

Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke

Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst

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.

In der Bundesrepublik waren bis 1955 Lohnabschlagsklauseln zulässig. Sie gestatteten eine Minderentlohnung von Frauen, selbst wenn diese die gleiche Arbeit wie Männer verrichteten. Die Lohnabschlagsklauseln wurden vom Bundesarbeitsgericht (BAG) für rechtswidrig erklärt, denn sie verstießen gegen die Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, d.h. sie waren unmittelbar diskriminierend. Die Formulierung des Urteils führte allerdings in der Praxis dazu, dass die Tarifparteien nun so genannte Leichtlohngruppen den üblichen Tarifgruppen mit der gleichen Bezeichnung und dem Zusatz „körperlich leichte Arbeiten“ voranstellten. Damit wurden bestehende Ungleichheiten festgeschrieben: Es waren ausschließlich Frauen, die in die Leichtlohngruppen eingruppiert wurden und das nicht, weil die Tätigkeiten nach (arbeits-) wissenschaftlichen Maßstäben als leicht befunden wurden, sondern weil Frauen aufgrund ihrer Konstitution als geeignet für leichte Tätigkeiten galten. Im Umkehrschluss bedeutete das, „Frauenarbeit“ sei grundsätzlich leichte Arbeit (vgl. Krell 1984).

Mit der Einführung der Leichtlohngruppen war die Unterbewertung von „Frauenarbeit“ also nicht aufgehoben. Der Diskussionsschwerpunkt verschob

sich auf die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, womit dem Phänomen der Arbeitsmarktsegmentation nach Geschlecht Rechnung getragen wurde (vgl. z.B. Kleber 1988). Maßstab für die Feststellung von Gleichwertigkeit sollte nach der Begründung für den 1980 als EG-Anpassungsgesetz eingefügten § 612 (3) BGB – ungeachtet der bestehenden Methodenkritik – die Arbeitsbewertung sein. Dem Anspruch nach sind die Verfahren der Arbeitsbewertung anforderungs- bzw. tätigkeitsbezogen. Sie galten deshalb lange Zeit als geschlechtsneutral und damit diskriminierungsfrei (vgl. z.B. Knebel/Zander 1989). Dabei hatten die Arbeitswissenschaftler Walter Rohmert und Joseph Rutenfranz bereits 1975 in einem im Auftrag der damaligen Bundesregierung erstellten Gutachten „Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen“ nachgewiesen, dass die Verfahren der Arbeitsbewertung sowohl diskriminierend ausgestaltet seien als auch diskriminierend angewendet werden können. Unterstützung erhält die diskriminierungskritische Arbeitsbewertungsforschung in der Bundesrepublik durch die Forschung in angelsächsischen und skandinavischen Ländern. Dort werden die Auswirkungen von Arbeitsbewertungsverfahren auf die Entlohnung frauendominierter Tätigkeiten im Rahmen der so genannten „Comparable Worth“- oder „Pay Equity“-Ansätze untersucht (vgl. z.B. Jochmann-Döll 1990, Winter 1998).

Der lange Marsch in den Niederungen: Die Aufwertungskampagne der ÖTV

In einzelnen Tarifbezirken der ÖTV, insbesondere in Hessen, kämpften Frauen seit Beginn der 90-er Jahre um die Aufwertung ihrer Tätigkeiten (vgl. Dürk 1991, 1994).¹ Auf dem Gewerkschaftstag 1996 wurde dann auf der gesamtgewerkschaftlichen Ebene die „Aufwertungskampagne für Frauenberufe“ ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Gleichbezahlung von gleichwertiger Arbeit bei Männern und Frauen zu erreichen. Eine erste Maßnahme im Rahmen der Aufwertungskampagne war die Vergabe eines Rechtsgutachtens zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), das erhebliche Diskriminierungspotenziale sowie Verstöße gegen das (europäische) Recht

1 Dokumentiert sind die Aktivitäten der hessischen ÖTV-Frauen auch in den Broschüren zur Aufwertung von Frauenarbeit der Reihe „Frauen wollen mehr“. Dort deckten einzelne Berufsgrup-

pen, beispielsweise Arbeiterinnen und Bibliothekarinnen, die Anforderungen und Belastungen ihrer Tätigkeiten auf (vgl. z.B. Kraus 1994, Kraus/Gumpert 1998).

aufzeigte (vgl. Winter 1997). Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit findet sich in zahlreichen Normen des europäischen und deutschen Rechts (vgl. z.B. Winter 1998). Auf der Ebene des europäischen Rechts sind hier zu nennen Artikel 141 des Amsterdamer Vertrags, die Richtlinien 75/117/EWG und 97/80/EG sowie einige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Auf der Ebene des deutschen Rechts handelt es sich um Artikel 3 Grundgesetz, den § 612 (3) BGB sowie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Diesen Rechtsnormen sowie einigen Entscheidungen des EuGH, lassen sich folgende Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung entnehmen (vgl. z.B. Winter 1998):

- Für alle Beschäftigten müssen die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden.
- Es muss nachvollziehbar sein, aufgrund welcher Kriterien eine Entgeltdifferenzierung vorgenommen wird.
- Die einzelnen Bewertungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
- Die verwendeten Bewertungskriterien müssen geeignet sein, der Art einer Arbeit bzw. deren Wesen Rechnung zu tragen.

Erst wenn all diese Anforderungen erfüllt sind, ist ein Arbeitsbewertungsverfahren als EU-rechtskonform bzw. diskriminierungsfrei zu bewerten.

Um zu prüfen, ob das in dem Rechtsgutachten von Winter (1997) diagnostizierte Diskriminierungspotenzial in der Praxis tatsächlich vorhanden ist, gab die ÖTV ein Forschungsprojekt in Auftrag. Es fand unter dem Titel „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ statt (vgl. Krell/ Carl/ Krehnke 2001). Kernstück war ein Vergleichsprojekt, in dem ausgewählte frauen- und männerdominierte Tätigkeiten neu bewertet wurden. Es wurde von den Autorinnen im Sommer 2000 in der Landeshauptstadt Hannover durchgeführt (vgl. Carl/ Krehnke 2001).²

ABAKABA – das verwendete Verfahren

Eine Überprüfung des Diskriminierungspotenzials kann nur durch eine vergleichende Analyse konkreter Stellen erfolgen, und zwar indem mit einem außerhalb des BAT liegenden und diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungsverfahren ausgewählte Stellen auf ihre Gleichwertigkeit hin untersucht werden. Für das Vergleichsprojekt wurde – leicht modifiziert – das aus der Schweiz stammende Verfahren ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstä-

tigkeiten nach **KATz** und **BAitsch**) verwendet (vgl. Katz/ Baitsch 1996). Es erfüllt für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung unerlässliche Bedingungen, denn es

- ist ein einheitliches Verfahren, das für eine gesamte Organisation verwendet werden kann,
- ist im Unterschied zum summarischen BAT ein analytisches Verfahren, das eine Bewertung systematisch und nach einzelnen Bewertungskriterien differenziert vornimmt,
- kann – insbesondere durch die Berücksichtigung psycho-sozialer Merkmale – die Erfordernisse aller Arten von Tätigkeiten abbilden und
- sieht eine von beiden Betriebsparteien geschlechtsparitätisch besetzte und geschulte (s.u.) Bewertungskommission vor.

2 Eine Kurzzusammenfassung des Projektes von Heike Dieball findet sich in STREIT 4/2001, S. 182.

Abbildung 1 Die Struktur von ABAKABA

Blickwinkel Bereiche	Anforderungen (mit Zeitanteil)	Belastungen (mit Zeitanteil)
Intellektueller Bereich	fachliche Anforderungen Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten	Beeinträchtigung von Handlungsspielräumen Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen
Psycho-sozialer Bereich	Anforderungen an mündliche Kommunikationsfähigkeit Anforderungen an Kooperationsfähigkeit Anforderungen an Einfühlungsvermögen	Belastende psycho-soziale Bedingungen
Physischer Bereich	Anforderungen an Muskelkraft Anforderungen an Bewegungspräzision	Belastende zeitliche Bedingungen Belastende physische Bedingungen
Verantwortung	Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer Personen	Verantwortung für menschliches Leben Verantwortung für wertvolle Güter Verantwortung für den Schutz der Umwelt

Quelle: vgl. Katz/ Baitsch 1996, S. 42

Darüber hinaus bietet ABAKABA den Vorteil, methodisch geprüft und praktisch bewährt zu sein. Im deutschsprachigen Raum findet sich kein vergleichbar ausgereiftes Verfahren. Als weitere wichtige Gestaltungsmerkmale des Verfahrens seien noch hervorgehoben, dass ABAKABA vier Bereiche unterscheidet, den intellektuellen, den psycho-sozialen und den physischen Bereich sowie den Bereich der Verantwortung. Die Anforderungen und Belastungen jedes Bereichs werden mittels eines standardisierten Fragebogens erfasst. Jeder Bereich geht mit einem gleichen Maximalpunktwert in die Bewertung ein, d.h. es gibt keine innere Gewichtung. Es kann jedoch innerhalb definierter Bandbreiten und aufgrund einer ausdrücklichen lohnpolitischen Entscheidung eine äußere Gewichtung vorgenommen werden. Im Rahmen des Vergleichsprojektes wurden zuerst die ungewichteten Punktwerte je Stelle ermittelt. In einem nächsten Schritt wurde folgende Gewichtung vorgenommen, die sich der von Katz und Baitsch im Test vorgenommenen anschloss (vgl. Katz/ Baitsch 1996, S. 24, 40f.):

- intellektueller Bereich 50 Prozent,
- psycho-sozialer Bereich 20 Prozent,
- physischer Bereich 10 Prozent,
- Verantwortung 20 Prozent.

Das Vergleichsprojekt

Zur Durchführung des Projektes wurden in Abstimmung mit der ÖTV und der Landeshauptstadt Hannover vier Vergleichspaare bestehend aus je einer frauen- und einer männerdominierten Tätigkeit gebildet. Männer- bzw. frauendominiert bedeutet, dass der Anteil von Männern bzw. Frauen innerhalb einer Tätigkeit jeweils mindestens 70 Prozent beträgt (vgl. hierzu z.B. Dürk 1991, S. 724, Winter 1994, S.

139ff., dies. 1997, S. 32ff.). Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Auswahl bestand darin, dass die erforderliche Qualifikation der zu vergleichenden Tätigkeiten möglichst gleich sein sollte. Bei dieser Anforderungsart – nämlich der formalen Qualifikation – handelt es sich um ein grundlegendes Merkmal für die Eingruppierung im öffentlichen Dienst.

Wie die nachfolgende Auflistung zeigt, stammten drei der ausgewählten Paare aus dem Angestellten- und eines aus dem ArbeiterInnenbereich. Bei einem der Paare aus dem Angestelltenbereich handelte es sich gezielt ausgewählt um leitende Tätigkeiten:

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

Pro Tätigkeit nahmen jeweils zwei StelleninhaberInnen mittels des überarbeiteten ABAKABA-Fragebogens und unter wissenschaftlicher Begleitung eine Beschreibung ihrer Stellen vor. Sowohl die Vorgesetzten als auch der jeweilige örtliche Personalrat lasen die ausgefüllten Bögen noch einmal kritisch gegen. Die Bewertung der Tätigkeiten erfolgte anhand der auf diese Weise durchgeführten 16 Stellenbeschreibungen und auf der Basis des ABAKABA-Punktsystems. Für den Bewertungsprozess wurde zuvor eine vierköpfige, im Umgang mit Arbeitsbewertungssystemen, deren Diskriminierungspotenzialen sowie mit ABAKABA selbst geschulte Kommission gebildet. Sie bestand aus je einem männlichen und einem weiblichen Mitglied der ArbeitgeberInnen- und der ArbeitnehmerInnenseite.

Die Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA und ihre Einordnung in den BAT

Es erfolgt nunmehr eine pro Vergleichspaar zusammengefasste Präsentation der Ergebnisse der Bewertung mit ABAKABA. Die einzelnen Ergebnisse werden dabei den jeweiligen tariflichen Eingruppierungen nach dem BAT bzw. dem Lohngruppenverzeichnis gegenübergestellt. Abbildung 2 gibt bereits einen detaillierten Überblick. Sie verdeutlicht darüber hinaus, dass für die im Projekt untersuchten neun Tätigkeiten, die alle in den Regelungsbereich der kommunalen ArbeitgeberInnen fielen, sechs unterschiedliche Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zuständig waren.

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 VI b eingestuft mit Aufstiegsmöglichkeiten bis Vergütungsgruppe V b. AltenpflegerInnen beginnen beim Berufseinstieg gemäß BAT Anlage 1 b in der Regel in der Vergütungsgruppe Kr. IV. Sie können durch Zeit- und Bewährungsaufstieg bis in die Vergütungsgruppe Kr. V a 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 Summe, 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 V b eingestuft. Sie können bis zur Vergütungsgruppe BAT II aufsteigen. Die Eingruppierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Diplom-BibliothekarInnen an öffentlichen Bibliotheken, die sich nach BAT Anlage 1 a (VKA) bestimmen, sind

Abbildung 2 Die Ergebnisse im Vergleich aller Stellen

Tätigkeiten bzw. Stellen (Nr.)	ABAKABA		BAT bzw. Lohngruppenverzeichnis		
	Summe Punkte ungewichtet	Summe Punkte gewichtet	Spektrum Eingruppierung	derzeitige Eingruppierung der Stellen	maßgeblicher Tarifvertrag
Bibliothekarin [FH] (11)	240	86	V b bis IV a	IV a	BAT Anlage 1 a (VKA)
Bibliothekarin [FH] (12)	250	87	V b bis IV a	IV b	BAT Anlage 1 a (VKA)
IngenieurIn [FH] (7)	210	82	V b bis II	IV a	TV technische Berufe
IngenieurIn [FH] (8)	230	84	V b bis II	IV a	TV technische Berufe
Leitende/r MTA (3)	402,5	88,75	V b bis IV a	IV b	TV medizinisch-technische Berufe
Leitende/r MTA (4)	412,5	90,75	V b bis IV a	V b	TV medizinisch-technische Berufe
GärtnermeisterIn (5)	355,5	97,25	VII bis Vb	V b	TV MeisterIn
GärtnermeisterIn (6)	300,5	86,25	VII bis V b	V b	TV MeisterIn
AltenpflegerIn (10)	380	85	Kr. I bis Kr. Va	Kr. V a	BAT Anlage 1 b
AltenpflegerIn (15)	380	85	Kr. IV bis Kr. V a	Kr. V a	BAT Anlage 1 b
Techn. Sachbearbeitung (9)	106	40	VI b bis V b	V c	TV technische Berufe
Techn. Sachbearbeitung (14)	106	40	VI b bis V b	VI b	TV technische Berufe
Küchenhilfe (1)	210	31	Lo. 1 bis 2 a	Lo. 2 a	TV Lohngruppen
Küchenhilfe (16)	185	25,5	Lo. 1 bis 2 a	Lo. 2 a	TV Lohngruppen
Straßenreinigung (2)	225	31	Lo. 2 bis 2 a	Lo. 2 a	TV Lohngruppen
Kanalbetriebsarbeiten (13)	240	32,5	Lo. 2 bis 4 a	Lo. 4 a	TV Lohngruppen

dagegen sehr viel begrenzter. Die niedrigste Einstufung ist die Vergütungsgruppe BAT V b, von wo aus die Aufstiegsmöglichkeit in die Vergütungsgruppen IV b und schließlich IV a als höchster Gruppe gegeben sein kann.

Die ungewichteten ABAKABA-Punktsummen 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 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 2 a 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 4 a 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 Vergleichsprojektes 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). Gemäß BAT können leitende MTAs, für die der Tarifvertrag medizinisch-technische Berufe 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 V b bis BAT IV a eingestuft. Die Eingruppierung von GärtnermeisterInnen erfolgt in der Regel in die Vergütungsgruppe BAT V c. Dabei reicht das Spektrum der Eingruppierungsmöglichkeiten bei dieser Tätig-

keit von Vergütungsgruppe BAT VII bis Vergütungsgruppe BAT V b, 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 möglichen Bewertung nach dem BAT bzw. dem Lohngruppenverzeichnis bleiben überwiegend auch nach der *Gewichtung* der Bereichspunktwerte erhalten. Die Altenpflegestellen erzielen mit 85 einen immer noch etwa doppelt so hohen Punktwert wie die Stellen der technischen Sachbearbeitung mit 40. Die Stellen der beiden Vergleichspaare BibliothekarIn – IngenieurIn und 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 StraßenreinigerIn Nr. 2 haben gewichtet mit je 31 Punkten sogar einen identischen Gesamtwert.

Auch bei den gewichteten ABAKABA-Ergebnissen bildet das Vergleichspaar leitende 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 Summen 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 Punktwerte 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.

Beurteilung der Ergebnisse in der Gesamtschau: Relevanz des psycho-sozialen und des physischen Bereichs

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 Vergleichspaar, 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, zum anderen aber auch der physische Bereich (siehe Abbildung 3). Die Anforderungen und Belastungen dieser beiden Bereiche werden bei der bestehenden tariflichen Bewertung nach BAT bzw. Lohngruppenverzeichnis bei allen mit ABAKABA bewerteten Tätigkeiten – d.h. den frauen- wie auch den männerdominierten, den Angestellten- wie auch den ArbeiterInnentätigkeiten – vernachlässigt oder gar nicht berücksichtigt.³

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, folgen die Bibliotheks- sowie eine der Küchenhilfestellen, die ebenfalls zu den frauendominierten Ver-

Abbildung 3 Rangfolgen der ungewichteten Bereichspunktwerte des psycho-sozialen Bereichs (PS) und des physischen Bereichs (P) im Vergleich aller Stellen

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

3 Vgl. dazu für die einzelnen Vergleichspaare auch die entsprechenden Tarifvertragstexte.

gleichstätigkeiten 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 zu meist 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 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 vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass vor allem die Berücksichtigung des psycho-sozialen und des physischen Bereiches, die im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland bisher kaum oder gar nicht zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten herangezogen werden, zu einer Verschiebung der bestehenden Eingruppierungsstruktur führen, insbesondere zugunsten frauendominierter Tätigkeiten. Die Berücksichtigung dieser beiden Bereiche ist eine notwendige, jedoch keine hinreichende Bedingung für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung. Da Arbeitsbewertung immer auch ein Aushandlungsprozess ist, sollte das verwendete Verfahren darüber hinaus die Bewertungsergebnisse transparent machen und arbeitswissenschaftlich fundierte deutlich von lohnpolitischen Setzungen unterscheiden. ABAKABA ist ein Arbeitsbewertungsverfahren, das diese Bedingungen erfüllt.

Die diskriminierungsfreie Ausgestaltung eines Arbeitsbewertungsverfahrens allein ist jedoch nicht ausreichend für ein diskriminierungsfreies Bewertungsergebnis. Das Verfahren muss auch korrekt angewendet werden. Erforderlich hierfür ist zum einen die Schulung der AnwenderInnen hinsichtlich des Verfahrenseinsatzes und eine Sensibilisierung für die Diskriminierungsgefahren von Arbeitsbewertung

allgemein. Zum anderen ist es notwendig, Verfahrensmodifikationen nicht beliebig vorzunehmen, sondern die methodischen Standards der Arbeitswissenschaft einzuhalten, wie z.B. die Wahrung der Überschneidungsfreiheit von Merkmalen.

Die genannten Bedingungen gelten besonders auch für die Durchführung von Modellprojekten zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. Da das Thema der Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten politisch brisant ist, kommt es darauf an, dass solche Projekte methodisch sauber durchgeführt werden, um damit eine solide Grundlage für das Vorantreiben der Diskussion zu schaffen, die KritikerInnen an dieser Stelle keine Angriffspunkte bietet.

Es wird in Zukunft aber vor allem um die Durchführung konkreter Veränderungen des BAT gehen müssen, denn er ist – wie bereits in dem Rechtsgutachten von Winter (1997) festgestellt – nicht EU-rechtskonform. Die Projektergebnisse bestätigen in der Praxis den in diesem Gutachten ausgesprochenen Diskriminierungsverdacht. Nicht zuletzt besteht ein dringender Handlungsbedarf auch deshalb, weil sich die ÖTV und jetzt ver.di in ihren Satzungen dem Prinzip des Gender Mainstreaming verschrieben haben.

Für die praktische Tarifarbeit lässt sich aus den Ergebnissen und Erfahrungen des Vergleichsprojektes schlussfolgern, dass ABAKABA ein gutes Instrument ist, um Tätigkeiten untereinander vergleichbar und die Anforderungen sowie Belastungen des psycho-sozialen und physischen Bereichs sichtbar zu machen. Es muss aber nicht unbedingt das Verfahren sein, mit dem künftig im öffentlichen Dienst Arbeit bewertet wird. Im wesentlichen wird es darauf ankommen, das künftige Arbeitsbewertungsverfahren so auszugestalten, dass es den EU-Richtlinien entspricht und korrekt sowie mit dem Bewusstsein für die Diskriminierungsgefahren von Arbeitsbewertung angewendet wird, die insbesondere im Hinblick auf die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten bestehen.

Literaturverzeichnis

- Carl, Andrea-Hilla und Anna Krehnke: Das Vergleichsprojekt, in: Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 2001, S. 49-156
- Dürk, Barbara: Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht. Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten, in: WSI Mitteilungen Heft 12 (1991), S. 724-733
- Dürk, Barbara: Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne in der ÖTV, in: Winter, Regine (Hg.), Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin 1994, S. 117-131

- Elsner, Gine: Arbeitsmedizin und Diskriminierung von Frauen – Zum Problem der Leichtlohngruppen, STREIT 1985, 135
- Hackmann, Buchbesprechung zu Winter (Hg.): Frauen verdienen mehr, STREIT 1996, 92
- Jochmann-Döll, Andrea: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München, Mering 1990
- Kaltwasser: Im Zweifel gegen die Konkurrentin ... Anm. zum Urteil des VG Bremen vom 26.11.1987, STREIT 88, S. 61f.
- Katz, Christian und Christof Baitsch: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 1996
- Kleber, Michaela, Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München 1988
- Knebel, Heinz und Ernst Zander, Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Ein Leitfaden für die Entgeltfestsetzung, 2. Aufl., Heidelberg 1989
- Kraus, Karin: Arbeiterinnen melden sich zu Wort. Frauen wollen mehr, hg. von Barbara Dürk, ÖTV Hessen, 2. Aufl., Frankfurt a.M. 1994
- Kraus, Karin und Heike Gumpert: Frauen wollen mehr. Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort, hg. von der ÖTV Bezirksverwaltung Hessen, Frankfurt a.M. 1998
- Krell, Gertraude, Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt a.M., New York 1984
- Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 2001
- Rohmert, Walter und Joseph Rutenfranz: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, Bonn 1975
- Winter, Regine [unter Mitarbeit von Gertraude Krell]: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 1997
- Winter, Regine: Entgeltgleichheit in Tarifverträgen – ein uneingelöster Rechtsanspruch, in: Dies. (Hg.), Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin 1994, S. 133-161
- Winter, Regine: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden 1998

Rechtsprechung

- BAG, STREIT 1984, 126 (Bewertung unterschiedlicher Leistungsfähigkeit)
- BAG v. 27.4.88, STREIT 1988, 128 (verfassungsrechtliches Gebot unterschiedlicher Kriterien)
- BAG v. 29.7.92, STREIT 1993, 56 (schwere körperliche Arbeit im Einzelhandel)
- BAG v. 23.2.94, STREIT 1995, 31 (Eingruppierung einer Erzieherin)
- EuGH v. 27.10.93, STREIT 1995, 60 (Enderby)
- Österreich. OGH v. 14.9.94, STREIT 1995, 79 (Nichtigkeit von Tarifvertragsklauseln wegen mittelbarer Diskriminierung)
- Schweiz. Appellationsgericht Kanton Basel-Stadt v. 9.7.1993, STREIT 1996, 65 (Lohnvergleichsgrundsatz in der Schweiz)
- Schweiz. Appellationsgericht Kanton Bern v. 26.2.91, STREIT 1996, 68 (Lohndiskriminierung im Tarifvertrag – Urabstimmung der Gewerkschaft nichtig)
- Schweizer Bundesgericht v. 27.4.95, STREIT 1996, 71 (Lohndiskriminierung im Tarifvertrag – Klagebefugnis der Gewerkschaft)
- LAG Hamm v. 11.8.97, STREIT 2000, 39 (Unwirksamkeit einer Leichtlohngruppe)