32).

Für alle Arten der Führungsverantwortung spielt in der Version Fragebogen 1999 die Anzahl der unterstellten Personen eine Rolle, denn die Arten der Verantwortung gehen abgestuft nach der Anzahl der unterstellten Personen in die Bewertung ein (vgl. Punktsystem 1999: 14). Darüber hinaus ist es von Bedeutung, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitstellen handelt, um Aufschluss darüber zu erhalten, für welches Arbeitsvolumen die oder der Vorgesetzte insgesamt verantwortlich ist. Deshalb werden die Stellenprozente erhoben (vgl. Brief Katz vom 20.5.2000).

Innerhalb des Punktsystems (1999: 14) werden noch zwei weitere Arten der Führungsverantwortung eingeführt. *Zum einen* ist dies die „Strategische Verantwortung“. Katz und Baitsch gehen davon aus, dass die Führungsverantwortung in der Regel mit der Verantwortung für Unternehmensstrategien korreliert. Deshalb wird sie im Fragebogen nicht speziell und separat erfasst. Sollen jedoch beispielsweise hochrangige Stabsfunktionen bewertet werden, die unternehmensstrategisch sehr wichtig, aber kaum mit der Führung anderer Personen befasst sind, so werden diese berücksichtigt, indem sie gleichwertig bepunktet werden wie Personen, die zwischen 51 und 100 Unterstellte führen. Die Anforderung „unternehmensstrategische Verantwortung“ wird von Katz und Baitsch nicht definiert, sondern sie verweisen auf die Notwendigkeit, vor einer Bewertung festzulegen, was darunter verstanden werden soll. *Zum anderen* wird die „Teilführung“ im Punktsystem eingeführt. Sie kann z.B. in Matrixorganisationen bepunktet werden, wo sich die Führungsverantwortung nicht auf die gesamte Tätigkeit einer Person bezieht, sondern nur auf definierte Teilbereiche, wenn hier die Kategorie „Fachaufsicht“ als zu geringwertig erachtet wird (vgl. Brief Katz vom 20.5.2000).

Die oben beschriebene Struktur und die abgefragten Anforderungen des Merkmals VERANTWORTUNG FÜR DIE ARBEITSERGEBNISSE ANDERER PERSONEN UND UNTERNEHMERI-

SCHE VERANTWORTUNG (V 1) der Version Fragebogen 1999 wurden für das Vergleichsprojekt weitgehend übernommen. Einige Veränderungen schienen für die Versionen Fragebogen und Punktsystem 2000 allerdings erforderlich:

- Als Art der Verantwortung wurde die Position eines Meisters oder einer Meisterin aufgenommen, da sie im Fragebogen Version 1999 nicht abgedeckt war. In der Bepunktung wurde die MeisterInnenposition der Gruppenführung usw. gleichgesetzt (vgl. Fragebogen 1999: 32, Fragebogen 2000: 33, Punktsystem 2000: 14).
- „„Normale“ Führungsfunktion“ wurde in „Disziplinarische Verantwortung“ umbenannt, um deutlicher zu machen, dass hierunter beispielsweise die Verantwortung für Einstellungen, Entlassungen, Entlohnung oder Abmahnungen berücksichtigt wird (vgl. Fragebogen 1999: 32, Fragebogen 2000: 33).
- Verzichtet wurde auf die Erhebung der Stellenprozente, da sie nicht in die Bewertung eingehen (vgl. Fragebogen 1999: 32, Fragebogen 2000: 33, Punktsystem 1999: 14).
- Die „strategische Verantwortung“ und auch die „Teilführung“ wurden aufgrund methodischer Schwierigkeiten aus dem Punktsystem herausgenommen (vgl. Punktsystem 1999: 14, Punktsystem 2000: 14).
- Des Weiteren enthält die Version Fragebogen 1999 für das Merkmal V 1 eine Variante für die Neubewertung von pädagogischen Funktionen in Schulen (vgl. Fragebogen 1999: 33). Da im Rahmen des Vergleichsprojekts kommunale Stellen neu bewertet wurden, Schulen jedoch auf Länderebene angesiedelt sind, wurde diese Variante im Fragebogen 2000 nicht berücksichtigt und wird deshalb auch nicht weiter beschrieben.

Als Belastungen werden im Bereich der Verantwortung Risiken bewertet, Fehler bzw. Unachtsamkeiten zu begehen mit Auswirkungen, die nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Zu diesem Zweck werden drei Merkmale unterschieden:

Unter das Merkmal AUSWIRKUNG VON FEHLERN BZW. UNACHTSAMKEITEN AUF MENSCHLICHES LEBEN (V 2) fällt *zum einen* das Risiko, dass bei der Arbeit Fehler unterlaufen, die – selbst wenn sie sofort bemerkt würden – nicht rückgängig gemacht werden können und unmittelbare Lebensgefahr oder die Gefahr schwerer physischer Verletzungen für andere Personen bedeuten. Bei der Abschätzung dieses Risikos sind die Häufigkeit solcher Fehler, das Ausmaß ihrer Folgen sowie die möglichen Vorkehrungen zur Vermeidung der Fehler und/oder Folgen zu berücksichtigen. Ein Risiko für Fehler oder Unachtsamkeiten mit Auswirkungen auf menschliches Leben ist beispielsweise in der Chirurgie oder beim Fahrdienst vorhanden. Nicht gemeint sind hingegen indirekte Auswirkungen, die entstehen können, wenn die Tragkraft einer Brücke falsch berechnet wird. *Zum anderen* fällt unter das Merkmal V 2 auch das Risiko für den oder die ArbeitnehmerIn, durch ein nicht vorsätzliches Fehlverhalten die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen zu gefährden. Eine solche Gefährdung setzt in der Regel eine intensive und längerdauernde persönliche Beziehung mit den Bezugspersonen voraus, wie sie in Schulen, Heimen oder während einer Therapie vorkommen kann (vgl. Katz/Baitsch 1996 a: 67 f., 98, Fragebogen 2000: 34).

Die Überschrift des Merkmals V 2 lautete in der Version Katz/Baitsch 1996a VERANTWORTUNG FÜR MENSCHLICHES LEBEN. Es wurde in den vier Stufen „Kommt nicht vor“, „Geringes Risiko“, „Mittleres Risiko“ und „Großes Risiko“ beurteilt. Seit der Version Fragebogen 1999 wird es nur noch in drei Stufen erfasst: „Kein Risiko“, „Geringes Risiko“ und „Erhöhtes Risiko“ (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 67 f., Fragebogen 1999: 34, Fragebogen 2000: 34).

Das Merkmal RISIKO FÜR FEHLER BZW. UNACHTSAMKEITEN MIT NICHT ABSCHÄTZBAREN FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN (V 3) wird angerechnet, wenn das Risiko besteht, entsprechende Fehler zu begehen und diese nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Dabei werden die „nicht abschätzbaren finanziellen Auswirkungen“ jedoch nicht quantifiziert. Ein solches Risiko kann z.B. bei Arbeiten im Bankgewerbe oder an teuren Maschinen gegeben sein. Nicht erfasst werden hier die Arbeitszeitkosten, die bei den meisten Fehlern als Folge anfallen (vgl. Fragebogen 2000: 35).

In der Version Katz/Baitsch 1996a war V 3 mit VERANTWORTUNG FÜR WERTVOLLE MATERIALIEN UND GÜTER überschrieben und operationalisiert als das Risiko für Fehler mit hohen Kostenfolgen. Als Art der Verantwortung wurde die mögliche Schadenshöhe durch Fehler in drei Kategorien unterteilt, denen jeweils konkrete Geldbeträge zugeordnet waren. Diese drei Kategorien wurden wiederum in den vier Abstufungen „Kommt nicht vor“, „Geringes Risiko“, „Mittleres Risiko“ und „Großes Risiko“ erhoben. Seit der Version 1999 wird bei dem Merkmal V 3 nur noch zwischen „Kein oder nur geringes Risiko“ und „Erhöhtes Risiko“ unterschieden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 68, Fragebogen 1999: 35, Fragebogen 2000: 35).

Als dritte Belastungsart des Verantwortungsbereichs berücksichtigt das Merkmal AUSWIRKUNGEN VON FEHLERN BZW. UNACHTSAMKEITEN AUF DIE UMWELT (V 4) das Risiko, dass Fehler bzw. Unachtsamkeiten bei der Arbeit unterlaufen, die nicht rückgängig gemacht werden können und direkte sowie nennenswerte Umweltschäden verursachen. Ein Beispiel hierfür bietet das Führen von Tanklastzügen. Dagegen wird dieses Merkmal nicht gewertet für Berufe, die sich zwar inhaltlich mit dem Umweltschutz befassen, etwa ForstingenieurIn, bei denen das hier gemeinte Fehlerisiko – also das Verursachen von Umweltschäden als Folge einer momentanen Unachtsamkeit – jedoch nicht besteht (Fragebogen 2000: 35).

Auch das Merkmal V 4 hatte in der Version Katz/Baitsch 1996a eine andere Überschrift, nämlich VERANTWORTUNG FÜR DEN SCHUTZ DER UMWELT. Erfasst wurde es ebenfalls in vier Stufen „Kommt nicht vor“, „Geringes Risiko“, „Mittleres Risiko“ und „Großes Risiko“. Seit der Version Fragebogen 1999 wird auch hier nur noch nach „Kein oder nur geringes Risiko“ und „Erhöhtes Risiko“ unterschieden (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 69, Fragebogen 1999: 36, Fragebogen 2000: 35).

An der Bepunktung der Merkmale des Verantwortungsbereiches haben die Autoren zwischen den ABAKABA-Versionen von 1996 und 1999 erhebliche Veränderungen vorgenommen. Die maximal möglichen Punkte wurden für jedes Merkmal stark verändert. Dabei können nun für das Merkmal V 1 wesentlich mehr Punkte vergeben werden, für die drei anderen Verantwortungsmerkmale jedoch jeweils deutlich weniger, wie aus Abbildung 1.2.4.1 hervorgeht.

	Merkmale	max. Punkte Katz/Baitsch 1996a	max. Punkte Punktsystem 1999/2000	Differenz
V 1	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse Anderer	150	230	+ 80
V 2	Fehler mit Folgen für das menschliche Leben	90	25	- 65
V 3	Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	50	15	- 35
V 4	Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	50	10	- 40

Abbildung 1.2.4.1: Punktveränderungen im Bereich Verantwortung

Quelle: vgl. Katz/Baitsch 1996a: 113 f., Punktsystem 1999: 14 ff., Punktsystem 2000: 14 f.

Für die exemplarische Neubewertung frauen- und männerdominierter Tätigkeiten wurde die Landeshauptstadt Hannover gewonnen. Dort wurden vier Vergleichspaare gebildet. Vergleichs paar oder -gruppe bedeutet, dass je eine frauen- und eine männerdominierte Tätigkeit untersucht werden.

2. Der Projektverlauf

Für die exemplarische Neubewertung frauen- und männerdominierter Tätigkeiten im Rahmen der Aufwertungskampagne wurde die Landeshauptstadt Hannover gewonnen. Beteiligt waren seitens der Stadt das Personal- und Organisationsdezernat sowie der Gesamtpersonalrat (GPR) und seitens der ÖTV die Kreisverwaltung. Die Neubewertung wurde mit dem in Teil II, Kapitel 1 beschriebenen Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA durchgeführt. In Hannover wurden für das Projekt vier Vergleichspaare gebildet. Vergleichs paar oder Vergleichsgruppe bedeutet, dass je eine frauen- und eine männerdominierte Tätigkeit vergleichend bewertet wurden, so dass acht Tätigkeiten untersucht wurden. Pro Tätigkeit wurden jeweils zwei Stellen erfasst, weshalb als Bewertungsgrundlage insgesamt 16 Stellenbeschreibungen neu erstellt worden sind.

Das Vergleichsprojekt verlief in den vier nachfolgend dargestellten Arbeitsschritten:

1. Schritt
 - Präsentation und Diskussion unterschiedlicher Vergleichstätigkeiten für die Neubewertung
 - Auswahl der zu bewertenden Tätigkeiten
2. Schritt
 - Neuerstellung der Stellenbeschreibungen mittels des überarbeiteten ABAKABA-Fragebogens in Zusammenarbeit mit den StelleninhaberInnen
 - Kritische Durchsicht der neu erstellten Beschreibungen durch die jeweils zuständigen Vorgesetzten und Mitglieder des örtlichen Personalrats
3. Schritt
 - Bildung einer paritätisch besetzten Bewertungskommission
 - Schulung der Kommission im Umgang mit ABAKABA und in diskriminierungskritischer Hinsicht
4. Schritt
 - Bewertung der Tätigkeiten durch die Bewertungskommission
 - Durchführung der Gewichtung der Bereichspunktwerte durch die Bewertungskommission

Für eine detailliertere inhaltliche Beschreibung wurden die oben genannten Arbeitsschritte zu zwei Abschnitten (2.1 und 2.2) zusammengefasst. Bevor im Anschluss eine genauere Verlaufsbeschreibung erfolgt, an dieser Stelle zunächst noch einige Rahmendaten:

Für die Durchführung der empirischen Phase in Hannover waren sieben Tage geplant. *Ein Tag* war für die Schulung der Bewertungskommission vorgesehen, *vier Tage* für die Durchführung der Stellenbeschreibungen – also einen Tag pro Vergleichs paar – und *zwei Tage* für die Durchführung der Bewertung der Tätigkeiten. Bei der Terminplanung musste berücksichtigt werden, dass zwischen der Durchführung der Stellenbeschreibungen und der Bewertung der Tätigkeiten eine zeitliche Lücke blieb, falls Rücksprachen mit den StelleninhaberInnen erforderlich gewesen wären. Die Reihenfolge von Schulung der Bewertungskommission und

Durchführung der Stellenbeschreibungen war beliebig. Alle vier Arbeitsschritte wurden wissenschaftlich begleitet.

An der Durchführung der Stellenbeschreibungen waren insgesamt neun Ämter und Betriebe beteiligt. Für die Koordination des Vergleichsprojektes in der Stadt Hannover gab es im Personal- und Organisationsdezernat eine zentrale Ansprechperson, zudem stand in den beteiligten Organisationseinheiten jeweils eine dezentrale Ansprechpartnerin oder ein dezentraler Ansprechpartner zur Verfügung.

Da die untersuchten Stellen je Tätigkeit teilweise unterschiedlichen Organisationseinheiten zugeordnet sind, erhöhte sich der geplante Zeitaufwand bei den Stellenbeschreibungen um zwei Tage, weshalb der Bewertungsprozess vor Ort tatsächlich neun Tage betrug. Die gesamte Forschungsphase in der Landeshauptstadt dauerte einschließlich aller Vorbesprechungen von Ende Mai bis Mitte Juli 2000. Die schnelle und reibungslose Durchführung ist unter anderem der straffen und guten Organisation seitens der Stadt Hannover zu verdanken.

2.1 Stellenauswahl und Durchführung der Stellenbeschreibungen

Insgesamt sind – wie oben bereits dargelegt – für das Vergleichsprojekt vier Tätigkeitspaare bestimmt worden. Für die Auswahl von Vergleichstätigkeiten waren besonders die beiden folgenden Aspekte wichtig: Zum einen musste es sich um frauen- bzw. männerdominierte Tätigkeiten handeln – dies bedeutet, dass der Anteil von Frauen bzw. Männern innerhalb der Tätigkeiten jeweils mindestens 70 Prozent betragen muss (vgl. hierzu z.B. Dürk 1991: 724 und Winter 1994: 139 ff., diess. 1997: 32 ff.). Zum anderen musste das für die Eingruppierung im öffentlichen Dienst wichtige Kriterium der Ausbildung (Qualifikation) innerhalb der Vergleichspaare möglichst gleich sein – so sollte z.B. innerhalb eines Paares sowohl die frauen- als auch die männerdominierte Tätigkeit einen Fachhochschulabschluss (FH) erfordern oder beide eine Berufsausbildung voraussetzen.

Aufgrund des Gutachtens von Regine Winter unter Mitarbeit von Gertraude Krell (vgl. Winter 1997) sowie ÖTV-interner Diskussionen – besonders innerhalb der eigens für die Aufwertungskampagne gebildeten „Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten“ und daraus entstandener Anregungen – wurde den Beteiligten seitens der Stadt Hannover die nachstehende Zusammenstellung möglicher Vergleichspaare für die Bewertung vorgeschlagen.

☞ Vorschlag ÖTV Hauptverwaltung und Wissenschaft

- a) BibliothekarIn (FH)/SozialarbeiterIn (FH) und (Labor-)IngenieurIn (FH),
- b) DiätküchenleiterIn/HauswirtschaftsleiterIn in einem kommunalen Krankenhaus und BetriebshofleiterIn/WerkstattleiterIn in einem kommunalen Nahverkehrsbetrieb,
- c) ErzieherIn und (Vermessungs-)TechnikerIn,
- d) (Direktions-)SekretärIn und HausmeisterIn im Schulbetrieb,
- e) Reinigungskraft und Hausbote im gleichen Krankenhaus.

Für die Auswahl der Vergleichspaare und der konkret zu untersuchenden Stellen in Hannover mussten einige weitere Bedingungen berücksichtigt werden: Eines

Frauen- bzw. männerdominierte Tätigkeit heißt, dass der Frauen- bzw. Männeranteil innerhalb einer Tätigkeit mindestens 70 Prozent betragen muss.

Das für die Eingruppierung im öffentlichen Dienst wichtige Kriterium der Ausbildung (Qualifikation) sollte innerhalb der Vergleichspaare möglichst gleich sein.

der vier Vergleichspaare sollte aus dem ArbeiterInnenbereich stammen, was einer Forderung der „Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten“ entsprach sowie der ÖTV Hauptverwaltung (Tarifsekretariat und Bundesfrauensekretariat). Von wissenschaftlicher Seite bestand außerdem die Anforderung, dass nur solche Stellen bewertet werden, die den „Durchschnitt“ bzw. den Idealtyp der jeweiligen Tätigkeiten repräsentieren. Des Weiteren sollte nach Möglichkeit pro Tätigkeit jeweils mehr als eine Stelle untersucht werden.

Ausgehend von diesen Vorgaben und Vorschlägen war es die Aufgabe der ÖTV Kreisverwaltung, von VertreterInnen des GPR sowie des Personals- und Organisationsdezernat der Stadt Hannover zu prüfen, welche Tätigkeitspaare sich für eine exemplarische Bewertung hinsichtlich der Stellen- und Eingruppierungsstruktur in der Landeshauptstadt eignen. Es wurden die folgenden Vorschläge erarbeitet:

☞ **Vorschlag ÖTV Kreisverwaltung und GPR der Stadt Hannover**

- a) Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH),
- b) HauswirtschaftsleiterIn und BetriebshofleiterIn,
- c) AltenpflegerIn und (Vermessungs-)TechnikerIn,
- d) Küchenhilfe und ArbeiterInnen aus der Abfallwirtschaft oder der Stadtentwässerung.

☞ **Vorschlag Dezernat Personal und Organisation der Stadt Hannover**

- a) Diplom-SozialarbeiterIn (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH),
- b) leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und MeisterIn,
- c) ErzieherIn und TechnikerIn,
- d) Reinigungskraft und Straßenreinigung.

Ein gemeinsamer Abstimmungsprozess, an dem auch die wissenschaftliche Begleitforschung und die ÖTV Hauptverwaltung beteiligt waren, führte zur Bildung nachfolgend genannter Vergleichspaare:

☞ **Ausgewählte und bewertete Vergleichspaare**

- a) Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH),
- b) leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und (Gärtner-)MeisterIn,
- c) AltenpflegerIn und TechnikerIn,
- d) Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten.

Über die Auswahl des Paares Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH) bestand auf Anhieb Einigkeit. Hinsichtlich des von der ÖTV Kreisverwaltung und vom GPR vorgeschlagenen Vergleichspaares mit einer leitenden Funktion HauswirtschaftsleiterIn und BetriebshofleiterIn, existierte das Problem, dass es in Hannover keine Betriebshofleitungen mehr gibt, weshalb die vom Personal- und Organisationsdezernat vorgeschlagene Vergleichsgruppe leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und (Gärtner-)MeisterIn ausgewählt wurde. Das Paar AltenpflegerIn und TechnikerIn setzte sich gegenüber dem Paar ErzieherIn und TechnikerIn durch. Aufgrund von Planungsschwierigkeiten bei der Durchführung von Stellen-

Ein gemeinsamer Abstimmungsprozess führte zur Bildung der Paare Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH), leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und (Gärtner-)MeisterIn, AltenpflegerIn und TechnikerIn sowie Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten.

beschreibungen hinsichtlich der Gruppe Reinigungskräfte – in Hannover hat erst kürzlich eine weitreichende arbeitsorganisatorische Umstrukturierung bei den Reinigungskräften stattgefunden – ist das Vergleichspaar Küchenhilfen und StraßenreinigerInnen bzw. KanalbetriebsarbeiterInnen für die Bewertung gewählt worden. Die Tatsache, dass zwei unterschiedliche männerdominierte ArbeiterInnentätigkeiten ausgewählt wurden (Straßenreinigung und Kanalbetriebsarbeiten) ist einem Kompromiss zwischen dem Personal- und Organisationsdezernat (Straßenreinigung) und der ÖTV-Kreisverwaltung bzw. dem GPR (Kanalbetriebsarbeiten) geschuldet.

Alle ausgewählten Tätigkeiten sind – so wie zu Beginn dieses Abschnitts als Bedingung für die Auswahl definiert – entweder frauendominiert (Diplom-Bibliothekarin [FH], leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn, AltenpflegerIn und Küchenhilfe) oder männerdominiert (Diplom-IngenieurIn [FH], GärtnermeisterIn, TechnikerIn, Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten), was auch die folgenden Daten belegen: Der Beruf der BibliothekarIn wird 1997 zu 85 Prozent von Frauen ausgeübt, der IngenieurInnenberuf dagegen ist 1997 mit einem Männeranteil von 91 Prozent eine Männerdomäne (vgl. Umlauf 1996: 14, Parmentier u.a. 1998: 107, 406). Medizinisch-technische AssistentInnen sind ebenfalls 1997 zu ca. 93 Prozent Frauen, der Beruf GärtnerIn ist im gleichen Jahr mit einem Männeranteil von 72 Prozent als männerdominierte Tätigkeit zu bezeichnen (vgl. Parmentier u.a. 1998: 147, 425 und Dürk 1991: 724). Der Frauenanteil an den Beschäftigten in der Altenpflege beträgt etwa 85 Prozent, der Frauenanteil an der Berufsgruppe der TechnikerInnen ist sehr niedrig: 92 Prozent aller BautechnikerInnen sind 1997 Männer (vgl. Meifort 2000: 1, Parmentier u.a. 1998: 332, 338). Die ArbeiterInnentätigkeit der Küchenhilfe ist eine frauendominierte Tätigkeit, dagegen ist die Tätigkeit der StraßenreinigerInnen und AbfallbeseitigerInnen überwiegend männlich besetzt (97%), was auch für Kanalbetriebsarbeiten gilt (vgl. Dürk 1991: 724, Parmentier u.a. 1998: 454).

Für die Durchführung der Stellenbeschreibungen – zur Erinnerung: bewertet wurden vier Vergleichspaare, acht Tätigkeiten und pro Tätigkeit zwei Stellen, insgesamt also 16 Stellenbeschreibungen – wurde von den beteiligten Organisationseinheiten ein Raum zur Verfügung gestellt, in dem die Fragebögen von den StelleninhaberInnen ungestört ausgefüllt werden konnten. Das Ausfüllen der Bögen wurde mit wissenschaftlicher Begleitung durchgeführt und hat je Stelle etwa zwei Stunden gedauert. Die Beschäftigten waren für diese Zeit freigestellt. Die Bögen wurden chronologisch nummeriert. Die meisten von den StelleninhaberInnen ausgefüllten Fragebögen sind in den beteiligten Organisationseinheiten noch einmal von den jeweiligen Vorgesetzten und zuständigen ÖPR-Mitgliedern durchgesehen worden.¹⁸⁾ Auch dieser Prozess fand mit wissenschaftlicher Begleitung statt und beanspruchte pro Stellenbeschreibung etwa zwei Stunden. Die – wenigen – Veränderungen, die Mitglieder des Personalrats oder Vorgesetzte an den Angaben in den Fragebögen vornahmen, wurden kenntlich gemacht und der Bewertungskommission mitgeteilt.

¹⁸⁾ Genauere Angaben hierzu finden sich in Teil II, Kapitel 3, jeweils im Unterabschnitt 4: Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA.

Bewertet wurden vier Vergleichspaare, also acht Tätigkeiten und pro Tätigkeit zwei Stellen, insgesamt also 16 Stellenbeschreibungen.

2.2 Bildung und Schulung der Bewertungskommission sowie Verlauf der Stellenbewertung

Die Besetzung der Bewertungskommission erfolgte paritätisch, d.h. mit je zwei arbeitsgeber- und zwei arbeitnehmerseitigen VertreterInnen sowie von beiden Seiten mit jeweils einem Mann und einer Frau. In der Kommission waren arbeitgeberInnenseitig ein Eingruppierungsexperte und eine Eingruppierungsexpertin vertreten, arbeitnehmerInnenseitig ein freigestelltes Gesamtpersonalratsmitglied mit Arbeits- erfahrung in der Altenpflege und eine Beschäftigte des GPR.

Die Schulung der Bewertungskommission lag zeitlich zwischen den Stellenbeschreibungen. Sie nahm einen ganzen Tag in Anspruch und bestand aus drei Schwerpunkten:

1. Allgemeines zur Entgeltdiskriminierung
 - Empirische Befunde zur Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen
 - Bestimmungsgründe der Einkommensunterschiede und rechtliche Situation
 - Lösungsansätze zur Verringerung der Entgeltunterschiede
2. Grundlegendes zur Arbeitsbewertung und ihren Diskriminierungsgefahren
 - Summarische und analytische Verfahren
 - Diskriminierungsgefahren im Umgang mit Arbeitsbewertungssystemen
 - Forderungen an eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung
3. Entstehungsgeschichte von und Umgang mit ABAKABA
 - Entstehungsgeschichte und Weiterentwicklung von ABAKABA
 - Detaillierte Anwendungsbesprechung des ABAKABA-Fragebogens, vor allem Besprechung der Operationalisierung der Merkmale
 - Genaue Anwendungsbesprechung des ABAKABA-Punktsystems

Der Schulungsverlauf war durch eine Diskussion über das vorgegebene Arbeitsbewertungsinstrument ABAKABA geprägt, das sich in seiner Struktur und Anwendung deutlich von dem im BAT zugrundegelegten Arbeitsbewertungssystem unterscheidet. Es ging dabei weniger um einzelne Merkmale des Bewertungsinstrumentes, wie z.B. belastende psycho-soziale Bedingungen (PS 4).¹⁹⁾ Vielmehr stand die Diskussion der Struktur und des Aufbaus von ABAKABA im Vergleich zum BAT im Vordergrund, z.B. Bereich Verantwortung bei ABAKABA im Gegensatz zum Begriff der Verantwortung im BAT.²⁰⁾ Dies hatte seinen Grund vor allem darin, dass die Mitglieder der Bewertungskommission nicht an der Auswahl und der im Vorfeld erfolgten Diskussion des Instrumentes beteiligt waren. Sie hatten während der Schulung also erstmals Gelegenheit, ihre Kritik an dem Verfahren – positive wie auch negative – anzubringen.

¹⁹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 1.

²⁰⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 2.

Auch die Stellenbewertung durch die Kommission dauerte wie geplant zwei Tage. Am ersten Bewertungstag wurden zunächst noch einmal die Regelungen des ABAKABA-Punktsystems einschließlich der Gewichtungstechnik vertieft. Anschließend wurde entschieden, im ersten Schritt eine ungewichtete und im zweiten Schritt eine gewichtete Bewertung vorzunehmen. Für den zweiten Schritt wurde eine Gewichtung beschlossen, die sich an den von ABAKABA vorgegebenen Bandbreiten orientiert (vgl. hierzu Katz/Baitsch 1996a: 40 f.). Dabei wurde – auf Vorschlag der Wissenschaftlerinnen – die Entscheidung getroffen, die Gewichtungsfaktoren zu übernehmen, die während der ersten Testphase von ABAKABA verwendet wurden – diese Testphase fand in vier öffentlichen Verwaltungen sowie in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen statt und erfasste insgesamt 126 Tätigkeiten (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 116 f.) Die Gewichtung wurde wie folgt festgelegt:

● Bereiche	● Gewichtung
– Intellektueller Bereich (I)	– 50 Prozent (Faktor 0,5)
– Psycho-sozialer Bereich (PS)	– 20 Prozent (Faktor 0,2)
– Physischer Bereich (P)	– 10 Prozent (Faktor 0,1)
– Verantwortung (V)	– 20 Prozent (Faktor 0,2)

Abbildung 2.2.1: Die verwendeten Gewichtungsfaktoren

Quelle: Katz/Baitsch 1996a: 117

Die Festlegung der Gewichtung erfolgte vor Beginn der Bewertung, die Gewichtung selbst wurde als letzter Schritt des Bewertungsprozesses durchgeführt. Sie erfolgte, indem die Bereichspunktwerte mit dem jeweiligen Faktor multipliziert wurden (z.B. Bereichspunkt看wert des intellektuellen Bereichs multipliziert mit dem Faktor 0,5).

Bevor es schließlich zur Bewertung der 16 Stellen kam, wurde innerhalb der Bewertungskommission noch der Abstimmungsmodus bei unterschiedlichen Einschätzungen von einzelnen Merkmalsausprägungen mit einfacher Mehrheit festgelegt (3 zu 1). Während es bei der Schulung noch Diskussionen über das Bewertungsverfahren gab, hatten sich die Kommissionsmitglieder bei der durchzuführenden Stellenbewertung auf das Arbeitsbewertungssystem ABAKABA eingelassen. Der Bewertungsablauf war also durch intensives Arbeiten mit dem System und dessen Merkmalen geprägt. Gelegentlich gab es bei den Mitgliedern der Kommission unterschiedliche Einschätzungen hinsichtlich einzelner Merkmalsausprägungen (z.B. bei den Küchenhilfen bei P 4.7 [Lärm]: BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT oder 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT), es konnte aber immer durch Diskussion Konsens hergestellt werden.

Der Bewertungsablauf verlief für alle 16 Stellen identisch. Zunächst wurde für alle Stellenbeschreibungen (Fragebögen) das Merkmal I 1 (Fachliche Anforderungen) des intellektuellen Bereichs bewertet. Damit folgte die Bewertungskommission einer Empfehlung von Katz und Baitsch (vgl. Katz/Baitsch 1996a: 46). Daran anschließend erfolgte die Bewertung pro Tätigkeit – also von je zwei Stellen der gleichen Tätigkeit. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um sich inhaltlich auf die

Die Festlegung einer Gewichtung erfolgte vor Beginn der Bewertung, die Gewichtung selbst wurde als letzter Schritt der Bewertung durchgeführt.

doch sehr unterschiedlichen Tätigkeiten einstellen zu können. Die Bewertung durch die Kommission nahm pro Tätigkeit jeweils etwa eine Stunde in Anspruch. Die Ergebnisse des Bewertungsprozesses werden im nun folgenden Kapitel 3 ausführlich vorgestellt.

3. Die Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Vergleichsprojekts bei der Stadt Hannover pro Vergleichspaar und abschließend im Überblick (3.5) vorgestellt. Die Darstellung ist für jedes der vier Paare – Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH) (3.1), leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn (3.2), AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn (3.3), Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten (3.4) – in fünf Unterabschnitte aufgeteilt:

- Zunächst erfolgt eine allgemeine Darstellung der Ausbildungsvoraussetzungen, Tätigkeiten und Einsatzbereiche (3.X.1).
- Im Anschluss hieran werden die in Hannover untersuchten Stellen, die zur besseren Erfassung chronologisch nummeriert worden sind, hinsichtlich ihrer organisatorischen Einbettung sowie der tatsächlich auszuführenden Arbeiten beschrieben (3.X.2).
- Im nächsten Unterabschnitt werden die Bandbreite der tariflichen Eingruppierungsmöglichkeiten sowie die derzeitigen Eingruppierungen der untersuchten Stellen dargestellt (3.X.3).
- Daran schließen sich die pro Tätigkeit und Stelle detailliert beschriebenen Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA an. Sie werden für alle Bereiche von ABAKABA sowie für die ungewichteten und die gewichteten Gesamtpunktwerte präsentiert.²¹⁾ In diesem Unterabschnitt sind die jeweils bewerteten MERKMALSAUSPRÄGUNGEN des FRAGEBOGENS zur Verdeutlichung in KAPITÄLCHEN gesetzt worden (3.X.4).
- Im letzten Schritt werden die Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA den tariflichen Eingruppierungen nach dem BAT bzw. dem Lohngruppenverzeichnis gegenübergestellt (3.X.5).

3.1 Vergleichsgruppe Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH)

Bei diesem Vergleichspaar handelt es sich zum einen um die Tätigkeit von Diplom-BibliothekarInnen in der Organisationseinheit Stadtbibliothek Hannover mit abgeschlossenem Fachhochschulstudium der Fachrichtung öffentliche Bibliotheken – und nachstehende Ausführungen betreffen ausschließlich die Fachrichtung öffentliche Bibliotheken im Unterschied zur Fachrichtung wissenschaftliche Bibliotheken.²²⁾ Zum anderen geht es um die Tätigkeit von Diplom-IngenieurInnen im Bereich Tiefbauamt der Landeshauptstadt, konkret um Diplom-BauingenieurInnen, ebenfalls mit Fachhochschulabschluss.

²¹⁾ Vgl. zur Gewichtung Teil I, Kapitel 2 sowie Teil II, Kapitel 1, Abschnitt 1 und Kapitel 2.

²²⁾ Bei der Vergleichsgruppe der BibliothekarInnen ist die Unterscheidung der Studienfachrichtung aus zweierlei Gründen bedeutsam: Zum einen ist das Studium an unterschiedlichen Hochschultypen angesiedelt. Das Studium der Fachrichtung öffentliche Bibliotheken findet ausschließlich an Fachhochschulen statt, das der Fachrichtung wissenschaftliche Bibliotheken je nach Studienort entweder an Fachhochschulen oder aber an Universitäten. Zum anderen sind die späteren beruflichen Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten unterschiedlich (vgl. hierzu Nafzger-Glöser 1998, Umlauf 1996).

3. Die Ergebnisse

Zum Studium des Bauingenieurwesens an Fachhochschulen wird zugelassen, wer über die allgemeine oder die fachgebundene Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder einen als gleichwertig anerkannten Studienabschluss verfügt.

BauingenieurInnen sind vor allem mit der Planung, dem Entwurf, der Bauausführung sowie dem Betrieb und der Instandhaltung von Bauwerken beschäftigt.

3.1.1 Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche

Zum Studium des Bauingenieurwesens an Fachhochschulen mit dem Studienabschluss Diplom-IngenieurIn (FH) wird zugelassen, wer über die allgemeine oder die fachgebundene Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder einen als gleichwertig anerkannten Abschluss verfügt. Für das Studium werden Praktikumszeiten zwischen sechs und 26 Wochen verlangt, die in der Regel vor Studienbeginn abgeleistet werden müssen. Die Regelstudienzeit beträgt acht Semester, in die ein bis zwei Praxissemester integriert sind. Das Studium, das sich wie die meisten Studiengänge in ein Grund- und ein Hauptstudium gliedert, ist mathematisch-naturwissenschaftlich ausgerichtet. Nach Abschluss des Grundstudiums wählen die Studierenden im Hauptstudium neben den allgemeinen ingenieurwissenschaftlichen Fächern eine Spezialisierung. Die traditionellen Schwerpunkte des Hauptstudiums sind Baubetrieb, konstruktiver Ingenieurbau, Verkehrswesen sowie Wasserwesen und Abfallwirtschaft. Dieses Angebot ist an vielen Fachhochschulen inzwischen um Bauinformatik, Umwelttechnik und -schutz sowie Bauwerkserhaltung und -sanierung erweitert worden. Der Studiengang schließt mit einer Diplomprüfung ab, die gleichzeitig als Einstellungsprüfung für den gehobenen bautechnischen Verwaltungsdienst gilt (vgl. Kissenbeck 1998: 30, 35 ff.).

BauingenieurInnen sind vor allem beschäftigt mit der Planung (d.h. Entwicklung von Maßnahmen und Planfällen für Bauvorhaben, Bewertung hinsichtlich der Durchführbarkeit und der Vor- und Nachteile sowie Auswahl sinnvoller Varianten und deren Präsentation zur Entscheidung), dem Entwurf (d.h. technische Ausarbeitung zweckmäßiger Planungsalternativen – rechnerisch und zeichnerisch – bis zur Baureife und Beurteilung der funktionalen, wirtschaftlichen sowie ökologischen Auswirkungen), der Bauausführung sowie dem Betrieb und der Instandhaltung von Bauwerken – dies können z.B. Gebäude, Straßen oder Brücken sein. Sie arbeiten entweder in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft haben sie die Wahl einer Tätigkeit in Bauunternehmen, in Ingenieurbüros oder als freiberuflich beratende IngenieurInnen bzw. Sachverständige. Im öffentlichen Dienst finden sich Tätigkeitsfelder in Baubehörden von Bund und Ländern, in Bauämtern der Landkreise, Städte und Gemeinden, aber auch in Bauabteilungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Forschungslabors bzw. Baustoffprüfstellen von Hochschulen und in Bauverwaltungen. Hier werden sie entweder als angestellte IngenieurInnen beschäftigt oder als BaubeamtInnen, wenn sie zuvor einen entsprechenden Vorbereitungsdienst absolviert haben. Der Tätigkeitsinhalt kann unterschiedliche Bestandteile enthalten, die Ausgestaltung hängt stark vom konkreten Einsatzort ab. Im öffentlichen Dienst kann die Tätigkeit z.B. aus der Ausschreibung, Vergabe und Überwachung von Baumaßnahmen unterschiedlichster Art bestehen – entweder im Hochbau, im Wasser- und Verkehrswesen bzw. in der Abfallwirtschaft – oder aber aus der Überprüfung statischer Berechnungen, aus der Konstruktion von Bauobjekten, aus der Bauabnahme und -abrechnung oder auch aus dem Bau und der Unterhaltung von Verkehrsanlagen, Anlagen der Wasserversorgung und der Abwasserentsorgung. Ähnlich vielgestaltig

3. Die Ergebnisse

sieht auch der mögliche Einsatz- und Tätigkeitsbereich in der für das Vergleichsprojekt nicht relevanten Privatwirtschaft aus (vgl. Kissenbeck 1998: 12 ff.).

Für das Studium des Bibliothekswesens an Fachhochschulen mit dem Abschluss Diplom-Bibliothekarin (FH), Fachrichtung öffentliche Bibliotheken, gelten die gleichen Zulassungsbedingungen wie für das Bauingenieurstudium: Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, Fachhochschulreife oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss. Das Studium dauert sechs bis acht Semester einschließlich der zu absolvierenden Praktika. Ein Praktikum vor Studienaufnahme wird nicht vorausgesetzt. Die Praktikumszeiten betragen zwölf Wochen bis neun Monate und liegen zum Teil in der vorlesungsfreien Zeit, zum Teil werden sie in Form von Praxissemestern erbracht. Das Studium des Bibliothekswesens ist sozial- und informationswissenschaftlich ausgerichtet. Auch bei diesem Studiengang werden Grund- und Hauptstudium voneinander unterschieden. Im Hauptstudium erfolgt im Gegensatz zum Bauingenieurstudiengang allerdings keine Spezialisierung. Die meisten Fächer des Grundstudiums werden hier vertieft und durch ein zusätzliches Lernangebot, wie z.B. Bibliotheksgeschichte, BenutzerInnenforschung, Arbeit in Kinder- und Jugendbibliotheken oder zielgruppenorientierte Bibliotheksdienste ergänzt.²³⁾ Das Studium zur Diplom-Bibliothekarin (FH) wird meistens mit einer Diplomprüfung beendet. Nur in Berlin und Hamburg erfolgt eine staatliche Abschlussprüfung, die als Laufbahnprüfung für den gehobenen Bibliotheksdienst an öffentlichen Bibliotheken als BeamtIn anerkannt ist. Der Beruf der BibliothekarIn an öffentlichen Bibliotheken wird allerdings fast immer als Angestellte bzw. Angestellter ausgeübt (vgl. Umlauf 1996: 20 und 21 ff.).²⁴⁾

BibliothekarInnen mit einem Abschluss der Fachrichtung öffentliche Bibliotheken finden hauptsächlich berufliche Einsatzmöglichkeiten an öffentlichen Bibliotheken wie etwa Stadt-, Kreis- sowie Gemeindebibliotheken und an öffentlichen Bibliotheken mit kirchlicher Trägerschaft. Zunehmend bieten auch Rundfunk-, Fernseh- und Pressearchive Arbeitsmöglichkeiten im Bereich von Archiv und Dokumentation. Mit leicht steigender Häufigkeit werden Diplom-BibliothekarInnen der Fachrichtung öffentliche Bibliotheken auch in wissenschaftlichen Bibliotheken und in Fachbibliotheken beschäftigt.²⁵⁾ Hier treten sie dann in Konkurrenz zu den speziell für diesen Bereich ausgebildeten BibliothekarInnen der Fachrichtung wissenschaftliche Bibliotheken (vgl. Umlauf 1996: 12 f.). Unabhängig vom konkreten Einsatzort, der meistens im öffentlichen Dienst und nicht in der Privatwirtschaft ist, besteht für Diplom-BibliothekarInnen (FH) der Richtung öffentliche Bibliotheken folgendes Tätigkeitsspektrum: Auskunft und Beratung (von einfachen orientierenden bis zu fachlich schwierigen Auskünften und Beratungen von Bibliotheksnut-

Für das Studium des Bibliothekswesens an Fachhochschulen mit dem Abschluss Diplom-Bibliothekarin (FH), Fachrichtung öffentliche Bibliotheken, gelten als Zulassungsbedingungen allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, Fachhochschulreife oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss.

Das Tätigkeitsspektrum von Diplom-BibliothekarInnen (FH) besteht aus Auskunft und Beratung, Bestandsaufbau und -erhalt, Bestandserschließung, Kulturmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, sozialer Bibliotheksarbeit und schließlich je nach konkreter Funktion Bibliotheksmanagement.

²³⁾ An den meisten Hochschulen wird besonders im Grundstudium ein Teil der Fächer gemeinsam mit den Studienrichtungen Diplom-Bibliothekarin an wissenschaftlichen Bibliotheken und Dokumentationswesen/Informationsmanagement studiert (vgl. Umlauf 1996: 23).

²⁴⁾ BeamtInnen im gehobenen und höheren Bibliotheksdienst finden sich überwiegend an wissenschaftlichen Bibliotheken (vgl. Nafzger-Glöser 1998: 15).

²⁵⁾ Zur Unterscheidung der Bibliothekstypen: Öffentliche Bibliotheken richten sich an die gesamte Bevölkerung, von Kleinkindern über SchülerInnen, Berufstätigen bis zu RentnerInnen. Wissenschaftliche Bibliotheken stehen in vielen Fällen auch der gesamten Bevölkerung (ab 18 Jahren) zur Verfügung, ihre Bestandsauswahl wird aber an dem Bedarf orientiert, der für Studium und Lehre, für hochqualifizierte Berufsarbeit, Forschung und Entwicklung in Instituten und Firmen besteht (vgl. Umlauf 1996: 5).

zerInnen), Bestandsaufbau und -erhalt (d.h. Medienauswahl und Beobachtung des vorhandenen Medienbestandes), Bestandserschließung (z.B. Katalogführung und -aufstellung),²⁶⁾ Kulturmanagement (z.B. Durchführung oder Unterstützung von Kulturveranstaltungen), Öffentlichkeitsarbeit und Werbung (Bibliotheksführungen, Unterweisungen der NutzerInnen, Imagearbeit etc.), sozialer Bibliotheksarbeit (z.B. besondere Angebote für bestimmte NutzerInnenengruppen) sowie schließlich – je nach konkreter Funktion – Bibliotheksmanagement. Die meisten Arbeitsplätze in Bibliotheken sind Mischarbeitsplätze (vgl. Umlauf 1996: 7 ff.).

3.1.2 Die untersuchten Stellen

Die mit ABAKABA bewerteten IngenieurInnenstellen sind der Organisationseinheit Tiefbauamt der Stadt Hannover zugeordnet. Dort befinden sie sich zwar in unterschiedlichen Abteilungen, die Tätigkeiten beinhalten aber nahezu das gleiche Aufgabenspektrum. Die StelleninhaberInnen sind überwiegend für die Vorentwurfs- und Ausbauplanung einschließlich der Massen- und Kostenermittlung zuständig (ca. 70 %).²⁷⁾ Ein kleinerer Teil des Tätigkeitsinhaltes entfällt auf erforderliche Abstimmungen mit anderen Ämtern und Bereichen im Straßenbau (ca. 20 %) sowie auf allgemeine Verwaltungsarbeit (ca. 10 %). Der Unterschied zwischen den Stellen besteht darin, dass IngenieurIn Nr. 7 für die Planung und den Entwurf von Straßen in Wohngebieten eingesetzt ist, IngenieurIn Nr. 8 für die Planung und den Entwurf von Hauptverkehrsstraßen.²⁸⁾

Die Bibliotheksstellen sind in die Organisationseinheit Stadtbüchereien der Stadt Hannover eingeordnet. Sie befinden sich dort zum einen in der zentralen Stadtbibliothek (Nr. 11), zum anderen in einer der kleineren Stadtteilbüchereien (Nr. 12). Beide Stellen sind Leitungsstellen. Stelle Nr. 11 ist die Stelle einer SachgebietsleiterIn, Stelle Nr. 12 hat die Funktion der Stellenleitung einer Stadtteilbücherei. Das Aufgabenspektrum lässt sich wie folgt beschreiben: Die Aufgaben der Stelle Nr. 11 setzen sich zusammen aus Bestandsaufbau und -erschließung für das überantwortete Sachgebiet (ca. 40 %) sowie aus Auskunft- und Beratungstätigkeit für fünf Fachgebiete in der Stadtbibliothek (ca. 40 %), und sie beinhaltet außerdem Öffentlichkeitsarbeit, Kulturmanagement, Betreuung von Auszubildenden und allgemeine Verwaltungsarbeit (zusammen ca. 20 %). Die Aufgabeninhalte der Stelle Nr. 12 bestehen aus Bibliotheksmanagement (ca. 40 %), Auskunft und Beratung sowie Bestandsaufbau und -erschließung (insgesamt ca. 40 %) sowie aus Kulturmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und allgemeiner Verwaltungsarbeit (zusammen ca. 20 %).

²⁶⁾ Bestandsaufbau und -erschließung wird in großen Bibliotheken unter dem Begriff Lektorat zusammengefasst (vgl. Umlauf 1996: 9).

²⁷⁾ Der bautechnische Begriff der Massenermittlung meint die Bestimmung des zur Durchführung eines Bauvorhabens benötigten Materialumfangs, wie z.B. die benötigte Beton- oder Asphaltmenge in m³ oder der erforderliche Erdaushub in m³ oder die zu verbauenden Bordsteinkanten in laufenden Metern.

²⁸⁾ Für die IngenieurInnenstellen in Hannover heißt Planung, eine Konzeption zu entwickeln, an welcher Stelle eines Straßenverlaufs Kanaldeckel erforderlich und/oder sinnvoll sind, an welcher Stelle Ein- bzw. Ausfahrten zu Gebäuden berücksichtigt werden müssen, welche Materialien für welchen Untergrund verbaut werden sollten oder verbaut werden müssen usw. Entwurf ist das technische und konstruktive Ausarbeiten der zweckmäßigsten Planungsalternativen.

Die Auswahl von Stellen mit leitender Funktion wurde damit begründet, dass – so die Direktion der Stadtbücherei Hannover – die Übernahme leitender Verantwortung für die Tätigkeit von Diplom-BibliothekarInnen (FH) an öffentlichen Bibliotheken relativ schnell nach Abschluss des Studiums erfolge, die Bekleidung einer Leitungsfunktion für diesen Studienabschluss daher als typisch zu bezeichnen sei.²⁹⁾ Diese Einschätzung wird statistisch untermauert: Rund 70 Prozent aller beschäftigten Diplom-BibliothekarInnen (FH), Fachrichtung öffentliche Bibliotheken, befinden sich in einer Vorgesetztenfunktion. Davon haben etwa 49 Prozent die Funktion einer Bibliotheks- bzw. Zweigbibliotheksleitung und 21 Prozent haben eine Abteilungsleitung inne (vgl. Umlauf 1996: 13 f.). Damit keine Schieflage beim Vergleich mit der Gruppe der IngenieurInnen entsteht – auch hier hätten, wenn gleich dies für die Tätigkeit nicht typisch ist, Leitungsfunktionen gewählt werden müssen –, wurden bei der Bewertung mit ABAKABA die Tätigkeitsanteile, welche die leitende Funktion betreffen, bei den Bibliotheksstellen nicht berücksichtigt, und damit von der Bewertungskommission nicht bepunktet.³⁰⁾ Dadurch nähern sich die Tätigkeitsinhalte der Stellen Nr. 11 und Nr. 12 einander an, und setzen sich nunmehr in etwa wie folgt zusammen: Sie umfassen Bestandsaufbau und -erschließung (ca. 40%) sowie Auskunft und Beratung (ca. 40%) sowie Kulturmanagement und Öffentlichkeitsarbeit (insgesamt ca. 20%) – vgl. zu den Tätigkeitsinhalten bei leitenden und nicht leitenden Funktionen von BibliothekarInnen an öffentlichen Bibliotheken auch Umlauf (1996: 15).

*Rund 70 Prozent aller
Diplom-BibliothekarInnen
(FH), Fachrichtung
öffentliche Bibliotheken,
befinden sich in einer
Vorgesetztenfunktion.*

3.1.3 Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen

Die Eingruppierung der an öffentlichen Bibliotheken der Gemeinden und Kommunen beschäftigten Bibliotheksangestellten ist in der „Allgemeinen Vergütungsordnung für Angestellte im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – Anlage 1 a zum BAT“ geregelt, im Folgenden immer: BAT Anlage 1 a (VKA). Die Eingruppierung der Angestellten in technischen Berufen, und damit auch die der IngenieurInnen, richtet sich nach dem „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen) vom 15. Juni 1972 (zuletzt geändert durch den TV zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. 4. 1991)“, im Folgenden immer: Tarifvertrag technische Berufe oder TV technische Berufe.

Die IngenieurInnenstellen – Stelle Nr. 7 und Stelle Nr. 8 – sind nach dem Tarifvertrag technische Berufe in die Vergütungsgruppe BAT IVa, Fallgruppe 1, eingruppiert, mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs in die nächst höhere Vergütungsgruppe BAT III, Fallgruppe 1 c. Die Stellen der BibliothekarInnen befinden sich aufgrund andersartiger Aufgabenbereiche und Einsatzorte in unterschiedlichen Vergütungsgruppen.³¹⁾ Die Eingruppierung erfolgt bei beiden Tätigkeiten entsprechend BAT Anlage 1 a (VKA). Die Stelle der BibliothekarIn Nr. 11 ist in die Vergü-

²⁹⁾ Gespräch mit leitender/leitendem DirektorIn der Stadtbücherei Hannover vom 29. 6. 2000.

³⁰⁾ Das Ausklammern der Leitungsfunktion betrifft bei der Bewertung mit ABAKABA die Merkmale I 1.3, PS 2 sowie vor allem V 1. Siehe hierzu später und ausführlicher die Beschreibung der Ergebnisse im intellektuellen und psycho-sozialen Bereich sowie im Bereich Verantwortung.

³¹⁾ Vgl. hierzu Teil II, Kapitel 3, Abschnitt 1.2.

tungsgruppe BAT IVa eingestuft, die Stelle der Bibliothekarin Nr. 12 in die Vergütungsgruppe BAT IV b. Ein Bewährungsaufstieg ist hier nicht vorgesehen. Zur besseren Übersicht sind die konkreten Eingruppierungen der Stellen Nr. 7, 8, 11 und 12 bei der Stadt Hannover in Abbildung 3.1.3.1 zusammengefasst.

STELLEN	VERGÜTUNGSGRUPPE	TARIFVERTRAG
IngenieurIn Nr. 7	IVa/III	Tarifvertrag technische Berufe
IngenieurIn Nr. 8	IVa/III	Tarifvertrag technische Berufe
Bibliothekarin Nr. 11	IVa	BAT Anlage 1a (VKA)
Bibliothekarin Nr. 12	IVb	BAT Anlage 1a (VKA)

Abbildung 3.1.3.1: Vergütungsgruppen der Stellen Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH) nach BAT

Unabhängig von den für das Projekt ausgewählten Stellen stellt sich die Eingruppierungsbandbreite bei Diplom-IngenieurInnen und Diplom-BibliothekarinInnen wie folgt dar: Technische Angestellte mit dem Abschluss Diplom-IngenieurIn (FH) werden mit Berufseinstieg im öffentlichen Dienst in der Regel zunächst für sechs Monate in die Vergütungsgruppe BAT Vb eingestuft und können bis zur Vergütungsgruppe BAT II aufsteigen. Der Zeitpunkt der Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen IV b, IVa, III und II wird bestimmt durch die übertragenen Aufgaben sowie durch besondere Leistungen und Schwierigkeit der Tätigkeit. Außer in der Vergütungsgruppe BAT II besteht in allen Vergütungsgruppen die Möglichkeit des Zeit- bzw. Bewährungsaufstiegs (vgl. Kissenbeck 1998: 158 und Anhang A 1).

Verglichen mit Diplom-IngenieurInnen (FH) sind die Aufstiegsmöglichkeiten von Diplom-BibliothekarinInnen (FH), Fachrichtung öffentliche Bibliotheken, nach geltendem BAT gering. Die niedrigste Gruppe, in die sie eingestuft sein können, ist die Vergütungsgruppe BAT V b. Möglich ist dann der Aufstieg von V b nach IV b und nach Vergütungsgruppe BAT IVa. Der Aufstieg ist abhängig von der Bestandsgröße der beschäftigenden Bibliothek und der Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen (vgl. Umlauf 1996: 63 und Anhang A 1).³²⁾

3.1.4 Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA

Es erfolgt nun eine ausführliche Darstellung und Erläuterung der von der Bewertungskommission bei den Merkmalen und Untermerkmalen in den vier Bereichen von ABAKABA vorgenommenen Punktvergabe. Zum Ende dieses Abschnitts werden die Gesamtpunktwerte – ungewichtet und gewichtet – präsentiert.

Die Punkte wurden auf der Grundlage der von den StelleninhaberInnen – IngenieurInnen Nr. 7 und 8 sowie BibliothekarinInnen Nr. 11 und 12 – ausgefüllten Fragebögen vergeben. Bei diesem Vergleichspaar haben bei den IngenieurInnen aus organisatorischen Gründen nur die Vorgesetzten die Fragebögen kritisch gegen-

³²⁾ Für eine genaue Darstellung der Vergütungs- und Fallgruppen, in welche die Tätigkeiten von Diplom-BibliothekarinInnen (FH), Fachrichtung öffentliche Bibliotheken, und Diplom-IngenieurInnen (FH) gemäß der geltenden Tarifverträge eingestuft sein können, siehe Anhang A 1.

gelesen, bei den BibliothekarInnen waren es sowohl die Vorgesetzten wie auch die zuständigen Personalräte. Im Anschluss hieran wurden die Bögen der Bewertungskommission vorgelegt.

Ergebnisse Intellektueller Bereich (I)

Stelle:	In- genieurIn	In- genieurIn	Biblio- thekarIn	Biblio- thekarIn
Stelle Nr.:	7	8	11	12
I 1.1 Notwendige Ausbildung	120	120	120	120
I 1.2 Notwendiges, zusätzliches (Fach-)Wissen	0	0	0	0
I 1.3 Notwendige (Berufs-)Erfahrung	0	0	0	0
Summe I 1 Fachliche Anforderungen	120	120	120	120
I 2 Planen und Organisieren	10	10	10	10
I 3 Monotone Arbeit	0	0	0	0
I 4 Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen	10	10	5	5
SUMME I	140	140	135	135

Die miteinander verglichenen Stellen erreichen im intellektuellen Bereich mit 140 Punkten – IngenieurIn Stelle Nr. 7 und Nr. 8 – und 135 Punkten – BibliothekarIn Stelle Nr. 11 und Nr. 12 – eine nahezu identische Punktzahl. Die formalen Ausbildungsvoraussetzungen (I 1.1 Notwendige Ausbildung) sind bei den untersuchten Tätigkeiten der IngenieurInnen und BibliothekarInnen die gleichen. Beide erfordern ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium. Weitere Anforderungen innerhalb des Merkmals I 1 (Fachliche Anforderungen), nämlich Untermerkmal I 1.2 (Notwendiges, zusätzliches [Fach-]Wissen) und Untermerkmal I 1.3 (Notwendige [Berufs-]Erfahrung), werden für die bewerteten Tätigkeiten nicht vorausgesetzt.

Dies verhielte sich anders, wenn bei den Stellen der BibliothekarInnen die Leitungsfunktion erfasst worden wäre. In diesem Fall müsste geprüft werden, ob die Funktionen (Berufs-)Erfahrung (I 1.3) voraussetzen. Davon ist bei eigenständiger Leitung einer Bibliothekszeitstelle bzw. leitender Sachgebietsbearbeitung normalerweise auszugehen. Die notwendige Berufserfahrung läge dann ungefähr bei einem mittleren Wert von 3 BIS 7 JAHREN. Dies entspräche einem Wert von 18 Punkten, der bei I 1 hinzukäme.

Für alle Stellen gelten beim Merkmal I 2 (Planen und Organisieren) die gleichen ERHÖHTEN PLANUNGSANFORDERUNGEN, die Belastungsart I 3 (Monotone Arbeit) trifft für keine der Stellen zu. Die Belastungsart I 4 (Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen) ist das einzige Merkmal des intellektuellen Bereichs, das für beide Tätigkeiten unterschiedlich bewertet wurde: Bei den IngenieurInnen wurde angerechnet, dass es SELTEN (Nr. 8) oder HÄUFIG (Nr. 7) WENIGER ALS 15 MINUTEN Unterbrechungen bzw. Störungen des Denkprozesses während der Erledigung einer Aufgabe gibt. Für die beiden Stellen wurden außerdem SELTENE Unterbrechungen, die LÄNGER ALS 15 MINUTEN dauern, berücksichtigt. Diese Störungen bzw. Unterbrechungen entstehen aufgrund notwendiger Absprachen und Rückfragen durch andere Ämter, ArchitektInnen und AnliegerInnen. Dies gilt besonders für Stelle Nr. 7, die für Wohngebiete zuständig ist und bei der daher auch HÄUFIGE Unterbrechungen aner-

Die Stellen der BibliothekarInnen und IngenieurInnen erhalten im intellektuellen Bereich nahezu die gleichen Punkte.

3. Die Ergebnisse

kannt wurden. Trotz etwas unterschiedlicher Belastungen bei den Stellen Nr. 7 und 8 sieht das Punktsystem hier die gleichen Punktwerte vor.

Auch bei den Tätigkeiten der BibliothekarInnen wurden Unterbrechungen und Störungen des Denkprozesses anerkannt. Bei diesen Tätigkeiten treten Unterbrechungen SELTEN mit WENIGER ALS 15 MINUTEN Dauer auf. SELTEN ist mit einer Anzahl VON WENIGER ALS 6 MAL PRO TAG definiert. Unterbrechungen von MEHR ALS 15 MINUTEN treten AUSNAHMSWEISE auf. Da die Tätigkeit beider BibliothekarInnen zu etwa 60 Prozent der Arbeitszeit mit Außenkontakt (Auskunft, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit) verbunden ist, gelten Unterbrechungen bezogen auf diesen Arbeitszeitanteil im Sinne von ABAKABA als Bestandteil der Tätigkeit – so wie z.B. eingehende Telefonate bei TelefonistInnen zur Tätigkeit gehören und keine Unterbrechung oder Störung darstellen. Unterbrechungen bzw. Störungen werden bei den Stellen Nr. 11 und 12 daher nur für die restlichen 40 Prozent der Arbeitszeit angerechnet.

Ergebnisse Psycho-sozialer Bereich (PS)

Stelle:	IngenieurIn	IngenieurIn	Bibliothekarin	Bibliothekarin
Stelle Nr.:	7	8	11	12
PS 1 Mündliche Kommunikation	20	20	20	20
PS 2 Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit	30	30	20	20
PS 3 Einfühlungs-, Überzeugungsvermögen	0	0	10	10
PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	0	0	0	0
PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation	0	0	0	0
PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen	0	0	0	0
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit	0	0	10	10
PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf	0	0	10	10
PS 4.6 Konfrontation mit Problemen bzw. Leid Anderer	0	0	0	0
PS 4.7 Treffen folgenschwerer Entscheidungen	0	0	0	0
PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	0	0	0	0
PS 4.9 Öffentliche/politisch exponierte Position	0	0	0	0
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	0	0	10	10
Summe PS 4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	0	0	30	30
SUMME PS	50	50	80	80

Im psycho-sozialen Bereich sind die Anforderungen und Belastungen zwischen den beiden Tätigkeitsgruppen unterschiedlich ausgeprägt. Die Bibliothekstätigkeiten, die hier beide 80 Punkte erzielen, erreichen 30 Punkte mehr als die IngenieurInnen-tätigkeiten, bei denen jeweils 50 Punkte anerkannt werden. Die Punktverteilung setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen: Die Tätigkeiten der IngenieurInnen und BibliothekarInnen stellen dieselben Anforderungen an die mündliche Kommunikation (PS 1). Hier kommen jeweils zwei Stufen zur Anrechnung. Stufe 1 erfasst die EINWEG- UND ROUTINEKOMMUNIKATION, die bei allen Stellen bei BIS

3. Die Ergebnisse

ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT auftritt. Stufe 2 berücksichtigt die FACHADÄQUATE KOMMUNIKATION, die ebenfalls bei BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT gefordert wird.

Die Anforderung PS 2 (Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit) wird bei den IngenieurInnenstellen für das erfolgreiche Ausüben der Tätigkeit stärker eingefordert als bei den Bibliotheksstellen. Die Tätigkeit der Stellen Nr. 7 und 8 erfordert die ZUSAMMENARBEIT MIT 1 PERSON BZW. IN GRUPPEN MIT 2 BIS 5 PERSONEN ZU 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT – dies betrifft die Zusammenarbeit mit Ämtern, in Projektgruppen und mit technischen ZeichnerInnen. Diese Anforderungsart wird nicht im gleichen Umfang von den Bibliotheksstellen Nr. 11 und 12 gefordert. Auch hier ist ZUSAMMENARBEIT MIT 1 PERSON BZW. IN GRUPPEN MIT 2 BIS 5 PERSONEN erforderlich, nämlich in Projektgruppen und im KollegInnen team, aber zu einem geringeren Zeitanteil von BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT.

Bei einer Wertung der Leitungsfunktion bei den Stellen Nr. 11 und Nr. 12 würde der für PS 2 anzurechnende Zeitanteil noch geringer ausfallen, und damit kämen dann für die Bibliothekstätigkeiten entsprechend der Systematik von ABAKABA keine Punkte zur Anrechnung.

Alle Stellen erfordern Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen (PS 3), aber nur bei den Bibliothekstätigkeiten führt die Ausprägung dieser Anforderungsart zur Punktvergabe. Bei der Tätigkeit der IngenieurInnen Nr. 7 und 8 ist Einfühlungsvermögen als Anforderungsart nicht erforderlich, statt dessen aber GELEGENTLICH, AB UND ZU ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN, DAS EINFACHE, SACHBEZOGENE ARGUMENTATION BEINHALTET – z.B. gegenüber Ämtern oder anderen Außenpersonen. Das Punktsystem sieht für diese Ausprägung aber keine Punkte vor. Bei den Bibliothekstätigkeiten bestehen zum einen GELEGENTLICH, AB UND ZU Anforderungen an das EINFÜHLUNGSVERMÖGEN IN LEICHT VERSTÄNDLICHE, IMMER ÄHNLICHE UND ALLTÄGLICHE SITUATIONEN – z.B. Einfühlen in die Wünsche und Probleme der BibliotheksnutzerInnen. Zum anderen erfordert die Tätigkeit HÄUFIG ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN, DAS EINFACHE, SACHBEZOGENE ARGUMENTATION BEINHALTET – z.B. im Umgang mit BibliotheksnutzerInnen hinsichtlich der Ausleihe von Büchern, der Buchrückgabe oder Zahlung von Mahngebühren.

Beim letzten psycho-sozialen Merkmal, den psycho-sozialen Belastungen (PS 4), werden bei den IngenieurInnenstellen keine Punkte angerechnet, da die unter PS 4 aufgeführten Belastungsarten alle nicht auftreten. Bei den Bibliotheksstellen Nr. 11 und 12 kommen drei Untermerkmale als Belastungsform zur Anrechnung, nämlich PS 4.4 (Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit), PS 4.5 (Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf) und PS 4.10 (Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen). Die Differenz von 30 Punkten zwischen den Vergleichstätigkeiten im psycho-sozialen Bereich ergibt sich durch diese Belastungsformen.

Bei PS 4.4 (Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit) wird bei beiden BibliothekarInnenstellen angerechnet, dass die TÄTIGKEIT TEILWEISE (WENIGER ALS 50%) VON AUßENSTEHENDEN PERSONEN BEOBACHTET werden kann. Dies entspricht in etwa dem Arbeitszeitanteil, den die BibliothekarInnen mit Auskunft und Beratung der BibliotheksnutzerInnen verbringen. Beim Untermerkmal PS 4.5 (Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf) kommt bei den Bibliotheksstellen zur Anrechnung, dass der TAGESABLAUF TYPISCHERWEISE DURCH ZEITLICHE FIXPUNKTE geprägt ist, die eingehalten werden müs-

Im psycho-sozialen Bereich sind die Anforderungen und Belastungen zwischen den beiden Tätigkeitsgruppen unterschiedlich ausgeprägt. Die Bibliothekstätigkeiten weisen deutlich stärkere psycho-soziale Belastungen auf.

3. Die Ergebnisse

Im physischen Bereich erzielt jede Stelle aufgrund ihrer individuellen Ausprägung eine unterschiedliche Bewertung.

sen. Diese Anrechnung erfolgt, weil die Bibliothekstätigkeit an nicht beeinflussbare Öffnungs- und festgelegte Ausleihzeiten gebunden ist, deren NICHTEINHALTUNG NEGATIVE KONSEQUENZEN FÜR MEHRERE PERSONEN hätte. PS 4.10 (Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen) schließlich ist aufgrund des ständigen Umgangs mit den BibliotheksnutzerInnen für die Tätigkeit als TYPISCH einzustufen und kommt daher zur Anrechnung.

Ergebnisse Physischer Bereich (P)

Stelle:	IngenieurIn	IngenieurIn	Bibliothekarin	Bibliothekarin
Stelle Nr.:	7	8	11	12
P 1 Körperkraft	0	0	25	25
P 2 Bewegungspräzision	0	0	0	0
P 3.1 Früh- und/oder Spätdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.2 Nachtdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.3 Wechseldienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.4 Unregelmäßige Arbeitszeiten	0	0	0	0
P 3.5 Präsenz-/Bereitschaftsdienst	0	0	0	10
Summe P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	0	0	0	10
P 4.1 Unfall-, Ansteckungsgefährdung	0	0	0	0
P 4.2 Schädigende chemische Substanzen, Luftverschmutzung	0	0	0	0
P 4.3 Einseitige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe	10	20	0	0
P 4.4 Stehende/gehende Arbeitstätigkeit	0	0	0	0
P 4.5 Arbeitstätigkeit ohne Entfernungsmöglichkeiten	0	0	0	0
P 4.6 Intensive Augenbeanspruchung	10	20	0	0
P 4.7 Lärm	0	0	0	0
P 4.8 Kälte und/oder Hitze	0	0	0	0
P 4.9 Zugluft und/oder Wind	0	0	0	0
P 4.10 Nässe	0	0	0	0
P 4.11 Dämpfe und/oder Staub	0	0	0	0
P 4.12 Vibrationen	0	0	0	0
P 4.13 Unangenehme Gerüche	0	0	0	0
P 4.14 Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung	0	0	0	0
P 4.15 Andere physische Belastungen	0	0	0	0
Summe P 4 Belastende physische Bedingungen (max. 110 Punkte)	20	40	0	0
SUMME P	20	40	25	35

Im physischen Bereich erzielt jede Stelle aufgrund ihrer individuellen Ausprägung eine unterschiedliche Bewertung. Die Stellen der BibliothekarInnen erhalten die gleichen Punkte für das Merkmal Körperkraft (P 1). Bei beiden Stellen kommt

KRAFTAUFWAND BIS 2 KG (einzelne Bücher) und KRAFTAUFWAND 2 BIS 10 KG (Bücherkisten) mit einem Zeitanteil von jeweils BIS ZU $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT zur Anrechnung. Bei der Bibliotheksstelle Nr. 11 gibt es keine weiteren Anforderungen bzw. Belastungen, die im physischen Bereich auftreten. Bei der Bibliotheksstelle Nr. 12 wird hingegen als weiteres Merkmal bzw. Untermerkmal P 3.5 (Präsenz-/Bereitschaftsdienst) angerechnet. Dies liegt daran, dass in den Stadtteilbibliotheken von Hannover ZUSÄTZLICH ZUR ÜBLICHEN ARBEITSZEIT Rufbereitschaft von ZU HAUSE eingerichtet wurde – für Stelle Nr. 12 trifft dies ein Mal alle zwei Monate zu, und zwar immer samstags.

Für die IngenieurInnenstellen Nr. 7 und Nr. 8 sind die Anforderungs- und Belastungsarten der Merkmale P 1 bis P 3 nicht relevant. Zur Anrechnung kommen hier belastende physische Bedingungen (P 4), nämlich jeweils – allerdings in unterschiedlicher Ausprägung – die Untermerkmale P 4.3 (Einseitige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe) und P 4.6 (Intensive Augenbeanspruchung). Bei beiden Stellen fallen regelmäßig länger dauernde Bildschirmtätigkeiten an – Bildschirmarbeit mit CAD –, so dass einseitige Körperhaltung (P 4.3) angerechnet wird. Die zeitliche Ausprägung ist allerdings je Stelle verschieden. Bei Stelle Nr. 7 werden BIS ZU $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT angerechnet, bei Stelle Nr. 8 $\frac{1}{3}$ BIS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT, denn die Tätigkeit der Stelle Nr. 8 ist stärker mit CAD-Arbeiten verbunden. Aus dem gleichen Grund ergeben sich auch bei der intensiven Augenbeanspruchung (P 4.6) unterschiedliche Belastungen, und damit Punktwerte. Bei Stelle Nr. 7 kommen hier wieder BIS ZU $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT zur Anrechnung, bei Stelle Nr. 8 erneut $\frac{1}{3}$ BIS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT.

Ergebnisse Bereich Verantwortung (V)

Stelle:	In- genieurIn	In- genieurIn	Biblio- thekarIn	Biblio- thekarIn
Stelle Nr.:	7	8	11	12
V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	0	0	0	0
V 2 Fehler mit Folgen für das menschliche Leben	0	0	0	0
V 3 Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	0	0	0	0
V 4 Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	0	0	0	0
Summe V	0	0	0	0

Aufgrund fehlender – Stelle Nr. 7 und Nr. 8 – oder aber nicht angerechneter Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (V 1) – Stelle Nr. 11 und Nr. 12 – bzw. nicht auftretender Belastungen bei V 2 bis V 4 erhält keine der bewerteten Tätigkeiten hier Punkte. Wäre die Leitungsfunktion bei den Bibliotheksstellen berücksichtigt worden, dann hätte das Merkmal V 1 zur Anrechnung kommen müssen. Bei der Bibliotheksstelle Nr. 11 wäre TEMPORÄRE, ABER REGELMÄSSIG AUFTRETENDE AUSBILDUNGS- BZW. ANWEISUNGSFUNKTION FÜR WENIGER ALS 3 PERSONEN berücksichtigt worden – dies macht 45 Punkte. Bei Stelle Nr. 12 hätte GRUPPEN-

3. Die Ergebnisse

Die ungewichtete Gesamtsumme deutet auf eine relative Gleichwertigkeit der Bibliotheks- und IngenieurInnenstellen im Verhältnis zueinander hin.

FÜHRUNG bei einer Gruppengröße von 3 BIS 20 PERSONEN SOWIE TEMPORÄRE, ABER REGELMÄSSIG AUFTRETENDE AUSBILDUNGS- BZW. ANWEISUNGSFUNKTION für WENIGER ALS 3 PERSONEN angerechnet werden müssen – in der Summe wären dies 100 Punkte.

Die ungewichteten Ergebnisse

Stelle:	In- genieurIn	In- genieurIn	Biblio- thekarIn	Biblio- thekarIn
Stelle Nr.:	7	8	11	12
Summe I	140	140	135	135
Summe PS	50	50	80	80
Summe P	20	40	25	35
Summe V	0	0	0	0
SUMME 1 (ungewichtete Gesamtsumme)	210	230	240	250

Die ungewichtete Gesamtsumme deutet auf eine relative Gleichwertigkeit der Stellen im Verhältnis zueinander hin. Die größte Punktdifferenz zwischen den Stellen liegt bei 40, die geringste bei 10 Punkten, wobei die höheren Punktzahlen jeweils von den Bibliotheksstellen erzielt wurden. Diese entstehen aufgrund größerer Anforderungen und Belastungen im psycho-sozialen Bereich verglichen mit den IngenieurInnenstellen. Hier ist die Differenz zwischen den Tätigkeitsgruppen deutlich und beträgt 30 Punkte.

Eine Berücksichtigung der leitenden Funktionen bei den Bibliotheksstellen hätte einen ausgeprägten Unterschied in den Wertigkeiten der Tätigkeitspaare zur Folge. Der Grund der Differenz zwischen den Paaren zugunsten der Bibliothekstätigkeiten läge nicht mehr nur im psycho-sozialen Bereich, sondern auch im Bereich Verantwortung. Das Szenario sähe etwa wie folgt aus:

Beide Bibliotheksstellen würden im intellektuellen Bereich (I) über die Anrechnung des Merkmals I 1.3 (Notwendige [Berufs-]Erfahrung) 18 Punkte erhalten, und damit im Bereich I auf 153 Punkte kommen. Im psycho-sozialen Bereich (PS) käme es aufgrund einer nun weniger starken Ausprägung des Merkmals PS 2 (Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit) zu einem Punktabzug von 20 Punkten. Dies hätte für den Bereich PS bei beiden Stellen eine Gesamtsumme von 60 Punkten zum Ergebnis. Der physische Bereich (P) bliebe unverändert bei 25 Punkten (Nr. 11) und 35 Punkten (Nr. 12). Die Punktvergabe im Bereich Verantwortung (V) – Anrechnung von Punkten nur für V 1 – betrüge für Stelle Nr. 11 45 und für Stelle Nr. 12 100 Punkte. In der Gesamtsumme hätte Stelle Nr. 11 dann 283 statt 240 Punkte, Stelle Nr. 12 348 statt 250 Punkte.

Die gewichteten Ergebnisse

Stelle:	In- genieurIn	In- genieurIn	Biblio- thekarIn	Biblio- thekarIn
Stelle Nr.:	7	8	11	12
Gewichtung I mit 50% (Faktor 0,5)	70	70	67,5	67,5
Gewichtung PS mit 20% (Faktor 0,2)	10	10	16	16
Gewichtung P mit 10% (Faktor 0,1)	2	4	2,5	3,5
Gewichtung V mit 20% (Faktor 0,2)	0	0	0	0
SUMME 2 (Gewichtung vgl. Katz/Baitsch 1996a: 117)	82	84	86	87

Das Verhältnis der Vergleichsstellen zueinander bleibt von der Gewichtung unberührt. Nach wie vor sind es die Bibliotheksstellen, die mit wenigen Punkten vor den IngenieurInnenstellen rangieren. Die Punktdifferenz zwischen den IngenieurInnen- und Bibliotheksstellen hat aufgrund der Gewichtung abgenommen, was u.a. der relativ niedrigen Gewichtung des psycho-sozialen Bereichs geschuldet ist. Ebenso die hohe Gewichtung des intellektuellen Bereichs erklärt diese Annäherung. Auch und besonders bei den gewichteten Gesamtpunktwerten kann von einer Gleichwertigkeit der untersuchten Stellen gesprochen werden.

An dieser Stelle erneut das Szenario der – jetzt gewichteten – Bewertung von leitenden Bibliothekstätigkeiten: Durch die Berücksichtigung der Leitungsfunktionen hätten die Bibliotheksstellen auch gewichtet deutlich mehr Punkte im Verhältnis zu den IngenieurInnenstellen, so dass von einer Gleichwertigkeit nicht mehr gesprochen werden könnte. Es ist die hohe Gewichtung des intellektuellen Bereichs, die sich auf den Punktabstand zwischen den Vergleichspaaren auswirkt, aber auch die relativ hohe Punktzahl im Bereich Verantwortung. Stelle Nr. 11 käme gewichtet auf 100 statt auf 86 Gesamtpunkte. Diese Summe hätte folgende Zusammensetzung: intellektueller Bereich 76,5 Punkte, psycho-sozialer Bereich 12 Punkte, physischer Bereich (unverändert) 2,5 Punkte und Verantwortung 9 Punkte. Stelle Nr. 12 würde 112 statt 87 Punkte erreichen. Die Zusammensetzung sähe hier wie folgt aus: intellektueller Bereich 76,5 Punkte, psycho-sozialer Bereich 12 Punkte, physischer Bereich (unverändert) 3,5 Punkte und Verantwortung 20 Punkte.

3.1.5 Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT

Die relative Gleichwertigkeit der mit ABAKABA bewerteten Stellen spiegelt sich nur bedingt in der konkreten Einstufung der untersuchten Tätigkeiten in den BAT wider (vgl. hierzu auch Abb. 3.1.3.1 und Anhang A 1): Die Stelle der Diplom-Bibliothekarin Nr. 11 – die tatsächlich eine Leitungsfunktion darstellt, die mit ABAKABA *nicht* bewertet wurde – ist gegenwärtig in die gleiche Vergütungsgruppe eingestuft (BAT IVa) wie die Stellen der Diplom-IngenieurInnen Nr. 7 und Nr. 8. Im Gegensatz zur Tätigkeit der Diplom-Bibliothekarin Nr. 11 ist für die IngenieurInnen-tätigkeiten jedoch aufgrund der Fallgruppen, in die sie eingestuft sind, ein Bewährungsaufstieg in Vergütungsgruppe III vorgesehen. Die festgesetzte Bewährungszeit beträgt 8 Jahre. Das Erreichen dieser Vergütungsgruppe ist gemäß BAT Anlage 1 a (VKA) für Diplom-BibliothekarInnen (FH) mit Fachrichtung öffentliche Bibliotheken nicht möglich. Stelle Nr. 12 – ebenfalls eine Leitungsstelle, die mit ABAKABA *nicht* bewertet wurde – befindet sich zur Zeit in der Vergütungsgruppe BAT IVb, und liegt damit eine Vergütungsgruppe unterhalb der IngenieurInnen-tätigkeiten. Eine Höhergruppierung in die für BibliothekarInnen höchste Vergütungsgruppe BAT IVa ist zwar grundsätzlich möglich, aber nur wenn sich das Aufgabengebiet, der Schwierigkeitsgrad und/oder die Bestandsgröße der beschäftigenden Bibliothek ändert. Ein Bewährungsaufstieg ist nach BAT Anlage 1 a (VKA) nicht vorgesehen.

3.2 Vergleichsgruppe leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn

Bei diesem Vergleichs-paar, bei dem im Gegensatz zum vorangegangenen Paar gezielt Leitungsfunktionen ausgewählt wurden, geht es um die Tätigkeit von aus-

Auch und gerade bei den gewichteten Gesamtpunktwerten kann von einer Gleichwertigkeit der Bibliotheks- und IngenieurInnenstellen gesprochen werden.

3. Die Ergebnisse

*Die Ausbildung zur/zum
medizinisch-technischen
Laboratoriumsassistentin/
-assistenten erfolgt an einer
staatlichen oder privaten
Berufsfachschule.*

gebildeten GärtnermeisterInnen in der Organisationseinheit Grünflächenamt der Stadt Hannover und um die Tätigkeit von leitenden ausgebildeten medizinisch-technischen LaboratoriumsassistentInnen (im Folgenden auch: leitende/r MTA oder nur MTA) der Organisationseinheit Klinikum Hannover.

**3.2.1 Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten
und Einsatzbereiche**

Die Ausbildung zum/zur medizinisch-technischen LaboratoriumsassistentIn erfolgt an einer staatlichen oder privaten Berufsfachschule. Vorausgesetzt wird ein Realschul- bzw. ein vergleichbarer Abschluss oder eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung nach einem Hauptschul- oder einem gleichwertigen Abschluss. Vor Beginn oder während der Ausbildung muss ein sechswöchiges Krankenpflegepraktikum absolviert werden. Die Ausbildung zur/zum MTA orientiert sich an dem „Gesetz über technische Assistenz in der Medizin“ (MTAG) vom 2. August 1993 sowie an der „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin“ (MTA-APrV) vom 26. April 1994. Dem MTAG folgend soll die Ausbildung AbsolventInnen befähigen „unter Anwendung geeigneter Verfahren labordiagnostische Untersuchungen in der klinischen Chemie, der Hämatologie, der Immunologie, der Mikrobiologie sowie Histologie und Zytologie durchzuführen“ (§ 3 Nr. 1 MTAG). Entsprechend breit gefächert ist der theoretische und praktische Unterricht für medizinisch-technische LaboratoriumsassistentInnen, wobei die naturwissenschaftlichen Fächer den Ausbildungsschwerpunkt bilden. Der Unterricht setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen: Berufs-, Gesetzes- und Staatskunde, Mathematik, Biologie und Ökologie, Hygiene, Physik, Statistik, EDV und Dokumentation, Chemie/Biochemie, Anatomie, Physiologie/Pathophysiologie, Krankheitslehre, Erste Hilfe, Psychologie, Fachenglisch, Immunologie, Histologie/Zytologie, Klinische Chemie, Hämatologie, Mikrobiologie und Gerätekunde. Neben dem vorausgesetzten Krankenhauspraktikum erfolgen weitere Praktika in den Bereichen Histologie, klinische Chemie, Hämatologie und Mikrobiologie. Die schulische Ausbildung dauert insgesamt drei Jahre und endet mit dem Staatsexamen (vgl. Schmidt 1994: 13 ff.).

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum/zur staatlich geprüften medizinisch-technischen AssistentIn (Labor) bestehen Arbeitsbereiche unter anderen in Laboratorien von Krankenhäusern, Universitätseinrichtungen, Untersuchungsämtern und bei niedergelassenen ÄrztInnen. Auch die Industrie und wissenschaftliche Forschungseinrichtungen bieten Einsatzmöglichkeiten. MTAs bearbeiten Untersuchungsmaterial von Patienten und Patientinnen. Da die Materialien und die zu deren Analyse notwendigen Verfahren vielfältig sind, gibt es unterschiedliche Arbeitsgebiete. Die Arbeitsbereiche hängen außerdem davon ab, welcher medizinischen Fachrichtung Labore zugeordnet sind. In einigen Bereichen ist neben der reinen Labortätigkeit auch der Umgang mit den Patienten und Patientinnen erforderlich. Folgende allgemeine Arbeiten kommen in jedem Teilgebiet der Tätigkeit vor: Reagenzienvorbereitung, Probenaufbereitung, Analytik, Ergebniserstellung, administrative Arbeiten und Begleitarbeiten. MTAs führen die Untersuchungsgänge häufig in allen Teilhandlungen alleine am Arbeitsplatz durch, sind aber in ein Team von Kollegen und Kolleginnen der gleichen und anderer Berufsgruppen eingebun-

den. Medizinisch-technische LaboratoriumsassistentInnen können nach entsprechender Berufspraxis an einer Aufstiegsfortbildung teilnehmen, die sie zu medizinisch-technischen LehrassistentInnen qualifiziert (vgl. Schmidt 1994: 3 ff.).

Bei der Ausbildung zum/zur GärtnermeisterIn handelt es sich in der Regel um eine berufliche Fortbildung im Anschluss an einen Ausbildungsberuf. Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung als GärtnerIn, LandwirtIn oder WinzerIn bzw. eine abgeschlossene Ausbildung in einem anderen landwirtschaftlichen Beruf sowie mindestens dreijährige Berufspraxis im GärtnerInnenberuf. Die Dauer der Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung beträgt etwa ein Jahr. Prüfende Stellen für die abschließende Meisterprüfung sind je nach Bundesland die zuständigen Landwirtschaftskammern oder das zuständige Ministerium für Landwirtschaft und Ernährung. Die Ausbildung setzt sich aus drei großen Bestandteilen zusammen. Im fachtheoretischen Teil werden die Fächer Botanik und Pflanzenkenntnisse, Bodenkunde und Pflanzenernährung, Pflanzenschutz sowie Planung, Anbau und Ausführung und schließlich Technik und Materialkunde vermittelt. Im wirtschaftlichen und rechtlichen Teil werden Wirtschaftslehre, Rechnungswesen sowie Rechts- und Sozialwesen unterrichtet. Der berufs- und arbeitspädagogische Teil vermittelt die Fächer Grundfragen der Berufsausbildung, Planung und Durchführung der Ausbildung, Jugendliche in der Ausbildung sowie schließlich Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung (vgl. Büscher 1995: 20 ff.).

Nach abgeschlossener Meisterprüfung kann die Tätigkeit als GärtnermeisterIn in gewerblichen Gärtnereien verschiedener Ausrichtung (z.B. Obst-, Gewächs-, Landschaftsgärtnereien) ausgeübt werden oder in Zierpflanzenbetrieben, Blumenzuchtbetrieben, Baumschulen, in Botanischen Gärten, im Großhandel oder im öffentlichen Dienst. Das Tätigkeitsspektrum unterscheidet sich deutlich, je nach Einsatzbereich. Im öffentlichen Dienst etwa erstreckt sich die Tätigkeit auf die Planung und Einrichtung von Anlagen (z.B. Grün- oder Friedhofsanlagen) sowie auf deren Pflege und Erhalt nach den jeweiligen Rechtsvorschriften der Verwaltungen. GärtnermeisterInnen sind oft als Selbständige tätig, und müssen dann nicht nur über fundierte gärtnerische Kenntnisse, sondern auch über fundiertes kaufmännisches Wissen verfügen und die Fähigkeit besitzen, eine eigenverantwortliche Leitungsfunktion auszuüben (vgl. Büscher 1995: 5 ff.).

3.2.2 Die untersuchten Stellen

Die leitenden MTA-Stellen sind der Organisationseinheit Klinikum Hannover zugeordnet und befinden sich dort in unterschiedlich großen und spezialisierten Krankenhäusern: MTA-Stelle Nr. 3 befindet sich in einem Allgemein- und Akutkrankenhaus mit 440 Betten. Die Stelle beinhaltet die Leitung des zum Krankenhaus gehörenden Zentrallabors. MTA-Stelle Nr. 4 gehört zu einem Fachkrankenhaus mit 190 Betten. Auch dort gibt es ein Labor, dessen Leitung zu den Aufgaben der Stelle Nr. 4 gehört. Es ist jedoch verglichen mit dem Zentrallabor kleiner, d.h. die Zahl der Gesamtstellen ist geringer. Trotz der verschiedenartigen Krankenhaustypen und Laborgrößen unterscheiden sich die Tätigkeitsspektren der Stellen Nr. 3 und 4 nur minimal voneinander. Da beide Tätigkeiten Leitungsfunktionen sind, besteht der Arbeitsinhalt zu wenigstens 30 Prozent aus organisatorischen, verwaltenden

Bei der Ausbildung zum/zur GärtnermeisterIn handelt es sich in der Regel um eine berufliche Fortbildung im Anschluss an einen Ausbildungsberuf und eine mindestens dreijährige Berufspraxis.

und planenden Aufgaben, ein Großteil der Tätigkeit aber, nämlich die restlichen 70 Prozent, entfällt auf Laborarbeiten. Das Aufgabenspektrum von MTA-Stelle Nr. 4 beinhaltet als Besonderheit im Vergleich zur MTA-Stelle Nr. 3 zu einem kleinen Anteil den direkten Kontakt zu Patienten und Patientinnen. Dies liegt an der Spezialisierung des Krankenhauses und dessen Größe.

Die Stellen der GärtnermeisterInnen sind organisatorisch im Grünflächenamt angesiedelt und repräsentieren ebenfalls Leitungsfunktionen. Es handelt sich zum einen um die gärtnerische Leitung eines Friedhofs (Stelle Nr. 5), zum anderen um die Leitung eines Grünanlagenbereichs³³⁾ (Stelle Nr. 6). Hinsichtlich des Tätigkeitsinhalts unterscheiden sich auch diese beiden Stellen nur unwesentlich voneinander. Etwa die Hälfte des Aufgabeninhalts besteht aus der fachlichen Leitung der jeweiligen Bereiche, gut 20 Prozent betrifft Personalführung und -verwaltung, der restliche Tätigkeitsanteil (ca. 30%) teilt sich zu gleich großen Teilen auf in allgemeine Verwaltungsarbeit wie Budgetplanung und Auftragswesen und die Wahrnehmung externer Termine.

3.2.3 Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen

Auch die Tätigkeiten des Vergleichspaares GärtnermeisterIn und leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn werden im öffentlichen Dienst nach zwei unterschiedlichen Tarifverträgen eingestuft. Die Eingruppierung von medizinisch-technischen AssistentInnen regelt der „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT (Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen) vom 5. August 1971“, im Folgenden immer: Tarifvertrag oder TV medizinisch-technische Berufe. GärtnermeisterInnen unterliegen bei der Eingruppierung dem „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung zur Anlage 1a zum BAT (Meister, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben) vom 18. April 1980 (zuletzt geändert durch den Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum BAT vom 24. 4. 1991)“, im Folgenden immer: Tarifvertrag oder TV MeisterIn.

Die im Vergleichsprojekt untersuchten Stellen der leitenden MTAs – Stellen Nr. 3 und Nr. 4 – sind in verschiedene Vergütungsgruppen des für sie zuständigen Tarifvertrags eingruppiert. Die Tätigkeit von MTA Nr. 3 ist in Gruppe BAT IVb, Fallgruppe 13 eingestuft, die nach zwei Jahren einen Bewährungsaufstieg in die Gruppe BAT IVa, Fallgruppe 7 ermöglicht. Die MTA-Stelle Nr. 4 befindet sich in Vergütungsgruppe BAT Vb, Fallgruppe 24, die ebenfalls nach zwei Jahren einen Bewährungsaufstieg in die Gruppe BAT IVb, Fallgruppe 15 vorsieht. Die unterschiedliche Eingruppierung der Stellen ergibt sich gemäß dem TV medizinisch-technische Berufe aus der unterschiedlichen Zahl der ständig unterstellten Beschäftigten.

Die Tätigkeiten der GärtnermeisterInnen (Stellen Nr. 5 und Nr. 6) befinden sich beide gemäß des für diese Tätigkeit maßgeblichen Tarifvertrags in der höchsten Vergütungsgruppe, die für eine MeisterIn-tätigkeit überhaupt vorgesehen ist, nämlich in der Vergütungsgruppe BAT Vb, in der nach vier Jahren bei Einstufung der Tätigkeit in die Fallgruppen 6, 7 und 8 eine Vergütungsgruppenzulage gezahlt wird.

³³⁾ Dazu gehören auch die Grünbereiche von Schulen und die Grünflächen von Kindertagesstätten, die sich im Zuständigkeitsgebiet befinden.

Zur besseren Übersichtlichkeit sind die konkreten Einstufungen der Stellen in Abbildung 3.2.3.1 zusammengefasst.

STELLEN	VERGÜTUNGSGRUPPE	TARIFVERTRAG
Leitende/r MTA Nr. 3	IVb/IVa	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe
Leitende/r MTA Nr. 4	Vb/IVb	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe
MeisterIn Nr. 5	Vb	Tarifvertrag MeisterIn
MeisterIn Nr. 6	Vb	Tarifvertrag MeisterIn

Abbildung 3.2.3.1: Vergütungsgruppen der Stellen leitende/r MTA und GärtnermeisterIn nach BAT

Im Allgemeinen beginnt die Einstufung der Tätigkeit von ausgebildeten MTAs ohne Leitungsfunktion direkt nach dem Examen mit der Vergütungsgruppe BAT VII oder VI b. Die Eingruppierung kann dann über die Vergütungsgruppen Vc, Vb bis IV b verlaufen und zur höchsten Vergütungsgruppe BAT IVa führen. Die Einstufung der Tätigkeit richtet sich nach der Beschreibung der Fallgruppen, in denen die Bewährungszeiten und der Schwierigkeitsgrad der Arbeit beispielhaft dargestellt werden. Die Stellen von leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen sind je nach Zahl der unterstellten Beschäftigten in den Vergütungsgruppen BAT V b bis BAT IVa eingestuft (vgl. Schmidt 1994: 31 und Anhang A 2).

Das Gesamtspektrum der Eingruppierungsmöglichkeiten von GärtnermeisterInnen beginnt mit Vergütungsgruppe BAT VII und reicht bis zur Vergütungsgruppe BAT V b, der höchsten für GärtnermeisterInnen im TV MeisterIn vorgesehenen Eingruppierungsmöglichkeit. In dieser Vergütungsgruppe wird in den Fallgruppen 6, 7 und 8 nach vierjährigem Verbleib eine Vergütungsgruppenzulage gewährt. Normalerweise beginnt die Einstufung der Tätigkeit von GärtnermeisterInnen in Vergütungsgruppe BAT Vc (vgl. Büscher 1995: 52 und Anhang A 2).³⁴⁾

3.2.4 Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA

Auch bei diesem Vergleichspaar findet im Folgenden eine detaillierte Beschreibung der von der Bewertungskommission vorgenommenen Punktvergabe statt, zum einen hinsichtlich der einzelnen Bereiche mit ihren Merkmalen und Untermerkmalen, zum anderen bezogen auf die ungewichteten und gewichteten Gesamtsummen.

Die Bewertung erfolgte wie generell auf der Basis der ausgefüllten Fragebögen. Die Fragebögen der leitenden MTA-Stellen Nr. 3 und 4 wurden von den zuständigen Vorgesetzten gegengelesen, eine kritische Begutachtung durch ein Mitglied des Personalrats hat bei beiden Stellen nicht stattgefunden. Bei den Stellen der GärtnermeisterInnen Nr. 5 und 6 verhielt es sich so, dass nur Fragebogen Nr. 5 von einer vorgesetzten Stelle kritisch begutachtet wurde. Auch in diesem Fall hat

³⁴⁾ Für einen genauen Überblick über die Vergütungs- und Fallgruppen, in welche die Tätigkeiten von leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen und GärtnermeisterInnen laut BAT eingestuft sein können, siehe Anhang A 2 des vorliegenden Berichts.

3. Die Ergebnisse

kein Personalratsmitglied den Fragebogen eingesehen. Fragebogen Nr.6 wurde gar nicht kontrolliert.

Ergebnisse Intellektueller Bereich (I)

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
I 1.1 Notwendige Ausbildung	50	50	70	70
I 1.2 Notwendiges, zusätzliches (Fach-)Wissen	0	0	0	0
I 1.3 Notwendige (Berufs-)Erfahrung	7,5	7,5	10,5	10,5
Summe I 1 Fachliche Anforderungen	57,5	57,5	80,5	80,5
I 2 Planen und Organisieren	10	10	10	10
I 3 Monotone Arbeit	0	0	0	0
I 4 Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen	10	10	10	10
SUMME I	77,5	77,5	100,5	100,5

Die Vergleichstätigkeiten leitende MTA und MeisterIn erzielen im intellektuellen Bereich deutlich unterschiedliche Werte. Diese Differenz entsteht aufgrund des Merkmals I 1.

Die Vergleichstätigkeiten erzielen im intellektuellen Bereich mit je 77,5 Punkten bei den MTA-Stellen und jeweils 100,5 Punkten bei den Stellen der GärtnermeisterInnen deutlich unterschiedliche Werte. Die Differenz zugunsten der Tätigkeit der GärtnermeisterInnen entsteht aufgrund des Merkmals I 1 (Fachliche Anforderungen). Bei den MTA-Stellen wird beim Untermerkmal I 1.1 (Notwendige Ausbildung) ein BERUFSFACHSCHULABSCHLUSS angerechnet. Außerdem kommt notwendige (Berufs-)Erfahrung (I 1.3) von 3 BIS 7 JAHREN aufgrund der Leitungsfunktion zur Anrechnung. Für die Funktion der GärtnermeisterInnen ist beim Untermerkmal I 1.1 eine vom ABAKABA-Punktsystem im Vergleich zum Berufsfachschulabschluss höher eingestufte MeisterInnenausbildung erforderlich und bei I 1.3 – ebenso wie bei den MTA-Stellen – Berufserfahrung von 3 BIS 7 JAHREN notwendig.

Die weiteren für den intellektuellen Bereich angerechneten Anforderungs- und Belastungsarten unterscheiden sich bei den Vergleichstätigkeiten nicht voneinander. Beim Merkmal I 2 (Planen und Organisieren) bestehen jeweils ERHÖHTE PLANUNGSANFORDERUNGEN und unfreiwillige Störungen bzw. Unterbrechungen (I 3) des Denkprozesses treten bei allen vier Stellen sowohl HÄUFIG, WENIGER ALS 15 MINUTEN als auch SELTEN, MEHR ALS 15 MINUTEN auf.

Ergebnisse Psycho-sozialer Bereich (PS)

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
PS 1 Mündliche Kommunikation	20	20	20	20
PS 2 Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit	0	0	0	0
PS 3 Einfühlungs-, Überzeugungsvermögen	0	0	0	0
PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	0	0	0	0
PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation	0	0	0	0
PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen	0	0	0	0

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit	0	0	10	10
PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf	10	10	10	0
PS 4.6 Konfrontation mit Problemen bzw. Leid Anderer	20	20	20	0
PS 4.7 Treffen folgenschwerer Entscheidungen	0	0	0	0
PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	0	10	10	0
PS 4.9 Öffentliche/politisch-exponierte Position	0	0	0	0
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	0	0	0	0
Summe PS 4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	30	40	50	10
SUMME PS	50	60	70	30

Im psycho-sozialen Bereich unterscheiden sich die Wertigkeiten der Stellen jeweils von einander. Der deutliche Unterschied in der Merkmalsausprägung bei der Tätigkeit der GärtnermeisterInnen liegt an den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen der Stellen, nämlich einmal Leitung einer Friedhofsgärtnerei (Nr. 5) und Leitung eines Grünflächenbezirks (Nr. 6).

Die Anforderungsart PS 1 (Mündliche Kommunikation) ist bei allen vier Stellen gleich ausgeprägt. Die Tätigkeiten erfordern sowohl die MÜNDLICHE VERMITTLUNG EINFACH VERSTÄNDLICHER als auch FACHADÄQUATER INFORMATION, und zwar jeweils mit einem Anteil von Bis zu 1/3 der Arbeitszeit.

Bei den belastenden psycho-sozialen Bedingungen (PS 4) ergeben sich bei den Tätigkeiten folgende Zuordnungen: Das Merkmal Mitverfolgbarkeit der Arbeit (PS 4.4) ist eine Belastungsart, die bei der Tätigkeit der GärtnermeisterInnen zu jeweils WENIGER ALS 50% der Arbeitszeit gegeben ist. Das Untermerkmal PS 4.5 (Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf) ist für die MTA-Stellen Nr. 3 und 4 wie auch für die Tätigkeit der Stelle in der Friedhofsgärtnerei Nr. 5 typisch. Bei den MTA-Stellen kommt zur Anrechnung, dass eine EINMAL BEGONNENE, LÄNGER DAUERENDE ARBEIT NICHT VOR IHREM ENDE unterbrochen werden kann (Laborarbeiten). Für Stelle Nr. 5 (Friedhof) ist kennzeichnend, dass der Tagesablauf durch ZEITLICHE FIXPUNKTE GEPRÄGT IST, DIE UNBEDINGT EINGEHALTEN WERDEN MÜSSEN, z.B. aufgrund von Vorbereitungsarbeiten bei Beerdigungen.

Auch das Untermerkmal PS 4.6 (Konfrontation mit Problemen bzw. Leid Anderer) ist für die Aufgaben der Stellen Nr. 3, 4 und 5 in jeweils unterschiedlicher Ausprägung typisch. Für die MTA-Tätigkeiten wird bei diesem Untermerkmal NICHT PERSÖNLICHE, ABER INTENSIVE AUSEINANDERSETZUNG mit Problemen und Leid angerechnet (z.B. das Verfolgen von sich verschlechternden Laboraten), für die Tätigkeit Nr. 5 in der Friedhofsgärtnerei WENIG INTENSIVE, ABER PERSÖNLICHE KONFRONTATION (bspw. bei Begegnung mit Angehörigen bei Beerdigungen). Das Untermerkmal PS 4.8 (Konfrontation mit ekelerregenden Situationen) tritt als Belastungsart nur bei zwei Stellen auf, nämlich bei der MTA-Stelle Nr. 4 und bei der GärtnermeisterIn-Stelle Nr. 5. Dieses Untermerkmal ist für die Tätigkeit der leitenden MTA Nr. 4 TYPISCH, da das

Im psycho-sozialen Bereich unterscheiden sich die Wertigkeiten der Stellen der leitenden MTA und der MeisterIn jeweils von einander, was vor allem die unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche bedingen.

Teil II
Das Vergleichsprojekt
3. Die Ergebnisse

Tätigkeitsprofil im Vergleich zur MTA-Stelle Nr. 3 den DIREKTEN Kontakt mit Patientinnen und Patienten enthält (vgl. 3.2.2). Auch für die Tätigkeit des/der Friedhofsgärtnermeisters, -meisterin ist diese Belastungsart TYPISCH, z.B. beim Öffnen von Gräbern.

Ergebnisse Physischer Bereich (P)

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
P 1 Körperkraft	0	0	0	0
P 2 Bewegungspräzision	30	30	0	0
P 3.1 Früh- und/oder Spätdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.2 Nachtdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.3 Wechseldienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.4 Unregelmäßige Arbeitszeiten	0	0	0	0
P 3.5 Präsenz-/Bereitschaftsdienst	25	25	0	0
Summe P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	25	25	0	0
P 4.1 Unfall-, Ansteckungsgefährdung	30	30	0	0
P 4.2 Schädigende chemische Substanzen, Luftverschmutzung	10	10	0	0
P 4.3 Einseitige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe	0	0	0	0
P 4.4 Stehende/gehende Arbeitstätigkeit	10	10	10	10
P 4.5 Arbeitstätigkeit ohne Entfernungsmöglichkeiten	0	0	0	0
P 4.6 Intensive Augenbeanspruchung	10	10	0	0
P 4.7 Lärm	10	10	0	0
P 4.8 Kälte und/oder Hitze	0	0	10	10
P 4.9 Zugluft und/oder Wind	0	0	10	10
P 4.10 Nässe	0	0	10	10
P 4.11 Dämpfe und/oder Staub	0	0	0	0
P 4.12 Vibrationen	0	0	0	0
P 4.13 Unangenehme Gerüche	10	10	0	0
P 4.14 Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung	15	15	0	0
P 4.15 Andere physische Belastungen	0	0	0	0
Summe P 4 Belastende physische Bedingungen (max. 110)	95	95	40	40
SUMME P	150	150	40	40

Während sich der Tätigkeitsinhalt bei den leitenden MTA-Stellen trotz Leitungsfunktion zu 70 Prozent aus Arbeiten im Labor zusammensetzt ...

Im physischen Bereich unterscheiden sich die Ausprägungen der Anforderungs- und Belastungsarten der Vergleichstätigkeiten sehr deutlich voneinander. Beide MTA-Stellen erzielen hier 150 Punkte, die Stellen der GärtnermeisterInnen dagegen nur je 40 Punkte. Die hohe Wertigkeit des physischen Bereichs bei den leitenden MTA-Stellen kann damit erklärt werden, dass der Tätigkeitsinhalt trotz Leitungsfunktion zu 70 Prozent aus Arbeiten im Labor besteht, während die Tätigkeit

3. Die Ergebnisse

der GärtnermeisterInnen überwiegend aus verwaltenden, kontrollierenden und organisatorischen Funktionen besteht. Ausführende GärtnerInnenarbeiten sind kaum noch vorhanden.³⁵⁾

Die Merkmale im physischen Bereich haben folgende Zusammensetzung: Die Anforderungsart P 2 (Bewegungspräzision) sowie die Belastungsart P 3 (Belastende arbeitszeitliche Bedingungen) treten bei der Tätigkeit der GärtnermeisterInnen nicht auf. Bei den leitenden MTA-Tätigkeiten wird als Anforderung jeweils Bewegungspräzision (P 2) mit BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT anerkannt. Außerdem bestehen hier belastende arbeitszeitliche Bedingungen (P 3), und zwar in Form von monatlich etwa vier Präsenzdiensten (P 3.5), die ZUSÄTZLICH ZUR ÜBLICHEN ARBEITSZEIT AM ARBEITSPLATZ geleistet werden.

Belastende physische Bedingungen (P 4) treten bei allen Stellen auf, allerdings je Vergleichspaar in deutlich unterschiedlicher Ausprägung. Bei der Tätigkeit der GärtnermeisterInnen Nr. 5 und Nr. 6 wird das Untermerkmal stehende oder gehende Tätigkeit (P 4.4) für BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT angerechnet. Die gleiche Ausprägung, also BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT, kommt bei den Belastungsarten P 4.8 (Kälte und/oder Hitze), P 4.9 (Zugluft und/oder Wind) sowie P 4.10 (Nässe) zur Anrechnung, und zwar bei allen Merkmalen aufgrund regelmäßiger zur Arbeit gehörender Aufenthalte im Freien. Bei den MTA-Tätigkeiten besteht jeweils ZU MEHR ALS 2/3 DER ARBEITSZEIT Ansteckungsgefährdung (P 4.1), außerdem sind die Tätigkeiten BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT schädigenden chemischen Substanzen (P 4.2) ausgesetzt. Als weitere belastende physische Bedingungen treten bei den Stellen Nr. 3 und 4 jeweils BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT auf: intensive Augenbeanspruchung (P 4.6), Lärm (P 4.7), unangenehme Gerüche (P 4.13) sowie schließlich das Tragen von spezieller Schutzkleidung (P 4.14).

Ergebnisse Bereich Verantwortung (V)

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	100	100	130	115
V 2 Fehler mit Folgen für das menschliche Leben	25	25	15	15
V 3 Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	0	0	0	0
V 4 Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	0	0	0	0
Summe V	125	125	145	130

Die Stellen der GärtnermeisterInnen Nr. 5 und 6 erzielen im Bereich Verantwortung zwar jeweils unterschiedliche, aber insgesamt mehr Punkte als die Stellen der leitenden MTAs. Dies liegt an der Ausprägung des Merkmals V 1 (Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen): Für Stelle Nr. 5 (GärtnermeisterIn) wird GRUPPENFÜHRUNG von 51 BIS 100 PERSONEN angerechnet sowie FACHAUFSICHT. Für Stelle Nr. 6 (auch GärtnermeisterIn) kommt auch GRUPPENFÜHRUNG zur Anrech-

³⁵⁾ Vgl. hierzu Teil II, Kapitel 3, Abschnitt 2.2.

... besteht die Tätigkeit der GärtnermeisterInnen überwiegend aus verwaltenden, kontrollierenden und organisatorischen Funktionen – ausführende GärtnerInnenarbeiten sind kaum noch vorhanden.

3. Die Ergebnisse

nung, aber mit einer kleineren Gruppenstärke von 21 bis 50 PERSONEN. Hier besteht außerdem noch TEMPORÄRE AUSBILDUNGSFUNKTION. Die Tätigkeit der leitenden MTAs beinhaltet ebenfalls GRUPPENFÜHRUNG einer aber, im Vergleich zu den GärtnermeisterInnen, kleineren Gruppe von jeweils 3 bis 20 PERSONEN, und außerdem FACHAUFSICHT (Stelle Nr. 4) bzw. TEMPORÄRE AUSBILDUNGSFUNKTION (Stelle Nr. 3).

Als weiteres Merkmal im Bereich Verantwortung wurde bei allen Stellen V 2 (Fehler mit Folgen für das menschliche Leben) berücksichtigt, und zwar bei den Stellen der GärtnermeisterInnen mit der Ausprägung GERINGES RISIKO und bei den MTA-Stellen mit der Ausprägung ERHÖHTES RISIKO für Fehler mit UNMITTELBARER LEBENSGEFAHR bzw. DER GEFAHR SCHWERER PHYSISCHER VERLETZUNGEN FÜR ANDERE PERSONEN.

Die ungewichteten Ergebnisse

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
Summe I	77,5	77,5	100,5	100,5
Summe PS	50	60	70	30
Summe P	150	150	40	40
Summe V	125	125	145	130
SUMME 1 (ungewichtete Gesamtsumme)	402,5	412,5	355,5	300,5

In der ungewichteten Gesamtsumme erzielen die MTA-Stellen deutlich mehr Punkte als die MeisterInnenstellen. Eine Gleichwertigkeit der Stellen zueinander liegt hier demnach nicht vor. Der deutliche Punktvorsprung der leitenden MTA-Tätigkeiten im Vergleich zu den Tätigkeiten der GärtnermeisterInnen erklärt sich über die hohen Anforderungen und Belastungen im physischen Bereich. Die Punktdifferenz beträgt hier 110 Punkte zugunsten der MTA-Stellen. Diese Differenz kann auch nicht dadurch ausgeglichen werden, dass die GärtnermeisterInnen ein für sie positives Ergebnis von 23 Punkten im intellektuellen Bereich und von 5 (Stelle Nr. 6) bzw. 20 Punkten (Stelle Nr. 5) im Bereich Verantwortung erzielen.

Die gewichteten Ergebnisse

Stelle:	ltd. MTA	ltd. MTA	MeisterIn	MeisterIn
Stelle Nr.:	3	4	5	6
Gewichtung I mit 50% (Faktor 0,5)	38,75	38,75	50,25	50,25
Gewichtung PS mit 20% (Faktor 0,2)	10	12	14	6
Gewichtung P mit 10% (Faktor 0,1)	15	15	4	4
Gewichtung V mit 20% (Faktor 0,2)	25	25	29	26
SUMME 2 (Gewichtung Katz/Baitsch 1996a: 117)	88,75	90,75	97,25	86,25

Das gewichtete Gesamtergebnis ergibt ein ganz neues Verhältnis der Stellen zueinander: Die Punktdifferenz hat sich aufgelöst, die Tätigkeitspaare sind in der Rangfolge untereinander vermischt. Den höchsten Wert erzielt die GärtnermeisterInnen Stelle Nr. 5 (97,25), gefolgt von den MTA-Stellen Nr. 4 (90,75) und Nr. 3 (88,75). Die GärtnermeisterInnen-Stelle Nr. 6 erzielt nach wie vor die niedrigste Punktzahl (86,25). Ungewichtet erhielten die beiden MTA-Stellen die höchsten Punktzahlen, gefolgt von den GärtnermeisterInnen-Stellen Nr. 5 und Nr. 6. Die

Umstrukturierung wird durch die hohe Gewichtung des intellektuellen Bereichs und die niedrige Gewichtung des physischen Bereichs ausgelöst. Gewichtet wirken sich die höheren Anforderungen und Belastungen im intellektuellen Bereich bei den GärtnermeisterInnen nunmehr deutlich zu ihren Gunsten aus. Betrachtet man die gewichteten Ergebnisse, kann jetzt von einer bedingten – d.h. nur bei der Durchführung einer Gewichtung – Gleichwertigkeit der Stellen im Verhältnis zueinander gesprochen werden.

3.2.5 Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT

Die je nach Perspektive – einmal ungewichtet, einmal gewichtet – deutlich unterschiedlichen Bewertungsergebnisse mit ABAKABA machen bei diesem Vergleichs-paar eine Einordnung der Ergebnisse in den BAT äußerst schwierig.

Hinsichtlich der ungewichteten Punktwerte – die MTA-Stellen rangieren vor den Stellen der GärtnermeisterInnen, Gleichwertigkeit der Stellen ist nicht gegeben – bestätigt die Bewertung mit ABAKABA ungefähr die momentane Eingruppierung: die Stellen der GärtnermeisterInnen sind nach dem Tarifvertrag MeisterIn etwas niedriger eingruppiert als die Stellen der leitenden MTA. Hier fällt auf, dass sich die MTA-Stelle Nr. 4, die mit ABAKABA im Vergleich der Tätigkeiten die höchste Punktzahl erreicht, in der gleichen Vergütungsgruppe befindet wie die Stellen der GärtnermeisterInnen. Im Gegensatz zu den GärtnermeisterInnen ist für die MTA-Stelle Nr. 4 aufgrund der Fallgruppenzuordnung jedoch ein Bewährungsaufstieg vorgesehen, und zwar in die Vergütungsgruppe BAT IV b (vgl. Abb. 3.2.3.1 und Anhang A 2).

Bei der Betrachtung der gewichteten Ergebnisse mit ABAKABA, bei der sich in etwa eine Gleichwertigkeit der Stellen im Verhältnis zueinander zeigt, lässt der Rückbezug auf den BAT folgende vorsichtige Schlussfolgerung zu: Die Gleichwertigkeit der Stellen mit den gewichteten ABAKABA-Ergebnissen spiegelt sich im BAT nicht wider, denn die Tätigkeiten der GärtnermeisterInnen sind niedriger eingruppiert als die MTA-Tätigkeiten. Auch wenn die MTA-Stelle Nr. 4 in die gleiche Vergütungsgruppe eingruppiert ist wie die beiden Stellen der GärtnermeisterInnen, so sieht der Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe für diese Stelle noch einen Bewährungsaufstieg vor. Dies trifft für die Stellen der GärtnermeisterInnen, die zwar nach einem Verbleib von vier Jahren in der Vergütungsgruppe Vb (Fallgruppe 6, 7 oder 8) eine Vergütungsgruppenzulage erhalten, nicht zu (vgl. Abb. 3.2.3.1 und Anhang 2).

3.3 Vergleichsgruppe AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn

Bei diesem Vergleichs-paar handelt es sich zum einen um Stellen von ausgebildeten AltenpflegerInnen in städtischen Altenpflegeheimen. Zum anderen sind es Stellen mit der Funktionsbezeichnung technische/r SachbearbeiterIn im Tiefbauamt sowie in der Stadtentwässerung. Diese werden entweder mit staatlich geprüften TechnikerInnen besetzt oder aber mit Personen, die eine anerkannte dreijährige Berufsausbildung und mehrjährige verschiedenartige Berufserfahrung besitzen.

Die Altenpflegeausbildung erfolgt an Berufsfach- oder Altenpflegeschulen.

Der Abschluss als AltenpflegerIn qualifiziert zur selbständigen und eigenverantwortlichen Betreuung und Pflege alter Menschen.

3.3.1 Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche

Die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger erfolgt an einer Berufsfach- oder Altenpflegefachschule und dauert je nach Bundesland zwei bis drei Jahre bei Vollzeitform. Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel der Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung oder eine je nach Landesrecht als angemessen geltende Berufstätigkeit. Liegt ein Realschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss vor, verkürzt sich in den meisten Bundesländern dadurch die erforderliche Berufserfahrung. In einigen Bundesländern ist vor Beginn der Ausbildung eine praktische Tätigkeit im hauswirtschaftlichen, pflegerischen oder sozialen Bereich vorgesehen (vgl. Meyer-Kriechbaum 1998: 16 f.).

Die Ausbildung umfasst theoretischen und praktischen Unterricht im medizinisch-pflegerischen, im sozialen und pädagogischen sowie im staats- und rechtskundlichen Bereich. Inhalte sind beispielsweise anatomische, physiologische, physiotherapeutische und pharmakologische Grundlagen, (Alters-)Psychiatrie sowie Sozialrecht und Pflegeversicherung. Praktische Einsätze in Alteneinrichtungen ergänzen den Unterrichtsstoff (vgl. Meyer-Kriechbaum 1998: 18 ff.). Am Ende der Altenpflegeausbildung findet eine Abschlussprüfung statt, und je nach Bundesland erlangen die AbsolventInnen damit die Berechtigung, die Berufsbezeichnung „AltenpflegerIn“ oder „staatlich anerkannte/r AltenpflegerIn“ zu tragen (vgl. Breier u.a. 2000: 374.680 ff.).³⁶⁾

AltenpflegerInnen qualifizieren sich mit diesem Abschluss für die selbständige und eigenverantwortliche Betreuung und Pflege alter Menschen in allen Bereichen der Altenpflege, und zwar sowohl in der Gesundheits- als auch in der Krankenpflege. Als Arbeitsort kommt neben Alten- und Pflegeheimen eine Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen in Frage: z.B. ambulante Pflegedienste, gerontopsychiatrische Kliniken, Tagespflegeheime, Einrichtungen des betreuten Wohnens für Ältere, Altenbegegnungsstätten oder auch Sozialstationen der Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Beispiele für ihre medizinisch-pflegerischen Aufgaben sind die eigenverantwortliche sach- und fachkundige, umfassende Pflege älterer Menschen, die Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin, das Informieren des Arztes oder der Ärztin über gesundheitliche und psychische Veränderungen, die Ausführung ärztlicher Verordnungen, das Verabreichen von Medikamenten, das Anleiten von Bewegungs- und Atemübungen oder auch die Hilfe

³⁶⁾ In Niedersachsen ist die Ausbildung der AltenpflegerInnen folgendermaßen geregelt:

Aufnahmevoraussetzungen für die Fachschule für Altenpflege: a) Hauptschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und eine erfolgreich abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung und Berufsschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand oder erfolgreicher Besuch der zweijährigen Berufsfachschule – Sozialpflege (Pflegevorschule) – oder b) Realschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und erfolgreicher Besuch einer einjährigen Berufsfachschule – Sozialpflege – oder c) Hauptschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand und mindestens fünfjährige einschlägige berufliche Tätigkeit.

Ausbildungsdauer an der Fachschule für Altenpflege: In der Fachschule mit Vollzeitunterricht drei Jahre (einschließlich einer praktischen Ausbildung in geeigneten Einrichtungen der Altenpflege und Altenhilfe). Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung Zuerkennung der Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpflegerin“ oder „Altenpfleger“ (vgl. Breier u.a. 2000: 374.687 f.).

3. Die Ergebnisse

bei Notfällen und in lebensbedrohlichen Situationen. Zu den sozial-pflegerischen Aufgaben gehören die Betreuung und Beratung älterer Menschen in ihren persönlichen und sozialen Angelegenheiten, ihre Beratung in schwierigen Lebenssituationen, die Angehörigenintervention, die Hilfe bei der Erhaltung der selbständigen Lebensführung, die Anleitung zur Freizeitgestaltung, die Förderung sozialer Kontakte oder die Begleitung bei Behördengängen und Arztbesuchen (vgl. Meyer-Kriechbaum 1998: 4 ff.).

Um die Qualifikation für die Tätigkeit als TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn im öffentlichen Dienst zu erlangen, gibt es zwei Wege. Der erste besteht darin, eine Fortbildung an einer Technikerfachschule zu absolvieren. Die Zulassungsvoraussetzungen dafür sind in der Regel der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsstand, die Abschlussprüfung in einem anerkannten, einschlägigen Ausbildungsberuf und berufliche Praxis von in der Regel fünf Jahren einschließlich der Berufsausbildung. Die Fortbildung dauert in Vollzeitform zwei Jahre (vgl. Berufskundliche Kurz-Beschreibung Abwassertechniker/Abwassertechnikerin 2000: 1, Schneider 1996: 19 ff.).

Im Folgenden werden die Ausbildungsinhalte der Technikerfachschulen für BautechnikerInnen und für AbwassertechnikerInnen herausgegriffen, da die untersuchten Stellen von TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen im Tiefbauamt und in der Stadtentwässerung angesiedelt sind. Die Ausbildung zum Bautechniker bzw. zur Bautechnikerin ist in einen Pflicht- sowie einen Wahlbereich unterteilt, der von den einzelnen Bundesländern geregelt wird. Verpflichtend sind fachrichtungsbezogene Grundlagenfächer wie Mathematik, Darstellende Geometrie oder Baugeschichte, fachrichtungsbezogene Anwendungsfächer, beispielsweise Tiefbaukonstruktion, Entwurfslehre oder Vermessung sowie allgemeine, fachrichtungsübergreifende Fächer wie Deutsch, Englisch und Rechtskunde. Für den Wahlbereich kommen als Lerninhalte z.B. die Einführung in die EDV oder Umweltschutz in Frage (vgl. Schneider 1996: 28 ff.). Auf dem Stundenplan angehender AbwassertechnikerInnen stehen während der gesamten Ausbildung Fächer wie Betriebswirtschaft, Technik der Abwasserentsorgung oder auch Personalwirtschaft und Soziologie. Teilweise werden die Unterrichtsinhalte durch Praktika und Exkursionen vertieft (vgl. Berufskundliche Kurz-Beschreibung Abwassertechniker/Abwassertechnikerin 2000: 1 f.). TechnikerInnenausbildungen enden mit einer staatlichen Abschlussprüfung und der Berufsbezeichnung „staatlich geprüfte/r TechnikerIn“ bzw. „TechnikerIn mit staatlicher Prüfung“.

Der zweite Weg zur Ausübung der Tätigkeit als TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn im öffentlichen Dienst führt über einen Hauptschulabschluss bzw. einen gleichwertigen Bildungsstand, eine dreijährige Berufsausbildung sowie mehrjährige verschiedenartige Berufstätigkeit, in der die Fähigkeiten und Erfahrungen zur Ausübung von Tätigkeiten der technischen Sachbearbeitung erworben werden können. Eine bestimmte Fachrichtung der Ausbildung ist nicht vorgeschrieben. Die Fortbildung an einer Technikerfachschule ist also nicht erforderlich, um eine Tätigkeit als TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn im öffentlichen Dienst auszuüben. Tarifvertraglich werden technische SachbearbeiterInnen aufgrund der Formulierung des BAT „sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwer-

Qualifikationsvoraussetzung für eine Tätigkeit als TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn im öffentlichen Dienst ist entweder der Abschluss einer Technikerfachschule ...

... oder eine dreijährige Berufsausbildung und mehrjährige verschiedenartige Berufstätigkeit, in der die Fähigkeiten und Erfahrungen zur Ausübung von Tätigkeiten der technischen Sachbearbeitung erworben wurden.

tiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ wie TechnikerInnen behandelt.³⁷⁾

Auch die Darstellung der möglichen Tätigkeiten und Einsatzbereiche beschränkt sich auf die Felder „Bautechnik“ und „Abwassertechnik“, aufgrund der Ansiedlung der untersuchten Stellen von TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen im Tiefbauamt und in der Stadtentwässerung. Für BautechnikerInnen eröffnen sich verschiedene Einsatzfelder in der Bauwirtschaft, beispielsweise in Bauabteilungen von Großunternehmen, in der Planung in Ingenieurbüros oder in Wohnungsbau-gesellschaften. Im öffentlichen Dienst können sie z.B. in kommunalen Baubehörden oder in Bauaufsichtsämtern tätig werden. Zu ihren Tätigkeiten kann beispielsweise die Kalkulation und Erstellung von Angeboten gehören, die Leitung von Baustellen, die Beratung der auf der Baustelle tätigen HandwerkerInnen oder die Vermittlung der Bauanweisungen und -pläne an die ArbeiterInnen (vgl. Schneider 1996: 5 ff.). AbwassertechnikerInnen mit Fachschulabschluss sind überwiegend im öffentlichen Dienst beschäftigt, und zwar z.B. im Tiefbauamt, im Amt für Stadtentwässerung einer Kommune oder im Amt für Umweltschutz. Ebenfalls können sie als LeiterIn eines Betriebsteils in Großklärwerken oder in mittleren und kleinen Anlagen tätig sein. AbwassertechnikerInnen sind beispielsweise zuständig für die Überwachung des Baus und Anschlusses von Kanalhausanschlussleitungen und Straßenabläufen. Sie können bei der Ausführungsplanung von Kläranlagenbauten mitarbeiten oder auch Fachberatungen für die landwirtschaftliche Schlammverwertung durchführen (vgl. Berufskundliche Kurz-Beschreibung Abwassertechniker/Abwassertechnikerin 2000: 2). Es sei hier noch einmal darauf hingewiesen, dass die genannten Tätigkeiten von TechnikerInnen mit Fachschulabschluss ebenso wie von Personen mit dreijähriger Berufsausbildung und mehrjähriger verschiedenartiger Berufserfahrung ausgeübt werden können.

3.3.2 Die untersuchten Stellen

Die AltenpflegerInnen sind in Altenpflegeheimen angestellt, die zur Organisationseinheit Abteilung für städtische Alten- und Pflegezentren gehören. Sie haben Stellen mit den Funktionsbezeichnungen „Stationspflegekraft“ und „stellvertretende Stationspflegekraft“ inne. Stationspflegekräfte sind AltenpflegerInnen, die dem Pflegedienst auf der Station oder Abteilung sachlich vorstehen, stellvertretende Stationspflegekräfte sind durch ausdrückliche Anordnung als deren ständige VertreterInnen bestellt. Diese Funktionen sind herausgehoben gegenüber der Funktion einer nur ausführenden Pflegekraft, also eines Altenpflegers oder einer Altenpflegerin ohne besondere Aufgaben. In der Anlage des Vergleichsprojektes war nicht vorgesehen, AltenpflegerInnen mit herausgehobener Funktion zu untersuchen. Die Eigendynamik des Feldes bewirkte jedoch, dass an dieser Stelle vom Forschungsdesign abgewichen werden musste. Da der örtliche Personalrat auf freiwilliger Basis KollegInnen suchte, die bereit wären, sich zu beteiligen, standen InhaberInnen von herausgehobenen Stellen für das Vergleichsprojekt zur Verfü-

³⁷⁾ Was unter „staatlich geprüften Technikern“ bzw. „Technikern mit staatlicher Abschlussprüfung“ zu verstehen ist, regelt Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (VKA) Anlage 1 a zum BAT.

gung. Um keine Schieflage zu der Gruppe der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen zu erzeugen, berücksichtigten die AltenpflegerInnen beim Ausfüllen der Fragebögen lediglich die Anforderungen und Belastungen für Stellen von Pflegekräften. Bei der Durchsicht der Fragebögen hatten die Dienststellenleitungen und die örtlichen PersonalrätInnen ebenfalls ein besonderes Augenmerk darauf, ob sie entsprechend ausgefüllt wurden. Die Anforderungen der herausgehobenen Funktionen wurden somit nicht bewertet.³⁸⁾

Bei einer Pflegekraft entfallen auf die Tätigkeiten der Grund- und Behandlungspflege etwa 60 Prozent der Arbeitszeit. Die psycho-soziale Betreuung der BewohnerInnen nimmt etwa 30 Prozent ein, Organisationsaufgaben und Pflegedokumentation jeweils noch einmal um die fünf Prozent. Die StelleninhaberInnen sind in ihrer Funktion als stellvertretende Stationspflegekraft (Nr. 10) bzw. als Stationspflegekraft (Nr. 15) im Gegensatz zu „reinen“ Pflegekräften zusätzlich z.B. für die Dienstplanung und die Medikamentenbestellung in ihrem jeweiligen Wohnbereich zuständig. Ansonsten sind sie aber voll in die Pflege eingebunden. Auf die Tätigkeiten der Grund- und der Behandlungspflege entfällt dann auch bei ihnen noch etwa die Hälfte der Arbeitszeit. Organisationsaufgaben nehmen etwa 15 Prozent der Arbeitszeit ein. Die Zeitanteile von etwa 30 Prozent für die psycho-soziale Betreuung der BewohnerInnen und fünf Prozent für die Dokumentationsaufgaben treffen für stellvertretende Stationspflegekräfte, für Stationspflegekräfte und auch für Pflegekräfte zu.

Die Stellen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen sind den Organisationseinheiten Tiefbauamt (Nr. 9) und Stadtentwässerung Hannover (Nr. 14) zugeordnet. Die Funktionsbezeichnung lautet bei beiden „technische/r SachbearbeiterIn“. Das Gebiet von TechnikerIn/techn. SachbearbeiterIn Nr. 9 ist die Oberflächenwiederherstellung, das von TechnikerIn/techn. SachbearbeiterIn Nr. 14 der Rohrleitungsbau sowie Pumpwerke. Das Aufgabenspektrum ist trotz der unterschiedlichen Sachgebiete recht ähnlich. Bei beiden Stellen entfällt jeweils etwa die Hälfte der Arbeitszeit auf Verwaltungsaufgaben und Bauleitung, also Innen- und Außendienst. Im Verwaltungsbereich sind beide vor allem mit der Bauabrechnung befasst. Diese beinhaltet die Ermittlung der tatsächlich angefallenen Kosten der Bauleistungen nach vorhandenen Bauzeichnungen, Leistungsunterlagen, eigenem Aufmaß oder Massenberechnungen sowie die Rechnungsprüfung. Zu den Aufgaben der Bauleitung gehören insbesondere die Überwachung des Baufortschritts sowie die Koordination und Kontrolle der Arbeiten von Firmen, die am Bau beteiligt sind.

3.3.3 Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen

Die Eingruppierung von AltenpflegerInnen in Altenpflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen BewohnerInnen richtet sich nach der „Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst – Bund, TdL, VKA – Anlage 1 b zum BAT,

³⁸⁾ Bei einer Bewertung der Anforderungen von stellvertretenden Stationspflegekräften und Stationspflegekräften mit ABAKABA würden sich die Punktwerte des Untermerkmals I 1.3 sowie der Merkmale PS 2 und V 1 verändern.

3. Die Ergebnisse

Abschnitt A", im Folgenden immer: BAT Anlage 1 b. Die Anlage 1 b zum BAT gilt in dieser Fassung seit dem 1. 8. 1989 durch den Tarifvertrag vom 30. 6. 1989 zur Neufassung der Anlage 1 b.

Die Stelle von AltenpflegerIn Nr. 10 (stellvertretende Stationspflegekraft) ist in Vergütungsgruppe Kr. Va, Fallgruppe 11 BAT Anlage 1 b eingruppiert, die nach fünf Jahren einen Bewährungsaufstieg in Vergütungsgruppe Kr. VI, Fallgruppe 29 vorsieht. Die Stelle von AltenpflegerIn Nr. 15 (Stationspflegekraft) ist in Vergütungsgruppe Kr. VI, Fallgruppe 25 BAT Anlage 1 b eingruppiert mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs in Vergütungsgruppe Kr. VII, Fallgruppe 28 nach fünf Jahren. Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass stellvertretende Stationspflegekraft sowie Stationspflegekraft herausgehobene Funktionen sind, die aber bei diesem Vergleichspaar nicht bewertet wurden. Die Anforderungen und Belastungen der entsprechenden Tätigkeitsanteile wurden bei der Bewertung ausgeklammert und statt dessen das Tätigkeitsprofil einer Pflegekraft zugrunde gelegt. Die Tätigkeit einer „reinen“ Pflegekraft wäre in Vergütungsgruppe Kr. IV/V BAT Anlage 1 b eingestuft, denn die Eingangsvergütung von AltenpflegerInnen erfolgt beim Berufseinstieg in der Regel nach Vergütungsgruppe Kr. IV. Nach dreijähriger Tätigkeit erfolgt ein Aufstieg in Vergütungsgruppe Kr. V. Für AltenpflegerInnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr, so dass sie bereits nach zwei Tätigkeitsjahren in Vergütungsgruppe Kr. V aufsteigen. Nach vier Jahren in der Vergütungsgruppe Kr. V besteht die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe Kr. Va.

STELLEN	VERGÜTUNGSGRUPPE	TARIFVERTRAG
AltenpflegerIn Nr. 10	Kr. V/VI	BAT Anlage 1 b
AltenpflegerIn Nr. 15	Kr. VI/VII	BAT Anlage 1 b
TechnikerIn/technische/r SachbearbeiterIn Nr. 9	Vc/Vb	Tarifvertrag technische Berufe
TechnikerIn/technische/r SachbearbeiterIn Nr. 14	VIb/Vc	Tarifvertrag technische Berufe

Abbildung 3.3.3.1: Vergütungsgruppen der Stellen AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn nach BAT

TechnikerInnen/technische SachbearbeiterInnen werden eingruppiert nach dem „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen) vom 15. Juni 1972 (zuletzt geändert durch den TV zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. 4. 1991)“, im Folgenden immer: Tarifvertrag technische Berufe oder TV technische Berufe. Mit Berufseinstieg werden TechnikerInnen/technische SachbearbeiterInnen in der Regel in die Vergütungsgruppe VI b eingruppiert mit Aufstiegsmöglichkeiten bis Vergütungsgruppe Vb. In den Vergütungsgruppen VI b und Vc ist die Möglichkeit des Zeitaufstiegs gegeben, dabei bestimmt sich der Zeitpunkt der Höhergruppierung durch die übertragenen Aufgaben und die Fallgruppe, in die die Eingruppierung erfolgte. In der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 16 wird nach sechsjähriger Bewährung zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage gewährt. Eingruppierungskriterien sind Selbständigkeit und Schwierigkeit der übertragenen Aufgaben.

Die Stelle des technischen Sachbearbeiters oder der technischen Sachbearbeiterin Nr. 9 ist nach Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 17 TV technische Berufe eingruppiert, in der nach sechsjähriger Tätigkeit der Aufstieg in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 16a vorgesehen ist. Stelle Nr. 14 (technische Sachbearbeitung) ist in die Vergütungsgruppe VIb, Fallgruppe 16 TV technische Berufe eingruppiert, von wo aus nach zweijähriger Tätigkeit ein Zeitaufstieg in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 18 stattfindet.³⁹⁾

3.3.4 Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA

Im Folgenden werden die Bewertungsergebnisse mit ABAKABA für die Vergleichsgruppe AltenpflegerIn und TechnikerIn/technische/r SachbearbeiterIn (im folgenden entweder TechnikerIn/technische/r SachbearbeiterIn oder nur technische/r SachbearbeiterIn) detailliert für alle Bereiche dargestellt. Daran schließt sich eine Beurteilung der ungewichteten sowie der gewichteten Gesamtpunktwerte an.

Die Fragebögen dieses Vergleichspaares wurden mit Ausnahme des Fragebogens von TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn Nr. 9 von den Dienststellenleitungen und VertreterInnen der örtlichen Personalräte kritisch gegengelesen, bevor sie der Bewertungskommission vorgelegt wurden. Bei Stelle Nr. 9 wurde der Fragebogen lediglich von der Dienststellenleitung durchgesehen.

Ergebnisse intellektueller Bereich (I)

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
I 1.1 Notwendige Ausbildung	40	40	50	50
I 1.2 Notwendiges, zusätzliches (Fach-)Wissen	0	0	0	0
I 1.3 Notwendige (Berufs-)Erfahrung	6	6	0	0
Summe I 1 Fachliche Anforderungen	46	46	50	50
I 2 Planen und Organisieren	10	10	10	10
I 3 Monotone Arbeit	0	0	0	0
I 4 Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen	10	10	10	10
SUMME I	66	66	70	70

Im intellektuellen Bereich erhalten die untersuchten Stellen von AltenpflegerInnen mit 70 und diejenigen von technischen SachbearbeiterInnen mit 66 eine fast gleiche Punktzahl. Beim Untermerkmal Notwendige Ausbildung (I 1.1) erhalten die Altenpflegestellen zehn Punkte mehr, da für die Ausübung der Tätigkeit in jedem Fall ein Fachschulabschluss gefordert ist, also ein AUSBILDUNGSGANG, DER IN BEZUG AUF DIE VORANGEHENDE SCHULBILDUNG EINEN HÖHEREN SCHULABSCHLUSS VORAUSSETZT. Die Stellen in der technischen Sachbearbeitung erfordern hingegen nicht zwingend den Abschluss einer Technikerfachschule. Eine (BERUFS-)AUSBILDUNG DIREKT NACH

Im intellektuellen Bereich erhalten die untersuchten Stellen von AltenpflegerInnen und technischen SachbearbeiterInnen eine fast gleiche Punktzahl.

³⁹⁾ Eine genaue Übersicht über die Kriterien für die Eingruppierung von AltenpflegerInnen und TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen in die Vergütungs- und Fallgruppen sowie die Fristen für einen Zeit- oder Bewährungsaufstieg sind dem Anhang A 3 zu entnehmen.

3. Die Ergebnisse

SCHULABSCHLUSS, 3- ODER 3 1/2-JÄHRIG (I 1.1) und eine NOTWENDIGE (BERUFS-)ERFAHRUNG VON 3 BIS 7 JAHREN (I 1.3) können bei diesen Stellen also den Fachschulabschluss ersetzen.

Bei Merkmal I 2 (Planen und Organisieren) gelten für alle Stellen dieses Vergleichspaares gleichermaßen ERHÖHTE PLANUNGSANFORDERUNGEN. Zu I 4 (Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen) ist dagegen anzumerken, dass trotz gleicher Punktzahl etwas unterschiedliche Belastungen zwischen den Vergleichsgruppen zu finden sind. Bei allen Stellen treten UNFREIWILLIGE UNTERBRECHUNGEN BZW. STÖRUNGEN VON MEHR ALS 15 MINUTEN Dauer SELTEN auf. UNFREIWILLIGE UNTERBRECHUNGEN BZW. STÖRUNGEN VON WENIGER ALS 15 MINUTEN haben die AltenpflegerInnen HÄUFIG, die technischen SachbearbeiterInnen dagegen SELTEN. Bei den Tätigkeiten der AltenpflegerInnen treten unfreiwillige Unterbrechungen beispielsweise auf, wenn BewohnerInnen nach Hilfe klingeln, während sie gerade mit der Versorgung anderer BewohnerInnen beschäftigt sind. Je nach Anliegen fallen die Unterbrechungen kürzer oder länger als 15 Minuten aus. Bei der technischen Sachbearbeitung sind kürzere Unterbrechungen des Denkprozesses etwa dann gegeben, wenn Anrufe eingehen, während die StelleninhaberInnen gerade mit der Überprüfung von Rechnungen befasst sind. Sind z.B. bei solch einem Telefonat Absprachen mit einem anderen Amt zu treffen, so kann die Unterbrechung durchaus länger als 15 Minuten dauern.

Ergebnisse psycho-sozialer Bereich (PS)

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
PS 1 Mündliche Kommunikation	20	20	20	20
PS 2 Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit	0	0	30	30
PS 3 Einfühlungs-, Überzeugungsvermögen	10	10	20	20
PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	0	0	10	10
PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation	0	0	0	0
PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen	0	0	20	20
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit	0	0	15	15
PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf	0	0	10	10
PS 4.6 Konfrontation mit Problemen bzw. Leid Anderer	0	0	30	30
PS 4.7 Treffen folgenschwerer Entscheidungen	0	0	0	0
PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	0	0	10	10
PS 4.9 Öffentliche/politisch exponierte Position	0	0	0	0
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	0	0	10	10
Summe PS 4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	0	0	105	105
SUMME PS	30	30	175	175

Im psycho-sozialen Bereich gibt es ganz erhebliche Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen: Während die Stellen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen hier mit insgesamt 30 Punkten bewertet werden, summieren sich die psycho-sozialen Anforderungen und Belastungen der Altenpflegestellen auf 175 Punkte.

Für die Anforderungsart mündliche Kommunikation (PS 1) erhalten beide Gruppen jeweils 20 Punkte. Aber auch hier verbergen sich hinter einer gleichen Punktzahl etwas von einander abweichende Anforderungen. Bei den Altenpflegestellen bestehen die Anforderungen zwischen $\frac{1}{3}$ BIS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT IN MÜNDLICHER VERMITTLUNG EINFACH VERSTÄNDLICHER INFORMATIONEN BZW. INHALTE, DIE IN IMMER ÄHNLICHER FORM, ROUTINEMÄSSIG ABLAUFEN und in BIS ZU $\frac{1}{3}$ in MÜNDLICHER VERMITTLUNG VON INFORMATIONEN BZW. INHALTEN, DIE ZWAR BEWUSST UND PRÄZISE FORMULIERT WERDEN MÜSSEN, VON DEN KOMMUNIKATIONSPARTNERN/-PARTNERINNEN ABER IM NORMALFALL PROBLEMLOS VERSTANDEN WERDEN. Für die technische Sachbearbeitung bestehen beide Anforderungen in BIS ZU $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT. Merkmal PS 2 (Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit) trifft nur für die Stellen der AltenpflegerInnen zu. Zwischen $\frac{1}{3}$ BIS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT haben die StelleninhaberInnen Aufgaben wie z.B. das Betten, die nur in ZUSAMMENARBEIT MIT 1 PERSON BZW. IN GRUPPEN MIT 2 BIS 5 PERSONEN überhaupt oder effizient bewältigt werden können. Die Anforderungen an das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen (PS 3) sehen folgendermaßen aus: Bei den Altenpflege-tätigkeiten ist HÄUFIG EINFÜHLUNGSVERMÖGEN IN LEICHT VERSTÄNDLICHE, IMMER ÄHNLICHE UND ALLTÄGLICHE SITUATIONEN UND EMPFINDUNGEN der BewohnerInnen gefordert, z.B. in die Empfindung, dass es den BewohnerInnen unangenehm ist, gewaschen zu werden, sowie GELEGENTLICH EINFÜHLUNGSVERMÖGEN IN MIT IHRER AUSBILDUNG VERSTÄNDLICHE, ABER VERSCHIEDENARTIGE UND NICHT ALLTÄGLICHE SITUATIONEN UND EMPFINDUNGEN. ÜBERZEUGUNGSVERMÖGEN, DAS EINFACHE, SACHBEZOGENE ARGUMENTATION BEINHÄLTET ist bei der Altenpflege wie auch bei der technischen Sachbearbeitung HÄUFIG erforderlich. Bei der Altenpflege ist das Überzeugungsvermögen beispielsweise gefragt, wenn BewohnerInnen von der Notwendigkeit der Medikamenteneinnahme überzeugt werden müssen, bei der technischen Sachbearbeitung, um Baufirmen von der Einhaltung bestimmter Standards zu überzeugen.

Bereits bei den psycho-sozialen Anforderungen ergibt sich eine Differenz von 40 Punkten zugunsten der Altenpflegestellen. Den größten Anteil an den zwischen den Tätigkeiten stark differierenden Bereichspunktwerten haben jedoch die unter PS 4 (Belastende psycho-soziale Bedingungen) erfragten psycho-sozialen Belastungen. Sie treten bei den untersuchten Stellen der technischen Sachbearbeitung überhaupt nicht auf. Dagegen sind mit sieben von zehn die meisten Untermerkmale typisch für die Altenpflegestellen. So IST TYPISCH FÜR DIE TÄTIGKEIT, dass unerwünschte mündliche Mitteilungen (PS 4.1) gemacht werden müssen. Auch bestehen erschwerte Kontaktbedingungen (PS 4.3) in der Form, DASS MEISTENS MIT PERSONEN GEARBEITET WIRD, VON DENEN AUFGRUND SPEZIFISCHER UMSTÄNDE KEINE ODER NUR BESCHRÄNKTE KOOPERATION ERWARTET WERDEN KANN, OBSCHON DIES ABER FÜR DEN ERFOLG DER TÄTIGKEIT WICHTIG WÄRE. Die Tätigkeit ist beispielsweise durch die Pflege in Mehrbettzimmern zu MEHR ALS 50 PROZENT der Arbeitszeit durch Außenstehende mitverfolgt (PS 4.4) und es besteht eine erschwerte Beeinflussbarkeit des zeit-

Die psycho-sozialen Anforderungen und Belastungen der Altenpflegestellen liegen erheblich über denjenigen der Stellen der technischen Sachbearbeitung.

Ein besonders großer Unterschied zwischen Altenpflege und technischer Sachbearbeitung besteht bei den psycho-sozialen Belastungen.

lichen Ablaufs (PS 4.5), denn DER TAGESABLAUF IST DURCH ZEITLICHE FIXPUNKTE GEPRÄGT, DIE UNBEDINGT UND MINUTENGENAU EINGEHALTEN WERDEN MÜSSEN, z.B. Essenszeiten und ärztliche Visiten. Ebenfalls ist bei den Altenpflegestellen die Konfrontation mit Problemen und Leid Anderer (PS 4.6) gegeben, und zwar IST TYPISCH FÜR DIE TÄTIGKEIT, dass eine PERSÖNLICHE UND INTENSIVE AUSEINANDERSETZUNG stattfindet. Eine Belastung durch Konfrontation mit ekelerregenden Situationen (PS 4.8) ist typisch, und zwar in der Ausprägung DIREKT („LIVE“). Des weiteren IST TYPISCH FÜR DIE TÄTIGKEIT, dass bewusst gesteuerte Verhaltensweisen (PS 4.10) gezeigt werden müssen.

Ergebnisse physischer Bereich (P)

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
P 1 Körperkraft	0	0	40	40
P 2 Bewegungspräzision	0	0	0	0
P 3.1 Früh- und/oder Spätdienst, -schicht	0	0	20	20
P 3.2 Nachtdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.3 Wechseldienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.4 Unregelmäßige Arbeitszeiten	0	0	0	0
P 3.5 Präsenz-/Bereitschaftsdienst	0	0	0	0
Summe P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	0	0	20	20
P 4.1 Unfall-, Ansteckungsgefährdung	10	10	30	30
P 4.2 Schädigende chemische Substanzen, Luftverschmutzung	0	0	0	0
P 4.3 Einseitige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe	0	0	0	0
P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit	0	0	20	20
P 4.5 Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen	0	0	0	0
P 4.6 Intensive Augenbeanspruchung	0	0	0	0
P 4.7 Lärm	0	0	0	0
P 4.8 Kälte und/oder Hitze	0	0	0	0
P 4.9 Zugluft und/oder Wind	0	0	0	0
P 4.10 Nässe	0	0	0	0
P 4.11 Dämpfe und/oder Staub	0	0	0	0
P 4.12 Vibrationen	0	0	0	0
P 4.13 Unangenehme Gerüche	0	0	10	10
P 4.14 Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung	0	0	0	0
P 4.15 Andere physische Belastungen	0	0	0	0
Summe P 4 Belastende physische Bedingungen (max. 110 Punkte)	10	10	60	60
SUMME P	10	10	120	120

3. Die Ergebnisse

Die untersuchten Altenpflegestellen sind mit deutlich höheren physischen Anforderungen und Belastungen verbunden als die Stellen der technischen Sachbearbeitung.

Im physischen Bereich zeigen sich ebenfalls erhebliche Unterschiede. Hier besteht eine Differenz des Bereichspunktwertes von 110 Punkten zugunsten der Stellen der AltenpflegerInnen. Diese Differenz kommt folgendermaßen zustande: Unter Merkmal P 1 (Körperkraft) werden für die Altenpflegestellen in jeweils BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT ein KRAFTAUFWAND VON BIS 2 KG (z.B. beim Anreichen des Essens), von 2 BIS 10 KG (z.B. Schieben eines Rollstuhls) sowie von ÜBER 10 KG (z.B. Betten der BewohnerInnen) bewertet. Im wöchentlichen Wechsel arbeiten sie in Früh- und Spätschicht (P 3.1). Die Belastung durch diese Arbeitszeit kommt bei den Altenpflegestellen also während MEHR ALS 2/3 DER ARBEITSZEIT vor. Untermerkmal P 4.1 (Unfall-, Ansteckungsgefährdung) wird für alle Stellen berücksichtigt und ist das einzige (Unter-)Merkmal des physischen Bereichs, das auch bei den Stellen der technischen Sachbearbeitung bewertet wird. Eine Unfall- oder Ansteckungsgefährdung ist bei den Altenpflegestellen während MEHR ALS 2/3 DER ARBEITSZEIT gegeben und bei der technischen Sachbearbeitung in BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT. Bei ersteren steht die Ansteckungsgefährdung im Vordergrund, bei letzteren die Unfallgefährdung. Des weiteren sind die Stellen der AltenpflegerInnen dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeit in 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT in stehender oder gehender Weise ausgeübt werden muss (P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit) und in BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT unangenehme Gerüche (P 4.13) auftreten.

Ergebnisse Bereich Verantwortung (V)

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	0	0	0	0
V 2 Fehler mit Folgen für das menschliche Leben	0	0	15	15
V 3 Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	0	0	0	0
V 4 Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	0	0	0	0
Summe V	0	0	15	15

Im Bereich der Verantwortung treten lediglich für die Altenpflege Belastungen auf, und zwar durch ein GERINGES RISIKO unter Merkmal V 2 (Fehler mit Folgen für das menschliche Leben), DASS BEI DER ARBEIT FEHLER UNTERLAUFEN, DIE NICHT RÜCKGÄNGIG GEMACHT WERDEN KÖNNEN UND UNMITTELBARE LEBENSGEFAHR ODER GEFAHR SCHWERER PHYSISCHER VERLETZUNGEN FÜR ANDERE PERSONEN BEDEUTEN. Dieses Risiko ist beispielsweise dadurch gegeben, dass AltenpflegerInnen für die Ausgabe von Medikamenten zuständig sind. Die übrigen Anforderungen und Belastungen des Verantwortungsbereiches treten bei keiner der untersuchten Stellen dieser Gruppe auf.

Die ungewichteten Ergebnisse

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
Summe I	66	66	70	70
Summe PS	30	30	175	175
Summe P	10	10	120	120
Summe V	0	0	15	15
SUMME I (ungewichtete Gesamtsumme)	106	106	380	380

Die Übersicht über die ungewichteten Bereichs- und Gesamtpunktwerte veranschaulicht noch einmal die insgesamt sehr unterschiedliche Bewertung beider Vergleichsgruppen. Die Ausnahme bildet der intellektuelle Bereich. Dort sind die Stellen von AltenpflegerInnen und TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen fast gleichwertig. Die geringe Differenz zwischen den Tätigkeitsgruppen ergibt sich aus den unterschiedlichen fachlichen Anforderungen (I 1).

Hauptgrund für die hohe Punktzahl der Altenpflegestellen im psychosozialen Bereich ist der Arbeitsgegenstand „Mensch“.

Der psycho-soziale Bereich hat die größte Bedeutung für die Bewertung der Altenpflegestellen und zugleich besteht hier mit 145 Punkten die größte Differenz zu den Stellen der technischen Sachbearbeitung. Der Hauptgrund für die große Abweichung in diesem Bereich liegt im Arbeitsgegenstand „Mensch“ der AltenpflegerInnen⁴⁰⁾, während die Stellen der technischen SachbearbeiterInnen durch viel Sachbearbeitung und wenig Kontakt mit KundInnen gekennzeichnet sind. Unterscheidet man die Punktdifferenz nach Anforderungs- und Belastungsarten, so ergibt sich bereits bei den in den Merkmalen Mündliche Kommunikation (PS 1), Zusammenarbeit (PS 2) sowie Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen (PS 3) erhobenen psycho-sozialen Anforderungen ein Vorsprung von 40 Punkten zugunsten der Altenpflegestellen. Darüber hinaus ist ein Großteil der in den Untermerkmalen von PS 4 (Belastende psycho-soziale Bedingungen) erfragten psycho-sozialen Belastungsarten für die Altenpflegestellen typisch, was mit 105 Punkten bewertet wird. Für die untersuchten Stellen der technischen SachbearbeiterInnen hingegen spielen psycho-soziale Belastungen keine Rolle und somit erhalten sie keine Punkte für diese Untermerkmale.

Mit 120 Punkten hat der physische Bereich ebenfalls eine große Bedeutung für die Bewertung der Altenpflegestellen. Physische Anforderungen sind bei diesen Stellen durch das hohe Maß an notwendiger Körperkraft (P 1) gegeben, physische Belastungen durch das Arbeiten in Früh- und Spätschicht (P 3.1) sowie durch einige belastende Umgebungsbedingungen (P 4). Für die Stellen der technischen Sachbearbeitung dagegen fällt der physische Bereich mit zehn Punkten für eine Belastungsart (P 4.1 Unfallgefährdung) kaum ins Gewicht.

Im Bereich der Verantwortung erzielen lediglich die Altenpflegestellen Punkte, da ein Risiko von Fehlern mit Folgen für das menschliche Leben (V 2) berücksichtigt wird. Mit 15 Punkten hat der Verantwortungsbereich aber auch für diese Stellen keine große Bedeutung.

⁴⁰⁾ Zur Bewertung von Dienstleistungsarbeit vgl. Teil I, Kapitel 3.

Die gewichteten Ergebnisse

Stelle:	Techn. Sachb.	Techn. Sachb.	Altenpflege	Altenpflege
Stelle Nr.:	9	14	10	15
Gewichtung I mit 50% (Faktor 0,5)	33	33	35	35
Gewichtung PS mit 20% (Faktor 0,2)	6	6	35	35
Gewichtung P mit 10% (Faktor 0,1)	1	1	12	12
Gewichtung V mit 20% (Faktor 0,2)	0	0	3	3
SUMME 2 (Gewichtung Katz/Baitsch 1996a: 117)	40	40	85	85

Auch nach der Gewichtung bleibt der Abstand zwischen den Tätigkeiten bestehen, verkleinert sich jedoch erheblich. Der Gesamtpunktwert der Altenpflegestellen liegt ungewichtet etwa dreieinhalb Mal höher als derjenige der technischen Sachbearbeitungsstellen. Gewichtet erzielen die Stellen von AltenpflegerInnen aber noch immer einen gut doppelt so hohen Gesamtpunktwert, womit die Wertigkeiten der Vergleichsgruppen weiterhin sehr verschieden sind. Positiv auf den gewichteten Gesamtpunktwert der Stellen von technischen SachbearbeiterInnen wirkt sich aus, dass der intellektuelle Bereich mit dem höchsten Gewicht in die Bewertung eingeht. Der psycho-soziale sowie der physische Bereich – die Bereiche also, in denen die Altenpflegestellen ungewichtet die höchsten Punktzahlen aufweisen – verlieren zwar an Gewicht, die Bedeutung der beiden Bereiche für die untersuchten Altenpflegestellen bleibt aber auch nach der Gewichtung sichtbar. Der psycho-soziale sowie der intellektuelle Bereich gehen nun mit gut zwei Fünfteln in den gewichteten Gesamtpunktwert ein, der physische Bereich macht mit 12 Punkten noch immer ein Siebtel des gewichteten Gesamtpunktwertes aus.

3.3.5 Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in den BAT

Ein direkter Vergleich der Neubewertungsergebnisse mit den Eingruppierungen in den BAT ist bei diesem Tätigkeitspaar schwierig, da den zuständigen Tarifverträgen eine unterschiedliche Systematik zugrunde liegt.⁴¹⁾ Einzelne Vergütungsgruppen lassen sich nicht direkt miteinander vergleichen, enthalten doch die Beschreibungen der Vergütungsgruppen verschiedene Kriterien. Für die Vergütung von Altenpflegestellen sind die Ausbildung sowie Tätigkeits- und Bewährungszeiten ausschlaggebend. Die Eingruppierung von technischer Sachbearbeitung erfolgt nach der Selbständigkeit und der Schwierigkeit der übertragenen Aufgaben, Kriterien also, die in der Anlage 1 b des BAT gar nicht erscheinen. Zudem wird die Grundvergütung zwar für beide Tätigkeiten nach einem modifizierten Lebensaltersprinzip festgesetzt, Beginn und Anzahl der Altersstufen unterscheiden sich jedoch und ebenfalls das Vorgehen bei Umgruppierungen. Gleichwohl spiegelt sich im BAT der große Unterschied in den Wertigkeiten nach ABAKABA nicht wider.

Auch gewichtet besteht ein großer Abstand zwischen den Gesamtpunktwerten der Altenpflegestellen und den Stellen der technischen Sachbearbeitung.

Den für Altenpflege und technische Sachbearbeitung zuständigen Tarifverträgen liegt jeweils eine unterschiedliche Systematik zugrunde. Dennoch spiegelt sich im BAT der große Unterschied in den Wertigkeiten nach ABAKABA nicht wider.

⁴¹⁾ Dies zeigt einmal mehr die Bedeutung der Rechtsnormen, die einheitliche Maßstäbe für alle Beschäftigtengruppen sowie Transparenz und Durchschaubarkeit fordern. Vgl. dazu auch Teil I, Kapitel 1.

Für die Ausübung der untersuchten Stellen im ArbeiterInnenbereich wird keine staatlich geregelte Ausbildung vorausgesetzt.

3.4 Vergleichsgruppe Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten

Bei dem Vergleichspaar aus dem ArbeiterInnenbereich handelt es sich um die Funktionen von Küchenhilfen in einer städtischen Kantine sowie in einem Altenpflegeheim, von StraßenreinigerInnen im Abfallwirtschaftsbetrieb und KanalbetriebsarbeiterInnen bei der Stadtentwässerung. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Auswahl von zwei unterschiedlichen männerdominierten ArbeiterInnentätigkeiten einem Kompromiss zwischen dem Organisations- und Personaldezernat und ÖTV-Kreisverwaltung bzw. Gesamtpersonalrat geschuldet ist.

3.4.1 Ausbildung, allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten und Einsatzbereiche

Für die untersuchten Stellen der Arbeiterinnen und Arbeiter wird keine staatlich geregelte Ausbildung vorausgesetzt, sondern sie erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine etwa dreimonatige betriebliche Einarbeitung.

Für Küchenhilfen gibt es vielfältige Einsatzorte. Sie werden überall dort beschäftigt, wo es um Essensversorgung oder Gästebewirtung geht. Im öffentlichen Dienst kommen als Einsatzort beispielsweise Kantinen, Altersheime, Krankenhäuser und Kindergärten in Frage. Zu ihren Aufgaben gehören Vorbereitungen und Zuarbeiten zum Kochen, das Anrichten des Essenangebotes und Nacharbeiten. Das bedeutet, z.B. die Lebensmittel für die Köchinnen oder Köche vorzubereiten, Salate und Desserts zuzubereiten, Brötchen zu belegen, zu garnieren und anzurichten, Kaffee und Tee bereitzustellen, das Essen auszugeben, Nachschub zu bestellen, wenn sich abzeichnet, dass ein Gericht ausgeht oder auch die Küche zu reinigen, d.h. die Böden zu schrubben, die Wände abzuwaschen und das Geschirr zu spülen. Sie hantieren beispielsweise mit Töpfen und Pfannen, mit Brotschneidemaschinen, Schälmaschinen, Messern oder der Spülmaschine. Oftmals sind Küchenhilfen das Bindeglied zwischen den KundInnen und der Küche, beispielsweise wenn sie in der Essensausgabe tätig sind, und sie werden in der Regel flexibel an den Stellen eingesetzt, an denen gerade Personal benötigt wird (vgl. Kraus 1994: 25 ff.).

In der Stadt Hannover sind StraßenreinigerInnen für die Reinigung von Straßen, Gehwegen, Grünstreifen und Baumscheiben zuständig. Im Herbst und im Winter kommen Laubbeseitigung und das Abstreuen von Straßen und Überwegen zur Vermeidung von Unfällen bei Glätte hinzu. Sie arbeiten beispielsweise mit Besen, Schaufeln, Freischneidern und Kehrmaschinen. Für letztere ist ein Führerschein der Klasse 3 erforderlich. StraßenreinigerInnen können auch bei privaten Reinigungsbetrieben beschäftigt sein. Dort übernehmen sie ebenfalls die oben genannten Arbeiten, beispielsweise in Orten, in denen die Straßenreinigung nicht mehr oder nur noch in Teilen kommunale Aufgabe ist oder sie reinigen Flächen nach privaten Großveranstaltungen.

Zu den Aufgaben von KanalbetriebsarbeiterInnen zählen in der Stadt Hannover z.B. die Reinigung von Schächten, Schmutzwasser-, Regenwasser- und Mischwasserkanälen, Gräben, Rückhaltebecken sowie Öl- und Fettabscheidern. Sie halten

die umgebenden Grünflächen in Ordnung, kontrollieren Hausanschlüsse und mit Hilfe von Kamerawagen unbegehbare Kanäle, sie legen Rattengift oder stellen Schilder auf, wenn der Verkehr von Kanalbetriebsarbeiten betroffen ist. KanalbetriebsarbeiterInnen sind sowohl ober- als auch unterirdisch tätig. Sie benutzen unterschiedliche Geräte, z.B. Hochdruckspülungen, Saugwagen, Pumpen, Wiederaufbereiterwagen, Schaufeln oder auch Astschneider und Rasenmäher für die Instandhaltung der Grünflächen. KanalbetriebsarbeiterInnen können ebenfalls in Privatfirmen tätig sein. Dort gehören beispielsweise die Rohrreinigung, Entschlammung von Sickergruben, Reinigung von Hausanschlüssen oder Fettabscheidern zu ihren Aufgaben.

3.4.2 Die untersuchten Stellen

Beide Küchenhilfen arbeiten in verschiedenen Einrichtungen und auch der Schwerpunkt ihrer Aufgaben unterscheidet sich. Die eine Stelle (Nr. 1) ist in der Küche einer städtischen Kantine, die andere (Nr. 16) in der Küche eines Altenpflegeheims angesiedelt. Die Tätigkeit von Küchenhilfe Nr. 1 beinhaltet etwa zur Hälfte der Arbeitszeit Arbeiten in der Essensausgabe, dazu gehören z.B. die Auspreisung der angebotenen Gerichte, die Portionierung, die Kontrolle der Temperatur der Speisen und die Bestellung von Nachschub. Die übrige Zeit nehmen zu etwa gleichen Anteilen die Küchenvorbereitungen und die Koordination des Außendienstes ein. Als Außendienst wird die Bereitstellung von Essen bezeichnet, das für andere Einrichtungen zubereitet wird. Damit verbundene Aufgaben der Küchenhilfe sind die Entgegennahme der Bestellungen, Vorbereitungsarbeiten für diese Essen sowie das Abfüllen in Thermen. Küchenhilfe Nr. 16 versieht zu etwa gleichen Zeitanteilen Aufgaben der Kalkküche sowie des Säuberns und Abwaschens. Die Kalkküche umfasst alle Tätigkeiten, die zur Zubereitung von Frühstück, Kaffee und Abendessen gehören.

Die Straßenreinigung ist im Abfallwirtschaftsbetrieb Hannover angesiedelt. Die Stelle von ArbeiterIn Nr. 2 hat die Funktionsbezeichnung „StraßenreinigerIn zugleich KraftfahrerIn“. Das bedeutet, dass neben den oben genannten Reinigungsarbeiten auch das Fahren von LKW zu den Aufgaben gehört, mit denen die KraftfahrerInnen ihre Arbeitsgruppe zum Einsatzort bringen und teilweise die Reinigungsarbeiten begleiten, damit das Kehrgut gleich aufgeladen werden kann. Zum Fahren der LKW ist ein Führerschein der Klasse 2 erforderlich. Die Untersuchung einer Funktion „StraßenreinigerIn zugleich KraftfahrerIn“ war für das Vergleichsprojekt nicht geplant. Um keine „Schieflage“ zu der Gruppe der Küchenhilfen sowie zu der Stelle der Kanalreinigung herzustellen, berücksichtigte der oder die StraßenreinigerIn beim Ausfüllen des Fragebogens lediglich die Anforderungen und Belastungen der „reinen“ Straßenreinigungstätigkeit. Dienststellenleitung und örtlicher Personalrat hatten bei der Durchsicht gleichfalls einen besonderen Blick darauf, ob der Fragebogen entsprechend ausgefüllt wurde. Die Tätigkeitsinhalte des Kraftfahrens wurden somit nicht bewertet.⁴²⁾ Bei der untersuchten Stelle Straßenreinigung/KraftfahrerIn entfallen auf beide Tätigkeitsbereiche je etwa 50 Pro-

⁴²⁾ Bei einer Bewertung der Tätigkeitsanteile als KraftfahrerIn mit ABAKABA würden sich bei folgenden Merkmalen und Untermerkmalen Veränderungen ergeben: I 1.3, I 2, PS 2, PS 4.4, P 1 sowie P 4.4.

zent der Arbeitszeit. Bei einer reinen Straßenreinigungsstelle würde die gesamte Arbeitszeit auf die beschriebenen Reinigungsaufgaben entfallen.

Kanalbetriebsarbeiten gehören organisatorisch zur Stadtentwässerung Hannover. Die Stelle von KanalbetriebsarbeiterIn Nr. 13 beinhaltet schwerpunktmäßig Kanalreinigungsarbeiten. Sie machen rund 70 Prozent der Arbeitszeit aus. Die übrige Zeit entfällt bei dieser Stelle zu etwa gleichen Teilen auf die Grabenreinigung und die Reinigung von Öl- und Fettabscheidern. Für die Reinigung von Öl- und Fettabscheidern ist ein entsprechend ausgerüstetes Fahrzeug zu führen, wozu ein Führerschein der Klasse 2 erforderlich ist sowie ein Gefahrgutschein.

3.4.3 Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT und Einordnung der untersuchten Stellen

Die Eingruppierung der ArbeiterInnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe richtet sich zunächst nach dem „Rahmentarifvertrag zu § 20 Absatz 1 BMT-G II⁴³⁾ (Lohngruppen, Oberbegriffe der Lohngruppen) vom 22. Mai 1975 in der jeweils geltenden Fassung“. In § 2 dieses Rahmentarifvertrags werden Lohngruppen und Oberbegriffe gebildet. Die Eingruppierung erfolgt dann nach Tätigkeitsmerkmalen, die in bezirklichen Lohngruppenverzeichnissen nach diesen Rahmenvorschriften zu vereinbaren sind. Für die Kommune Hannover ist dies der „Bezirkliche Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis vom 8. Februar 1991 in der Fassung des 4. Änderungstarifvertrages vom 12. 6. 1995“, im Folgenden immer: Lohngruppenverzeichnis.

Gemäß des Lohngruppenverzeichnisses können die Stellen von Küchenhilfen in die Lohngruppen 1, 2 und 2a eingestuft werden, reine Straßenreinigungsarbeiten in Lohngruppe 2 oder 2a und die Kanalreinigungsstellen finden sich zwischen den Lohngruppen 2 und 4a. Bis zur Lohngruppe 4 richtet sich die Eingruppierung nach der erforderlichen Ausbildung⁴⁴⁾ sowie den Anforderungen an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der ArbeiterInnen. Durch die 1990 eingeführten a-Lohngruppen haben nahezu alle ArbeiterInnen die Möglichkeit erhalten, bei unveränderter Tätigkeit im Wege des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs zumindest die nächst höhere Lohngruppe zu erreichen. In den meisten Gruppen ist nach einer dreijährigen Bewährung ein Aufstieg vorgesehen, und nach einer vierjährigen Tätigkeit in der Bewährungsgruppe ist dann noch ein Aufrücken in die nächste a-Lohngruppe möglich (vgl. Bremecker/Hock 2000: Gruppe 5, Teil 1, S. 35).

STELLEN	LOHNGRUPPE	TARIFVERTRAG
Küchenhilfe Nr. 1	1/2a	Lohngruppenverzeichnis
Küchenhilfe Nr. 16	1/2a	Lohngruppenverzeichnis
StraßenreinigerIn Nr. 2	4/4a	Lohngruppenverzeichnis
KanalbetriebsarbeiterIn Nr. 13	3/4a	Lohngruppenverzeichnis

Abbildung 3.4.3.1: Vergütungsgruppen der Stellen Küchenhilfe, Straßenreinigung und Kanalbetriebsarbeiten nach Lohngruppenverzeichnis

⁴³⁾ Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe.

⁴⁴⁾ „Arbeiter mit einfachsten Tätigkeiten“, für die keine Ausbildung erforderlich ist, „eingehende fachliche Einarbeitung“, „abgeschlossen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 2 1/2 Jahren“ oder „abgeschlossen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mehr als 2 1/2 Jahren“.

Die untersuchten Stellen befinden sich, wie aus Abbildung 3.4.3.1 hervorgeht, in folgenden Lohngruppen: Beide Küchenhilfen sind in die Lohngruppe 2a Lohngruppenverzeichnis eingruppiert. Ihre Eingangseingruppierung war Lohngruppe 1, Fallgruppe 2.5, nach vierjähriger Tätigkeit erfolgte der Aufstieg in die Lohngruppe 2 und von dort nach dreijähriger Bewährung ein weiterer Aufstieg in die Lohngruppe 2a.

Die Straßenreinigungsstelle (Nr. 2) ist in Lohngruppe 4, Fallgruppe 5.19 eingruppiert mit einem vorgesehenen Tätigkeitsaufstieg in Lohngruppe 4a nach vier Jahren. Die Eingruppierung kommt zustande, weil die untersuchte Stelle diejenige einer StraßenreinigerIn und zugleich KraftfahrerIn ist. Die reine Funktion „StraßenreinigerIn“ kann gemäß des Lohngruppenverzeichnisses ausschließlich in Lohngruppe 2, Fallgruppe 3.6 eingruppiert werden, von der aus nach vier Jahren der Tätigkeitsaufstieg in Lohngruppe 2a vorgesehen ist.

KanalbetriebsarbeiterInnen werden in Lohngruppe 3, Fallgruppe 2.16 eingestellt. Nach einem Jahr Berufserfahrung einschließlich der dreimonatigen Einarbeitungszeit und dem Absolvieren einer einwöchigen Schulung – einer so genannten betriebsinternen Belehrung – werden sie in Lohngruppe 4, Fallgruppe 5.16 umgruppiert, von der aus nach vier Jahren ein Tätigkeitsaufstieg in Lohngruppe 4a stattfindet. Diesen Werdegang hat auch KanalbetriebsarbeiterIn Nr. 13 gemacht und ist in Lohngruppe 4a eingruppiert.⁴⁵⁾

Neben der Eingruppierung in die Lohngruppen gemäß des Lohngruppenverzeichnisses sind für die ArbeiterInnen auch die Regelungen der Erschwerniszuschläge bedeutsam, denn sie fallen in zum Teil erheblicher Höhe an. Die Voraussetzungen für die Zahlung von Erschwerniszuschlägen sowie deren Höhe ist an verschiedenen Stellen geregelt. § 23 Absatz 1 BMT-G sieht vor, dass für außergewöhnliche Arbeiten je nach dem Grad der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt wird, wenn die Arbeit

- a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung der ArbeiterInnen außergewöhnlich beschmutzt,
- b) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitsschädlich ist,
- c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder
- d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

§ 23 Absatz 3 BMT-G sieht dann bezirkliche Vereinbarungen über die konkret zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Erschwerniszuschläge vor. Für die Stadt Hannover gelten nach dieser Vorschrift der „Bezirkliche Zusatztarifvertrag zu § 23 Absatz 1 BMT-G vom 3. Dezember 1965 in der Fassung des 5. Änderungstarifvertrages vom 8. Februar 1991“ (im Folgenden immer: BZTV Erschwerniszuschläge) sowie der „Örtliche Tarifvertrag über Erschwerniszuschläge für Arbeiter der Stadt Hannover“ (im Folgenden immer: ÖTV Erschwerniszuschläge). Der BZTV Erschwerniszuschläge enthält die allgemeinen Vorschriften, nach denen die Zuschläge zu zahlen sind, Regelungen darüber, für welche Arbeiten höhere Erschwer-

⁴⁵⁾ Eine Übersicht über die Kriterien für die Eingruppierung in die Lohn- und Fallgruppen sowie die Fristen für einen Zeit- oder Bewährungsaufstieg für die Stellen dieses Vergleichspaars enthält Anhang A 4.

Für ArbeiterInnen fallen zum Teil hohe Erschwerniszuschläge an.

3. Die Ergebnisse

niszuschläge gezahlt werden sowie (Sonder-)Regelungen für einige Berufe. Der ÖTV Erschwerniszuschläge enthält schließlich das Verzeichnis über die erschwer-niszuschlagsberechtigenden Arbeiten und die dazu gehörigen Geldbeträge.

Für die Stellen, die im Rahmen des Vergleichsprojektes untersucht wurden, sind beispielsweise folgende Zuschläge nach ÖTV Erschwerniszuschläge bzw. BZTV Erschwerniszuschläge relevant:

- Für Küchenhilfen wird die Erschwernis der Arbeit an Abwaschbecken von Großküchen, wenn sie ständig ausgeführt wird, mit 0,91 DM pro Stunde vergütet.
- StraßenreinigerInnen der Lohngruppen 2 und 2a erhalten nach § 8 Absatz 1 BZTV Erschwerniszuschläge einen pauschalierten Erschwerniszuschlag von monatlich 264,92 DM sowie nach Absatz 5 dieses Paragraphen einen besonderen Lohnzuschlag von monatlich 104,51 DM, insgesamt also 369,43 DM pro Monat.
- Für die Tätigkeiten von KanalbetriebsarbeiterInnen kommen verschiedene Erschwerniszuschläge zur Anwendung, von denen hier nur einige genannt werden sollen. So wird z.B. für Arbeiten an oder in stark verschmutzten oder stark ölverschmierten Fahrzeugen, Maschinen, Geräten, Gebäuden und Räumen 1,13 DM pro Stunde – und damit der niedrigste für Kanalbetriebsarbeiten zutreffende Zuschlag – gezahlt, vorausgesetzt dass der oder die ArbeiterIn erheblich über das übliche Maß hinaus verschmutzt werden. Das Säubern von verstopften Abort- und Schmutzwasseranlagen und Reinigung der Abflusskanäle schlägt mit 1,84 DM pro Stunde zu Buche, die Erschwernisse bei Reinigungsarbeiten an Kanälen und Entwässerungsbecken mit 2,61 DM und Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten in Kanälen, Schächten und Becken mit 3,21 DM.

Treffen mehrere Erschwerniszuschläge zusammen, so wird gemäß § 11 BZTV Erschwerniszuschläge nur der jeweils höchste gezahlt.

3.4.4 Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA

Im Folgenden werden die Bewertungsergebnisse der Stellen von Arbeiterinnen und Arbeitern detailliert für jeden Bereich dargestellt. Daran schließt sich eine Beurteilung der ungewichteten sowie der gewichteten Gesamtpunktwerte an.

Die von den ArbeiterInnen ausgefüllten Fragebögen wurden alle von den jeweiligen Dienststellenleitungen und VertreterInnen der örtlichen Personalräte kritisch durchgesehen, bevor sie der Bewertungskommission vorgelegt wurden.

Ergebnisse intellektueller Bereich (I)

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
I 1.1 Notwendige Ausbildung	5	5	5	5
I 1.2 Notwendiges, zusätzliches (Fach-)Wissen	0	0	0	0
I 1.3 Notwendige (Berufs-)Erfahrung	0	0	0	0
Summe I 1 Fachliche Anforderungen	5	5	5	5
I 2 Planen und Organisieren	0	0	0	0
I 3 Monotone Arbeit	0	0	0	0
I 4 Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen	0	0	0	0
SUMME I	5	5	5	5

Im intellektuellen Bereich erhalten die Stellen von Küchenhilfen, StraßenreinigerIn und KanalbetriebsarbeiterIn alle die gleiche Anzahl von fünf Punkten, die für das Untermerkmal notwendige Ausbildung (I 1.1) angerechnet werden. Für I 1.1 wird jeweils die Stufe KEINE (BERUFS-)AUSBILDUNG ERFORDERLICH (EINARBEITUNG) gewertet. Die Einarbeitungszeit beträgt bei allen vier Stellen etwa drei Monate, eine weitergehende (Berufs-)Ausbildung wird nicht gefordert. Küchenhilfe Nr. 1 merkte beim Ausfüllen des Fragebogens an, dass Erfahrungswissen (I 1.3 [Berufs-]Erfahrung) von ein bis zwei Jahren für ihre Tätigkeit erforderlich sei, um sich beispielsweise mit den Lebensmitteln und Geräten auszukennen. Bei ABAKABA entspricht dies der Stufe 0 BIS 2 JAHRE, für die allerdings keine Punkte vergeben werden. Die übrigen Anforderungen und Belastungen des intellektuellen Bereichs Planen und Organisieren (I 2), Monotone Arbeit (I 3) sowie Unfreiwillige Störungen, Unterbrechungen (I 4) treffen für die untersuchten ArbeiterInnenstellen nicht zu.

Ergebnisse psycho-sozialer Bereich (PS)

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
PS 1 Mündliche Kommunikation	20	0	0	0
PS 2 Zusammenarbeit, Kooperationsfähigkeit	40	30	40	40
PS 3 Einfühlungs-, Überzeugungsvermögen	0	0	0	0
PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	0	0	0	0
PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation	0	0	0	0
PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen	0	0	0	0
PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit	10	0	15	15
PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit zeitlicher Ablauf	10	10	0	0
PS 4.6 Konfrontation mit Problemen bzw. Leid Anderer	0	10	0	0
PS 4.7 Treffen folgenschwerer Entscheidungen	0	0	0	0
PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen	0	0	10	10
PS 4.9 Öffentliche/politisch-exponierte Position	0	0	0	0
PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen	0	0	0	0
Summe PS 4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	20	20	25	25
SUMME PS	80	50	65	65

Die Stellen der ArbeiterInnen weisen im psycho-sozialen Bereich sowohl Anforderungen als auch Belastungen auf. Die Bereichspunktwerte liegen zwischen 50 Punkten für die Stelle von Küchenhilfe Nr. 16 und 80 Punkten für die Stelle von Küchenhilfe Nr. 1 und setzen sich folgendermaßen zusammen:

Die Anforderungsart PS 1 (Mündliche Kommunikation) tritt in diesem Vergleichs-paar nur bei der Küchenhilfestelle in einer städtischen Kantine (Nr. 1) auf. Zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT fällt dort MÜNDLICHE VERMITTLUNG EINFACH VERSTÄNDLICHEN INFORMATIONEN BZW. INHALTE, DIE IN IMMER ÄHNLICHER FORM ROUTINEMÄSSIG ABLAUFEN an und zwar während der Essensausgabe. So muss die Küchenhilfe einfach

Im psycho-sozialen Bereich weisen die untersuchten ArbeiterInnenstellen sowohl Anforderungen als auch Belastungen auf.

3. Die Ergebnisse

verständliche Informationen mündlich vermitteln, etwa wenn sie den Gästen Informationen über das Essen, die Zubereitung oder die verwendeten Zutaten geben muss. Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit (PS 2) sind bei allen ArbeiterInnenstellen gegeben, in der Form, dass die Aufgaben nur effizient erledigt werden können in ZUSAMMENARBEIT MIT 1 PERSON BZW. IN GRUPPEN MIT 2 BIS 5 PERSONEN. Die Anforderung besteht jeweils in MEHR ALS 2/3 DER ARBEITSZEIT mit Ausnahme der Stelle Nr. 16 (Küchenhilfe), wo eine solche Zusammenarbeit nur zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT erforderlich ist.

Psycho-soziale Belastungen treten bei allen vier untersuchten ArbeiterInnenstellen in fast gleichem Maße auf. Eine Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit (PS 4.4) ist für die Stellen Nr. 1 (Küchenhilfe), Nr. 2 (Straßenreinigung) und Nr. 13 (Kanalbetriebsarbeiten) typisch, wobei die Tätigkeit der Küchenhilfe Nr. 1 WENIGER ALS 50% der Arbeitszeit von Außenstehenden mitverfolgt werden kann und diejenige der Straßen-, wie auch der KanalbetriebsarbeiterInnen zu MEHR ALS 50%. Belastungen durch erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs treten bei beiden Küchenhilfstätigkeiten durch die festgelegten Essenszeiten auf. Somit sind die Tätigkeiten DURCH ZEITLICHE FIXPUNKTE GEPRÄGT, DIE UNBEDINGT UND MINUTENGENAU EINGEHALTEN WERDEN MÜSSEN und deren Nichteinhaltung negative Konsequenzen für mehrere Personen hätte (PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs). Für die Küchenhilfestelle im Altenpflegezentrum (Nr. 16) ist Untermerkmal PS 4.6 (Konfrontation mit Problemen und Leid Anderer) typisch und zwar in der Ausprägung mit Problemen und Leid anderer Personen WENIG INTENSIVE, ABER PERSÖNLICHE Konfrontation zu erleben. Die Stellen Nr. 2 und Nr. 13 (Straßenreinigung und Kanalbetriebsarbeiten) sind jeweils mit Konfrontation mit ekelerregenden Situationen verbunden (PS 4.8) und zwar DIREKT („LIVE“). Bei der Straßenreinigung kommen solche Situationen vor, wenn Tierkadaver beseitigt werden müssen, bei der Kanalreinigung ist beispielsweise der Inhalt der Kanäle oder die Reinigung von Fettabscheidern ekelerregend.

Ergebnisse physischer Bereich (P)

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
P 1 Körperkraft	40	40	40	40
P 2 Bewegungspräzision	0	0	0	0
P 3.1 Früh- und/oder Spätdienst, -schicht	0	20	0	0
P 3.2 Nachtdienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.3 Wechseldienst, -schicht	0	0	0	0
P 3.4 Unregelmäßige Arbeitszeiten	0	0	0	0
P 3.5 Bereitschaftsdienst	0	0	15	20
Summe P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	0	20	15	20
P 4.1 Unfall-, Ansteckungsgefährdung	10	10	10	20
P 4.2 Schädigende chemische Substanzen, Luftverschmutzung	0	0	10	20
P 4.3 Einseitige Körperhaltungen, Bewegungsabläufe	0	0	0	10

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit	30	30	30	30
P 4.5 Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen	0	0	0	0
P 4.6 Intensive Augenbeanspruchung	0	0	0	0
P 4.7 Lärm	20	10	10	20
P 4.8 Kälte und/oder Hitze	10	10	10	10
P 4.9 Zugluft und/oder Wind	0	0	10	10
P 4.10 Nässe	0	0	10	10
P 4.11 Dämpfe und/oder Staub	15	10	10	10
P 4.12 Vibrationen	0	0	0	0
P 4.13 Unangenehme Gerüche	0	0	0	15
P 4.14 Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung	0	0	0	15
P 4.15 Andere physische Belastungen	0	0	0	0
Summe P 4 Belastende physische Bedingungen	85	70	100	170
Anrechenbare Punkte P 4 (max. 110)	85	70	100	110
SUMME P	125	130	155	170

Für die Stellen der ArbeiterInnen ist es charakteristisch, dass sie mit hohen physischen Anforderungen und Belastungen verbunden sind. Die Stellen erfordern große Körperkraft (P 1), so dass bei diesem Merkmal bei allen die maximale Zahl von 40 Punkten angerechnet wird. Allerdings verteilen sich die Anforderungen an die Körperkraft unterschiedlich. Während bei den Küchenhilfestellen in jeweils Bis zu $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT ein KRAFTAUFWAND BIS 2 KG (z.B. beim Portionieren), von 2 BIS 10 KG (z.B. Bereitstellen von Geschirr) sowie von ÜBER 10 KG (z.B. Tragen großer Lebensmittelgebände) für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich ist, sind es bei den Stellen der Straßenreinigung bzw. der Kanalbetriebsarbeiten jeweils zwischen $\frac{1}{3}$ BIS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT, in denen ein Kraftaufwand von 2 BIS 10 KG zu erbringen ist (z.B. Reinigungs- oder Kanalarbeiten mit einer Schaufel) sowie in Bis zu $\frac{1}{3}$ DER ARBEITSZEIT ein Kraftaufwand von ÜBER 10 KG (z.B. Aufladen von Laubsäcken, manuelles Anheben von Kanaldeckeln). Belastende arbeitszeitliche Bedingungen (P 3) sind bei allen ArbeiterInnenstellen mit Ausnahme derjenigen von Küchenhilfe Nr. 1 gegeben: Die Stelle von Küchenhilfe Nr. 16 in einem Altenpflegeheim ist mit einem wöchentlichen Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht (P 3.1) verbunden, so dass diese arbeitszeitliche Belastung in MEHR ALS $\frac{2}{3}$ DER ARBEITSZEIT anfällt. Die Stellen in der Straßenreinigung sowie im Kanalbetrieb erfordern Präsenz- bzw. Bereitschaftsdienst (P 3.5). Bei der Straßenreinigung fällt ZUSÄTZLICH ZUR ÜBLICHEN ARBEITSZEIT Bereitschaftsdienst ZU HAUSE im Umfang von ca. 20 PROZENT an. Der bzw. die KanalbetriebsarbeiterIn muss ZUSÄTZLICH ZUR ÜBLICHEN ARBEITSZEIT MEHR ALS 20 PROZENT Rufbereitschaft ZU HAUSE und BIS ZU 10 PROZENT Präsenzdienst AM ARBEITSPLATZ leisten.

Die Beschreibung der Stellen mit dem ABAKABA-Fragebogen brachte bei derjenigen von ArbeiterIn Nr. 13 (Kanalbetriebsarbeiten) besonders starke physische

Für die Stellen der ArbeiterInnen ist es charakteristisch, dass sie mit hohen physischen Anforderungen und Belastungen verbunden sind.

3. Die Ergebnisse

Belastungen zum Vorschein. Elf der 15 Untermerkmale von P 4 (Belastende physische Bedingungen) enthalten Belastungsarten, die bei dieser Stelle angerechnet werden. Insgesamt werden dort für die KanalbetriebsarbeiterInnenstelle 170 Punkte vergeben, von denen durch die Punktwertbegrenzung⁴⁶⁾ jedoch nur 110 Punkte in den Bereichspunktwert eingehen. Aber auch die anderen ArbeiterInnenstellen sind mit Werten zwischen 70 und 100 Punkten für das Merkmal P 4 mit einem hohen Maß an physischen Belastungen verbunden.

Die Belastungsart P 4.1 (Unfall- oder Ansteckungsgefährdung) ist bei beiden Küchenhilfe- sowie bei der Straßenreinigungsstelle in BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT gegeben, bei den Kanalbetriebsarbeiten zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT. Belastungen durch schädigende chemische Substanzen bzw. Luftverschmutzung (P 4.2) ist der oder die StraßenreinigerIn BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT bei der Arbeit an vielbefahrenen Straßen ausgesetzt und der oder die KanalbetriebsarbeiterIn zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT z.B. durch Gase in den Kanälen. Untermerkmal P 4.3 (Einseitige Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufe) tritt nur bei den Kanalbetriebsarbeiten und dort BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT auf, weil durch die räumliche Enge bei den Arbeiten über längere Zeit eine einseitige und unnatürliche Körperhaltung eingenommen werden muss.

Alle ArbeiterInnentätigkeiten müssen ZU MEHR ALS 2/3 DER ARBEITSZEIT im Stehen oder Gehen (P 4.4) ausgeübt werden. Ebenfalls sind sie alle mit einer Lärmbelastung (P 4.7 Lärm) verbunden. Bei den Stellen in der städtischen Kantine (Nr. 1) sowie bei den Kanalbetriebsarbeiten (Nr. 13) besteht eine Lärmbelastung zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT, bei den beiden anderen Stellen des Vergleichspaares in BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT.

Untermerkmal 4.8 (Kälte bzw. Hitze) wird bei allen ArbeiterInnentätigkeiten BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT angerechnet. Die beiden nächsten Untermerkmale – P 4.9 (Zugluft bzw. Wind) und P 4.10 (Nässe) – treten nur bei den Stellen von StraßenreinigerIn und KanalbetriebsarbeiterIn auf, und zwar in BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT. Untermerkmal P 4.11 (Dämpfe bzw. Staub) geht dann wieder für alle Stellen dieser Vergleichsgruppe in die Bewertung ein. Diese Belastungsart ist bei der Küchenhilfe-stelle Nr. 1 zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT gegeben, bei den anderen ArbeiterInnenstellen BIS ZU 1/3 DER ARBEITSZEIT. Des Weiteren geht die Stelle Nr. 13 (Kanalbetriebsarbeiten) zu jeweils zwischen 1/3 BIS 2/3 DER ARBEITSZEIT mit den Belastungsarten P 4.13 (Unangenehme Gerüche) und P 4.14 (Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung) einher.

Ergebnisse Bereich Verantwortung (V)

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	0	0	0	0
V 2 Fehler mit Folgen für das menschliche Leben	0	0	0	0

Fortsetzung ►►

⁴⁶⁾ Zur Punktwertbegrenzung siehe Teil II, 1.1.2.

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
V 3 Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	0	0	0	0
V 4 Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	0	0	0	0
SUMME V	0	0	0	0

Die Anforderungen und Belastungen der Merkmale im Bereich Verantwortung spielen für die ArbeiterInnenstellen keine Rolle. Die erfragte Führungsverantwortung (V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen) ist ebenso wenig gegeben wie die Risiken für Fehler mit Folgen für das menschliche Leben (V 2), für Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen (V 3) oder für Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt (V 4).

Die ungewichteten Ergebnisse

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
Summe I	5	5	5	5
Summe PS	80	50	65	65
Summe P	125	130	155	170
Summe V	0	0	0	0
SUMME I (ungewichtete Gesamtsumme)	210	185	225	240

Die Tabelle der ungewichteten Bereichs- und Gesamtpunktwerte zeigt noch einmal, dass die Anforderungen und Belastungen der Stellen der ArbeiterInnen fast ausschließlich im psycho-sozialen sowie im physischen Bereich liegen. Dabei kommt dem physischen Bereich bei allen Stellen mit Punktwerten zwischen 125 und 170 eine höhere Bedeutung zu als dem psycho-sozialen Bereich, in dem die Bereichspunktwerte zwischen 50 und 80 liegen. Im intellektuellen Bereich werden für die ArbeiterInnenstellen nur im Untermerkmal I 1.1 (Notwendige Ausbildung) fünf Punkte für die erforderliche Einarbeitung vergeben. Die übrigen Anforderungen und Belastungen dieses Bereichs treffen für die Stellen der ArbeiterInnen nicht zu. Ebenfalls treffen die Anforderungen und Belastungen des Verantwortungsbereichs für die ArbeiterInnenstellen nicht zu, so dass hier gar keine Punkte vergeben werden.

Die größte Differenz der ungewichteten Gesamtpunktwerte liegt bei 55 Punkten, die niedrigste bei 15 Punkten. Dabei werden die höheren Punktwerte von der männerdominierten Gruppe (Straßenreinigung, Kanalbetriebsarbeiten) durch höhere Belastungen im physischen Bereich erzielt. Insgesamt kann aufgrund der beschriebenen Punktdifferenz von einer relativen Gleichwertigkeit der ArbeiterInnenstellen gesprochen werden.

Die Anforderungen und Belastungen der untersuchten ArbeiterInnenstellen liegen fast ausschließlich im psycho-sozialen und im physischen Bereich, wobei dem physischen Bereich jeweils eine höhere Bedeutung zukommt.

3. Die Ergebnisse

Die gewichteten Ergebnisse

Stelle:	Küche	Küche	Straße	Kanal
Stelle Nr.:	1	16	2	13
Gewichtung I mit 50% (Faktor 0,5)	2,5	2,5	2,5	2,5
Gewichtung PS mit 20% (Faktor 0,2)	16	10	13	13
Gewichtung P mit 10% (Faktor 0,1)	12,5	13	15,5	17
Gewichtung V mit 20% (Faktor 0,2)	0	0	0	0
SUMME 2 (Gewichtung Katz/Baitsch 1996a:117)	31	25,5	31	32,5

Nach der Gewichtung weisen die Stellen von Küchenhilfe Nr. 1 und StraßenreinigerIn Nr. 2 identische Gesamtpunktwerte auf.

Nach der Gewichtung der Bereichspunktwerte liegen die Gesamtpunktwerte der ArbeiterInnenstellen noch näher zusammen. Sie sind im Fall der Stellen von Küchenhilfe Nr. 1 und StraßenreinigerIn Nr. 2 nun sogar identisch. Die Differenzen, die ungewichtet im psycho-sozialen Bereich zugunsten der Küchenhilfestelle und im physischen Bereich zugunsten der Stelle bei der Straßenreinigung bestanden, gleichen sich durch den jeweils unterschiedlichen Gewichtungsfaktor der Bereiche aus und es ergibt sich für beide Stellen ein gewichteter Gesamtpunktwert von 31.

3.4.5 Vergleich der Ergebnisse mit der Eingruppierung in das Lohngruppenverzeichnis

Das Lohngruppenverzeichnis spiegelt die relative Gleichwertigkeit der ArbeiterInnenstellen nach ABAKABA eher nicht wider.

Die relative Gleichwertigkeit der ArbeiterInnenstellen nach ABAKABA findet sich im zuständigen Tarifvertrag eher nicht wieder. Das für die ArbeiterInnen der Stadt Hannover geltende Lohngruppenverzeichnis behandelt die Tätigkeiten durchaus unterschiedlich: Die im Vergleichsprojekt untersuchten Küchenhilfestellen werden in Lohngruppe 1, Fallgruppe 2.5 eingestuft, also als ArbeiterInnen mit einfachen Tätigkeiten. Von dort können sie nach dreijähriger Bewährung in Lohngruppe 2, Fallgruppe 2 aufsteigen und nach noch einmal vierjähriger Tätigkeit in die Lohngruppe 2a. Auch für die Stelle der StraßenreinigerIn enden die Aufstiegsmöglichkeiten mit Lohngruppe 2a. Allerdings wird diese Lohngruppe von StraßenreinigerInnen bereits nach vier Tätigkeitsjahren erreicht, weil ihre Ersteingruppierung in die Lohngruppe 2 erfolgt, und zwar in die Fallgruppe „Ferner“. Die Fallgruppe „Ferner“ ist eine Besonderheit des Lohngruppenverzeichnisses, die keine Entsprechung im Rahmentarifvertrag zu § 20 Absatz 1 BMT-G II hat. Die unter „Ferner“ genannten Tätigkeiten sind eine ausschließliche Aufzählung. D.h., dass sie nicht nach einem anderen allgemeinen Tätigkeitsmerkmal eingruppiert werden können (vgl. § 2 [4] Lohngruppenverzeichnis).

Die Ersteingruppierung von KanalbetriebsarbeiterInnen kann gemäß Lohngruppenverzeichnis entweder in Lohngruppe 2, Fallgruppe 1 erfolgen bei Tätigkeiten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist oder in Lohngruppe 3, Fallgruppe 2. Dort werden ArbeiterInnen der Lohngruppe 2, Fallgruppe 1 eingruppiert, „die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann.“ Die Ersteingruppierung in Lohngruppe 2, Fallgruppe 1 würde nach dreijähriger Bewährung einen Aufstieg in Lohngruppe 3, Fallgruppe 3 und nach weiteren vier Jahren in Lohngruppe 3a ermöglichen. Bei einer Ersteingruppierung in Lohngruppe 3,

Fallgruppe 2 würde ebenfalls nach vierjähriger Tätigkeit ein Aufstieg in Lohngruppe 3a erfolgen und die höchst mögliche Eingruppierung darstellen.

In der Stadt Hannover werden KanalbetriebsarbeiterInnen beim Berufseinstieg in der Regel in Lohngruppe 3, Fallgruppe 2 eingruppiert. Nach einem Berufsjahr einschließlich der dreimonatigen Einarbeitung findet mit der so genannten betriebsinternen Belehrung eine einwöchige Schulung statt. Im Anschluss daran erfolgt die Höhergruppierung in Lohngruppe 4, Fallgruppe „Ferner“ 5.16, von wo aus nach vier Tätigkeitsjahren ein Aufstieg in Lohngruppe 4a vorgesehen ist.

Abschließend sei an dieser Stelle noch einmal kurz auf die Erschwerniszuschläge hingewiesen, die – wie oben beschrieben – für die untersuchten männerdominierten Tätigkeiten der Straßenreinigung und Kanalbetriebsarbeiten höher ausfallen als für die frauendominierte Tätigkeit der Küchenhilfe. Mit den Erschwerniszuschlägen werden einige Anforderungen und Belastungen abgedeckt, die ABAKABA im physischen Bereich bewertet und die somit im ABAKABA-Gesamtpunktwert bereits enthalten sind. Die relative Gleichwertigkeit der ArbeiterInnentätigkeiten nach ABAKABA spiegelt sich also noch weniger in der bestehenden Entlohnung wider, wenn neben der Eingruppierung nach dem Lohngruppenverzeichnis zusätzlich die Erschwerniszuschläge einbezogen werden.

3.5 Die Bewertungsergebnisse im Überblick

In dem Vergleichsprojekt bei der Stadt Hannover wurden Stellen der Tätigkeitspaare Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH), leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn, AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn sowie Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten neu bewertet. Zusammengefasst führte die Bewertung der Vergleichspaare mit ABAKABA zu folgenden Ergebnissen (vgl. dazu auch die Abbildungen 3.5.1 und 3.5.2):

- In der Gegenüberstellung zum BAT bzw. zum Lohngruppenverzeichnis haben sich durch die Bewertung mit ABAKABA bei drei der vier Vergleichspaare die Wertigkeiten verschoben, und zwar zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten. Die Punktzahl der Stellen der AltenpflegerInnen liegt deutlich über derjenigen der TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen. Bei den Bibliotheksstellen und den IngenieurInnenstellen sowie den Stellen der Küchenhilfen und StraßenreinigerInnen/KanalbetriebsarbeiterInnen besteht Gleichwertigkeit. Bei dem vierten Vergleichs paar, den Stellen der leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen und der GärtnermeisterInnen, ist das Verhältnis der Wertigkeiten zueinander dagegen weitgehend gleich geblieben.
- Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten ist zum einen der psycho-soziale Bereich, zum anderen aber auch der physische Bereich. Beide werden bei der derzeitigen tariflichen Bewertung vernachlässigt.
- Der psycho-soziale Bereich hat im Vergleich der untersuchten Stellen in der Altenpflege mit deutlichem Abstand seine stärkste Ausprägung. Hohe Punktwerte in diesem Bereich weisen zudem die Bibliotheksstellen, eine Küchen-

3. Die Ergebnisse

hilfe-, eine MTA-, die Straßenreinigungs-, die Kanalbetriebs- sowie eine GärtnermeisterInnenstelle auf. Aber auch bei den anderen Stellen – den männer- wie den frauendominierten – sind psycho-soziale Anforderungen und zumeist Belastungen vorhanden.

- Der physische Bereich wiederum ist nicht nur für männerdominierte Tätigkeiten bedeutsam. Hier erreichen zwar die Stellen der Straßenreinigung und Kanalbetriebsarbeiten die höchste Punktzahl, aber bei den MTA-, Altenpflege- und Küchenhilfestellen liegen die Punkte für die physischen Anforderungen und Belastungen nur knapp darunter.

Etwas detaillierter stellen sich die Ergebnisse der Neubewertung der Vergleichspaare mit ABAKABA in der Gegenüberstellung zum BAT bzw. zum Lohngruppenverzeichnis wie folgt dar:

Stellen (Nr.)	Ungewichteter ABAKABA-Gesamtpunktwert	Gewichteter ABAKABA-Gesamtpunktwert	Eingruppierungsspektrum	Tarifvertrag
Bibliothekarin [FH] (11)	240	86	Vb bis IV a	BAT Anlage 1a (VKA)
Bibliothekarin [FH] (12)	250	87	Vb bis IV a	BAT Anlage 1a (VKA)
IngenieurIn [FH] (7)	210	82	Vb bis II	TV technische Berufe
IngenieurIn [FH] (8)	230	84	Vb bis II	TV technische Berufe
Leitende/r MTA (3)	402,5	88,75	Vb bis IV a	TV med.-techn. Berufe
Leitende/r MTA (4)	412,5	90,75	Vb bis IV a	TV med.-techn. Berufe
GärtnermeisterIn (5)	355,5	97,25	VII bis V b	TV MeisterIn
GärtnermeisterIn (6)	300,5	86,25	VII bis V b	TV MeisterIn
AltenpflegerIn (10)	380	85	Kr. IV bis Kr. Va	BAT Anlage 1 b
AltenpflegerIn (15)	380	85	Kr. IV bis Kr. Va	BAT Anlage 1 b
Techn. SachbearbeiterIn (9)	106	40	VI b bis Vb	TV technische Berufe
Techn. SachbearbeiterIn (14)	106	40	VI b bis Vb	TV technische Berufe
Küchenhilfe (1)	210	31	Lohngr. 1 bis 2a	TV Lohngruppen
Küchenhilfe (16)	185	25,5	Lohngr. 1 bis 2a	TV Lohngruppen
Straßenreinigung (2)	225	31	Lohngr. 2 bis 2a	TV Lohngruppen
Kanalbetriebsarbeiten (13)	240	32,5	Lohngr. 2 bis 4a	TV Lohngruppen

Abbildung 3.5.1: Die Ergebnisse im Vergleich aller Stellen

Die ungewichtete Punktzahl der Altenpfligestellen liegt erheblich über derjenigen der Stellen der technischen SachbearbeiterInnen.

Die ungewichtete Punktzahl der Stellen der *AltenpflegerInnen* liegt mit 380 deutlich über derjenigen der *TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen*. Bei deren Stellen beträgt die Punktzahl 106. Ein direkter Vergleich mit der Bewertung nach BAT ist bei diesem Tätigkeitspaar zwar schwierig, da den zuständigen Tarifverträgen eine verschiedene Systematik zugrunde liegt. Gleichwohl spiegelt sich im BAT der große Unterschied in den Wertigkeiten nach ABAKABA nicht wider. Für die Stellen der *TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen* findet der Tarifvertrag technische Berufe Anwendung. Mit Berufseinstieg werden sie in der Regel in die Vergütungsgruppe VIb eingestuft mit Aufstiegsmöglichkeiten bis Vergütungsgruppe Vb, wobei in der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 16 nach sechs-jähriger Bewährung zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage gewährt wird. Alten-

pflegerInnen beginnen beim Berufseinstieg gemäß BAT Anlage 1 b in der Regel in der Vergütungsgruppe Kr. IV und können durch Zeit- und Bewährungsaufstieg bis in die Vergütungsgruppe Kr. Va gelangen.

Die *Bibliotheks-* und die *IngenieurInnenstellen* können nach der Bewertung mit ABAKABA als relativ gleichwertig bezeichnet werden. Die Bibliotheksstellen erzielen 240 (Nr. 11) bzw. 250 Punkte (Nr. 12) in der ungewichteten Gesamtsumme, die Stellen der IngenieurInnen 210 (Nr. 7) bzw. 230 Punkte (Nr. 8). Die relative Gleichwertigkeit der untersuchten Bibliotheks- und IngenieurInnenstellen spiegelt sich jedoch eher nicht in den möglichen Einstufungen der Stellen in den BAT wider. Diplom-IngenieurInnen (FH) – für sie gilt ebenfalls der Tarifvertrag technische Berufe – werden beim Berufseinstieg in der Regel zunächst für sechs Monate in die Vergütungsgruppe BAT Vb eingestuft. Sie können bis zur Vergütungsgruppe BAT II aufsteigen. Die Eingruppierungs- und damit Aufstiegsmöglichkeiten von Diplom-BibliothekarinInnen an öffentlichen Bibliotheken, die sich nach BAT Anlage 1 a (VKA) bestimmen, sind dagegen sehr viel begrenzter. Die niedrigste Einstufung ist die Vergütungsgruppe BAT V b, von wo aus die Aufstiegsmöglichkeit in die Vergütungsgruppen IVb und schließlich IVa als höchster Gruppe gegeben sein kann.

Die ungewichteten ABAKABA-Gesamtpunktwerte des Tätigkeitspaares *Küchenhilfe* und *Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten* können ebenfalls als relativ gleichwertig bezeichnet werden. Die Stellen der Küchenhilfen erzielen Punktwerte von 185 (Nr. 16) und 210 (Nr. 1), diejenige der Straßenreinigung 225 und diejenige der Kanalbetriebsarbeiten 240 Punkte. Die Gleichwertigkeit der ArbeiterInnenstellen nach ABAKABA findet sich im Lohngruppenverzeichnis – dem für diese Stellen zuständigen Tarifvertrag – eher nicht wieder. Küchenhilfen und StraßenreinigerInnen können zwar jeweils bis Lohngruppe 2a aufsteigen, Küchenhilfen beginnen jedoch mit einer Eingruppierung in Lohngruppe 1, StraßenreinigerInnen dagegen in Lohngruppe 2. KanalbetriebsarbeiterInnen können je nach Art der übertragenen Aufgaben in Lohngruppe 2 oder Lohngruppe 3 anfangen und je nach Tätigkeitsdauer und Art der übertragenen Aufgaben bis in Lohngruppe 4a aufsteigen. Die Gleichwertigkeit der ArbeiterInnenstellen nach ABAKABA spiegelt sich in der derzeitigen Entlohnung noch weniger wider, wenn neben der Grundentlohnung, die nach dem Lohngruppenverzeichnis festgelegt wird, auch noch die Erschwerniszuschläge für einen Vergleich herangezogen werden, denn bei den frauendominierten Tätigkeiten fallen in der Regel deutlich geringer vergütete Zuschlagsarten an, als bei den männerdominierten.

Dagegen ist in der Gegenüberstellung der ungewichteten Gesamtsummen beim vierten Vergleichspaar – *leitende medizinisch-technische AssistentInnen* und *GärtnermeisterInnen* – das Verhältnis zueinander insofern gleich geblieben, als die MTA-Stellen höhere Punktwerte erzielen als die Stellen der GärtnermeisterInnen. Damit entspricht das ungewichtete Bewertungsergebnis des Vergleichspaares der im BAT vorgegebenen relativen Wertigkeit. Die Stellen der leitenden MTAs wurden bei ABAKABA mit 402,5 (Nr. 3) sowie 412,5 Punkten (Nr. 4) bewertet, die der GärtnermeisterInnen mit 300,5 (Nr. 6) sowie 355,5 Punkten (Nr. 5), und gemäß BAT können leitende MTAs, für die der Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe

Die Bibliotheks- und IngenieurInnenstellen sowie die ArbeiterInnenstellen können nach der Bewertung mit ABAKABA als relativ gleichwertig bezeichnet werden.

Die MTA-Stellen erzielen mit ABAKABA ungewichtet höhere Punktzahlen als die Stellen der GärtnermeisterInnen, womit das Bewertungsergebnis den relativen Wertigkeiten des BAT entspricht.

3. Die Ergebnisse

gilt, generell höher eingruppiert werden als GärtnermeisterInnen, bei deren Eingruppierung der Tarifvertrag MeisterIn zur Anwendung gelangt. Leitende MTAs sind je nach Zahl der unterstellten Beschäftigten in den Vergütungsgruppen BAT Vb bis BAT IVa eingestuft. Die Eingruppierung von GärtnermeisterInnen erfolgt in der Regel in die Vergütungsgruppe BAT Vc. Dabei reicht das Spektrum der Eingruppierungsmöglichkeiten bei dieser Tätigkeit von Vergütungsgruppe BAT VII bis Vergütungsgruppe BAT Vb, in der nach vierjährigem Verbleib in den Fallgruppen 6, 7 und 8 eine Vergütungsgruppenzulage gewährt wird.

Die beschriebenen Verschiebungen bei einer Bewertung mit ABAKABA im Vergleich zur bestehenden Bewertung nach dem BAT bzw. dem Lohngruppenverzeichnis bleiben überwiegend auch nach der *Gewichtung* der Bereichspunktwerte bestehen. Die Altenpflegestellen erzielen mit 85 einen immer noch etwa doppelt so hohen Gesamtpunktwert wie die Stellen der technischen Sachbearbeitung mit 40. Die Stellen der Vergleichspaare BibliothekarIn – IngenieurIn sowie Küchenhilfe – Straßenreinigung/Kanalbetriebsarbeiten können weiterhin als gleichwertig bezeichnet werden. Die Bibliotheksstellen erreichen nach der Gewichtung 86 (Nr. 11) und 87 Punkte (Nr. 12), die IngenieurInnenstellen 82 (Nr. 7) und 84 Punkte (Nr. 8). Die Punktwerte der Küchenhilfestellen betragen nach der Gewichtung 25,5 (Nr. 16) sowie 31 (Nr. 1), diejenigen der Straßenreinigungsstelle 31 und der Kanalbetriebsstelle 32,5. Die Stellen von Küchenhilfe Nr. 1 und StraßenreinerIn Nr. 2 haben gewichtet mit je 31 Punkten sogar einen identischen Gesamtwert.

Durch die Gewichtung verschiebt sich die Rangfolge bei dem Vergleichs-paar leitende/r MTA und GärtnermeisterIn.

Auch bei den gewichteten ABAKABA-Ergebnissen bildet das Vergleichspaar leitende/r MTA – GärtnermeisterIn die Ausnahme, denn diese Stellen erhalten durch die Gewichtung eine neue Rangfolge in der Wertigkeit: Die Stelle von GärtnermeisterIn Nr. 5 liegt nun mit einer Punktzahl von 97,25 vorn. Die MTA-Stellen weisen gewichtete Gesamtsummen von 90,75 Punkten (Nr. 4) und 88,75 Punkten (Nr. 3) auf, die Stelle von GärtnermeisterIn Nr. 6 liegt mit 86,25 Punkten nur noch knapp darunter. Legt man die gewichteten Gesamtpunktwerte bei einem Vergleich mit den derzeitigen tariflichen Einstufungen des BAT zugrunde, so spiegelt sich die Gleichwertigkeit der gewichteten Ergebnisse im BAT nicht wider. Denn dort sind die Tätigkeiten von leitenden medizinisch-technischen AssistentInnen – wie beschrieben – generell in höheren Vergütungsgruppen angesiedelt. Zu erklären ist die nach der Gewichtung veränderte Reihenfolge der MTA- und GärtnermeisterInnenstellen vor allem aus der Bewertung des physischen Bereichs. Dort erhalten die Stellen der leitenden MTAs deutlich höhere Punktwerte als diejenigen der GärtnermeisterInnen. Der Bereich geht jedoch nur mit einem relativ geringen Gewicht von 10 Prozent in den Gesamtpunktwert ein.

Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten ist zum einen der psycho-soziale, zum anderen aber auch der physische Bereich (vgl. dazu Abbildung 3.5.2). Die Anforderungen und Belastungen dieser beiden Bereiche werden bei der bestehenden tariflichen Bewertung nach BAT bzw. Lohngruppenverzeichnis bei allen Tätigkeiten – d.h. den frauen- wie auch den männerdominierten, den Angestellten- wie auch den ArbeiterIn-

nenntätigkeiten – vernachlässigt, wie aus den Beschreibungen und Übersichten der Eingruppierungskriterien für die untersuchten Stellen deutlich hervorgeht.⁴⁷⁾

Psycho-sozialer Bereich		Physischer Bereich	
Stellen (Nr.)	Punkte	Stellen (Nr.)	Punkte
AltenpflegerIn (10)	175	KanalbetriebsarbeiterIn (13)	170
AltenpflegerIn (15)	175	StraßenreinigerIn (2)	155
Bibliothekarin [FH] (11)	80	Leitende/r MTA (3)	150
Bibliothekarin [FH] (12)	80	Leitende/r MTA (4)	150
Küchenhilfe (1)	80	Küchenhilfe (16)	130
GärtnermeisterIn (5)	70	Küchenhilfe (1)	125
StraßenreinigerIn (2)	65	AltenpflegerIn (10)	120
KanalbetriebsarbeiterIn (13)	65	AltenpflegerIn (15)	120
Leitende/r MTA (4)	60	GärtnermeisterIn (5)	40
IngenieurIn [FH] (7)	50	GärtnermeisterIn (6)	40
IngenieurIn [FH] (8)	50	IngenieurIn [FH] (8)	40
Küchenhilfe (16)	50	Bibliothekarin [FH] (12)	35
Leitende/r MTA (3)	50	Bibliothekarin [FH] (11)	25
GärtnermeisterIn	30	IngenieurIn [FH] (7)	20
Techn. SachbearbeiterIn (9)	30	Techn. SachbearbeiterIn (9)	10
Techn. SachbearbeiterIn (14)	30	Techn. SachbearbeiterIn (14)	10

Abbildung 3.5.2: Rangfolgen der ungewichteten Bereichspunktwerte des psycho-sozialen Bereichs (PS) und des physischen Bereichs (P) im Vergleich aller Stellen

Der *psycho-soziale Bereich* hat im Vergleich der untersuchten Stellen in der Altenpflege mit 175 Punkten seine stärkste Ausprägung. Zu einem guten Teil ist diese hohe Punktzahl auf die psycho-sozialen Belastungen zurück zu führen. Mit deutlichem Abstand, aber dem immer noch hohen Punktwert von 80 im psycho-sozialen Bereich, folgen die Bibliotheks- sowie eine der Küchenhilfestellen, die ebenfalls zu den frauendominierten Vergleichstätigkeiten gehören. Ihnen schließt sich eine Gruppe mit Werten zwischen 60 und 70 Punkten an, in der sich eine MTA-, die Straßenreinigungs-, die Kanalbetriebs- sowie eine GärtnermeisterInnenstelle befinden. Insgesamt sind bei allen untersuchten Tätigkeiten – einschließlich der männerdominierten – psycho-soziale Anforderungen vorhanden und zumeist auch psycho-soziale Belastungen. Die Ausnahme bilden hier die Stellen der IngenieurInnen und TechnikerInnen/technischen SachbearbeiterInnen, die in diesem Bereich zwar Anforderungen, jedoch keine Belastungen aufweisen.

Im *physischen Bereich* erzielen zwar die männerdominierten Stellen der Kanalbetriebsarbeiten und Straßenreinigung mit 170 und 155 die höchsten Punktzahlen, aber die frauendominierten MTA-, Altenpflege- und Küchenhilfestellen liegen mit Punktwerten zwischen 150 und 120 nur knapp darunter. Bei den übrigen Stellen

Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten sind der psycho-soziale und auch der physische Bereich.

Im physischen Bereich erzielen besonders auch die untersuchten Stellen der frauendominierten Tätigkeiten hohe Punktwerte.

⁴⁷⁾ Vgl. dazu für die einzelnen Vergleichspaare in Teil II die Abschnitte 3.x.3 „Bandbreite der Eingruppierungsmöglichkeiten nach BAT/Lohngruppenverzeichnis und Einordnung der untersuchten Stellen“ sowie die Übersichten in Anhang A 1 bis A 4.

3. Die Ergebnisse

treten physische Anforderungen und Belastungen in deutlich geringerem Maße auf, was sich an den Bereichswerten von 10 bis 40 Punkten ablesen lässt. Der physische Bereich ist also bei den im Vergleichsprojekt untersuchten Tätigkeiten gerade auch für die von Frauen dominierten Gruppen bedeutsam, während er bei den männerdominierten Gruppen nur für die ArbeiterInnenstellen der Straßenreinigung und der Kanalbetriebsarbeiten eine große Rolle spielt.

Schlussbemerkung

Die Ergebnisse der Bewertung ausgewählter Tätigkeiten mit ABAKABA zeigen, dass die Berücksichtigung der für Dienstleistungstätigkeiten charakteristischen, aber bislang vernachlässigten, *emotionalen oder psycho-sozialen Komponente* von Arbeit wie vermutet zu einer Aufwertung frauendominierter Arbeiten führt. Die Bewertungsergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass die psycho-soziale Komponente auch für männerdominierte Tätigkeiten relevant ist.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse der Charakteristika von Dienstleistungsarbeiten und des Vergleichsprojekts ist, dass diese Tätigkeiten auch mit *körperlichen Anforderungen und vor allem Belastungen* verbunden sind. Mehr noch: Sie dokumentieren, dass dies insbesondere für frauendominierte Tätigkeiten gilt. Damit leisten die Ergebnisse des Vergleichsprojekts einen Beitrag zur Widerlegung der noch immer weit verbreiteten Annahme, Frauenarbeit sei leichte Arbeit. Da für Dienstleistungsberufe bzw. -tätigkeiten die körperliche Komponente von Arbeit charakteristisch ist, eine Komponente, die bei den meisten frauendominierten Arbeiten auftritt, lässt sich aus den Anforderungen des EU-Rechts herleiten, dass ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von Dienstleistungsarbeit – neben der Verantwortung, dem intellektuellen und dem psycho-sozialen Bereich – auch die körperlichen Anforderungen und Belastungen berücksichtigen muss.

Sowohl aus dem EU-Recht als auch aus der Forschung über diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und den Erfahrungen in Ländern, die in Sachen Entgeltgleichheit fortgeschrittener sind, ergeben sich als weitere Forderungen, dass ein diskriminierungsfreies Verfahren der Arbeitsbewertung a) *einheitlich* und b) *analytisch* sein muss. Aus a) folgt zunächst, dass die derzeit existierenden unterschiedlichen Regelungen der Entgeltfindung für BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen sowie die Trennung der Tarifteile innerhalb des BAT wegen der Verwendung unterschiedlicher Maßstäbe nicht den Anforderungen des EU-Rechts entsprechen; das wurde ebenfalls schon im Gutachten über den BAT (vgl. Winter 1997) festgestellt. Des Weiteren folgt hieraus, dass die hier vorgelegten Analysen und Ergebnisse auch für die Besoldung von BeamtInnen bzw. für die Diskussion um die Vereinheitlichung der Regelungssysteme bedeutsam sind. Aus b) wurde zunächst für das Vergleichsprojekt die Konsequenz gezogen, die Tätigkeitspaare mittels eines analytischen Verfahrens zu bewerten. Anhand der Darstellung der Ergebnisse im Überblick lässt sich einmal mehr und sehr anschaulich die Notwendigkeit der Verwendung der Analytik demonstrieren, bei der die Bewertung für die einzelnen Kriterien bzw. Bereiche getrennt erfolgt: Die Gegenüberstellung der Bewertungsergebnisse aller untersuchten Tätigkeiten für den psycho-sozialen und den physischen Bereich verdeutlicht beispielhaft (vgl. Teil II, Abb. 3.5.2) (siehe Seite 135), dass die Reihenfolge der Tätigkeiten in beiden Bereichen völlig unterschiedlich ist. Eine derart differenzierte Analyse und Bewertung kann mittels der Summarik nicht vorgenommen werden.

Aus der Darstellung der Grundlagen, des verwendeten analytischen Verfahrens ABAKABA, der Vorgehensweise und der Projektergebnisse wird zugleich deutlich, von welcher entscheidenden Bedeutung bei der Verwendung der Analytik die Gewichtung der verwendeten Merkmale bzw. Bereiche ist. Um den Anforderun-

gen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gerecht zu werden, ist darauf zu achten, dass durch die Wahl der Gewichtung nicht wieder „alte“, d.h. diskriminierende, Relationen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten hergestellt werden.

Die bisherige Darstellung sollte schließlich deutlich gemacht haben, dass es bei der Entwicklung und beim Einsatz diskriminierungsfreier Verfahren der Arbeitsbewertung nicht nur um Entgelt*technik*, sondern auch um Entgelt*politik* geht (vgl. auch Weiler 1994). Diese Erkenntnis gehört zum Standardrepertoire der DiskriminierungskritikerInnen. Daraus folgt wiederum: Durch wissenschaftliche Forschung können zwar die Mängel bestehender Verfahren aufgezeigt werden. Und es können, wie im Fall von ABAKABA geschehen, bessere Verfahren entwickelt werden. Es ist aber nicht möglich, durch Forschung das ‚*einzig-wahre*‘ Verfahren zur diskriminierungsfreien Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit zu entwickeln und dann auf dessen wissenschaftlich gestützte Überzeugungskraft zu vertrauen. Vielmehr ist sowohl die Ausgestaltung als auch die Anwendung von Arbeitsbewertungsverfahren ein politischer Prozess, dessen Ergebnis letztendlich davon abhängen wird, wer innerhalb der ÖTV bzw. innerhalb von ver.di und in den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern seine bzw. ihre Interessen durchsetzen kann.

Jenseits aller Interessengegensätze könnte ein erster Schritt zur Umsetzung der durch das Projekt gewonnenen Erkenntnisse darin bestehen, einen gemeinsamen Workshop mit VertreterInnen der öffentlichen ArbeitgeberInnen und der Gewerkschaften aus jenen Ländern zu veranstalten, die in Sachen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung weiter fortgeschritten sind. Auf diesem Wege könnte von deren Entwicklungen und Erfahrungen profitiert werden.

Anhang 1 A 1: Vergleichsgruppe Diplom-Bibliothekarin (FH) und Diplom-IngenieurIn (FH)

		DIPLOM-INGENIEURIN (FH)	DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe		BAT Anlage 1a (VKA)
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. Vb	VergGr. Vb	VergGr. Vb
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)</p>	<p>Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p>	
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG	Zeitaufstieg nach 6 Monaten in IV b, Fallgruppe 1	KEIN BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG VORGESEHEN	
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. IVb	VergGr. IVb	
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)</p> <p>Fallgruppe 1a: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 1 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)</p>	<p>Angestellte an Behördenbüchereien mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,</p> <p>a) denen mindestens ein Diplombibliothekare oder eine gleichwertige Fachkraft der Vergütungsgruppe V b unterstellt ist, oder</p> <p>b) als fachliche Leiter von Behördenbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 40 000 Bänden.</p> <p>Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,</p>	

**Anhang 1
Das Vergleichsprojekt**

Hinweis:
Die Schreibweise der Tarifvertragstexte in den Anhängen 1 bis 4 sind in alter Rechtschreibung

FORTSETZUNG	DIPLOM-INGENIEURIN (FH)	DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe	BAT Anlage 1 a (VKA)
BESCHREIBUNG		<p>a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft der Vergütungsgruppe Vb ständig unterstellt ist,</p> <p>b) als Leiter von öffentlichen Bibliotheken, mit einem Buchbestand von mindestens 12.000 Bänden und durchschnittlich 48.000 Entleihungen im Jahr,</p> <p>c) als Leiter von Stadtbüchereien (Nebenstellen) mit einem Buchbestand von mindestens 15.000 Bänden und durchschnittlich 60.000 Entleihungen im Jahr,</p> <p>d) die für öffentliche Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50.000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben oder mit entsprechenden Tätigkeiten bei staatlichen Büchereistellen beschäftigt werden,</p> <p>e) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 8.000 Bänden oder Tonträgern.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	<p>Bewährungsaufstieg von VergGr. IVb Fallgruppe 1 nach 8 Jahren in VergGr. IVa Fallgruppe 1 c und von VergGr. IVb Fallgruppe 1 a nach 6 Jahren in VergGr. IVa Fallgruppe 1 b</p>	<p>KEIN BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG VORGESEHEN</p>
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. IVa	VergGr. IVa
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)</p> <p>Fallgruppe 1a: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und</p>	<p>Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare)</p> <p>a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25.000 Bänden und durchschnittlich 100.000 Entleihungen im Jahr,</p> <p>b) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70.000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,</p>

FORTSETZUNG	DIPLOM-INGENIEURIN (FH)	DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe	BAT Anlage 1 a (VKA)
	<p>ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 1 heraushebt.</p> <p>Fallgruppe 1b: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV/b Fallgruppe 1 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV/b Fallgruppe 1 a. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)</p> <p>Fallgruppe 1c: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausbildung dieser Tätigkeit, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV/b Fallgruppe 1.</p>	<p>c) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16.000 Bänden oder Tonträgern.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg von VergGr. IV/a Fallgruppe 1 nach 8 Jahren in VergGr. III Fallgruppe 1 c bzw. von VergGr. IV/a Fallgruppe 1 a nach 6 Jahren in VergGr. III Fallgruppe 1 b	KEIN BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG VORGESEHEN
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. III	VergGr. III
BESCHREIBUNG	Fallgruppe 1: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN

FORTSETZUNG	DIPLOM-INGENIEURIN (FH)	DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)
VERGÜTUNGSORDNUNG	<p>Tarifvertrag technische Berufe</p> <p>Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt.</p> <p>Fallgruppe 1a: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 1 heraushebt.</p> <p>Fallgruppe 1b: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 a.</p> <p>Fallgruppe 1c: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 heraushebt, nach achttjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1.</p>	<p>BAT Anlage 1 a (VKA)</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG	<p>Bewährungsaufstieg nach 8 Jahren von VergGr. III Fallgruppe 1 a nach VergGr. IIa Fallgruppe 1 a bzw. nach 8 Jahren von VergGr. III Fallgruppe 1 nach VergGr. IIa Fallgruppe 1 b</p>	<p>VergGr. II/IIa</p>

DIPLOM-INGENIEURIN (FH)		DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)	
FORTSETZUNG			
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe		BAT Anlage 1 a (VKA)
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. II		VergGr. II/IIa
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt.</p> <p>Fallgruppe 1a: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt, nach achtmündiger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a.</p> <p>Fallgruppe 1b: Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1</p>	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN	
EINGRUPPIERUNGS-SPEKTRUM	BAT Vb bis BAT II		BAT Vb bis BAT IVa
BERMerkung zu ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)	Bemerkung Nr. 2: Unter „Technische Ausbildung“ im Sinne des bei den vorstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Ver-		KEINE BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)

FORTSETZUNG	DIPLOM-INGENIEURIN (FH)	DIPLOM-BIBLIOTHEKARIN (FH)
VERGÜTUNGSORDNUNG	<p>Tarifvertrag technische Berufe</p> <p>gütungsgruppen“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen, deren Abschluszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen, aufgeführt ist (MBlV 1942, S. 402).</p>	<p>BAT Anlage 1 a (VKA)</p>
<p>PROTOKOLL-ERKLÄRUNGEN</p>	<p>Protokollklärung Nr. 8: Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.</p> <p>Protokollklärung Nr. 11: Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.: 1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung. 2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.</p>	<p>KEINE PROTOKOLLERKLÄRUNG/EN</p>

Anhang 2 A 2: Vergleichsgruppe leitende/r medizinisch-technische/r AssistentIn und GärtnermeisterIn

		GÄRTNERMEISTERIN		LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)	
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag MeisterIn				
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. VII	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe			
BESCHREIBUNG	VergGr. VII	VergGr. VII			
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren von VergGr. VII Fallgruppe 5 nach VergGr. VIb Fallgruppe 10	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR LTD. MTA			
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. VIb	VergGr. VIb			
BESCHREIBUNG	Fallgruppe 4: Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit: (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5) Fallgruppe 5: Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5) Fallgruppe 10: Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR LTD. MTA			
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren von VergGr. VIb Fallgruppe 4 nach VergGr. Vc Fallgruppe 11 und nach 6 Jahren von VergGr. VIb Fallgruppe 5 nach VergGr. Vc Fallgruppe 12				

FORTSETZUNG	GÄRTNERMEISTERIN	LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag MeisterIn	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. Vc	VergGr. Vc
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 5: Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)</p> <p>Fallgruppe 6: Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vlb Fallgruppe 4 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)</p> <p>Fallgruppe 7: Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vlb Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)</p> <p>Fallgruppe 11: Gärtnermeister nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vlb Fallgruppe 4. (Hierzu Protokollerklärung Nrn. 5 und 8)</p> <p>Fallgruppe 12: Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags, die die Aussicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vlb Fallgruppe 5. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)</p>	<p>VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR LTD. MTA</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG	Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren von VergGr. Vc Fallgruppe 5 nach VergGr. Vb Fallgruppe 13, nach 4 Jahren von VergGr. Vc Fallgruppe 6 nach VergGr. Vb Fall-	

LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)	GÄRTNERMEISTERIN	
Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe	Tarifvertrag MeisterIn	
	gruppe 14 und nach 6 Jahren von VergGr. Vc Fallgruppe 7 nach VergGr. Vb Fallgruppe 15	
VergGr. Vb	VergGr. Vb	
<p>Beschreibung</p> <p>Fallgruppe 24: Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)</p>	<p>Fallgruppe 6: Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 5, 6 oder 7, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder sie regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen oder zu beaufsichtigen haben¹⁾. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 5)</p> <p>Fallgruppe 7: Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutsamen Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 5 herausheben¹⁾. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)</p> <p>Fallgruppe 8: Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 6 herausheben¹⁾. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)</p> <p>Fallgruppe 13: Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 5. (Hierzu Protokollerklärung Nrn. 5, 6, 7 und 8)</p> <p>Fallgruppe 14: Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 4 herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind, nach</p>	

FORTSETZUNG	GÄRTNERMEISTERIN	LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag MeisterIn	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe
	<p>vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 6. (Hierzu Protokoll-erklärung Nrn. 5, 6 und 8)</p> <p>Fallgruppe 15: Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vlb Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbe-reichs dieses Tarifvertrages, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtneri-schem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 7. (Hierzu Proto-kollerklärung Nrn. 5, 6, 7 und 8)</p>	
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG	<p>1) für die Fallgruppen 6, 7 und 8 VergGr. Vb gibt es nach 4 Jahren eine monat-liche Vergütungsgruppennzulage in Höhe von 8% der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. Vb</p>	<p>Bewährungsaufstieg nach 2 Jahren von VergGr. Vb Fallgruppe 24 nach VergGr. IVb Fallgruppe 15</p>
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. IVb	VergGr. IVb
BESCHREIBUNG	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR GÄRTNERMEISTERIN	<p>Fallgruppe 13: Leitende medizinisch-technische Assistentinnen, denen mindes-tens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehil-finnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 17)</p> <p>Fallgruppe 15: Medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Ver-gütungsgruppe Vb Fallgruppe 24, 26 oder 27 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG		<p>Bewährungsaufstieg nach 2 Jahren von VergGr. IVb Fallgruppe 13 nach Verg-Gr. IVa Fallgruppe 7</p>

FORTSETZUNG	GÄRTNERMEISTERIN	LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag MeisterIn	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. IVa	VergGr. IVa
BESCHREIBUNG	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR GÄRTNERMEISTERIN	Fallgruppe 7: Leitende medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV/b Fallgruppe 13 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFTIEG		
EINGRUPPIERUNGS-SPEKTRUM	BAT VII bis BAT Vb	BAT Vb bis BAT IVa
BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)	KEINE BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)	KEINE BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)
PROTOKOLL-ERKLÄRUNGEN	<p>Protokollerklärung Nr. 5: Gärtnermeister und Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die eine angestelltenversicherungsspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben: Blumen- und Zierpflanzen-gartenbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischen Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 6: Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 7: Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 8: Für den erstmaligen Bewährungsaufstieg nach einem Tätigkeitsmerkmal des Tarifvertrages vom 18. April 1980 können Zeiten der</p>	<p>Protokollerklärung Nr. 6: Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anweisung übertragen sind.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 17: Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängt,</p> <p>a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,</p> <p>b) rechnen hierzu auch Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen,</p>

FORTSETZUNG	GÄRTNERMEISTERIN	LEITENDE/R MEDIZINISCH-TECHNISCHE/R ASSISTENTIN (LTD. MTA)
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag MeisterIn Bewährung, die bei demselben Arbeitgeber in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis als Vorhandwerker im Sinne der bezirklichen Lohngruppenverzeichnisses zurückgelegt worden sind, zur Hälfte auf die geforderte Bewährungszeit angerechnet werden.	Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe c) zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Anhang 3 A 3: Vergleichsgruppe AltenpflegerIn und TechnikerIn bzw. technische/r SachbearbeiterIn

TECHNIKERIN/TECHNISCHE/R SACHBEARBEITERIN		ALTENPFLEGERIN
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe (VKA)	Anlage 1 b zum BAT
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. VIb	VergGr. Kr. IV, V, Va
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 16: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15, 16 und 21)</p> <p>Fallgruppe 17: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)</p>	<p>VergGr. Kr. IV Fallgruppe 5: Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1) ZEITAUFGSTIEG von VergGr. Kr. IV Fallgruppe 5 nach drei Jahren in VergGr. Kr. V Fallgruppe 21.</p> <p>VergGr. Kr. V Fallgruppe 21: Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 5. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 9) BEWÄHRUNGS- und ZEITAUFGSTIEG von VergGr. Kr. V Fallgruppe 21 nach vier Jahren in VergGr. Kr. Va Fallgruppe 12.</p> <p>VergGr. Kr. Va Fallgruppe 10: Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)</p> <p>Fallgruppe 11: Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 25 bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)</p> <p>Fallgruppe 12: Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 21 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2) BEWÄHRUNGS- und ZEITAUFGSTIEG von VergGr. Kr. Va Fallgruppe 11 nach fünf Jahren in VergGr. Kr. VI Fallgruppe 29.</p>
BEWÄHRUNGS- und ZEITAUFGSTIEG	Zeitaufstieg von VergGr. VIb Fallgruppe 16 nach zwei Jahren in VergGr. Vc Fallgruppe 18 bzw. von VergGr. VIb Fallgruppe 17 nach fünf Jahren in VergGr. Vc Fallgruppe 18 a.	

Fortsatzung		ALTEPFLERERIN	
Fortsetzung	TECHNIKERIN/TECHNISCHE/R SACHBEARBEITERIN	Anlage 1b zum BAT	
Vergütungsordnung	Tarifvertrag technische Berufe (VKA)	VergGr. Kr. VI	
Vergütungsgruppe	VergGr. Vc		
Beschreibung	<p>Fallgruppe 17: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15 und 16)</p> <p>Fallgruppe 18: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V1b Fallgruppe 16 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15 und 16)</p> <p>Fallgruppe 18a: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V1b Fallgruppe 17. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)</p>	<p>VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR PFLEGEKRÄFTE</p>	
Bewährungs-, Zeitaufstieg	Zeitaufstieg von VergGr. Vc Fallgruppe 17 nach sechs Jahren in VergGr. Vb Fallgruppe 16a.		

FORTSETZUNG	TECHNIKERIN/TECHNISCHE/R SACHBEARBEITERIN	ALTENPFLEGERIN
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe (VKA)	Anlage 1 b zum BAT
VERGÜTUNGSGRUPPE	VergGr. V/b	VergGr. Kr. VII, VIII
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 16: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 17, die schwierigere Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.¹) (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15 und 16)</p> <p>Fallgruppe 16a: Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 6 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, [...]) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 17 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15 und 16)</p>	VERGÜTUNGSGRUPPE NICHT VORGESEHEN FÜR PFLEGEKRÄFTE
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	1) Nach sechs Jahren Bewährung in dieser Fallgruppe gibt es eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe V/b.	
EINGRUPPIERUNGS-SPEKTRUM	VergGr. VI/b bis V/b	VergGr. Kr. VI bis Kr. Va
BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA)	Bemerkung Nr. 6 erläutert, welche Angestellten unter „Staatlich geprüften Technikern“ bzw. „Technikern mit staatlicher Abschlussprüfung“ zu verstehen sind.	KEINE BEMERKUNG ZU ALLEN VERGÜTUNGSGRUPPEN (VKA).

FORTSETZUNG	TECHNIKERIN/TECHNISCHE/R SACHBEARBEITERIN	ALTENPFLEGERIN
VERGÜTUNGSORDNUNG	Tarifvertrag technische Berufe (VKA)	Anlage 1 b zum BAT
PROTOKOLL-ERKLÄRUNGEN	<p>Protokollerklärung Nr. 15: Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kerntechniker, Reaktortechniker, Rechenmaschinentechner, Sychrotrontechniker, Tief-temperaturtechniker und Vakuumtechniker in Kernforschungseinrichtungen im Sinne der Nr. 1 Satz 2 SR 2 e.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 16: Unter diese Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die diese Tätigkeit unter der Bezeichnung „Baustellenaufseher (Bauaufseher)“ oder unter der Bezeichnung „Zeichner“ ausüben.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 21: Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.</p>	<p>Protokollerklärung Nr. 1: gibt an, unter welchen Bedingungen die Pflegepersonen welcher Vergütungsgruppe eine monatliche Zulage von 90,- DMI erhalten.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 2: Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags zurückgelegt worden wären.</p> <p>Protokollerklärung Nr. 9: Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.</p>

Anhang 4 A 4: Vergleichsgruppe Küchenhilfe und Straßenreinigung bzw. Kanalbetriebsarbeiten

KÜCHENHILFE/STRASSENREINIGUNG/KANALBETRIEBSARBEITEN	
VERGÜTUNGSORDNUNG	Lohngruppenverzeichnis
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 1
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Arbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, die durch bezirkliche Vereinbarung im einzelnen festzulegen sind (Ausschließlichkeitskatalog).</p> <p>Fallgruppe 1.1: Hauswirtschaftliche Arbeiten – z.B. Küchenhilfsarbeiten, ausgenommen an Maschinen, wie Gemüseputzen, Kartoffelschälen, Geschirrspülen.</p> <p>Fallgruppe 2: Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten.</p> <p>Fallgruppe 2.5 Küchenpersonal, soweit nicht in Fallgruppe 1.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg von Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 nach drei Jahren in Lohngruppe 2 in die jeweilige Fallgruppe und Zeitaufstieg von Lohngruppe 1 Fallgruppen 1 nach vier Jahren in Lohngruppe 1 a.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 1 a
BESCHREIBUNG	Arbeiter der Lohngruppe 1 Fallgruppen 1.1 [...] nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 2
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist.</p> <p>Fallgruppe 1.8: Kanalbetriebsarbeiter und Arbeiter in Kläranlagen, soweit nicht in Lohngruppe 3 Fallgruppe 2.16.</p> <p>Fallgruppe 2: Arbeiter der Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.</p> <p>Ferner:</p> <p>Fallgruppe 3.6: Straßenreiniger.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg von Lohngruppe 2 Fallgruppe 1 nach drei Jahren in Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 und Zeitaufstieg von Lohngruppe 2 Fallgruppen 2 [...] 3.6 [...] nach vier Jahren in Lohngruppe 2 a.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 2 a
BESCHREIBUNG	Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppen 2 [...] nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 3
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.</p> <p>Fallgruppe 2: Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann.</p> <p>Fallgruppe 2.16: Kanalbetriebsarbeiter und Arbeiter in Kläranlagen, soweit nicht in Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.8.</p> <p>Fallgruppe 3: Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohn- und Fallgruppe.</p> <p>Ferner:</p> <p>Fallgruppe 4.10: Kanalbetriebsarbeiter, die selbständig Kontrollgänge und Reinigungsarbeiten in Kanalnetzen mit Sondereinrichtungen wie Düker und Regenüberläufe durchführen und</p>

Fortsetzung	KÜCHENHILFE/STRASSENREINIGUNG/KANALBETRIEBSARBEITEN
VERGÜTUNGSORDNUNG	Lohngruppenverzeichnis
BESCHREIBUNG	dazu besondere Kenntnisse des Kanalbetriebes benötigen, soweit nicht in Lohngruppe 4 Fallgruppe 5.36.
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Bewährungsaufstieg von Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 nach drei Jahren in Lohngruppe 4 Fallgruppe 3 und von Lohngruppe 3 Fallgruppe 4.10 nach vier Jahren in Lohngruppe 4 Fallgruppe 36 oder Zeitaufstieg von Lohngruppe 3 Fallgruppen 2 und 3 nach vier Jahren in Lohngruppe 3 a.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 3 a
BESCHREIBUNG	Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 2, 3 [...] nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 4
BESCHREIBUNG	<p>Fallgruppe 1: Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.</p> <p>Fallgruppe 2: Arbeiter, die nach einer mindestens dreijährigen Beschäftigung in einem Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und nach Vollendung des 21. Lebensjahres eine Verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung nach den Richtlinien der Anlage 2 abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben.</p> <p>Fallgruppe 3: Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann.</p> <p>Fallgruppe 4: Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.</p> <p>Ferner:</p> <p>Fallgruppe 5.16: Kanalbetriebsarbeiter, die motorgetriebene hydraulische Reinigungsgeräte bedienen.</p> <p>Fallgruppe 5.36: Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppen [...] 4.10 [...] nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.</p>
BEWÄHRUNGS-, ZEITAUFGSTIEG	Zeitaufstieg von Lohngruppe 4 Fallgruppen [...] 5.16 [...] 5.36 nach vier Jahren in Lohngruppe 4 a.
LOHNGRUPPE	Lohngruppe 4 a
BESCHREIBUNG	Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppen [...] 5.16 [...] nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
EINGRUPPIERUNGS-SPEKTRUM	Küchenhilfen: Lohngruppe 1 Fallgruppe 1.1 bis Lohngruppe 2 a StraßenreinigerInnen: Lohngruppe 2 Fallgruppe 3.6 bis Lohngruppe 2 a KanalbetriebsarbeiterInnen: Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.8 bis Lohngruppe 4 a
ERLÄUTERUNG ZU „FERNER“	§ 2 (4) Lohngruppenverzeichnis: Die unter „Ferner“ aufgeführten Tätigkeiten sind eine ausschließliche Aufzählung. Arbeiter, die unter „Ferner“ aufgeführt sind, können nicht nach dem allgemeinen Tätigkeitsmerkmal (Oberbegriff) eingruppiert werden, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

Literatur

- Bartölke, K./Foit, O./Gohl, J./Kappler, E./Ridder, H.-G./Schumann, U. (1981): Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Grundprobleme und Einführungspraxis, Frankfurt a.M./New York.
- Berufskundliche Kurz-Beschreibung Abwassertechniker/Abwassertechnikerin (2000): <http://www.arbeitsamt.de/hast/services/information/bkb/a/62881.html>, download vom 14. 8. 2000.
- Böhle, F. (1999): Nicht nur mehr Qualität, sondern auch höhere Effizienz – Subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 50. Jg., Heft 53, S. 174 – 181.
- Breier, A./Kiefer, K.-H./Hoffmann, H./Pühler, ohne Vorname (2000): Eingruppierung und Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im öffentlichen Dienst. Bund, Länder und Gemeinden. Kommentar, München/Berlin, Stand: 1. April 2000.
- Bremecker, D./Hock, K. (2000): BAT-Lexikon. Das BAT-Arbeitsverhältnis, Loseblattsammlung, Freiburg i.Br., Stand: 6.2000.
- Brucks, U. (1998): Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen, Bern u.a.
- Büscher, K. (1995): blätter zur berufskunde. Wirtschaftler/Wirtschaftlerin Gartenbau/Floristik, Gärtnermeister/Gärtnermeisterin, Floristmeister/Floristmeisterin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 2. Aufl., Nürnberg.
- Büssing, A./Glaser, J. (1999): Interaktionsarbeit. Konzept und Methode der Erfassung im Krankenhaus, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53. Jg., Heft 3, S. 164 – 173.
- Colneric, N. (1998): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 47 – 59.
- Dunkel, W. (1988): Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten, in: Soziale Welt, 39. Jg., Heft 1, S. 66 – 85.
- Dürk, B. (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht. Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten, in: WSI Mitteilungen, 44. Jg., Heft 12, S. 724 – 733.
- Dürk, B. (1994a): Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne in der ÖTV, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 117 – 131.
- Dürk, B. (1994b): Frauen aus hausarbeitsnahen Berufen melden sich zu Wort, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 229 – 246.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann/Bundesamt für Justiz (Hg.) (1990): Lohngleichheit für Mann und Frau. Kurzfassung des Schlussberichts der vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe „Lohnleichheit“, Bern.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.) (1991): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Ein Bericht, Bern.
- Feldhoff, K. (1998): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, Baden-Baden.
- Fragebogen (1999): ABAKABA-Fragebogen in der Version 9.99 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Fragebogen (2000): Für das Vergleichsprojekt überarbeitete und verwendete Fassung des ABAKABA-Fragebogens Version 9.99 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Fried, A./Wetzel, R./Baitsch, Ch. (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- Goffman, E. (1994a): Die Interaktionsordnung, in: Ders.: Interaktion und Geschlecht, Frankfurt a.M./New York, S. 50 – 104.
- Goffman, E. (1994b): Das Arrangement der Geschlechter, in: Ders.: Interaktion und Geschlecht, Frankfurt a.M./New York, S. 105 – 158.
- Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie, Bern u.a.
- Hastings, S. (1992): Equal value in the local authorities sector in Great Britain, in: Kahn, P./Meehan, E. (Hg.): Equal value/comparable worth in the UK and the USA, Basingstoke/London, S. 215 – 229.
- Hegewisch, A./Gregory, J. (1994): Ein Kampf mit Windmühlen? Die Erfahrungen mit dem Prinzip ‚Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit‘ in Großbritannien, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 269 – 294.
- Heller, W. (1994): Arbeitsgestaltung, Stuttgart.
- Hochschild, A. R. (1990): Das verkaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt a.M./New York.

- Isic, A./Dormann, C./Zapf, D. (1999): Belastungen und Ressourcen an Call Center-Arbeitsplätzen, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53. Jg., Heft 3, S. 202 – 208.
- Job Evaluation Monitoring Group of the Central Labour Market Organizations (1997): From illusion ... to the real world. A guide for developing job evaluation schemes (unveröffentlichtes Manuskript), Helsinki.
- Jochmann-Döll, A. (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering.
- Jochmann-Döll, A./Krell, G. (1993): Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge“ sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?, in: Hausen, K./Krell, G. (Hg.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München/Mering, S. 133 – 148.
- Katz, Ch. (1999): Text zur Methode, <http://www.ag.ch/abakaba-schule-aargau/methode.htm>, download vom 14.9.1999.
- Katz, Ch./Baitsch, Ch. (1996a): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- Katz, Ch./Baitsch, Ch. (1996b): ABAKABA/VIWIV Kopiervorlagen. Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung (Arbeitsmappe), hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- KGSt (1982): Stellenplan – Stellenbewertung, 6. Aufl., Köln.
- KGSt (1998): Bewertung von Beamtenstellen im Neuen Steuerungsmodell, Köln.
- Kissenbeck, W. (1998): blätter zur berufskunde. Diplom-Ingenieur/Diplom-Ingenieurin (Fachhochschule) Bauingenieurwesen, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 3. Aufl., Nürnberg.
- Kleinaltenkamp, M. (1998): Begriffsabgrenzungen und Erscheinungsformen von Dienstleistungen, in: Bruhn, M./Meffert, H. (Hg.): Handbuch Dienstleistungsmanagement, Wiesbaden, S. 29 – 52.
- Knebel, H./Zander, E. (1989): Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Ein Leitfaden für die Entgeltfestsetzung, 2. Aufl., Heidelberg.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Brüssel.
- Kraus, K. (1994): Arbeiterinnen melden sich zu Wort. Frauen wollen mehr, hrsg. von Barbara Dürk, ÖTV Hessen, 2. Aufl., Frankfurt a.M.
- Kraus, K./Gumpert, H. (1998): Frauen wollen mehr. Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort, hrsg. von der ÖTV Bezirksverwaltung Hessen, Frankfurt a.M.
- Krell, G. (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt a.M./New York.
- Krell, G. (1990): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 197 – 208.
- Krell, G. (1994): Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 43 – 55.
- Krell, G. (1997): Dienstrechtsreform. Anmerkungen zum Beitrag von W.A. Oechsler und S. Vaanholt „Dienstrechtsreform – klein, aber auch nicht fein“, in: Die Betriebswirtschaft, 57. Jg., Heft 5, S. 721 – 722.
- Krell, G. (Hg.) (1998): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 2. Aufl., Wiesbaden.
- Krell, G. (2000): Leistungsbewertung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. Vortrag anlässlich der vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann veranstalteten Fachtagung „Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung“ am 16. Juni 2000 in Bern (noch unveröffentlichtes Manuskript).
- Krell, G. (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit, in: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Heft 1, S. 9 – 36.
- Krell, G./Tondorf, K. (1998): Leistungsabhängige Entgelt differenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 303 – 317.
- Krell, G./Winter, R. (1995): Anmerkung zum Urteil des BAG vom 23.2.1994 – 4 AZR 219/93, in: Hueck, A./Nippendey, H.C./Dietz, R.: Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, München, Nr. 51 zu Artikel 119 EWG-Vertrag, Bl. 860 – 863.

- Krell, G./Winter, R. (1998): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 283 – 302.
- Kühne, D./Oechsler, W. A. (1998): Diskriminierungsfreie Beurteilung von Mitarbeiterinnen, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 135 – 148.
- Landau, K./Stübler, E. (Hg.) (1992): Die Arbeit im Dienstleistungsbetrieb. Grundzüge einer Arbeitswissenschaft der personenbezogenen Dienstleistung, Stuttgart.
- Luczak, H./Volpert, W. unter Mitarbeit von Th. Müller (Hg.) (1997): Handbuch Arbeitswissenschaft, Stuttgart.
- Meifort, B. (2000): Qualifikation, Löhne und Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte: ein frauenspezifisches Berufsbild, <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00674006.htm>, download vom 14.8.2000.
- Meschkat, B./Holzbecher, M. (1998): Sexuelle Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema für Personalverantwortliche?, in: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 397 – 404.
- Meyer, A. (1994): Dienstleistungs-Marketing. Erkenntnisse und praktische Beispiele, 6. Aufl., München.
- Meyer, A./Mattmüller, R. (1994): Qualität von Dienstleistungen. Entwurf eines praxisorientierten Qualitätsmodells, in: Corsten, H. (Hg.): Integratives Dienstleistungsmanagement, Wiesbaden, S. 349 – 367.
- Meyer-Kriechbaum, W. (1998): blätter zur berufskunde Altenpfleger/Altenpflegerin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 6. Aufl., Nürnberg.
- Monsbacken, J.A./Kvaerneng, H.E. (1994): Gleichstellung in Lohnfragen – Das Beispiel Norwegen, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 295 – 312.
- Moser, U. (1985): Frauenarbeit und Männerarbeit. Literaturstudie über Arbeitsbewertung, in: Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hg.): Arbeitsbewertung: Frauenarbeit – Männerarbeit, Wien, S. 21 – 49.
- Nafzger-Glöser, J. (1998): blätter zur berufskunde. Diplom-Bibliothekarin/Diplom-Bibliothekarin (FH), Diplom-Bibliothekarin/Diplom-Bibliothekarin (gehobener Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken), hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 7. Aufl., Nürnberg.
- National Joint Council for Local Government Services (1997): Local Government Single Status Job Evaluation Scheme. o.O.
- Nerdinger, F.W. (1994): Zur Psychologie der Dienstleistung, Stuttgart.
- o.V. (1987): Local authority job revaluation, in: Equal Opportunities Review, o. Jg., Heft 13, S. 21 – 24.
- o.V. (1999): Deutsche Lufthansa. Nein ist tabu, in: Wirtschaftswoche, o. Jg., Nr. 42 vom 14. 10. 1999, S. 263.
- Oechsler, W.A./Vaanholt, S. (1997): Dienstrechtsreform – klein, aber auch nicht fein, in: Die Betriebswirtschaft, 57. Jg., Heft 4, S. 529 – 540.
- Parmentier, K./Schade, H.-J./Schreyer, F. (1998): Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993 – 1997 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60), Nürnberg.
- Punktsystem (1999): ABAKABA-Punktsystem in der Version 9.99 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Punktsystem (2000): Für das Vergleichsprojekt überarbeitete und verwendete Fassung des ABAKABA-Punktsystems Version 9.99 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Ranftl, E. (1998): Vorstudie zu „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung“ (unveröffentlichtes Manuskript), Linz.
- REFA (1987a): Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil Entgelt differenzierung, München.
- REFA (1987b): Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung), München.
- REFA (1991): Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil Grundlagen der Arbeitsgestaltung, München.
- Resch, M. (1999): Arbeitsanalyse im Haushalt, Zürich.
- Rieder, K. (1999): Zwischen Lohnarbeit und Liebesdienst. Belastungen in der Krankenpflege, Weinheim/München.
- Rohmert, W. /Landau, K. (1992): Arbeitsformen, in: Landau, K./Stübler, E. (Hg.): Die Arbeit im Dienstleistungsbetrieb, Stuttgart, S. 31 – 40.
- Rohmert, W./Rutenfranz, J. (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Rubery, J./Fagan, C. in Zusammenarbeit mit C. Faichnie, D. Grimshaw und M. Smith (1998a): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, hrsg. vom Bundesministerium für

- Arbeit, Gesundheit und Soziales und vom Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien.
- Rubery, J./Fagan, C. (1998b): Occupational segregation of women and men in the European Community. Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market: Synthesis Report. Commission of the European Communities, DG V, V/5409/93-EN, Brussels.
- Schmidt, H. (1994): blätter zur berufskunde. Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 5. Aufl., Nürnberg.
- Schneider, M. (1996): blätter zur berufskunde Bautechniker/Bautechnikerin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 5. Aufl., Nürnberg.
- Siepmann, H./Siepmann, U. (1998): Stellenbewertung für Kommunalbeamte, 2. Aufl., Köln u.a.
- Sonnenschein, G. (1993): Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren. Eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie, in: Hausen, K./Krell, G. (Hg.): Frauenverwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München/Mering, S. 149 – 166.
- Stiegler, B. (1992): Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, hrsg. vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Stiegler, B. (1994): Weder Verantwortung noch Selbständigkeit – Das Beispiel Frauenarbeit in Schreibdiensten und Sekretariaten, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 197 – 211.
- Strauss, A./Fagerhaugh, S./Suczek, B./Wiener, C. (1980): Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32. Jg., Heft 4, S. 629 – 651.
- Tondorf, K. (1995): Leistungszulagen als Reforminstrument? Neue Lohnpolitik zwischen Sparzwang und Modernisierung, Berlin.
- Treiman, D. J./Hartmann, H. I. (Hg.) (1981): Women, Work and Wages. Equal Pay for Jobs of Equal Value, New York.
- Umlauf, K. (1996): blätter zur berufskunde. Diplom-Bibliothekarin/Diplom-Bibliothekarin an öffentlichen Bibliotheken, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 8. Aufl., Nürnberg.
- Walker, P./Bowey, A. M. (1982): Sex Discrimination and Job Evaluation. in: Bowey, A.M. (Hg.): Handbook of Salary and Wage Systems, 2. Aufl., Aldershot, S. 89 – 103.
- Weiler, A. (1992): Frauenlöhne – Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung, Frankfurt a.M./New York.
- Weiler, A. (1994): Lohngerechtigkeit durch Lohntechnik? Geschlechtsspezifische Lohnstrukturierung, gewerkschaftliche Tarifpolitik und frauenlohnpolitische Ansätze zur Neubewertung von Frauenarbeit, in: Winter, R. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 57 – 78.
- Wenzel, L. (1966): Höchststrichterliche Rechtsprechung. Arbeitsrecht, Berlin/Frankfurt a.M.
- Winter, R. (1994a): Entgeltgleichheit in Tarifverträgen – Ein uneingelöster Rechtsanspruch, in: Dies. (Hg.): Frauen verdienen mehr, Berlin, S. 133 – 161.
- Winter, R. (Hg.) (1994b): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin.
- Winter, R. unter Mitarbeit von G. Krell (1997): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr, Stuttgart.
- Winter, R. (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.

Zu den Autorinnen

Andrea-Hilla Carl, geb. 1966, Diplom-Kauffrau. Hat an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin Betriebswirtschaftslehre studiert und ist Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Seit Anfang der 90er Jahre Forschung über Entgelt und Entgeltdiskriminierung. Nach Forschungsprojekt „Frauenarbeit – Frauenentgelt: Das Unsichtbare sichtbar machen. Arbeitsbewertung und Eingruppierung in der Industrie. Eine empirische Studie“ an der Freien Universität Berlin, Gruppenpromotion zum Thema „Betriebliche Aushandlungsprozesse bei der Entgeltgestaltung“.

Anna Krehnke, geb. 1967, Diplom-Kauffrau. Studierte Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Nach Forschungsprojekt „Frauenarbeit – Frauenentgelt: Das Unsichtbare sichtbar machen. Arbeitsbewertung und Eingruppierung in der Industrie. Eine empirische Studie“ an der Freien Universität Berlin, Gruppenpromotion zum Thema „Betriebliche Aushandlungsprozesse bei der Entgeltgestaltung“, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung. Seit Anfang der 90er Jahre Forschung über Entlohnung, Arbeitsbewertung und Entgeltdiskriminierung.

Gertraude Krell, geb. 1952, ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin. Seit Mitte der 70er Jahre forscht sie über Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Weitere Arbeitsgebiete sind: Chancengleichheit durch Personalpolitik, insbesondere Managing Diversity und Gender Mainstreaming, Geschichte und programmatische Orientierungen einer Lehre vom Personal, Personalpolitik für Dienstleistungsorganisationen, Vorgesetztenbeurteilung/Mitarbeiterbefragung sowie (Ideologie-)Kritik von Managementkonzepten.

Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach KATz und BAitsch

FRAGEBOGEN

Organisation / Unternehmen / Abteilung:
Stellen- bzw. Tätigkeitsbezeichnung:
Name:

Fragebogen ausgefüllt (Datum und Unterschrift):

Fragebogen in Bewertungskommission besprochen (Datum und Unterschrift):

Version 04.00
Überarbeitung von Carl/Krehnke/Kreil

Abdruck des ABAKABA-Fragebogens mit freundlicher Genehmigung
von Christian P. Katz und Christof Baitsch.

Überarbeitete Version der Publikation von 1996.

Weitere Verwendung nur mit Einverständnis der Autoren.

Internet: www.katzundbaitsch.ch

ABAKABA-Fragebogen für die Beschreibung von Arbeitstätigkeiten

Im Rahmen eines Forschungsprojektes sind wir beauftragt ein neues Arbeitsbewertungssystem zu testen. Zu diesem Zweck werden einige ausgewählte Tätigkeiten in der Stadt Hannover neu beschrieben und anschließend bewertet. Diese Arbeitsplatzbewertungen haben keine Auswirkungen auf bestehende Eingruppierungen. Nicht bewertet werden die Personen selbst und deren Leistung.

Da Sie Ihre Arbeitstätigkeit gut kennen und seit längerer Zeit ausführen, bitten wir Sie diesen Fragebogen möglichst "objektiv" zu beantworten. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte auf jeden Fall an die Person, von der Sie den Bogen erhalten haben. Es kann sinnvoll sein, die Fragen mit jemandem zu besprechen, der dieselbe Tätigkeit ausübt.

Bitte beachten Sie, dass es in diesem Fragebogen nicht um Ihre Person oder Ihre persönlichen Fähigkeiten, sondern um die von Ihnen ausgeführte Arbeitstätigkeit und deren Anforderungen und Belastungen geht. Das heißt, dass Sie beispielsweise bei den Fragen im Zusammenhang mit den Ausbildungsvoraussetzungen die für die Tätigkeit mindestens notwendige Ausbildung angeben, auch wenn Sie selbst eventuell eine längere oder andere Ausbildung absolviert haben. In ähnlichem Sinne dürfen Sie beispielsweise bei Fragen im Zusammenhang mit Kommunikationsanforderungen oder Einfühlungsvermögen nicht Ihre Kommunikationsfähigkeit oder Ihr Einfühlungsvermögen beurteilen und angeben, sondern das für eine einwandfreie Ausführung der Tätigkeit verlangte Ausmaß dieser Fähigkeiten.

Bei einigen Fragen sind Sie vielleicht unsicher, welches Feld Sie ankreuzen sollen. In solchen Fällen ist es für uns hilfreich, wenn Sie in der Rubrik "Erläuterungen / Anmerkungen" eine entsprechende Anmerkung machen oder ein Beispiel angeben. Grundsätzlich gilt: Falls mehrere Antworten zu treffen, kreuzen Sie bitte alle an.

Das Symbol ➤ gibt Ihnen zusätzliche Hinweise für das korrekte Ausfüllen des Fragebogens. Der Pfeil ➡ verweist auf beispielhafte Berufsgruppen.

Damit wir uns von Ihrer Tätigkeit einen ersten Eindruck verschaffen können, notieren Sie bitte Ihre häufigsten Aufgaben. Verwenden Sie darauf nicht zu viel Zeit, da diese Angaben auf die eigentliche Arbeitsbewertung keinen Einfluss haben:

	ca. %
1.
2.
3.
4. Übriges:
	100 %

I 1 Fachliche Anforderungen

➤ Beantworten Sie die Fragen unter I 1 unabhängig von Ihrem persönlichen Werdegang. Beschränken Sie sich auf die für Ihre Tätigkeit notwendigen fachlichen Voraussetzungen.

I 1.1 Notwendige Ausbildung (Anforderung)

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit vorausgesetzte (Berufs-) Ausbildung(en):

- Keine (Berufs-) Ausbildung erforderlich (Einarbeitung):
- (Berufs-) Ausbildung direkt nach Schulabschluss:
 - 1-jährig:
 - 2-jährig:
 - 3- oder 3 ½-jährig:
- Ausbildungsgang, der in Bezug auf die vorangehende Schulbildung einen höheren Schulabschluss voraussetzt (➤ z.B. höhere Handelsschule, Berufsfachschule oder ein innerbetrieblicher Bildungsgang wie zum/zur Substitut/in im Einzelhandel o.ä.):
- Weiterbildung, die auf einer anerkannten Berufsausbildung und anschließenden Berufspraxisjahren basiert (➤ z.B. Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in [Industrie-, Bankfachwirt/in etc.], Fachschule):
- Berufsakademie:
- Fachhochschul- bzw. Universitätsstudium:

Erläuterungen / Anmerkungen:

I 1.2 Zusätzlich notwendiges (Fach-) Wissen

(Anforderung)

(Fach-) Wissen, das zusätzlich erworben werden muss und in der unter I 1.1 angegebenen Ausbildung nicht enthalten ist.

- Spezialisierungen, Wissen aus anderen Fachbereichen, juristische Kenntnisse, Post Graduate Studien, Aufbaustudium usw.
- Nicht aufzuführen sind "normale" EDV-Anwendungskenntnisse, übliche Weiterbildungen, übliche Einarbeitung usw.
- kein zusätzlich notwendiges (Fach-)Wissen erforderlich
- bis 1 ½-jährig Art des Zusatzwissens:.....
- länger als 1 ½-jährig Art des Zusatzwissens:.....

Sprachkenntnisse, die beim unter I 1.1 angegebenen Ausbildungsniveau nicht vorausgesetzt werden können bzw. in der Ausbildung nicht enthalten sind, sondern separat erworben werden mussten:

- trifft nicht zu
- fachbezogen eng umschrieben Sprache/n:.....
- fachfremd eng umschrieben Sprache/n:.....
- fachbezogen vertieft Sprache/n:.....
- fachfremd vertieft Sprache/n:.....

Erläuterungen / Anmerkungen:

I 1.3 Notwendige (Berufs-) Erfahrung

(Anforderung)

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit zusätzlich vorausgesetzte praktische (Berufs-) Erfahrung bzw. erforderliche "Lebenserfahrung" (z.B. Mindestalter). Die Einarbeitungszeit wird hier nicht gerechnet.

- Z.B. Fahrpraxis und Mindestalter LKW- bzw. Busfahrer/innen, Position der/des Bundespräsidentin/Bundespräsident (Mindestalter 40 Jahre!), Ärztinnen/Ärzte, Psychotherapeutinnen/Psychotherapeuten.

Dauer der Erfahrung:

- 0 bis 2 Jahre
- 3 bis 7 Jahre
- 8 bis 12 Jahre
- mehr als 12 Jahre

Erläuterungen / Anmerkungen:

I 2 Planen und Organisieren

(Anforderung)

Welche Anforderungen stellt Ihre Funktion in Bezug auf die vorausschauende Planung und Ihre Flexibilität hinsichtlich kurzfristiger neuer Prioritätensetzung?

-
- Es kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor, dass ich meine Arbeit selbständig planen und organisieren muss; die Planung erfolgt durch andere Stellen bzw. Personen.
 - Geringe Planungsanforderungen: Meine Arbeit erfordert zwar eine kurzfristige Planung in Bezug auf die Reihenfolge der verschiedenen Tätigkeiten. Die einmal festgelegte Planung kann aber in der Regel eingehalten werden, ohne dass neue Prioritäten gesetzt werden müssen.
 - Erhöhte Planungsanforderungen: Meine Arbeit erfordert eine längerfristige Planung in Bezug auf die Reihenfolge der verschiedenen Tätigkeiten, und es kommt öfter vor, dass neue Prioritäten gesetzt werden müssen.
 - Diese Einstufung trifft für die meisten Tätigkeiten zu.
 - Sehr hohe Planungsanforderungen bei hektischer, schlecht planbarer Tätigkeit: Meine Arbeit erfordert eine längerfristige Planung in Bezug auf die Reihenfolge der verschiedenen Tätigkeiten, die aber meistens nicht eingehalten werden kann, weil sehr häufig neue Prioritäten gesetzt werden müssen und kaum ein Tagesablauf wie eigentlich geplant eingehalten werden kann.
 - Diese Einstufung trifft nur für wenige Tätigkeiten zu.

Erläuterungen / Anmerkungen:

I 3 Monotone Arbeit bzw. eingeschränkte Handlungsspielräume (Belastung)

Die **große Mehrheit** aller Tätigkeiten bietet gewisse Freiheiten in Bezug auf den Arbeitsablauf: Das heißt, die Tätigkeit beinhaltet im Rahmen bestimmter vorgegebener zeitlicher und qualitativer Rahmenbedingungen keine Vorschriften bezüglich des **genauen** Ablaufs. Es gibt aber auch Tätigkeiten, deren Ausführung "bis auf den letzten Handgriff" genau vorgeschrieben ist.

- ➔ Bei manuellen Tätigkeiten ist dies z.B. für die Arbeit an Fließbändern der Fall. Bei Bürotätigkeiten kommt dies bei gewissen Kontrollaufgaben im Rechnungswesen oder bei der Dateneingabe am Bildschirm vor.
- ➔ In den meisten Berufsgruppen sind trotz bestehender Vorschriften und Regelungen in Bezug auf die Ausführung unterschiedliche Vorgehensweisen möglich.

-
- Unterschiedliche Vorgehensweisen im Rahmen von bekannten Abläufen und Vorgängen sind möglich.
 - ➔ Falls zutreffend, bitte weiter mit Frage I 4 auf der nächsten Seite!

-
- Ein **beträchtlicher Teil** meiner Arbeit muss in Bezug auf die Reihenfolge und den Inhalt der einzelnen Arbeitsschritte nach **genauen Vorschriften in immer gleicher Art und Weise** erledigt werden **oder** ein **beträchtlicher Teil** meiner Arbeit entfällt auf die **Kontrolle von großen Daten- bzw. Zahlenmengen** und erfordert große Konzentration, **obwohl** die Arbeit monoton und deshalb die Fehlerwahrscheinlichkeit groß ist:

- keine kurzzyklische Routine- oder Fließbandarbeit
- 5 bis 10 Minuten: kurzzyklische Routinearbeit
- 0 bis 5 Minuten: Fließbandarbeit

- Meine **ganze Arbeit** muss in Bezug auf die Reihenfolge und den Inhalt der einzelnen Arbeitsschritte nach **genauen Vorschriften in immer gleicher Art und Weise** erledigt werden **oder** meine **ganze Arbeit** entfällt auf die **Kontrolle von großen Daten- bzw. Zahlenmengen** und erfordert große Konzentration, **obwohl** sie monoton ist und deshalb die Fehlerwahrscheinlichkeit groß ist:

- keine kurzzyklische Routine- oder Fließbandarbeit
- 5 bis 10 Minuten: kurzzyklische Routinearbeit
- 0 bis 5 Minuten: Fließbandarbeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

**I 4 Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und
Arbeitsunterbrechungen**

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie gelegentlich oder sogar häufig unterbrochen werden und deshalb Ihre Aufgaben nicht "in einem Zug" erledigen können?

- ➔ Eine Sekretärin, ein Sekretär, die/der Anrufe von Kunden und Kundinnen entgegennehmen muss, während sie/er eigentlich einen Brief schreiben sollte. Eine Krankenschwester, -pfleger, die/der zu einem Notfall gerufen wird, obgleich sie/er mit dem Verteilen von Medikamenten beschäftigt ist.
- ➔ Störungen, die vermeidbar wären und demzufolge nicht mit Ihrer Arbeit, sondern dem Charakter anderer Personen zu tun haben, sind hier **nicht** gemeint (z. B. "unselbständige" Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Vorgesetzte, die jede "Kleinigkeit" zum Anlass nehmen, Sie zu unterbrechen).

Unfreiwillige Unterbrechungen bzw. Störungen von **weniger als 15 Minuten**:

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Selten (weniger als 6 mal pro Tag) (bitte beachten Sie die Fußnote¹)
- Häufig (mehr als 6 mal pro Tag)

Unfreiwillige Unterbrechungen bzw. Störungen von **mehr als 15 Minuten**:

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Selten (weniger als 4 mal pro Tag)
- Häufig (mehr als 4 mal pro Tag)

Erläuterungen / Anmerkungen:

¹ ➔ **Grundsätzlicher Hinweis:** Die Unterscheidung zwischen "ausnahmsweise" und "selten" fällt nicht immer leicht. Wir verstehen unter "selten", dass das betreffende Vorkommnis zwar in relativ geringer Häufigkeit, aber dennoch mit einer gewissen Regelmäßigkeit eintritt.

PS 1 Mündliche Kommunikation

(Anforderung)

Die verschiedenen Berufe und Tätigkeiten unterscheiden sich unter anderem in Bezug auf das Ausmaß, mit anderen Personen sprechen zu müssen (mündliche Kommunikation). Der Inhalt dieser Kommunikation kann sehr unterschiedlich sein (einfache oder kompliziertere Informationen weitergeben, komplexe Gespräche führen usw.). Es kommt auf die Ausbildung an, die für diese Arbeitstätigkeit vorausgesetzt wird: Wenn Sie in Ihrer Ausbildung gelernt haben, schwierige Dinge anderen Personen verständlich zu machen, ist für Sie die mündliche Kommunikation einfacher als beispielsweise für eine Person mit geringer Ausbildung, die jemandem die Bedienung einer komplizierten Maschine erklären muss. Die Schwierigkeit der Kommunikation hängt auch mit Eigenheiten der Kommunikationspartner/Kommunikationspartnerinnen zusammen (➔ z.B. Schüler/Schülerinnen, fremdsprachige Personen, Untergebene).

-
- Keine oder nur ganz selten Anforderungen an die mündliche Kommunikation.
 - ➔ Falls zutreffend, bitte weiter mit Frage PS 2 auf der übernächsten Seite.

Mündliche Vermittlung **einfach verständlicher** Informationen bzw. Inhalte, die in **immer ähnlicher** Form, **routinemäßig**, fast "automatisch" ablaufen und von den Kommunikationspartnern/Kommunikationspartnerinnen im Normalfall problemlos verstanden werden.

- ➔ Z.B. Ablesen von Informationen, Funktaxi-Disposition, routinemäßige Anweisungen von Vorgesetzten an Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, "Einweg-Kommunikation".

Für welchen zeitlichen Anteil an der gesamten Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 (beachten Sie bitte die Fußnote²)
- 1/3 bis 2/3
- Mehr als 2/3

Mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, die **zwar bewusst und präzise formuliert** werden müssen, von den Kommunikationspartnern/Kommunikationspartnerinnen aber im Normalfall problemlos verstanden werden. **Fachadäquate** Kommunikation, die Ihnen aufgrund Ihrer Ausbildung im Normalfall keine Probleme bereitet.

- ➔ Z.B. Lehrerinnen/Lehrer, Verkäuferinnen/Verkäufer, differenziertere Anweisungen an Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

Für welchen zeitlichen Anteil an der gesamten Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3
- 1/3 bis 2/3
- Mehr als 2/3

² ➔ **Grundsätzlicher Hinweis:** Die Unterscheidung zwischen "ausnahmsweise" und "bis zu 1/3" fällt nicht immer leicht; "bis zu 1/3" gilt bereits, wenn das betreffende Vorkommnis zwar in relativ geringer Häufigkeit, aber dennoch mit einer gewissen Regelmäßigkeit eintritt.

PS 1 Fortsetzung

(Anforderung)

Mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, deren Formulierung **ohne Vorbereitungs-
möglichkeit auf Anhieb absolut präzise** und **besonders durchdacht** sein muss, weil die Aussagen
nicht rückgängig gemacht oder korrigiert werden können und der Erfolg der Tätigkeit weitgehend vom
Wortlaut der Formulierung abhängig ist.

Oder:

Besonders schwierige Kommunikation, weil für die große Mehrheit sämtlicher Gesprächspartnerin-
nen/Gesprächspartnern **Verständnisschwierigkeiten** bestehen.

- ➔ Z.B. Kommunikation in schwierigen Verhandlungen bei Interessenkonflikten, bei Plädoyers oder Kom-
munikation mit Fremdsprachigen oder aber geistig Behinderten.
- ➔ Diese Art von Kommunikation ist auch bei entsprechender Ausbildung als sehr schwierig einzustufen,
daher kommt dieser Schwierigkeitsgrad nur bei **ganz wenigen** Tätigkeiten vor.

Für welchen zeitlichen Anteil an der gesamten Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3
- 1/3 bis 2/3
- Mehr als 2/3

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 2 Zusammenarbeit

(Anforderung)

Als Zusammenarbeit gilt das **gemeinsame** Planen bzw. Arbeiten an einer Aufgabe oder an einem Produkt, über deren Art der Erledigung sich die Betroffenen vorher geeinigt haben müssen (sprachlich oder nicht-sprachlich, z.B. mittels Handzeichen). Typischer Weise handelt es sich um Aufgaben, die von einer Person allein nicht oder nur ineffizient erledigt werden könnten.

- ➔ Z.B. Gruppenmontage oder Gruppenpflege, Arbeiten in Projektgruppen.
- ➔ Arbeiten **Vorgesetzte** in der Arbeitsgruppe mit, dürfen nur jene Anteile an der Arbeitszeit gerechnet werden, in welchen die **Vorgesetzten** die gleiche Funktion wie die übrigen Gruppenmitglieder ausüben (d.h. bei denen der Hierarchieunterschied keine Rolle spielt).

Zusammenarbeit mit 1 Person bzw. in Gruppen mit 2 bis 5 Personen:

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Zusammenarbeit in Gruppen mit mehr als 5 Personen:

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen

(Anforderung)

Einfühlungsvermögen ist die Fähigkeit, Situationen und Empfindungen anderer Personen (Kundinnen/Kunden, Klienten/Klientinnen) nachvollziehen und verstehen zu können. Einfühlungsvermögen braucht es im Normalfall nur im direkten Kontakt mit anderen Personen. Je weniger vertraut (aus der eigenen Erfahrung) und je verschiedenartiger solche Situationen und Empfindungen sind, desto schwieriger ist es, sie nachvollziehen zu können. Die Nachvollziehbarkeit hängt also nicht zuletzt von der beruflichen Ausbildung ab.

- ➔ Beispielsweise sind für Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen manche Empfindungen ihrer Bezugspersonen leichter nachvollziehbar als für Techniker/Technikerinnen, wenn sie diesbezüglich nicht speziell ausgebildet sind.

Überzeugungsvermögen (siehe nächste Seite) setzt ähnliche psychologische Fähigkeiten voraus wie das Einfühlungsvermögen. Maßgeblich für die Schwierigkeit ist die Art der Thematik, von der andere Personen überzeugt werden müssen sowie die "gruppendynamische Situation" (➔ Interessenkonflikte usw.).

- ➔ Das Einfühlungs- resp. Überzeugungsvermögen gegenüber Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen ist hier nicht gemeint!

Einfühlungsvermögen in leicht verständliche, immer ähnliche und alltägliche Situationen und Empfindungen von Bezugspersonen:

- Nie bzw. ausnahmsweise
 Gelegentlich, ab und zu
 Häufig

Einfühlungsvermögen in mit Ihrer Ausbildung verständliche, aber verschiedenartige und nicht alltägliche Situationen und Empfindungen von Bezugspersonen:

- Nie bzw. ausnahmsweise
 Gelegentlich, ab und zu
 Häufig

Einfühlungsvermögen in unabhängig von Ihrer Ausbildung kaum nachvollziehbare, absolut aussergewöhnliche Situationen und Motive von Bezugspersonen. Kann z.B. bei Personen der Fall sein, die sich mit den Motiven für Gewalttaten befassen müssen.

- ➔ Z.B. Rechtsprechung in Zusammenhang mit Gewaltverbrechen, Kriminalpolizei.
- Nie bzw. ausnahmsweise
 Gelegentlich, ab und zu
 Häufig
-

PS 3 Fortsetzung

(Anforderung)

Überzeugungsvermögen, das einfache, sachbezogene Argumentation beinhaltet:

- ➔ Bezug auf Tatsachen, Fakten, Zahlen, die eine eindeutige Bedeutung haben und keine unterschiedlichen Meinungen zulassen.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Gelegentlich, ab und zu
- Häufig

Überzeugungsvermögen, das schwierige Argumentation voraussetzt, weil ein bestimmter Standpunkt vertreten werden muss:

- ➔ Z.B. in politischen Fragen, bei denen es keine 'richtige' oder 'falsche' Ansicht gibt, sondern unterschiedliche Standpunkte.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Gelegentlich, ab und zu
- Häufig

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4 Belastende psycho-soziale Bedingungen

- In den Fragen 4.1 bis 4.10 müssen Sie angeben, ob gewisse Besonderheiten für Ihre Tätigkeit typisch sind. Es handelt sich um verschiedene Möglichkeiten psycho-sozialer Beeinträchtigungen und Belastungen. "Typisch" kann in einem Zusammenhang mit der Häufigkeit des Auftretens dieser Besonderheiten stehen, die belastende Wirkung kann aber auch bereits aufgrund der Tatsache wirksam werden, dass die Belastung vorkommen **kann**, auch wenn dies nur selten der Fall ist. Bitte beachten Sie, dass die folgenden aufgeführten Besonderheiten für die meisten Tätigkeiten **nicht** typisch sind. Bei diesen Fragen spielt es **keine** Rolle, inwiefern Sie durch Ihre Ausbildung auf die Bewältigung der betreffenden Situation vorbereitet sind, und wie Sie damit persönlich umgehen können.

PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie anderen Personen (Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen, Bezugspersonen, aber **nicht** Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) Dinge **mündlich mitteilen** müssen, die für diese Personen **unerwünscht und (!) folgenschwer, d.h. von existentieller Bedeutung** sind?

- Mündliche Mitteilungen über schwere Krankheiten, Todesnachrichten, Entzug von Berufserlaubnis, Ausweisungen usw. bei z.B. Ärzten/Ärztinnen, Polizei.
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit (auch wenn es nur selten vorkommt, aber es ist nicht vorhersehbar, und es ist stets damit zu rechnen)

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.2 Einschränkungen bezüglich mündlicher Kommunikation (Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie während der **ganzen** (oder fast der ganzen) **Arbeitszeit nur über Telefon bzw. Funk oder gar nicht** mit anderen Personen sprechen können?

➔ Z.B. bei Lokomotivführer/Lokomotivführerin oder Kranführer/Kranführerin.

Ich kann während **fast der ganzen** Arbeitszeit nur über Telefon oder Funk mit anderen Personen sprechen:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit

Ich kann während **fast der ganzen** Arbeitszeit mit keiner anderen Person sprechen:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Tätigkeit, dass sie (ungeachtet Ihrer Person) bei Kontaktpersonen (Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen, Bezugspersonen, aber **nicht** bei Arbeitskollegen / Arbeitskolleginnen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen) **negative Gefühle** oder sogar **Widerstand** erzeugt?

- ➔ Z.B. Polizisten/Polizistinnen, Zahnarzt/Zahnärztin, bei der Sozial- bzw. Jugendarbeit oder Angestellte im Strafvollzug.

Oder müssen Sie bei Ihrer Arbeit mit Personengruppen umgehen, von denen aufgrund spezifischer Umstände (gewisse Behinderungen, Drogensucht usw.) **keine** oder nur **beschränkte Kooperation** erwartet werden kann?

- ➔ Bitte beantworten Sie diese Fragen völlig unabhängig davon, wie gut es Ihnen persönlich gelingt, Ihre Kontaktpersonen zur Kooperation zu motivieren bzw. mit diesen Situationen umzugehen.

Meine Arbeit erzeugt bei Kontaktpersonen **meistens negative Gefühle und Reaktionen**, die aber die **Arbeit** im allgemeinen **nicht erschweren**:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit (auch wenn es in Einzelfällen vorkommt)
- Ist typisch für meine Tätigkeit (mein Arbeitsgebiet ist für die Bezugspersonen meistens mit Unannehmlichkeiten verbunden; unabhängig davon, ob ich auf der persönlichen Ebene mit ihnen gut auskomme)

Meine Arbeit muss **meistens gegen den Willen** von Kontaktpersonen durchgesetzt werden:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit (auch wenn es ab und zu vorkommt)
- Ist typisch für meine Tätigkeit (der Erfolg meiner Tätigkeit ist meistens damit verbunden, dass die Bezugspersonen gegen meine Arbeit in irgendeiner Form Widerstand leisten, so dass ich mich "unbeliebt" machen muss)

Meine Arbeit ist dadurch **erschwert**, dass ich **meistens** mit Personengruppen umgehen muss, von denen aufgrund spezifischer Umstände (spezifische Behinderungen, Drogensucht usw.) **keine** oder **nur beschränkte Kooperation** erwartet werden kann, obschon dies aber für den Erfolg meiner Tätigkeit wichtig wäre:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit (auch wenn ich ab und zu mit solchen Personengruppen zu tun habe)
- Ist typisch für meine Tätigkeit (weil ich in einem Umfeld arbeite, wo solcherart spezifische Personengruppen betreut oder beaufsichtigt werden müssen)

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie dabei von außenstehenden Personen, die mit Ihrer Arbeit nichts zu tun haben, **beobachtet** werden können?

- Z.B. Kassierer/Kassiererin, Straßenbahnführer/Straßenbahnführerin oder Bauarbeiter/Bauarbeiterin.
- Mitverfolgbarkeit durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Vorgesetzte und **unmittelbare** Bezugspersonen wird nicht angerechnet.

-
- Ich werde bei meiner Arbeit von außenstehenden Personen in der Regel nicht beobachtet.
 - Ich kann bei meiner Arbeit teilweise (weniger als 50%) von außenstehenden Personen beobachtet werden.
 - Ich kann bei meiner Arbeit häufig bzw. weitgehend (mehr als 50%) von außenstehenden Personen beobachtet werden.

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.5 Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie ihren zeitlichen Ablauf **schlecht** oder **gar nicht beeinflussen** können oder einen **zeitlich genau vorgegebenen** Ablauf einhalten sollten oder müssen?

- ➔ Z.B. Fließbandarbeiter/-arbeiterin, Köche/Köchinnen oder Lokomotivführer/Lokomotivführerin.

Oder müssen Sie sich bei Ihrer Arbeit an zeitlich unbeeinflussbare Rahmenbedingungen oder Termine halten?

- ➔ Z.B. Stundenpläne bei Lehrern/Lehrerinnen, unverschiebbare Termine in der öffentlichen Verwaltung.

Mein Tagesablauf ist durch **zeitliche Fixpunkte** geprägt, die unbedingt und minutengenau eingehalten werden müssen (die Nichteinhaltung hat negative Konsequenzen für mehrere Personen). In den Zwischenzeiten kann ich den zeitlichen Ablauf meiner Tätigkeit frei gestalten:

- ➔ Fixierte Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende sind hier **nicht** gemeint!
➔ Z.B. nicht beeinflussbare Stundenpläne.

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Ist typisch für meine Tätigkeit (innerhalb meines Arbeitstages sind bestimmte Zeiten fix vorgegeben, dazwischen kann ich meine Arbeit aber selbständig einteilen, z.B. Stundenpläne, Essenszeiten und ärztliche Visiten in Heimen usw.)

Einmal begonnene, länger dauernde Arbeiten bzw. Teiltätigkeiten können **nicht** vor ihrem Ende **unterbrochen** werden.

- ➔ Z.B. Arbeiten in chemischen Labors oder im Rettungsdienst, EDV-Wartungsarbeiten.
 Ist nicht typisch für meine Tätigkeit (selbst wenn es gelegentlich vorkommen kann)
 Ist typisch für meine Tätigkeit (dies kann dazu führen, dass ich nicht zur vorgesehenen Zeit meinen Arbeitstag beenden kann)

Für die Fertigstellung meiner Arbeiten sind meistens **Termine** vorgegeben, die nach Möglichkeit eingehalten werden müssen (gilt nicht für Termine, die einfach verschoben werden können).

- ➔ Termine, die durch Vorgesetzte willkürlich gesetzt werden, sind hier nicht gemeint!
 Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Ist typisch für meine Tätigkeit (dies kann dazu führen, dass ich Überstunden leisten muss, damit ich meine Arbeit termingerecht fertigstellen kann)

© A B A K A B A *plus* _____
KATZ UND BAITSCH PARTNER FÜR SALÄRSYSTEME

© A B A K A B A *plus* _____
KATZ UND BAITSCH PARTNER FÜR SALÄRSYSTEME

PS 4.5 Fortsetzung

(Belastung)

Der zeitliche Ablauf meiner Arbeit ist **nicht beeinflussbar** bzw. ein vorgegebener Ablauf sollte zeitlich **möglichst genau** eingehalten werden.

◆ Z.B. Kochen, Arbeit am Fließband oder Fahren nach Fahrplan.

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für einen **Teil** (mindestens 30%) meiner Tätigkeit (ich muss mich für einen Teil meiner Arbeit an genaue zeitliche Vorgaben halten und kann meine Arbeitsgeschwindigkeit nicht frei wählen)
- Ist typisch für meine **ganze** Tätigkeit (ich muss mich während meiner ganzen Arbeit an genaue zeitliche Vorgaben halten und kann meine Arbeitsgeschwindigkeit nicht frei wählen)

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.6 Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen (Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie regelmäßig persönlichen oder indirekten Kontakt mit Personen haben, die unter schweren Krankheiten, psychischen und sozialen Problemen, Todesfällen usw. leiden? Wir unterscheiden, ob dieser Kontakt **unpersönlich** ist (☛ Aktenstudium), oder ob er zwar **persönlich**, aber 'oberflächlich' und **kurzzeitig** ist (☛ Arbeit von Friedhofsverwaltern/Friedhofsverwalterinnen). Oder handelt es sich um eine **intensive, längerdauernde, persönliche Auseinandersetzung** (☛ Sozialpädagoge/Sozialpädagogin)?

☛ Die Konfrontation mit Problemen und Leid von Arbeitskollegen/-kolleginnen ist hier **nicht** gemeint.

Nicht intensive Konfrontation: Nicht persönliche oder persönliche Konfrontation ohne Auseinandersetzung mit den Problemen dieser Personen. Die Arbeit hat nichts mit den Problemen zu tun.

- ☛ Z.B. Hauswart oder Reinigungskraft in einem Krankenhaus.
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit (während meiner Arbeit sehe ich Personen, die Probleme und/oder Leid haben, aber ich kenne weder diese Personen noch ihre Probleme näher, oder ich bin mit Leid und Problemen anderer Personen aufgrund von Aktenbearbeitung konfrontiert)

Wenig intensive, aber persönliche Konfrontation: Persönlicher Kontakt mit leidtragenden Personen, aber keine Auseinandersetzung mit den Problemen.

- ☛ Z.B. Friedhofsverwalter/Friedhofsverwalterin usw.
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit (ich weiß über die Probleme und/oder das Leid der Bezugspersonen Bescheid, aber der Kontakt ist nur kurzzeitig, und ich muss mich im übrigen mit diesen Problemen nicht auseinandersetzen)

Nicht persönliche, aber intensive Auseinandersetzung: Kein persönlicher Kontakt mit leidtragenden Personen, aber intensive Auseinandersetzung mit deren Problemen.

- ☛ Z.B. juristische Bearbeitung von Akten.
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Ist typisch für meine Tätigkeit (ich muss mich mit Problemen bzw. Leid der Bezugspersonen auseinandersetzen, aber es besteht kein persönlicher Kontakt zu diesen Personen)

Persönliche und intensive Auseinandersetzung

- ☛ Psychotherapeut/Psychotherapeutin, intensive Betreuung eines/einer Schüler/in durch Lehrpersonal etc.
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- Kommt vor, ist aber nicht Hauptbestandteil meiner Tätigkeit.
- Ist typisch für meine Tätigkeit (durch die Auseinandersetzung mit den Problemen/Leid entsteht bzw. besteht eine persönliche, längerdauernde Beziehung zu den Bezugspersonen).

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.7 Selbständiges Treffen folgenschwerer Entscheidungen (Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie **folgenschwere** Entscheidungen **allein** und **unter Zeitdruck** treffen müssen, ohne diese mit anderen Personen absprechen zu können.

- ➔ Bestimmte Funktionen bei der Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienst usw.

Folgenschwere Entscheidungen müssen häufig allein gefällt werden:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Ist typisch für meine Tätigkeit (in solchen Fällen habe ich keine Zeit, mich mit anderen Personen abzusprechen und kann im Moment nicht abschätzen, ob die Entscheidung richtig ist)

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.8 Konfrontation mit ekelerregenden Situationen (Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie mit ekelerregenden Situationen konfrontiert werden können, an die Sie sich kaum werden gewöhnen können bzw. ohne dass Sie sich auf diese Situationen (Unfälle, Leichen, bestimmte Krankheiten usw.) "vorbereiten" können?

- ➔ Z.B. bei der Polizei, in der Gerichtsmedizin usw.

Konfrontation mit ekelerregenden Situationen:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Indirekt, d.h. durch Bilder, Akten usw.
 Direkt ('live')

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.9 Öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Ihre Person im Zentrum des **öffentlichen bzw. politischen Interesses** steht (Berichterstattung mit Nennung Ihres Namens in der Presse usw.), sobald irgendwelche Probleme in 'Ihrer' Organisationseinheit auftreten?

- ➔ Z.B. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, Frauenbeauftragte

Öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion:

- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Ist typisch für meine Tätigkeit (wenn in meiner Organisationseinheit etwas "schief" läuft, werde ich in der Presse namentlich erwähnt, auch wenn ich das Problem nicht selbst verursacht habe)

Erläuterungen / Anmerkungen:

PS 4.10 Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen

(Belastung)

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie sich ohne Rücksicht auf Ihre momentane persönliche Gefühlslage und die persönlichen Empfindungen gegenüber Ihren Kontaktpersonen immer in derselben Art und Weise – fast "unnatürlich" – freundlich und zuvorkommend verhalten müssen?

- ➔ Z.B. Flugpersonal, Personal im Gastgewerbe.

-
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
 Ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 1 Körperkraft

(Anforderung)

Die meisten Arbeitstätigkeiten sind mit körperlicher Aktivität in irgendeiner Form verbunden. In den folgenden Fragen geht es nur um das **Heben, Tragen oder Bewegen von Gegenständen oder Personen**. Bitte beurteilen Sie weniger das Gewicht der entsprechenden Objekte, sondern eher den Kraftaufwand, den Sie für Ihre Aktivitäten benötigen.

- ☛ Z.B. ist der Kraftaufwand für das Bewegen eines schweren Krankenbettes, das aber mit Rollen versehen ist, deutlich geringer als für das manuelle Wischen mit einem relativ leichten Schrubber. Ein Kind aufzuheben und zu tragen, das sich wehrt erfordert einen höheren Kraftaufwand, als einen Gegenstand des gleichen Gewichts aufzuheben und zu tragen.
- ☛ Gehen, das Öffnen und Schließen von Türen, das Abheben von Telefonhörern, das kurzzeitige Tragen von Ordnern usw. werden **nicht** angerechnet.

Müssen Sie bei Ihrer Arbeit Gegenstände oder Personen heben, tragen oder bewegen?

Kraftaufwand bis 2 kg:

- Nie bzw. selten
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Kraftaufwand 2 bis 10 kg:

- Nie bzw. selten
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Kraftaufwand über 10 kg:

- Nie bzw. selten
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 2 Bewegungspräzision

(Anforderung)

Es gibt Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an präzises – **millimetergenaues** - Bewegen oder Plazieren von Bedienungselementen oder Gegenständen stellen. Ungenaue Bewegungen haben entweder nicht korrigierbare Schäden oder nicht tolerierbare zeitliche Verzögerungen zur Folge.

- Z.B. Kranführen, Zahnbehandlung, Zeichnen, Löten.
- Autofahren oder das Bedienen einer Computer-Tastatur gelten **nicht** als millimetergenaue Bewegungen.

Ist dies bei Ihrer Tätigkeit der Fall?

- Nie bzw. selten
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen

(Belastung)

- Unter Normalarbeitszeit wird die Zeit von 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr verstanden, unter Frühschicht/-dienst die Zeit von 6.00 bis 14.00 Uhr, unter Spätschicht/-dienst die Zeit von 14.00 bis 22.00 Uhr und unter Nachtschicht/-dienst die Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr.
- Falls diese Definition einer betriebsspezifischen Situation nicht gerecht wird, kann die Bewertungskommission davon abweichende Zeiten festlegen.

P 3.1 Früh- bzw. Spätschicht/-dienst

(Belastung)

Haben Sie von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten, indem Sie regelmäßig **Frühschicht/-dienst** bzw. **Spätschicht/-dienst** leisten müssen?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 3.2 Nachtschicht/-dienst

(Belastung)

Haben Sie von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten, indem Sie regelmäßig **Nachtschicht/-dienst** (Arbeitseinsatz während der ganzen Nacht) leisten müssen?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 3.3 Wechselschicht/-dienst

Falls Sie Früh-, Spät- und Nachtschicht/-dienst leisten: In welchen zeitlichen Abständen wechseln die verschiedenen Schichten/Dienste?

- Trifft nicht zu
- Monatlich und weniger
- Alle ein bis vier Wochen
- Mehrmals pro Woche

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 3.4 Unregelmäßige Arbeitszeiten

(Belastung)

Haben Sie **unregelmäßige Arbeitszeiten**, z. B. gelegentliche Abendveranstaltungen bzw. -sitzungen oder Wochenendeinsätze (ohne eigentliche Früh-, Spät- oder Nachtschichten/-dienste)?

☛ Überzeiten aufgrund zu großer Arbeitsmenge sind hier **nicht** zu berücksichtigen.

Gemäß **kurzfristig** bekanntem Arbeitsplan (weniger als 2 Wochen vorher):

Geringe Abweichungen (wenige Stunden) **Deutliche Abweichungen** (z.B. ganze Abende)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nie bzw. ausnahmsweise | <input type="checkbox"/> Nie bzw. ausnahmsweise |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit |
| <input type="checkbox"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit |
| <input type="checkbox"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |

Gemäß **längerfristig** bekanntem Arbeitsplan (mehr als 2 Wochen vorher):

Geringe Abweichungen (wenige Stunden) **Deutliche Abweichungen** (z.B. ganze Abende)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nie bzw. ausnahmsweise | <input type="checkbox"/> Nie bzw. ausnahmsweise |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit |
| <input type="checkbox"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit |
| <input type="checkbox"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 3.5 Bereitschaftsdienst

(Belastung)

Es gibt Tätigkeiten, die neben der eigentlichen Arbeit einen Präsenz- oder Bereitschaftsdienst umfassen, der durch 'Warten' gekennzeichnet ist.

➔ Z.B. Feuerwehr, Rettungsdienst, Fahr- und Flugdienst, andere Bereitschaftsdienste.

Ist dies bei Ihrer Arbeit der Fall?

- Ja
 Nein

Falls Ja:

Wo leisten Sie diesen Dienst?

- Zu Hause
 Am Arbeitsplatz

Zählt dieser Dienst zu Ihrer normalen Arbeitszeit (➔ z.B. 20% von 100%), oder leisten Sie ihn **zusätzlich** zu Ihrer normalen Arbeitszeit (➔ z.B. 100% Arbeitszeit plus 20% Bereitschaftsdienst)?

- Bestandteil der Normalarbeitszeit.** Davon entfallen erfahrungsgemäß ca.% auf den Präsenz-/Bereitschaftsdienst (falls Sie diese Zeit am Arbeitsplatz verbringen, berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort nur jenen Teil der Präsenzzeit, der ausschließlich mit Warten verbracht wird, d.h. der nicht für die Erledigung von Nebentätigkeiten benutzt wird).
- Zusätzlich** zur üblichen Arbeitszeit (➔ z.B. 100%) ca.% Präsenz- und/oder Bereitschaftsdienst (falls Sie diese Zeit am Arbeitsplatz verbringen, berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort nur jenen Teil der Präsenzzeit, der ausschließlich mit Warten verbracht wird, d.h. der nicht für die Erledigung von Nebentätigkeiten benutzt wird).

Erläuterungen / Anmerkungen:

P 4 Belastende physische Bedingungen

- Beantworten Sie die Fragen unter P 4 unabhängig davon, wie störend für Sie persönlich diese Umgebungsbedingungen sind!

P 4.1 Unfall- oder Ansteckungsgefährdung (Belastung)

Sind Sie bei Ihrer Arbeit einer Unfall- oder Ansteckungsgefährdung ausgesetzt, die über das überall und ständig vorhandene Maß hinausgeht?

- Z.B. Personal im Krankenhaus, Busfahrerinnen/Busfahrer.
- Falls Sie dienstlich am Straßenverkehr teilnehmen müssen, muss die jährliche Kilometerleistung mindestens 1000 km betragen, damit sie als Unfallgefährdung bis zu 1/3 der Arbeitszeit angerechnet wird.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.2 Schädigende chemische Substanzen bzw. Luftverschmutzung (Belastung)

Sind Sie bei Ihrer Arbeit schädigenden chemischen Substanzen bzw. Luftverschmutzung ausgesetzt, gegen deren Einfluss Sie sich **nicht ausreichend** schützen können?

- Z.B. Arbeiten im Straßenbau, in der chemischen Industrie, in Lackierwerkstätten, in Operationssälen.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.3 Einseitige Körperhaltung bzw. Bewegungsabläufe (Belastung)

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit weitgehend ununterbrochen eine einseitige, unnatürliche Körperhaltung einzunehmen oder einseitige Bewegungen auszuführen?

- Z.B. Arbeiten am Fließband, an Supermarkt-Kassen, in Krankenhauswäschereien.
- Bei Bildschirmarbeit ist davon auszugehen, dass die längerdauernde Bedienung der Tastatur beim Schreiben, Daten eingeben usw. zu einseitiger Körperhaltung führt.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit

(Belastung)

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit stehen oder gehen zu müssen, und haben Sie in der Regel nur während der Pausen die Möglichkeit zu sitzen?

- ➔ Z.B. Verkehrspolizei, Arbeiten im Gastgewerbe.
- ➔ Gilt nur, wenn die **eigentliche** Arbeitstätigkeit stehend oder gehend ausgeführt werden muss, d.h. **nicht** für zwischenzeitliches Aufstehen, um Akten zu holen usw.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis zu 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.5 Möglichkeiten, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen

(Belastung)

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** an Ihrem Arbeitsplatz bleiben zu müssen, so dass Sie sich nicht zu frei wählbaren Zeitpunkten von Ihrem Arbeitsplatz entfernen können. (wenn Sie beispielsweise die Toilette aufsuchen müssen usw.)?

- ➔ Z.B. Fahrdienst, der nicht jederzeit unterbrochen werden kann.
- ➔ Gilt nicht für "normale" Schreibtischarbeit, bei der die Möglichkeit besteht, jederzeit aufzustehen.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.6 Intensive Beanspruchung der Augen

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Ihre Augen über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen intensiv** beansprucht werden?

- ➔ Z.B. bei Arbeiten am Bildschirm oder bei speziellen Überwachungstätigkeiten.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.7 Lärm

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen absolut starkem** Lärm ausgesetzt sind (⇒ z.B. Arbeiten im Straßenbau, in Kindertagesstätten, in Fabriken) oder **relativ starkem** Lärm, der Ihre erforderliche Konzentrationsfähigkeit deutlich beeinträchtigt und in direktem Zusammenhang mit Ihrer Arbeitstätigkeit steht (⇒ z.B. Druckergeräusche in Büros)?

- ➔ Gilt auch für Lärm, der durch Personen verursacht wird.
- ➔ Gilt nicht für Lärm, der auf "zufällige" bauliche Gegebenheiten zurückzuführen ist (Büro an lärmiger Straße o.ä.)
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.8 Kälte bzw. Hitze

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen starker** Kälte bzw. Hitze ausgesetzt sind, gegen die Sie sich auch mit besonderer Kleidung nicht befriedigend schützen können (⇒ z.B. Arbeiten im Freien wie Straßenverkauf, in Kühlhäusern, Backstuben)? Oder ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie **regelmäßig starken Temperaturschwankungen** ausgesetzt sind (⇒ z.B. Arbeit in einer normal temperierten Halle mit regelmäßigen Wechseln ins Freie, etwa an eine Rampe, um Waren entgegenzunehmen oder auf- bzw. abzuladen).

- ➔ Bei ständiger Arbeit im Freien ist für deutsche Verhältnisse davon auszugehen, dass der Anteil von starker Hitze bzw. Kälte einen Anteil von 1/3 der Arbeitszeit nicht übersteigt.
- ➔ Gilt **nicht** für Tätigkeiten, die nur gelegentlichen Aufenthalt im Freien beinhalten (Besichtigung von Baustellen usw.).
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.9 Zugluft bzw. Wind

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** Zugluft oder starkem Wind ausgesetzt sind?

- ➔ Z.B. Busfahrerinnen/Busfahrer, Kassieren im Eingangsbereich.
- Bei ständiger Arbeit im Freien ist für deutsche Verhältnisse davon auszugehen, dass der Anteil von starkem Wind 1/3 der Arbeitszeit nicht übersteigt.
- Gilt **nicht** für Tätigkeiten, die nur gelegentlichen Aufenthalt im Freien beinhalten (Besichtigung von Baustellen usw.)
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.10 Nässe

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** Nässe ausgesetzt sind?

- ➔ Z.B. Arbeiten im Straßenbau, Gartenbau.
- Bei ständiger Arbeit im Freien ist für deutsche Verhältnisse davon auszugehen, dass der Anteil von Nässe 1/3 der Arbeitszeit nicht übersteigt.
- Gilt **nicht** für Tätigkeiten, die nur gelegentlichen Aufenthalt im Freien beinhalten (Besichtigung von Baustellen usw.)
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.11 Dämpfe bzw. Staub

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie **über längere Zeit** Dämpfen bzw. Staub ausgesetzt sind, so dass sich der Staub bzw. Dampf in Ihrer Kleidung festsetzt?

- ➔ Z.B. Arbeiten im Straßenbau, in Lackierwerkstätten, in Küchen.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.12 Vibrationen

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** Vibrationen ausgesetzt sind?

- Z.B. Arbeiten als Busfahrerin/Busfahrer, an bestimmten Maschinen, an Motorsägen.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.13 Unangenehme Gerüche

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** unangenehmen Gerüchen ausgesetzt sind?

- Z.B. Arbeiten in Kläranlagen, chemischen Fabriken.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.14 Tragen von spezieller, beeinträchtigender Schutzkleidung

(Belastung)

Müssen Sie bei der Ausübung Ihrer Arbeit bestimmte Schutzkleidung tragen (z.B. Helm, Schutzbrille, Mundschutz, Handschuhe, Schnitzschutzhose)?

- Z.B. Nahrungsmittelproduktion, bestimmte Laborarbeiten
- Nicht gewertet wird das Tragen von Berufskleidung und Uniformen, die die natürliche Bewegungsfreiheit nicht einschränken.
- Nie bzw. ausnahmsweise
- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

P 4.15 Andere belastende Umgebungsbedingungen

(Belastung)

Ist Ihre Arbeit durch andere, noch nicht genannte belastende Umgebungsbedingungen geprägt?

- Ja
- Nein

Wenn ja, durch welche?

- Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen und unternehmerische Verantwortung (Anforderung)

Haben Sie Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen?

➤ Z.B. Führung, Ausbildung, Projektleitung, Fachaufsicht, Mitgliedschaft in teilautonomer Arbeitsgruppe.

- Ja
- Nein

Falls Ja, Art der Verantwortung: Anzahl Personen

- Mitgliedschaft in teilautonomer Arbeitsgruppe:
Ausdrückliche Gesamtverantwortung sämtlicher Gruppenmitglieder in bezug auf die Arbeitsergebnisse und interne Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregelungen usw. Gilt nicht für temporäre Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen usw., sondern nur, wenn die tägliche, ständige Arbeit in dieser Form organisiert ist.
- Fachaufsicht: Ständige Verantwortung für einen definierten fachlichen Bereich der Arbeitsergebnisse von Personen, die in einer anderen Organisationseinheit tätig sind (innerhalb oder außerhalb der Verwaltung; z.B. in Matrixorganisationen). Häufig ist damit auch die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der fachlich beaufsichtigten Personen mit eingeschlossen
- Meisterin/Meister
- Gruppenführung, Vorarbeiterin-/Vorarbeiterfunktion
- Projektleitung, Kommissionsleitung
- Disziplinarische Verantwortung
- Umfassende Betreuung von Auszubildenden (Ausbilderin-/Ausbilderfunktion)
- Temporäre, aber regelmäßig auftretende Ausbildungs- bzw. Anweisungsfunktion für Praktikanten/Praktikantinnen, Auszubildende usw.

Erläuterungen / Anmerkungen:

- In den Fragen V2, V3 und V4 müssen Sie u.a. das Risiko für nicht rückgängig zu machende Fehler einschätzen, die sich in bezug auf die Gefährdung von Menschenleben, Material- bzw. Umweltschäden negativ auswirken könnten. Eine solche Einschätzung kann natürlich nur "ungefähr" erfolgen. Berücksichtigen Sie dabei die Wahrscheinlichkeit, mit der solche Fehler (auch bei üblichen Vorsichtsmaßnahmen) auftreten könnten, die möglichen Auswirkungen sowie den Anteil Ihrer Arbeitszeit, der mit diesem Risiko behaftet ist.

V 2 Auswirkung von Fehlern bzw. Unachtsamkeiten auf menschliches Leben

(Belastung)

Können Fehler bzw. Unachtsamkeiten, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die **nicht rückgängig** gemacht werden können, das Leben bzw. die physische oder psychische Gesundheit anderer Personen direkt gefährden oder deren psycho-soziale Entwicklung beeinträchtigen? Falls ja, wie hoch ist das Risiko?

- Gefährdung, die beispielsweise entstehen kann, wenn die Tragkraft einer Brücke falsch berechnet wird, ist hier **nicht** gemeint.

Es können Fehler bei Ihrer Arbeit unterlaufen, die nicht rückgängig gemacht werden können und **unmittelbare Lebensgefahr** oder Gefahr **schwerer physischer Verletzungen** für andere Personen bedeuten.

- Z.B. Chirurgie, Fahrdienst.
- Kein Risiko
 Geringes Risiko
 Erhöhtes Risiko

Ein Fehlverhalten Ihrerseits, das weder von Ihnen noch von außenstehenden Personen bemerkt werden kann und auch nicht vorsätzlich ist, kann die **psycho-soziale Entwicklung** anderer Personen gefährden (setzt in der Regel intensive und längerdauernde persönliche Beziehung mit den Bezugspersonen voraus).

- Z.B. Schule, Heim, Therapie.
- Je jünger die Bezugspersonen, desto größer generell das Risiko für psycho-soziale Fehlentwicklung.
- Kein Risiko
 Geringes Risiko
 Erhöhtes Risiko

Erläuterungen / Anmerkungen:

**V 3 Risiko für Fehler bzw. Unachtsamkeiten mit nicht abschätzbaren
finanziellen Auswirkungen** (Belastung)

Können Fehler bzw. Unachtsamkeiten, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die **nicht rückgängig** gemacht werden können, nicht abschätzbare finanzielle Auswirkungen haben?

- ➔ Z.B. Arbeiten im Bankgewerbe, an teuren Maschinen.
- ➔ **Nicht gemeint** sind Arbeitszeitkosten, die bei den meisten Fehlern als Folge anfallen.

Bei Fehlern bzw. Unachtsamkeiten besteht:

- Kein oder nur geringes Risiko für Fehler mit nicht abschätzbaren finanziellen Auswirkungen
- Erhöhtes Risiko für Fehler mit nicht abschätzbaren finanziellen Auswirkungen

Erläuterungen / Anmerkungen:

**V 4 Auswirkung von Fehlern bzw. Unachtsamkeit auf die
Umwelt** (Belastung)

Können Fehler bzw. Unachtsamkeiten, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die **nicht rückgängig** gemacht werden können, **direkte und nennenswerte** Umweltschäden verursachen? Falls ja, wie hoch ist das Risiko?

- ➔ Z.B. Führen von Tanklastzügen.
- ➔ **Gilt nicht** für Berufe, die sich zwar inhaltlich mit Umweltschutz befassen, z.B. Forstingenieurinnen/Forstingenieure, bei denen aber das hier gemeinte Fehlerrisiko nicht besteht.

Bei Fehlern bzw. Unachtsamkeiten besteht:

- Kein oder nur geringes Risiko für die Verursachung von direkten und nennenswerten Umweltschäden
- Erhöhtes Risiko für die Verursachung von direkten und nennenswerten Umweltschäden

Erläuterungen / Anmerkungen:

Vielen Dank
für das Ausfüllen
des Fragebogens!