

# **Analytische Arbeitsbewertung als Bedingung für eine diskriminierungsfreie Differenzierung der Grundentgelte**

„Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung im öffentlichen Dienst“  
GenderKompetenzZentrum  
Humboldt Universität zu Berlin  
29. Mai 2006

Univ.-Prof. Dr. Gertraude Krell

1 Diskriminierungsfreiheit: Rechtliche Maßstäbe

3 Verfahren der Arbeitsbewertung im Überblick

5 Analytik als notwendige Bedingung

7 Weitere Bedingungen

9 Fazit

Literatur

### Aus dem EU-Recht folgt (nach Winter 1998):

1. Das Bewertungsverfahren muss **durchschaubar** sein, d.h. objektive Kriterien, damit die Differenzierung der Grundentgelte nachvollziehbar und überprüfbar ist.
2. Die Maßstäbe müssen **einheitlich** sein, d.h. gleiche Kriterien für die Bewertung der Arbeit von Frauen und von Männern.
3. Die Bewertungskriterien müssen **diskriminierungsfrei** sein bzw. ausgelegt werden.
4. Die Bewertungskriterien müssen in ihrer Gesamtheit **der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen.**

#### Grundsätzlich gilt:

- Bewertet werden die mit einer Arbeit / Stelle / Tätigkeit verbundenen Anforderungen
- Nicht bewertet werden Leistungsunterschiede  
Vielmehr wird eine „normalleistende“ Person unterstellt  
Deshalb gilt Arbeitsbewertung als personen- und geschlechtsneutral
- Die Forschung zeigt jedoch: Arbeitsbewertung kann bewirken und bewirkt, dass frauendominierte Tätigkeiten im Vergleich zu männerdominierten Tätigkeiten unterbewertet werden  
=> mittelbare Diskriminierung

	<b>Summarik</b>	<b>Analytik</b>
<b>Reihung</b>	Rangfolge- verfahren	Rangreihen- verfahren
<b>Stufung</b>	Entgeltgruppen- verfahren	Stufen(wertzahl)- verfahren

## Summarisches Rangfolgeverfahren

- Reihung der Arbeitsplätze/Tätigkeiten (Paarvergleiche)
  - Rangfolge spiegelt Vorstellungen über – relative – (Gesamt-)Wertigkeit einer Arbeit wider
  - Vorstellungen bzw. Kriterien nur „in den Köpfen“, d.h.: nicht dokumentiert, **nicht durchschaubar**
  - Reihung beeinflusst durch Geschlechter(rollen)stereotype und u. U. auch durch Interessen
- => Rangfolgeverfahren besonders diskriminierungsanfällig und deshalb grundsätzlich abzulehnen

## Summarisches Entgeltgruppenverfahren

- Aufgrund von Stereotypisierungen wie z.B. „Frauenarbeit = leichte Arbeit“ oder „Angestelltentätigkeit = geistige Arbeit“ Gefahr, dass nicht zum Stereotyp passende Merkmale (z.B. körperliche Belastungen von Arbeiterinnen oder Angestellten) unberücksichtigt bleiben
- In Definitionen der Entgeltgruppen zwar Kriterien benannt, (z.B. Arbeitschwere, Kenntnisse, Verantwortung), aber die systematische **Bewertung aller Tätigkeiten mittels der gleichen Kriterien nicht gewährleistet**

### Zwischenfazit:

- ExpertInnen sind sich einig:  
Nur die Analytik stellt sicher, dass tatsächlich für alle Tätigkeiten die gleichen – und durchschaubare – Maßstäbe angewendet werden, weil hier jede Tätigkeit systematisch nach jedem im Verfahren enthaltenen Kriterium analysiert und bewertet wird.
- „In Ländern, in denen die Comparable-Worth-Debatte am weitesten fortgeschritten ist, wird der Einsatz analytischer Arbeitsbewertung empfohlen oder sogar vorgeschrieben. Das gilt insbesondere für die USA; England und Kanada.“  
(Katz/Baitsch 1996: 32)



- (1) Auswahl und Gewichtung der Bewertungskriterien müssen in ihrer Gesamtheit der Art bzw. den Charakteristika der zu bewertenden Arbeit entsprechen

### Das Genfer Schema als Problem:

Anforderungsarten	Können	Belastung
Geistige Anforderungen	X	X
Körperliche Anforderungen	X	X
Verantwortung		X
Arbeitsbedingungen		X

(Dienstleistungs-)Arbeit hat nicht nur eine körperliche und geistige, sondern auch eine emotionale Komponente

Nach Dunkel (1988) umfasst Emotionsarbeit **Arbeit am Gefühl**

- der KundInnen bzw. KlientInnen **als Arbeitsgegenstand**
- der Dienstleistenden **als Mittel** zur Beeinflussung der KundInnen
- der Dienstleistenden **als Bedingung** der Erfüllung der Arbeitsaufgabe

### Das Genfer Schema erweitert für Dienstleistungen als (auch!) Emotionsarbeit:

Anforderungsarten	Können	Belastung
Geistige Anforderungen	X	X
Körperliche Anforderungen	X	X
Emotionale / psycho-soziale Anforderungen	X	X
Verantwortung		X
Arbeitsbedingungen		X

### (2) Diskriminierungsfreie und der Art der Arbeit angemessene Auslegung des Kriteriums **Verantwortung**:

Das einheitliche Bewertungsverfahren für die ArbeiterInnen und Angestellten des britischen öffentlichen Dienstes enthält ein Merkmal „**Verantwortung für Menschen**“

definiert als:

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.).

(3) Diskriminierungsfreie und der Art der Arbeit angemessene Auslegung des Kriteriums **Arbeitsbedingungen**:

Auch hier: Denkanstöße aus Großbritannien:

„Lärm durch Menschen“ und

zusätzlich zu „emotionalen Belastungen“

alle durch die Arbeit mit Menschen verursachten unangenehmen Bedingungen, „was immer ihre Quelle“ sein mag:

z.B. das Risiko von Misshandlungen, Verletzungen, Kränkungen und anderen Aggressionen durch Menschen“

(National Joint Council for Local Government Services 1997: o.S.).

### Die analytische Arbeitsbewertung

- ist eine **notwendige Bedingung** für eine EU-rechtskonforme Differenzierung der Grundentgelte
- wird zu einer **hinreichenden Bedingung** wenn die verwendeten Kriterien – und deren Gewichtung! – der Art der Arbeit angemessen sind, und ihre Auslegung diskriminierungsfrei erfolgt

---

# Danke schön!

- Dunkel, Wolfgang (1988): Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten, in: Soziale Welt, 39. Jg., Heft 1: 66 – 85.
- Hochschild, Arlie Russell (190): Das verkaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt/New York.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Erfahrungen, München/Mering.
- Jochmann-Döll, Andrea (2005): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. (K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre, in: Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies: Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden: 185-204.
- Katz, Christian/Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- Krell, Gertraude (1990): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2: 197-208.
- Krell, Gertraude (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag, in: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Heft 1: 9-36.
- Krell, Gertraude (2002): Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, in: Ranftl, Edeltraud u.a. (Hg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, München/Mering: 121-134.
- Krell, Gertraude/Winter, Regine (2004): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 4. Aufl., Wiesbaden: 309-332.
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2001): Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr, hg. vom Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Stuttgart.
- National Joint Council for Local Government Services (1997): Local Government Single Status Job Evaluation Scheme. o.O.
- Ridder, Hans-Gerd (2004): Arbeitsbewertung, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang/Oechsler, Walter (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart: 197-206.
- Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Webster, Juliet/Ranftl, Edeltraud (2002): „Alles, was recht ist“ Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojekts, München/Mering.
- Winter, Regine unter Mitarbeit von Gertraude Krell (1997): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, hg. vom Bundesfrauensekretariat der ÖTV, Stuttgart.
- Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden.
- WSI in der HBS, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Textband, Düsseldorf u.a.