

Eidg. Büro für die Gleichstellung  
von Frau und Mann (Hrsg.)

# Lohngleichheit für die Praxis

Zwei Instrumente  
zur geschlechtsunabhängigen  
Arbeitsbewertung

Christian Katz  
Christof Baitsch

vdf

Lohngleichheit für die Praxis



Christian Katz  
Christof Baitsch

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)

# Lohngleichheit für die Praxis

Zwei Instrumente  
zur geschlechtsunabhängigen  
Arbeitsbewertung

Arbeitswelt Band 13  
Eine Schriftenreihe  
herausgegeben von  
Dr. Andreas Alioth

Herausgeberin:  
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Projektleitung Marianne Geisser  
Eigerplatz 5  
3003 Bern  
Tel. 031/ 322 68 43  
Fax 031/ 322 92 81

Verfasser:  
Dr. Christian Katz  
Langholzstr. 38 a  
CH-6330 Cham  
Tel./Fax 041/ 780 06 06

Prof.Dr. Christof Baitsch  
Bergstr. 164  
CH-8706 Meilen  
Tel./Fax 01/ 923 63 87

Die Verfasser sind Arbeits- und Organisationspsychologen. Sie arbeiteten mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.

Christian Katz ist heute Teilhaber in der Beratergruppe KATZ SCHILLING SPINAS.

Christof Baitsch war zwischen 1992 und 1995 hauptamtlicher Dozent für Arbeits- und Organisationspsychologie an der HSG St. Gallen. Seit 1995 ist er Professor für Management des technischen Wandels und Personalentwicklung an der Technischen Universität Chemnitz (BRD).

---

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Katz, Christian:** Lohngleichheit für die Praxis : zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung / Christian Katz ; Christof Baitsch. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). – Zürich : vdf, Hochsch.-Verl. an der ETH Zürich  
(Arbeitswelt ; Bd. 13)  
Franz. Ausg. u.d.T.: Katz, Christian: L'égalité des salaires en pratique  
NE: Baitsch, Christof.; GT  
Textbd. – 2., durchges. Aufl. – 1997  
ISBN 3-7281-2441-9

---

2., durchgesehene Auflage 1997

© 1996

vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

ISBN 3 7281 2441 9

Fragebogen und Formulareil von ABAKABA sowie Anleitung und Fragenteil von VIWIV können als Kopiervorlagen im Format A4 in einer separaten Mappe bezogen werden.

---

Der vdf auf Internet: <http://vdf.ethz.ch>

---

---

## Vorwort

Der in der Bundesverfassung verankerte Anspruch von Frauen und Männern auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist in der Arbeitswelt noch nicht verwirklicht. Das Gleichstellungsgesetz (in Kraft ab 1. Juli 1996) wird deshalb für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eine neue Herausforderung darstellen. Denn mit diesem Gesetz werden den ArbeitnehmerInnen bessere Mittel in die Hand gegeben, ihren Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Es ist eine Tatsache, dass Frauen in der Praxis nach wie vor für vergleichbare oder gleichwertige Arbeit weniger verdienen als Männer. Bis heute fehlen aber wissenschaftlich begründete Kriterien für die Beurteilung der Gleichwertigkeit von Arbeitstätigkeiten.

Sowohl eine Untersuchung im Auftrag der Arbeitsgruppe «Lohn-gleichheit von Frau und Mann» des Eidg. Justiz- und Polizeidepartementes als auch ein Gutachten des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann haben gezeigt, dass die heute bekannten Arbeitsbewertungsverfahren wichtige Merkmale von typischen Frauentätigkeiten stark vernachlässigen, Anforderungen an Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden, jedoch überbewerten. Die erwähnten Studien weisen aber auch darauf hin, dass diese Mängel der Instrumente bei ihrer Anwendung noch verstärkt werden, einerseits weil manche Arbeitsbewertungssysteme sehr komplex sind, andererseits weil die AnwenderInnen die speziellen Diskriminierungsquellen der Arbeitsbewertung nicht kennen.

Diese Tatsachen haben uns veranlasst, Herrn Prof. Dr. Christof Baitsch und Herrn Dr. Christian Katz, zwei ausgewiesene Experten der Arbeitswissenschaft, zu beauftragen, ein geschlechts-unabhängiges Arbeitsbewertungsinstrument und ein Diagnoseinstrument für Lohndiskriminierung zu entwickeln.

Mit ABAKABA (**A**lytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**aitsch) liegt nun ein Arbeitsbewertungssystem vor, das sowohl männer- wie frauenspezifische Merkmale von Tätigkeiten in gleichem Masse berücksichtigt. Die Auswahl der Merkmale beruht auf arbeitswissenschaftlich begründeten Kriterien. Betrieben, Verwaltungen und Organisationen wird da-

---

mit ein Instrument in die Hand gegeben, um ein diskriminierungsfreies Lohnsystem aufzubauen. ABAKABA wurde in fünf Organisationen getestet und aufgrund der dabei gemachten Erfahrungen modifiziert und ergänzt. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass ABAKABA im Vergleich zu anderen Arbeitsbewertungsinstrumenten einfach handhabbar ist. Die TestpartnerInnen waren mit den Resultaten sehr zufrieden.

Das Diagnose-Instrument VIWIV (**V**erdiene ich, **w**as ich **v**erdie-ne?) soll dazu dienen, den Verdacht auf Lohndiskriminierung einer ersten Beurteilung zu unterziehen.

ABAKABA und VIWIV richten sich an Personalverantwortliche, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnenorganisationen, Gerichte, Beratungs- und Schlichtungsstellen. Im Zusammenhang mit dem neuen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann kommt den beiden Instrumenten eine grosse Bedeutung zu. Mit diesen Instrumenten wird es möglich sein, effizient und wissenschaftlich den Beweis für die Gleichwertigkeit zweier Arbeitstätigkeiten zu erbringen.

Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann dankt den Autoren, Herrn Christian Katz und Herrn Christof Baitsch, für ihre sorgfältige und innovative Arbeit, aber auch für ihre intensive Auseinandersetzung mit der Thematik der Lohn-gleichheit von Frau und Mann ganz herzlich. Ihr Engagement und ihr Sinn für die praktische Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse haben dazu geführt, dass uns nun zwei Instrumente zur Verfügung stehen, die den Beweis der Gleichwertigkeit von Arbeitstätigkeiten erleichtern.

Ein besonderer Dank gehört auch den Mitgliedern der Begleit-gruppe dieses Projektes, Frau Katharina Belser, Psychologin, und Frau Elisabeth Freivogel, Advokatin. Sie haben mit ihren konkreten Fragen, aber auch mit ihrem grossen Sach- und Fach-wissen zum guten Gelingen dieses Berichtes beigetragen. Im weiteren gilt unser Dank den Organisationen, in denen das Arbeitsbewertungsinstrument getestet werden durfte. Mit ihrer Bereitschaft haben sie dazu beigetragen, ein für die Praxis aus-gereiftes Instrument zu entwickeln.

Eidg. Büro für die Gleichstellung  
von Frau und Mann

April 1996

# Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Einleitung</b> .....	9
A 1	Gleichstellungsgesetz und Handlungsbedarf .....	9
A 2	ABAKABA und VIWIV: Warum und für wen? .....	12
A 3	Fachliche Begleitung oder «Do it yourself»? .....	13
<b>B</b>	<b>Arbeitsbewertung und Lohnfindung</b> .....	14
B 1	Grundlegende Kriterien der Lohnfindung .....	14
B 2	Konzepte der Arbeitsbewertung .....	15
	B 2.1 Summarische und analytische Arbeitsbewertung .....	15
	B 2.2 Reihung und Stufung .....	16
B 3	Das Genfer Schema und seine Grenzen .....	17
<b>C</b>	<b>Analytische Arbeitsbewertung: Methodische Probleme und geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung</b> .....	19
C 1	Vorbemerkungen .....	19
C 2	Problematik der Merkmalsauswahl .....	20
C 3	Problematik der Messung qualitativer Merkmale .....	22
C 4	Problematik der Merkmalsgewichtung .....	23
C 5	Problematik des Bewertungsprozesses .....	25
C 6	Andere Länder – andere Sitten? Umgang mit Lohndiskriminierung in Ländern mit etablierter Gleichstellungspraxis .....	26
	C 6.1 Allgemeine Problemstellung .....	26
	C 6.2 Die Situation in einzelnen Ländern .....	27
	C 6.3 Fazit .....	31
<b>D</b>	<b>ABAKABA</b> .....	33
D 1	Arbeitswissenschaftliches und methodisches Konzept .....	33
	D 1.1 Verfahren der psychologischen Arbeitsanalyse .....	34
	D 1.2 Analyse von Merkmalskatalogen .....	35
	D 1.3 Berücksichtigung der in Ländern mit etablierter Gleich- stellungspraxis angewandten Arbeitsbewertungsverfahren ....	36
D 2	Bereiche .....	37
D 3	Blickwinkel .....	37
D 4	Beurteilungsskalen .....	39
D 5	Gewichtung der Bereiche .....	40
D 6	Merkmale: Übersicht .....	41

	D 6.1 Zuordnung der Merkmale zu Bereichen und Blickwinkeln .....	42
	D 6.2 Merkmale, Punktwerte und Gewichtung .....	42
D 7	Die Merkmale im einzelnen .....	44
	I 1 Fachliche Anforderungen .....	44
	I 2 Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten .....	46
	I 3 Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen .....	47
	I 4 Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen .....	48
	PS 1 Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit ..	49
	PS 2 Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit .....	50
	PS 3 Anforderungen an das Einfühlungsvermögen .....	51
	PS 4 Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen .....	52
	P 1 Anforderungen an die Muskelkraft .....	58
	P 2 Anforderungen an die Bewegungspräzision .....	59
	P 3 Beeinträchtigende zeitliche Bedingungen .....	59
	P 4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen .....	62
	V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen ...	66
	V 2 Verantwortung für menschliches Leben .....	67
	V 3 Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter .....	68
	V 4 Verantwortung für den Schutz der Umwelt .....	69
D 8	Fragebogen .....	70
D 9	Formularteil .....	101
D 10	Bewertungsprozess .....	115
D 11	ABAKABA im Test .....	116
<b>E</b>	<b>VIWIV</b> .....	119
	E 1 Direkte Diskriminierung: Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit? .....	121
	E 2 Indirekte Diskriminierung: Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit? .....	124
	E 3 Das Arbeitsbewertungsverfahren .....	129
	E 4 Diskriminierung durch Auswahl und Gewichtung der Merkmale .....	130
	E 5 Diskriminierung durch den Beurteilungsvorgang .....	141
	E 6 Zusammenfassung .....	146
<b>F</b>	<b>Literaturliste</b> .....	148
<b>G</b>	<b>Anhang</b> .....	152
	G 1 Faktorenanalyse .....	152
	G 2 ABAKABA Testresultate .....	157
	G 2.1 Organisation A .....	158
	G 2.2 Organisation B .....	159
	G 2.3 Organisation D .....	160

## A Einleitung

### A 1 Gleichstellungsgesetz und Handlungsbedarf

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» ist rechtlich verankert, in der Arbeitswelt nicht umstritten und – zumindest in der öffentlichen Verwaltung – auch verwirklicht: Lehrerinnen verdienen gleich viel wie Lehrer, Assistenzärztinnen gleich viel wie Assistenzärzte, Krankenschwestern gleich viel wie Krankenpfleger, Polizistinnen gleich viel wie Polizisten.

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist ebenfalls rechtlich verankert. Aber: Was ist «gleichwertige» Arbeit? Ist die Arbeit einer Krankenschwester gleich viel wert wie jene eines Polizisten? Kommt darauf an, wo, muss die Antwort lauten, wenn wir die Lohnsysteme verschiedener Schweizer Städte betrachten. In manchen Städten sind die beiden Berufe in den gleichen, in anderen Städten in verschiedenen Lohnklassen eingestuft. Warum? Kommt darauf an, nach welcher Methode die Berufe den Lohnklassen zugeteilt worden sind und wer diese Zuteilungen vorgenommen hat. Also – werden Sie mit Recht fragen – gibt es keine verbindlichen Grundlagen, um die Gleichwertigkeit verschiedener Arbeitstätigkeiten festzustellen? Tatsächlich ist der «Wert» einer Arbeit keine objektiv messbare Grösse; er beruht vielmehr auf Normen, die in unserer Gesellschaft verankert sind. Diese Normen beziehen sich auf verschiedene Aspekte, beispielsweise auf die notwendige Berufsausbildung, auf die «Schwierigkeit» einer Arbeit, auf ihren Nutzen für die Gesellschaft, auf besondere Unannehmlichkeiten, auf den Gewinn für den Betrieb, und so weiter.

**Der Wert einer Arbeitstätigkeit ist nicht objektiv messbar.**

So erstaunt es nicht, dass in vielen – vor allem kleineren – Betrieben die Löhne individuell ausgehandelt werden. Wer sich besser «verkaufen» kann, verdient mehr. Andere Betriebe haben Lohnvereinbarungen mit Berufsverbänden oder Gewerkschaften unterschrieben.

In öffentlichen Verwaltungen oder grossen Betrieben hingegen, wo sehr viele Personen aus unterschiedlichsten Berufen beschäf-

tigt sind, werden komplexe Verfahren der Lohnfindung eingesetzt. Die verschiedenen Tätigkeiten sind verschiedenen Lohnklassen zugeordnet. Um diese Zuordnung möglichst «gerecht» zu gestalten, werden die verschiedenen Tätigkeiten vorgängig mit einem **Arbeitsbewertungssystem** untersucht und bewertet. Dennoch: Aus den eingangs erwähnten Gründen können auch solche Arbeitsbewertungssysteme immer nur **relativ** gerecht und objektiv sein, denn auch hier beruht die Bewertung letztlich auf den bereits erwähnten gesellschaftlichen Normen. Arbeitsbewertungssysteme haben aber den unbestreitbaren Vorteil, dass das Zustandekommen der Löhne auch für Aussenstehende **nachvollziehbar** ist. Doch auch diesbezüglich ist leider ein «aber» anzufügen: Die Nachvollziehbarkeit ist für Nichtfachleute schwierig.

Die gesellschaftlichen Normen in bezug auf den Wert einer Arbeitstätigkeit sind unter anderem immer noch geprägt durch eine tendenzielle **Unterbewertung** typisch weiblicher Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dies schlägt sich auch in den gebräuchlichen Arbeitsbewertungssystemen nieder: Anforderungen, die für typische Männerberufe wichtig sind, werden sehr oft höher bewertet als Anforderungen in typisch weiblichen Berufen. Beispiele: Pflegerische Fähigkeiten und Einfühlungsvermögen (wichtig z.B. in der Krankenpflege) haben einen deutlich geringeren Stellenwert (falls sie im Arbeitsbewertungssystem überhaupt vorkommen) als Durchsetzungsvermögen (wichtig für Kaderpositionen, die ja meistens durch Männer besetzt sind). Neben verschiedenen anderen Ursachen führen solche unterschiedlichen **Gewichtungen** der verschiedenen Anforderungen dazu, dass typische Frauenberufe häufig in relativ tiefen Lohnklassen eingestuft sind.

**Arbeitsbewertung**  
kann sich geschlechts-  
diskriminierend auswirken.

In jüngerer Zeit haben Frauen verschiedener Berufsgruppen wie Krankenschwestern und Kindergärtnerinnen aufgrund ihrer Vermutung, in einer zu tiefen Lohnklasse eingestuft zu sein, gegen ihre ArbeitgeberInnen wegen Verletzung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» geklagt. Die – bisher abgeschlossenen – Klagen waren mehrheitlich erfolgreich, aber ausgesprochen aufwendig, zeitintensiv und nervenaufreibend. Der Erfolg solcher Klagen wirkt sich lohnmassig entweder nur auf die wenigen Frauen positiv aus, die geklagt haben, oder allenfalls noch auf ihre am gleichen Ort angestell-

ten Berufskolleginnen. Für die grosse Masse ebenfalls betroffener Frauen, die sich – aus welchen Gründen auch immer – nicht zu einer Klage entschliessen können, haben die erwähnten Erfolge keine direkte Auswirkung.

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist also nach wie vor nicht verwirklicht. Es bestehen kaum ernsthafte Zweifel daran, dass Tätigkeiten, die vorzugsweise von Frauen ausgeführt werden, durchschnittlich schlechter bezahlt werden als vergleichbare Tätigkeiten, die vorzugsweise von Männern ausgeführt werden (im Bericht des ETH-Rats 1994 z.B. wird dieser Umstand festgestellt). Das gilt sowohl für ganze Berufszweige (z.B. Pflegebereich versus Polizeiwesen) wie auch innerhalb einzelner Sparten (z.B. Erziehungs- und Lehrberufe) und schliesslich für untere ebenso wie für hohe und höchste hierarchische Ebenen. Im Zusammenhang mit der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes erhält dieser Sachverhalt neue Aktualität: Lohnkonflikte werden für die Betroffenen einfacher handhabbar (Beweislast- und weitere Verfahrenserleichterungen). Deshalb ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Frauen, die eine Lohnklage in Erwägung ziehen, zunehmen wird.

Diese Umstände haben das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann bewogen, arbeitswissenschaftlich fundierte Instrumente zur Überprüfung des Verdachts auf diskriminierende Entlohnung und zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung entwickeln zu lassen. In der vorliegenden Publikation werden diese Instrumente sowie ihr theoretischer Hintergrund beschrieben. Wir haben aber bewusst auf eine «theorielastige» Darstellung verzichtet. Insbesondere bei Themenbereichen, für die vertiefende Literatur leicht zugänglich ist, beschränken wir uns auf die Erläuterung der wichtigsten Grundlagen und verweisen an dieser Stelle auf die ausführlicheren Erläuterungen im Bericht «Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen» des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (1991). Einzig das Kapitel C 6 über die Situation in anderen Ländern ist ausführlicher gehalten, weil unseres Wissens diese Informationen in der Schweiz bisher nicht zusammenfassend aufgearbeitet wurden.

**Wir verweisen auf den Bericht «Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen» des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (1991) als vertiefende grundlegende Literatur.**

## A 2 ABAKABA und VIWIV: Warum und für wen?

Prinzipiell sind Arbeitsbewertungsinstrumente für die Verwirklichung des Lohngleichheitsprinzips verfügbar. Sie sind jedoch

- (a) nicht per se geschlechtsunabhängig, sondern können in ihrer praktischen Anwendung durchaus diskriminierende Effekte hervorrufen;
- (b) aufgrund ihrer Kompliziertheit durch Nichtfachleute kaum einsetzbar; auch bei einer Verwendung durch ExpertInnen entsteht ein erheblicher Aufwand.

Ein Grund – neben wichtigen anderen – für die geringe Bereitschaft von Frauen, sich gegen offensichtliche Ungerechtigkeiten zu wenden, besteht demzufolge in der schwierigen Nachweisbarkeit ungerechtfertigter Minderentlohnung.

Es fehlten bisher Instrumente, mit denen

- (a) die Gleichwertigkeit von Arbeitsaufgaben überprüft werden kann, um einen Verdacht auf geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung zu erhärten oder zu widerlegen;
- (b) die Wertigkeit von Arbeitstätigkeiten eingeschätzt werden kann, ohne dass dabei auf intransparente und aufwendige Prozeduren zurückgegriffen werden muss.

Der Mangel an handhabbaren Instrumenten trifft sämtliche an einer allfälligen Auseinandersetzung Beteiligten:

- Personen, die vermuten, sie würden nicht gemäss dem Lohngleichheitsgrundsatz entlohnt,
- unternehmensinterne Stellen, die mit Entlohnungsfragen beschäftigt sind (Personalabteilungen, Lohnkommissionen, Personalvertretungen usw.),
- ausser- und überbetriebliche Stellen, die mit Lohnfragen beschäftigt sind (ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen, VerhandlungspartnerInnen, Frauenorganisationen usw.),
- ausserbetriebliche Schlichtungsstellen und Gleichstellungsbüros,
- Gerichte.

Aus der Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann sind das Arbeitsbewertungssystem ABAKABA<sup>1</sup> und das Diagnose-Instrument

<sup>1</sup> Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz & Baitsch.

VIWIV<sup>2</sup> entstanden. ABAKABA bildet die theoretische Basis für VIWIV. Beide Instrumente können unabhängig voneinander eingesetzt werden, und ABAKABA eignet sich einerseits für den Fall einer regulären Arbeitsbewertung, also als ganz «normales» Arbeitsbewertungsinstrument; einsetzbar ist ABAKABA andererseits auch im Konfliktfall, wenn also Uneinigkeit darüber besteht, ob eine Einstufung gerecht ist. VIWIV ist weniger differenziert und weniger umfangreich. Es dient der relativ raschen Abklärung, ob sich eine Vermutung auf geschlechtsdiskriminierendelohneinstufung erhärten lässt. Ein auf ABAKABA basierendes Lohnsystem dürfte für Organisationen, die in bezug auf mögliche Lohnkonflikte präventiv handeln wollen, sehr attraktiv sein. ABAKABA hat sich in einer umfangreichen Testphase (vgl. Kapitel D 11) bereits mehrfach bewährt. Es ist effizient einsetzbar und bietet gegenüber herkömmlichen Arbeitsbewertungssystemen nicht nur Vorteile in bezug auf die wissenschaftliche Fundierung und Methodik, sondern auch hinsichtlich einer möglichst unkomplizierten Abwicklung des gesamten Bewertungsprozesses. Somit beschränkt sich die Einsatzmöglichkeit von ABAKABA nicht auf den Konfliktfall. Auch wenn VIWIV im Konfliktfall zeitlich **vor** ABAKABA zur Anwendung gelangen wird, wird in dieser Publikation ABAKABA **vor** VIWIV dargestellt, weil VIWIV in bezug auf das theoretische Konzept auf ABAKABA basiert.

**ABAKABA ist ein vollwertiges analytisches Arbeitsbewertungssystem.**

### A 3 Fachliche Begleitung oder «Do it yourself»?

Die vorliegende Publikation ist so konzipiert, dass auch Personen, die sich bisher mit der Thematik nicht befasst haben, auf eine Anwendung der Instrumente bestmöglich vorbereitet werden. Aber: Ein seriöser Einsatz, insbesondere von ABAKABA, bedarf der Unterstützung durch einschlägig geschulte Personen. Dasselbe gilt für manche Teile von VIWIV. Wird ABAKABA als Grundlage für das Lohnsystem einer gesamten Organisation eingesetzt, ist die Begleitung und Beratung durch betriebsexterne, **neutrale** Personen ohnehin dringend zu empfehlen, um die Gefahren von Voreingenommenheit und «Betriebsblindheit» zu kompensieren. Das Eidg. Gleichstellungsbüro kann Ihnen bei der Suche nach Unterstützung behilflich sein.

---

<sup>2</sup> «Verdiene ich, was ich verdiene?»

## B Arbeitsbewertung und Lohnfindung

### B 1 Grundlegende Kriterien der Lohnfindung

Der «Wert» einer Arbeit ist – wie bereits ausgeführt – keine objektiv messbare Grösse. Er beruht vielmehr auf Wertmassstäben, die üblicherweise kaum hinterfragt werden. So gilt es als selbstverständlich, dass Arbeitstätigkeiten, die eine langdauernde Ausbildung voraussetzen und hohe Anforderungen an das Denkvermögen stellen, besser bezahlt werden als Tätigkeiten mit geringen Ausbildungsvoraussetzungen. Für besonders unangenehme Umgebungsbedingungen wie Lärm oder Hitze werden üblicherweise Lohnzuschläge gewährt, ebenso für besondere zeitliche Bedingungen, wie sie beispielsweise für Schichtarbeit typisch sind. Mit anderen Worten: Es sind die Anforderungen, die Beanspruchungen und Belastungen einer Arbeitstätigkeit, die – jedenfalls in der westlichen Kultur – unter anderem als grundlegende Kriterien für die Lohnbemessung gelten. Im weiteren spielen auch die Arbeitsmarktsituation, die hierarchische Position der Arbeitsstelle im Organigramm des Unternehmens, das Alter, die Leistung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit der arbeitenden Person usw. bei der Lohnfindung eine Rolle.

Aus dieser Aufzählung wird deutlich, dass es zwischen tätigkeitsbezogenen und personenbezogenen Kriterien zu unterscheiden gilt. Die tätigkeitsbezogenen Kriterien (Anforderungen usw.) werden für die Bemessung des **Grundlohns** berücksichtigt, während die personenbezogenen Kriterien die zusätzlichen, individuellen Lohnbestandteile repräsentieren (Leistungsanteile, Erfahrungsanteile usw.). Verfahren der Arbeitsbewertung dienen immer nur zur Bemessung des Grundlohns.

Sämtlichen Kriterien ist hingegen gemeinsam, dass sie nicht (arbeits-)wissenschaftlich begründbar sind, sondern auf stillschweigendem oder formuliertem gesellschaftlichem Konsens beruhen. Es wäre also durchaus denkbar, den Wert einer Arbeitstätigkeit nach ganz anderen Kriterien zu bemessen. Beispielsweise könnten der Beitrag einer Tätigkeit zum Allgemein-

wohl oder der Einfluss der Tätigkeit auf die Zufriedenheit der StelleninhaberInnen zum Lohnkriterium erhoben werden.

**Aber:** Hat die Gesellschaft einmal die ihr richtig erscheinenden Kriterien «gewählt», gilt es, die Lohnsysteme konsequent, gerecht und – wenn möglich – wissenschaftlich exakt gemäss diesen Kriterien aufzubauen. Anders formuliert: **Dass** Anforderungen, Beeinträchtigungen und Belastungen als grundlegende Kriterien zur Feststellung des Wertes einer Arbeit benutzt werden, ist eine gesellschaftliche Norm, die sich letztlich nicht wissenschaftlich begründen lässt. Aber die Entscheidung, **welche** Anforderungen, Beeinträchtigungen und Belastungen ausgewählt werden, kann und soll durchaus nach fundierten arbeitswissenschaftlichen Kriterien erfolgen.

Die gesellschaftlich akzeptierten Kriterien für die Lohnfindung sind Ausdruck von Wertmassstäben, die sich nicht wissenschaftlich begründen lassen.

## B 2 Konzepte der Arbeitsbewertung

### B 2.1 Summarische und analytische Arbeitsbewertung

Bei der **summarischen** Arbeitsbewertung wird die Wertigkeit einer Arbeitstätigkeit aufgrund vorher festzulegender Kriterien **gesamthaft** geschätzt. Beispielsweise werden die intellektuellen Anforderungen aufgrund der Ausbildungsvoraussetzungen oder die körperlichen Anforderungen insgesamt, d.h. ohne weitere Differenzierung, abgeschätzt. Die Tätigkeiten werden sodann den verschiedenen Lohngruppen zugeordnet. Diese Art der Arbeitsbewertung ist natürlich durch die – einheitlichen oder unterschiedlichen – Wertvorstellungen der beurteilenden Instanzen besonders stark geprägt und kann methodischen Ansprüchen kaum gerecht werden. Die Tatsache, dass in der Praxis mit summarischer Arbeitsbewertung sehr oft ganz ähnliche Ergebnisse erzielt werden wie mit differenzierteren analytischen Verfahren, kann nicht als Qualitätsnachweis für summarische Verfahren herangezogen werden, sondern weist vielmehr auf die Problematik unreflektiert angewandter analytischer Verfahren hin (vgl. Teil C).

Die **analytischen** Bewertungsverfahren basieren auf zahlreichen, zuvor definierten Kriterien bzw. Merkmalen von Arbeitstätigkeiten (Anforderungen, Belastungen usw.), die mittels speziel-

ler Skalen für jede zu bewertende Tätigkeit einzeln beurteilt werden. Die Durchführung solcher Verfahren ist aufwendig und somit kostspielig. Sie werden in grösseren Unternehmen mit vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen sowie in öffentlichen Verwaltungen angewendet. Dabei wird meistens nur ein Teil der verschiedenen Stellen detailliert analysiert, der Rest wird sodann aufgrund einer summarischen Schätzung den verschiedenen Lohnklassen zugeordnet.

Analytische Arbeitsbewertung umfasst folgende Komponenten:

- Bestimmung der Kriterien bzw. Merkmale
- Gewichtung der Kriterien bzw. Merkmale
- Beschreibung der Arbeitstätigkeiten (Funktionen)<sup>3</sup>
- Erfassung und Einstufung der Arbeitstätigkeiten in bezug auf die Kriterien bzw. Merkmale
- Berechnung des Arbeitswertes durch Addition der Merkmalspunktweite

Wir verzichten an dieser Stelle auf eine Beschreibung der einzelnen Komponenten, sondern verweisen auf Teil C.

**Analytische  
Arbeitsbewertung bietet  
für die Lohngerechtigkeit  
bessere Voraussetzungen  
als summarische Arbeits-  
bewertung.**

In bezug auf die Diskriminierungsproblematik sind analytische Verfahren den summarischen überlegen; Diskriminierungsfreiheit ist durch die Anwendung analytischer Verfahren allerdings bei weitem nicht a priori gewährleistet.

## B 2.2 Reihung und Stufung

Ausserdem muss bei der Arbeitsbewertung zwischen Reihung und Stufung unterschieden werden.

**Reihung** bedeutet, dass die – summarisch oder analytisch erhobenen – Bewertungsergebnisse für ihre Zuordnung zu verschiedenen Lohnklassen lediglich in eine **Rangfolge** gebracht werden, ohne dass die Differenzen zwischen den Resultaten interessieren. Daraus ergibt sich ein nur betriebsintern anwendbares Lohnsystem.

Bei der **Stufung** werden pro Merkmal **vor** der Arbeitsbewertung verschiedene Stufen oder Kategorien definiert. Jedes Merkmal einer Tätigkeit wird bei der Bewertung einer solchen Stufe

<sup>3</sup> Anstelle des Begriffs «Arbeitsplatz» oder «Tätigkeit» wird häufig der Begriff «Funktion» verwendet, um zu verdeutlichen, dass die Arbeitsbewertung eine Bewertung nicht der arbeitenden Person, sondern immer nur der Funktion – ungeachtet der Qualifikation der arbeitenden Person – bezweckt.

zugeordnet. Damit sind die Voraussetzungen für eine betriebs- bzw. bereichsübergreifende Vergleichbarkeit der Arbeitsbewertungen geschaffen, sofern einheitliche Beurteilungsmaßstäbe angewandt werden.

**Stufung bietet für die Lohngerechtigkeit bessere Voraussetzungen als Reihung.**

**ABAKABA ist ein mit Stufung operierendes, analytisches Arbeitsbewertungsverfahren.**

### B 3 Das Genfer Schema und seine Grenzen

Die Kriterien und Merkmale analytischer Arbeitsbewertungssysteme beruhen mehrheitlich auf dem sogenannten «Genfer Schema»<sup>4</sup> (vgl. Tab. 1). Dieses Schema unterscheidet zwischen «geistigen Anforderungen», «körperlichen Anforderungen», «Verantwortung» und «Arbeitsbedingungen». Bei den geistigen und körperlichen Anforderungen wird zwischen «Können» und «Belastungen» unterschieden, während Verantwortung und Arbeitsbedingungen lediglich unter dem Aspekt der Belastungen erfasst werden.

Tab. 1:  
Das Genfer Schema

	<b>Können</b>	<b>Belastungen</b>
<b>Geistige Anforderungen</b>	Kenntnisse	Geistige Belastung
<b>Körperliche Anforderungen</b>	Geschicklichkeit	Muskelmässige Belastung
<b>Verantwortung</b>	–	Verantwortung
<b>Arbeitsbedingungen</b>	–	Umgebungseinflüsse

Aus der Sicht der auf dem Genfer Schema beruhenden Verfahren müssen Könnensmerkmale prinzipiell verfügbar sein, unabhängig vom Ausmass ihres tatsächlichen Einsatzes. Belastungen hingegen bemessen sich nach ihrem tatsächlichen Auftreten bei der Verrichtung einer Arbeitstätigkeit.

Die sechs Kriterien werden sodann in weitere Merkmale unterteilt; die Kenntnisse beispielsweise in Ausbildungserfordernisse, Erfahrung und Denkfähigkeit. Allerdings ist das Genfer Schema – entsprechend dem Zeitpunkt seiner Entstehung – stark auf ausführende körperliche Tätigkeiten ausgerichtet. Neuere analytische Arbeitsbewertungssysteme arbeiten deshalb mit erweiterten Kriterienkatalogen. Beispielsweise enthält das System des

<sup>4</sup> Resultat anlässlich einer internationalen Konferenz, die 1950 in Genf stattfand.

BWI der ETH Zürich bis zu 40 mögliche Untermerkmale (Kappel 1986). Damit wird zwar die Tatsache berücksichtigt, dass in der modernen Arbeitswelt weitere Aspekte relevant sind. Das Hinzufügen zusätzlicher Kriterien wirkt aber aus arbeitswissenschaftlicher Sicht relativ beliebig. Und wenn es sich dabei um Kriterien wie «charakterliche Anforderungen» oder ähnliche, inhaltlich kaum eingrenzbar Merkmale handelt, wird die Handhabbarkeit eines solchen Arbeitsbewertungssystems deutlich erschwert.

**Die grundlegenden Kriterien von ABAKABA basieren auf dem Genfer Schema, berücksichtigen aber die veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt auf arbeitswissenschaftlich begründete Art und Weise.**

Das Genfer Schema ist weiterhin eine brauchbare Grundlage für die analytische Arbeitsbewertung. Leider ist aber bis heute keine fundierte, arbeitswissenschaftlich begründete Anpassung an die veränderten Verhältnisse in der Arbeitswelt erfolgt. Vermisst wird eine stärkere Berücksichtigung von Dienstleistungs- und Administrationsaufgaben sowie der Einbezug wichtig gewordener Anforderungen im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen sowie sozialer Kompetenz. Wir haben uns bei der Entwicklung von ABAKABA bemüht, dieses Defizit zu kompensieren.

## C Analytische Arbeitsbewertung: Methodische Probleme und geschlechts- spezifische Lohndiskriminierung

### C 1 Vorbemerkungen

Teil C behandelt zwei Ebenen möglicher Kritik an analytischen Arbeitsbewertungsverfahren, die teilweise miteinander verknüpft sind:

Die erste Ebene betrifft die **methodisch-wissenschaftlichen Ansprüche**, die an Arbeitsbewertungsverfahren gestellt werden müssen. Es handelt sich dabei um Gütekriterien, die als Qualitätsmaßstab für sämtliche sozialwissenschaftlichen Verfahren (Fragebogen, psychologische Tests, Beobachtungsschemata usw.) anerkannt sind. Diese Kriterien betreffen die Auswahl der Bewertungsmerkmale, die Beurteilungsskalen, die Validität (Werden mit den Merkmalen wirklich jene Sachverhalte erfasst, die gemessen werden sollen?), die Reliabilität (Sind die Messresultate genau und reproduzierbar?), das Vorgehen beim Bewertungsprozess usw. Die Erfüllung dieser Kriterien garantiert die Diskriminierungsfreiheit eines Verfahrens allerdings noch nicht, sondern kann lediglich als notwendige Voraussetzung betrachtet werden.

Die zweite Ebene betrifft die Aspekte der **Geschlechtsdiskriminierung**, verursacht durch den Aufbau und das Konzept des Bewertungssystems. Auch diesbezüglich spielen die Merkmalsauswahl und das Vorgehen beim Bewertungsprozess, aber auch die Gewichtung der Merkmale eine Rolle. An dieser Stelle ist der Hinweis wichtig, dass die Anwendung eines geschlechtsunabhängigen (d.h. diskriminierungsfreien) Arbeitsbewertungsverfahrens nicht sämtliche Diskriminierungsquellen in der Arbeitswelt beseitigen kann.

Unbeeinflusst von der Anwendung eines geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertungsverfahrens bleibt die Möglichkeit andersartiger Diskriminierung bestehen durch:

- geschlechtsspezifische Selektion bei der Besetzung von Arbeitsplätzen (z.B. häufigere Berücksichtigung von Männern

**Geschlechtsunabhängige Arbeitsbewertung ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für diskriminierungsfreie Lohnpolitik.**

- bei der Besetzung von Kaderpositionen);
- geschlechtsspezifische Zuordnung von Lohnstufen bei der Besetzung einer Arbeitsstelle (z.B. unbegründete Berücksichtigung einer früheren Tätigkeit bei Männern als Berufserfahrung, während die Haushaltsführungs- und Erfahrung bei Frauen unberücksichtigt bleibt).

Wir behandeln die Aspekte der Methodik und der Diskriminierung in den folgenden Abschnitten jeweils gemeinsam und nur soweit, wie sie für das Verständnis von ABAKABA und VIWIV notwendig sind.

## C 2 Problematik der Merkmalsauswahl

Es gibt eine sehr grosse Zahl von Merkmalen, die zum Vergleich und zur Beschreibung von Arbeitstätigkeiten herangezogen werden können. Deshalb könnte der Eindruck entstehen, dass im Merkmalskatalog des «perfekten» Arbeitsbewertungssystems sämtliche dieser Merkmale vertreten sein müssten. Ein solches System wäre sehr aufwendig und unhandlich, aber auch aus methodischer Sicht problematisch: Mit einer steigenden Anzahl von Merkmalen nimmt nämlich die Gefahr sogenannter Konfundierungen zu. Als konfundiert werden Merkmale bezeichnet, die pro Funktion statistisch überzufällig häufig gleich oder ähnlich eingestuft werden. Beispielsweise sind die Merkmale «Ausbildungserfordernisse» und «geistige Anforderungen» konfundiert, weil bei höheren geistigen Anforderungen zumeist auch die Ausbildungserfordernisse höher sind. Somit würde die diesen Merkmalen zugrundeliegende Anforderung doppelt bewertet. Also gilt es, die Anzahl der Merkmale in einem Arbeitsbewertungssystem auf das methodisch notwendige Minimum zu beschränken: Es muss sich um Merkmale handeln, die voneinander unabhängige Sachverhalte erfassen.

Natürlich ist auch die Merkmalsauswahl von Wertvorstellungen beeinflusst: «Die Tatsache, dass etwa körperliche Schwere häufig ein wichtiges Kriterium der Beurteilung ist, die Notwendigkeit kollektiver Planung hingegen äusserst selten herangezogen wird, ist wohl Ausdruck des gesellschaftlich verbreiteten Verständnisses, was als «Arbeit» gilt und was nicht (...). Je län-

ger ein bestimmter Katalog in Gebrauch ist, desto mehr gewinnt er an Faktizität und wird nicht mehr zum Gegenstand von Verhandlungen. Das Bewusstsein, dass dieser Katalog ursprünglich einen Ausdruck bestimmter Positionen darstellte, geht verloren» (Baitsch et al. 1991, S. 5).

Im Zusammenhang mit möglicher Geschlechtsdiskriminierung ist die Merkmalsauswahl von entscheidender Bedeutung. Es gibt Anforderungen, die statistisch gesehen von Frauen häufiger und in ausgeprägterem Masse erfüllt werden als von Männern und somit bei typischen Frauentätigkeiten eine Rolle spielen (z.B. das Einfühlungsvermögen in pflegerischen Berufen); Anforderungen im Zusammenhang mit Muskelkraft hingegen werden vermehrt von Männern erfüllt. Es wird deshalb von männer- und frauenbegünstigenden Merkmalen gesprochen. Andere Merkmale sind geschlechtsunabhängig. In bezug auf intellektuelle Anforderungen zum Beispiel sind weder Frauen noch Männer bevorzugt. Die Tatsache, dass die intellektuell anforderungsreichen Funktionen (noch) vorwiegend von Männern besetzt sind, ist kein Indiz für ein männerbegünstigendes Merkmal, sondern eher für geschlechtstypisch unterschiedliche Ausbildungswege: «Wenn Frauen in solchen Positionen seltener anzutreffen sind, so ist das ein Problem, das nicht durch veränderte Arbeitsbewertung gelöst werden kann, sondern durch verbesserten Zugang von Frauen zu solchen Positionen» (Semmer et al. 1991, S. 53).

An ein Arbeitsbewertungssystem muss die Forderung gestellt werden, dass es männer- **und** frauenbegünstigende Merkmale in gleichem Ausmass enthält. Diese Bedingung ist leider in manchen der gebräuchlichen Systeme nicht erfüllt. Unter anderem deshalb konnten die in der Einleitung erwähnten Lohnklagen verschiedener frauentypischer Berufsgruppen erfolgreich sein.

Sowohl aus methodischer Sicht als auch im Zusammenhang mit der Diskriminierungsproblematik ist es äusserst ungünstig, wenn ein System mit einer «offenen» Merkmalsliste arbeitet, die von den anwendenden Instanzen in einem gewissen Rahmen selbst definiert werden kann. Auch wenn das Bedürfnis nach einer «betriebsspezifischen» Merkmalsauswahl verständlich ist, macht ein solches Vorgehen jegliche konzeptionellen Qualitäten eines Systems rückgängig.

**Die Merkmale von ABAKABA basieren auf vier nicht konfundierten Bereichen.**

**Die Merkmalsauswahl von ABAKABA berücksichtigt die Forderung nach Geschlechtsunabhängigkeit.**

**ABAKABA verwendet einen Merkmalskatalog, der keine betriebsspezifischen Modifikationen zulässt.**

### C 3 Problematik der Messung qualitativer Merkmale

Die Merkmalskataloge analytischer Arbeitsbewertungssysteme enthalten vor allem **qualitative** Merkmale: Ihre Ausprägungen sind nicht mittels exakter Zahlen quantitativ messbar, sondern lassen sich nur sprachlich umschreiben bzw. schätzen (z.B. geringe Verantwortung, grosse Verantwortung). Dieses Problem lässt sich nur dann optimal lösen, wenn solche Merkmale sorgfältig **operationalisiert** werden: Es muss möglichst genau beschrieben werden, wann die Verantwortung als gering und wann sie als hoch einzustufen ist. Oft ist die Angabe von Beispielen notwendig bzw. hilfreich. Je besser die Operationalisierung, desto eher wird ein Merkmal von verschiedenen Personen gleich eingestuft. Diese Problematik weist auf die Notwendigkeit von Schulungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Anwendung analytischer Arbeitsbewertung hin.

Manche Bewertungssysteme arbeiten mit **zu differenzierten Beurteilungsskalen** (wenn z.B. das Merkmal Verantwortung auf einer Skala von 0 bis 10 Punkten eingestuft werden kann). Solche Skalen sind problematisch,

- weil sie eine exakte Messbarkeit der Merkmale suggerieren (Pseudo-Objektivität). Denn: Wie lässt sich eine Differenz um einen Punkt (von z.B. zehn möglichen Punkten) inhaltlich begründen? Auch die Verfügbarkeit von Beispielen hilft oft nicht weiter, wenn sie andere Funktionen betreffen.
- weil sie die beurteilenden Personen bei der Einstufung zu ungunstigen Kompromissen verleiten: Statt dass die Diskussion in bezug auf ein bestimmtes Merkmal inhaltlich erschöpfend geführt wird, fällt die Entscheidung oft vorschnell für einen «Zwischenwert», der weder die eine noch die andere Interessengruppe wirklich befriedigt.
- weil sich unbewusste bzw. nicht hinterfragte Wert- und/oder Vorurteile bei den Einstufungen eher niederschlagen können. Wenn eine Tätigkeit «insgesamt» – vielleicht fälschlicherweise – als einfach beurteilt wird, tendieren die Mitglieder einer Bewertungskommission bei der Einstufung einzelner Merkmale vor allem dann zu einem tieferen Punktwert (sog. «Halo-Effekt»), wenn die Skala so fein abgestuft ist, dass die Bedeutung der Punktwertdifferenzen nicht genau definiert werden kann. So wird vielleicht aufgrund allgemeiner

Werturteile die Verantwortung von LinienpilotInnen um zwei Punktwerte höher eingestuft als jene von KrankenpflegerInnen, obwohl PilotInnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit aufgrund diverser technischer Einrichtungen viel weniger falsch machen können als KrankenpflegerInnen.

- weil sie dazu verleiten, einmal vorgenommene Einstufungen **nachträglich** nach unten oder oben zu korrigieren, wenn der Gesamtpunkt看wert einer Tätigkeit den Erwartungen der Bewertungskommission nicht entspricht.

Durch die Verwendung grober Skalen sind die genannten Probleme besser handhabbar oder sogar vermeidbar. Allerdings sind sie gewöhnungsbedürftig: Die bewertenden Personen sind anfänglich oft der Meinung, sie könnten so die «Nuancen» der verschiedenen Tätigkeiten zuwenig berücksichtigen.

**ABAKABA verwendet Beurteilungsskalen mit lediglich zwei bis vier Abstufungen. Dies fördert eindeutige und transparente Einstufungen.**

## C 4 Problematik der Merkmalsgewichtung

Unter Gewichtung wird der mögliche Anteil eines Merkmals an der Gesamtpunktzahl einer bewerteten Tätigkeit verstanden. Diese Gewichtung ist einerseits von der Skala bzw. dem Maximalpunkt看wert des betreffenden Merkmals abhängig. Durch unterschiedliche Maximalpunkt看werte haben die einzelnen Merkmale ein unterschiedliches Gewicht (sogenannte **innere**, versteckte Gewichtung). Andererseits besteht in manchen Systemen die Möglichkeit, ausserdem einzelne Merkmale oder ganze Merkmalsbereiche unabhängig von deren Skalen vor der Berechnung des Gesamtpunkt看wertes mit einem spezifischen Faktor zu multiplizieren (**äussere**, erkennbare Gewichtung).

Unterschiedliche **innere** Gewichtung erschwert oder verunmöglicht den direkten Vergleich zwischen verschiedenen Merkmalen (der Punkt看wert «4» bedeutet bei einem Merkmal mit einer Skala von 0 bis 5 etwas ganz anderes als bei einem Merkmal mit einer Skala von 0 bis 10).

Wissenschaftlich lässt sich die unterschiedliche Gewichtung kaum je begründen. Sie beruht in erster Linie auf bestimmten Vorstellungen in bezug auf den «Wert» der unterschiedlichen Anforderungen einer Arbeitstätigkeit. Dass zum Beispiel die

intellektuellen Anforderungen einer Arbeitstätigkeit in unserer Gesellschaft einen weitaus höheren Stellenwert haben als die körperlichen Anforderungen, ist als Wertvorstellung derart tief verankert, dass wohl kaum jemand die höhere Gewichtung der intellektuellen Merkmale kritisieren würde. Werden hingegen psycho-soziale Merkmale – sofern sie überhaupt vorhanden sind – geringer gewichtet als körperliche, so hat dies geschlechtsdiskriminierende Effekte.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht lässt sich kaum angeben, welche Anforderungsarten für den arbeitenden Menschen schwieriger oder einfacher sind, stärker oder weniger belastend wirken. Deshalb scheint es angebracht, ein Arbeitsbewertungssystem so zu konzipieren, dass in den wesentlichen Anforderungsbereichen gleich hohe Punktwerte erreicht werden können (z.B. gleiche Maximalpunktwerte für intellektuelle, psycho-soziale und körperliche Merkmale). Dieser Verzicht auf eine innere Gewichtung fördert die **Transparenz** eines Verfahrens, indem die verschiedenen Tätigkeiten in bezug auf ihr Anforderungsprofil direkt vergleichbar werden. Um sodann die Punktwerte in ein «realistisches» Lohnsystem zu transformieren, kann eine äussere Gewichtung der Anforderungsbereiche vorgenommen werden. Diese Gewichtung ist dann ein lohnpolitischer Schritt und muss auch als solcher erkennbar sein.

**ABAKABA kennt keine innere Gewichtung: gleiche Maximalpunktwerte für die vier Merkmalsbereiche. Eine unterschiedliche äussere Gewichtung der vier Bereiche ist innerhalb einer definierten Bandbreite und aufgrund einer ausdrücklichen lohnpolitischen Entscheidung möglich.**

Bei herkömmlichen Systemen besteht häufig in bezug auf Merkmalsauswahl sowie innere und äussere Gewichtung eine schwer durchschaubare Situation. Das meist sehr hohe Gewicht intellektueller Merkmale kommt dabei durch die drei genannten Faktoren kumuliert zustande, indem erstens mehr intellektuelle als andere Merkmale vertreten sind, zweitens diese Merkmale oft höhere Maximalpunktwerte zulassen (innere Gewichtung) und drittens nicht selten zusätzlich mit einem Faktor multipliziert werden (äussere Gewichtung). Es ist nachträglich meistens sehr schwierig, das Zustandekommen der Endpunktwerte zu analysieren.

## C 5 Problematik des Bewertungsprozesses

Menschliche Beurteilungsvorgänge sind mit verschiedenen Fehlerquellen behaftet. «Grundlegend ist dabei, dass Menschen im allgemeinen Mühe haben, mehrere Dimensionen voneinander unabhängig einzuschätzen. Die Beobachtung – und erst recht die Bewertung – von Sachverhalten wird davon beeinflusst, was man weiss, was man für wahrscheinlich hält, was man für sinnvoll hält usw. Beurteiler und Beurteilerinnen tendieren daher dazu, Ergebnisse zu produzieren, die innerhalb ihrer eigenen Überzeugungen «stimmig» sind» (Semmer et al. 1991, S. 43).

Aus diesen Gründen ist es üblich, die Bewertung von Arbeitstätigkeiten in Gruppen (Bewertungskommissionen) vorzunehmen. So können individuelle, verzerrende Tendenzen kompensiert werden, vorausgesetzt, bei der Zusammensetzung der Bewertungsgruppe wurden verschiedene Interessengruppen berücksichtigt (Frauen und Männer, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen usw.). Manche Fehlerquellen sind allerdings «allgemein menschlich» und können nur kompensiert werden, wenn auf ihr Auftreten ausdrücklich geachtet wird. Dass für eine erfolgreiche Bewertungsarbeit eine vorgängige Schulung notwendig ist, sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

Die angesprochene Problematik lässt sich wie folgt gliedern:

- **Halo-Effekt:** Die Beurteilung einzelner Merkmale wird durch den Gesamteindruck beeinflusst.
- **Allgemeine Antworttendenzen:** Manche Personen neigen zu einer «Tendenz zur Mitte», d.h., sie vermeiden Extremeinstufungen. Andere neigen zu Ja- oder Nein-Antworten. Durch solche Tendenzen werden die vorgegebenen Skalen verzerrt.
- **Probleme von Beurteilungsvorgängen in Gruppen:** In fast jeder Gruppe herrscht ein unausgesprochenes Machtgefüge, das dazu führt, dass die Meinungen bestimmter Gruppenmitglieder tendenziell von anderen Mitgliedern übernommen werden, während sich gewisse Mitglieder kaum durchsetzen können. Unter anderem auch deshalb ist es vorteilhaft, wenn in Bewertungskommissionen auch unbelastete, neutrale Fachpersonen vertreten sind.

Die Problematik des Bewertungsprozesses ist natürlich direkt abhängig vom Ausmass und der Komplexität der Aufgabe, die

**ABAKABA verwendet als Basis für die Einstufungen einen Fragebogen, der von einzelnen oder mehreren StelleninhaberInnen ausgefüllt werden muss. Die Fragen sind abgestimmt auf die Merkmale des Bewertungssystems.**

von der Kommission zu erfüllen ist. Üblicherweise basieren die durch die Kommission zu bewertenden Merkmale auf Arbeitsplatzbeschreibungen und eventuellen Interviews mit StelleninhaberInnen. Dadurch fällt der Kommission die Aufgabe zu, die diversen unstrukturierten Informationen aus der Arbeitsplatzbeschreibung oder dem Interview zu interpretieren und in die Beurteilungsskalen der einzelnen Merkmale «umzusetzen». Die Art und Weise, wie diese Interpretation durch die einzelnen Mitglieder einer Bewertungskommission geschieht, ist kaum kommunizierbar und auch den Betroffenen mehrheitlich nicht bewusst; sie basiert vielmehr auf den je individuellen Erfahrungen, Einstellungen, Wertvorstellungen usw. Diese Umstände erschweren die Arbeit einer Bewertungskommission stark. Werden hingegen anstelle allgemeiner Arbeitsplatzbeschreibungen Fragebogen oder Interviewleitfäden verwendet, deren Fragen direkt auf die einzelnen Merkmale Bezug nehmen, erleichtert dies die Arbeit der Bewertungskommission. Sie hat gewissermaßen nur noch zu prüfen, ob die Fragen richtig verstanden wurden, und kann gegebenenfalls gewisse Antworten «korrigieren», wenn diese im Vergleich mit anderen Tätigkeiten unstimmig sind.

## **C 6 Andere Länder – andere Sitten? Umgang mit Lohndiskriminierung in Ländern mit etablierter Gleichstellungspraxis**

### **C 6.1 Allgemeine Problemstellung**

Seit etwa zehn Jahren wird insbesondere in den englischsprachigen Ländern die Diskussion um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit geführt – die sogenannte Comparable-Worth-Debatte. Die Notwendigkeit dazu ist gegeben, weil sich trotz aller gesetzlicher Regelungen die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern zwar verringert hat, nach wie vor aber besteht.

Um vermutete geschlechtsbezogene Ungerechtigkeiten aufzudecken, sucht man in verschiedenen Ländern nach Wegen zur Bestimmung des Wertes von Arbeitsfunktionen. Im folgenden wird für ausgewählte Länder beschrieben, wie dies angegangen wird.

## C 6.2 Die Situation in einzelnen Ländern

### USA

In den Vereinigten Staaten von Amerika sind (neben Grossbritannien und Kanada) die meisten Erfahrungen mit dem Einsatz von Arbeitsbewertungsverfahren im Zusammenhang mit Lohngleichheitsklagen verfügbar. Jedoch ist hier zu beachten, dass der Equal Pay Act Gleichbezahlung bei gleicher Arbeit («equal pay for equal work»), nicht aber bei gleichwertiger Arbeit, vorschreibt. Gleichheit sei, so die Forderung, zu messen an der Erfordernis von gleichen Aufgaben, Anforderungen, Verantwortung und ähnlichen Arbeitsbedingungen (nach Fogel 1984, S. 1). Klagen in bezug auf die Entlohnung verschiedenartiger, aber gleichwertiger Arbeit sind hingegen auf der Grundlage des – später in Kraft getretenen – Civil Rights Act (Title 7) grundsätzlich möglich. Die Rechtsprechung über die Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Prozessführung in diesem Bereich vorliegen müssen, ist allerdings je nach Gericht und je nach Bundesstaat unterschiedlich. Das Oberste Gericht hat diesbezüglich noch nicht entschieden.

In Streitfällen wird in erster Linie überprüft, ob das von einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber zur Lohnermittlung eingesetzte Instrument der Arbeitsbewertung auch tatsächlich korrekt angewandt wird und/oder ob nicht neben der durch die Arbeitsbewertung ermittelten Entlohnung andere, evtl. diskriminierende Entgelte (Lohn oder Lohnäquivalente) ausbezahlt werden.

In Streitfällen zum Thema Lohngerechtigkeit kam wiederholt die Hay-Guide-Chart-Profile-Method zum Einsatz;<sup>5</sup> hier werden drei Anforderungsmerkmale zur Bewertung herangezogen: Wissen, Denkleistung, Verantwortung. Eine kritische Einschätzung dieser international ausgesprochen weit verbreiteten Methode wurde von uns bereits früher formuliert (Baitsch et al. 1988); sie bezog sich einerseits auf die unverhältnismässig hohe Bewertung der Verantwortung, das hierarchisch hohe Funktionen bevorzugt, und andererseits auf die Nichtberücksichtigung von zwischenmenschlichen Merkmalen einer Funktion wie etwa Verantwortung für Menschen. Damit werden einerseits typischerweise durch Männer besetzte Arbeitsfunktionen bevorteilt, andererseits frauentypische Arbeitsfunktionen benachteiligt (ähnlich äussert sich dazu Steinberg 1992). Dennoch ist festzuhalten:

---

<sup>5</sup> Jochmann-Döll (1990) zählt ein Gerichtsverfahren und sieben Studien aus dem öffentlichen Dienst der USA auf, die auf diese Methode zurückgriffen. Es ist dies u.W. auch die einzige Methode, die in ihrem «code of practice» explizit das Prinzip «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» festgeschrieben hat.

Wurde das Hay-Verfahren zur Überprüfung des Verdachts auf Lohndiskriminierung eingesetzt, so zeigte sich regelmässig eine diskriminierende Bewertung und damit lohnmassige Benachteiligung von frauentypischen Arbeitsfunktionen (vgl. o.V. 1993b; Jochmann-Döll 1990, S. 81f.).

Ein Verfahren der Arbeitsbewertung, das geschlechtsdiskriminierende Wirkungen explizit vermeiden möchte und öffentlich zugänglich<sup>6</sup> ist, existiert unseres Wissens nicht.

### Grossbritannien

Gemäss dem Equal Pay Act 1(2)c von 1984 ist in Grossbritannien gleicher Lohn zu gewähren, wenn eine Frau bezüglich der an sie gestellten Anforderungen im Vergleich zu einem Mann in der gleichen Situation gleichwertige Arbeit verrichtet.<sup>7</sup> Die zur Durchsetzung dieses und anderer Gesetze geschaffene Institution, die Equal Opportunities Commission, hat bewirkt, dass für die Bearbeitung einschlägiger Klagen eine Prozedur festgelegt wurde, die unter anderem eine Arbeitsbewertung durch unabhängige ExpertInnen vorsieht (vgl. Equal Opportunities Commission 1984, S. 2). Dabei hat die Rechtsprechung in den bisherigen Streitfällen gezeigt, dass einzig ein analytisches Bewertungsinstrument in Frage kommt.<sup>8</sup> Die ExpertInnen sind nicht an ein bestimmtes Verfahren gebunden; in der Praxis kommen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz. Die Parteien haben das Recht, das Gutachten der Expertin bzw. des Experten in Frage zu stellen. Verbindliche Verfahren der Arbeitsbewertung existieren nicht.<sup>9</sup> Die Kritik an der Konfliktregelung richtet sich denn auch (u.a.) an die heterogenen Bewertungsmethoden der ExpertInnen und an die mangelnde Zugänglichkeit der Gutachten.

Die Entwicklung seit 1984 führte dazu, dass der analytischen Arbeitsbewertung in Grossbritannien eine wachsende Bedeutung zukommt (o.V. 1991), und bezüglich der Angleichung der Entlohnung von Frauen an jene ihrer männlichen Kollegen stellt das Foreign and Commonwealth Office auch «a progressive raise» fest (1990, S. 23). In den Unternehmen kommt das Hay-Verfahren mit Abstand am häufigsten zum Einsatz.<sup>10</sup> Zugleich jedoch entwickelten viele Unternehmen spezifische Bewertungsverfahren; darin wird der individuellen Leistung ein zunehmendes Gewicht zugesprochen, wodurch der Nachweis

<sup>6</sup> Ein weiteres Verfahren, das in einer Auseinandersetzung um comparable worth in der öffentlichen Verwaltung zum Einsatz kam, stammt vom kommerziellen Institut Willis & Ass. und ist nicht greifbar (vgl. Remick 1988).

<sup>7</sup> «A woman is employed on work which (...) is in terms of the demands made on her (for instance, under such headings as effort, skill and decision) of equal value to that of a man in the same employment.»

<sup>8</sup> Dahinter verbirgt sich durchaus eine Veränderung. Noch 1985 hiess es «No express guidance is given on the method of comparison to be used, although the requirement that the jobs be compared in terms of the demands made upon employees implies that analytical methods should be used» (o.V. 1985, S. 3).

<sup>9</sup> «A job evaluation scheme will satisfy the terms of the Equal Pay Act only if it is 'analytical'» (o.V. 1993a, S. 5). Dies gilt, obwohl sich die Equal Opportunities Commission in ihrer «Strategy for the 1990s» vorgenommen hatte, «...to establish good practice in payment structures and job evaluation schemes free of sex bias» (zit. in Foreign and Commonwealth Office 1990, S. 45).

<sup>10</sup> In einer Untersuchung im Jahre 1992 war dies der Fall in 78 von 120 in die Erhebung einbezogenen Unternehmen (o.V. 1993b).

geschlechtsbedingter Diskriminierung trotz analytischer Arbeitsbewertung wieder erschwert wird (vgl. Neathey 1994).

Ein Bewertungsverfahren, das in lokalen Behörden zum Einsatz kam, enthielt sechs Anforderungsmerkmale, deren Vollständigkeit speziell bzgl. der an typischen Frauenarbeitsplätzen vorkommenden Anforderungen geprüft worden war: Können (skill), Verantwortung (responsibility), Selbständigkeit (initiative), geistige Belastung (mental effort), körperliche Belastung (physical effort), Umgebungseinflüsse (working conditions). Für diese sechs Anforderungskategorien wurden in einem aufwendigen Verfahren die Gewichtungen festgelegt.

### Kanada

In Kanada ist es vorgeschrieben, den Wert einer Arbeitsfunktion mit Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung festzustellen, und zwar mittels eigens dafür bestimmter ExpertInnen. Ein dazu regelmässig zum Einsatz kommendes Bewertungsinstrument existiert u.W. nicht (Lero & Johnson 1994). Diese Feststellung ist um so erstaunlicher, als das Canadian Advisory Council on the Status of Woman (CACSW) im Jahre 1994 in seinem Bericht an das zuständige Ministerium ausdrücklich seine bereits in den Jahren 1985 gemachten Empfehlungen wiederholt, Bemühungen um Lohngerechtigkeit auf die Entwicklung von Systemen zur Bewertung von schlecht entlohnten, frauenspezifischen Funktionen auszudehnen (CACSW 1994, S. 32). Diese Aufforderung hat offenbar bis heute keine Folgen gehabt.

### Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland wird eine Diskussion über die geschlechtsdiskriminierende Entlohnung «zur Zeit nicht geführt» (Jochmann-Döll 1989, S. 36). An dieser Diagnose hat sich in den letzten sieben Jahren nicht viel geändert.

Dies hat seine Ursache in der jüngeren Historie. In der BRD wurde anlässlich der Diskussion um die sogenannten Leichtlohngruppen<sup>11</sup> von der Bundesregierung ein Gutachten in Auftrag gegeben, das klären sollte, was arbeitswissenschaftlich fundiert «in der heutigen Industriegesellschaft als schwere oder leichte Arbeit verstanden werden» soll (Rohmert & Rutenfranz 1975, S. 19). Diese Studie zur Frage der Belastung in der Arbeit löste damals eine intensive und heftig geführte Diskussion

---

<sup>11</sup> Bis zum Jahre 1949 wurden sogen. «Frauenlohnabschläge» offiziell angewandt und führten zu einer Reduktion des Frauenstundenlohnes auf 60 bis 80 Prozent der für Männer geltenden Ansätze. In einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichtes wurde diese Praxis im Jahre 1949 als unzulässig erklärt. In der Folge kam es zur Einführung sogen. Leichtlohngruppen, die die lohnmäßige Einteilung von Arbeitsfunktionen ausschliesslich aufgrund ihrer körperlichen Anforderungen, reduziert auf die Schwere der Arbeit, erlaubten. Die offene Diskriminierung war somit durch eine (kaum) versteckte Diskriminierung ersetzt worden. Erst in den Siebziger Jahren wurde dieser Sachverhalt durch die Gewerkschaften aufgegriffen und dadurch Gegenstand öffentlicher Diskussion. Dies führte zum o.e. Gutachten von Rohmert und Rutenfranz.

aus, in der die Verfahren analytischer Arbeitsbewertung unter massiver Kritik gerieten, insbesondere aus gewerkschaftlicher Sicht,<sup>12</sup> partiell aber auch durch arbeitswissenschaftliche VertreterInnen.<sup>13</sup> Im Zentrum stand der Vorwurf der ideologischen Funktion analytischer Arbeitsbewertung; in der Folge führte dies zu einer ausserordentlichen Zurückhaltung hinsichtlich des Einsatzes analytischer Verfahren der Arbeitsbewertung, wenn immer es um Fragen der Lohngleichheit ging.<sup>14</sup> Mit der historischen Distanz stellt eine der prominentesten deutschsprachigen Fachfrauen allerdings die durchaus berechtigte Frage, ob «diese Kapitulation nicht zu früh» erfolgte (Jochmann-Döll 1990, S. 213).

Die heutige Situation ist gekennzeichnet durch eine ambivalente Haltung: die kritische Haltung, die insbesondere gewerkschaftsnahe Kreise über lange Jahre der analytischen Arbeitsbewertung entgegengebracht haben, hat hier ihre Spuren hinterlassen. Andererseits ist in grossen Teilen der Betriebswirtschaft wie auch partiell bei den TarifpartnerInnen ein «blindes Vertrauen» (Jochmann-Döll & Krell 1993, S. 135) in die analytischen Verfahren anzutreffen.

### Niederlande

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ist in den Niederlanden seit nunmehr zwanzig Jahren verankert. Festgelegt ist, dass dazu ein Arbeitsbewertungsverfahren einzusetzen ist.<sup>15</sup> Nicht geregelt ist hingegen, mit welchem Instrument eine allfällige Gleichwertigkeit festgestellt werden muss.

### Dänemark

Regelungen für die Feststellung des Wertes einer Arbeitsfunktion in einem Streitfall existieren nicht. Im Gegenteil: Es scheint kein Bedürfnis nach verbindlichen Regelungen in bezug auf die Arbeitsbewertung zu bestehen, weder seitens der Regierung noch der arbeitspolitischen InteressenvertreterInnen (Ministry of Foreign Affairs «and the Equal Status Council Secretariat, 1993, S. 20). Dies ist erstaunlich, da sich der «Gender Wage Gap» in Dänemark seit Verabschiedung der gesetzlichen Regelung über die lohnmässige Gleichstellung von Frau und Mann tendenziell zu vergrössern scheint (Smith 1992). Eine Begründung für diese Abstinenz konnten wir nicht finden.

<sup>12</sup> Vgl. etwa Teschner 1974, Lübben 1979, Lang 1985, Jung 1985.

<sup>13</sup> Vgl. etwa Laske 1977, Bartölke et al. 1981, Ridder 1982.

<sup>14</sup> Aber auch sonst ist in der BRD ein vergleichsweise gering ausgeprägter Einsatz analytischer Verfahren der Arbeitsbewertung zur Lohnfestsetzung festzustellen.

<sup>15</sup> «Work shall be assessed in accordance with a reliable system of job evaluation; to this end recourse shall be had as far as possible to the system customary in the undertaking where the worker concerned is employed» (Section 4 of the Equal Wages for Women and Men Act 1975).

### **Australien**

Das Gebot der Gleichbezahlung bei gleichwertiger Arbeit ist in Australien seit 1975 in Kraft. Entsprechend der zentral geregelten Lohnfestsetzung existiert in Australien ein personell sehr gut dotiertes «Conciliation and Arbitration Tribunal»<sup>16</sup>, das (u.a.) die Löhne für eine jeweils nächste Periode festlegt. Die Arbeitsbewertungsverfahren, die von dieser Institution eingesetzt werden, sind nicht nur nicht normiert, vielmehr ist auch festgelegt, dass die Gleichwertigkeit «von Fall zu Fall» zu beurteilen sei. Zwar ist vorgesehen, dass für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, die Verantwortung sowie die Arbeitsbedingungen heranzuziehen sind, doch gibt es keine verbindlichen oder gar ausgearbeiteten Merkmalskataloge und Bewertungsrichtlinien.

### **Schweden**

In Schweden gibt es keine Vorschriften, mit welchem Instrument eine allfällige Überprüfung von Lohnstufungen zu bewerkstelligen sei. Es existiert lediglich eine Empfehlung, diesen Zustand mit einer «systematischen Arbeitsbewertung» (Das Schwedische Institut 1993, S. 3) zu korrigieren. Ebenso sind die ArbeitgeberInnen gehalten, sich jährlich zu «vergewissern, ob es bei ihnen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, die die gleiche Arbeit oder als gleichwertig eingestufte Arbeiten verrichten» (ebenda).

### **Norwegen**

Hinzuweisen ist schliesslich auf einen unkonventionellen Umgang mit vermuteter Ungleichbehandlung. In Norwegen kommt es dem König zu, zu bestimmen, wie der Nachweis bezüglich Gleichwertigkeit oder Ungleichwertigkeit von Arbeitstätigkeiten zu erbringen sei (NORINFORM 1990).

## **C 6.3 Fazit**

In allen einschlägigen wissenschaftlichen Publikationen und politischen Stellungnahmen aus den verschiedenen Ländern wird auf die Schwierigkeit hingewiesen, ein diskriminierungsarmes oder gar ein diskriminierungsfreies Verfahren für die analytische Arbeitsbewertung zu schaffen.

---

<sup>16</sup> Nach Jochmann-Döll (1990, S. 145) mit 130 Vollzeit-Mitgliedern im Jahre 1990.

In einer prinzipiellen Ausrichtung sind sich die wissenschaftlich argumentierenden Autorinnen und Autoren fast ausschliesslich einig: ein Verfahren, das Diskriminierung aufdecken kann, muss ein analytisches Verfahren sein; nur ein solches kann umfassende, 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 sogar vorgeschrieben. Das gilt insbesondere für die USA, England und Kanada.

Übereinstimmung besteht dahingehend, dass eine fehlerhafte praktische Anwendung die Potenz zur Entdeckung und zum Abbau von Diskriminierung durch analytische Arbeitsbewertung zunichte machen kann. Zu den möglichen Fehlerquellen zählen insbesondere eine inadäquate Merkmalsauswahl und die einseitige Gewichtung der Merkmale sowie ein von unkontrollierten Dynamiken geprägter Entscheidungsprozess innerhalb der Bewertungskommissionen. In den Empfehlungen zur Konstruktion des Bewertungsinstrumentes, zur Zusammensetzung der Bewertungskommission und zur Gestaltung des Bewertungsprozesses gehen neuere Publikationen aus anderen europäischen Ländern (z.B. Jochmann-Döll 1990, Hastings 1991, Diestler & Moser 1993, Jochmann-Döll & Krell 1993) nicht über das hinaus, was von unserer Seite bereits zu einem früheren Zeitpunkt postuliert wurde (Baitsch et al. 1988).

Kaum jemand verschliesst dabei die Augen vor der Tatsache, dass die Anwendung analytischer Arbeitsbewertung für andere Aspekte der Arbeits- und Organisationsgestaltung nicht immer wünschenswerte Effekte zeitigt; die Fixierung von Entgeltstrukturen und die damit zusammenhängende Zuordnung von Personen und Funktionen steht der individuellen und organisationalen Flexibilität tendenziell im Wege.

Soll die Problematik einer diskriminierungsfreien (oder doch wenigstens diskriminierungsarmen) Ermittlung des Wertes von Arbeit ernsthaft angegangen werden, so führt an der analytischen Arbeitsbewertung kein Weg vorbei. Die Arbeitswissenschaft hat sich der Aufgabe, ein spezifisch zugeschnittenes Instrument zu schaffen, bislang entzogen; die Gründe dafür mögen vielfältig sein, sie können hier nicht näher untersucht werden.

## D ABAKABA

### D 1 Arbeitswissenschaftliches und methodisches Konzept

Grundlegende Analysedimensionen von Arbeitsbewertungssystemen sind Anforderungen, Beanspruchungen, Belastungen und sonstige Merkmale von Arbeitstätigkeiten, die für die Lohnbemessung relevant sind. Diese Merkmale sollen möglichst wenigen, voneinander unabhängigen Dimensionen zugeordnet werden können. Es ist bekannt, dass viele der in der Schweiz gebräuchlichen analytischen Arbeitsbewertungsverfahren hoch konfundierte Merkmale und zugleich unvollständige Merkmalskataloge verwenden. Oft erfolgt zudem eine einseitige Gewichtung bestimmter Merkmale. Solche Verfahren bewirken in der praktischen Anwendung häufig eine systematische Benachteiligung von bestimmten Arbeitstätigkeiten in bezug auf die Entlohnung. Eine derartige Merkmalsauswahl und -gewichtung kann methodisch-wissenschaftlichen Ansprüchen nicht genügen (vgl. Teil C). Diese Arbeitsbewertungsverfahren können deshalb nur teilweise als Grundlage für die Merkmalsauswahl von ABAKABA dienen.

Ausgangspunkt der Entwicklung von ABAKABA sind folgende drei Zugänge:

1. Sichtung der in den Arbeitswissenschaften gebräuchlichen Arbeitsanalyseverfahren (nicht Arbeitsbewertungsverfahren) (z.B. PAQ, RHIA/VERA). Diese sind zumeist wissenschaftlich sorgfältig und ausgiebig überprüft. Die Arbeitsbewertungsverfahren sind weitgehend **unabhängig** von den in den Arbeitswissenschaften gebräuchlichen Arbeitsanalyseverfahren entstanden.
2. Eine statistische (faktorenanalytische) Auswertung von umfangreichem Datenmaterial sollte die Verwendbarkeit der bereits vorliegenden Merkmalskataloge aufzeigen.
3. Als dritte Entwicklungsgrundlage von ABAKABA sollte eine Berücksichtigung der in Ländern mit längerer Gleichstellungs-

praxis angewandten – wenn möglich geschlechtsunabhängigen – Arbeitsbewertungsverfahren dienen.

### D 1.1 Verfahren der psychologischen Arbeitsanalyse

Aufgrund ihrer methodischen Qualitäten und theoretischen Fundierung wären Verfahren der psychologischen Arbeitsanalyse als Grundlage für die Arbeitsbewertung durchaus geeignet. Eine Durchsicht der Verfahren<sup>17</sup> ergibt allerdings diesbezüglich einige Einschränkungen: Psychologische Arbeitsanalyseverfahren sind im Hinblick auf die möglichst differenzierte Beschreibung von Arbeitstätigkeiten konzipiert. Diese Differenziertheit steht im Widerspruch zum Erfordernis der Beschränkung auf möglichst wenige Merkmale. Ausserdem sind solche Verfahren jeweils nur für bestimmte Tätigkeitsgruppen geeignet (z.B. Produktion, Bürotätigkeiten usw.), d.h., dass nicht auf ein einheitliches Instrument zurückgegriffen werden könnte. Jede Modifikation bestehender Verfahren würde aber ihre methodischen Qualitäten in Frage stellen.

Die wissenschaftliche Güte dieser in den Arbeitswissenschaften prominenten und bewährten Methoden ist in langjährigen Untersuchungen hinreichend überprüft und bestätigt. Die Durchsicht lässt ein wiederkehrendes Muster von drei Merkmalsdimensionen erkennen:

- intellektuelle Analysemerkmale
- soziale und/oder psycho-soziale Analysemerkmale
- physische Analysemerkmale

Interessanterweise legen alle Verfahren der psychologischen Analyse den weitaus grössten Wert auf eine genaue Abklärung der intellektuellen Dimension; vergleichsweise geringere Breite wird der Erfassung der psycho-sozialen Charakteristiken zugemessen; den physischen Besonderheiten von Arbeitsaufgaben wird ein nochmals geringerer Stellenwert zugesprochen. Diese Reihenfolge und Gewichtung entspricht einerseits einem gesellschaftlichen Konsens über die Bedeutsamkeit unterschiedlicher Aspekte von Arbeit. Zugleich spiegelt sich darin die Entwicklung in Technik- und Arbeitsgestaltung der letzten 25 Jahre.

Die oben erwähnten Dimensionen der Analyse spiegeln sich ebenfalls in den im deutschsprachigen Raum am weitesten ver-

---

<sup>17</sup> Z.B. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA) (Frieling & Hoyos 1978), Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham 1974), RHIA/VERA und KABA (Volpert et al. 1983; Dunckel et al. 1992; Leitner et al. 1993).

breiteten Systemen zur Bewertung der psychologisch relevanten Aspekte von Arbeitstätigkeiten. Die Zusammenstellung in Tabelle 2 gibt einen entsprechenden Überblick.

Tab. 2:  
Prominente Systeme zur psychologischen Bewertung von Arbeitsaufgaben

Ausführbarkeit	Ausführbarkeit	
Erträglichkeit	Schädigungslosigkeit	Schädigungsfreiheit
Zumutbarkeit	Beeinträchtigungsfreiheit	Beeinträchtigungslosigkeit
Zufriedenheit	Persönlichkeitsförderlichkeit	Persönlichkeitsförderlichkeit
		Zumutbarkeit
nach ROHMERT (1972)	nach HACKER & RICHTER (1980)	nach ULICH (1980)

- Ausführbarkeit resp. Schädigungsfreiheit/-losigkeit beziehen sich primär auf den Erhalt der physischen Unversehrtheit der Arbeitstätigen;
- Zumutbarkeit resp. Beeinträchtigungsfreiheit/-losigkeit beziehen sich primär auf psycho-soziale Unannehmlichkeiten, die gemäss gesellschaftlichem Konsens als besondere und nicht oder nur vorübergehend akzeptierbare Belastung angesehen werden;
- Persönlichkeitsförderlichkeit wird primär aufgrund der An- resp. Abwesenheit von intellektuellen und sozialen Anforderungen bewertet.

Damit zeigt sich, dass die grundlegenden Dimensionen (intellektuelle, psycho-soziale, physische Merkmale) für das Konzept eines Arbeitsbewertungssystems durchaus geeignet sind: Wir haben deshalb diese Dimensionen, die sich übrigens auch in den für die Arbeitswissenschaft im deutschsprachigen Raum sehr bedeutsamen «REFA-Kriterien» (REFA 1989) finden, der Entwicklung von ABAKABA zugrunde gelegt.

## D 1.2 Analyse von Merkmalskatalogen

Am Beispiel von realen Unternehmen, deren Entlohnungsstruktur mittels analytischer Arbeitsbewertung ermittelt wurde, sollte untersucht werden, ob einzelne Merkmale der dort verwendeten Merkmalskataloge sich so stark überschneiden, dass dar-

aus verzerrende Effekte resultieren. Die faktorenanalytischen Untersuchungen<sup>18</sup> basieren auf Datenmaterial von Arbeitsplatzbewertungsverfahren zweier Schweizer Gemeinden.<sup>19</sup> Diese statistischen Analysen bestätigen eindrücklich die Existenz der in der wissenschaftlichen Literatur beschriebenen Konfundierungen (Überschneidungen) einzelner Merkmale. Beim Bewertungssystem der Gemeinde «A» z.B. lassen sich die insgesamt 17 – als voneinander weitgehend unabhängig postulierten – Merkmale lediglich 3 voneinander statistisch unabhängigen Faktoren zuordnen. Beim System der Gemeinde «B» mit 10 Merkmalen sind es sogar nur 2 Faktoren. Bei beiden Bewertungsinstrumenten repräsentiert der grösste Teil der Merkmale Ausbildungs- bzw. intellektuelle Anforderungen (10 von 17 bzw. 7 von 10 Merkmalen). Dies führt in der Praxis zu einem übermässigen Einfluss solcher Merkmale auf die der Lohnfindung zugrundeliegenden Arbeitswertpunkte. Die übrigen Merkmale lassen sich hauptsächlich Faktoren körperlicher Anforderungen zuordnen. Ebenfalls nicht überraschenderweise fehlt jeweils ein Faktor, der psycho-soziale Anforderungen eindeutig repräsentiert. Solche Merkmale sind in den untersuchten Verfahren derart schwach vertreten, dass sie hinter den übrigen Merkmalen gleichsam «verschwinden» und sich deshalb statistisch nicht mehr als eigenständige Faktoren nachweisen lassen. Diese Ergebnisse legen es nahe, dass die Merkmale der herkömmlichen Verfahren für ein neues, geschlechtsunabhängiges Analyseverfahren keinesfalls einfach übernommen werden können, sondern sowohl reduziert als auch ergänzt werden müssen.

### D 1.3 Berücksichtigung der in Ländern mit etablierter Gleichstellungspraxis angewandten Arbeitsbewertungsverfahren

In der Projektplanungsphase hatten wir die Vorstellung, dass in Ländern mit längerer Gleichstellungspraxis geschlechtsunabhängige analytische Arbeitsbewertungsverfahren existieren könnten, die in der Schweiz unbekannt sind. Wir führten aus diesem Grunde eine entsprechende Recherche sowie Gespräche mit ExpertInnen in bezug auf die Situation in Skandinavien, Grossbritannien, USA, Kanada, Deutschland, den Niederlanden und Australien durch (vgl. Kapitel C 6). Dabei stellten wir fest, dass zwar Literatur zur Problematik vorhanden ist, aber kein In-

<sup>18</sup> Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, das es im vorliegenden Fall erlaubt, die Merkmale verschiedenen, voneinander unabhängigen Dimensionen zuzuordnen. Derselben Dimension zugeordnete Merkmale sind also nicht unabhängig voneinander, sondern konfundiert. Die Faktorenanalyse basiert auf sämtlichen Korrelationen zwischen je zwei Merkmalen. Die Korrelation wird durch einen Wert zwischen -1 und +1 ausgedrückt. Dabei bedeutet -1 eine negative Korrelation: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto niedriger jene des anderen Merkmals. Korrelationen um den Wert 0 zeigen an, dass zwischen den Merkmalen kein statistisch feststellbarer Zusammenhang besteht. Positive Korrelationen ab ca. 0.6 bis 1 weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen den Merkmalen hin: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto höher auch jene des anderen Merkmals.

<sup>19</sup> Die Tabellen mit den Ergebnissen finden sich in Anhang G 1.

strument, das diese Problematik entschärfen könnte. Diese Sachlage bekräftigte die Legitimation des Vorhabens, ein geschlechtsunabhängiges Arbeitsbewertungsinstrument zu entwickeln.

## D 2 Bereiche

Die aus der beschriebenen Vorgehensweise resultierenden Erkenntnisse führten zu einem Konzept für ABAKABA, das sich – wie für solche Verfahren üblich – am sogenannten «Genfer Schema» (vgl. Kapitel B 3) orientiert, wobei die konkrete Merkmalsauswahl nach arbeitswissenschaftlich begründeten Kriterien sowie unter Berücksichtigung der Diskriminierungsproblematik erfolgte.

Bezugnehmend auf die bisherigen Ausführungen ergibt sich für ABAKABA – im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren – eine Reduktion bzw. Zusammenfassung der intellektuellen Merkmale, die Hinzufügung bzw. Erweiterung psycho-sozialer Merkmale sowie eine Ausdehnung der Beeinträchtigungen auf intellektuelle und psycho-soziale Aspekte. ABAKABA unterscheidet zwischen folgenden vier Merkmals**bereichen**:

- Intellektueller Bereich (I),
- Psycho-sozialer Bereich (PS),
- Physischer Bereich (P),
- Verantwortung (V).

Verantwortung wird als separater Bereich aufgeführt, weil sie je nach konkreter Tätigkeit intellektuelle, psycho-soziale oder physische Qualität hat. Jeder dieser vier Bereiche wird durch je vier Merkmale repräsentiert, die die Bereiche unter drei verschiedenen Blickwinkeln erfassen (vgl. folgendes Kapitel D 3).

## D 3 Blickwinkel

Die vier Bereiche werden unter den Blickwinkeln

- Anforderungen
- Beeinträchtigungen
- Zeitanteil

bewertet.

Die **Anforderungen** werden in bezug auf das für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit notwendige Ausmass beurteilt. Beispielsweise werden die Anforderungen an die Muskelkraft beurteilt (Merkmal P 1). Bei Tätigkeiten auf dem Bau oder in der Krankenpflege beträgt diese Anforderung über 10 kg, bei der Kassenbedienung im Supermarkt vermutlich weniger als 2 kg. Die Einstufungen haben für die meisten Anforderungen **unter Berücksichtigung der Ausbildungsvoraussetzungen** (Merkmal I 1) zu erfolgen. Beispielsweise ist eine bestimmte gleiche Situation für PolizistInnen schwieriger nachzuvollziehen als für SozialarbeiterInnen, so dass die Anforderung an das Einfühlungsvermögen der PolizistInnen in diesem Fall höher einzustufen wäre, obschon es sich «objektiv» um dieselbe Situation handelt.

Daneben gibt es in jedem Bereich Merkmale, die spezifische **Beeinträchtigungen** erfassen, die sich auf Gesundheit und/oder Wohlbefinden der Arbeitstätigen negativ auswirken können. So erhalten auf dem Bau Tätige zusätzliche Punkte für Kälte und/oder Hitze, KrankenpflegerInnen für Früh- und/oder Spät- bzw. Nachtschicht, KassiererInnen für einseitige Körperhaltungen und/oder Bewegungsabläufe.

Unter dem Blickwinkel **Zeitanteil** wird sodann für die meisten Merkmale beurteilt, wie oft die betreffende Anforderung im Arbeitsalltag eingesetzt werden muss bzw. die Beeinträchtigung im Arbeitsalltag vorkommt. So muss etwa ein Bauarbeiter während 1/3 bis 2/3 seiner Arbeitszeit Gegenstände von 10 oder mehr kg heben bzw. bewegen, eine Krankenschwester hingegen nur bis zu 1/3 ihrer Arbeitszeit, und eine KassiererIn wiederum muss während mehr als 2/3 ihrer Arbeitszeit Gegenstände bis 2 kg bewegen (Merkmal P 1).

Die Einstufung der verschiedenen Blickwinkel erfolgt für die meisten Merkmale kombiniert (vgl. ABAKABA Formularteil im Kapitel D 9).

<b>Merkmal X</b>	<b>Zeitanteil Stufe 1)</b>	<b>Zeitanteil Stufe 2)</b>	<b>Zeitanteil Stufe 3)</b>
<b>Anforderungsstufe 1)</b>	Punktwert a	Punktwert b	Punktwert c
<b>Anforderungsstufe 2)</b>	Punktwert b	Punktwert c	Punktwert d
<b>Anforderungsstufe 3)</b>	Punktwert c	Punktwert d	Punktwert e

Infolge der verschiedenen möglichen Kombinationen von Anforderung bzw. Beeinträchtigung und Zeitanteil können unterschiedliche Einstufungen richtig sein. Die Bewertungskommission hat jene Kombination zu berücksichtigen, die den höchsten Punktwert ergibt.

Tab. 3:  
Beispiel einer Bewertungstabelle

## D 4 Beurteilungsskalen

Die Beurteilungsskalen der Merkmale sind – in Berücksichtigung der in Kapitel C 3 erwähnten Feststellungen – «so grob wie möglich» konzipiert. Es soll diesbezüglich keine Objektivität vorgetäuscht werden, sondern explizit darauf hingewiesen werden, dass grösstmögliche Messgenauigkeit (Reliabilität) nur durch ausgiebige Schulung und bewusste Massstabs-Übereinkünfte («Eichung») der Beteiligten erreicht werden kann. Je differenzierter Beurteilungsskalen gestaltet sind, desto grösser ist die Gefahr unbeabsichtigter Verzerrungen bei der Beurteilung.

Aus diesen Gründen umfassen die Skalen von ABAKABA meistens lediglich zwei bis vier Stufen.

Eine grobe Stufung setzt voraus, dass die einzelnen Stufen auch genutzt werden: So werden sich die beurteilenden Person daran gewöhnen müssen, dass bei vielen Funktionen viele Merkmale «zuunterst» eingestuft werden müssen.

In bezug auf die Einstufungen ist uns der Hinweis wichtig, dass eine Bewertungskommission unter Anleitung einer geschulten Fachperson ihren «eigenen Massstab» für die Arbeitsbewertung finden muss, der dann konsequent einzuhalten ist. Natürlich müssen dabei die Ausführungen zu den einzelnen Merkmalen (vgl. Kapitel D 7) beachtet werden.

## D 5 Gewichtung der Bereiche

Im Gegensatz zu herkömmlichen Arbeitsbewertungsverfahren erfolgt bei ABAKABA die Erfassung der vier Bereiche wertneutral, d.h. ohne innere Gewichtung der Bereiche. Die Maximalpunktwerte sind für jeden Bereich gleich. Somit sind verschiedene Tätigkeiten in bezug auf ihre Ausprägungen der Bereiche direkt vergleichbar (Tätigkeitsprofile). Eine unterschiedliche äussere Gewichtung der vier Bereiche ist – innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite – dennoch möglich; sie unterliegt aber der expliziten – lohnpolitisch zu begründenden – Entscheidung der AnwenderInnen von ABAKABA und wird erst nach der eigentlichen Einstufung einer Tätigkeit wirksam. Es bleibt somit den AnwenderInnen überlassen, ob und in welchem Ausmass die arbeitswissenschaftlich-methodisch nicht begründbare, sondern allein auf gesellschaftlichen Normen basierende Höherbewertung beispielsweise intellektueller Anforderungen im Vergleich zu physischen Anforderungen vorgenommen werden soll.

Die Geschlechtsunabhängigkeit von ABAKABA kann durch eine je unterschiedliche Gewichtung der vier Bereiche beeinträchtigt werden. Unter Berücksichtigung des aktuellen Wissensstandes können wir eine Gewichtung verantworten, wenn die folgenden Bandbreiten eingehalten werden:<sup>20</sup>

- **Intellektueller Bereich:** 25–50 %  
Eine Höhergewichtung des intellektuellen Bereichs ist gewissermassen als gesellschaftlich anerkannte «Tradition» zu betrachten. Sie ist im Falle von ABAKABA nicht geschlechtsdiskriminierend, weil die in diesem Bereich enthaltenen Merkmale von Frauen ebenso gut erfüllt werden können wie von Männern. Dass die Arbeitsplätze mit höheren intellektuellen Anforderungen (noch) vorwiegend von Männern besetzt sind, steht in keinem Zusammenhang mit der Methode der Arbeitsbewertung, sondern ist als Auswirkung von Arbeitsplatzdiskriminierung zu verstehen.
- **Psycho-sozialer Bereich:** 20–40 %  
Die psycho-sozialen Merkmale sind in der heutigen Arbeitswelt von zunehmender Wichtigkeit, was die Möglichkeit einer stärkeren Gewichtung rechtfertigt.

---

<sup>20</sup> Die Aussagen in diesem Abschnitt gelten nur für das Arbeitsbewertungssystem ABAKABA. Sie sind keinesfalls auf andere Bewertungssysteme übertragbar.

- **Physischer Bereich:** 5–25 %  
Die physischen Merkmale sind in der heutigen Arbeitswelt von abnehmender Wichtigkeit, was die Möglichkeit einer schwächeren Gewichtung rechtfertigt.
- **Verantwortung:** 20–30 %

Die Gewichtung der Bereiche sollte durch die Bewertungsgruppe – wenn immer möglich – **vor** der Bewertung der Tätigkeiten festgelegt werden.

## D 6 Merkmale: Übersicht

Die Merkmale repräsentieren die für Arbeitstätigkeiten relevanten Anforderungen und Beeinträchtigungen sowie deren Zeitanteile in den vier Bereichen. Die Auswahl erfolgte in erster Linie nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien. Dabei ging es einerseits darum, das ganze Spektrum möglicher Anforderungen und Beeinträchtigungen zu berücksichtigen. Andererseits dürfen sich – wie bereits mehrmals erwähnt – die verschiedenen Merkmale inhaltlich nicht «überlappen», d.h., psychologisch gleiche oder ähnliche Anforderungen bzw. Beeinträchtigungen dürfen nicht unter unterschiedlichen Merkmalsbezeichnungen mehrfach aufgeführt sein (Vermeidung von sogenannten Konfundierungen). Nicht im Merkmalskatalog enthalten sind ausserdem verschiedenste Anforderungen, die nur für einzelne Berufe relevant sind. Jede berufliche Tätigkeit stellt neben den allgemeinen ihre spezifischen Anforderungen. Eine Erfassung «sämtlicher» spezifischer Anforderungen muss immer unvollständig bleiben und täuscht somit eine Objektivität vor, die prinzipiell nicht realisierbar ist.

### D 6.1 Zuordnung der Merkmale zu Bereichen und Blickwinkeln

<b>Blickwinkel</b> <b>Bereich</b>	<b>Anforderungen</b> kombiniert mit <b>Zeitanteil</b>	<b>Beeinträchtigungen</b> kombiniert mit <b>Zeitanteil</b>
<b>Intellektueller Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachliche Anforderungen</li> <li>– Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen</li> <li>– Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen</li> </ul>
<b>Psycho-sozialer Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit</li> <li>– Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit</li> <li>– Anforderungen an das Einfühlungsvermögen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen</li> </ul>
<b>Physischer Bereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anforderungen an die Muskelkraft</li> <li>– Anforderungen an die Bewegungspräzision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beeinträchtigende zeitliche Bedingungen</li> <li>– Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</li> </ul>
<b>Verantwortung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verantwortung für menschliches Leben</li> <li>– Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter</li> <li>– Verantwortung für den Schutz der Umwelt</li> </ul>

Tab. 4:  
Die 16 Merkmale  
und ihre Zuordnung  
zu den Bereichen  
und Blickwinkeln

### D 6.2 Merkmale, Punktwerte und Gewichtung

Die Punktwerte der verschiedenen Skalenstufen pro Merkmal bzw. Untermerkmal sind im «Formularteil» enthalten (vgl. Kapitel D 9). Bei Merkmalen mit Untermerkmalen resultiert der Merkmalspunktwert aus der Addition der Untermerkmalspunktwerte, wobei bei einigen solchen Merkmalen nur eine definierte Maximalpunktzahl angerechnet werden darf. Die Addition der Merkmalspunktwerte ergibt sodann den Bereichspunktwert, wobei dieser Wert pro Bereich auf maximal 280 anrechenbare Punkte begrenzt ist. Die Addition der Bereichspunktwerte

wiederum ergibt den – ungewichteten – ABAKABA-Gesamtpunktwert, wobei auch dieser Wert auf ein Maximum von 1000 Punkten begrenzt ist. Die angesprochenen Punktwertbegrenzungen verhindern ein allzu einseitiges und arbeitswissenschaftlich nicht begründbares Zustandekommen von Bereichspunktwerten und des ABAKABA-Gesamtpunktwertes (beispielsweise durch Kumulation verschiedenster belastender Umgebungsbedingungen, deren arbeitswissenschaftlich relevanter «Gesamtbelastungseffekt» in keiner Relation zum Total der addierten Punktwerte stünde).

Beim Einstufungsprozess muss also auf die maximal anrechenbaren Punkte geachtet werden (vgl. Tab. 5).

Tab. 5:  
Merkmale und Punktwerte

		maximal mögliche Punkte	maximal anrechen- bare Punkte	mögliche Gewichtung
<b>ABAKABA</b>	<b>Total</b>	<b>1120</b>	<b>1000</b>	<b>100 %</b>
<b>I</b>	<b>Intellektueller Bereich</b>	<b>...</b>	<b>280</b>	<b>25–50 %</b>
I 1	Fachliche Anforderungen	...	...	
I 2	Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten	50	50	
I 3	Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen	30	30	
I 4	Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen	70	70	
<b>PS</b>	<b>Psycho-sozialer Bereich</b>	<b>320</b>	<b>280</b>	<b>20–40 %</b>
PS 1	Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit	50	50	
PS 2	Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit	50	50	
PS 3	Anforderungen an das Einfühlungsvermögen	50	50	
PS 4	Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen	290	170	
<b>P</b>	<b>Physischer Bereich</b>	<b>320</b>	<b>280</b>	<b>5–25 %</b>
P 1	Anforderungen an die Muskelkraft	70	70	
P 2	Anforderungen an die Bewegungspräzision	70	70	
P 3	Beeinträchtigende zeitliche Bedingungen	120	70	
P 4	Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	370	110	
<b>V</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>340</b>	<b>280</b>	<b>20–30 %</b>
V 1	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	150	150	
V 2	Verantwortung für menschliches Leben	90	90	
V 3	Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter	50	50	
V 4	Verantwortung für den Schutz der Umwelt	50	50	

## D 7 Die Merkmale im einzelnen

Im folgenden werden die Merkmale einzeln dargestellt.<sup>21</sup> Pro Merkmal sind jeweils angegeben:

- Bereich,
- Blickwinkel,
- Operationalisierung (Art der Erfassung bzw. Messung),
- Beurteilungsskalen,
- Stufen der Beurteilungsskalen,
- Detaillierte Erläuterungen.

Die den Stufen der Beurteilungsskalen zugeordneten Punktwerte sind dem Kapitel D 9 (ABAKABA Formularteil) zu entnehmen.

### I 1 Fachliche Anforderungen

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung
<b>Operationalisierung:</b>	Art und Dauer der formellen und/oder informellen Ausbildung(en)
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Notwendige Fachausbildung(en):           <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Sekundarstufe 2:</b> Dauer von               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlehre bzw. Einführung</li> <li>• Berufslehre mit Abschluss</li> <li>• Mittelschule (mit Matura oder äquivalentem Abschluss)</li> </ul> </li> <li><b>Sekundarstufe 3:</b> Dauer von               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusatzausbildungen auf dem Niveau Berufslehre</li> <li>• Höhere Berufsausbildung (HTL usw.) und Zusatzausbildungen auf gleichem Niveau (Kaderschulen usw.)</li> <li>• Hochschule und Zusatzausbildungen auf gleichem Niveau</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>2. Zusätzlich vorausgesetztes, nicht unmittelbar fachbezogenes Wissen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art und Dauer</li> </ul> </li> <li>3. Erforderliche (Berufs-)Erfahrung vor Stellenantritt:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art und Dauer</li> </ul> </li> </ol>

<sup>21</sup> Anstelle einer weiteren Gliederung des Kapitels D 7 in Abschnitte (D 7.1, D 7.2 usw.) verwenden wir für die Gliederung die Kurzbezeichnungen der Merkmale (I 1, I 2 usw.).

Die fachlichen Anforderungen sind gewissermassen das «Kernstück» des Bereiches I. Die in Abschnitt D 1.2 beschriebene Faktorenanalyse zeigt auf, dass im intellektuellen Bereich die meisten Merkmale mit der formellen Ausbildung hoch korrelieren. Da die Ausbildungserfordernisse relativ einfach, andere

intellektuelle Merkmale hingegen sehr schwierig zu operationalisieren sind (vgl. Kapitel C 3), erscheint es naheliegend, sich für die Erfassung der intellektuellen Anforderungen vor allem auf die fachlichen Anforderungen zu stützen. Allerdings ist ein solcher Entscheid mit gewissen Risiken verbunden, denn nicht jede formell gleich lang dauernde Ausbildung ist mit denselben intellektuellen Anforderungen verbunden. Es gibt ausserdem einzelne Berufe, die nur unter Voraussetzung einer gewissen Vorbildung erlernt werden können (z.B. Matura), ohne dass diese Bedingung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht gerechtfertigt wäre. Solchen «Einzelfällen» wird das Merkmal I 1 unter Umständen nicht vollständig gerecht. Eine im Umgang mit ABAKABA geschulte Bewertungskommission muss für solche Funktionen eine plausible Lösung finden. Der grösste Teil sämtlicher getesteter Funktionen (vgl. Kapitel D 11) konnte aber bezüglich I 1 problemlos eingestuft werden.

Die Stufen des Merkmals I 1 werden eventuell in der Zukunft modifiziert werden müssen, sobald in der Schweiz das Konzept der Fachhochschulen verwirklicht sein wird.

Die Einstufung erfolgt mit Vorteil mittels Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Ausbildung auf Sekundarstufe 2 wird vorausgesetzt (Anlehre, Berufslehre, Mittelschule usw.)?
2. Art und Dauer dieser Ausbildung?
3. Werden zusätzlich eine oder mehrere Ausbildung(en) auf Sekundarstufe 3 verlangt (HTL, Hochschule, Polizeischule usw.)?
4. Falls Ja: Art und Dauer dieser Ausbildung?
5. Wird zusätzliches, nicht unmittelbar fachbezogenes Wissen vorausgesetzt (Sprachkenntnisse, Haushaltsführung, Fahrausweise usw.)?
6. Falls Ja: Art und Dauer der Aneignung dieser Kenntnisse?
7. Wird für die betreffende Funktion Berufs- oder Lebenserfahrung verlangt (Mindestalter, Praktika usw.)?
8. Falls Ja: Art und Dauer dieser Erfahrung(en)?

Bei der Einstufung des Merkmals I 1 ist der Grundsatz, dass nur die Funktion, nicht aber konkrete Personen bewertet werden, besonders zu beachten. Es ist deshalb nach der minimal notwendigen Ausbildung zu fragen. Falls in der Praxis auch

KandidatInnen mit abweichenden Ausbildungsvoraussetzungen Chancen auf die Stelle hätten, ist dies bei der Bewertung nicht zu berücksichtigen.

Wird ABAKABA als Bewertungsinstrument für eine gesamte Organisation eingesetzt, ist es in der Regel vorteilhaft, sämtliche zu bewertenden Funktionen in bezug auf das Merkmal I 1 vorgängig «en bloc» einzustufen, um sie direkter vergleichen zu können.

## I 2 Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Anzahl gleichzeitig pendenter Aufgaben bzw. Tätigkeiten, deren zeitliche Abfolge selbständig geplant und organisiert werden muss.
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Anzahl Pendenzen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2</li> <li>2) 3 bis 10</li> <li>3) Mehr als 10</li> </ol> <p><b>Häufigkeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nie bzw. ausnahmsweise</li> <li>2) Selten</li> <li>3) Häufig</li> <li>4) Weitgehend immer</li> </ol>

Die vorgängig bei der Beschreibung des Merkmals I 1 getroffenen Feststellungen bezüglich der hohen Korrelationen zwischen Ausbildung und anderen intellektuellen Merkmalen trifft für die organisatorischen Anforderungen nicht zu. In bezug auf das Merkmal I 2 unterscheiden sich die verschiedenen Funktionen weitgehend unabhängig von den Ausbildungsvoraussetzungen. Beispielsweise muss eine Chefsekretärin mit abgeschlossener Berufslehre hohe organisatorische Anforderungen erfüllen, während ein Gerichtsschreiber mit Hochschulabschluss in der Regel diesbezüglich weniger gefordert ist.

Die Beurteilungsskala **Anzahl Pendenzen** bezieht sich nur auf das gleichzeitige Vorhandensein mehrerer Aufgaben, Tätigkei-

ten usw. (= Pendenzen), deren Bearbeitung in bezug auf die zeitliche Abfolge selbständig geplant und organisiert werden muss, d.h., es muss die Anforderung bestehen, selbständig Prioritäten zu setzen. Ein Arbeitsvorrat, der «der Reihe nach» abgearbeitet werden muss, fällt in diesem Sinne nicht unter die Kategorie Pendenzen.

### I 3 Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigungen
<b>Operationalisierung:</b>	Detailliertheit der Vorgehensvorschriften kombiniert mit der Zyklusdauer der einzelnen (Teil-)Tätigkeiten
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Handlungs- und Entscheidungsspielräume:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Unterschiedliche Vorgehensweisen möglich</li> <li>2) Genaue Vorgabe der meisten Arbeitsschritte</li> <li>3) Genaue Vorgabe sämtlicher Arbeitsschritte</li> </ol> <p><b>Durchschnittliche Zykluszeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mehr als 30 Minuten</li> <li>2) 5 bis 30 Minuten</li> <li>3) 0 bis 5 Minuten</li> </ol>

Bei den meisten Beeinträchtigungen ist davon auszugehen bzw. zu hoffen, dass sie nur bei einem geringen Teil der einzustufenden Funktionen vorhanden sind. Dies gilt in besonderem Masse für das Merkmal I 3.

**Handlungs- und Entscheidungsspielräume** sind zwar im Verständnis vieler ArbeitnehmerInnen in den meisten Funktionen in gewissem Masse eingeschränkt. Dieser «Normalzustand» gilt aus arbeitswissenschaftlicher Sicht aber noch nicht als Beeinträchtigung im eigentlichen Sinne. Die Stufen 2) und 3) können nur bei – insbesondere manuellen – Funktionen zur Anwendung gelangen, deren «Handgriffe» im Detail vorgeschrieben sind (im Extremfall Fließbandarbeit). Das Vorhandensein von Regelungen und Vorschriften allein erfüllt diesen Tatbestand nicht, auch wenn sie subjektiv lästig sein können.

Unter **Zykluszeit** wird die Dauer eines Arbeitsschrittes bzw. einer Teiltätigkeit verstanden, bis die Tätigkeit (an einem anderen Objekt) wieder von neuem beginnt. Bei Fließbandarbeit ist diese Zykluszeit oft sehr kurz, ebenfalls bei der Kassenbedienung in einem Supermarkt. Bei den meisten üblichen Tätigkeiten dürfte die Zykluszeit aber auf Stufe 1) oder 2) zu bewerten sein.

## I 4 Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen

### I 4.1 Unterbrechungen des Denkprozesses

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Dauer der Unterbrechungen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Dauer der Unterbrechungen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Weniger als 15 Minuten</li> <li>2) Mehr als 15 Minuten</li> </ol> <p><b>Häufigkeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nie bzw. ausnahmsweise</li> <li>2) Selten</li> <li>3) Häufig</li> </ol>

Es geht um Unterbrechungen, die zwar zur Arbeit gehören, aber die Erledigung einer begonnenen Tätigkeit unterbrechen (Telefongespräche, Schalterdienst, Notfälle usw.). Für TelefonistInnen können Telefonate nicht als Unterbrechung gewertet werden, weil das Telefonieren die eigentliche Tätigkeit darstellt. Es werden nur Unterbrechungen von Denkprozessen bewertet, nicht jedoch Unterbrechungen von manuellen Tätigkeiten.

### I 4.2 Erschwerte Planbarkeit

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Unterbrechungen durch kurzfristig angeordnete, andere Aufgaben
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Häufigkeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nie bzw. ausnahmsweise</li> <li>2) Selten</li> <li>3) Häufig</li> </ol>

Die Planbarkeit ist erschwert, wenn kurzfristig auf Anweisung von Vorgesetzten andere Aufgaben erledigt werden müssen (typisch für Sekretariats- und Assistenz Tätigkeiten).

## PS 1 Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit

<b>Bereich:</b>	Psycho-sozial
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Komplexität der zu vermittelnden Inhalte unter Berücksichtigung der Verständnisfähigkeit der KommunikationspartnerInnen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Komplexität der zu vermittelnden Inhalte:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Keine oder seltene mündliche Kommunikation</li> <li>2) Einfache Inhalte</li> <li>3) Komplexe Inhalte</li> <li>4) Sehr komplexe Inhalte</li> </ol> <p><b>Dauer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit</li> <li>2) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit</li> <li>3) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit</li> </ol>

Bei der Bewertung von PS 1 muss nicht nur die Komplexität der zu vermittelnden Inhalte an sich berücksichtigt werden, sondern auch die Voraussetzungen der KommunikationspartnerInnen in bezug auf das Verständnis dieser Inhalte sowie die Ausbildungsvoraussetzungen der StelleninhaberInnen.

**Kommunikation von Vorgesetzten zu MitarbeiterInnen wird hier nicht bewertet**, sondern insbesondere die Kommunikationen mit aussenstehenden Personen (KundInnen, KlientInnen, Bezugspersonen).

Stufe 2) ist für routinemässiges Sprechen ohne grosse Denkanforderungen gedacht (Ablese von Informationen, Anweisungen erteilen usw.).

Stufe 3) gilt für Inhalte, deren Formulierung durchdacht sein muss, die aber von den KommunikationspartnerInnen normalerweise problemlos verstanden werden (Unterrichten, Verkaufen usw.).

Stufe 4) ist Inhalten vorbehalten, von deren Wortwahl usw. der Erfolg der Tätigkeit weitgehend und nicht korrigierbar abhängig ist (z.B. Plädoyers von AnwältInnen). Sie ist ausserdem gedacht für die Kommunikation mit Personen, deren Sprachverständnis eingeschränkt ist (geistig Behinderte, Fremdsprachige usw.). Diese Stufe wird nur selten zur Anwendung kommen.

Bei der Bewertung der **Häufigkeit** ist zu beachten, dass nur jener Anteil an der Arbeitszeit berücksichtigt wird, der tatsächlich mit Sprechen auf der gewählten Komplexitätsstufe verbracht wird.

## PS 2 Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit

<b>Bereich:</b>	Psycho-sozial
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Anzahl KooperationspartnerInnen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Gleichzeitige Kooperation mit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 1 bis 5 Personen</li> <li>2) Mehr als 5 Personen</li> </ol> <p><b>Dauer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nie bzw. ausnahmsweise</li> <li>2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit</li> <li>3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit</li> <li>4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit</li> </ol>

Als Kooperation gelten nur jene Tätigkeitsanteile, die **gemeinsam** vollzogen werden. Dabei kann es sich um das gemeinsame Planen und/oder das gemeinsame Ausführen, das gemeinsame Arbeiten am gleichen Objekt handeln. Wenn vorgesetzte Personen ihren MitarbeiterInnen Anweisungen erteilen, gilt dies auch dann **nicht** als Kooperation, wenn vorgängig mit den MitarbeiterInnen diskutiert wird. Kooperation umfasst idealerweise auch eine gemeinsame Verantwortung und geschieht deshalb im hier verstandenen Sinne vornehmlich zwischen MitarbeiterInnen der gleichen Hierarchiestufe. Ausnahmen dieser «Regel» stellen Tätigkeiten in der Krankenpflege dar, die oft dadurch geprägt sind, dass Pflegepersonal unterschiedlicher Hierarchiestufen «gleichberechtigt» gemeinsam an PatientInnen arbeitet, oder Arbeiten in Projektgruppen.

Für Stufe 2) muss die Bedingung der **gleichzeitigen** Kooperation mit mehr als 5 Personen erfüllt sein.

Der Inhalt dieses Merkmals könnte auch mit «Anforderungen an die Teamfähigkeit» umschrieben werden. Wir haben auf diese Formulierung allerdings absichtlich verzichtet, weil häufig von Teamarbeit gesprochen wird, ohne dass es sich um echte Kooperation handelt.

### PS 3 Anforderungen an das Einfühlungsvermögen

<b>Bereich:</b>	Psycho-sozial
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Verständlichkeit und Verschiedenartigkeit der nachzuvollziehenden Situationen und Empfindungen von Bezugspersonen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Sich einfühlen in Situationen und Empfindungen anderer Personen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Leicht verständliche, immer ähnliche Situationen und Empfindungen</li> <li>2) Verständliche, aber verschiedenartige Situationen und Empfindungen</li> <li>3) Schwierig nachvollziehbare und sehr verschiedenartige Situationen und Empfindungen</li> </ol> <p><b>Häufigkeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nie bzw. ausnahmsweise</li> <li>2) Selten</li> <li>3) Häufig</li> </ol>

Erfahrungsgemäss wird das Merkmal PS 3 häufig zu grosszügig bewertet, wohl weil Einfühlungsvermögen eine Fähigkeit ist, die das Zusammenarbeiten generell erleichtert. Hier wird Einfühlungsvermögen allerdings nur bewertet, wenn es für den Erfolg der Arbeitstätigkeit wirklich notwendig ist, d.h., wenn nur unter Berücksichtigung von Empfindungen und Situationen anderer Personen die Tätigkeit erfolgreich ausgeübt werden kann. Dies ist zum Beispiel im beratenden Verkauf durchaus der Fall, ebenso natürlich in den sozialen und pflegerischen Berufen sowie auch beim Lehrpersonal. In sehr vielen weiteren Tätigkeitsbereichen hingegen ist Einfühlungsvermögen zwar vielleicht eine wünschenswerte, aber keine zwingende Anforderung (Telefondienst, Steuerverwaltung usw.).

Die Verwendung der 3 Stufen hängt stark von den Ausbildungsvoraussetzungen ab. Was für GerichtsschreiberInnen schwierig nachvollziehbar ist (z.B. Mord, Stufe 3), müsste für PsychotherapeutInnen (unter Anwendung psychologischer Theorien) relativ verständlich sein (Stufe 2). Für beratende Verkaufstätigkeiten dürfte in den meisten Fällen Stufe 1) zutreffen, weil die verkaufsrelevanten Empfindungen der Bezugspersonen immer vergleichsweise ähnlich sind.

Von Vorgesetzten wird zwar generell Einfühlungsvermögen erwartet. Hier steht es aber in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsinhalt und wird deshalb nicht bewertet. Ebenfalls im allgemeinen nicht bewertet wird Einfühlungsvermögen zwischen MitarbeiterInnen. Eine Bewertung findet dann statt, wenn beispielsweise die Funktion als AssistentIn oder Chefsekretärin voraussetzt, sich in die Situation des Chefs bzw. der Chefin einfühlen zu können, um die Arbeit erfolgreich zu erledigen. Das gleiche gilt für die Funktion von Personalverantwortlichen, die fähig sein müssen, sich in die Situation des betreuten Personals einzufühlen.

#### **PS 4 Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen**

---

<b>Bereich:</b>	Intellektuell
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil

---

Die unter PS 4 erfassten Beeinträchtigungen werden jeweils auf der Skala «untypisch» bzw. «typisch» eingestuft. «Typisch» steht in den meisten Fällen in einem Zusammenhang mit der Häufigkeit. Manche der Beeinträchtigungen können aber typisch für eine Funktion sein, ohne dass sie speziell häufig vorkommen müssen. Die Vermittlung unerwünschter Inhalte (PS 4.1) beispielsweise ist für die Funktion von ÄrztInnen typisch, auch wenn sie glücklicherweise nicht täglich ihren PatientInnen die Diagnose einer unheilbaren Krankheit mitteilen müssen. Oder für die Funktion von PolizeibeamtInnen ist es typisch, dass sie ab und zu (vielleicht zweimal pro Jahr) mit abstossenden Situationen (PS 4.8) konfrontiert werden (entstellte Todesopfer nach Verkehrsunfällen usw.). Bei der Einstufung der psycho-sozialen Beeinträchtigungen ist zu beachten, dass diese Beeinträchti-

gungen nicht nur während ihres konkreten Vorkommens psychisch beeinträchtigend wirken, sondern bereits, wenn die StelleninhaberInnen damit rechnen müssen, dass sie vorkommen können: z.B. kann bereits die Vermutung, möglicherweise einmal eine folgenschwere Entscheidung selbständig treffen zu müssen (PS 4.7), zu Schlafstörungen führen.

#### PS 4.1 Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Jede Funktion bringt es mit sich, dass die mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte vorkommen kann. Als typisch ist dies aber erst zu bezeichnen, wenn dies bedingt durch den Arbeitsinhalt regelmässig vorkommen kann. Ausserdem muss es sich um Inhalte handeln, die für die KommunikationspartnerInnen folgenschwer sind (ärztliche Diagnose einer schweren Krankheit, mündliche fremdenpolizeiliche Mitteilung über ein abgewiesenes Asylgesuch usw.). Die Tatsache hingegen, dass die oder der Angestellte einer Immobilien-Verwaltung WohnungsbewerberInnen häufig absagende Mitteilungen machen muss, ist nicht als psycho-soziale Beeinträchtigung im hier gemeinten Sinne zu werten.

#### PS 4.2 Eingeschränkte mündliche Kommunikation

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Mündliche Kommunikation:**

- 1) Nur über Telefon oder Funk möglich
- 2) Unmöglich

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Diese Beeinträchtigung ist nur dann typisch, wenn sie während weitgehend der gesamten Arbeitszeit wirksam ist (KranführerIn, TramführerIn, Telefonistin beim Auskunftsdienst der PTT usw.).

---

### PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen

---

#### Beurteilungsskalen und Stufen:

##### Die Tätigkeit:

- 1) Erzeugt bei KlientInnen, Kontaktpersonen usw. negative Gefühle
- 2) Muss gegen den Willen von KlientInnen, Kontaktpersonen usw. durchgesetzt werden
- 3) Beinhaltet erschwerende Bedingungen bezüglich Kontakt und Kooperation mit spezifischen Personengruppen

##### Häufigkeit:

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Stufe 1) gilt nur für Tätigkeiten, die **an sich** – d.h. ungeachtet der sie ausübenden Person – bei den Bezugspersonen negative Gefühle erzeugen (z.B. verkehrspolizeilicher Dienst, zahnmedizinische Behandlung).

Stufe 2) gilt nur, wenn für die Durchsetzung nicht auf spezielle «Machtmittel» zurückgegriffen werden kann.

Stufe 3) gilt nur, wenn die Kooperation der Bezugspersonen für den Erfolg der Tätigkeit relevant ist (Betreuung von Drogenabhängigen, Behinderten oder Straffälligen), aber oft nicht vorausgesetzt werden kann.

### PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Aussenstehende

---

#### Beurteilungsskalen und Stufen:

##### Die Tätigkeit ist für Aussenstehende:

- 1) Teilweise mitverfolgbar/Qualität nicht beurteilbar
- 2) Teilweise mitverfolgbar/Qualität beurteilbar
- 3) Weitgehend mitverfolgbar/Qualität nicht beurteilbar
- 4) Weitgehend mitverfolgbar/Qualität beurteilbar

##### Häufigkeit:

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Gilt nur für Tätigkeiten, die in der «Öffentlichkeit», d.h. unter den Blicken nicht direkt Betroffener, ausgeführt werden (Strassenreinigung, Kassenbedienung im Supermarkt, Krankenpflege in Mehrbettzimmern, sichtbarer Fahrdienst in öffentlichen Verkehrsmitteln).

---

## PS 4.5 Zeitliche Restriktionen

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:****Die Tätigkeit zeichnet sich aus durch:**

- 1) Fixierte, an die Person gebundene, nicht beeinflussbare Zeitraster (Stundenpläne)
- 2) Nicht unterbrechbare, längerdauernde Teiltätigkeiten
- 3) Einzuhaltende, nicht beeinflussbare Termine
- 4) Zeitlich schlecht beeinflussbare bzw. zeitlich möglichst genau einzuhaltende Arbeitsabläufe
- 5) Zeitlich nicht beeinflussbare Arbeitsabläufe bzw. zeitlich genau einzuhaltende Arbeitsabläufe

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Stufe 1): Jede Tätigkeit spielt sich im Rahmen gewisser Zeitraster ab (Arbeitsbeginn und -ende, Ladenöffnungszeiten, Dienstpläne usw.). Solche Zeitraster betreffen nur Anfang und Ende der Arbeitszeit und damit die meisten ArbeitnehmerInnen. Handelt es sich hingegen um Stundenpläne, z.B. im Schuldienst, müssen diese vom Lehrpersonal strikte eingehalten werden. Sie lassen sich kurzfristig (z.B. während eines Semesters) nicht ändern, die Ferien lassen sich nicht frei wählen usw. (dass LehrerInnen gewisser Schulstufen sehr viel mehr Ferien haben als andere ArbeitnehmerInnen, darf hier nicht Gegenstand der Beurteilung sein, sondern kann anderweitig berücksichtigt werden – z.B. durch eine Reduktion des lohnrelevanten Arbeitspensums, was aber die Arbeits**bewertung** nicht beeinflusst).

Stufe 2): Es gibt Teiltätigkeiten, z.B. in Labors oder im Rettungswesen, die sich – einmal begonnen – nicht mehr unterbrechen lassen. Sofern dies dazu führen kann, dass das Tagesarbeitsende kaum pünktlich eingehalten werden kann, ist eine Einstufung möglich.

Stufe 3): Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung sind häufig an nicht beeinflussbare, von aussen bestimmte und nicht verschiebbare Termine gebunden (z.B. die Erstellung von Weisungen zuhanden der Regierung). Dies kann dazu führen, dass die betroffene Person möglicherweise an einem Wochenende arbeiten muss (ob diese Zeit kompensiert werden kann oder nicht, hat auf die Art der Beeinträchtigung keinen Einfluss und

spielt deshalb für die Bewertung keine Rolle). Für Termine, die beispielsweise durch Vorgesetzte willkürlich gesetzt werden, also verschiebbar wären, ist eine Einstufung nicht zulässig, weil eine solche Beeinträchtigung – auch wenn sie sich für die betroffene Person gleichartig auswirkt – personenabhängig (d.h. nicht funktionsabhängig) ist.

Stufe 4): Gilt für Tätigkeiten, die – einmal begonnen – nach einem relativ streng vorgegebenen Zeitraster ausgeführt werden müssen (z.B. Kochen in einem Restaurant), die aber auch Anteile frei wählbarer zeitlicher Abläufe beinhalten (Vor- und Nachbereitung usw.).

Stufe 5): Gilt für Tätigkeiten, die durchwegs nach genauen zeitlichen, nicht beeinflussbaren Vorgaben ablaufen müssen (Fließbandarbeiten, Einhaltung von Fahrplänen im Fahrdienst öffentlicher Verkehrsmittel usw.).

#### PS 4.6 Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen

---

##### Beurteilungsskalen und Stufen:

**Die Tätigkeit beinhaltet den Bezug zu durch die ausübende Person nicht beeinflussbaren schweren Krankheiten, psycho-sozialen Problemen und Todesfällen anderer Personen:**

- 1) Eher unpersönliche, nichtintensive Konfrontation
- 2) Persönliche, aber nichtintensive Konfrontation
- 3) Persönliche, intensive Auseinandersetzung

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Gilt nur für Funktionen, bei denen die Ausübenden durch den Arbeitsinhalt bedingt **regelmässig** mit dem Leid anderer Personen konfrontiert werden.

Stufe 1) gilt für Funktionen, bei denen die Ausübenden mit leidtragenden Personen nicht in persönlichen Kontakt kommen, aber indirekt mit solchen Fällen konfrontiert sind (z.B. GerichtsschreiberInnen, evtl. JournalistInnen).

Stufe 2) gilt für Funktionen, bei denen die Ausübenden regelmässig mit leidtragenden Personen in persönlichen, aber nicht-intensiven Kontakt kommen und dieser Kontakt keine eigentliche Auseinandersetzung mit dem Leid beinhaltet (Friedhofverwaltung, Krankenpflege in einer Notfallstation usw.).

Stufe 3) gilt für Funktionen, die den persönlichen, länger-dauernden Kontakt mit leidtragenden Personen und die Auseinandersetzung mit diesem Leid beinhalten (Krankenpflege auf einer Onkologieabteilung, Psychotherapie usw.).

#### PS 4.7 Selbständiges Treffen folgenschwerer Entscheidungen

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Gilt nur für Entscheidungen, die mit keiner anderen Person abgesprochen werden können, die folgenschwer sind und deren Richtigkeit zum Zeitpunkt der Entscheidung nur schwer abgeschätzt werden kann (trifft z.B. zu für hohe Kaderfunktionen, ChirurgenInnen, Rettungspersonal usw.).

#### PS 4.8 Konfrontation mit abstossenden Situationen

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Die Tätigkeit umfasst die Konfrontation mit abstossenden Situationen:**

- 1) Indirekt (z.B. auf Bildern)
- 2) Direkt

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Ist gedacht für Funktionen, die die Ausübenden – wenn auch nicht häufig – mit abstossenden, ekelerregenden Situationen konfrontieren, an die sich «normal» empfindende Menschen kaum gewöhnen können (entstellte Leichen, schwere Verletzungen usw.).

---

 PS 4.9 Öffentlich/politisch exponierte Position
 

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**
**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Ist gedacht für Funktionen, deren StelleninhaberInnen schnell in die öffentliche Diskussion geraten (Medienberichte usw.), wenn in ihrem Einflussbereich Unstimmigkeiten vorkommen, auch wenn sie persönlich diese Unstimmigkeiten nicht hätten vermeiden können (hohe Kaderpositionen in der öffentlichen Verwaltung usw.).

---

 PS 4.10 Bewusst gesteuerte Umgangsformen
 

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**
**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit
  - 2) Ist typisch für diese Tätigkeit
- 

Wird bewertet, wenn eine Funktion es erfordert, dass sich die StelleninhaberInnen ungeachtet ihrer momentanen persönlichen Gefühlslage immer in gleicher Art und Weise – in gewissem Sinne «unnatürlich» – freundlich und zuvorkommend verhalten (z.B. Flugpersonal, Tagesschau-SprecherInnen, Personal im Gastgewerbe usw.).

## P 1 Anforderungen an die Muskelkraft

---

**Bereich:**

 Physisch
 

---

**Blickwinkel:**

 Anforderung und Zeitanteil
 

---

**Operationalisierung:**

 Kraftaufwand für Heben, Tragen, Bewegen von Gegenständen bzw. Personen
 

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**
**Kraftaufwand für Heben, Tragen, Bewegen von Gegenständen bzw. Personen:**

- 1) Bis 2 kg
- 2) Von 2 bis 10 kg
- 3) Über 10 kg

**Anteil an der Arbeitszeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. selten vor
  - 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
  - 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
  - 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
-

Der Kraftaufwand v.a. für das Bewegen von Gegenständen ist häufig nur schwer abzuschätzen. In Kombination mit der Beurteilung des Zeitanteils wird die Bewertung aber vereinfacht, weil es beispielsweise kaum eine Funktion gibt, bei der während mehr als 1/3 der Arbeitszeit über 10 kg bewegt werden müssen.

Das Tragen und Bewegen von Gegenständen im üblichen Rahmen (z.B. Tragen von Ordnern im Bürobereich) wird insofern nicht bewertet, als die Kombination von «bis 2 kg» und «bis zu 1/3 der Arbeitszeit» 0 Punkte ergibt (vgl. ABAKABA Formularteil im Kapitel D 9).

## P 2 Anforderungen an die Bewegungspräzision

<b>Bereich:</b>	Physisch
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Millimetergenaues Bewegen von Bedienelementen und/oder präzises Plazieren von Gegenständen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Millimetergenaues Bewegen von Bedienelementen und/oder präzises Plazieren von Gegenständen</b></p> <p><b>Anteil an der Arbeitszeit:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kommt nicht bzw. selten vor</li> <li>2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit</li> <li>3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit</li> <li>4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit</li> </ol>

Gilt nur für **millimetergenaue** Bewegungen. Die Bedienung einer Tastatur oder das Fahren eines Autos werden nur bewertet, falls spezielle Einrichtungen damit verbunden sind (z.B. CAD-Programme bei Computern oder Schneepflüge bei Fahrzeugen). Bewertet werden also Fingerfertigkeit und Auge-Hand-Koordination, die über das übliche Mass hinausgehen.

## P 3 Beeinträchtigende zeitliche Bedingungen

<b>Bereich:</b>	Physisch
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Früh-, Spät- bzw. Nachtschicht sowie unregelmässige Arbeitszeiten

Werden die besonderen Arbeitszeitverhältnisse im Rahmen eines Zulagensystems abgegolten, so entfällt die Einstufung dieses Merkmals. Allerdings ist zu bedenken, ob nicht eine umfassende Anwendung von ABAKABA die Anpassung und Vereinfachung des Zulagensystems ermöglicht, da ABAKABA ja **sämtliche** Arten von Beeinträchtigungen bewertet.

### P 3.1 Früh- und/oder Spätschicht

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
  - 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
  - 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
  - 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
- 

Als Frühschicht gilt ein Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr, als Spätschicht ein Arbeitsende nach 19.00 Uhr. Falls diese Definition einer betriebsspezifischen Situation nicht gerecht wird, kann die Bewertungskommission davon abweichende Zeiten festlegen.

### P 3.2 Nachtschicht

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
  - 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
  - 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
  - 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
- 

Als Nachtschicht gelten Arbeitszeiten zwischen 19.00 Uhr und 06.00 Uhr. Falls diese Definition einer betriebsspezifischen Situation nicht gerecht wird, können geringfügig davon abweichende Zeiten festgelegt werden.

### P 3.3 Unregelmässige Arbeitszeiten

---

**Beurteilungsskalen  
und Stufen:**

**Unregelmässige Arbeitszeiten:**

- 1) Kurzfristig bekannter Arbeitsplan – geringe zeitliche Abweichungen
- 2) Kurzfristig bekannter Arbeitsplan – deutliche zeitliche Abweichungen
- 3) Längerfristig bekannter Arbeitsplan – geringe zeitliche Abweichungen
- 4) Längerfristig bekannter Arbeitsplan – deutliche zeitliche Abweichungen

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
  - 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
  - 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
  - 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
- 

Als unregelmässig gelten Arbeitszeiten, die gemäss kurz- oder längerfristig bekanntem Plan wechseln. Früh-, Spät- und/oder Nachtschichten beinhalten meistens auch unregelmässige Arbeitszeiten (mit deutlichen Abweichungen), wenn sie sich mit «normalen» Tagdiensten abwechseln. Daneben gibt es bei bestimmten Funktionen unregelmässige Arbeitszeiten, ohne dass es sich dabei um die unter P 3.1 oder P 3.2 aufgeführten Schichten handelt (z.B. durch Gespräche oder Verhandlungen am Abend).

Für die Definition der Begriffe «kurzfristig» bzw. «längerfristig bekannter Arbeitsplan» schlagen wir vor, die Grenze bei «weniger» bzw. «mehr als 14 Tage im voraus bekannter Arbeitsplan» zu setzen, für die Begriffe «geringe» bzw. «deutliche zeitliche Abweichungen» schlagen wir vor, die Grenze bei «weniger» bzw. «mehr als 2 Stunden von der Normalarbeitszeit abweichend» zu setzen.

### P 3.4 Pikettdienst (Wartezeit ohne Nebentätigkeiten)

#### P 3.4.1 *Innerhalb der normalen Arbeitszeit*

---

**Beurteilungsskalen und Stufen:****Pikettdienst innerhalb der normalen Arbeitszeit:**

- 1) Präsenzdienst (am Arbeitsplatz)
- 2) Bereitschaftsdienst (zu Hause)

**Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
  - 2) Bis zu 10 % der Arbeitszeit
  - 3) 10 bis 20 % der Arbeitszeit
  - 4) Mehr als 20 % der Arbeitszeit
- 

Pikettdienst innerhalb der normalen Arbeitszeit kommt nur bei ganz wenigen Funktionen vor: Die Tätigkeit der Berufsfeuerwehr beispielsweise ist dadurch gekennzeichnet, dass – weil es ja glücklicherweise nicht immer irgendwo brennt – ein be-

trächtlicher Anteil der bezahlten Arbeitszeit mit Warten verbracht wird. Wenn nun – korrekterweise – bei der Arbeitsbewertung der Berufsfeuerwehr die Anforderungen und Beeinträchtigungen während eines Einsatzes beurteilt werden, muss der ABAKABA-Gesamtpunktwert um den Faktor der Wartezeit reduziert werden, weil für diese Zeit die ermittelten Anforderungen nicht gelten.

#### *P 3.4.2 Zusätzlich zur normalen Arbeitszeit*

##### **Beurteilungsskalen und Stufen:**

##### **Pikettdienst zusätzlich zur normalen Arbeitszeit:**

- 1) Präsenzdienst (am Arbeitsplatz)
- 2) Bereitschaftsdienst (zu Hause)

##### **Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
- 2) Bis zu 10 % der Arbeitszeit
- 3) 10 bis 20 % der Arbeitszeit
- 4) Mehr als 20 % der Arbeitszeit

Die Bewertung dieser Art von Pikettdienst ist unabhängig von einer allfälligen zusätzlichen Entlohnung und/oder Arbeitszeitkompensation im Falle eines Einsatzes vorzunehmen, denn als Beeinträchtigung gilt nicht der allfällige Einsatz an sich, sondern die Tatsache, dass sich die Person während der Freizeit zur Verfügung halten muss.

## **P 4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen**

##### **Bereich:**

Physisch

##### **Blickwinkel:**

Beeinträchtigung und Zeitanteil

##### **Beurteilungsskalen und Stufen:**

##### **Häufigkeit:**

- 1) Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
- 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Die beeinträchtigenden Umgebungsbedingungen gelten gewissermassen als die «klassischen» Beeinträchtigungen. Entsprechend ihrem Vorkommen vor allem in männertypischen Berufen sind sie männerbegünstigend. Durch den Miteinbezug von Beeinträchtigungen, wie sie z.B. für monotone Bildschirmarbeit kennzeichnend sind, haben wir diesbezüglich einen

gewissen Ausgleich geschaffen. Bei längerfristiger Wirkung solcher Beeinträchtigungen ist mit medizinisch nachweisbaren Langzeitschädigungen zu rechnen. Die nachfolgend aufgeführten Beeinträchtigungen können je nach Funktion einzeln, aber sehr häufig – z.B. bei Arbeiten im Freien – kombiniert auftreten. Um in solchen Fällen keine verzerrenden Effekte zu erhalten, gilt für P 4 eine Punktwertbegrenzung.

#### P 4.1 Unfallgefährdung

Als Massstab für die Unfallgefährdung kann der Strassenverkehr gelten. Bei Funktionen, die während der Ausübung ihrer Arbeit dem Strassenverkehr ausgesetzt sind, wird die Unfallgefährdung (für den zutreffenden Anteil an der Arbeitszeit) bewertet.

#### P 4.2 Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung

Die Teilnahme am Strassenverkehr wird hier nicht als Beeinträchtigung durch Luftverschmutzung gerechnet, wohl aber Arbeiten wie Strassenreinigung und Polizeidienst, die auf oder nahe bei vielbefahrenen Strassen ausgeführt werden. Als Anteil kann aber selten mehr als 1/3 der Arbeitszeit angerechnet werden, weil solche Funktionen auch in Quartieren mit schwach befahrenen Strassen ausgeübt werden.

#### P 4.3 Einseitige Körperhaltung und/oder Bewegungsabläufe

Einseitige Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufe sind dadurch gekennzeichnet, dass sie längerdauernd sind und kaum durch andere Bewegungen abgelöst werden können. Sie kommen beispielsweise vor bei Montagearbeiten oder anspruchloser Bildschirmarbeit (Dateneingabe).

#### P 4.4 Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend

Stehen und Gehen bei der Arbeit haben als Beeinträchtigung zu gelten, auch wenn die Arbeit ab und zu durch Sitzen (zum Ausrü-

hen oder für andere Aufgaben) unterbrochen werden kann. Für die Berechnung des Anteils an der Arbeitszeit können die Anteile von Stehen und Gehen deshalb aufsummiert werden, unabhängig von der Anzahl und Dauer der Möglichkeiten zum Sitzen.

#### P 4.5 Arbeitstätigkeit sitzend, ohne Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz entfernen zu können

Da Sitzen an sich keine Beeinträchtigung darstellt (trotz der Möglichkeit degenerativer Erkrankungen bei dauerndem Sitzen), darf dieses Merkmal nur dann bewertet werden, wenn die Möglichkeiten zum Aufstehen äusserst begrenzt sind und deren Zeitpunkte durch die betroffene Person nicht selbst gewählt werden können. Bei sitzenden Tätigkeiten besteht also **keine** Beeinträchtigung, wenn zwischendurch häufig aufgestanden werden kann (Bürotätigkeiten usw.), sondern nur, wenn diese Möglichkeit **nicht** gegeben ist (Fahrdienst usw.).

#### P 4.6 Intensive Beanspruchung der Augen

Dieses Merkmal kann bei monotonen Tätigkeiten am Bildschirm (Dateneingabe usw.) oder bei Überwachungstätigkeiten (in Leitwarten, Flugzeugen usw.) bewertet werden. Die Augenbeanspruchung gilt aber nur dann als intensiv, wenn der Blick nicht vom Bildschirm abgewendet werden darf. Bei sogenannten «Misch Tätigkeiten», die neben Bildschirmarbeit auch andere Teil-tätigkeiten umfassen, wird kaum intensive Augenbeanspruchung geltend gemacht werden können, zumal auch die ergonomische Qualität neuer Bildschirme deutlich verbessert werden konnte.

#### P 4.7 Lärm

Die Bewertung dieser Beeinträchtigung muss unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit erfolgen. Im Normalfall muss es sich um **absolut** starken Lärm handeln, der das Tragen von Gehörschutzvorrichtungen verlangt. Bei vorwiegend intellektuell anforderungsreichen Tätigkeiten kann auch **relativ** starker Lärm bewertet werden, wenn er beispielsweise die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt (z.B. Druckergeräusche in Büros).

#### P 4.8 Kälte und/oder Hitze

Wird üblicherweise für ungeschützte Tätigkeiten im Freien bewertet (Strassenbau usw.) oder für spezifische Funktionen in der Industrie (Arbeiten an Schmelzöfen, in Kühlhäusern usw.). Bürotätigkeiten, die «zufälligerweise» in schlecht klimatisierten Räumen stattfinden, sowie Tätigkeiten, die lediglich gewisse Kontrollfunktionen im Freien umfassen (z.B. bei BauingenieurInnen, ArchitektInnen) dürfen hier nicht berücksichtigt werden. Bei der Dauer ist für Arbeiten im Freien zu berücksichtigen, dass die Temperaturen in unseren Breitengraden während maximal 1/3 der Arbeitszeit (in Relation zum Jahresdurchschnitt) als heiss resp. kalt gelten können.

#### P 4.9 Zugluft

Für die Bewertung gelten analoge Massstäbe wie bei P 4.8.

#### P 4.10 Nässe

Für die Bewertung gelten analoge Massstäbe wie bei P 4.8.

#### P 4.11 Dämpfe und/oder Staub

Diese Beeinträchtigung kann unabhängig von P 4.2 vorkommen (z.B. unschädlicher Wasserdampf).

#### P 4.12 Vibrationen

Diese Beeinträchtigung kommt im Strassenbau und beim Bedienen spezieller Maschinen vor.

#### P 4.13 Unangenehme Gerüche

Diese Beeinträchtigung ist schwierig zu objektivieren, aber nachvollziehbar vorhanden bei Funktionen in der Abfallverwertung, in der Krankenpflege oder in spezifischen Industriebereichen.

#### P 4.14 Spezielle Hygienevorschriften

Diese Beeinträchtigung kommt im Medizinalbereich und bei der Herstellung hygienisch anspruchsvoller Produkte (Nahrungsmittel, Mikroelektronik usw.) vor. Als Kriterium kann das Berücksichtigenmüssen von Schutzmassnahmen gegen Selbst- und/oder Fremdinfektion und/oder -verschmutzung herangezogen werden.

#### P 4.15 Spezifische Umgebungsbedingungen

Es ist nicht auszuschliessen, dass für einzelne Funktionen noch andere als die obenstehenden beeinträchtigenden Umgebungsbedingungen vorkommen können. Diese können unter P 4.15 aufgeführt und bewertet werden.

### V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen

<b>Bereich:</b>	Verantwortung
<b>Blickwinkel:</b>	Anforderung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Führungs-, Ausbildungs- und Assistenzfunktionen

#### Beurteilungsskalen und Stufen:

##### Art der Verantwortung:

- 1) Führungsfunktion mit 1 bis 5 direkt unterstellten Personen ohne Führungsfunktionen
- 2) Führungsfunktion mit mehr als 5 direkt unterstellten Personen ohne oder mit bis zu 3 direkt unterstellten Personen mit Führungsfunktionen
- 3) Führungsfunktion mit mehr als 3 direkt unterstellten Personen mit Führungsfunktionen
- 4) Ausbildungsfunktion für PraktikantInnen, Lehrpersonal usw.
- 5) Funktion als LehrmeisterIn
- 6) Betreuungs-, Assistenz- und AVOR-Funktionen: Verantwortung für Termine, Arbeitsorganisation usw. anderer, nicht unterstellter Personen

##### Dauer:

- 1) Kommt nicht vor
- 2) Bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 3) 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- 4) Mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Stufe 6) ist für Funktionen gedacht, deren Ausübende für bestimmte Bereiche der Arbeit ihrer Vorgesetzten oder anderer, nicht unterstellter MitarbeiterInnen verantwortlich sind (z.B. die Chefsekretärin für die Termine ihrer bzw. ihres Vorgesetzten oder MitarbeiterInnen der Arbeitsvorbereitung [AVOR] für den Produktionsablauf in anderen Abteilungen).

Für die Bewertung der **Dauer** ist zu berücksichtigen, dass bei üblichen Führungsfunktionen (Stufen 1), 2), 3)) stets «mehr als 2/3» anzugeben ist, weil ja die Führungsverantwortung dauernd besteht. Geringere Zeitanteile sind möglich, wenn in einer Funktion stellvertretende Führungsfunktionen übernommen werden müssen.

## V 2 Verantwortung für menschliches Leben

<b>Bereich:</b>	Verantwortung
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Risiko für Fehler mit lebensgefährdender Wirkung
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Art der Verantwortung:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bei Fehlern unmittelbare Lebensgefahr oder Gefahr schwerer physischer Verletzungen für andere Personen</li> <li>2) Bei Fehlverhalten Gefahr für die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen</li> </ol> <p><b>Risiko:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kommt nicht vor</li> <li>2) Geringes Risiko</li> <li>3) Mittleres Risiko</li> <li>4) Grosses Risiko</li> </ol>

Bei Stufe 1) muss es sich um Fehler handeln, die aufgrund von momentaner Unachtsamkeit oder durch die Kombination unglücklicher Umstände vorkommen können und – auch wenn sie sofort bemerkt werden – nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Nicht gemeint sind indirekte Auswirkungen, die beispielsweise die fehlerhafte Berechnung der Tragkraft einer Brücke haben kann.

Bei Stufe 2) handelt es sich eher um längerdauerndes, aber weder von den StelleninhaberInnen selbst bemerktes oder gar vorsätzliches noch von aussenstehenden Personen feststellbares

Fehlverhalten, das die psychische Entwicklung von Bezugspersonen gefährden kann. Diese Art der Verantwortung tragen beispielsweise Personen im Schuldienst oder in Erziehungsinstitutionen.

Bei der Risikoabschätzung sind die (evtl. statistisch feststellbare) Häufigkeit solcher Fehler, ihre Folgen (leichte Verletzungen bis Lebensgefahr) sowie die Vorkehrungen zur Vermeidung solcher Fehler und/oder Folgen (Ausbildung, technische Einrichtungen usw.) zu berücksichtigen. Dieses Risiko ist beispielsweise bei ChirurgInnen, TramführerInnen und PilotInnen als «gering», bei Personal im Rettungsdienst aber mindestens als «mittel» einzustufen.

### V 3 Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter

<b>Bereich:</b>	Verantwortung
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Risiko für Fehler mit hohen Kostenfolgen
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Art der Verantwortung:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bei Fehlern unmittelbare Schäden von Fr. 1000.– bis Fr. 10'000.– möglich</li> <li>2) Bei Fehlern mittelbare Schäden von Fr. 10'000.– bis Fr. 100'000.– möglich</li> <li>3) Bei Fehlern mittelbare Schäden von mehr als Fr. 100'000.– möglich</li> </ol> <p><b>Risiko:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kommt nicht vor</li> <li>2) Geringes Risiko</li> <li>3) Mittleres Risiko</li> <li>4) Grosses Risiko</li> </ol>

Bei der Einstufung der Schadenssumme ist davon auszugehen, dass bei Fehlern in den meisten Fällen nicht der gesamte Wert des Materials verloren ist, sondern nur ein Teil. Das Arbeiten an teuren Apparaturen allein genügt nicht für eine Risiko-Einstufung auf Stufe 2) oder höher, wenn die Möglichkeit unbeabsichtigter Beschädigung nicht oder kaum besteht (z.B. bei Arbeiten an Computern). Mit diesem Merkmal können auch immaterielle Werte bewertet werden (z.B. Geldwerte bei DevisenhändlerInnen oder VermögensverwalterInnen). Die Tatsache hingegen, dass beinahe jeder Fehler bei der Arbeit Kostenfolgen hat, die durch die Nachbearbeitung entstehen, gilt nicht als Bewertungsgrund.

## V 4 Verantwortung für den Schutz der Umwelt

<b>Bereich:</b>	Verantwortung
<b>Blickwinkel:</b>	Beeinträchtigung und Zeitanteil
<b>Operationalisierung:</b>	Risiko für Fehler mit umweltschädigender Wirkung
<b>Beurteilungsskalen und Stufen:</b>	<p><b>Art der Verantwortung:</b></p> <p>1) Bei Fehlern Umweltschäden möglich</p> <p><b>Risiko:</b></p> <p>1) Kommt nicht vor</p> <p>2) Geringes Risiko</p> <p>3) Mittleres Risiko</p> <p>4) Grosses Risiko</p>

Bei den meisten Arbeitstätigkeiten lassen sich Vorkehrungen zum Umweltschutz nicht mehr wegdenken. Die Tatsache, dass sie unter Umständen nicht befolgt werden, reicht aber für eine Einstufung unter diesem Merkmal nicht aus. Bewertet werden hingegen Tätigkeiten, bei denen Fehler – auch wenn sie sofort bemerkt werden – Umweltschädigungen bewirken können (Führen von Tanklastzügen, Bedienung der Apparaturen in Kehrlichtverbrennungsanlagen, Feuerwehrdienst usw.). Bei Beauftragten für Umweltschutz z.B. oder im Forstingenieurwesen ist zwar der Umweltschutz ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsinhaltes. Die diesbezügliche Verantwortung wirkt sich aber einerseits nicht als Beeinträchtigung aus, und andererseits ist das Risiko für Umweltschäden als Folge momentaner Unachtsamkeit nicht vorhanden, so dass solche Funktionen trotz ihres Bezuges zum Umweltschutz für dieses Merkmal keine Punkte erhalten.

## D 8 Fragebogen

Die Bewertung einer Arbeitsfunktion erfolgt aufgrund einer Beschreibung der Aufgaben und der Arbeitssituation. Diese Beschreibung liegt in Form eines ausgefüllten Fragebogens vor. Die «Datenerfassung» mittels Fragebogen hat verschiedene Vorteile:

- Die Fragen sind präzise auf die Bewertungskriterien abgestimmt. Dadurch wird die Arbeit der Bewertungskommission wesentlich erleichtert und weniger anfällig für willkürliche Interpretationen.
- Die Befragten können den Fragebogen «in Ruhe» ausfüllen.
- Der Fragebogen kann an beliebig viele VertreterInnen einer Funktion abgegeben werden, ohne dass für die Bewertungskommission ein Mehraufwand entsteht. Dadurch wird die Zuverlässigkeit der Angaben verbessert.

Die Erfahrungen mit dem Fragebogen haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, wenn der Fragebogen nicht nur von VertreterInnen der betreffenden Funktion ausgefüllt wird, sondern auch von einer vorgesetzten Person, die die betreffenden Tätigkeiten detailliert kennt. Die Befragten sollten nach dem Ausfüllen des Fragebogens mit einem Mitglied der Bewertungskommission über ihre Antworten diskutieren können. Trotz der Präzision der Fragen haben die Befragten keinen «Überblick» über die übrigen einzustufenden Tätigkeiten, so dass in der Diskussion bei gewissen Antworten in bezug auf ihr Zustandekommen nachgefragt werden kann und die Antworten gegebenenfalls korrigiert werden können.

Dieser Fragebogen ist auf den folgenden Seiten in seinem Wortlaut abgedruckt. Für die praktische Anwendung empfehlen wir, die separat erhältliche Version zu benutzen.

## Fragebogen für die Beschreibung von Arbeitstätigkeiten

In Ihrer Organisation wird zur Zeit eine analytische Arbeitsbewertung durchgeführt. Da Sie Ihre Arbeitstätigkeit gut kennen und seit längerer Zeit ausführen, bitten wir Sie, die untenstehenden Fragen möglichst «objektiv» zu beantworten. Es kann sinnvoll sein, die Fragen zusammen mit einer Person zu bearbeiten, die dieselbe Tätigkeit ausübt. Anschliessend besprechen Sie Ihre Angaben mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten und einigen sich auf eine definitive Version. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die Person, von der Sie diesen Fragebogen erhalten haben.

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** geht. Das heisst, dass Sie beispielsweise bei den Fragen im Zusammenhang mit den Ausbildungsvoraussetzungen die für die Tätigkeit im Minimum 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.



## I 1 Fachwissen

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit vorausgesetzte (Berufs-) **Ausbildung(en)** (Anlehre, Berufslehre, Fachschule(n), Hochschule usw.)

---

Einzeln und jeweilige Dauer angeben:

---

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit vorausgesetzte **fachspezifische Zusatzausbildung(en)** (berufsbegleitende oder vollzeitliche, betriebsinterne oder -externe Kurse mit oder ohne offiziellen Abschluss, die vor oder nach Stellenantritt absolviert werden müssen; sämtliche Wissenskomponenten, die in der oben angegebenen Ausbildung nicht enthalten sind, auch beispielsweise Kenntnisse in Haushaltsführung). Falls solche Kenntnisse nicht in Form spezifischer Kurse usw. vermittelt werden, sondern Bestandteil der Berufserfahrung sind, gilt es abzuschätzen, wie lange die Aneignung des dazugehörigen Wissens (Reglemente, Maschinenbedienung usw.) dauern würde, wenn sie zeitlich zusammenhängend erfolgen würde. Bei vielen Tätigkeiten ist diese «Berechnung» nicht ganz einfach, weil sich die Wissensaneignung im Berufsalltag mit dem Anwendungs- bzw. Routineanteil zeitlich vermischt. (Anforderungen an die ständige Weiterbildung, wie sie in den meisten Berufen vorkommen, sind **nicht** anzugeben.)

---

Einzeln und jeweilige Dauer angeben (berufsbegleitende Zusatzausbildungen speziell bezeichnen):

---

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit zusätzlich vorausgesetztes, **nicht unmittelbar fachspezifisches Wissen** (Sprachkenntnisse, Fahrausweis usw.)

---

Einzel und jeweilige Dauer der Aneignung bzw. die Intensität (z.B. bei Sprachkenntnissen) angeben:

---

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit zusätzlich vorausgesetzte praktische **(Berufs-)Erfahrung** (vorgängig an einer anderen Stelle oder in Form von Praktika usw. erworben). Erforderliche «Lebenserfahrung» ebenfalls angeben (z.B. vor der Ausbildung erforderliche «Wartezeiten», Mindestalter für Kaderstellen usw.).

---

**Praktika, Berufserfahrung** usw. einzeln und jeweilige Dauer angeben:

---

## I 2 Planen und Organisieren

Wieviele gleichzeitig pendente, ähnliche und/oder verschiedenartige Tätigkeiten, Aufgaben, Aufträge, Termine usw. (hier als Pendenzen bezeichnet) müssen Sie in bezug auf deren zeitliche Abfolge vorhersehend selbständig planen und organisieren (Prioritäten setzen usw.)? (Ein grosser Arbeitsvorrat, der gemäss der Eingangsreihenfolge abgearbeitet werden muss, erfüllt diese Bedingung nicht.)

Denken Sie an den Ablauf eines typischen Arbeitstages.

2 Pendenzen:

---

Nie bzw. ausnahmsweise       Selten       Häufig       Weitgehend immer

---

3 bis 10 Pendenzen:

---

Nie bzw. ausnahmsweise       Selten       Häufig       Weitgehend immer

---

Mehr als 10 Pendenzen:

---

Nie bzw. ausnahmsweise       Selten       Häufig       Weitgehend immer

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### I 3 Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung und Dauer der Arbeitsaufgabe

Die **grosse Mehrheit** aller Tätigkeiten bietet gewisse Freiheiten in bezug auf den Arbeitsablauf, d.h., die meisten Tätigkeiten beinhalten 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 allenfalls bei einfachen Kontrollaufgaben im Rechnungswesen oder bei der Dateneingabe am Bildschirm vor). Trifft dies für Ihre Arbeit zu, oder haben Sie die Wahl zwischen verschiedenen Vorgehensweisen?

→ Bei den meisten Tätigkeiten sind trotz bestehender Vorschriften und Regelungen in bezug auf die Ausführung unterschiedliche Vorgehensweisen möglich.

Falls Ihre Arbeit aus verschiedenen Tätigkeiten besteht, beantworten Sie die Frage für jene Tätigkeiten, die den grössten Teil Ihrer Arbeitszeit beanspruchen (vgl. hauptsächliche Aufgaben am Anfang des Fragebogens).

Bei meiner Arbeit sind:

Unterschiedliche Vorgehensweisen möglich

Die meisten Arbeitsschritte genau vorgeschrieben

Sämtliche Arbeitsschritte genau vorgeschrieben

Denken Sie an jene Tätigkeiten, die den grössten Teil Ihrer Arbeitszeit beanspruchen (vgl. hauptsächliche Aufgaben am Anfang des Fragebogens), und geben Sie an, wie lange es dauert, bis diese Tätigkeiten «wieder von vorn» beginnen (sog. Zyklusdauer).

Ein Arbeitszyklus dauert:

Länger als 30 Minuten

Zwischen 5 und 30 Minuten

Zwischen 0 und 5 Minuten

Erläuterungen / Anmerkungen:

#### I 4 Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie häufig unterbrochen werden und deshalb Ihre Aufgaben nicht «in einem Zug» erledigen können? (Beispiele: Eine Sekretärin, die Anrufe von KundInnen entgegennehmen muss, während sie eigentlich einen Brief schreiben sollte. Ein Krankenpfleger, der von einem Patienten gerufen wird, während er eine Medikamentenabgabe vorbereitet.) Störungen, die vermeidbar wären und nichts mit Ihrer Arbeit, sondern dem Charakter anderer Personen zu tun haben (z.B. «unselbständige» ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzte, die jede «Kleinigkeit» zum Anlass nehmen, Sie zu unterbrechen), sind hier **nicht** gemeint.

Unfreiwillige Unterbrechungen der Arbeit von **weniger als 15 Minuten:**

---

Nie bzw. ausnahmsweise  Selten  Häufig

---

Unfreiwillige Unterbrechungen der Arbeit von **mehr als 15 Minuten:**

---

Nie bzw. ausnahmsweise  Selten  Häufig

---

Welche Störungen kommen vor? (Beispiele):

---

Üben Sie eine Arbeitstätigkeit aus, deren Planbarkeit dadurch erschwert ist, dass Sie von Ihrer vorgesetzten Stelle «jederzeit» Arbeiten zugewiesen bekommen können, die sofort erledigt werden müssen und bewirken, dass Sie jene Arbeit, die Sie eigentlich erledigen wollten, erst einige Zeit später in Angriff nehmen können (typisch für Sekretariatstätigkeiten, Assistenzfunktionen usw.)?

---

Nie bzw. ausnahmsweise  Selten  Häufig

---

## PS 1 Mündliche Kommunikation

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.). Die Schwierigkeit der Kommunikation hängt auch mit den Eigenheiten der KommunikationspartnerInnen zusammen (z.B. SchülerInnen, fremdsprachige Personen, Untergebene usw.). Ausserdem kommt es auf die Ausbildung an, die man für diese Arbeitstätigkeit mitbringen muss. Wenn Sie gelernt haben, schwierige Dinge anderen Personen verständlich zu machen (z.B. als LehrerIn), ist für Sie die mündliche Kommunikation einfacher als beispielsweise für eine Person mit handwerklicher Ausbildung, die jemandem die Bedienung einer komplizierten Maschine erklären muss.

Welchen der im folgenden beschriebenen Schwierigkeitsgrade der mündlichen Kommunikation erreicht Ihre Tätigkeit (unabhängig von deren zeitlichem Anteil an der Arbeitszeit)?

- 
- Keine oder nur ganz seltene Anforderung an die mündliche Kommunikationsfähigkeit.
  - Mündliche Vermittlung einfach verständlicher Informationen bzw. Inhalte, die keine besonderen Denkanstrengungen verlangen und von den KommunikationspartnerInnen im Normalfall problemlos verstanden werden (z.B. PTT-Schaltdienst, Funktaxi-Disposition, routinemässige Anweisungen von Vorgesetzten an MitarbeiterInnen).
  - Mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, die zwar bewusst und präzise formuliert werden müssen, von den KommunikationspartnerInnen aber im Normalfall problemlos verstanden werden (LehrerInnen, VerkäuferInnen, differenziertere Anweisungen an MitarbeiterInnen usw.). Kommunikation, die Ihnen aufgrund Ihrer Ausbildung im Normalfall keine Probleme bereitet.
  - Mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, deren Formulierung detailliert und besonders durchdacht sein muss, weil für die KommunikationspartnerInnen Verständnisschwierigkeiten bestehen (Fremdsprachige, geistig Behinderte usw.) oder weil der Erfolg der Tätigkeit weitgehend von der Art der Formulierung abhängig ist (z.B. Plädoyer von AnwältInnen). Kommunikation, die auch bei entsprechender Ausbildung als schwierig zu beurteilen ist. → Dieser Schwierigkeitsgrad kommt nur bei ganz wenigen Tätigkeiten vor.
- 

Für welchen zeitlichen Anteil an der gesamten Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- 
- Bis zu 1/3
  - 1/3 bis 2/3
  - Mehr als 2/3
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

## PS 2 Zusammenarbeit

Mit wievielen Personen müssen Sie zusammenarbeiten (Arbeitsgruppe, Teamarbeit)? Als Zusammenarbeit gilt nur das **gemeinsame** Planen bzw. Arbeiten an einer Aufgabe oder an einem Produkt, über deren Art der Erledigung sich die Betroffenen vorgängig abgesprochen haben müssen bzw. die eine Kommunikation (sprachlich oder nicht-sprachlich, z.B. mittels Handzeichen) erfordert. Typischerweise handelt es sich um Aufgaben, die von einer Person allein nicht oder nur ineffizient erledigt werden könnten (z.B. Montagearbeiten, viele Arbeiten in der Krankenpflege, Arbeiten in EDV-Projektgruppen). Arbeiten Vorgesetzte in der Arbeitsgruppe mit, dürfen nur jene Anteile an der Arbeitszeit gerechnet werden, in welchen die bzw. der Vorgesetzte die gleiche Funktion wie die übrigen Gruppenmitglieder ausübt (d.h. bei denen der Hierarchieunterschied keine Rolle spielt).

### Zusammenarbeit mit **1 bis 5 Personen:**

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

### Zusammenarbeit mit **mehr als 5 Personen:**

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### PS 3 Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen ist die Fähigkeit, Situationen und Empfindungen anderer Personen nachvollziehen und verstehen zu können. Dieses braucht es im Normalfall nur im direkten Kontakt zu anderen Personen (Verkauf, soziale Berufe usw.). 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 auch von der beruflichen Ausbildung ab. Beispielsweise sind für SozialarbeiterInnen manche Empfindungen ihrer Bezugspersonen leichter nachvollziehbar als für JuristInnen, wenn sie diesbezüglich nicht speziell ausgebildet sind.

Auch wenn Einfühlungsvermögen im Kontakt mit anderen Personen immer als «positive» Eigenschaft betrachtet werden kann, darf diese Frage nur dann mit Ja beantwortet werden, wenn der Erfolg Ihrer Tätigkeit direkt vom Grad des Einfühlungsvermögens abhängt und wenn die Tätigkeit den persönlichen Kontakt mit aussenstehenden Personen beinhaltet (also nicht beim Kontakt zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen). Diese Einschränkung gilt nicht für Funktionen im Assistenz- oder Sekretariatsbereich, bei denen der Erfolg der Tätigkeit unter anderem vom Einfühlungsvermögen in die Arbeitssituation der bzw. des Vorgesetzten abhängt, sowie für Funktionen in der betriebsinternen Personalbetreuung.

Müssen Sie sich im oben beschriebenen Sinne bei Ihrer Tätigkeit in Situationen und Empfindungen anderer Personen einfühlen können?

Ja

Nein

Falls Ja, welcher Art sind diese Situationen und Empfindungen?

Leicht verständlich und alltäglich (z.B. im Verkauf)

Selten

Häufig

Mit Ihrer Ausbildung verständlich, aber verschiedenartig und nicht alltäglich (z.B. Sozialarbeit)

Selten

Häufig

Unabhängig von Ihrer Ausbildung schwierig nachvollziehbar, sehr verschiedenartig, aussergewöhnlich (z.B. Gerichtsfälle, Kriminalpolizei)

Selten

Häufig

---

Beispiele:

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### PS 4.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen

In den Fragen PS 4.1 bis 4.10 müssen Sie angeben, ob gewisse Besonderheiten für Ihre Tätigkeit typisch sind. «Typisch» steht natürlich in einem Zusammenhang mit der Häufigkeit des Auftretens dieser Besonderheiten; dennoch müssen sie nicht jeden Tag vorkommen. Die aufgeführten Besonderheiten sind allerdings für die meisten Tätigkeiten nicht typisch. Bei diesen Fragen spielt es keine Rolle, inwiefern Sie durch Ihre Ausbildung auf die Bewältigung der betreffenden Situationen vorbereitet sind.

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie anderen Personen (KundInnen, KlientInnen, Bezugspersonen, aber **nicht** ArbeitskollegInnen und MitarbeiterInnen) Dinge mündlich **mitteilen** müssen, die für diese Personen unerwünscht und **folgeschwer** sind, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von ÄrztInnen der Fall ist?

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### PS 4.2 Einschränkungen bezüglich mündlicher Kommunikation

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, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von Lokomotiv- oder KranführerInnen der Fall ist?

Kommunikation während der ganzen Arbeitszeit nur über Telefon oder Funk

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Kommunikation während der ganzen Arbeitszeit unmöglich:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### PS 4.3 Erschwerte Kontaktbedingungen

Ist es typisch für Ihre Arbeitsaufgaben, dass sie bei Kontaktpersonen (KundInnen, KlientInnen, Bezugspersonen, aber **nicht** bei ArbeitskollegInnen und MitarbeiterInnen) negative Gefühle oder sogar Widerstand erzeugen, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von ZahnärztInnen oder GefängnisaufseherInnen der Fall ist? Oder müssen Sie bei Ihrer Arbeit mit Personengruppen umgehen, von denen aufgrund spezifischer Umstände (Behinderungen, Drogensucht usw.) keine oder nur beschränkte Kooperation erwartet werden kann? Bitte beantworten Sie diese Frage 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 negative Gefühle, die aber die Arbeit im übrigen nicht erschweren:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Meine Arbeit muss ab und zu gegen den Willen von Kontaktpersonen durchgesetzt werden, ohne dass ich auf spezielle «Machtinstrumente» zurückgreifen könnte:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Meine Arbeit ist dadurch erschwert, dass ich mit Personengruppen umgehen muss, von denen aufgrund spezifischer Umstände (Behinderungen, Drogensucht usw.) keine oder nur beschränkte Kooperation erwartet werden kann, die aber für den Erfolg meiner Tätigkeit von Bedeutung ist:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

#### PS 4.4 Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Aussenstehende

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie dabei von aussenstehenden Personen, die mit Ihrer Arbeit nichts zu tun haben (Publikum, Passagiere usw., **nicht** aber MitarbeiterInnen, Vorgesetzte, unmittelbare Bezugspersonen), teilweise oder ständig beobachtet werden können, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von KrankenpflegerInnen, KassiererInnen und TramführerInnen der Fall ist? Falls ja, ist es für die Aussenstehenden ausserdem möglich, die Qualität bzw. das Resultat Ihrer Arbeitsausführung zu beurteilen (zutreffend z.B. für Fahrdienst in öffentlichen Verkehrsmitteln)? Diese Frage nach der Beurteilbarkeit der Qualität bezieht sich **nicht** auf die Arbeits**geschwindigkeit**, denn diese ist bei mitverfolgbaren Tätigkeiten immer beurteilbar.

Teilweise mitverfolgbare Tätigkeit:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Weitgehend mitverfolgbare Tätigkeit:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Falls typisch:

Können die Aussenstehenden die Qualität bzw. das Resultat Ihrer Arbeit beurteilen?

---

Ja

Nein

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

## PS 4.5 Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs

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, wie dies beispielsweise bei der Tätigkeit von FließbandarbeiterInnen, KöchInnen oder LokomotivführerInnen der Fall ist? Oder müssen Sie sich bei Ihrer Arbeit an zeitlich unbeeinflussbare Rahmenbedingungen oder Termine halten (z.B. Stundenpläne bei LehrerInnen, unverschiebbare Termine in der öffentlichen Verwaltung)?

Die Arbeit findet innerhalb zeitlich nicht beeinflussbarer Rahmenbedingungen statt (z.B. Stundenplan) (fixierte Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende sind hier nicht gemeint):

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Einmal begonnene, längerdauernde Arbeiten bzw. Teiltätigkeiten können nicht vor ihrem Ende unterbrochen werden (z.B. Arbeiten in chemischen Labors oder im Rettungsdienst):

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Die Arbeit ist an nicht verschiebbare Termine gebunden (z.B. Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung) (gilt nicht für übliche, von Vorgesetzten festgelegte Termine):

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Der zeitliche Ablauf ist **schlecht** beeinflussbar, bzw. ein vorgegebener Ablauf sollte zeitlich **möglichst genau** eingehalten werden (z.B. beim Kochen):

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Der zeitliche Ablauf ist **nicht** beeinflussbar, bzw. ein vorgegebener Ablauf **muss** zeitlich **genau** eingehalten werden (z.B. am Fließband oder beim Fahrdienst nach Fahrplan):

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

### PS 4.6 Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie regelmässig persönlichen oder indirekten Kontakt mit Personen haben, die unter nicht von Ihnen beeinflussbaren schweren Krankheiten, psychischen und sozialen Problemen, Todesfällen usw. leiden? Dabei spielt es eine Rolle, ob dieser Kontakt unpersönlich und eher oberflächlich ist, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von GerichtsschreiberInnen der Fall ist, oder ob er zwar persönlich, aber oberflächlich und kurzzeitig ist, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von FriedhofverwalterInnen der Fall ist, oder ob es sich um einen intensiveren, längerdauernden, persönlichen Kontakt handelt, wie dies beispielsweise bei KrankenpflegerInnen in einer Abteilung für Krebskranke der Fall ist?

Eher unpersönliche, nichtintensive Konfrontation:

- 
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
  Ist typisch für meine Tätigkeit
- 

Persönliche, aber nichtintensive Konfrontation:

- 
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
  Ist typisch für meine Tätigkeit
- 

Persönliche, intensive Auseinandersetzung:

- 
- Ist nicht typisch für meine Tätigkeit
  Ist typisch für meine Tätigkeit
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

### PS 4.7 Selbständiges Treffen folgenschwerer Entscheidungen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie folgenschwere Entscheidungen allein und unter Zeitdruck treffen müssen, ohne diese mit anderen Personen absprechen zu können? Dies kann beispielsweise der Fall sein in höheren Kaderpositionen oder in bestimmten Funktionen bei Polizei, Feuerwehr usw.

Folgenschwere Entscheidungen müssen häufig allein gefällt werden:

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen / Anmerkungen:

### PS 4.8 Konfrontation mit abstossenden Situationen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie mit abstossenden Situationen konfrontiert werden (Unfälle, Leichen usw.), wie dies bei der Arbeit von PolizistInnen, RichterInnen usw. der Fall sein kann?

Konfrontation mit abstossenden Situationen:

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

Falls typisch: Erfolgt diese Konfrontation

indirekt (z.B. durch Bilder)?

direkt («live»)?

Erläuterungen / Anmerkungen:

### **PS 4.9 Öffentlich und/oder politisch exponierte Funktion**

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Ihre Person im Zentrum des öffentlichen bzw. politischen Interesses steht (Berichterstattung in der Presse usw.), sobald irgendwelche Probleme auftreten? Dies kann der Fall sein bei der Arbeit von ChefbeamtlInnen in der öffentlichen Verwaltung oder von Umweltbeauftragten usw.

Öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion:

---

Ist nicht typisch für meine Tätigkeit

Ist typisch für meine Tätigkeit

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### **PS 4.10 Bewusst gesteuerte Umgangsformen**

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie sich ohne Rücksicht auf Ihre momentane persönliche Gefühlslage immer in derselben Art und Weise – fast «unnatürlich» – freundlich und zuvorkommend verhalten müssen (z.B. Flugpersonal, Personal im Gastgewerbe usw.).

Bewusst gesteuerte Umgangsformen:

---

Sind nicht typisch für meine Tätigkeit

Sind typisch für meine Tätigkeit

---

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

## P 1 Körperkraft

Die meisten Arbeitstätigkeiten sind mit körperlicher Aktivität in irgendeiner Form verbunden. In den folgenden Fragen geht es nur um das Heben, Tragen und/oder Bewegen von Gegenständen und/oder Personen (nicht aber beispielsweise um Gehen, das Öffnen und Schliessen von Türen, das Abheben von Telefonhörern, das kurzzeitige Tragen von Ordnern usw.). Bitte beurteilen Sie weniger das Gewicht der entsprechenden Objekte, sondern eher den Kraftaufwand, den Sie für Ihre Aktivitäten benötigen (beispielsweise 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 Besen).

Müssen Sie bei Ihrer Arbeit Gegenstände oder Personen heben, tragen oder bewegen?

Kraftaufwand bis 2 kg:

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. selten            | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Kraftaufwand 2 bis 10 kg:

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. selten            | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Kraftaufwand über 10 kg:

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. selten            | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

## P 2 Bewegungspräzision

Es gibt Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an präzises – **millimetergenaues** – Bewegen oder Plazieren von Bedienungselementen oder Gegenständen stellen (Kranführung, Zahnbehandlung usw.). (Gilt aber nicht für das Autofahren oder das Bedienen einer Computer-Tastatur.)

Ist dies bei Ihrer Tätigkeit der Fall?

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. selten            | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

## P 3.1 Früh- und/oder Spätschicht

Müssen Sie Früh- und/oder Spätschicht leisten (Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr bzw. Arbeitsende nach 19.00 Uhr, sich regelmäßig wiederholend)?

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### P 3.2 Nachtschicht

Müssen Sie Nachtschicht leisten (Arbeitszeiten zwischen 19.00 Uhr und 06.00 Uhr, sich regelmässig wiederholend)?

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### P 3.3 Unregelmässige Arbeitszeiten

Sind Ihre Arbeitszeiten unregelmässig, d.h. fast täglich wechselnd (z.B. Fahr- oder Flugpersonal, Dienstreisen)?

Gemäss kurzfristig bekanntem Arbeitsplan?  
(weniger als 2 Wochen vorher)

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Gemäss längerfristig bekanntem Arbeitsplan?  
(mehr als 2 Wochen vorher)

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. ausnahmsweise     | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Falls unregelmässige Arbeitszeiten vorkommen: Handelt es sich dabei im Vergleich zu normalen Arbeitszeiten im allgemeinen um

- 
- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> geringe Abweichungen (wenige Stunden)? | <input type="radio"/> deutliche Abweichungen (z.B. Abende)? |
|--|---|
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

### P 3.4 Pikettdienst

Es gibt Tätigkeiten, die neben der eigentlichen Arbeit einen Präsenz- oder Bereitschaftsdienst umfassen (Feuerwehr, Rettungsdienst, Fahr- und Flugdienst usw.), der durch Warten gekennzeichnet ist.

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 % Pikett-Dienst?)

- Bestandteil der Normalarbeitszeit. Davon entfallen erfahrungsgemäss ca. .... % auf den Präsenz-/Pikettdienst (falls Sie diese Zeit am Arbeitsplatz verbringen, berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort nur jenen Teil der Präsenzzeit, der mit Warten verbracht wird, d.h. der nicht für die Erledigung von Nebentätigkeiten benutzt wird).
- Zusätzlich zu 100 % Arbeitszeit ca. .... % Präsenz- und/oder Pikettdienst (falls Sie diese Zeit am Arbeitsplatz verbringen, berücksichtigen Sie bei Ihrer Antwort nur jenen Teil der Präsenzzeit, der mit Warten verbracht wird, d.h. der nicht für die Erledigung von Nebentätigkeiten benutzt wird).
- Anderes Konzept:

## P 4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen <sup>22</sup>

Nie bzw. ausnahmsweise	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
------------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------

### P 4.1 Unfallgefährdung

Sind Sie bei Ihrer Arbeit einer Unfallgefährdung ausgesetzt, die über das überall und ständig vorhandene Mass hinausgeht (kann der Fall sein bei Arbeiten im Baugewerbe, im Strassenverkehr usw.)?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### P 4.2 Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung

Sind Sie bei Ihrer Arbeit schädigenden chemischen Substanzen und/oder Luftverschmutzung ausgesetzt (kann der Fall sein bei Arbeiten im Strassenbau, in der chemischen Industrie, in Lackierwerkstätten usw.)?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### P 4.3 Einseitige Körperhaltungen und/oder Bewegungsabläufe

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** eine einseitige, unnatürliche Körperhaltung einzunehmen oder einseitige Bewegungen auszuführen (kann der Fall sein bei Arbeiten am Bildschirm, am Fließband, an Supermarkt-Kassen usw.)?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

### P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit stehen oder gehen zu müssen (kann der Fall sein bei Arbeiten im Service usw., Sitzmöglichkeit in der Regel nur während Pausen)?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

<sup>22</sup> Beantworten Sie die Fragen unter P 4 unabhängig davon, wie störend für Sie persönlich diese Umgebungsbedingungen sind.

Nie bzw. ausnahms- weise	Bis zu 1/3 der Arbeits- zeit	1/3 bis 2/3 der Arbeits- zeit	Mehr als 2/3 der Arbeits- zeit
--------------------------------	---------------------------------------	--	---

#### P 4.5 Sitzende Tätigkeit

Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** sitzen zu müssen, so dass Sie sich nicht zu frei wählbaren Zeitpunkten von Ihrem Arbeitsplatz entfernen können (kann der Fall sein bei Arbeiten am Bildschirm, im Fahrdienst usw., die nicht jederzeit unterbrochen werden können)?

#### P 4.6 Intensive Beanspruchung der Augen

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Ihre Augen über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen intensiv** beansprucht werden (eigentlich nur der Fall bei Arbeiten am Bildschirm oder speziellen Überwachungstätigkeiten)?

#### P 4.7 Lärm

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend ununterbrochen **absolut** starkem Lärm ausgesetzt sind (Arbeiten im Strassenbau, in Fabriken usw.) oder **relativ** starkem Lärm, der Ihre erforderliche Konzentrationsfähigkeit deutlich beeinträchtigt (Druckergeräusche in Büros usw.)?

#### P 4.8 Kälte und/oder Hitze

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** starker Kälte und/oder Hitze ausgesetzt sind (kann der Fall sein bei Arbeiten im Freien, in Kühlhäusern usw.)?

#### P 4.9 Zugluft

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** Zugluft ausgesetzt sind?

Nie bzw. ausnahms- weise	Bis zu 1/3 der Arbeits- zeit	1/3 bis 2/3 der Arbeits- zeit	Mehr als 2/3 der Arbeits- zeit
--------------------------------	---------------------------------------	--	---

#### P 4.10 Nässe

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend **ununterbrochen** Nässe ausgesetzt sind (kann der Fall sein bei Arbeiten im Strassenbau usw.)?

#### P 4.11 Dämpfe und/oder Staub

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit Dämpfen und/oder Staub ausgesetzt sind (kann der Fall sein bei Arbeiten im Strassenbau, in Lackierwerkstätten usw.)?

#### P 4.12 Vibrationen

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend ununterbrochen Vibrationen ausgesetzt sind (kann der Fall sein bei Arbeiten an bestimmten Maschinen usw.)?

#### P 4.13 Unangenehme Gerüche

Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend ununterbrochen unangenehmen Gerüchen ausgesetzt sind (kann der Fall sein bei Arbeiten in Spitälern, chemischen Fabriken usw.)?

#### P 4.14 Spezielle Hygienevorschriften

Gelten für Ihre Arbeit spezielle Hygienevorschriften (Tragen von Schutzmasken, Anwendung von Desinfektionsmitteln usw.), um Eigen- und/oder Fremdfektionen zu vermeiden (kann der Fall sein bei Arbeiten in Spitälern, in der Computer-Chips-Herstellung usw.)?

---

Nie bzw.  
ausnahms-  
weise

Bis zu  
1/3 der  
Arbeits-  
zeit

1/3 bis  
2/3 der  
Arbeits-  
zeit

Mehr als  
2/3 der  
Arbeits-  
zeit

---

**P 4.15 Andere belastende  
Umgebungsbedingungen**

Ist Ihre Arbeit durch andere belastende Umgebungs-  
bedingungen geprägt, die in den vorangehenden  
Fragen P 4.1 bis P 4.14 nicht erwähnt worden sind?

Wenn ja, welche?

---

## V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen

Haben Sie Vorgesetzten- und/oder Ausbildungsfunktionen?

---

- Nein
  - Führungsfunktion mit 1 bis 5 direkt unterstellten Personen ohne Führungsfunktionen
  - Führungsfunktion mit mehr als 5 direkt unterstellten Personen ohne oder mit bis zu 3 direkt unterstellten Personen mit Führungsfunktionen
  - Führungsfunktion mit mehr als 3 direkt unterstellten Personen mit Führungsfunktionen
  - Ausbildungsfunktion für PraktikantInnen, Lehrpersonal usw.
  - Funktion als LehrmeisterIn
  - Betreuungs-, Assistenz- oder Arbeitsvorbereitungs-(AVOR-)Funktion, die die Verantwortung für Termine, Arbeitsorganisation usw. anderer, nicht unterstellter Personen umfasst (z.B. Verantwortung als Chefsekretärin für die Termine Ihrer Chefin bzw. Ihres Chefs, als AVOR-MitarbeiterIn für den Produktionsablauf in anderen Abteilungen)
- 

Bei der Frage nach dem zeitlichen Ausmass ist bei üblichen Vorgesetztenfunktionen «mehr als 2/3» anzugeben, denn Sie üben diese Funktion auch aus, wenn Sie als Vorgesetzte/r nicht ständig in direktem Kontakt mit Ihren MitarbeiterInnen stehen. Eine nach unten abweichende Antwort ist deshalb nur denkbar bei Personen, die eine Vorgesetztenfunktion lediglich zeitweise in Stellvertretung ausüben.

- 
- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Nie bzw. selten            | <input type="radio"/> 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit  |
| <input type="radio"/> Bis zu 1/3 der Arbeitszeit | <input type="radio"/> Mehr als 2/3 der Arbeitszeit |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

---

## V 2 Verantwortung für menschliches Leben

In den Fragen V 2, V 3 und V 4 müssen Sie 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.

Können Fehler, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die nicht rückgängig gemacht werden können, das Leben bzw. die physische oder psychische Gesundheit anderer Personen gefährden, wie dies beispielsweise bei der Arbeit von ChirurgInnen, KrankenpflegerInnen, TramführerInnen oder PilotInnen der Fall ist? (Indirekte Gefährdung, die beispielsweise entstehen kann, wenn die Tragkraft einer Brücke falsch berechnet wird, ist hier **nicht** gemeint.)

Bei Fehlern unmittelbare Lebensgefahr oder Gefahr schwerer physischer Verletzungen für andere Personen:

- 
- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Kommt nicht vor | <input type="radio"/> Mittleres Risiko |
| <input type="radio"/> Geringes Risiko | <input type="radio"/> Grosses Risiko   |
- 

Bei Fehlverhalten Gefahr für die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen:

- 
- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Kommt nicht vor | <input type="radio"/> Mittleres Risiko |
| <input type="radio"/> Geringes Risiko | <input type="radio"/> Grosses Risiko   |
- 

Erläuterungen / Anmerkungen:

### V 3 Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter

Können Fehler, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die nicht rückgängig gemacht werden können, kostspielige unmittelbare Schäden an Materialien, Gütern oder Geldwerten verursachen, wie dies beispielsweise bei der Arbeit an teuren Maschinen oder im Bankgewerbe der Fall sein kann? Nicht gemeint sind Arbeitszeitkosten, die bei den meisten Fehlern als Folge anfallen. Denken Sie bei der Beantwortung daran, dass bei Fehlern meistens nur ein Teil des Materialwertes verloren ist und dass bei der Bedienung vieler teurer Maschinen das Risiko für unbeabsichtigte Schäden kaum besteht (z.B. bei Computern).

Bei Fehlern unmittelbare Schäden von:

Fr. 1000.– bis Fr. 10'000.– möglich

Kommt nicht vor

Geringes Risiko

Mittleres Risiko

Grosses Risiko

Fr. 10'000.– bis Fr. 100'000.– möglich

Kommt nicht vor

Geringes Risiko

Mittleres Risiko

Grosses Risiko

mehr als Fr. 100'000.– möglich

Kommt nicht vor

Geringes Risiko

Mittleres Risiko

Grosses Risiko

Erläuterungen / Anmerkungen:



## **D 9 Formularteil**

Der Formularteil dient den Mitgliedern der Bewertungskommission als Grundlage für die Einstufungen. Er enthält Tabellen mit sämtlichen Merkmalen, deren Beurteilungsskalen und Punktwerten.

Der Formularteil ist auf den folgenden Seiten in seinem Wortlaut abgedruckt. Für die praktische Anwendung empfehlen wir, die separat erhältliche Version zu benutzen. Dort befindet sich zusätzlich ein Bewertungsblatt. Es erlaubt das Übertragen sämtlicher Punktwerte einer Tätigkeit.

## ABAKABA Formularteil

### I Intellektueller Bereich (max. 280)

I 1 Fachliche Anforderungen				
Anlehre, Einführung	..... Mte.	/ 3		.....
Berufslehre mit Abschluss	2 J. = 24	3 J. = 36	4 J. = 48	.....
Mittelschule (mit Matura od. äquiv.)	2 J. = 30	3 J. = 45	4 J. = 60	.....
(Zusatz-)Ausbildungen, Niveau Berufslehre*	..... Mte.			.....
(Zusatz-)Ausbildungen, Niveau höhere Berufsausb. (Kaderschulen usw.)*	..... Mte.	x 1.5**		
Höhere Berufsausbildung (HTL, Schulen für Sozialarbeit usw.)*	..... Mte.	x 1.5**		.....
Hochschule	..... Mte.	x 2		.....
(Zusatz-)Ausbildungen, Niveau Hochschule*	..... Mte.	x 2		.....
		<b>Fachausbildung</b>		.....

Zusätzlich vorausgesetztes, nicht unmittelbar fachbezogenes Wissen (Fahrausweis, Sprachkenntnisse*** usw.)	..... Mte.
Erforderliche (Berufs-)Erfahrung vor Stellenantritt (inkl. Praktika) (vorgeschriebene «Wartezeiten» – z.B. für die Ausbildung in Krankenpflege – werden zu 1/2 angerechnet)	+ ..... Mte./10 = .....
<b>Fachliche Anforderungen</b>	.....

\*) Bei berufsbegleitenden (Zusatz-)Ausbildungen Gesamtdauer der Ausbildung in Monaten durch 3 dividieren und auf nächsthöhere ganze Zahl aufrunden.

\*\*) Wir überlassen es den AnwenderInnen, ob sie bei Ausbildungsgängen, deren Anforderungen Fachhochschulniveau erreichen, die Anzahl Monate mit dem Faktor 2 multiplizieren wollen.

\*\*\*) Vorausgesetzte Sprachkenntnisse (pro Sprache): Grundkenntnisse +6, differenzierte Kenntnisse +15, perfekte Kenntnisse +24

<b>I 2 Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten*</b>					
<i>Anzahl Aufgaben, Aufträge/Tätig- keiten, die voraus- schauend geplant bzw. organisiert werden müssen</i>	<i>Häufigkeit</i>	Nie bzw. ausnahms- weise	Selten	Häufig	Weitgehend immer
2		0		5	10
3 bis 10			5	20	35
Mehr als 10			20	35	50

\*) In manchen Merkmalstabellen können gleichzeitig mehrere Felder die Arbeit zutreffend beschreiben. In diesen Fällen wird dasjenige Feld angekreuzt, das den höchsten Punktwert enthält.

<b>I 3 Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen</b>				
<i>Handlungs- und Entscheidungsspielräume</i>	<i>Durchschnittliche Zykluszeit</i>	Mehr als 30 min.	5–30 min.	0–5 min.
Unterschiedliche Vorgehensweisen möglich		0		
Die <b>meisten</b> Arbeitsschritte genau vorgegeben			5	15
<b>Sämtliche</b> Arbeitsschritte genau vorgegeben		5	15	30

<b>I 4 Beeinträchtigung der Arbeitsunterbrechungen*</b>					
<i>Dauer bzw. Art der Unterbrechung</i>		<i>Häufigkeit</i>	Nie bzw. ausnahms- weise	Selten	Häufig
1) Unterbrechungen des Denkprozesses:					
weniger als 15 min.			0	10	20
mehr als 15 min.				20	30
2) Erschwerte Planbarkeit: Nicht steuerbare, kurzfristige Wechsel der Tätigkeiten gemäss Anweisungen von Vorgesetzten (Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten)			0	20	40

\*) Manche Merkmale setzen sich aus mehreren Untermerkmalen zusammen (fett gedruckte, horizontale Trennlinien). Die Untermerkmale werden wie separate Merkmale behandelt.

**PS Psycho-sozialer Bereich (max. 280)**

**PS 1 Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit**

<i>Komplexität der zu vermittelnden Inhalte</i>	<i>Dauer</i>	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
Keine oder seltene mündl. Kommunikation		0		
Einfache Inhalte		10	20	30
Komplexe Inhalte		20	30	40
Sehr komplexe Inhalte		30	40	50

**PS 2 Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit**

<i>Dauer</i>	<i>Gleichzeitige Kooperation mit</i>	Nie bzw. ausnahmsweise	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
1 bis 5 Personen		0	20	30	40
Mehr als 5 Personen			30	40	50

**PS 3 Anforderungen an das Einfühlungsvermögen**

<i>Situationen und Empfindungen anderer Personen (KundInnen, KlientInnen, Vorgesetzte)</i>	<i>Häufigkeit</i>	Nie bzw. ausnahmsweise	Selten	Häufig
Leicht verständlich, immer ähnlich		0	10	20
Verständlich, aber verschiedenartig			20	35
Schwierig nachvollziehbar und sehr verschiedenartig			35	50

<b>PS 4 Beeinträchtigung psycho-soziale Bedingungen (max. 170)</b>			
<i>Beeinträchtigung</i>	<i>Häufigkeit</i>	Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit	Ist typisch für diese Tätigkeit
1) Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte		0	10
2) Mündliche Kommunikation		0	20
• nur über Telefon oder Funk möglich			30
• unmöglich			
3) Die Tätigkeit		0	10
• erzeugt bei KlientInnen, Kontaktpersonen usw. negative Gefühle			30
• muss gegen den Willen von KlientInnen, Kontaktpersonen usw. durchgesetzt werden			50
• beinhaltet erschwerende Bedingungen bezüglich Kontakt und Kooperation mit spezifischen Personengruppen (z.B. behinderte Kinder, Drogensüchtige, Straffällige usw.)			
4) Die Tätigkeit ist für Aussenstehende		0	10
• teilweise mitverfolgbar – Qualität nicht beurteilbar			15
• teilweise mitverfolgbar – Qualität beurteilbar			15
• weitgehend mitverfolgbar – Qualität nicht beurteilbar			20
• weitgehend mitverfolgbar – Qualität beurteilbar			
5) Die Tätigkeit zeichnet sich aus durch		0	10
• fixierte, nicht beeinflussbare Zeitraster (Stundenpläne)			10
• nicht unterbrechbare, längerdauernde (Teil-)Tätigkeiten			10
• einzuhaltende, nicht beeinflussbare Termine			

<i>Beeinträchtigung</i>	<i>Häufigkeit</i>	Kommt nicht vor bzw. ist untypisch für diese Tätigkeit	Ist typisch für diese Tätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zeitlich</b> schlecht beeinflussbare Arbeitsabläufe bzw. zeitlich möglichst genau einzuhaltende Arbeitsabläufe (z.B. KöchIn)</li> </ul>	0		20
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zeitlich</b> nicht beeinflussbare Arbeitsabläufe (z.B. Fließbandarbeit) bzw. zeitlich genau einzuhaltende Arbeitsabläufe (z.B. Fahren nach Fahrplan)</li> </ul>			30
6) Nicht beeinflussbare schwere Krankheiten, psycho-soziale Probleme, Todesfälle:	0		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• eher unpersönliche, nichtintensive Konfrontation</li> </ul>			10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliche, aber nichtintensive Konfrontation</li> </ul>			30
<ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliche, intensive Auseinandersetzung</li> </ul>			50
7) Folgeschwere Entscheidungen müssen selbständig getroffen werden	0		30
8) Konfrontation mit abstossenden Situationen	0		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• indirekt (z.B. auf Bildern)</li> </ul>			10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• direkt («live»)</li> </ul>			20
9) Öffentlich exponierte Position	0		30
10) Die Tätigkeit erfordert bewusst gesteuerte Umgangsformen	0		20

**P Physischer Bereich (max. 280)**
**P 1 Anforderungen an die Muskelkraft**

<i>Kraftaufwand für Heben, Tragen, Bewegen von Gegenständen/Personen</i>	<i>Anteil an der Arbeitszeit</i>	Kommt nicht bzw. selten vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
Bis 2 kg		0		25	40
Von 2 bis 10 kg			25	40	55
Über 10 kg			40	55	70

**P 2 Anforderungen an die Bewegungspräzision**

<i>Bewegungspräzision</i>	<i>Anteil an der Arbeitszeit</i>	Kommt nicht bzw. selten vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
Millimetergenaues Bewegen von Bedienelementen und/oder präzises Plazieren von Gegenständen		0	30	50	70

<b>P 3 Beeinträchtigung zeitliche Bedingungen (max. 70)</b>				
<i>Häufigkeit</i> <i>Beeinträchtigung</i>	Kommt nicht bzw. aus- nahmsweise vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
1) Früh- und/oder Spätschicht	0	10	15	20
2) Nachtschicht	0	20	30	40
3) Unregelmässige Arbeitszeiten	0			
• kurzfristig bekannter Arbeitsplan – geringe zeitliche Abweichungen		10	15	20
• kurzfristig bekannter Arbeitsplan – deutliche zeitliche Abweichungen		20	25	30
• längerfristig bekannter Arbeitsplan – geringe zeitliche Abweichungen		5	10	15
• längerfristig bekannter Arbeitsplan – deutliche zeitliche Abweichungen		10	15	20

4) <b>Pikettdienst</b> (Wartezeit ohne Nebentätigkeiten)	Kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor	Bis zu 10 %	10 bis 20 %	Mehr als 20 %
4.1) innerhalb der normalen Arbeitszeit  • Präsenzdienst (am Arbeitsplatz) <hr/> • Bereitschaftsdienst (zu Hause)	100 %	95 %	90 %	85 %
		90 %	80 %	70 %
4.2) zusätzlich zur normalen Arbeitszeit  • Präsenzdienst (am Arbeitsplatz) <hr/> • Bereitschaftsdienst (zu Hause)	0	20	25	30
		10	15	20

<b>P 4 Beeinträchtigung Umgebungsbedingungen (max. 110)</b>				
<i>Häufigkeit</i> <i>Beeinträchtigung</i>	Kommt nicht bzw. aus- nahmsweise vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
1) Unfallgefährdung	0	10	20	30
2) Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung	0	10	20	30
3) Einseitige Körper- haltungen und/oder Bewegungsabläufe	0	10	20	30
4) Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend	0	10	20	30
5) Arbeitstätigkeit sitzend, ohne Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz entfernen zu können	0	10	20	30
6) Intensive Beanspruchung der Augen	0	10	20	30
7) Lärm	0	10	20	30
8) Kälte und/oder Hitze	0	10	15	20
9) Zugluft	0	10	15	20

<i>Häufigkeit</i> <i>Beeinträchtigung</i>	Kommt nicht bzw. aus- nahmsweise vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
10) Nässe	0	10	15	20
11) Dämpfe und/oder Staub	0	10	15	20
12) Vibrationen	0	10	15	20
13) Unangenehme Gerüche	0	10	15	20
14) Spezielle Hygienevorschriften	0	10	15	20
15) Spezifische Umgebungs- bedingungen:  .....	0	10	15	20

**V Verantwortung (max. 280)**

<b>V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen</b>					
<i>Art der Verantwortung</i>	<i>Dauer</i>	Kommt nicht vor	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
<b>Führungsfunktionen:</b> 1 bis 5 direkt unterstellte Personen ohne Führungsfunktionen		0	20	50	80
Mehr als 5 direkt unterstellte Personen ohne oder bis zu 3 direkt unterstellte Personen mit Führungsfunktionen			50	80	110
Mehr als 3 direkt unterstellte Personen mit Führungsfunktionen			80	110	150
<b>Ausbildungsfunktionen:</b> Ausbildungsfunktion für PraktikantInnen, Lehrpersonal usw.			20	30	40
Funktion als LehrmeisterIn			40	60	80
<b>Betreuungs- und Assistenzfunktionen:</b> Verantwortung für Termine, Arbeitsorg. usw. anderer Personen (Vorgesetzte od. Pers. aus anderen Abt.) Sekretariats- und AVOR-Tätigkeiten			20	30	40

<b>V 2 Verantwortung für menschliches Leben (max. 90)</b>				
<i>Risiko</i> <i>Fehlerauswirkung</i>	Kommt nicht vor	Geringes Risiko	Mittleres Risiko	Grosses Risiko
Bei Fehlern unmittelbare Lebensgefahr bzw. Gefahr schwerer physischer Verletzungen für andere Personen	0	30	60	90
Bei Fehlverhalten Gefahr für die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen (trifft zu für Tätigkeit von Lehrkräften, ErzieherInnen usw.)		30	60	90

<b>V 3 Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter</b>				
<i>Risiko</i> <i>Schadensausmass</i>	Kommt nicht vor	Geringes Risiko	Mittleres Risiko	Grosses Risiko
Bei Fehlern unmittelbare Schäden von Fr. 1'000.– bis Fr. 10'000.– möglich	0		5	20
Bei Fehlern unmittelbare Schäden von Fr. 10'000.– bis Fr. 100'000.– möglich		5	20	35
Bei Fehlern unmittelbare Schäden von mehr als Fr. 100'000.– möglich		20	35	50

<b>V 4 Verantwortung für den Schutz der Umwelt</b>				
<i>Risiko</i> <i>Fehlerauswirkung</i>	Kommt nicht vor	Geringes Risiko	Mittleres Risiko	Grosses Risiko
Bei Fehlern Umweltschäden möglich	0	10	30	50

## D 10 Bewertungsprozess

In bezug auf den Vorgang des Bewertungsprozesses unterscheidet sich ABAKABA nicht grundsätzlich von anderen Instrumenten (vgl. dazu Kapitel C 5). Das heisst: Es ist insbesondere auf die Zusammensetzung der Bewertungsgruppe (meist als Bewertungskommission bezeichnet) zu achten. In dieser Gruppe sollten vertreten sein:

- Frauen und Männer in je etwa gleicher Anzahl,
- VertreterInnen der verschiedenen Interessengruppen: Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite,
- Eine externe, neutrale Fachperson, die mit ABAKABA vertraut ist: Sie moderiert den Bewertungsprozess.

Der Bewertungskommission fällt die Aufgabe zu, die Funktionen in bezug auf die einzelnen Merkmale zu bewerten. Dies geschieht anhand des Formulateils (vgl. Kapitel D 9) aufgrund der pro Funktion ausgefüllten Fragebogen.

Die Bewertungskommission muss vorgängig im Umgang mit ABAKABA geschult werden. Eine solche Schulung beinhaltet neben den «technischen» Aspekten (Merkmalskatalog, Bewertungssystem usw.) insbesondere auch die Sensibilisierung für die Problematik der Arbeitsbewertung und der Lohndiskriminierung (z.B. anhand der Teile A, B und C dieser Publikation).

Wie bereits an anderen Stellen erwähnt, ist der Bewertungsprozess mit ABAKABA insofern unproblematischer als mit herkömmlichen Bewertungssystemen, weil durch die Konzeption der Datenerhebung mittels präzise strukturiertem Fragebogen der «Ermessensspielraum» der Bewertungskommission erheblich eingeschränkt ist. Dadurch ist der Diskussionsaufwand deutlich geringer und das Bewertungsergebnis unabhängiger von den einzelnen Personen. Andererseits: Die Merkmale von ABAKABA verlangen von den meisten AnwenderInnen eine anfänglich eher ungewohnte Perspektive. Um so wichtiger sind die Schulung und die fachliche Begleitung, um sicherzustellen, dass die Einstufungen gemäss dem arbeitswissenschaftlichen Bedeutung der Merkmale erfolgen. Wir raten deshalb von einer Anwendung von ABAKABA ohne fachliche Begleitung dringend ab.

## D 11 ABAKABA im Test

Jedes Arbeitsbewertungssystem kann seine Tauglichkeit erst in der praktischen Anwendung beweisen. ABAKABA ist deshalb in einem breit angelegten Praxistest geprüft worden. Dabei wurden bisher insgesamt 126 bereits herkömmlich bewertete Funktionen mit ABAKABA neu bewertet. Allerdings lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt in bezug auf die Praxistauglichkeit natürlich erst beschränkte Angaben machen.

Wir haben die Personalverantwortlichen von fünf öffentlichen – kantonalen und städtischen – Verwaltungen sowie eines grossen Unternehmens aus der Privatwirtschaft über die Entwicklung von ABAKABA informiert und um eine Kooperation für unseren Test angefragt. Sämtliche Organisationen waren am Test interessiert. In vier öffentlichen Verwaltungen sowie im privaten Grossunternehmen konnte der Test schliesslich durchgeführt werden.

<b>Organisation A:</b>	35 Funktionen
<b>Organisation B:</b>	29 Funktionen
<b>Organisation C:</b>	27 Funktionen
<b>Organisation D:</b>	35 Funktionen
<b>Organisation E:</b>	18 Funktionen

In sämtlichen Organisationen wurde identisch vorgegangen: Die Bewertungen wurden von bereits bestehenden oder neu gebildeten Bewertungskommissionen vorgenommen. Die beteiligten Personen waren also mit der Thematik der Arbeitsbewertung bereits vertraut und konnten ABAKABA mit anderen Verfahren vergleichen.

Generell bestätigten sich im Test die an anderen Stellen beschriebenen Vorteile von ABAKABA in bezug auf das Konzept, die Handhabbarkeit und die Vorgehensweise gegenüber anderen Verfahren.

Aufgrund der Testerfahrungen wurden bereits während des Tests verschiedene Merkmale modifiziert und ergänzt. Ausserdem erfuhr der Fragebogen zahlreiche Präzisierungen.

Für den Test haben wir folgende, den bewertenden Personen plausibel erscheinende Gewichtung der ABAKABA-Bereiche vorgenommen:

I: 50 %  
PS: 20 %  
P: 10 %  
V: 20 %

Die Tabellen im Anhang G 2 zeigen die mit ABAKABA erzielten Rangfolgen im Vergleich zu den aktuellen Besoldungsklassen. Dabei lässt sich einerseits eine Höherbewertung verschiedener diskriminierungssensibler Funktionen (z.B. im Pflegebereich) erkennen, während andererseits einige traditionell (zu) hoch bewertete Funktionen offensichtlich weniger anforderungsreich sind als bisher angenommen. Die TestpartnerInnen zeigten sich insgesamt von diesen Ergebnissen sehr befriedigt, weil sie in bezug auf die «kritischen» Funktionen klärend wirkten, ohne an der – als unproblematisch empfundenen – Rangfolge der Mehrheit der Funktionen etwas zu ändern. Auch wenn die Einstufungen seriös vorgenommen wurden, müssen wir aus wissenschaftlichen Gründen auf weitergehende Interpretationen der Testresultate verzichten: Einerseits handelt es sich bei der Auswahl der Funktionen nur um einen kleinen Teil der in den betreffenden Organisationen vorkommenden Tätigkeiten, andererseits ist realistischerweise davon auszugehen, dass sich bei **definitiven** Einstufungen ohne Testcharakter teilweise andere Resultate ergeben hätten. Bei der Interpretation der Tabellen ist ausserdem zu berücksichtigen, dass bei den Rangfolgen der bisherigen Einstufungen nur die Besoldungsklassen, nicht aber die tatsächlichen Löhne einschliesslich allfälliger Erschwerniszulagen berücksichtigt werden konnten, während beim ABAKABA-Verfahren diesbezügliche Beeinträchtigungen mitbewertet werden.

Die beschränkte Anzahl und die Auswahl der Testfunktionen würden die Berechnung einer Faktorenanalyse, mit der die Unabhängigkeit der Merkmalsbereiche getestet werden könnte, nicht zulassen. Um diese Frage annäherungsweise dennoch beantworten zu können, haben wir die Korrelationen zwischen den Bereichen I, PS und P berechnet (vgl. Tab. 6). V wurde in diese Berechnung nicht einbezogen, weil wir V nicht als im

statistischen Sinne unabhängigen Bereich postulieren, sondern als je nach Funktion einem der drei anderen Bereiche zugeordnet.

Tab. 6:  
Korrelationen<sup>23</sup> zwischen  
den Bereichen I, PS und P

I – PS	0.238
I – P	– 0.601
PS – P	0.122

Die sehr niedrigen bzw. negativen Korrelationen weisen auf die postulierte Unabhängigkeit der drei Merkmalsbereiche hin. Zuverlässigen Aufschluss in bezug auf die Unabhängigkeit der Merkmalsbereiche wird aber erst die statistische Auswertung einer grösseren Datenmenge erlauben. Diese Überprüfung ist im Zuge der vermehrten Anwendung von ABAKABA geplant.

Zusammenfassend lässt die Testphase trotz vorsichtiger Interpretation der Ergebnisse die Schlussfolgerung zu, dass ABAKABA ein Arbeitsbewertungssystem ist, das

- die Erwartungen in bezug auf Geschlechtsunabhängigkeit erfüllen kann,
- die Erwartungen in bezug auf methodische Kriterien erfüllen kann,
- die Erwartungen in bezug auf einfache Handhabbarkeit erfüllen kann.

<sup>23</sup> Durch eine Korrelation wird der Grad des Zusammenhangs zwischen 2 Merkmalen angegeben. Die Korrelation wird durch einen Wert zwischen –1 und +1 ausgedrückt. Dabei bedeutet –1 eine negative Korrelation: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto niedriger jene des anderen Merkmals. Korrelationen um den Wert 0 zeigen an, dass zwischen den Merkmalen kein statistisch feststellbarer Zusammenhang besteht. Positive Korrelationen ab ca. 0.6 bis 1 weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen den Merkmalen hin: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto höher auch jene des anderen Merkmals.

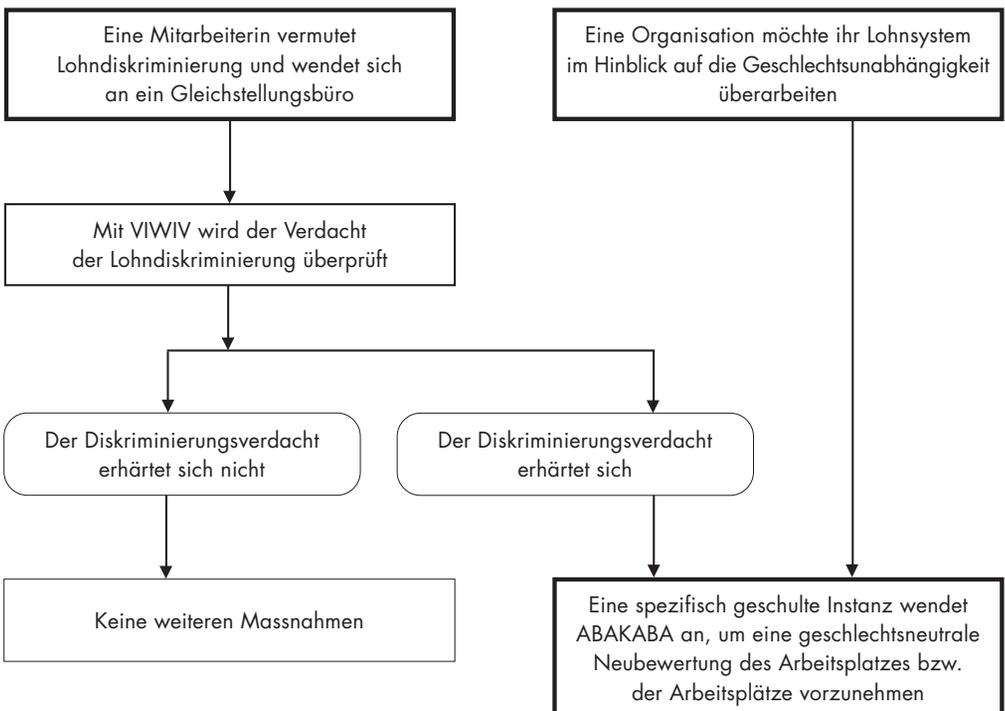
## E VIWIV

Mittels VIWIV ist es möglich, den Verdacht auf Lohndiskriminierung fundiert und effizient einer ersten Beurteilung auf seine Stichhaltigkeit zu unterziehen. VIWIV erlaubt ausserdem eine grobe Neubewertung eines Arbeitsplatzes durch die Betroffenen selbst, lässt aber auch eine Beurteilung des Bewertungsprozesses zu.

Mit dem Einsatz von VIWIV kann bei Lohnkonflikten besser abgeschätzt werden, ob sich eine differenzierte Arbeitsbewertung mit ABAKABA «lohnt».

Aus der nachstehenden Grafik ist beispielhaft ersichtlich, wie VIWIV in der Praxis eingesetzt werden kann.

VIWIV ist im folgenden abgedruckt. Für die praktische Anwendung können Anleitung und Fragen je separat bezogen werden.



## VIWIV

### Verdiene ich, was ich verdiene?

**Ein Instrument zur Diagnose von Lohndiskriminierung für Frauen, die den Verdacht nicht loswerden, weniger zu verdienen als man(n) für eine vergleichbare Arbeit verdient.**

### Wozu dieses Diagnose-Instrument?

In der erwähnten, separat erhältlichen Version für die praktische Anwendung sind als Einleitung an dieser Stelle die Ausführungen aus Kapitel A 1 übernommen.

Es sollte beim Lesen der vorangehenden Abschnitte bereits deutlich geworden sein: Wir halten nicht viel davon, Ihnen ein Instrument in die Hand zu drücken, das genau beschreibt, wie vorzugehen ist, ohne zuvor die Hintergründe möglichst verständlich zu erklären. Dazu genügt allerdings das bisher Erläuterte noch nicht.

### Eine Diagnose mit verschiedenen Stationen

Das Diagnose-Instrument ist stufenweise aufgebaut.

- (1) Die erste Stufe erlaubt gewissermassen im «Do-it-yourself-Verfahren», d.h. ohne Beizug von ExpertInnen, eine grobe Verdachtsdiagnose.
- (2) Die zweite Stufe erfordert in der Regel ausführlichere Recherchen in bezug auf das dem «verdächtigen» Lohn zugrundeliegende Lohn- und Arbeitsbewertungssystem bzw. bezüglich der Frage, wie der Lohn zustandegekommen ist. Dazu ist in den meisten Fällen die Mithilfe weiterer Personen (z.B. aus einem Gleichstellungsbüro oder der Personalabteilung) wertvoll oder sogar notwendig.
- (3) Falls sich der Diskriminierungsverdacht als berechtigt erweisen sollte, besteht als dritte Stufe die Möglichkeit, die betreffende Arbeitstätigkeit mit dem neuen, geschlechtsunab-

hängigen Arbeitsbewertungsinstrument ABAKABA<sup>24</sup> bewerten zu lassen, um im Hinblick auf eine allfällige Lohnklage eine fundierte Risikoabwägung vornehmen zu können.

Lohndiskriminierung kommt in verschiedenen Varianten, d.h. gewissermassen auf verschiedenen «Ebenen», vor. Mit VIWIV kann nicht nur erfasst werden, **ob** Lohndiskriminierung vorliegt, sondern auch, um welche Art von Lohndiskriminierung es sich dabei handelt.

Bei der Bearbeitung müssen Sie generell berücksichtigen, dass sich Ihr Lohn aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt:

1. Der **Grundlohn** richtet sich nach der ausgeführten Tätigkeit.
2. Die **Alterszulage** berücksichtigt Ihr Alter.
3. Die **Dienstalterszulage** berücksichtigt Ihr Dienstalter, d.h. die Anzahl Jahre, die Sie bereits im gleichen Betrieb gearbeitet haben, oder die Berufserfahrung allgemein.
4. **Kinder- bzw. Familienzulage(n)** richten sich nach der Anzahl Ihrer Kinder und Ihrem Zivilstand.
5. **Erschwerniszulagen bzw. Inkonvenienzentschädigungen** berücksichtigen unregelmässige Arbeitszeiten, Schichtarbeit und sonstige Erschwernisse.
6. **Leistungsanteile, Prämien, Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gratifikationen usw.** richten sich nach der von Ihnen erbrachten Arbeitsleistung oder anderen Kriterien (Firmenumsatz usw.).
7. **Abzüge für Sozialleistungen und Versicherungen** richten sich entweder nach allgemeingültigen oder individuellen Vereinbarungen.

## E 1 Direkte Diskriminierung: Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Direkte Lohndiskriminierung liegt vor, falls Sie als Frau für die von Ihnen ausgeführte Arbeitstätigkeit weniger Lohn erhalten als Arbeitskollegen<sup>25</sup>, die die gleiche Arbeitstätigkeit ausführen. Grundsätzlich kann direkte Lohndiskriminierung in bezug auf sämtliche oben aufgeführten Lohnbestandteile vorkommen. In der Praxis ist diesbezüglich aber insbesondere der Grund-

<sup>24</sup> Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz & Baitsch.

<sup>25</sup> Aus rechtlicher Sicht gilt dies auch für den umgekehrten Fall (wenn ein Mann für die gleiche Arbeit weniger Lohn erhalten würde als eine Frau). Ein solcher Fall existiert in der bisherigen Praxis allerdings nicht.

lohn von Bedeutung. Die übrigen Bestandteile basieren meistens auf klaren Berechnungsgrundlagen oder sind – im Falle der Leistungsanteile – so sehr von unkontrollierbaren Faktoren abhängig, dass «objektive» Vergleiche kaum durchführbar sind. Dennoch lohnt es sich, sämtliche Bestandteile Ihres Lohnes mit jenen eines Arbeitskollegen mit **derselben Arbeitstätigkeit** zu vergleichen.

Für die Beantwortung der folgenden Fragen benötigen Sie nicht nur Ihre eigenen Lohnabrechnungen, sondern auch jene von ein bis zwei Arbeitskollegen (wir nennen diese Personen «A2» und «A3»), die die gleiche Arbeitstätigkeit wie Sie ausführen. Unter Umständen müssen Sie in bezug auf die verschiedenen Lohnbestandteile bei Ihrer Personalabteilung zusätzliche Informationen einholen. Vielleicht ist es auch nicht ganz einfach, Arbeitskollegen zu finden, die bereit sind, Ihnen ihre Lohndaten preiszugeben. Diesbezüglich ist es wichtig, dass Sie diesen Personen zusichern, ihre Lohndaten vertraulich zu behandeln. Idealerweise sind die Vergleichspersonen selbst am Lohnvergleich interessiert, so dass die untenstehenden Fragen gemeinsam bearbeitet werden können.

**1•1** Mein Jahreslohn brutto (ohne Abzüge für AHV, Pensionskasse usw.) (falls erforderlich, auf 100 % umrechnen):

Jahreslohn brutto der Vergleichsperson A2 mit gleicher Tätigkeit (falls erforderlich, auf 100 % umrechnen):

Jahreslohn brutto der Vergleichsperson A3 mit gleicher Tätigkeit (falls erforderlich, auf 100 % umrechnen):

**1•1•1** Mein Grundlohn:

Grundlohn der Vergleichsperson A2:

Grundlohn der Vergleichsperson A3:

**1•1•2** Meine Alterszulage:

Alterszulage der Vergleichsperson A2:

Alterszulage der Vergleichsperson A3:

**1•1•3** Meine Dienstalterszulage:

Dienstalterszulage der Vergleichsperson A2:

Dienstalterszulage der Vergleichsperson A3:

**1•1•4** Meine Kinder- bzw. Familienzulage(n):

Kinder- bzw. Familienzulage(n) der Vergleichsperson A2:

Kinder- bzw. Familienzulage(n) der Vergleichsperson A3:

**1•1•5** Meine Erschwerniszulage(n) (für unregelmässige Arbeitszeit usw.):

Erschwerniszulage(n) der Vergleichsperson A2:

Erschwerniszulage(n) der Vergleichsperson A3:

**1•1•6** Meine Leistungszulage:

Leistungszulage der Vergleichsperson A2:

Leistungszulage der Vergleichsperson A3:

**1•2** Auffällige Differenzen, die nicht auf unterschiedliche Voraussetzungen zurückzuführen sind:

**1•3** Direkte Lohndiskriminierung gemäss subjektiver Einschätzung:

ausgeschlossen       unwahrscheinlich       möglich       wahrscheinlich

Falls Ihnen aufgrund der Bearbeitung der Fragen 1•1 bis 1•3 direkte Lohndiskriminierung möglich oder sogar wahrscheinlich erscheint, empfehlen wir Ihnen, sich an die Stelle zu wenden, die Ihnen dieses Diagnose-Instrument überlassen hat.

## **E 2 Indirekte Diskriminierung: Ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?**

Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn Sie als Frau für Ihre Arbeitstätigkeit weniger Lohn bekommen als ein im gleichen Betrieb angestellter Mann, der zwar nicht die gleiche, aber eine gleichwertige Arbeitstätigkeit verrichtet, oder wenn Ihre Arbeitstätigkeit verglichen mit einer gleichbezahlten anderen Tätigkeit, die von einem Mann verrichtet wird, deutlich anspruchsvoller ist. Der Nachweis für indirekte Diskriminierung ist aufwendiger zu erbringen als jener für direkte Diskriminierung.

Für die Beantwortung der folgenden Fragen benötigen Sie neben den eigenen Lohnabrechnungen auch jene von ein bis zwei Vergleichspersonen mit **unterschiedlichen** Tätigkeitsbereichen sowie detaillierte Angaben zur Art des Lohnsystems und der zugrundeliegenden Arbeitsbewertung. Die Vergleichspersonen «B2» und «B3» sollten wenn möglich zwei Männer sein. Ihre Grundlöhne sollten in etwa Ihrem Grundlohn entsprechen, aber ihre Tätigkeiten sollten aus Ihrer Sicht weniger anspruchsvoll sein. Oder: Die Tätigkeiten der Vergleichspersonen sollten ähnlich anspruchsvoll sein wie Ihre eigene Tätigkeit, ihre Grundlöhne hingegen deutlich höher. Idealerweise finden Sie für jede dieser beiden Varianten je eine Vergleichsperson. Selbstverständlich können Sie weitere Vergleichspersonen mit weiteren Tätigkeiten in die Diagnose mit einbeziehen.

**2•1** Meine Tätigkeit:

Mein Grundlohn (1•1•1):

Tätigkeit der Vergleichsperson B2

Vermutetes Anspruchsniveau der Tätigkeit von B2 im Vergleich zu meiner eigenen Tätigkeit:

tiefer     gleich

Grundlohn:

Tätigkeit der Vergleichsperson B3

Vermutetes Anspruchsniveau der Tätigkeit von B3 im Vergleich zu meiner eigenen Tätigkeit:

tiefer     gleich

Grundlohn:

Im folgenden geht es um eine detailliertere Einschätzung der Tätigkeiten in bezug auf eine Auswahl typischer Anforderungen. Wir sind uns bewusst, dass Sie diese Beurteilungen nicht «objektiv» im eigentlichen Sinne vornehmen können. Für diese Phase genügt Ihr zwar subjektives, aber kritisches Urteil. Wir können hier nicht **sämtliche** Anforderungen einer Tätigkeit aufzählen, sondern beschränken uns auf einige, die aber im Zusammenhang mit indirekter Diskriminierung von Bedeutung sind.

**2•1•1** Ausbildungsvoraussetzungen\*

meiner Tätigkeit:

- Anlehre  
 Berufslehre  
 höhere Schule  
 Hochschule

der Tätigkeit von B2:

- Anlehre  
 Berufslehre  
 höhere Schule  
 Hochschule

der Tätigkeit von B3:

- Anlehre  
 Berufslehre  
 höhere Schule  
 Hochschule

\*) Geben Sie nicht die tatsächliche Ausbildung der StelleninhaberInnen an, sondern die für eine einwandfreie Erfüllung der Tätigkeit notwendigen Ausbildungsvoraussetzungen. Dies gilt in gleichem Sinne für sämtliche folgenden Fragen: Beurteilen Sie nicht die Fähigkeiten der StelleninhaberInnen, sondern die Anforderungen der Tätigkeiten.

**2•1•2** Voraussetzungen in bezug auf Erfahrung und/oder Weiterbildung

meiner Tätigkeit:	der Tätigkeit von B2:	der Tätigkeit von B3:
<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine
<input type="radio"/> gering	<input type="radio"/> gering	<input type="radio"/> gering
<input type="radio"/> durchschnittlich	<input type="radio"/> durchschnittlich	<input type="radio"/> durchschnittlich
<input type="radio"/> hoch	<input type="radio"/> hoch	<input type="radio"/> hoch

**2•1•3** Anforderungen an die mündliche Kommunikationsfähigkeit

Müssen keine, einfache oder komplexe Inhalte mündlich vermittelt werden?

meiner Tätigkeit:	der Tätigkeit von B2:	der Tätigkeit von B3:
<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine
<input type="radio"/> einfache Inhalte	<input type="radio"/> einfache Inhalte	<input type="radio"/> einfache Inhalte
<input type="radio"/> komplexe Inhalte	<input type="radio"/> komplexe Inhalte	<input type="radio"/> komplexe Inhalte
<input type="radio"/> sehr komplexe Inhalte	<input type="radio"/> sehr komplexe Inhalte	<input type="radio"/> sehr komplexe Inhalte

**2•1•4** Anforderungen an das Einfühlungsvermögen in Situationen und Empfindungen anderer Personen

meiner Tätigkeit:	der Tätigkeit von B2:	der Tätigkeit von B3:
<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine
<input type="radio"/> gering	<input type="radio"/> gering	<input type="radio"/> gering
<input type="radio"/> durchschnittlich	<input type="radio"/> durchschnittlich	<input type="radio"/> durchschnittlich
<input type="radio"/> hoch	<input type="radio"/> hoch	<input type="radio"/> hoch

**2•1•5** Anforderungen an die Muskelkraft  
(Heben, Tragen, Bewegen von Gegenständen bzw. Personen)

meiner Tätigkeit:	der Tätigkeit von B2:	der Tätigkeit von B3:
<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> keine
<input type="radio"/> bis 2 kg	<input type="radio"/> bis 2 kg	<input type="radio"/> bis 2 kg
<input type="radio"/> 2 bis 10 kg	<input type="radio"/> 2 bis 10 kg	<input type="radio"/> 2 bis 10 kg
<input type="radio"/> über 10 kg	<input type="radio"/> über 10 kg	<input type="radio"/> über 10 kg

**2•1•6** Anforderungen an die Bewegungspräzision (präzises Bewegen von Bedienungselementen und/oder präzises Plazieren von Gegenständen)

- |  |  |  |
|--|--|--|
| meiner Tätigkeit:                      | der Tätigkeit von B2:                  | der Tätigkeit von B3:                  |
| <input type="radio"/> keine            | <input type="radio"/> keine            | <input type="radio"/> keine            |
| <input type="radio"/> gering           | <input type="radio"/> gering           | <input type="radio"/> gering           |
| <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich | <input type="radio"/> durchschnittlich |
| <input type="radio"/> hoch             | <input type="radio"/> hoch             | <input type="radio"/> hoch             |

**2•1•7** Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (Anzahl unterstellte Personen)

- |   |   |   |
|---|---|---|
| meiner Tätigkeit:                       | der Tätigkeit von B2:                   | der Tätigkeit von B3:                   |
| <input type="radio"/> keine             | <input type="radio"/> keine             | <input type="radio"/> keine             |
| <input type="radio"/> 1 bis 10 Personen | <input type="radio"/> 1 bis 10 Personen | <input type="radio"/> 1 bis 10 Personen |
| <input type="radio"/> mehr als 10 Pers. | <input type="radio"/> mehr als 10 Pers. | <input type="radio"/> mehr als 10 Pers. |

**2•2** Die Einstufungen im Vergleich:  
Tragen Sie für jede der oben bearbeiteten Fragen 2•1•1 bis 2•1•7 die Differenzen zwischen Ihrer Tätigkeit und den Tätigkeiten von B2 und B3 wie folgt ein:

- Einstufungen auf gleicher Zeile: 0  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit eine Zeile tiefer als B2 bzw. B3: +1  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit zwei Zeilen tiefer als B2 bzw. B3: +2  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit drei Zeilen tiefer als B2 bzw. B3: +3  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit eine Zeile höher als B2 bzw. B3: -1  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit zwei Zeilen höher als B2 bzw. B3: -2  
 Einstufung Ihrer Tätigkeit drei Zeilen höher als B2 bzw. B3: -3

Vergleich meiner Tätigkeit mit:	Tätigkeit von B2	Tätigkeit von B3
2•1•1	.....	.....
2•1•2	.....	.....
2•1•3	.....	.....
2•1•4	.....	.....
2•1•5	.....	.....
2•1•6	.....	.....
2•1•7	.....	.....
Total	.....	.....

<b>2•3</b> Indirekte Lohndiskriminierung gemäss subjektiver Einschätzung:				
Vergleich mit B2: Grundlohn von B2 (aus 2•1)				
	gleich	höher	als mein Grundlohn	
	↓	↓		
Total aus 2•2:	-20 bis +4	-20 bis -8	Diskriminierung unwahrscheinlich	<input type="radio"/>
Total aus 2•2:	+5 bis +12	-7 bis +4	Diskriminierung möglich	<input type="radio"/>
Total aus 2•2:	+13 bis +20	+5 bis +20	Diskriminierung wahrscheinlich	<input type="radio"/>
Vergleich mit B3: Grundlohn von B3 (aus 2•1)				
	gleich	höher	als mein Grundlohn	
	↓	↓		
Total aus 2•2:	-20 bis +4	-20 bis -8	Diskriminierung unwahrscheinlich	<input type="radio"/>
Total aus 2•2:	+5 bis +12	-7 bis +4	Diskriminierung möglich	<input type="radio"/>
Total aus 2•2:	+13 bis +20	+5 bis +20	Diskriminierung wahrscheinlich	<input type="radio"/>

Nach der Bearbeitung der Fragen 2•1 bis 2•3 können Sie nun besser beurteilen, ob in Ihrem Fall eine indirekte Lohndiskriminierung vorliegen könnte. Wenn Sie dies als möglich oder sogar wahrscheinlich erachten, dürfte es sich lohnen, VIWIV weiter zu bearbeiten. Allerdings empfehlen wir Ihnen, die weitere Bearbeitung mit Unterstützung jener Stelle vorzunehmen, die Ihnen dieses Diagnose-Instrument überlassen hat, denn Sie werden Informationen benötigen, die nicht immer einfach zu beschaffen sind.

### E 3 Das Arbeitsbewertungsverfahren

Wie bereits erwähnt, gibt es verschiedene Möglichkeiten, um den Lohn für eine bestimmte Arbeitstätigkeit festzulegen. Indirekte Lohndiskriminierung kann bei jedem dieser Verfahren vorkommen.<sup>26</sup> Je nach Verfahren kann der Nachweis indirekter Lohndiskriminierung nicht durch eine weitere Bearbeitung von VIWIV erbracht werden: Wenn in einem Unternehmen die Löhne beispielsweise individuell oder kollektiv (mit Verbänden oder Gewerkschaften) ausgehandelt werden, gibt es in der Regel kein eigentliches Lohnsystem, das detaillierter beschrieben und analysiert werden könnte. In solchen Fällen sollte mit dem bereits erwähnten geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertungssystem ABAKABA eine Einstufung der zur Diskussion stehenden Tätigkeiten vorgenommen werden.

Ähnliches gilt für Betriebe, die sich für die Lohnfindung auf eine sogenannte summarische Arbeitsbewertung stützen: Bei der summarischen Arbeitsbewertung wird die Wertigkeit einer Arbeitstätigkeit gesamthaft geschätzt, so dass nachträglich kaum noch nachvollzogen werden kann, aufgrund welcher Merkmale der Arbeitstätigkeit die Lohnfestlegung erfolgte.

Anders stellt sich die Situation im Falle der analytischen Arbeitsbewertung dar: Bei diesen Verfahren basiert die Lohnzuordnung auf der möglichst neutralen Bewertung verschiedener Merkmale der Arbeitstätigkeit. Oft sind in den dazu benutzten Instrumenten gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen verborgen. Diese sind allerdings nicht leicht zu entdecken, gerade weil diese Wertvorstellungen für uns alle so alltäglich und selbstverständlich geworden sind. Für den Nachweis indirekter Lohndiskriminierung ist es deshalb unumgänglich, den Aufbau des zugrundeliegenden analytischen Arbeitsbewertungssystems genauer zu untersuchen.

<sup>26</sup> Vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.): Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Bern, 1991.

**3•1** Mein Lohn basiert auf:

- individueller oder kollektiver Aushandlung (kein Arbeitsbewertungssystem)
- summarischer Arbeitsbewertung
- analytischer Arbeitsbewertung

Die nächsten Fragen beziehen sich auf **analytische** Arbeitsbewertungssysteme und können deshalb nur beantwortet werden, falls Ihr Lohn auf einem solchen System basiert. Andernfalls überspringen Sie die Fragengruppe 4 und setzen Ihre Arbeit bei der Fragengruppe 5 (Beurteilungsvorgang) fort.

#### **E 4 Diskriminierung durch Auswahl und Gewichtung der Merkmale**

In bezug auf mögliche Lohndiskriminierung müssen bei analytischen Arbeitsbewertungsverfahren die **Auswahl** und die **Gewichtung** der Merkmale untersucht werden.

Jede Tätigkeit stellt ihre spezifischen Anforderungen an die StelleninhaberInnen. Analytische Arbeitsbewertungssysteme nehmen für sich in Anspruch, mittels einer Analyse dieser Anforderungen – deshalb die Bezeichnung «analytisch» – eine Bewertung der Tätigkeitsmerkmale zu ermöglichen. Eigentlich wäre zu fordern, dass ein analytisches Arbeitsbewertungssystem **alle** denkbaren Merkmale von Arbeitstätigkeiten enthält. In der Praxis wäre ein solches System infolge seines Umfangs allerdings nicht handhabbar; ein grosser Teil der Merkmale wäre jeweils nur für einige wenige Berufe relevant. Gleichzeitig birgt aber eine Beschränkung auf eine Auswahl von Merkmalen die Gefahr der Ungleichbehandlung der verschiedenen Tätigkeiten in sich. Es ist naheliegend, dass sich die Merkmalsauswahl der meisten analytischen Arbeitsbewertungssysteme an den in der Arbeitswelt verbreiteten Wertvorstellungen orientiert: Intellektuelle Merkmale sind in grösserer Zahl vertreten als Merkmale im Zusammenhang mit körperlichen Anforderungen. Merkmale von Berufen, die überwiegend von Männern ausgeführt werden, sind in den Merkmalskatalogen der Arbeitsbewertungssysteme weitaus häufiger enthalten als die Anforderungen typischer Frauenberufe.

Jede Tätigkeit wird in bezug auf jedes Merkmal eingestuft, d.h. mit einem Punktwert «benotet». Je zahlreicher also sogenannte männertypische Merkmale im Merkmalskatalog vorkommen, desto höhere Gesamtpunktwerte (sog. Arbeitswertpunkte) erreichen Tätigkeiten, die typischerweise von Männern ausgeübt

werden. Die Merkmalsauswahl bzw. die Zusammensetzung des Merkmalskatalogs kann deshalb dazu führen, dass ganze Berufsgruppen lohnmassig benachteiligt werden, ohne dass dies «auf den ersten Blick» erkennbar oder den anwendenden Instanzen bewusst wäre.

Der Merkmalskatalog sollte aus den erwähnten Gründen möglichst ausgeglichen sein: Intellektuelle Merkmale sollten in gleicher Zahl enthalten sein wie psycho-soziale und physische (körperliche) Merkmale sowie Merkmale der Verantwortung.

Eine weitere Diskriminierungsquelle entsteht durch die Tatsache, dass üblicherweise den verschiedenen Merkmalen eine unterschiedliche «Wichtigkeit» zugesprochen wird: Intellektuelle Fähigkeiten werden in der heutigen Arbeitswelt für wichtiger gehalten als Körperkraft oder Einfühlungsvermögen. Aus diesem Grunde sind je nach Wichtigkeit pro Merkmal unterschiedliche Maximalpunktwerte erreichbar, und/oder die Punktwerte der einzelnen Merkmale werden **nach** der Einstufung mit einem – je nach Wichtigkeit der Merkmale unterschiedlichen – sogenannten Gewichtungsfaktor multipliziert.

Merkmalsauswahl und Gewichtung hängen eng miteinander zusammen, indem beispielsweise die geschlechtsdiskriminierende Wirkung einer unausgewogenen Merkmalsauswahl je nach Art der Gewichtung der Merkmale noch verstärkt oder aber abgeschwächt wird.

Die Fragen 4•1 bis 4•4 enthalten eine Liste von Merkmalen, die in Arbeitsbewertungssystemen häufig vorkommen, sowie freie Zeilen, in die weitere Merkmale eingefügt werden können. Vergleichen Sie das Ihrem Lohn zugrundeliegende Arbeitsbewertungssystem in bezug auf seine Merkmale mit den Listen in 4•1 bis 4•4, und ergänzen Sie allenfalls die Listen mit fehlenden Merkmalen der betreffenden Merkmalsgruppe. Anschliessend tragen Sie pro Merkmal die maximal möglichen Punkte sowie – falls vorhanden – die Gewichtung ein. Dabei geht es **nicht** um die konkreten Einstufungen bezogen auf **Ihre** Tätigkeit, sondern um die «theoretisch» möglichen Maximalpunktwerte.

Bitte beachten Sie, dass in den Fragen die Zuordnung der Merkmale zu den Merkmalsgruppen von der Gruppierung im zu beurteilenden Arbeitsbewertungssystem abweichen kann. Bei fehlenden Merkmalen ist es wichtig, dass Sie sich an unsere Gruppierung halten. Beispielsweise zählen wir mündliche Kommunikationsanforderungen zu den psycho-sozialen Merkmalen, obschon diese Anforderungen in den üblichen Bewertungssystemen häufig den intellektuellen bzw. geistigen Anforderungen zugeordnet werden. Achten Sie darauf, dass Sie **alle** Merkmale des zu beurteilenden Systems in den Fragen 4•1 bis 4•4 «unterbringen».

Falls die maximalen Punktwerte (erste Spalte) für alle Merkmale identisch sind, sollte die prozentuale Gewichtung (zweite Spalte) aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen entnommen werden können.

Sind hingegen die maximalen Punktwerte je nach Merkmal verschieden, ist die Gewichtung bereits in den maximalen Punktwerten enthalten. Dann kommt in der Regel keine zusätzliche Gewichtung zur Anwendung. In diesem Fall kann die prozentuale Gewichtung für jedes Merkmal wie folgt berechnet werden: Zuerst werden für sämtliche Merkmale die maximalen Punkte (erste Spalte) eingetragen und das Total pro Merkmalsgruppe berechnet (Fragen 4•1, 4•2, 4•3 und 4•4). Sodann werden die vier Summen in Frage 4•5 übertragen und zu einem Gesamttotal addiert, das dem maximal möglichen Punktwert des betreffenden Arbeitsbewertungssystems entspricht. Anschliessend kann für jedes Merkmal sein höchstmöglicher prozentualer Anteil am Gesamtpunktwert (Gewichtung) berechnet werden, indem sein maximaler Punktwert (erste Spalte) mit der Zahl 100 multipliziert und durch das Gesamttotal aus 4•5 dividiert wird. Das Total der Gewichtungen in 4•5 muss 100 % ergeben.

**4•1** Meinem Lohn liegt ein analytisches Arbeitsbewertungssystem zugrunde, das in bezug auf die intellektuellen Anforderungen folgende Merkmale enthält:

**Merkmalsgruppe 1: Intellektuelle Merkmale**

	max. Punkte	Gewichtung (%)
<input type="radio"/> Schulkenntnisse	.....	.....
<input type="radio"/> Berufs- und Fachkenntnisse	.....	.....
<input type="radio"/> Allgemeine Erfahrung	.....	.....
<input type="radio"/> Spezialkenntnisse	.....	.....
<input type="radio"/> Sprachkenntnisse	.....	.....
<input type="radio"/> Logisches Denken	.....	.....
<input type="radio"/> Schöpferisches Denken	.....	.....
<input type="radio"/> Geistige Regsamkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Ausdrucksfähigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Schriftlicher Ausdruck	.....	.....
<input type="radio"/> Konzentrationsfähigkeit/Aufmerksamkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Gedächtnis	.....	.....
<input type="radio"/> Geistige Belastung	.....	.....
<input type="radio"/> Eingeschränkte Handlungsspielräume	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
	_____	_____
..... Total Intellektuelle Merkmale	.....	.....
	_____	_____

**4•2** Meinem Lohn liegt ein analytisches Arbeitsbewertungssystem zugrunde, das in bezug auf die psycho-sozialen Anforderungen folgende Merkmale enthält:

**Merkmalsgruppe 2: Psycho-soziale Merkmale**

	max. Punkte	Gewichtung (%)
<input type="radio"/> Mündliche Ausdrucksfähigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Einfühlungsvermögen	.....	.....
<input type="radio"/> Takt	.....	.....
<input type="radio"/> Selbständigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Kooperationsfähigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Umgangsformen	.....	.....
<input type="radio"/> Geduld	.....	.....
<input type="radio"/> Selbstbeherrschung	.....	.....
<input type="radio"/> Initiative	.....	.....
<input type="radio"/> Entscheidungsfreudigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Personalführung	.....	.....
<input type="radio"/> Zwischenmenschliche Beziehungen	.....	.....
<input type="radio"/> Äussere Erscheinung	.....	.....
<input type="radio"/> Umgang mit speziellen Personengruppen	.....	.....
<input type="radio"/> Sozial isolierte Einzelarbeit	.....	.....
<input type="radio"/> Zeitdruck	.....	.....
<input type="radio"/> Psychische Belastung	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
..... Total Psycho-soziale Merkmale	.....	.....



**4•4** Meinem Lohn liegt ein analytisches Arbeitsbewertungssystem zugrunde, das in bezug auf Verantwortung folgende Merkmale enthält:

**Merkmalsgruppe 4: Verantwortung**

	max. Punkte	Gewichtung (%)
<input type="radio"/> für Arbeitsausführung	.....	.....
<input type="radio"/> für Entscheide	.....	.....
<input type="radio"/> für Arbeitsablauf	.....	.....
<input type="radio"/> für Arbeitsergebnisse anderer Personen	.....	.....
<input type="radio"/> für Geld und Sachwerte	.....	.....
<input type="radio"/> für Sicherheit von anderen Personen	.....	.....
<input type="radio"/> für eigene Weiterbildung	.....	.....
<input type="radio"/> für menschliches Leben	.....	.....
<input type="radio"/> für den Schutz der Umwelt	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
<input type="radio"/> .....	.....	.....
	_____	_____
..... Total Verantwortung	.....	.....
	_____	_____

**4•5** Zusammenfassung der Merkmalsgruppen

	Anzahl Merkmale	max. Punkte	Gewichtung (%)
Intellektuelle Merkmale	.....	.....	.....
Psycho-soziale Merkmale	.....	.....	.....
Physische Merkmale	.....	.....	.....
Verantwortung	.....	.....	.....
	_____	_____	_____
Total Merkmale	.....	.....	100 %
	_____	_____	_____

- 4•6** Meinem Lohn liegt ein analytisches Arbeitsbewertungssystem zugrunde, das folgende Merkmale frauentypischer Tätigkeiten enthält. Übernehmen Sie Ihre Eintragungen aus den Fragen 4•1 bis 4•4:

**Merkmale frauentypischer Tätigkeiten**

	max. Punkte	Gewichtung (%)
<input type="radio"/> Sprachkenntnisse	.....	.....
<input type="radio"/> Konzentrationsfähigkeit/Aufmerksamkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Gedächtnis	.....	.....
<input type="radio"/> Eingeschränkte Handlungsspielräume	.....	.....
<input type="radio"/> Einfühlungsvermögen	.....	.....
<input type="radio"/> Takt	.....	.....
<input type="radio"/> Kooperationsfähigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Umgangsformen	.....	.....
<input type="radio"/> Geduld	.....	.....
<input type="radio"/> Selbstbeherrschung	.....	.....
<input type="radio"/> Zwischenmenschliche Beziehungen	.....	.....
<input type="radio"/> Äussere Erscheinung	.....	.....
<input type="radio"/> Umgang mit speziellen Personengruppen	.....	.....
<input type="radio"/> Psychische Belastung	.....	.....
<input type="radio"/> Bewegungspräzision	.....	.....
<input type="radio"/> Geschicklichkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Fingerfertigkeit	.....	.....
<input type="radio"/> Auge-Hand-Koordination	.....	.....
<input type="radio"/> Körpergewandtheit	.....	.....
<input type="radio"/> Einseitige Körperhaltungen	.....	.....
	_____	_____
..... Total Merkmale frauentypischer Tätigkeiten	.....	.....
	_____	_____

Mit Hilfe der Angaben aus den Fragen 4•1 bis 4•6 lässt sich nun die Wahrscheinlichkeit für Lohndiskriminierung aufgrund von Merkmalsauswahl und Gewichtung relativ zuverlässig abschätzen.

**4•7** Prozentuale Anteile der Merkmalsgruppen und Gewichtungen

	Anzahl Merkmale	Anteil an Total (%) M %	Gewichtung (%) G %
Intellektuelle Merkmale	.....	.....	.....
Psycho-soziale Merkmale	.....	.....	.....
Physische Merkmale	.....	.....	.....
Verantwortung	.....	.....	.....
	_____	_____	_____
Total	.....	100 %	100 %
	_____	_____	_____
Merkmale frauentypischer Tätigkeiten	.....	.....	.....
	_____	_____	_____

In Frage 4•7 müssen Sie zunächst die Anzahl Merkmale pro Merkmalsgruppe aus Frage 4•5 sowie die Anzahl Merkmale frauentypischer Tätigkeiten aus Frage 4•6 in die vorgesehenen Felder von Frage 4•7 sowie ihre prozentualen Gewichtungen (G % aus 4•5 und 4•6) übertragen. Die prozentualen Anteile der Merkmalsgruppen an der Gesamtanzahl der Merkmale (M % zweite Spalte, Anteil an Total) berechnen Sie wie folgt: Anzahl Merkmale (z.B. intellektuelle Merkmale) mit 100 multiplizieren und durch die totale Anzahl Merkmale dividieren. Die Summe der prozentualen Anteile der vier Merkmalsgruppen muss 100 % ergeben. Die gleiche Formel benutzen Sie für die Berechnung des prozentualen Anteils der Merkmale frauentypischer Tätigkeiten. Anschliessend ersehen Sie aus Tabelle 4•8 die Diskriminierungswahrscheinlichkeit.

**4•8** Diskriminierungswahrscheinlichkeit durch Merkmalsauswahl und Gewichtungen.  
Markieren Sie jene Spalte, die die meisten auf Ihre Situation zutreffenden Werte enthält:

		Diskriminierung unwahrscheinlich	Diskriminierung möglich	Diskriminierung wahrscheinlich
		○	○	○
Intellektuelle M.	M %	< 30	30–40	> 40
	G %	< 35	35–45	> 45
Psycho-soziale M.	M %	> 25	15–25	< 15
	G %	> 20	10–20	< 10
Physische M.	M %	< 30	30–40	> 40
	G %	< 35	35–45	> 45
Verantwortung	M %	< 30	30–40	> 40
	G %	< 35	35–45	> 45
Merkmale frauentypischer Tätigkeiten	M %	> 30	10–30	< 10
	G %	> 25	15–25	< 15

Die Diskriminierungswahrscheinlichkeit ergibt sich insbesondere aus den Werten für G %. M % allein liefert weniger zuverlässige Anhaltspunkte, ist aber vor allem interessant, wenn die Gewichtungsfaktoren nicht in Erfahrung gebracht werden können. Das Zeichen > steht für «grösser als», das Zeichen < für «kleiner als».

Nach der Bearbeitung der Fragen 4•1 bis 4•8 können Sie nun besser beurteilen, ob in Ihrem Fall eine auf Merkmalsauswahl und Gewichtung basierende Lohndiskriminierung vorliegen könnte. Wenn Sie dies als möglich oder sogar wahrscheinlich erachten, dürfte es sich lohnen, Ihre Arbeitstätigkeit mit dem Arbeitsbewertungssystem ABAKABA einstufen zu lassen. Die Stelle, die Ihnen dieses Diagnose-Instrument überlassen hat, wird Ihnen dabei behilflich sein. Unabhängig davon sollten Sie die Bearbeitung der Fragengruppe 5 vornehmen, um den **Beurteilungsvorgang** als weitere mögliche Quelle von Lohndiskriminierung zu untersuchen.

## E 5 Diskriminierung durch den Beurteilungsvorgang

Beim Beurteilungsvorgang (oder Beurteilungsprozess) geht es um Fragen der **Durchführung** der Arbeitsbewertung. Üblicherweise erfolgt die Arbeitsbewertung durch eine Gruppe von Personen (Bewertungskommission), die in der Anwendung des Bewertungssystems geschult wurde. In diesem Zusammenhang gibt es verschiedene Aspekte, die zur Geschlechtsdiskriminierung beitragen können. In der Regel ist es allerdings nicht einfach, nachträglich die entsprechenden Informationen in Erfahrung zu bringen, kann doch die Arbeitsbewertung mehrere Jahre zurückliegen. Eventuell ist sie ausserdem schlecht dokumentiert, d.h., es ist kaum noch nachvollziehbar, **wie** die konkreten Bewertungen zustandekamen. Es empfiehlt sich deshalb, sich an einzelne Mitglieder der (damaligen) Bewertungskommission zu wenden. Die Mitglieder von Bewertungskommissionen sind allerdings häufig zu Vertraulichkeit in bezug auf den Beurteilungsvorgang verpflichtet, so dass eine Kontaktaufnahme sorgfältig geplant werden sollte.

Im Zusammenhang mit dem Beurteilungsvorgang gibt es verschiedene Aspekte, die zur Geschlechtsdiskriminierung beitragen können. In erster Linie ist die Zusammensetzung der Bewertungskommission von Bedeutung. Eine weitere Komponente stellt die Qualität der sogenannten Arbeitsbeschreibungen dar, die der Bewertungskommission als hauptsächliche Grundlage für die Bewertungen dienen. Die Arbeitsbeschreibungen werden von den StelleninhaberInnen in Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten erarbeitet und anschliessend der Bewertungskommission überlassen. Beim eigentlichen Beurteilungsvorgang ist sodann auf verschiedene, aus der Sozialpsychologie bekannte Phänomene zu achten, die je nach Schulung und Sensibilisierung der Bewertungskommission diskriminierende Effekte haben können.



Die weiteren Aspekte im Zusammenhang mit Diskriminierung durch den Beurteilungsvorgang sind nachträglich kaum zuverlässig zu eruieren. Versuchen Sie, durch intensive Befragung eines Ihrem Anliegen wohlwollend gesinnten Mitglieds der Bewertungskommission wenigstens einige Hinweise in bezug auf die Vorbereitung, Schulung und Arbeitsatmosphäre der Bewertungskommission zu erhalten.

Um die Frage 5•2 bearbeiten zu können, ist es unumgänglich, dass Sie einige sozialwissenschaftliche Begriffe kennenlernen.

### **Der Halo-Effekt**

Wenn die Beurteilung verschiedener, voneinander unabhängiger Merkmale durch einen Gesamteindruck oder ein einzelnes, aber auffälliges Merkmal beeinflusst wird, wird vom sogenannten Halo-Effekt gesprochen. «Halo» ist der englische Begriff für Heiligenschein und wird in diesem Zusammenhang verwendet, weil der Heiligenschein bei «heiligen» Personen negative Eigenschaften so stark «übertönen» kann, dass sie nicht oder kaum wahrgenommen werden. In gleichem Sinne gilt dieser Effekt auch für Personen, die einen negativen Gesamteindruck erwecken: Sie müssen sich sehr bemühen, damit ihnen einzelne positive Eigenschaften zugestanden werden. Im vorliegenden Zusammenhang kann der Halo-Effekt beispielsweise dazu führen, dass die geistigen Anforderungen einer Tätigkeit, für die keine umfangreiche berufliche Ausbildung verlangt wird, tendenziell als zu gering beurteilt werden.

### **Allgemeine Antworttendenzen**

Ausserdem besteht bei der Durchführung von Beurteilungsverfahren die Gefahr, dass die BeurteilerInnen generell – je nach persönlicher «Einstellung» – eher zu mild, zu streng oder zu uneindeutig einstufen. Bekannt sind zum Beispiel die «Ja-sage»-Tendenz oder die Tendenz zur Mitte.

### Effekte durch Beurteilungsvorgänge in Gruppen

Wird bei unterschiedlichen Bewertungen durch die verschiedenen BeurteilerInnen in der Bewertungskommission gemeinsam nach einem Konsens gesucht, besteht die Gefahr, dass je nach Hierarchie, Autorität und Durchsetzungsvermögen der BeurteilerInnen die erzielte Bewertung verzerrt wird.

### Effekte durch die Reihenfolge der Bewertungen

Bei der Durchführung von Beurteilungsverfahren besteht ausserdem die Gefahr, dass die Bewertung einer Tätigkeit durch die Bewertung der vorangegangenen Tätigkeiten beeinflusst wird. Je selbstkritischer die BeurteilerInnen und je unterschiedlicher die Reihenfolgen der zu bewertenden Tätigkeiten für die verschiedenen BeurteilerInnen sind, desto geringer ist die Gefahr von Reihenfolge-Effekten.

**5•2** Schulung und Sensibilisierung der Bewertungskommission in bezug auf Fehlerquellen bei Beurteilungsvorgängen

Schulung der Mitglieder der Bewertungskommission in bezug auf:

	hat stattgefunden	hat nicht stattgefunden
Halo-Effekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allgemeine Antworttendenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effekte durch Beurteilungsvorgänge in Gruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effekte durch die Reihenfolge der Bewertungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	_____	
	.....	
	_____	

- 3-4    →    Diskriminierung unwahrscheinlich
- 1-2    →    Diskriminierung möglich

## Diskriminierung durch politische Vorgaben

In öffentlichen Verwaltungen finden Lohngesetzrevisionen und Neueinstufungen der verschiedenen Arbeitstätigkeiten häufig im Rahmen politischer Auseinandersetzungen statt. Gegenkräfte versuchen, die lohnmassigen Veränderungen möglichst gering zu halten. Infolgedessen werden oft Regelungen geschaffen, die bezwecken, dass die Differenzen zwischen bisherigen und neuen Löhnen trotz deutlicher Höherbewertung ein gewisses Mass nicht überschreiten. Solche Regelungen sind natürlich insbesondere für jene Berufsgruppen diskriminierend, die durch die Neubewertungen ihrer Tätigkeiten in den Genuss einer angemessenen Entlohnung kommen würden, d.h., bisher diskriminierte Gruppen werden gewissermassen dafür «bestraft», dass ihre Tätigkeiten zu tief eingestuft waren. Die bestehenden Lohnstrukturen werden ausserdem verfestigt, weil aufgrund von Regelungen der Besitzstandswahrung die Löhne von Personen in bisher zu hoch eingestuft Funktionen trotz Neubewertung nicht gekürzt werden können. Gleiche Effekte können auch in der Privatwirtschaft auftreten, weil auch da die Lohnsummen begrenzt sind und es bei Lohnrevisionen ausserdem nicht praktikabel wäre, im Sinne einer «gerechteren» Verteilung bisher zu hoch eingestufte Tätigkeiten zurückzustufen.

### 5•3 Politische Vorgaben im Rahmen von Neubewertungen

Bei der Bewertung meiner Tätigkeit bestanden Vorgaben, die zu grosse Differenzen zwischen bisherigen und neuen Einstufungen bzw. Löhnen verhindern sollten:

- |                                   |   |                                  |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|
| <input type="radio"/> ja          | → | Diskriminierung wahrscheinlich   |
| <input type="radio"/> weiss nicht | → | Diskriminierung möglich          |
| <input type="radio"/> nein        | → | Diskriminierung unwahrscheinlich |

## E 6 Zusammenfassung

Sie haben in den vorangehenden Fragen die Wahrscheinlichkeit verschiedener Aspekte von Lohndiskriminierung eingestuft. Um sich einen besseren Überblick zu verschaffen, übertragen Sie bitte Ihre Einschätzungen in die Tabelle 6•1.

6•1 Die Diskriminierungsaspekte gemäss subjektiver Einschätzung im Überblick		Diskriminierung unwahrscheinlich	Diskriminierung möglich	Diskriminierung wahrscheinlich
1•3	Direkte Lohndiskriminierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2•3	Indirekte Lohndiskriminierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4•8	Lohndiskriminierung durch Merkmalsauswahl und Gewichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5•1	Lohndiskriminierung durch personelle Zusammensetzung der Bewertungskommission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5•2	Lohndiskriminierung durch mangelhafte Schulung und Sensibilisierung der Bewertungskommission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5•3	Lohndiskriminierung durch politische Vorgaben im Rahmen von Neubewertungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die verschiedenen Diskriminierungsaspekte haben in bezug auf das Ausmass der Lohndiskriminierung einen je unterschiedlichen Stellenwert. Ausserdem muss der Grad der Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung nicht in direktem Zusammenhang mit dem Ausmass der Diskriminierung stehen. Aus diesen Gründen ist es nicht sinnvoll, aufgrund der einzelnen Aspekte eine Gesamteinschätzung vorzunehmen. Hingegen liefern sie wertvolle Hinweise in bezug auf das weitere Vorgehen, das Sie sinnvollerweise mit jener Stelle besprechen, die Ihnen dieses Diagnose-Instrument überlassen hat. Bei Unklarheiten empfiehlt

es sich, arbeitswissenschaftliche ExpertInnen beizuziehen und den Einsatz des analytischen Arbeitsbewertungssystems ABA-KABA in Erwägung zu ziehen.

Wir hoffen, dass die Anwendung des Diagnose-Instrumentes VIWIV Ihnen zu einer klareren Beurteilung Ihres Verdachtes auf Lohndiskriminierung verhelfen konnte, und wünschen Ihnen Erfolg bei Ihren allfälligen Bemühungen um eine gerechtere Entlohnung.

## F Literaturliste

- Baitsch, Christof / Mussmann, Carin / Ulich, Eberhard (1988). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit (2 Bände). Forschungsberichte zuhanden der vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohn-gleichheit». Bern.
- Baitsch, Christof / Mussmann, Carin / Ulich, Eberhard (1991). Arbeitsbe-wertung in der Praxis. In: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen (87–123). Bern.
- Bartölke, Klaus / Foit, Otto / Gohl, Jürgen / Kappler, Ekkehard / Ridder, Hans-Gerd / Schumann, Ulrich (1981). Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Frankfurt.
- Bötschi, Claudia (1995). Wie weiter nach dem Studium. Zur Berufslaufbahn für Akademikerinnen und Akademiker. Bundesamt für Statistik, Bern.
- Buchinger, Birgit / Pircher, Erika (1994). Versteckte Diskriminierungen. Frauen-spezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Bei-spiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten. Schriftenreihe für Frauenforschung, Bd. 3. Wien.
- Canadian Advisory Council on the Status of Woman (1994). Submission to Ministerial Task Force on Social Security Reform. Ottawa.
- Das Schwedische Institut (1993). Die Gleichberechtigung von Frauen und Män-ner in Schweden. Stockholm.
- Diestler, Gertraud / Moser, Evelin (1993). Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb. Bundesministerin für Frauenan-gelegenheiten. Schriftenreihe für Frauenforschung, Bd. 2. Wien.
- Dunckel, Heiner / Volpert, Walter / Zölch, Martina / Kreutner, Ulla / Pleiss, Cordula / Hennes, Karin (1992). Leitfaden zur Kontrastiven Aufgaben-analyse und -gestaltung bei Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Das KABA-Verfahren. Berlin.
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (1991). Arbeits-bewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Bern.
- Equal Opportunities Commission (1984). Judging Equal Value. Manchester.
- Fogel, Walter (1984). The Equal Pay Act. Implications for Comparable Work. New York.
- Foreign and Commonwealth Office (1990). Women in Britain. (No. 61/91). London.
- Frieling, Ekkehard / Hoyos, Carl Graf (1978). Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). Bern.
- Hacker, Winfried / Richter, Peter (1980). Psychologische Bewertung von Ar-beitsgestaltungsmassnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurspsychologie (Hrsg. W. Hacker). Lehrtext 1. Berlin.

- Hackman, J. Richard / Oldham, Greg R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University Techn. Report Nr. 4.
- Hastings, Sue (1991). *Developing a Less Discriminatory Job Evaluation System*. The Trade Union Research Unit, Technical Note No. 109. Oxford.
- Jochmann-Döll, Andrea (1989). *Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Die Comparable Worth-Debatte*. In: Emmerich, K. et al. (Hrsg.). *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes (21–38)*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990). *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*. München.
- Jochmann-Döll, Andrea / Krell, Gertraude (1993). *Die Methoden haben gewechselt, die «Geschlechtsabzüge» sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit*. In: Hausen, Karin / Krell, Gertraude (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart (133–148)*. München.
- Jung, Wilfried (1985). «Gewachsene» Berufsbilder werden entwertet. *Der Gewerkschafter*. 33 (9), 27–29.
- Kappel, Heinz (1986). *Organisieren – Führen – Entlohnen mit modernen Instrumenten*. Handbuch der Funktionsbewertung und Mitarbeiterbeurteilung. Zürich.
- Köster, Jürgen (1994). *Konzeption eines Funktionsbewertungssystems*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 48 (3), 134–141.
- Lang, Klaus (1985). *Schritte zu neuen Tarifverträgen*. *Der Gewerkschafter*. 33 (9), 32–34.
- Laske, Stephan (1977). *Die «Anforderungsgerechtigkeit» in der Arbeitsbewertung oder die Funktion von Fiktionen*. In: Gohl, Jürgen (Hrsg.). *Arbeit im Konflikt. Probleme der Humanisierungsdebatte (142–162)*. München.
- Leitner, Konrad / Lüders, Elke / Greiner, Birgit / Ducki, Antje / Niedermeier, Renate / Volpert, Walter (1993). *Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHLA/VERA-Büro-Verfahren*. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen.
- Lero, Donna S. / Johnson, Karen L. (1994). *110 Canadian Statistics on Work and Family*. The Canadian Advisory Council on the Status of Women. Ottawa.
- Ley, Katharina (1986). *Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes. Erste Berichterstattung des Forschungsauftrages zur Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes*. Erstellt im Auftrag der vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohnleichheit». Bern
- Lübben, Heinz (1979). *Kritische Betrachtung der herkömmlichen Arbeitsbewertungsmethoden*. *REFA-Nachrichten*. 32 (4), 223–236.
- Ministry of Foreign Affairs and the Equal Status Council Secretariat (1993). *Third Periodic Report by the Government of Denmark on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Copenhagen.
- Neathey, Fiona (1994). *Developments in Job Evaluation: Shifting the Emphasis*. IR-RR 551, Jan. 1994, 10–16.

- NORINFORM (1990). Das Gesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau und das Amt des Gleichstellungs-Ombuds. Kgl. Norwegisches Ausenministerium. (o.O.).
- o.V. (1985). Equal Value: Where are We Now? IR-RR, Nov. 1985, 2–8.
- o.V. (1991). Job Evaluation and Gender. IR-RR 489, June 1991, 4–11.
- o.V. (1993a). Job Evaluation in the 1990s. IR-RR 546, Oct. 1993, 4–12.
- o.V. (1993b). HAY Job Evaluation System – Biased against Women? IR-RR 536, May 1993, 4–5.
- REFA Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V. (1989). Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil 4: Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung). München.
- Remick, Helen (1988). Comparable Worth in Washington State. In: Kelly, R.M. & Bayes, J. (ed.), *Comparable Worth, Pay Equity, and Public Policy* (223–236). New York.
- Ridder, Hans-Gerd (1982). Funktionen der Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Neuorientierung der Arbeitswissenschaft. Bonn.
- Rohmert, Walter (1972). Aufgaben und Inhalt der Arbeitswissenschaft. Die berufsbildende Schule 24, 3–14.
- Rohmert, Walter / Rutenfranz, Joseph (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. (Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung). Bonn.
- Semmer, Norbert / Tomasi, Romana / Wägli, Theres / Regenass, Alex (1991). Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. In: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen* (13–84). Bern.
- Smith, Nina (1992). Why Did the Gender Wage Gap Increase in Denmark after the Enactment of the Equal Pay Act? Centre for Labour Economics, Working Paper 92-5. University of Aarhus and Aarhus School of Business. Aarhus.
- Steinberg, Ronnie J. (1992). Gendered Instructions: Cultural Lag and Gender Bias in the Hay System of Job Evaluation. *Work and Occupations* 19, 4 (Nov.).
- Teschner, Eckart (1974). Neue Entlohnungsmethoden. Gewerkschaften und Klassenkampf. In: Jacobi, O., Müller-Jentsch, W. & Schmidt, E. (Hrsg.) *Kritisches Jahrbuch* (204–214). Frankfurt.
- Volpert, Walter / Oesterreich, Rainer / Gablenz-Kolakovic, Silke / Krogoll, Tilmann / Resch, Marianne (1983). Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Analyse von Planungs- und Denkprozessen in der industriellen Produktion. Handbuch. Köln.
- Ulich, Eberhard (1980). Psychologische Aspekte der Arbeit mit elektronischen Datenverarbeitungssystemen. *Schweizerische Technische Zeitschrift* 75, 66–68.



## G Anhang

### G 1 Faktorenanalyse

<b>Gemeinde A</b> (ca. 200 Funktionen) Korrelationsmatrix	A 1	A 2	B 1	B 2	C 1	C 2	C 3	C 4	
A 1 Ausbildungskenntnisse									
A 2 Zusatzkenntnisse	.702								
B 1 Geistige Fähigkeiten	.913	.853							
B 2 Ausdrucksfähigkeit	.852	.807	.928						
C 1 Verantw.bewusstsein	.830	.853	.913	.869					
C 2 Selbständigkeit	.830	.850	.936	.892	.960				
C 3 Durchsetzungsvermögen	.677	.830	.806	.800	.898	.891			
C 4 Takt	.652	.619	.729	.750	.777	.807	.837		
D 1 Arbeitsvermögen	-.599	-.555	-.705	-.703	-.578	-.658	-.547	-.573	
D 2 Geschicklichkeit	-.254	-.389	-.413	-.438	-.365	-.414	-.434	-.377	
D 3 Empfindungsvermögen	.282	.111	.231	.201	.221	.180	.029	.069	
E 1 Geistige Beanspruchung	.889	.858	.971	.945	.902	.927	.813	.725	
E 2 Seelische Belastung	.727	.754	.822	.815	.894	.905	.920	.922	
E 3 Körperliche Beanspruchung	-.654	-.600	-.740	-.718	-.627	-.694	-.592	-.600	
E 4 Beanspr. d. Sinnesorgane	.255	.094	.235	.273	.175	.185	.006	.059	
F 1 Umgebungseinflüsse	-.549	-.513	-.642	-.668	-.470	-.553	-.439	-.453	
F 2 Arbeitszeit	-.135	-.123	-.162	-.164	.061	.018	.095	.089	

	D 1	D 2	D 3	E 1	E 2	E 3	E 4	F 1
	.493							
	-.204	.395						
	-.714	-.421	.223					
	-.548	-.419	.097	.820				
	.947	.463	-.213	-.736	-.595			
	-.386	.184	.799	.276	.072	-.348		
	.902	.463	-.171	-.661	-.426	.862	-.386	
	.305	.141	.026	-.158	.138	.237	-.140	.405

Tab. 7:  
Korrelationsmatrix  
Gemeinde A<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Durch eine Korrelation wird der Grad des Zusammenhangs zwischen 2 Merkmalen angegeben. Die Korrelation wird durch einen Wert zwischen -1 und +1 ausgedrückt. Dabei bedeutet -1 eine negative Korrelation: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto niedriger jene des anderen Merkmals. Korrelationen um den Wert 0 zeigen an, dass zwischen den Merkmalen kein statistisch feststellbarer Zusammenhang besteht. Positive Korrelationen ab ca. 0.6 bis 1 weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen den Merkmalen hin: je höher die Ausprägung des einen Merkmals, desto höher auch jene des anderen Merkmals. Beispielsweise korrelieren die Merkmale A 1 und B 1 (0.913) stark, was auf eine starke Konfundierung hinweist. Die Merkmale E 1 und D 1 korrelieren stark negativ (-0.714): je höher der Punktwert im einen Merkmal, desto niedriger der Punktwert im anderen Merkmal. Die Merkmale C 2 und F 2 korrelieren nicht (0.018): Sie sind statistisch voneinander unabhängig.

Tab. 8:  
Faktorenanalyse  
Gemeinde A<sup>28</sup>

<b>Gemeinde A</b> Faktorenanalyse	Fakt 1	Fakt 2	Fakt 3
A 1 Ausbildungskenntnisse	<b>.828</b>	.188	-.231
A 2 Zusatzkenntnisse	<b>.848</b>	-.044	-.193
B 1 Geistige Fähigkeiten	<b>.910</b>	.088	-.307
B 2 Ausdrucksfähigkeit	<b>.882</b>	.076	-.333
C 1 Verantw.bewusstsein	<b>.967</b>	.056	-.056
C 2 Selbständigkeit	<b>.964</b>	.028	-.149
C 3 Durchsetzungsvermög.	<b>.936</b>	-.151	-.026
C 4 Takt	<b>.863</b>	-.092	-.054
D 1 Arbeitsvermögen	-.567	-.114	<b>.734</b>
D 2 Geschicklichkeit	-.375	<b>.578</b>	.473
D 3 Empfindungsvermögen	.171	<b>.936</b>	.003
E 1 Geistige Beanspruchung	<b>.905</b>	.097	-.322
E 2 Seelische Belastung	<b>.954</b>	.081	.005
E 3 Körperl. Beanspruchung	-.623	-.114	<b>.660</b>
E 4 Beanspr. d. Sinnesorg.	.116	<b>.863</b>	-.301
F 1 Umgebungseinflüsse	-.454	-.114	<b>.812</b>
F 2 Arbeitszeit	.145	-.005	<b>.738</b>

<sup>28</sup> Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, das es im vorliegenden Fall erlaubt, die Merkmale verschiedenen, voneinander unabhängigen Dimensionen zuzuordnen. Derselben Dimension zugeordnete Merkmale sind also nicht unabhängig voneinander, sondern konfundiert. Die Faktorenanalyse basiert auf sämtlichen Korrelationen zwischen je zwei Merkmalen (vgl. vorhergehende Fussnote). Die hochkorrelierenden Merkmale (fettgedruckte Zahlen pro Spalte) sind statistisch miteinander verknüpft und bilden deshalb je einen Faktor (auch als Dimension bezeichnet).

	Fakt 1	Fakt 2	Fakt 3
Fakt 1			
Fakt 2	.094		
Fakt 3	-.643	-.397	

<b>Gemeinde B</b> (ca. 100 Funktionen) Korrelationsmatrix	A 1	A 2	B 1	B 2	B 3	B 4	C 1	C 2	C 3
A 1 Berufs- u. Fachausbildung									
A 2 Fachwissen und Erfahrung	.898								
B 1 Umgangs- und Ausdrucksgewandtheit	.825	.822							
B 2 Denkleistung	.894	.937	.885						
B 3 Organisatorische Fähigkeiten	.712	.792	.654	.793					
B 4 Personalführung	.565	.682	.532	.680	.785				
C 1 Physische Belastungen	-.654	-.667	-.778	-.691	-.576	-.497			
C 2 Psychische Belastungen	.382	.430	.472	.509	.492	.465	-.354		
C 3 Äussere Einflüsse	-.571	-.588	-.763	-.621	-.470	-.375	.858	-.168	
D 1 Materielle und ideelle Werte	.841	.915	.827	.940	.813	.751	-.594	.576	-.499

Tab. 9:  
Korrelationsmatrix  
Gemeinde B

Tab. 10:  
Faktorenanalyse  
Gemeinde B

<b>Gemeinde B</b> Faktorenanalyse	Fakt 1	Fakt 2
A 1 Berufs- u. Fachausbildung	<b>.894</b>	-.047
A 2 Fachwissen und Erfahrung	<b>.939</b>	.037
B 1 Umgangs- und Ausdrucksgewandtheit	<b>.911</b>	-.218
B 2 Denkleistung	<b>.962</b>	.037
B 3 Organisatorische Fähigkeiten	<b>.852</b>	.253
B 4 Personalführung	<b>.756</b>	.354
C 1 Physische Belastungen	-.795	<b>.445</b>
C 2 Psychische Belastungen	.557	.499
C 3 Äussere Einflüsse	-.707	<b>.629</b>
D 1 Materielle und ideelle Werte	<b>.937</b>	.221

	Fakt 1	Fakt 2
Fakt 1		
Fakt 2	.598	

## G 2 ABAKABA Testresultate

In den folgenden Abschnitten finden sich die Einstufungs-Resultate von drei Organisationen im Vergleich mit den aktuellen Lohnklassen. Die Resultate der zwei anderen Organisationen werden nicht aufgeführt, weil durch die Angabe der Funktionsbezeichnungen die Anonymität nicht gewährleistet werden könnte.

Für die Bezeichnung der verschiedenen getesteten Funktionen wurde jeweils die dem Geschlecht der befragten Person entsprechende Schreibweise gewählt.

### **Wichtiger Hinweis:**

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Testresultate müssen unbedingt vorsichtig interpretiert werden:

Sie basieren zum Teil auf früheren Versionen von ABAKABA, die noch nicht der publizierten Fassung entsprachen. Aufgrund der Testerfahrungen wurden verschiedene Merkmale sowie ihre Operationalisierung weiterentwickelt. Aus diesem Grunde sind auch Vergleiche zwischen den untersuchten Organisationen nur bedingt möglich. Ausserdem geht aus den zitierten Funktionsbezeichnungen nicht hervor, was diese Funktionen im einzelnen beinhalten. Beispielsweise handelt es sich in den verschiedenen Organisationen bei gleichlautenden Funktionen um unterschiedliche Funktionen, für die auch unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen verlangt werden.

Wir verweisen im übrigen auf die Ausführungen in Abschnitt D 11 (S. 116–118).

## G 2.1 Organisation A

Funktion	Punkte ABAKABA	Besoldungskl. in bisherigem System
Spetterin	73	2
Strassenwärter	125	8
Verwaltungsbeamter	139	12
KanzleisekretärIn	145	16
Kaufm. Beamter 1	148	19
Büroangestellte Billettverkauf	159	9
Rechnungsführer	159	16
Chauffeur Strassenreinigung	165	11
Hausangestellte (Spital)	169	1
Bauarbeiter	175	10
Arbeiter Abfuhrwesen	186	9
Spitalgehilfin	248	6
Zustellbeamter	259	12
Hauswart	274	12
Chauffeur ÖV	286	14
Spezialhandwerker Schichtdienst	287	14
Reparateur ÖV	305	15
Kaufm. Beamter 2	342	21
Pfändungsbeamter	347	20
KrankenpflegerIn SRK	359	11
Berufsfeuerwehrmann	362	14
Aktivierungstherapeutin	369	11
Krankenschwester Intensivstation	397	14
Rettungssanitäter	421	15
Kliniklehrerin	427	17
Notfallschwester	429	14
Werkmeister (Koch)	430	17
mit erzieherischen Aufgaben Betriebsleiter Hallenbad	440	16
Oberschwester	441	19
Sozialarbeiterin	448	17
Sozialpädagogin	457	15
Mannschaftsleiter Stv. Rettungsdienst	512	18
Physiotherapeutin	537	12
Amtsvormund	606	24

## G 2.2 Organisation B

Funktion	Punkte ABAKABA	Besoldungskl. in bisherigem System
Hausangestellte	126	3–6
Spitalgehilfin	194	4–6
Laborantin	196	10–12
Strassenwärter	214	6
Jagd- und Fischerei-Aufseher	222	11–13
Analytiker/Programmierer	248	18–23
Qualifizierter Berufsarbeiter	253	8–12
Telefonistin	256	6–8
Steuerbeamter	285	11–15
Polizeihostesse	313	8–11
Revierförster	323	13–15
Primarlehrer	326	16
Kindergärtnerin	334	9
Sekretärin eines Dienstchefs	348	8–12
Dipl. Sozialarbeiterin	399	16
Gefängniswärter	407	12–13
Gerichtsschreiber an Bezirksgericht	458	21–22
Dipl. Krankenschwester	464	11–14
Polizist	471	11–15
Logopädin	534	20
Ökonom im Amt für Wirtschaftsförd.	566	20–24
Berufsschullehrer (allg.bild. Fächer)	620	23
Brigadeführer Kriminalpolizei	622	18–20
Chef biolog. Versuchsanstalt	663	29
Untersuchungsrichter	754	33
Sektionschef Luftreinhaltung	770	24–28
Rektor Gymnasium	790	28–29
Chef kant. Dienst f. Informatik	836	31–33
Arzt (Klinikchef)	844	27–31

### G 2.3 Organisation D

Funktion	Punkte ABAKABA	Besoldungskl. in bisherigem System
Raumpflegerin	81	14
Köchin an landwirtschaftl. Schule	155	17
Strassenwärter	172	18
Hauswart	201	22
Sekretärin Verhöramt	236	20
Handwerker im Strassendienst	244	22
Zivilschutzinstruktor	274	27
Eichmeister	274	27
Mitarbeiter Steuerinkasso	279	22
Inkasso Verhöramt	288	20
Dokumentalstin Staatsarchiv	304	25
VSB-Bibliothekarin	338	25
Informatiker	346	26
Revisorin	354	30
Leiterin Kanzleisekretariat	356	24
Sachbearbeiter Fremdenpolizei	368	26
Hauswirtschaftslehrerin	383	27
Logopädin	394	27
Leiter Arbeitslosenkasse	404	25
Beauftragte für Kulturförderung	418	27
Juristische Mitarbeiterin	434	29
Drogenberaterin	438	27
Departementssekretär	446	28
Gerichtsschreiber	458	29
Leiterin hauswirtschaftl. Fachschule	464	28
Sachbearbeiter Verkehrspolizei	472	23–25
Leiterin landwirtschaftl. Schule	508	28
Bauingenieur	516	30
Kantonsschullehrer	526	30
Schulpsychologe	544	29
Forstingenieur	550	32
Landwirtschaftslehrer (Agr. ETH)	568	30
Departementssekretärin (lic. iur.)	701	36
Kantonstierarzt	736	34
Leiter Arbeitsamt	750	31