

Andrea Jochmann-Döll unter Mitarbeit von Karin Tondorf

Analysen und Bewertungsmöglichkeiten von Lehrtätigkeiten in der Primarstufe an Grundschulen und der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Die Anforderungsanalyse und -bewertung zeigte keine nennenswerten Unterschiede im Niveau der intellektuellen Anforderungen bei den untersuchten Lehrtätigkeiten. Im physischen Bereich lagen die Anforderungen für Grundschullehrkräfte etwas höher.
- Unterschiede zeigten sich bei psycho-sozialen Belastungen: Lehrtätigkeiten an Grundschulen stellen durch erschwerte Interaktion und persönliche und unmittelbare Konfrontation mit Problemen von Kindern und ihren Familien höhere Anforderungen. Auch bei der Bewertung unterschiedlicher Dimensionen von Verantwortung erreichten die Tätigkeiten an Grundschulen höhere Punktwerte als die Tätigkeiten der Sekundarstufe II, insbesondere bei der Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen der Schülerinnen und Schüler.
- Das Wertigkeitsverhältnis zwischen den Tätigkeiten an den untersuchten Schularten änderte sich auch bei Anwendung der verschiedenen Gewichtungsvarianten nicht grundsätzlich.
- Zusammenfassend lässt sich das Ergebnis festhalten, dass die Bewertung von Lehrtätigkeiten mittels eines geschlechtsneutralen Verfahrens der Arbeitsbewertung zu einer höheren und geschlechtergerechteren Wertschätzung der Lehrtätigkeit an Grundschulen führt.

Abschlussbericht der Studie

zu

**Analysen und Bewertungsmöglichkeiten von Lehrtätigkeiten
in der Primarstufe an Grundschulen und
der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Ge-
samtschulen**

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Projektnummer S-2007-1-5 F

Vorgelegt von Andrea Jochmann-Döll
unter Mitarbeit von Karin Tondorf

geänderte Fassung von Mai 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Zu Hintergründen und Fragestellungen der Studie	2
1.1 Von gleichstellungspolitischer Bedeutung: Die Bewertung von Tätigkeiten an der Grundschule und an der Sekundarstufe II	2
1.2 Die derzeitige Eingruppierung von Lehrkräften im Licht der Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit	3
1.3 Die rechtlichen Grundlagen einer diskriminierungsfreien Entgeltgestaltung	8
1.4 Ziel und Fragestellungen der Studie	10
2. Projektverlauf und methodisches Vorgehen	13
2.1 Bestimmung des Untersuchungsfeldes	13
2.2 Entwicklung eines Fragebogens zur Tätigkeitsanalyse	16
2.3 Durchführung von Gruppeninterviews	26
2.4 Aufgabenbeschreibung, Anforderungsermittlung und -bewertung	26
3. Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung	29
3.1 Aufgaben der befragten Lehrkräfte	29
3.2 Ungewichtete Ergebnisse	30
3.2.1 Arbeitswertpunkte insgesamt	30
3.2.2 Arbeitswertpunkte nach Anforderungsbereichen	31
3.2.3 Arbeitswertpunkte nach Bundesländern und Schulformen innerhalb der Sekundarstufe II	37
3.3 Gewichtete Ergebnisse	38
3.3.1 Gewichtungsvariante A	38
3.3.2 Gewichtungsvariante B	39
3.3.3 Gewichtungsvariante C	40
3.3.4 Gewichtungsvariante D	41
3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse	43
4. Fazit und Ausblick	44
5. Literaturverzeichnis	46
Anhang	48
Fragebogen zur Arbeitsanalyse	
Bewertungstabelle	
Ergebnisse der Arbeitsbewertung in tabellarischer Form	

1. Zu Hintergründen und Fragestellungen der Studie

1.1 Von gleichstellungspolitischer Bedeutung: Die Bewertung von Tätigkeiten an der Grundschule und an der Sekundarstufe II

Lehrtätigkeiten sind in Deutschland geschlechterbezogen segmentiert. Unterschiedliche Bildungsbereiche sind eher weiblich oder männlich konnotiert und werden deshalb entweder Frauen oder Männern zugeschrieben. So sind Grund- und Sonderschulen ‚Frauendomänen‘ mit hohem Teilzeitanteil, während an Gymnasien und Berufsschulen deutlich mehr Männer arbeiten, überwiegend als Vollzeitbeschäftigte¹. Die folgende Abbildung listet ausgewählte Schulformen und die dort in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Lehrkräfte sowie den jeweiligen Frauenanteil auf.

Abb. 1: Lehrkräfte in Voll- und Teilzeit* nach ausgewählten Schularten und Geschlecht, Schuljahr 2006/2007

Schulart	Lehrkräfte insgesamt	Frauenanteil in %	Lehrkräfte in Vollzeit	Frauenanteil in %	Lehrkräfte in Teilzeit	Frauenanteil in %
Grundschule	193.032	86,9	89.591	76,8	103.441	95,7
Hauptschule	70.172	58,4	48.023	47,2	22.149	82,8
Gymnasium	167.252	53,1	101.464	39,7	65.788	73,8
Integrierte Gesamtschule	38.522	59,4	24.559	48,9	13.963	77,7
Sonder-/Förderschule	71.176	74,7	46.784	67,8	24.392	87,9
Berufliche Schulen	123.617	43,9	87.136	33,5	36.481	68,7

* Auf die Darstellung stundenweise beschäftigter Lehrkräfte wurde hier verzichtet.

Quelle: eigene Berechnungen aus Statistisches Bundesamt 2006/2007a; Statistisches Bundesamt 2006/2007b

Die Segmentation der weiblichen und männlichen Lehrkräfte nach Schulformen spiegelt weit verbreitete Geschlechterstereotype wider. Bei den auch heute noch vorhandenen Anhängern dieser Stereotype gelten Frauen ‚von Natur aus‘ als besser geeignet für die schulische Bildung von kleineren Kindern und Sonderschüler/innen. Hier seien ‚einfachere‘ Inhalte zu lehren und es ist zu einem größeren Anteil Erziehungsarbeit zu leisten als bei älteren Schülern und Schülerinnen. Darüber hinaus bedarf es eines hohen Einfühlungsvermögens und besonderer Fürsorge – Eigenschaften, die im Geschlechterstereotyp eher Frauen zugeschrieben werden. Bei der schulischen Bildung älterer Schüler/innen werden im Licht des gängigen Stereotyps aufgrund des höheren Anteils der Wissensvermittlung höhere intellektuelle Anforderungen gestellt, z.B. Abstraktionsvermögen, mathematisch-technisches Verständnis, etwa in Gymnasien und an Beruflichen Schulen. Darüber hinaus ist hohes argumentatives Durchsetzungsvermögen gefragt – eine Eigenschaft, die im Geschlechterstereotyp eher Männern zugeschrieben wird.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2006/2007a und b

Mit den genannten Berufsrollenstereotypen ist zugleich eine Wertehierarchie verbunden: Es gibt immer wieder Hinweise darauf, dass die Arbeit an Grundschulen in der Gesellschaft geringer wertgeschätzt wird als die Arbeit an Gymnasien. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Arbeit mit kleineren Kindern überwiegend Kompetenzen und Fähigkeiten verlangt, die überwiegend Frauen als quasi angeboren zugeschrieben werden. Da sie aufgrund ihres Geschlechts in besonderer Weise geeignet zu sein scheinen, Kinder zu erziehen und diese Arbeit in der Familie auch unbezahlt verrichten, werden diese Qualifikationen in professionellen Zusammenhängen gering geschätzt und es wird ihnen nicht die gleiche berufliche Fachlichkeit zugemessen.

Diese Einstellung zeigt sich deutlich in den Aussagen eines Erziehungswissenschaftlers der Freien Universität Berlin. Er schreibt: „Das weibliche Selbstkonzept des Lehrers ist viel stärker auf Soziales und Pädagogisches ausgerichtet als auf professionelle Wissensvermittlung.“ Deshalb und weil weibliche Grundschullehrkräfte häufig auch familiäre Verpflichtungen erfüllen, „können die Professionalitätserwartungen ihnen gegenüber allerdings auch kaum größer sein als gegenüber Teilzeitkräften, die in Supermärkten als Lager- oder Kassierpersonal arbeiten.“² Diese Herabwürdigung der Ausbildung und Professionalität von sozialer und pädagogischer Arbeit im Allgemeinen und von Grundschullehrkräften im Speziellen durch einen ‚Fachkollegen‘ im weitesten Sinne ist kein Einzelfall. Solche Wertvorstellungen bestimmen nicht nur das Image dieser Stellen, sie spiegeln sich auch in der Bezahlung der Lehrkräfte wieder. Es gilt das Prinzip ‚Kleine Kinder – kleiner Gehalt, große Kinder – größeres Gehalt‘.

Mit dieser Studie soll dieses Prinzip und die ihm zugrunde liegende Wertehierarchie für unterschiedliche Lehrtätigkeiten in Frage gestellt werden. Im Zentrum steht dabei die Suche nach Hinweisen für eine mögliche Gleichwertigkeit der hier betrachteten Lehrtätigkeiten.

1.2 Die derzeitige Eingruppierung von Lehrkräften im Licht der Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit

Die geringe Wertschätzung der Tätigkeiten von Grundschullehrkräften und ihr Niederschlag in einer geringen Bezahlung ist ein Beispiel für die seit einigen Jahrzehnten geführte Diskussion um das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. In den 80er Jahren im angelsächsischen Sprachraum unter dem Begriff ‚Comparable Worth-Debate‘ oder ‚Equal pay for jobs of equal value‘ entstanden, wird die Forderung nach einer Verwirklichung dieses Prinzips zwischenzeitlich auch in Deutschland und anderen Ländern engagiert diskutiert und vertreten. Ausgangspunkt der Debatte war die statistische Beobachtung, dass die von Frauen dominierten Tätigkeiten, Berufe und Branchen zu den am geringsten entlohnten zählten. Unter Berücksichtigung des Befundes, dass in ‚frauentypischen‘ Arbeitsbereichen vielfach Tätigkeiten verrichtet wurden, die zugleich unbezahlt im Rahmen von Haus- und Familienarbeiten erbracht wurden, entstand die Hypothese von der gesellschaftlichen Unterbewertung der Arbeit von Frauen.

² beide Zitate aus Lenzen 2003, S. 484, zitiert nach Ortmann 2005, S. 113

Doch welcher Mechanismus und welche Prozesse bewirken, dass die gesellschaftliche Unterbewertung von so genannter ‚frauentypischer Arbeit‘ in tariflich und betrieblich festgesetzte Entgelte überführt wird?

In praktisch allen Ländern, also auch in Deutschland, werden Arbeitsplätze auf Basis der Anforderungen, die sie an ihre Inhaber/innen stellen, mit Hilfe von Arbeitsbewertungsverfahren bewertet und in eine entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert. Dies wird als das Prinzip der anforderungsabhängigen Grundentgeltdifferenzierung bezeichnet und kann mit folgenden Schritten beschrieben werden³:

1. Beschreibung der Arbeitsplätze, der Tätigkeiten oder der Stellen;
2. Auswahl und Definition der Anforderungsarten, die vergütet werden sollen;
3. Analyse der Anforderungen, die der jeweilige Arbeitsplatz an seine Inhaber/innen stellt;
4. Bewertung der Anforderungen;
5. Zuordnung des Bewertungsergebnisses zu Entgeltgruppen;
6. Eingruppierung der Beschäftigten in eine Entgeltgruppe entsprechend des Arbeitsplatzes, an dem er oder sie arbeitet.

Anforderungen, die typischer Weise zur Bewertung von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten herangezogen werden, sind erforderliche Kenntnisse (Ausbildung, Fachqualifikation), Geschicklichkeit, Verantwortung, geistige und muskelmäßige Belastung sowie Umgebungseinflüsse. Sie leiten sich aus dem so genannten Genfer Schema ab, das in den 1950er Jahren entwickelt wurde. Arbeitsbewertungsverfahren werden danach unterschieden, ob sie Arbeitsplätze und Anforderungen als Ganzes betrachten und bewerten (summarische Arbeitsbewertung) oder ob einzelne Anforderungsarten zunächst unabhängig voneinander bewertet und später zu einem Gesamtarbeitswert aufaddiert werden (analytische Arbeitsbewertung). Die detaillierte Gestaltung des jeweils anzuwendenden Verfahrens zur Grundentgeltdifferenzierung und Eingruppierung obliegt den Tarifparteien und wird auf dieser Grundlage betrieblich umgesetzt.

Angestoßen durch die erwähnte Comparable Worth-Debate, beschäftigte sich seit etwa Mitte der 90er Jahre auch im deutschsprachigen Raum eine Reihe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit den diskriminierenden Effekten der Verfahren und Prozesse zur Grundentgeltdifferenzierung. Sie deckten gravierende Diskriminierungspotentiale bei der Auswahl, der Definition und der Gewichtung der Anforderungen sowie in weiteren Aspekten der Gestaltung des Prozesses der Bewertung der Anforderungen und der Grundentgeltdifferenzierung auf⁴. Insbesondere summarische Verfahren erwiesen sich aufgrund ihrer hohen Subjektivität und mangelnden Nachvollziehbarkeit

³ vgl. zur tiefergehenden Beschreibung von Arbeitsbewertungsverfahren: Jochmann-Döll 2005, S. 194f; Krell/Winter 2008, S. 269ff und die dort jeweils angegebene Literatur

⁴ vgl. die zusammenfassenden Darstellungen in Jochmann-Döll 1990; Jochmann-Döll 2005; Krell/Winter 2008; BMFSFJ 2007

als diskriminierungsanfällig, während analytische Verfahren eher diskriminierungsfrei gestaltet werden können und außerdem für die Aufdeckung von diskriminierenden Bewertungen hilfreich sind.

Nach welchen Gesetzen und Tarifverträgen die Lehrkräfte besoldet oder vergütet werden, unterscheidet sich grundsätzlich danach, ob es sich um Lehrkräfte im Beamten- oder Angestelltenverhältnis handelt.

Die Besoldung der Beamten und Beamtinnen erfolgt nach dem Bundesbesoldungsgesetz und der Bundesbesoldungsordnung. Die Höhe der Besoldung von Landesbeamten und –beamtinnen kann jedes Bundesland eigenständig festlegen. Nach § 20 Abs. 1 S.1 BBesG werden auch die Ämter der Beamtinnen und Beamten als Lehrkräfte in den Bundesbesoldungsordnungen und Landesbesoldungsordnungen geregelt, die jeweils die entsprechenden Amtsbezeichnungen beinhalten. Jedoch kann seit Jahren als Faustregel angenommen werden, dass Lehrkräfte in der Primarstufe oder der Sekundarstufe I in Grund- und Hauptschulen geringer besoldet werden als Lehrkräfte an Realschulen, und diese wiederum geringer als Lehrkräfte an Gymnasien und Berufskollegs (siehe Abbildung 2)⁵. Auch die Vergütung der Mehrarbeit von verbeamteten Lehrkräften unterscheidet sich nach der Schulform. Inhaber/innen von Lehrämtern (West) an Grund- und Hauptschulen erhalten 18,63€ pro Mehrarbeitsstunde, an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen jedoch 25,83€⁶.

Auch die Eingruppierung von angestellten Lehrkräften richtet sich nicht ausschließlich nach den Anforderungen an die Tätigkeiten, sondern differenziert nach Schulformen bzw. geht davon aus, dass unterschiedliche Schulformen unterschiedliche Anforderungen an Lehrkräfte stellen: So werden nach dem TV-L (Tarifgebiet West) Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen in die Entgeltgruppen 9 – 11 eingruppiert, Lehrkräfte an Gymnasien und Berufsbildenden

⁵ vgl. hierzu Bundesbesoldungsordnung A, sowie

www.gew.de/Geschichte_der_Lehrerbesoldung.html und www.tresselt.de/besoldung.htm

⁶ Besoldung West für die Beamtinnen und Beamten, hrsg. von der GEW, Stand Januar 2004; Unabhängig davon sei erwähnt, dass die bisher auf Grundlage der genannten Beträge erfolgte Berechnung der Mehrarbeitsvergütung vom EuGH mit Urteil vom 6.12.2007 –Voß- C-300/06 als diskriminierend angesehen wurde: „Art. 141 EG ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung der Beamtenbesoldung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der zum einen sowohl die von vollzeitbeschäftigten Beamten geleistete Mehrarbeit als auch die von teilzeitbeschäftigten Beamten geleistete Mehrarbeit als Arbeit definiert wird, die von den Beamten über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus geleistet wird, und zum anderen diese Mehrarbeit zu einem geringeren Satz vergütet wird als dem Stundensatz, der auf die innerhalb der individuellen Arbeitszeit geleistete Arbeit entfällt, so dass teilzeitbeschäftigte Beamte für die Arbeit, die sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der Stundenzahl leisten, die ein vollzeitbeschäftigter Beamter im Rahmen seiner Arbeitszeit erbringen muss, schlechter vergütet werden als vollzeitbeschäftigte Beamte, dann entgegensteht, wenn

- von allen Beschäftigten, für die diese Regelung gilt, ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betroffen ist
- und
- die Ungleichbehandlung nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“

Schulen in die Entgeltgruppen 12 oder 13.⁷ Zwischen den Grundentgelten Stufe 1 der Entgeltgruppen 9 und 13 beträgt der Entgeltunterschied 756 € monatlich⁸ (vgl. im einzelnen Abb. 2).

Zur Eingruppierung der Lehrkräfte nach dem TV-L muss ergänzend erläutert werden: Zwar wurde mit dem Abschluss des Tarifvertrags für die Länder (TV-L) im Jahr 2006 die Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung für Lehrkräfte beschlossen, Verhandlungen über das neue Eingruppierungssystem stehen jedoch noch aus (Stand: Anfang 2008). Bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung gelten Überleitungsregelungen (im TV-Ü niedergeschrieben), mit deren Hilfe auf Basis der entsprechenden TdL-Richtlinien (z.B. Richtlinien der Länderfinanzministerien) in Anlehnung an die entsprechenden Vergütungsgruppen des BAT/ BAT-O die nun gültige Eingruppierung nach TV-L ermittelt werden kann. Durch diese schematische Überleitung werden die unterschiedlichen Bewertungen der Tätigkeiten von Lehrkräften nach Schulformen, wie sie im BAT/BAT-O vorgenommen wurden, in die Eingruppierung nach TV-L übernommen – auch dann, wenn sie diskriminierend gewesen sein sollten.

Mit den Verhandlungen über das neue Eingruppierungssystem ist die Hoffnung verbunden, dass es den Anforderungen an diskriminierungsfreie Entgeltsysteme genügen wird (vgl. hierzu den folgenden Abschnitt 1.3) und insbesondere eine Chance bieten wird, soziale oder pädagogische Berufe und Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, in Zukunft angemessen zu vergüten⁹. Um dies zu ermöglichen, wurde von gewerkschaftlicher Verhandlungsseite ein erweiterter Katalog von Anforderungskriterien vorgelegt, der die wesentlichen Elemente sozialer und pädagogischer Arbeit (z.B. in Schulen, der Jugendhilfe oder in Erziehungseinrichtungen) widerspiegelt und künftig die Eingruppierung bestimmen soll. Er enthält die folgenden Kriterien¹⁰:

Zur ECKeingruppierung:

- Grundniveau an Kenntnissen und Fertigkeiten

Als Heraushebungskriterien, um in höhere Entgeltgruppen aufsteigen zu können:

- Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten
Komplexität der Tätigkeit
- Verantwortung (für Finanz- und Sachmittel, Menschen, Umwelt, Arbeitsergebnisse unterstellter und nicht unterstellter Personen)

⁷ Diese Eingruppierung erfolgt auf der Grundlage des § 17 des TVÜ-Länder (Anlage 4 Teil B, der die Entgeltgruppe 12 nur für „Nichterfüller“ zur Überleitung aus den Vergütungsgruppen u. a. BAT III mit Aufstieg BAT II a), der als Überleitungsregelung nur vorübergehenden Charakter hat bis zur Verabschiedung einer Entgeltordnung gemäß § 12 TV-L.

⁸ Entgelttabellen TV-L, hrsg. von der GEW, Stand Januar 2007

⁹ Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen wird eine ECK-Eingruppierung bei der EG13 gefordert, unabhängig von der Schulart, der Schulstufe und der landesspezifischen Ausprägung der Lehrerausbildung. Vgl. GEW 2007, S. 8

¹⁰ GEW 2006, S. 6f, vgl. auch GEW 2007, insb. S. 9ff

- Soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen)
- Planen und Organisieren
- Physische und psychische Anforderungen und Belastungen.

Die vorliegende Studie fragt danach, ob die derzeit gültige gestufte Eingruppierung und Vergütung bzw. Besoldung der Lehrkräfte den Anforderungen an ihre Tätigkeiten entspricht. Dabei soll ein Verfahren zur Bewertung von Tätigkeiten genutzt werden, das geschlechterbezogene Benachteiligungen vermeidet, wie sie im Rahmen der Comparable Worth-Debate entdeckt wurden (vgl. Abschnitt 2.2).

Abb. 2: Überleitungsregelungen und Entgelte von angestellten Lehrkräften und Besoldung von verbeamteten Lehrkräften

	Grundschullehrkräfte	Lehrkräfte an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen
Entgeltgruppe nach BAT/BAT-O	Vb bis III (bei III ohne Aufstieg nach IIa), IIb	IIa (wenn Nichterfüller: IIa nach Aufstieg aus III oder IIb; III oder IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa) IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib
Entgeltgruppe gemäß TV-L	EG 9 - 11	EG 12 - 13
Tabellenentgelt für Lehrkräfte im Tarifgebiet West, Grundentgelt, Stufe 1	EG 9: 1.989€ EG 10: 2.268€ EG 11: 2.358€	EG 12: 2.448€ EG 13: 2.745€
Besoldungsgruppe nach Bundesbesoldungsordnung A	A12	A13
Besoldung nach der Besoldung West für die Beamtinnen und Beamten (Eingangsstufe)	2.534,18€	2.852,44€

Quelle: Entgelttabellen TV-L, hrsg. von der GEW, Stand Januar 2007, Besoldung West für die Beamtinnen und Beamten, hrsg. von der GEW, Stand Januar 2004 (ab 2008 gelten länder eigene Tabellen)

1.3 Die rechtlichen Grundlagen einer diskriminierungsfreien Entgeltgestaltung

Für die Mitgliedstaaten der EU gelten verbindliche Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, die auch in der angestrebten neuen tariflichen Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst und bei der Eingruppierung von Lehrkräften zu berücksichtigen sind¹¹. So wird in Artikel 141 EG-Vertrag von jedem Mitgliedstaat gefordert, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Weitere relevante Bestimmungen sind bislang in den Richtlinien 75/117/EWG (Entgeltgleichheitsrichtlinie), 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) und 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) enthalten gewesen. Sie wurden in der neuen Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zusammengefasst und werden

¹¹ vgl. hierzu die zusammenfassenden Darstellungen in BMFSFJ 2007 und Krell/Winter 2008

mit Wirkung vom 15.08.2009 aufgehoben. Für den Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt unverändert in Artikel 4 RL 2006/54/EG:

„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Die Beweislast wird in Artikel 19 der Richtlinie 2006/54/EG (wie auch bereits in RL 97/80/EG) so geregelt, dass Beschäftigte, die Diskriminierung vermuten, „Tatsachen glaubhaft machen (*müssen*), die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, (*und*) es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

Der Europäische Gerichtshof hat durch einige seiner Entscheidungen wichtige Grundsätze hinsichtlich der diskriminierungsfreien Grundentgeltfindung aufgestellt:

1. Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein. Die Beschäftigten müssen Gründe für Unterschiede beim Grundentgelt nachvollziehen können¹².
2. Entgeltsysteme müssen „objektive“ Kriterien (Anforderungsmerkmale) enthalten, die sich auf die Art der Tätigkeit beziehen und wesentliche Anforderungen abbilden. In einem insgesamt geschlechtsneutralen System sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, hinsichtlich derer „die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können.“¹³
3. Die ausgewählten Kriterien dürfen nicht diskriminieren. So kann z.B. das Kriterium ‚Flexibilität‘ diskriminierend wirken, „wenn es dazu dient, die Anpassungsfähigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte zu vergüten“, „da Frauen mit Familienaufgaben ihre Arbeitszeit weniger leicht als männliche Arbeitnehmer flexibel gestalten können.“¹⁴ Die Verwendung des Dienalters/der Berufserfahrung als Anforderungsmerkmal ist ebenfalls kritisch zu prüfen. In einer Entscheidung aus dem Jahr 2006 erkannte es der EuGH zwar als legitimes Ziel an, wenn der Arbeitgeber Berufserfahrung honorieren möchte, da diese zu einer besseren Arbeitsverrichtung beitragen kann. Dies muss jedoch im Einzelnen gerechtfertigt werden, wenn Beschäftigte Anhaltspunkte liefern, „die geeignet sind, ernsthafte Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen.“¹⁵ Da weibliche Beschäftigte aufgrund ihrer Familienpflichten häufiger ihre Berufstätigkeit unterbrechen und deshalb weniger leicht eine gleich hohe Dienalters oder eine gleich hohe Be-

¹² vgl. EuGH-Entscheidung vom 17.10.1989 – Rs. C-109/88 (Danfoss)

¹³ vgl. EuGH-Entscheidung vom 1.7.1986 – Rs. C-237/85 (Rummler)

¹⁴ vgl. EuGH-Entscheidung vom 17.10.1989 – Rs. C-109/88 (Danfoss), Fußnote 14, Rn. 19 und 21

¹⁵ vgl. EuGH-Entscheidung vom 3.10.2006 – Rs. C-17/05 (Cadman)

rufserfahrung erreichen können wie ein männlicher Beschäftigter ohne solche Pflichten, können Zweifel durchaus angebracht sein.

4. Die Anforderungsmerkmale müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.¹⁶ So darf z.B. die Anforderung an Verantwortung nicht ausschließlich als Verantwortung für finanzielle Mittel ausgelegt werden. Die einseitige Auslegung von körperlicher Belastung als ausschließlich dynamische Muskelbelastung wurde bereits 1975 arbeitswissenschaftlich als Diskriminierung nachgewiesen¹⁷
5. Das System darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren. Die Anforderungsmerkmale müssen einen ‚adäquaten Platz‘ im Gesamtsystem finden.¹⁸ Es müssen alle wesentlichen Charakteristika der Tätigkeiten berücksichtigt worden sein, also auch die Charakteristika pädagogischer Arbeit.

Die europäischen Regelungen zur Chancengleichheit beim Entgelt wurden in Deutschland mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt, das auch einige ältere Regelungen des BGB ersetzt. Das AGG verbietet in §1 Diskriminierungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“ Nach §2 Abs. 1 Nr. 2 AGG sind Benachteiligungen unzulässig in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen“. Damit sind ausdrücklich auch Dienstvereinbarungen und Tarifverträge von dem Benachteiligungsverbot erfasst. Nach §7 Abs. 2 AGG sind sie unwirksam, wenn sie dagegen verstoßen.

Um eine Unterstützung bei der Anwendung der rechtlichen Vorgaben zu leisten, wurden Handreichungen und Checklisten entwickelt, mit denen die Diskriminierungsfreiheit von tariflichen Entgeltsystemen und ihrer betrieblichen Umsetzung geprüft werden kann.¹⁹

1.4 Ziel und Fragestellungen der Studie

Die vorliegende Studie will Anregungen für eine anforderungsgerechte und diskriminierungsfreie Bewertung und Eingruppierung von Lehrtätigkeiten an unterschiedlichen Schulformen liefern. Ihr Ziel ist es, die Arbeitsanforderungen von Lehrtätigkeiten an der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen als einem männerdominierten Arbeitsbereich einerseits und Grundschulen als einem frauendominierten Arbeitsbereich andererseits mit Hilfe eines anerkannten und geschlechtsneutralen Systems der Arbeitsbewertung zu analysieren und zu bewerten²⁰. Auch wenn insgesamt eine Feminisie-

¹⁶ vgl. EuGH-Entscheidung vom 1.7.1986 – Rs. C-237/85 (Rummler), Fußnote 15

¹⁷ vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975

¹⁸ vgl. EuGH-Entscheidung vom 1.7.1986 – Rs. C-237/85 (Rummler), Fußnote 15

¹⁹ vgl. BMFSFJ 2007, S. 39 sowie DGB 2003

²⁰ Die Lehrtätigkeit in der Sekundarstufe I an Gymnasien, Gesamtschulen und Berufsschulen sollte nicht einbezogen werden, um die geschlechterbezogenen Beschäftigungs- und Tätigkeitsstrukturen deutlicher abbilden zu können.

rung des Bildungsbereichs festzustellen ist, ist die Lehrtätigkeit in der Primarstufe weiblich und die in der Sekundarstufe II männlich konnotiert. Das in der Studie angewandte Arbeitsbewertungsverfahren ermöglicht es, dass Belege für die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lehrtätigkeiten gefunden werden können.

Da der Rahmen dieses Projektes eng gesetzt ist, kann allerdings nur eine begrenzte Anzahl von Lehrtätigkeiten näher betrachtet werden. Einen Anspruch auf Repräsentativität kann die Studie deshalb auch nicht erheben. Sie kann vielmehr als Explorativstudie oder Vorstudie zu einem umfassender angelegten Projekt zur Überprüfung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lehrtätigkeiten verstanden werden.

Die zurzeit ebenfalls engagiert geführte Debatte um eine Bewertung und Vergütung der Leistung im Rahmen pädagogischer Arbeit wird von dieser Studie nicht berührt. In dieser Debatte geht um die Frage der Bewertung individueller pädagogischer Arbeitsleistungen sowie um Argumente für und wider eine leistungsorientierte Vergütung im pädagogischen Bereich. In der vorliegenden Studie jedoch geht es darum, Anforderungen zu ermitteln und zu bewerten, die Arbeitsplätze von Lehrkräften prinzipiell an ihre Inhaber/innen stellen, nicht darum, wie gut diese Anforderungen von einzelnen Lehrkräften erfüllt werden oder welche pädagogischen Leistungen sie erbringen. Denn die Eingruppierung eines Arbeitsplatzes und damit die an ihm erzielbare Grundvergütung orientiert sich an den Anforderungen, die der Arbeitsplatz stellt, nicht an der individuell erbrachten Leistung durch die Arbeitsplatzinhaber/innen. Für die Ermittlung leistungsorientierter Entgeltbestandteile würden andere Verfahren und Instrumente verwendet werden als für die Grundvergütung.

Mit der vorliegenden Studie wird in der Diskussion um die geschlechtergerechte Bewertung und Vergütung von Lehrkräften Neuland betreten. Denn bislang liegen keine Studien zu dieser Thematik vor. Es wurden in der Vergangenheit zwar einige Untersuchungen über Tätigkeiten von Lehrern und Lehrerinnen durchgeführt, diese konzentrierten sich jedoch auf die Arbeitszeit und die Entwicklung und Evaluation von Arbeitszeitmodellen für Lehrer/innen²¹.

Weitere Studien zur Belastung von Lehrerinnen und Lehrern wurden von Forscherinnen und Forschern des Instituts für interdisziplinäre Schulforschung (ISF) der Universität Bremen durchgeführt. Sie belegten insbesondere eine besonders hohe psychophysische Belastung und Beanspruchung der Lehrkräfte sowie eine deutliche Beeinträchtigung ihrer psychophysischen Verfassung. Der Erholungswert von Unterrichtspausen erwies sich in ihren Studien als nur gering, so dass eine zunehmende Erschöpfung der Lehrkräfte von der ersten bis zur letzten Unterrichtsstunde zu beobachten war²². Als überaus belastend hat sich in den Studien des ISF der Lärmpegel herausgestellt und die Forscher zeigten

²¹ So gab es z.B. eine Studie zur Arbeitszeit von Lehrern und Lehrerinnen in Hamburg, auf deren Basis das Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell entwickelt wurde (vgl. Bericht ... 2003) und das im Jahr 2005 umfangreich evaluiert wurde (vgl. Mummert Consulting 2005).

²² Schönwälder u.a. (2003), Schönwälder 2000

Möglichkeiten zur Belastungsreduzierung durch eine veränderte Raumakustik auf²³.

Eine weitere Forschungsgruppe, die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS), verwendet den dänischen und englischen COPSOQ, (Copenhagen Psychological Questionnaire) zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz²⁴. Vom FFAS wurde eine ständig wachsende Datenbank mit berufsgruppenspezifischen Referenzwerten für psychische Belastungen erstellt²⁵. Lehrkräfte zeigten in den Analysen überdurchschnittlich hohe Werte bei emotionalen Anforderungen und deutlich unterdurchschnittliche Werte bei Entscheidungsspielraum und bei Sozialen Beziehungen. Der geringe Entscheidungsspielraum ergab sich als Ergebnis auf Fragen nach selbstbestimmten Pausen, spontanen Arbeitsunterbrechungen und einer freien Urlaubswahl. Der geringe Wert für Soziale Beziehungen spiegelt wieder, dass Lehrkräfte meist allein, also ohne ständigen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen arbeiten²⁶.

Andere aktuelle Studien befassen sich mit der Berufswahl, der Eignung und der Arbeitsbelastung von Lehrern und Lehrerinnen sowie den möglichen Zusammenhängen zwischen diesen drei Merkmalen²⁷. Alle genannten Forschungen können für die in der vorliegenden Studie gestellten Forschungsfragen zwar wertvolle Hinweise liefern, sie vergleichen jedoch weder die Tätigkeiten von frauen- und männerdominierten Schulbereichen noch nehmen sie eine Bewertung der Anforderungen an den Arbeitsplätzen vor²⁸.

Wichtige Hinweise für die vorliegende Untersuchung können Studien liefern, die Anforderungen an andere Tätigkeiten im öffentlichen Dienst mit einem geschlechtsneutralen Verfahren der Arbeitsbewertung analysieren und bewerten. Es handelt sich hierbei um ausgewählte Tätigkeiten in der kommunalen Verwaltung der Stadt Hannover²⁹ sowie Tätigkeiten von SekretärInnen an Hochschulen in Deutschland, Großbritannien und Österreich³⁰. In diesen Studien wurde übereinstimmend festgestellt, dass die untersuchten frauendominierten Tätigkeiten überwiegend zu gering bewertet und zu niedrig eingruppiert sind.

²³ Oberdörfer/Tiesler 2006

²⁴ Nübling u.a. 2007

²⁵ siehe hierzu auch die Homepage www.copsog.de

²⁶ vgl. Nübling u.a. 2005, S. 78ff

²⁷ So z.B. Schaarschmidt/Kieschke 2007 sowie der von Herlt/Schaarschmidt (2007) entwickelte Fragebogen ‚Fit für den Lehrerberuf?!‘; außerdem Rauin 2007, vgl. hierzu auch Leffers 2008

²⁸ So wurde z.B. von Kieschke und Schaarschmidt der so genannte Arbeits-Bewertungs-Check für Lehrkräfte (ABC-L) entwickelt (Kieschke/Schaarschmidt 2007). Dieses Instrument dient jedoch der differenzierten Ist-Analyse der Arbeitsbedingungen an Schulen auf der Basis von 15 Faktoren, darunter z.B.: Verhalten der Schüler, Verhalten der Eltern, Verhalten der Schulleitung, Klima im Kollegium, Arbeitsorganisation der Schule, räumliche und hygienische Bedingungen. Aus den gewonnenen Ergebnissen können Hinweise für eine verbesserte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit eine verbesserte Gesundheit und größere Zufriedenheit der Lehrkräfte an Schulen abgeleitet werden, eine Arbeitsbewertung im arbeitswissenschaftlichen Sinn wird (trotz der Namensgleichheit) hier jedoch nicht vorgenommen. Dies ist nicht der Fokus des ABC-L.

²⁹ Krell/Carl/Krehnke 2001

³⁰ Stefaniak u.a. 2002; Stefaniak 2002

Bei den genannten Studien ist insbesondere das angewendete methodische Instrumentarium der Arbeitsbewertung von Interesse, da es für sich beansprucht, den Anforderungen des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu entsprechen. In der Studie zu Tätigkeiten in der Stadt Hannover, sowie in dem deutschen Teil des Projektes an Hochschulen wurde das von den Schweizer Wissenschaftlern Katz und Baitsch entwickelte Verfahren ABKABA verwendet³¹. Im britischen und österreichischen Teil des Hochschulprojektes stützte man sich auf das so genannte NJC-Verfahren. Es wurde in Großbritannien von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen mit dem Ziel entwickelt, die Arbeitsplätze in den lokalen Verwaltungen diskriminierungsfrei zu bewerten³². In einem österreichischen Projekt, in dem die Arbeitsplätze einer sozialwirtschaftlichen Organisation diskriminierungsfrei bewertet werden sollten, wurde ebenfalls das NJC-Verfahren als Basis genutzt³³. Das ABAKABA-Verfahren diente in weiteren Projekten in der Schweiz als Grundlage für diskriminierungsfreie Bewertungen der Tätigkeiten von Frauen und Männern³⁴. Diese beiden Arbeitsbewertungsverfahren sind weitgehend anerkannte Grundlage und Maßstab für eine diskriminierungsfreie Grundentgeltdifferenzierung.

Mit der vorliegenden Studie sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche Aufgaben sind typisch für Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe II an Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen?
- Welche Anforderungen resultieren aus diesen Aufgaben im Hinblick auf Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung, soziale Kompetenzen sowie physische und psychische Anforderungen?
- Wie können die Anforderungsbereiche (und innerhalb dieser die einzelnen Anforderungen) gewichtet werden?
- Welche Werte ergeben sich für die unterschiedlichen Arbeitsplätze von Lehrkräften als Ergebnis des Arbeitsbewertungsverfahrens?

2. Projektverlauf und methodisches Vorgehen

Um die genannten Forschungsfragen zu beantworten, wurde ein vierstufiges Projektdesign entwickelt, das im Folgenden dargestellt wird.

2.1 Bestimmung des Untersuchungsfeldes

Durch den vorgegebenen Rahmen dieser Studie musste sich das Untersuchungsfeld auf eine kleine Auswahl von Lehrern und Lehrerinnen an Grundschulen einerseits, sowie an Berufsschulen, Gesamtschulen und Gymnasien andererseits beschränken (siehe auch Abschnitt 1.4). Auch wenn kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben wird, sollte dennoch ein möglichst breites Spektrum an Tätigkeiten und Rahmenbedingungen berücksichtigt wer-

³¹ vgl. Krell/Carl/Krehnke 2001; Stefaniak u.a. 2002; Katz/Baitsch 1996

³² = National Joint Council, zu Details dieses Verfahrens vgl. Hastings 2002 sowie Stefaniak u.a. 2002

³³ vgl. Meggeneder/Ranftl 2002

³⁴ vgl. hierzu Moussa 2002 sowie weitere Beispiele und Angaben in Katz/Baitsch 2006

den. Deshalb wurden bei der Auswahl der Interviewpartner/innen folgende Auswahlkriterien angelegt:

- *Unterschiedliche Bundesländer*
Die länderspezifischen Bildungspläne dürften die Aufgabenzuschnitte und die daraus resultierenden Anforderungen beeinflussen. Es wurden sowohl Flächenstaaten als auch Stadtstaaten ausgewählt.
- *Darunter sowohl westliche als auch östliche Bundesländer*
Es wurde von der Hypothese ausgegangen, dass in östlichen und westlichen Bundesländern unterschiedliche Bildungstraditionen bestehen, die sich auf die Aufgaben und Anforderungen der Lehrtätigkeiten auswirken können.
- *Schulen mit Ganztags- und Halbtagsangeboten*
Mit der Organisationsform der Schule als Ganztags- oder Halbtagschule könnten sich die Anteile von lehrenden und betreuenden Aufgaben verschieben. Anforderungen an Wissen und Können, an soziale Kompetenzen sowie an Verantwortung könnten in Inhalt und Anforderungshöhe mit der Organisationsform variieren. Unter den so genannten ‚Ganztagschulen‘ gibt es jedoch eine Vielfalt von Angeboten der Ganztagsbetreuung. Eine vollständige Erfassung und Auswertung der Auswirkungen dieser unterschiedlichen Ganztagsangebote auf Anforderungen und Wertigkeit der Arbeitsplätze von Lehrkräften war im Rahmen der vorliegenden Studie nicht möglich.
- *Unterschiedliche Fächer und Fächerkombinationen*
Auch sie könnten die Anforderungen an Lehrtätigkeiten und damit ihre Wertigkeit beeinflussen. Die ausgewählten Tätigkeiten an Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen sollten deshalb das gesamte Spektrum von technisch-gewerblichen, mathematisch-naturwissenschaftlichen und sprachlich-geisteswissenschaftlichen Fächern abdecken, um die Variationsbreite und -tiefe der Anforderungen an Lehrtätigkeiten erfassen zu können. Die Erfassung signifikanter Unterschiede kann jedoch angesichts der geringen Zahl interviewter Lehrkräfte nicht erwartet werden.
- *Klassenlehrer/innen und Fachlehrer/innen*
Deren unterschiedliche bzw. zusätzliche Aufgaben könnten sich in den Anforderungen und damit in der Wertigkeit niederschlagen. Dieser möglichen Unterscheidung konnte allerdings nicht nachgegangen werden, da die befragten Lehrkräfte mehrheitlich beide Funktionen innehatten.

Die Kombination der aufgeführten Kriterien und die zahlenmäßige Beschränkung des Untersuchungssamples durch den begrenzten Umfang der Studie ergab das in Abbildung 2 im Überblick dargestellte Untersuchungsfeld. Bei der konkreten Suche und Auswahl der zu befragenden Personen war eine Expertengruppe von Lehrkräften behilflich, die auch zur inhaltlichen und organisatorischen Begleitung der Studie gebildet wurde.

Insgesamt wurden in vier Bundesländern insgesamt 15 Arbeitsplätze von Lehrkräften ausgewählt, darunter 8 Arbeitsplätze an Grundschulen, 7 Arbeitsplätze an Berufs-, Gesamtschulen und Gymnasien.

Abb. 3: Das Untersuchungsfeld im Überblick

Bundesland	Schulform Sekundarstufe II	Grundschule
Bundesland 1 Flächenstaat Ostdeutschland: Sachsen-Anhalt	Berufsbildende Schule: 2 Lehrkräfte mit den Fächerkombinationen Elektrotechnik/Mathematik und Wirtschaft/Verwaltung/Politik, beide Schulen mit ganztägigem Unterricht	Grundschule: 2 Lehrkräfte mit Aufgaben als Klassenlehrer/in und als Fachlehrer/in, beides ‚verlässliche Grundschulen‘
Bundesland 2 Flächenstaat Westdeutschland: Baden-Württemberg	Gymnasium: 2 Lehrkräfte mit den Fächerkombinationen Englisch/Geographie und Mathematik/Französisch, sowie Aufgaben als Fachkordinatorin bzw. als Abteilungsleiterin, darunter eine Schule mit ganztägigem Unterricht, eine offene Ganztagschule	Grundschule: 3 Lehrkräfte mit Aufgaben als Klassenlehrer/in und als Fachlehrer/in, darunter 2 ‚verlässliche Grundschulen‘, eine Schule mit Beginn der Kernzeit vor Unterrichtsbeginn
Bundesland 3 Flächenstaat Westdeutschland: Schleswig-Holstein	Gymnasium: 2 Lehrkräfte mit den Fächerkombinationen Deutsch/Geschichte und Fremdsprachen/Musik, ‚Halbtagschule‘ mit Unterricht bis 15.30 Uhr	Grundschule: 3 Lehrkräfte mit Aufgaben als Klassenlehrer/in und als Fachlehrer/in, darunter 2 ‚verlässliche Halbtagschulen‘, eine Ganztagschule mit Hortbetreuung
Bundesland 4 Stadtstaat: Hamburg	Gesamtschule: 1 Lehrkraft mit der Fächerkombination Deutsch/Geschichte, sowie Aufgaben als Fachkordinator, Halbtagschule	Grundschule: geplante Interviews mit 3 Grundschullehrkräften fielen aus und konnten nicht nachgeholt werden.

2.2 Entwicklung eines Fragebogens zur Tätigkeitsanalyse

Für die Analyse und Bewertung der Tätigkeiten wurde ein Fragebogen entwickelt, der auf dem Verfahren der „Analytischen Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch“ (ABAKABA) basiert. Dieses im Jahre 1996 publizierte Verfahren gilt im deutschsprachigen Raum als weitgehend geschlechtsneutral und wurde seitdem häufiger in Vergleichsstudien zur Prüfung der Wertigkeiten von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten eingesetzt³⁵. Die erste Version von ABAKABA wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt. Im Jahr 1997 erfolgte eine zweite, durchgesehene Auflage, die ebenfalls den Aspekt der Diskriminierungsfreiheit bei der Bezahlung von Tätigkeiten in den Vordergrund stellte. Im Zuge der praktischen Anwendung dieses Instrumentes nahmen die Autoren später eine Reihe von Veränderungen, insbesondere hinsichtlich der Kriterien sowie ihrer Gewichtungsbreiten vor (siehe weiter unten).

Allen Fassungen von ABAKABA ist gemeinsam, dass frauen- und männerdominierte Tätigkeiten mit Hilfe eines Fragebogens analysiert, bewertet und auf Basis der ermittelten Arbeitswertpunkte miteinander verglichen werden³⁶. Die angestrebte Geschlechtsneutralität erlangt dieses Instrument insbesondere dadurch, dass psycho-soziale Anforderungen wie Kommunikationsfähigkeit, Zusammenarbeit und Einfühlungsvermögen berücksichtigt werden, die an

³⁵ Katz/Baitsch 2006 sowie Katz/Baitsch 1996, vgl. auch Abschnitt 1.4 und die dort erwähnten Anwendungsbeispiele von ABAKABA

³⁶ vgl. Krell/Carl/Krehnke 2001 sowie Stefaniak u.a. 2002

frauendominierte Arbeitsplätze, insbesondere in Dienstleistungsbereichen, gestellt werden. Außerdem wird der Anforderungsbereich der Verantwortung in den frühen Versionen von ABAKABA breiter definiert, als dies in traditionellen Arbeitsbewertungsverfahren üblich ist: Es wird nicht nur finanzielle Verantwortung, sondern auch Verantwortung für andere Menschen und ihre Gesundheit, ihre Arbeitsergebnisse oder auch Verantwortung für die Umwelt berücksichtigt³⁷.

Die Arbeitswissenschaftler Katz und Baitsch heben hervor, dass das Instrument hinsichtlich der konkreten Merkmalsauswahl und der Gewichtung an den jeweiligen Untersuchungs- bzw. Anwendungsbereich angepasst werden muss. Dies entspricht auch der rechtlichen Anforderung, dass die Anforderungskriterien das ‚Wesen‘ der zu bewertenden Tätigkeiten berücksichtigen müssen. Im Falle der vorliegenden Studie konnte das Instrument ABAKABA folglich nicht 1:1 übernommen, sondern musste an den Tätigkeitsbereich ‚Schulen‘ angepasst werden. Dabei war es von besonderer Wichtigkeit sicherzustellen, dass die Charakteristika der pädagogischen Arbeit in den Anforderungsmerkmalen adäquat berücksichtigt werden. Bei der Anpassung des Analyseinstrumentes wurde erstens davon ausgegangen, dass Lehrtätigkeit nicht nur geistige, sondern auch emotionale sowie körperliche Arbeit ist. Des Weiteren wurde Lehrtätigkeit als eine Arbeit verstanden, die durch Interaktion geprägt ist. Diese Grundannahmen werden durch international vergleichende Analysen von geschlechtsneutraleren Arbeitsbewertungssystemen gestützt, die Gertraude Krell im Rahmen der bereits erwähnten Studie zum Vergleichsprojekt der Stadt Hannover durchgeführt hat.³⁸.

Die körperlichen, geistigen und emotionalen Anforderungen an Lehrtätigkeiten seien an folgenden Beispielen verdeutlicht: Körperliche Arbeit wird z.B. dann geleistet, wenn Lehrkräfte Kinder tragen oder schweres Unterrichtsmaterial in den Klassenraum tragen und aufbauen. Geistige Arbeit wird von Lehrkräften nicht nur während des Unterrichts, sondern auch in der Unterrichtsvor- und -nachbereitung, der Elternarbeit oder bei der Erarbeitung von Lehrplänen und pädagogischen Konzepten geleistet. Der Charakter der pädagogischen Arbeit als Gefühls- oder Emotionsarbeit zeigt sich in drei verschiedenen Formen: Arbeit wird zunächst geleistet am Gefühl *der Schüler/innen als Arbeitsgegenstand*: Lehrkräfte wecken bestimmte Gefühle (Begeisterung, Mut, Zuversicht) bei ihren Schüler/innen. Das Gefühl *der Lehrkräfte selbst* dient einerseits *als Mittel* zur Beeinflussung der Schüler/innen: So zeigen Lehrkräfte z.B. bestimmte Gefühle (gute Laune, Interesse oder Freude an einem Thema), um ihre Schüler/innen damit ‚anzustecken‘. Andererseits erweist sich die Arbeit am Gefühl der Lehrkräfte selbst auch *als Bedingung* der Erfüllung der Arbeitsaufgabe: Lehrkräfte verbergen z.B. ihre eigenen Gefühle (Traurigkeit, Angst, Unsicherheit), um ihre Schüler/innen nicht zu verunsichern und die pädagogische Arbeit erfolgreich zu erbringen.

Der Charakter der pädagogischen Arbeit als *Interaktionsarbeit* bedeutet, dass die Schüler/innen Teil des pädagogischen Prozesses sind und ihn mit be-

³⁷ vgl. Jochmann-Döll (2005), S. 198f sowie Krell (2001)

³⁸ in Anlehnung an die Definition von Dienstleistungsarbeit, vgl. Krell 2001, S. 10ff; Krell/Carl/Krehnke 2001, 36ff; Jochmann-Döll 2005, S. 108f

einflussen. Damit verändern sich die Anforderungen des Arbeitsplatzes, und die Schwierigkeit der Arbeitsaufgabe variiert in Abhängigkeit von den jeweiligen Schüler/innen. Eine Lehrkraft kann in ihrer Unterrichtsvorbereitung nur begrenzt voraussehen und planen, wie bestimmte Schüler/innen reagieren werden. Ihre Professionalität besteht darin, dass sie spontan auf gezeigte Verhaltensweisen ihrer Schüler/innen reagieren kann.

Der Charakter der Interaktionsarbeit wirkt sich auf die körperlichen, geistigen und emotionalen Anforderungen der Lehrtätigkeit aus. So macht es für die körperlichen Anforderungen einen Unterschied, ob die Lehrkraft ein müdes oder ein wütend strampelndes Kind tragen muss. Die geistigen Anforderungen an die Lehrtätigkeit steigen, wenn der/die Schüler/in sich unverständlich ausdrückt, keine Informationen oder Antworten geben will oder gravierende Verständnisschwierigkeiten hat. Die emotionale Belastung einer Lehrkraft variiert mit der Kooperationsbereitschaft, den sozialen Umgangsformen und der Motivation zur Mitarbeit bei Schüler/innen und ihren Eltern. Bei der Betreuung eines Schülers/einer Schülerin mit familiären Problemen macht es einen Unterschied für die emotionale Belastung der Lehrkraft, wie der Schüler/die Schülerin bzw. seine oder ihre Eltern selbst mit den Problemen umgehen. Darüber hinaus können sich die Anforderungen des Arbeitsplatzes einer Lehrkraft auch mit der Geschlechtszugehörigkeit der Schüler/innen und ihren Eltern verändern. Beispielhaft sei auf weibliche Lehrkräfte verwiesen, die häufiger als ihre männlichen Kollegen Belästigungen, Beleidigungen und sexistische Anspielungen oder Äußerungen abwehren müssen.

Für die vorliegende Studie standen zwei Versionen des ABAKABA-Verfahrens von 1996 und 2006 sowie ein nicht veröffentlichter Fragebogen einer ‚Zwischenversion‘ von 1999 zur Verfügung³⁹. Aus diesen Versionen wurde ein Merkmalskatalog mit einem entsprechenden Fragebogen entwickelt, der die Anforderungen an Lehrtätigkeiten der hier untersuchten Schulformen angemessen abbildet.

Es ist hervorzuheben, dass bei der Anpassung des Instrumentariums an den Untersuchungsbereich ‚Schulen‘ nicht allen Veränderungen, die Katz und Baitsch mit der aktuellen Version von ABAKABA 2006 vollzogen haben, gefolgt wurde, da die Veränderungen den tatsächlichen Anforderungsprofilen von Lehrtätigkeiten nicht gerecht werden. Kritisch wird aus unserer Sicht vor allem gesehen, dass die aktuelle Version nur noch die Dimension ‚Führungsverantwortung‘ enthält, während in der ersten Version aus dem Jahr 1996 ‚Verantwortung‘ wesentlich breiter definiert wurde. Auch haben die Autoren in den von ihnen fachlich begleiteten Projekten andere Gewichtungen der Kriterien vorgenommen als in der Version von 1996 empfohlen (vgl. zur Übersicht Abb. 9 auf S. 26). Die Anforderungen des intellektuellen Bereichs haben in ihren Projekten mit 55 – 70% ein höheres Gewicht erhalten, empfohlen wurde in der Fassung von 1996 eine Bandbreite von 25-50% (vgl. Katz Baitsch 2006, S. 35). Diese höhere Gewichtung begünstigt Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen. Zugleich wurden in den Praxisprojekten die Anforderungen des psycho-sozialen Bereichs mit 5 – 20% geringer gewichtet (Version 1996: 20-

³⁹ Katz/Baitsch 1996, hier auch als ABAKABA 1996; Katz/Baitsch 2006, hier auch als ABAKABA 2006; Katz/Baitsch 1999

40%). Durch diese geringere Gewichtung verändern sich die Bewertungsergebnisse zuungunsten der Tätigkeiten, bei denen psycho-soziale Anforderungen von Bedeutung sind. Allerdings wird von den Autoren hierzu einschränkend angemerkt, dass die psycho-sozialen Merkmale in der heutigen Arbeitswelt von zunehmender Wichtigkeit seien, „was die Möglichkeit einer stärkeren Gewichtung rechtfertigt.“ (ebd.) Führungsverantwortung sollte bei der Bewertung nun mit 15 - 30% ins Gewicht fallen, in der ersten Version von ABAKABA sollte Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer, für menschliches Leben, für wertvolle Materialien und Güter sowie für den Schutz der Umwelt insgesamt mit einem Gewicht von 20-30% in die Bewertung eingehen (ebd.).

Die Veränderungen bei den Gewichtungsbandbreiten begründen Katz und Baitsch damit, dass sich die 1996 empfohlenen Gewichtungen in der Praxis nicht bewährt hätten (2006, S. 34). Die Höhergewichtung des intellektuellen Bereichs sei „gewissermaßen als gesellschaftlich anerkannte „Tradition“ zu betrachten“ (2006, S. 35), die aber im Falle von ABAKABA nicht geschlechterdiskriminierend sei.

Die konkreten Unterschiede zwischen den einzelnen Versionen des ABAKABA-Verfahrens und die Unterschiede zu dem von uns genutzten Instrument werden nachfolgend noch einmal ausführlicher dargestellt. An einigen Stellen⁴⁰ gaben Definitionen des NJC-Verfahrens hilfreiche Anregungen, um die Merkmalsdefinitionen dem Charakter des Tätigkeitsbereichs ‚Schule‘ anpassen zu können.

⁴⁰ Dies betrifft die Anforderungsmerkmale PS5.2 ‚erschwerter Interaktion‘, P4.5 ‚Lärm‘ und V3 ‚Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer‘.

Die Auswahl der Anforderungsmerkmale

Bevor näher auf die einzelnen Anforderungsmerkmale eingegangen wird, werden die ausgewählten Merkmale zunächst im Überblick dargestellt.

Abb.4: Überblick über die ausgewählten Anforderungsmerkmale

Merkmalsbereiche	Einzelmerkmale
Intellektueller Bereich (I)	I1 Kenntnisse und Fertigkeiten I2 Planen und Organisieren I3 Autonomie bei der Arbeit I4 unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen I5 Aufmerksamkeit und Konzentration
Psycho-sozialer Bereich (PS)	PS1 Mündliche Kommunikation PS2 Zusammenarbeit PS3 Einfühlungsvermögen PS4 Überzeugungsvermögen PS5 Psycho-soziale Belastungen
Physische Anforderungen (P)	P1 Bewegungspräzision P2 Körperkraft P3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen P4 Belastende Umgebungsbedingungen
Verantwortung (V)	V1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer V2 Verantwortung für das Lernen anderer V3 Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer V4 Finanzielle Verantwortung V5 Umweltbezogene Verantwortung

Die dargestellten Anforderungsmerkmale I1, PS5, P4 und V3 sind in weitere Unterkriterien untergliedert. Jedes Merkmal hat mehrere Ausprägungsstufen, die im Fragebogen näher definiert sind (s. Anhang).

Die Anforderungsmerkmale im einzelnen

Intellektueller Bereich

Bei den fachlichen Anforderungen wurde im Wesentlichen der differenzierte Merkmalsauswahl des ABAKABA 2006 gefolgt (s. Abb. 5). Darüber hinaus wurde zwischen erforderlichen zusätzlichen fachlichen und nicht unmittelbar fachbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten unterschieden. Unverändert wurde das Merkmal Planen und Organisieren aus ABAKABA 2006 übernommen. Die Merkmale ‚Autonomie bei der Arbeit‘ und ‚Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen‘ entsprechen weitgehend den Merkmalen aus ABAKABA 2006 und 1996, wurden nur anders benannt.

Zusätzlich wurde das Merkmal ‚Aufmerksamkeit und Konzentration‘ aufgenommen, da nach Literaturanalysen und Erfahrungsberichten davon ausgegangen wurde, dass hierin eine charakteristische Anforderung an Lehrtätigkeiten liegt, die ansonsten mit keinem Merkmal berücksichtigt worden wäre. Definiert wird dieses Merkmal als „hohe und ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration, um jederzeit auf unvorhergesehene Ereignisse und ungeplante (auch gruppenspezifische) Situationen reagieren zu können. Ein Abschalten zwischendurch ist nicht möglich, ohne den Erfolg bzw. die Qualität der Tätigkeit zu vermindern.“⁴¹ Die folgende Abbildung 5 zeigt die Merkmale im vergleichenden Überblick.

Abb. 5: Vergleich der Anforderungsmerkmale im intellektuellen Bereich

ABAKABA 1996	ABAKABA 2006	Verwendete Merkmale
Fachliche Anforderungen	Fachliche Anforderungen und Verantwortung - erforderliche Grundausbildungen - erforderliche Zusatzausbildungen und Zusatzkenntnisse - Erforderliche fachliche Erfahrung in der Praxis	I1 Kenntnisse und Fertigkeiten - Erforderliche Ausbildung - Zusätzliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten - Erforderliche, nicht unmittelbar fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten - Erforderliche (Berufs-) Erfahrung
Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten	Planen und Organisieren	I2 Planen und Organisieren
Beeinträchtigungen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen	Funktionsbedingte Störungen und Arbeitsunterbrechungen	I3 Autonomie bei der Arbeit
Beeinträchtigende Arbeitsunterbrechungen - Unterbrechungen des Denkprozesses - Erschwerte Planbarkeit	Monotonie	I4 Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen
		I5 Aufmerksamkeit und Konzentration

⁴¹ Formulierung aus dem Fragebogen, siehe Anhang

Psycho-sozialer Bereich

Im psycho-sozialen Bereich wurden die Merkmale ‚Mündliche Kommunikation‘ und ‚Zusammenarbeit‘ unverändert aus den ABAKABA-Instrumenten übernommen. Das Merkmal ‚Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen‘ aus ABAKABA 2006 wurde in zwei eigenständige Merkmale aufgeteilt, da dies dem Anforderungsprofil von Lehrtätigkeiten eher gerecht wird. Einfühlungsvermögen wurde definiert als „Fähigkeit, Situationen und Empfindungen anderer Personen nachvollziehen und verstehen zu können.“ Überzeugungsvermögen hingegen „meint die Fähigkeit, andere Personen von der Richtigkeit einer Handlung, Position oder Argumentation zu überzeugen. Maßgeblich für die Schwierigkeit der Überzeugungsarbeit sind die Art der Thematik, von der andere Personen überzeugt werden müssen, der Grad der Abweichung in den ursprünglichen Meinungen sowie die ‚gruppendynamische Situation‘ (z.B. Beziehungs- und Machtkonstellationen, emotionale Situation, Konflikte).“⁴²

Bei den psycho-sozialen Belastungen wurden diejenigen ausgewählt, die im Rahmen von Lehrtätigkeit auftreten können. Nicht übernommen wurde z.B. die Belastung ‚Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende‘ oder öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion‘, da diese den Definitionen von ABAKABA 1996 und 2006 entsprechend bei Lehrkräften nicht bedeutsam sind⁴³. Die Belastung ‚Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben‘ wurde nicht übernommen, da derlei Anforderungen dem Bereich Verantwortung zugeordnet wurden.

Bei der Belastungsart ‚Erschwerte Interaktion‘ wurde im Fragebogen eine Definition des britischen NJC-Verfahrens⁴⁴ übernommen, die auch durch Menschen verursachte unangenehme Bedingungen einschließt und damit „z.B. das Risiko von Misshandlungen, Verletzungen, Kränkungen und anderen Aggressionen durch Menschen“ meint⁴⁵. Die höchste Stufe einer erschwerten Interaktion wurde im Fragebogen deshalb wie folgt formuliert: „Meine Arbeit ist dadurch erschwert, dass ich mit Menschen umgehen muss, von denen ein Risiko für Verletzungen, Beleidigungen, Kränkungen, Belästigungen und anderen Aggressionen, ggf. auch körperliche Gewalt ausgeht.“⁴⁶

⁴² Formulierung aus dem Fragebogen, siehe Anhang

⁴³ Die Belastungsart ‚Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende‘ trifft dann zu, wenn Personen die Arbeit teilweise oder ständig beobachten, die mit der Arbeit nichts zu tun haben (also keine Bezugspersonen der Arbeit sind, sondern eher Publikum). Dies trifft auf Lehrkräfte nicht zu. Bei der Belastungsart ‚öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion‘ sind Situationen gemeint, in denen eine Person selbst in die öffentliche oder politische Diskussion gerät, also durch Namensnennung in der Presse o.ä.. Dies trifft z.B. auf hochrangige Verwaltungsbeamte oder Verwaltungsbeamtinnen zu. Lehrkräfte stehen zwar als Berufsgruppe oder Berufsstand häufiger in der Diskussion, doch nicht als Individuum.

⁴⁴ = National Joint Council, zu Details dieses Verfahrens vgl. Meggeneder/Ranftl 2002 und Hastings 2002

⁴⁵ Krell/Carl/Krehnke 2001, S. 43, vgl. auch die entsprechende Formulierung des Fragebogens im Anhang

⁴⁶ siehe Fragebogen im Anhang

Abb. 6: Vergleich der Anforderungsmerkmale im psycho-sozialen Bereich

ABAKABA 1996	ABAKABA 2006	Verwendete Merkmale
Anforderungen an die mündliche Kommunikation	Mündliche Kommunikation	PS1 Mündliche Kommunikation
Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit	Zusammenarbeit	PS2 Zusammenarbeit
Anforderungen an das Einfühlungsvermögen	Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	PS3 Einfühlungsvermögen
		PS4 Überzeugungsvermögen
Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte - Eingeschränkte mündliche Kommunikation - Erschwerte Kontaktbedingungen - Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende - Zeitliche Restriktionen - Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen - Selbständiges Treffen schwerwiegender Entscheidungen - Konfrontation mit abstoßenden Situationen - Öffentlich/politisch exponierte Position - Bewusst gesteuerte Umgangsformen 	Psycho-soziale Belastungen <ul style="list-style-type: none"> - Erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs - Mitverfolgbarkeit der Tätigkeit für Außenstehende - Erschwerte Kontaktbedingungen - Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen - Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben - Öffentlich bzw. politisch exponierte Funktion 	PS5 Psycho-soziale Belastungen <ul style="list-style-type: none"> - Unerwünschte mündliche Mitteilungen - Erschwerte Interaktion - Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs - Konfrontation mit Problemen und Leid anderer Personen - Bewusst gesteuerte Umgangsformen

Physischer Bereich

Für den physischen Bereich wurden die Anforderungsmerkmale aus ABAKABA 2006 weitgehend unverändert übernommen. Bei den belastenden Umgebungsbedingungen wurde dem Beispiel des unveröffentlichten Fragebogens aus 1999 gefolgt und die Ansteckungsgefährdung hinzugefügt. Bei der Belastungsart ‚Lärm‘ wurde im Fragebogen das Beispiel ‚Lärm durch Menschen‘ eingefügt, um diese spezielle Form der Lärmbelastung nicht unberücksichtigt zu lassen. Dabei wurde ein weiteres Mal einem Hinweis des britischen Verfahrens NJC gefolgt ⁴⁷.

⁴⁷ vgl. hierzu Krell/Carl/Krehnke 2001, S. 43

Abb. 7: Vergleich der Anforderungsmerkmale im physischen Bereich

ABAKABA 1996	ABAKABA 2006	Verwendete Merkmale
Anforderungen an die Muskelkraft	Körperkraft	P1 Bewegungspräzision
Anforderungen an die Bewegungspräzision	Bewegungspräzision	P2 Körperkraft
Beeinträchtigende zeitliche Bedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Früh- und/oder Spätschicht - Nachtschicht - Unregelmäßige Arbeitszeiten - Pikettdienst (Wartezeit ohne Nebentätigkeiten) 	Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	P3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung - Einseitige Körperhaltungen und/oder Bewegungsabläufe - Arbeitstätigkeit weitgehend stehend und/oder gehend - Arbeitstätigkeit sitzend, ohne die Möglichkeit, sich vom Arbeitsplatz entfernen zu können - Intensive Beanspruchung der Augen - Lärm - Kälte und/oder Hitze - Zugluft - Nässe - Dämpfe und/oder Staub - Vibrationen - Unangenehme Gerüche - Spezielle Hygienevorschriften - Spezifische Umgebungsbedingungen 	Belastende Umgebungsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Unfallgefährdung - Schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub - Einseitige Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufe, Bildschirmarbeit - Stehende oder gehende Tätigkeit - Lärm - Kälte, Hitze, Arbeit im Freien, starke Temperaturschwankungen 	P4 Belastende Umgebungsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> - Unfall-/Ansteckungsgefährdung - Schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub - Einseitige Körperhaltungen bzw. Bewegungsabläufe, Bildschirmarbeit - Stehende oder gehende Tätigkeit - Lärm - Kälte, Hitze, Arbeit im Freien, starke Temperaturschwankungen

Bereich Verantwortung

Im Bereich Verantwortung unterscheiden sich die beiden ABAKABA-Versionen stark voneinander. Die Version aus dem Jahr 2006 erfasst ausschließlich Aspekte der Führungsverantwortung. Die übrigen Verantwortungsarten, die in der Version von 1996 diesen Anforderungsbereich ausmachten, sind in Merkmalen anderer Bereiche aufgegangen (wie Verantwortung für das menschliche Leben, siehe oben) oder ganz entfallen (wie Verantwortung für den Schutz der Umwelt). Der Schwerpunktsetzung des ABAKABA-Verfahrens aus 2006 konnte in dieser Studie nicht gefolgt werden, da der Charakter der Verantwortung

von Lehrkräften nicht in der Führungsverantwortung liegt, sondern vielmehr in anderen Aspekten.

So wurde als Führungsverantwortung die ‚Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen‘ beibehalten. Die ‚Verantwortung für das Lernen anderer Personen‘ wurde auf Referendare/Referendarinnen und Praktikanten/Praktikantinnen bezogen. Denn die Verantwortung für das Lernen der Schüler und Schülerinnen kann als Beschreibung von pädagogischer Arbeit insgesamt dienen, als einzelnes Merkmal innerhalb eines Arbeitsbewertungsverfahrens für Lehrtätigkeiten wäre es zu undifferenziert.

Als weitere Verantwortungsart wurde die ‚Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer Personen‘ aufgenommen. Hierunter wird, an eine Definition des britischen NJC angelehnt⁴⁸, sowohl die Verantwortung für das physische Wohlergehen, die psycho-soziale Entwicklung als auch den sozialen und beruflichen Werdegang verstanden.

Finanzielle und umweltbezogene Verantwortung entsprechen überwiegend den Merkmalen des ABAKABA 1996.

Abb. 8: Vergleich der Anforderungsmerkmale im Bereich Verantwortung bzw. Führungsverantwortung (ABAKABA 2006)

ABAKABA 1996	ABAKABA 2006	Verwendete Merkmale
Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (Führung)	V1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen
Verantwortung für menschliches Leben	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (Qualifizierung)	V2 Verantwortung für das Lernen anderer Personen
Verantwortung für wertvolle Materialien und Güter	Strategische Verantwortung für die Erreichung von Unternehmenszielen	V3 Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer Personen - Physisches Wohlergehen - Psycho-soziale Entwicklung - Sozialer und beruflicher Werdegang
Verantwortung für den Schutz der Umwelt	Verantwortung für die Erreichung von Lernzielen: Unterrichtsfunktion	V4 Finanzielle Verantwortung
		V5 Umweltbezogene Verantwortung

Auf Basis der getroffenen Merkmalsauswahl wurden Fragen zur Beschreibung der Aufgaben von Lehrtätigkeiten entwickelt. Sie sind dem Fragebogen im Anhang zu entnehmen.

⁴⁸ vgl. hierzu Krell/Carl/Krehnke 2001, S. 43

2.3 Durchführung von Gruppeninterviews

Die Fragebögen zur Tätigkeitsanalyse wurden im Rahmen von workshop-ähnlich organisierten Gruppeninterviews ausgefüllt, zu denen jeweils die einer Schulform angehörenden Lehrkräfte eines Bundeslandes eingeladen wurden, insgesamt 15 Lehrkräfte aus vier Bundesländern. In Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein fanden jeweils zwei Gruppeninterviews statt, davon jeweils eines mit Grundschullehrkräften und eines mit Lehrkräften der Sekundarstufe II. In Hamburg konnte nur eine Lehrkraft interviewt werden (vgl. Kapitel 2.1). Die Interviews dauerten jeweils ca. 2 Stunden und fanden am Nachmittag bzw. frühen Abend statt. Die Interviewten nahmen in ihrer Freizeit daran teil⁴⁹.

Der Zweck der Interviews war eine möglichst genaue und vollständige Beschreibung der Aufgaben und der daraus abzuleitenden Anforderungen der unterschiedlichen Lehrkräfte an den unterschiedlichen Schulformen. Dieser Schritt diente den Befragten als Möglichkeit, sich die eigenen Tätigkeiten möglichst vollständig in Erinnerung zu rufen, zu strukturieren und auch ihren zeitlichen Stellenwert einzuschätzen. Durch die zeitnahe Reflexion der Aufgaben und Tätigkeiten sollte das Ausfüllen der Fragebögen erleichtert und qualitativ unterstützt werden. Der Austausch mit den anwesenden Kollegen und Kolleginnen war dabei sehr hilfreich. Die Angaben dieses Arbeitsschrittes wurden jedoch keiner systematischen Auswertung im Rahmen dieser Studie zugeführt.

Hierzu wurde der folgende Ablauf der Gruppeninterviews entwickelt:

- Einführung, Erläuterungen, Beantworten von Fragen
- Gemeinsames Erfassen der Aufgaben und ihrer jeweiligen Zeitanteile für jede Lehrkraft
- Individuelles Ausfüllen des Fragebogens mit Erläuterungen durch die Wissenschaftlerin
- Abschluss und Dank an die Interviewpartner/innen

Bereits in den einleitenden Diskussionen und Reflexionen wurde von allen Lehrkräften eine starke Belastung in ihrem Arbeitsalltag geäußert. Sie wurde begründet mit zusätzlichen und häufig wechselnden Aufgaben und Anforderungen, dem gestiegenen Zeitdruck sowie erforderlichen Koordinierungs- und Verwaltungsaufgaben.

2.4 Aufgabenbeschreibung, Anforderungsermittlung und -bewertung

Ausgehend von den beschriebenen Aufgaben wurden die Anforderungen an die Lehrtätigkeiten systematisch abgefragt. Die ausgefüllten Fragebögen dienten als Grundlage für die Anforderungsermittlung und -bewertung⁵⁰. Auf

⁴⁹ Allen beteiligten Interviewpartner/innen sei an dieser Stelle für ihre Bereitschaft und Mitarbeit gedankt!

⁵⁰ Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass mit Hilfe von Arbeitsbewertungsverfahren, wie dem hier verwendeten, die Anforderungen bewertet werden, die der Arbeitsplatz unab-

eine Überprüfung der Angaben der Lehrkräfte in den Interviews (z.B. durch Vorgesetzte oder andere Experten/Expertinnen für den Schulalltag) wurde verzichtet. Auch die das Projekt bearbeitenden Wissenschaftlerinnen nahmen keine Veränderungen vor. Dies wurde deshalb als nicht notwendig erachtet, da in den Gruppen-Interviews ausführliche Informationen und Erläuterungen zu einzelnen Fragen oder Begriffen gegeben wurden, so dass Missverständnisse und unterschiedliche Interpretationen der Fragen weitgehend ausgeräumt werden konnten. Andererseits war in der Untersuchung keine Begehung und Beobachtung an den Arbeitsplätzen der Befragten durch die Wissenschaftlerinnen vorgesehen, so dass deren Kenntnisse über die Tätigkeiten der Lehrkräfte sie nicht berechtigt hätten, deren Angaben zu modifizieren.

Wie es das ABAKABA-Verfahren vorsieht, konnte jeder Arbeitsplatz mit insgesamt 1.000 Punkten, in jedem der vier Anforderungsbereiche mit 250 Punkten bewertet werden. Die Aufteilung der erzielbaren Punktwerte auf die einzelnen Anforderungsmerkmale innerhalb der Bereiche (= innere Gewichtung) erfolgte nach eingehender Diskussion mit der Expertinnengruppe. Die Verteilung der Punkte für jede Ausprägung der verschiedenen Anforderungsarten in den vier Anforderungsbereichen findet sich im Anhang.

Als äußere Gewichtung sieht das ABAKABA-Verfahren Bandbreiten für die Gewichtung der vier Anforderungsbereiche vor, da eine eindeutige und objektive Gewichtung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht vorgenommen werden kann. Vielmehr sind die jeweils verwendeten Gewichtungsfaktoren das Ergebnis normativer und politischer Entscheidungsprozesse der Organisationen, die das Instrument gestalten und anwenden.

Auch in der vorliegenden Studie wurden Modellrechnungen mit unterschiedlichen Gewichtungsfaktoren vorgenommen, um deren Einfluss auf das Bewertungsergebnis zu verdeutlichen. Neben der Gleichgewichtung der Anforderungsbereiche wurden vier weitere Gewichtungsvarianten berechnet. In drei Varianten wurden der intellektuelle und der psycho-soziale Bereich gleich hoch gewichtet, um der Bedeutung der psycho-sozialen Anforderungen in pädagogischen Berufen im Vergleich zu intellektuellen Anforderungen gerecht zu werden. Diesen Bereichen wurde in Variante A eine Gewichtung von 40% zugeordnet, in den Varianten B und C 35%. Der physische Bereich wurde als weniger bedeutsam für die Lehrtätigkeit angesehen und deshalb mit 5%, 10% und 15% gewichtet. Der Bereich der Verantwortung wurde demgegenüber mit 15% in den Varianten A und B, sowie 20% in Variante C gewichtet. Die vierte, hier angewendete Gewichtungsvariante, gewichtet den intellektuellen Bereich mit 60% deutlich höher als den psycho-sozialen Bereich mit 20%. Der physische Bereich wird mit 5%, der Verantwortungsbereich mit 15% gewichtet. Diese Variante entspricht damit einer eher traditionellen Sichtweise einer hohen Gewichtung der geistigen Anforderungen und Belastungen. Abb. 9 zeigt die vier Gewichtungsvarianten im Überblick.

hängig von der individuellen Person an seine Inhaber/innen stellt. Es wird damit nicht etwa die individuelle Leistung einer bestimmten Lehrkraft oder der Grad der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben bewertet.

Die Abbildung enthält auch die vorgeschlagenen Gewichtungsbreiten des ABAKABA-Verfahrens. Eine vergleichende Betrachtung macht deutlich, dass die Gewichtungsvarianten A, B und C den Bandbreiten des ABAKABA-Verfahrens von 1996 entsprechen; bis auf die Ausnahme, dass der Verantwortungsbereich mit 15% in zwei Varianten niedriger gewichtet wurde als es das Verfahren mit einer Bandbreite von 20 – 30% vorschlägt. Die vorgeschlagenen Bandbreiten für den intellektuellen und den psycho-sozialen Bereich aus dem ABAKABA-Verfahren von 2006 wurden mit der Gewichtungsvariante D eingehalten. Allerdings bleibt fraglich, ob der Gewichtungsunterschied von 55 – 70% für den intellektuellen Bereich und 5 – 20% für den psycho-sozialen Bereich für den Charakter der Tätigkeiten von Lehrkräften als angemessen betrachtet werden kann oder ob diese beiden Bereiche nicht vielmehr als gleichgewichtig angesehen werden müssen, wie in den Gewichtungsvarianten A bis C.

Abb. 9: berechnete Gewichtungsvarianten und Gewichtungsbreiten der ABAKABA-Verfahren von 1996 und 2006

	Variante A	Variante B	Variante C	Variante D	<i>ABAKABA 96</i>	<i>ABAKABA 06</i>
Intellektueller Bereich	40%	35%	35%	60%	<i>25 – 50%</i>	<i>55 – 70%</i>
Psycho-sozialer Bereich	40%	35%	35%	20%	<i>20 – 40%</i>	<i>5 – 20%</i>
Physische Anforderungen	5%	15%	10%	5%	<i>5 – 25%</i>	<i>5 – 10%</i>
Verantwortung	15%	15%	20%	15%	<i>20 – 30%</i>	<i>15 – 30%</i>

3. Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung

3.1 Aufgaben der befragten Lehrkräfte

Auch wenn die Auflistung der Aufgaben aus den Gruppeninterviews im Rahmen dieser Studie keiner systematischen Analyse zugeführt wird, können dennoch einige allgemeine Aussagen zu den Aufgabenzuschnitten von Grundschullehrkräften und Lehrkräften der Sekundarstufe II getroffen werden:

Der Unterricht sowie seine Vor- und Nachbereitung nehmen für alle interviewten Lehrkräfte den größten Anteil an den Tätigkeiten ein; er beträgt über 60% bis zu 80%. Mit entsprechend geringerem zeitlichen Anteil werden von beiden Gruppen von Lehrkräften außerdem die Teilnahme an einer Vielzahl von Konferenzen und Arbeitsgruppen, allgemeine Verwaltungsarbeit, die eigene Fortbildung, Material- und Medienbeschaffung und -verwaltung genannt.

Unterschiede zwischen Lehrkräften an Grundschulen und an der Sekundarstufe II hinsichtlich ihrer Tätigkeiten wurden unter folgenden Aspekten deutlich:

- Bei Grundschullehrkräften nimmt die Aufgabe der Elternarbeit mit allen dazugehörigen Aspekten wie Telefonate, Briefe, Beratungs- oder Konfliktgespräche, Stammtische, Elternabende oder die Teilnahme an Elternratssitzungen einen vergleichsweise hohen Zeitanteil in Anspruch. Bei Lehrkräften der Sekundarstufe II kommen sie aufgrund des höheren Alters der Schüler/innen kaum vor.
- Die befragten Grundschullehrkräfte nennen häufiger als Lehrkräfte der Sekundarstufe II, dass Beratung und Unterstützung bei Konfliktregelungen unter den Schülern und Schülerinnen zu ihren Aufgaben gehört.
- Grundschullehrkräfte kooperieren nach eigenen Angaben mit einer größeren Anzahl von Vertretern und Vertreterinnen verschiedener anderer Organisationen, die an der Betreuung und Erziehung der Kinder beteiligt sind, so z.B. Kindergärten und Kindertagesstätten, Horte, Förderschulen oder -zentren, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen und Psychologen/Psychologinnen.
- Grundschullehrkräfte sind über die Zeugnisnotenvergabe hinaus zu einer Empfehlung für die zukünftige Schullaufbahn jedes Kindes verpflichtet, der diagnostische Verfahren und Überlegungen vorausgehen.

Insgesamt weisen die Interviews auf einen signifikanten Unterschied zwischen den Aufgabenprofilen von Lehrtätigkeiten an den unterschiedlichen Schultypen hin: Grundschullehrkräfte nehmen umfangreichere Erziehungsaufgaben wahr als dies bei Lehrkräften der Sekundarstufe II der Fall ist. Wegen des höheren Alters der Schüler/innen haben solche erzieherischen Aufgaben gegenüber der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten einen geringeren Stellenwert. Wie sich diese Unterschiede auf die Bewertung der Anforderungen an die Tätigkeiten bzw. auf den Arbeitsplätzen auswirken, zeigen die nachfolgenden Abschnitte. Zunächst werden die ungewichteten Ergebnisse der Arbeitsbewertung dargestellt (Kapitel 3.2), danach die Ergebnisse der vier Ge-

wichtungsvarianten (Kapitel 3.3). Zum Abschluss werden die Ergebnisse noch einmal zusammenfassend dargestellt (Kapitel 3.4).

3.2 Ungewichtete Ergebnisse

3.2.1 Arbeitswertpunkte insgesamt

Insgesamt waren 1.000 Arbeitswertpunkte erreichbar, in jedem der vier Anforderungsbereiche 250.

Die Anforderungen an Lehrkräfte an den Grundschulen betragen insgesamt zwischen 540 und 805 Arbeitswertpunkten. Die durchschnittliche Arbeitswertpunktzahl lag bei 658,0.

Für Lehrkräfte der Sekundarstufe II wurden Anforderungen in Höhe von zwischen 477 und 560 Arbeitswertpunkten errechnet. Dabei war bei einer Lehrkraft die Arbeitswertpunktzahl höher (nämlich 560) als bei der Grundschullehrkraft mit der niedrigsten Arbeitswertpunktzahl (nämlich 540). Die durchschnittliche Arbeitswertpunktzahl betrug bei den Lehrkräften der Sekundarstufe II 510,14. Dies entspricht 77,5% des Arbeitswertes bei den Grundschullehrkräften (vgl. Abb. 10 sowie für weitere Details Tabelle 1 im Anhang).

Abb. 10: ungewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile

Nummer	Arbeitswertpunkte insgesamt	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	675	658,0	100%
4	540		
5	652		
6	780		
7	805		
14	591		
15	573		
16	648		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	502	510,14	77,5%
2	527		
8	505		
9	523		
11	560		
12	477		
13	477		

3.2.2 Arbeitswertpunkte nach Anforderungsbereichen

Intellektuelle Anforderungen

Die intellektuellen Anforderungen an Lehrkräfte im Grundschulbereich und an der Sekundarstufe II sind von allen vier Anforderungsbereichen am ähnlichsten ausgeprägt bzw. die Unterschiede bei den Anforderungshöhen an den verschiedenen Arbeitsplätzen sind am geringsten. Bei Grundschullehrkräften wurden zwischen 160 und 198 Punkte vergeben, durchschnittlich 183,0. Bei Lehrkräften an der Sekundarstufe II waren es zwischen 172 und 192 Punkten, durchschnittlich 179,43 bzw. 98,0% der Arbeitswertpunkte von Grundschullehrkräften (vgl. Abb. 11).

Im Fragebogen war zunächst nach Kenntnissen und Fertigkeiten (I1) gefragt worden. Diese Anforderung untergliedert sich in Ausbildung (I1.1), zusätzliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten (I1.2), erforderliche nicht unmittelbar fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten (I1.3) sowie die erforderliche Berufserfahrung (I1.4). Hinsichtlich der erforderlichen Ausbildung (I1.1) gaben alle Befragten ein gleich hohes Ausbildungsniveau, nämlich Hochschulausbildung mit Vorbereitungsdienst (Referendariat) an. Bezüglich der zusätzlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Lehrtätigkeiten an Grundschulen und an der Sekundarstufe II. Dies trifft auch auf die nicht unmittelbar fachspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu. Im Hinblick auf die Berufserfahrung gaben alle befragten Grundschullehrerinnen an, dass keine Berufserfahrung erforderlich sei, bei zwei befragten LehrerInnen an der Sekundarstufe II wurde in zwei von sieben Fällen eine Berufserfahrung zwischen 6 Monaten und einem Jahr als Anforderung angegeben. Als Zwischenfazit lässt sich in Bezug auf die Ausbildungsanforderungen demnach festhalten, dass keine bedeutsamen Unterschiede im Ausbildungsniveau der beiden Untersuchungsgruppen angegeben wurden.

Dass die Arbeitswertpunkte bei den Tätigkeiten an Grundschulen im Durchschnitt geringfügig höher ausfallen, ist im Wesentlichen auf höhere Punktwerte bei ‚unfreiwilligen, nicht vermeidbaren Störungen und Arbeitsunterbrechungen‘ (I4) zurückzuführen. Die Analysen deuten daher darauf hin, dass es für die Tätigkeit an Grundschulen eher typisch ist, dass eine einmal begonnene die Arbeit häufiger oder länger unterbrochen wird.

Die Anforderungsart ‚Planen und Organisieren‘ (I2) lag an allen untersuchten Arbeitsplätzen identisch vor. Beinahe identisch war die Anforderung ‚Aufmerksamkeit und Konzentration‘ (I5) ausgeprägt. (vgl. für Details Tabelle 1 im Anhang).

Abb. 11: ungewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile im intellektuellen Bereich

Nummer	Arbeitswertpunkte ‚intellektueller Bereich‘	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	175	183,0	100%
4	160		
5	182		
6	195		
7	195		
14	181		
15	178		
16	198		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	172	179,43	98,0%
2	172		
8	175		
9	178		
11	185		
12	182		
13	192		

Psycho-soziale Anforderungen

Im Bereich der ‚psycho-sozialen Anforderungen‘ weisen die Arbeitswertpunkte zwischen den Lehrkräften an Grundschulen und an der Sekundarstufe II größere Unterschiede als im intellektuellen Bereich auf. Die Anforderungen an die Tätigkeiten der Grundschullehrkräfte wurden mit zwischen 160 und 210 Punkten bewertet, die entsprechenden Anforderungen an Lehrkräfte der Sekundarstufe II mit zwischen 135 und 185 Punkten. Die Durchschnitte betragen 192,5 Punkte in der Grundschule und 163,57 Punkte an der Sekundarstufe II, dies entspricht 85,0% (vgl. Abb. 12).

Die psycho-sozialen Anforderungen wurden in Anforderungen an die Kommunikation (PS 1), die Zusammenarbeit (PS 2), das Einfühlungsvermögen (PS 3) sowie das Überzeugungsvermögen (PS 4) untergliedert. Darüber hinaus wurden verschiedene psycho-soziale Belastungen (PS 5) erfasst, nämlich unerwünschte mündliche Mitteilungen (PS 5.1), erschwerte Interaktion (PS 5.2), Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs (PS 5.3), Konfrontation mit Leid und Problemen (PS 5.4) sowie bewusst gesteuerte Umgangsformen (PS 5.5).

Innerhalb des psycho-sozialen Bereichs sind die Anforderungen an die Zusammenarbeit (PS2) bei den Lehrtätigkeiten an Grundschulen deutlich höher als an der Sekundarstufe II. Die hier erzielten Punktwerte spiegeln die höheren Anforderungen an die vielfältige Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Erziehungs- und Betreuungsorganisationen wider.

Auch im Hinblick auf das Einfühlungsvermögen (PS3) liegen die Anforderungen im Grundschulbereich höher als in der Sekundarstufe II. Hier ist es häufiger erforderlich, dass Lehrpersonen Probleme und Situationen anderer nachvollziehen können müssen, um ihre Tätigkeit erfolgreich auszuüben. Das höhere Anforderungsniveau resultiert nicht nur aus der Lehr- und Betreuungstätigkeit mit kleineren Kindern, sondern auch aus Aufgaben, die im Zusammenhang mit der intensiveren Elternarbeit, etwa mit Beratungs- und Konfliktgesprächen anfallen.

Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungsgruppen ließen sich auch bei einigen Untermerkmalen der psycho-sozialen Belastungen (PS5) feststellen. Die Analysen ergaben im Grundschulbereich geringfügig höhere Punktwerte bei dem Anforderungsmerkmal ‚erschwerte Interaktion‘, d.h. die Tätigkeiten hier sind vergleichsweise stärker durch psycho-soziale Belastungen geprägt. Sie können entstehen durch beschränkte Bereitschaft zur Kooperation oder durch Risiken wie Verletzungen, Kränkungen, Belästigungen, Aggressionen oder Gewalt. Auch Belastungen, die durch ‚Konfrontation mit Leid und Problemen anderer‘ entstehen, sind nach Angaben der Interviewten im Grundschulbereich geringfügig höher ausgeprägt. Belastungen dieser Art können auf Aufgaben zurückgeführt werden, die mit der intensiveren Elternarbeit und der größeren Nähe zu den familiären und anderen Problemen der Kinder zu tun haben. Die Konfrontation mit Leid und Problemen geschieht hier nicht überwiegend – wie an der Sekundarstufe II – indirekt oder unpersönlich, sondern die Lehrperson ist vielfach direkt und persönlich mit den sozialen und persönlichen Problemen von Kindern und Eltern befasst.

Die übrigen Anforderungsarten im Bereich der psycho-sozialen Anforderungen wurden ähnlich bewertet. Die psycho-soziale Belastungsart ‚bewusst gesteuerte Umgangsformen‘ (PS5.5) lag an allen Arbeitsplätzen in gleicher Weise vor⁵¹ (vgl. für Details Tabelle 1 im Anhang). Dies verwundert nicht, wird doch von allen Lehrkräften (wie von allen Dienstleistenden) eine angenehme Umgangsform und sichere, positive Ausstrahlung erwartet, unabhängig von ihrer persönlichen Verfassung.

⁵¹ Einschränkend muss gesagt werden, dass hier lediglich die Ausprägungen ‚ist typisch‘ bzw. ‚ist nicht typisch‘ für die Tätigkeit erfasst wurden, dass das Anforderungsniveau also nicht weiter differenziert wurde.

Abb. 12: ungewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile im psycho-sozialen Bereich

Nummer	Arbeitswertpunkte ‚psycho-sozialer Bereich‘	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	200	192,5	100%
4	160		
5	205		
6	200		
7	185		
14	210		
15	190		
16	190		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	165	163,57	85,0%
2	170		
8	180		
9	135		
11	170		
12	185		
13	140		

Physische Anforderungen

Im Bereich der physischen Anforderungen betrug der Unterschied zwischen den Anforderungen an Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte an der Sekundarstufe II durchschnittlich ca. 14%. Die Arbeitswertpunkte für Grundschullehrkräfte lagen hier bei zwischen 70 und 195, im Durchschnitt bei 116,88 Punkten; für Lehrkräfte an der Sekundarstufe II zwischen 80 und 165, durchschnittlich bei 100,71 Punkten. Die Varianz der Anforderungshöhen an den einzelnen untersuchten Arbeitsplätzen war in diesem Bereich am höchsten von allen Anforderungsbereichen (vgl. Abb. 13).

Die Zahlen zeigen, dass sowohl Lehrtätigkeiten an Grundschulen als auch an der Sekundarstufe II durch physische Anforderungen und Belastungen geprägt sind. Gefragt wurde nach Anforderungen an Bewegungspräzision (P1), Körperkraft (P2), belastenden arbeitszeitlichen Bedingungen (P3) sowie nach beeinträchtigenden Umgebungsbedingungen (P4), bedingt durch Unfall-/Ansteckungsgefahr, schädigende chemische Substanzen, einseitige Körperhaltung, stehende/sitzende Tätigkeit, Lärm sowie Kälte, Hitze u.a.m.).

Arbeitszeitlich bedingte Belastungen fallen bei beiden Untersuchungsgruppen besonders ins Gewicht, an der Sekundarstufe II ist die Ausprägung sogar noch höher als an Grundschulen, wie die Punktwerte zeigen. Sie deuten auf häufig abweichende Arbeitszeiten hin, auch in Form von Spät-, Früh- oder Wochenendarbeit. Anforderungen an Bewegungspräzision (P1) scheinen nur an wenigen Arbeitsplätzen von Bedeutung zu sein; unter den Interviewten gab dies lediglich eine Lehrkraft einer Berufsbildenden Schule an. Dies trifft auch auf die Körperkraft (P2) zu.

Die Anforderungsart ‚Belastende Umgebungsbedingungen‘ (P4 mit 6 Teilanforderungen) lag an den untersuchten Arbeitsplätzen in uneinheitlichem Ausmaß vor. Relativ durchgängig konnte jedoch eine Anforderung durch Unfall-/Ansteckungsgefährdung bewertet werden (P4.1), dabei ist insbesondere die Ansteckungsgefährdung gemeint. Auch die Belastung durch Lärm (P4.5) wurde von den meisten Lehrkräften genannt, allerdings in unterschiedlich hohem Ausmaß. Hier war die Einbeziehung des Beispiels ‚Lärm durch Menschen‘ entscheidend für die Bewertung (vgl. für Details Tabelle 1 im Anhang).

Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die physischen Anforderungen ein etwas höherer durchschnittlicher Punktwert bei den Lehrtätigkeiten an Grundschulen festhalten.

Abb. 13: ungewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile im physischen Bereich

Nummer	Arbeitswertpunkte ‚physischer Bereich‘	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	100	116,88	100%
4	70		
5	120		
6	180		
7	195		
14	70		
15	90		
16	110		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	90	100,71	86,2%
2	90		
8	80		
9	165		
11	110		
12	90		
13	80		

Anforderungsbereich Verantwortung

Die unterschiedliche Höhe der Arbeitswertpunkte ist in der Hauptsache auf die Anforderungen im Bereich ‚Verantwortung‘ zurückzuführen. Hier unterscheiden sich die Anforderungen an Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte an der Sekundarstufe II am deutlichsten.

So wurde der Anforderungsbereich ‚Verantwortung‘ bei Lehrkräften an Grundschulen mit zwischen 115 und 230 Punkten bewertet, im Durchschnitt mit 165,63 Punkten. Bei Lehrkräften an der Sekundarstufe II beträgt die Anforderungshöhe lediglich zwischen 20 und 95 Punkten, im Durchschnitt 66,43 Punkte. Dies entspricht 40,1% der Arbeitswertpunkte von Grundschullehrkräften im Bereich ‚Verantwortung‘ (vgl. Abb. 14).

Innerhalb des Anforderungsbereiches ‚Verantwortung‘ wurden 5 verschiedene Verantwortungsarten berücksichtigt: Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (V1), Verantwortung für das Lernen anderer Personen (V2) sowie Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer Personen (V3), unterteilt in drei Untieranforderungen (Verantwortung für das physische Wohlergehen, die psycho-soziale Entwicklung und den sozialen und beruflichen Werdegang). Außerdem wurde nach finanzieller (V4) und umweltbezogener (V5) Verantwortung gefragt.

Den größten Einfluss auf die unterschiedliche Bewertung hatten die ‚Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer‘ sowie die ‚umweltbezogene Verantwortung‘. Hier liegen die Ergebnisse bei den Grundschullehrkräften deutlich höher als bei den Lehrkräften an der Sekundarstufe II.

So wurden z.B. bei allen drei Teilanforderungen der ‚Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer‘⁵² bei den Grundschullehrkräften fast durchgehend die höchste erreichbare Arbeitswertpunktzahl vergeben, während die Anforderungen an Lehrkräfte der Sekundarstufe II in diesem Bereich sehr stark variierten. Hier schlägt sich die höhere erzieherische Verantwortung der Grundschullehrkräfte nieder: Aufgrund des geringen Alters der Schüler und Schülerinnen sind sie während der Schulzeiten für deren physisches Wohl verantwortlich (V3.1). Die Verantwortung für die psycho-soziale Entwicklung (V3.2) entsteht durch die umfangreichen Aufgaben der Grundschullehrkräfte im Bereich der Elternarbeit und der sozialpädagogischen Beratung und Begleitung von Schülern/Schülerinnen und Eltern. Die Entscheidung über den Besuch einer weiterführenden Schule stellt eine entscheidende (wenn auch nicht unumkehrbare) Weichenstellung für den beruflichen und sozialen Werdegang von Kindern dar. Durch die von ihnen auszusprechende Empfehlung am Ende der Grundschulzeit üben Grundschullehrkräfte einen erheblichen Einfluss auf diese Entscheidung aus und übernehmen die ihnen zugewiesene Verantwortung für die weitere Entwicklung der Kinder (V3.3).

⁵² Es handelt sich hierbei um die Teilanforderungen ‚Verantwortung für das physische Wohlergehen‘, ‚Verantwortung für die psycho-soziale Entwicklung‘ und ‚Verantwortung für den sozialen und beruflichen Werdegang‘.

Umweltbezogene Verantwortung stellt nur für drei der untersuchten Arbeitsplätze von Lehrkräften der Sekundarstufe II eine Anforderung dar. Bei den Grundschullehrkräften hingegen lag diese Anforderung an allen untersuchten Arbeitsplätzen vor, zum großen Teil sogar in hoher Ausprägung (vgl. für Details Tabelle 1 im Anhang). Die in hoher Ausprägung abgeforderte umweltbezogene Verantwortung der Grundschullehrkräfte beruht nach ihren Angaben auf dem Engagement ihrer Schulen im Bereich der Umwelterziehung, in dessen Rahmen sie eine Vielzahl von Tätigkeiten ausüben, sowohl anlässlich spezieller Umwelt-Aktionen als auch im alltäglichen, bewussten Umgang mit Ressourcen oder Abfall.

Abb. 14: ungewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile im Bereich ‚Verantwortung‘

Nummer	Arbeitswertpunkte ‚Verantwortung‘	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	200	165,63	100%
4	150		
5	145		
6	205		
7	230		
14	130		
15	115		
16	150		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	75	66,43	40,1%
2	95		
8	70		
9	45		
11	95		
12	20		
13	65		

3.2.3 Arbeitswertpunkte nach Bundesländern und Schulformen innerhalb der Sekundarstufe II

Zwischen den untersuchten Arbeitsplätzen aus den verschiedenen beteiligten Bundesländern lassen sich keine systematischen Unterschiede feststellen. Teilweise sind die Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen einer bestimmten Schulform eines Bundeslandes sogar größer als zwischen den Bundesländern.

Möglicherweise erweist sich die Zahl der untersuchten Arbeitsplätze in jedem Bundesland als zu gering, um länderspezifische Unterschiede feststellen zu können.

Um mögliche Unterschiede in den Anforderungen an Lehrkräfte an unterschiedlichen Schulformen innerhalb der Sekundarstufe II feststellen zu können, wurde für jedes Bundesland eine andere Schulform der Sekundarstufe II in die Untersuchung aufgenommen. Auch unter diesem Aspekt lassen sich jedoch aus den genannten Gründen keine systematischen Unterschiede in den erhobenen Daten und errechneten Arbeitswerten feststellen.

3.3 Gewichtete Ergebnisse

Die Analyse der ungewichteten Daten hat gezeigt, dass die Ergebnisse für die Anforderungsbereiche ‚Verantwortung‘ und ‚psycho-sozialer Bereich‘ die deutlichsten Unterschiede aufweisen. Diese beiden Anforderungsbereiche tragen also am meisten zur Differenzierung der Anforderungshöhen bei. Dem entsprechend dürfte es sich für die gewichteten Ergebnisse besonders bedeutsam auswirken, mit welchem Gewichtungsfaktor diese beiden Anforderungsbereiche multipliziert werden. Für diese Studie sollten vier Gewichtungsvarianten berechnet werden⁵³. Die höchste Arbeitswertpunktzahl beträgt auf Grund der Gewichtung nun jeweils maximal 250 Punkte.

3.3.1 Gewichtungsvariante A

Bei der Gewichtungsvariante A wurde dem intellektuellen und dem psychosozialen Anforderungsbereich mit jeweils 40% die höchste Gewichtung aller Varianten zugeordnet. Der für die untersuchten Arbeitsplätze besonders bedeutsame Verantwortungsbereich wurde mit 15% relativ niedrig gewichtet. Der physische Bereich erhielt eine Gewichtung von 5%.

Durch die hohe Gewichtung des intellektuellen Bereichs und die vergleichsweise geringe Gewichtung des Verantwortungsbereichs nähern sich bei dieser Gewichtungsvariante die Arbeitswerte der untersuchten Arbeitsplätze von Lehrkräften in der Grundschule und in der Sekundarstufe II einander an. Durchschnittlich lag der Arbeitswert bei den Arbeitsplätzen der Grundschullehrkräfte bei 180,91, der Lehrkräfte an der Sekundarstufe II bei 152,23 – dies entspricht 84,1%.

Die einzelnen, nach Variante A gewichteten Arbeitswerte lagen für die Grundschullehrkräfte zwischen 154 und 197,8, bei den Lehrkräften an der Sekundarstufe II zwischen 140,2 und 161,8. Viermal lag der Arbeitswertpunkt einer Lehrkraft an der Sekundarstufe II höher als der niedrigste Arbeitswertpunkt eines Arbeitsplatzes einer Grundschullehrkraft. (vgl. für Details Tabelle 2a im Anhang)

⁵³ Für eine nähere Erläuterung und Begründung der Gewichtungsvarianten vgl. Kapitel 2.4.

Abb. 15: nach Variante A gewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile

Nummer	Gewichtete Arbeitswertpunkte, Variante A	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	185	180,91	100%
4	154		
5	182,6		
6	197,8		
7	196,3		
14	179,4		
15	169,0		
16	183,2		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	150,6	152,23	84,1%
2	155,6		
8	156,5		
9	140,2		
11	161,8		
12	154,3		
13	146,6		

3.3.2 Gewichtungsvariante B

Bei Gewichtungsvariante B wurden die intellektuellen und psycho-sozialen Anforderungen etwas geringer als bei Variante A gewichtet, nämlich jeweils mit 35%. Physische Anforderungen und Verantwortung wurden mit jeweils 15% gewichtet.

Der durchschnittliche, nach Variante B gewichtete Arbeitswert lag an den untersuchten Arbeitsplätzen von Grundschullehrkräften nunmehr bei 173,83, an den Arbeitsplätzen von Lehrkräften der Sekundarstufe II bei 145,16. Der Abstand zwischen beiden Gruppen beträgt bei Gewichtungsvariante B 16,5%.

Die einzelnen, gewichteten Arbeitswertpunkte lagen bei den Grundschullehrkräften zwischen 145 und 196,8, bei den Lehrkräften der Sekundarstufe II zwischen 138 und 155. Dabei wurden drei Arbeitsplätze einer Lehrkraft an der Sekundarstufe II höher bewertet als der am niedrigsten bewertete Arbeitsplatz einer Grundschullehrkraft, jeweils ein Arbeitsplatz wurde mit der gleichen Punktzahl bewertet. (vgl. für Details Tabelle 2b im Anhang)

Abb. 16: nach Variante B gewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile

Nummer	Gewichtete Arbeitswertpunkte, Variante B	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	176,3	173,83	100%
4	145		
5	175,2		
6	196		
7	196,8		
14	166,9		
15	159,6		
16	174,8		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	142,7	145,16	83,5%
2	147,5		
8	146,8		
9	141,1		
11	155		
12	145		
13	138		

3.3.3 Gewichtungsvariante C

Der Verantwortungsbereich wird hier im Vergleich zu den anderen Gewichtungsvarianten am höchsten gewichtet, nämlich mit 20%. Der physische Bereich bleibt mit 10% auch in dieser Variante C der am niedrigsten gewichtete Anforderungsbereich. Intellektuelle und psycho-soziale Anforderungen werden wie in Variante B mit 35% gewichtet.

Durch die relativ hohe Gewichtung des Verantwortungs- und des psychosozialen Bereichs – also der am stärksten differenzierenden Anforderungsarten – gleichen sich die Relationen der Arbeitswertpunkte bei dieser Variante am weitesten den ungewichteten Werten an. Durchschnittlich werden die Arbeitsplätze der Grundschullehrkräfte mit 175,26 Arbeitswertpunkten bewertet. Die Wertigkeit der Arbeitsplätze von Lehrkräften an der Sekundarstufe II liegt durchschnittlich bei 143,44 bzw. 81,4%.

Die nach Variante C gewichteten Arbeitswertpunkte der Grundschularbeitsplätze liegen zwischen 149 und 198,5, die der Arbeitsplätze der Sekundarstufe II zwischen 135,1 und 154,3. Dabei erreicht ein Arbeitsplatz der Sekundarstufe II

einen höheren Arbeitswertpunkt als der am niedrigsten gewertete Arbeitsplatz einer Grundschullehrkraft. (vgl. für Details Tabelle 2c im Anhang)

Abb. 17: nach Variante C gewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile

Nummer	Gewichtete Arbeitswertpunkte, Variante C	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	181,3	176,26	100%
4	149		
5	176,5		
6	197,3		
7	198,5		
14	169,9		
15	160,8		
16	176,8		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	142	143,44	81,4
2	147,7		
8	146,3		
9	135,1		
11	154,3		
12	141,5		
13	137,2		

3.3.4 Gewichtungsvariante D

Der Intellektuelle Bereich erhält in dieser Variante die höchste Gewichtung, nämlich 60%. Die psycho-sozialen Anforderungen werden nicht, wie in den Varianten A, B und C, mit den intellektuellen Anforderungen gleich hoch gewichtet, sondern mit 20% deutlich niedriger. Der physische Bereich bleibt mit 5% auch in dieser Variante der am niedrigsten gewichtete Anforderungsbereich. Verantwortung wird mit 15% gewichtet.

Durch die hohe Gewichtung des Intellektuellen Bereichs, in dem alle Arbeitsplätze beinahe identische Anforderungen aufweisen, gleichen sich die Arbeitswertpunkte der Arbeitsplätze an Grundschulen und an der Sekundarstufe II bei dieser Variante am weitesten an. Die Unterschiede im Bereich der Verantwortung und im psycho-sozialen Bereich wirken sich durch die niedrige Gewichtung dieser beiden Bereiche weniger stark aus. Durchschnittlich wer-

den die Arbeitsplätze der Grundschullehrkräfte mit 179,0 Arbeitswertpunkten bewertet. Die Wertigkeit der Arbeitsplätze von Lehrkräften an der Sekundarstufe II liegt durchschnittlich bei 155,4 bzw. 86,8%.

Die nach Variante D gewichteten Arbeitswertpunkte der Grundschularbeitsplätze liegen zwischen 154 und 198,3, die der Arbeitsplätze der Sekundarstufe II zwischen 148,8 und 164,8. Dabei erreichen vier Arbeitsplätze der Sekundarstufe II einen höheren Arbeitswertpunkt als der am niedrigsten gewertete Arbeitsplatz einer Grundschullehrkraft. (vgl. für Details Tabelle 2d im Anhang)

Abb. 18: nach Variante D gewichtete Arbeitswertpunkte, Durchschnitte und Prozentanteile

Nummer	Gewichtete Arbeitswertpunkte, Variante D	Durchschnitt	Prozentanteil
Lehrkräfte an Grundschulen			
3	180	179,0	100%
4	154		
5	178		
6	196,8		
7	198,3		
14	173,6		
15	166,6		
16	184,8		
Lehrkräfte an der Sekundarstufe II			
1	152	155,4	86,8
2	156		
8	155,5		
9	148,8		
11	164,8		
12	153,7		
13	157		

3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die untersuchten Arbeitsplätze von Lehrkräften an Grundschulen und der Sekundarstufe II haben durchschnittlich mehr als die Hälfte bis zu zwei Dritteln der maximal erreichbaren Arbeitswertpunkte erzielt. Dabei lagen die Arbeitswertpunkte der Arbeitsplätze von Grundschullehrkräften sowohl bei den ungewichteten Werten als auch bei allen verwendeten Gewichtungsvarianten höher als die Arbeitswertpunkte der Arbeitsplätze von Lehrkräften der Sekundarstufe II, die einen Anteil von zwischen 77,5% und 86,8% an den Arbeitswerten der Grundschularbeitsplätze erreichten. (vgl. für Details Tabelle 3 im Anhang)

Dieses Ergebnis ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Anforderungen durch Verantwortung differenziert erfasst wurden und Arbeitsplätze von Grundschullehrkräften hier höhere Anforderungen stellen als Arbeitsplätze der Sekundarstufe II, insbesondere im Bereich der Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer⁵⁴. Ähnliches gilt für die differenzierte Erfassung der psycho-sozialen Anforderungen, wenn auch in geringerem Ausmaß. Auch hier werden an Arbeitsplätzen von Grundschullehrkräften höhere Anforderungen gestellt als an Arbeitsplätzen von Lehrkräften der Sekundarstufe II, insbesondere an die Zusammenarbeit, das Einfühlungsvermögen und die Konfrontation mit Problemen und Leid anderer. Die folgende Abbildung fasst die ungewichteten und gewichteten durchschnittlichen Arbeitswertpunkte und die jeweiligen Prozentrelationen zusammen.

Abb. 19: Ungewichtete und gewichtete durchschnittliche Arbeitswertpunkte und Prozentanteile

	Ungewichtete Werte		Gewichtungsvariante A		Gewichtungsvariante B		Gewichtungsvariante C		Gewichtungsvariante D	
	Punkte	%-anteil	Punkte	%-anteil	Punkte	%-anteil	Punkte	%-anteil	Punkte	%-anteil
GS	658,0	100%	180,91	100%	173,83	100%	176,26	100%	179,0	100%
Sek II	510,14	77,5%	152,23	84,1%	145,16	83,5%	143,44	81,4%	155,4	86,8%

GS = Arbeitsplätze von Lehrkräften an der Grundschule

Sek II = Arbeitsplätze von Lehrkräften an der Sekundarstufe II

⁵⁴ Dabei bleibt in Erinnerung zu behalten, dass die Gewichtung des Anforderungsbereichs ‚Verantwortung‘ am unteren Ende bzw. unterhalb der von ABAKABA vorgesehenen Bandbreiten lag. Bei einer höheren Gewichtung würde das Ergebnis noch deutlicher ausfallen.

4. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie will einen Beitrag zu aktuellen bildungs- und tarifpolitischen Diskussionen zur Bewertung von Lehrtätigkeiten an Grundschulen und an der Sekundarstufe II leisten. Ziel ist es, Lehrtätigkeiten von Frauen und Männern frei von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen, d.h. mit einem geschlechtsneutralen Verfahren der Arbeitsbewertung zu analysieren und zu bewerten.

Eine solche geschlechtsneutrale Bewertung von Lehrtätigkeiten an Grundschulen und an der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen begann damit, dass in Gruppen von Lehrkräften gleicher Schulstufe Tätigkeiten gesammelt und festgehalten wurden, damit die angestrebte Anforderungsermittlung auf der Basis einer aktuellen Reflexion und Erinnerung erfolgen kann. Bei diesem ersten Schritt zeichnete sich ein signifikanter Unterschied zwischen den untersuchten Lehrtätigkeiten ab: Bei den von Frauen dominierten Lehrtätigkeiten an Grundschulen nehmen erzieherischen Aufgaben einen größeren Zeitanteil in Anspruch als in der Sekundarstufe II.

Im zweiten Schritt galt es, die Frage zu beantworten, welche Anforderungen sich aus den unterschiedlichen Aufgabenprofilen ableiten lassen. In dem zu Grunde gelegten Anforderungskatalog, der sich an dem wissenschaftlich fundierten Verfahren ABAKABA orientiert, nimmt die Anforderung ‚Kenntnisse und Fertigkeiten‘ einen zentralen Platz ein. Im Unterschied zur gängigen tariflichen Bewertung spielen dabei jedoch nicht nur die formalen Aus- und Fortbildungen eine Rolle, vielmehr werden auch andere, in der Praxis häufig abgeforderte Kenntnisse und Fertigkeiten wie etwa ‚Planen und Organisieren‘ und ‚Aufmerksamkeit und Konzentration‘ in den Blick genommen. Als Teilergebnis ergab die Analyse der intellektuellen Anforderungen bei den untersuchten Lehrtätigkeiten keine nennenswerten Unterschiede im Anforderungsniveau.

In den Merkmalskatalog aufgenommen wurden weiterhin psycho-soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einführungs- und Überzeugungsvermögen sowie psycho-soziale Belastungen. In Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst findet sich diese Anforderungsart bislang nicht, obgleich es sich vielfach um personenbezogene Dienstleistungen handelt. Ein geschlechtsneutrales Bewertungsverfahren kann Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen jedoch nicht ignorieren, denn diese Fähigkeiten sind von elementarer Bedeutung für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit. Sie lassen sich auch nicht angemessen als Ausbildungsanforderungen bewerten. Vielmehr bedarf es über die Aneignung von Wissen über Kommunikation, Kooperation und Einfühlungsvermögen hinaus spezifischer *Fähigkeiten*, um die Lehrtätigkeit im Schulalltag erfolgreich ausüben zu können. Werden Anforderungen dieser Art bei der Bewertung von Lehrtätigkeiten berücksichtigt, ergibt sich ein neues Wertgefüge. Gleiches trifft auf psycho-soziale Belastungsaspekte zu, die u. a. durch erschwerte Interaktion und durch persönliche und unmittelbare Konfrontation mit Problemen von Kindern und ihren Familien entstehen. Lehrtätigkeiten an Grundschulen stellen diesbezüglich

vergleichsweise hohe Anforderungen und erfahren daher eine Aufwertung – dies ist ein weiteres bedeutendes Teilergebnis der vorliegenden Analyse.

Im Rahmen einer geschlechtsneutralen Bewertung von Lehrtätigkeiten wurden auch unterschiedliche Dimensionen von Verantwortung berücksichtigt. In dem verwendeten Verfahren kommt der Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen der Schülerinnen und Schüler besondere Bedeutung zu. Auch in diesem Anforderungsbereich erreichten die untersuchten Tätigkeiten an Grundschulen höhere Punktwerte als die Tätigkeiten der Sekundarstufe II.

Zusammenfassend lässt sich daher das Ergebnis festhalten, dass die gesellschaftliche Geringschätzung und niedrige Bezahlung der Lehrtätigkeit an Grundschulen nicht gerechtfertigt ist. Es ist längst an der Zeit, die gewohnten Denkweisen, Werteschemata und Eingruppierungsstrukturen kritisch zu hinterfragen. Eine breite Diskussion sowohl über die Kriterien der Bewertung als auch über eine Methodik, die Geschlechtsneutralität gewährleistet, steht an. Hierzu liefern die Ergebnisse dieser Studie zahlreiche Anregungen und Hinweise. In der Diskussion lässt sich über die Bewertungskriterien im Einzelnen, ihre Definition und Gewichtung sicherlich trefflich streiten. Auch gibt es neben dem hier vorgestellten Verfahren ABAKABA noch weitere diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren.

Nicht zur Diskussion gestellt werden dürfen dagegen die rechtlichen Grundsätze, dass nämlich die Lehrtätigkeiten bei einem Arbeitgeber mit denselben Kriterien bewertet werden müssen und dass diese Kriterien die wesentlichen Anforderungen der unterschiedlichen Lehrtätigkeiten angemessen abbilden müssen. Insofern ist eine Diskussion über den Wert von Lehrtätigkeiten, die von Frauen und Männern ausgeübt werden, auch im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angezeigt. Dies schließt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Tätigkeiten ein.

5. Literaturverzeichnis

Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission (2003), download unter <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bildung-sport/service/lehrer-arbeitszeit-modell/lehrerarbeitszeit.html>

Besoldung West für die Beamtinnen und Beamten, hrsg. von der GEW, Stand Januar 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007): Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Berlin

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2003): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Eine Handreichung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgebotes in Tarifverträgen, Berlin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2006): Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen. Die GEW diskutiert, Frankfurt

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2007): Entgelttabellen TV-L, Stand Januar 2007, Frankfurt

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2007): Was ist pädagogische Arbeit wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt

Hastings, Sue (2002): Ways of moving towards equal pay for work of equal value in the public sector in the UK, in: Ranftl u.a., S. 41 - 50

Herlt, Susanne/Schaarschmidt, Uwe (2007): Fit für den Lehrerberuf?!, download unter http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/Gebrauchshinweise_Fit.pdf (Der online-Fragebogen findet sich unter http://www.dbb.de/lehrerstudie/start_fit_einleitung.php)

Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München/Mering

Jochmann-Döll, Andrea (2005): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – (K)ein Thema für die Betriebswirtschaftslehre?!, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, S. 185 - 204

- Katz, Christian P.; Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, Zürich
- Katz, Christian P.; Baitsch, Christof (1999): Fragebogen zur Tätigkeitsanalyse, unveröffentlichtes Manuskript
- Katz, Christian P.; Baitsch, Christof (2006): Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba, Zürich
- Kieschke, Ulf; Schaarschmidt, Uwe (2007): Kapitel 2: Arbeits-Bewertungs-Check für Lehrkräfte (ABC-L). Ein Instrument für schulische Gestaltungsmaßnahmen, in: Schaarschmidt/Kieschke 2007, S. 45 – 61
- Krell, Gertraude (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag, in: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Heft 1
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2001): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart
- Krell, Gertraude/Winter, Regine (2008): Anforderungsabhängige Entgeltendifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 5. Auflage, S. 263 - 282
- Kultusministerkonferenz (2005): Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.06.2005
- Leffers, Jochen (2008): Schulstudie: Schlappe Lehrer brennen schneller aus, in: spiegel online vom 8. Januar 2008, download unter www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,druck-527131,00html
- Lenzen, Dieter (2003): Diagnose Lehrer. Plädoyer für die Professionalisierung eines Berufsstandes, in: universitas, Mai 2003, S. 475 – 486, zitiert nach Ortman 2005.
- Meggeneder, Oskar/Ranftl, Edeltraud (2002): Lohnstandards als Fair P(l)ay, in : Ranftl u.a., S. 83 – 120
- Moussa, Kathrin Karlen (2002): Langsam aber sicher, in: Ranftl u.a., S. 51 - 64
- Mummert Consulting (2005): Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg, Bericht zur Evaluation, download unter

<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bildung-sport/service/lehrer-arbeitszeit-modell/lehrerarbeitszeit.html>

- Nübling, Matthias/Stöbel, Ulrich/Hasselhorn, Hans Martin/Michaelis, Martina/Hofmann, Friedrich (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ), Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 1058, Bremerhaven
- Nübling, Matthias/Stöbel, Ulrich/Hasselhorn, Hans Martin/Michaelis, Martina/Hofmann, Friedrich (2007): Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz: die deutsche Standardversion des COPSOQ (Copenhagen Psychological Questionnaire), in: ErgoMed (1), S. 2 – 7
- Oberdörster, Markus/Tiesler, Gerhart (2006): Akustische Ergonomie der Schule, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 1071, Bremerhaven
- Ortmann, Günther (2005): Tausend Schleifen. Über Geschlecht, Sprache und Organisation, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, S. 105 – 137
- Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hrsg.) (2002): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung, München/Mering
- Rauin, Udo (2007): Im Studium engagiert – im Beruf schnell überfordert. Studierverhalten und Karrieren im Lehrerberuf – Kann man Risiken schon im Studium prognostizieren?, in: Forschung Frankfurt 3/2007, S. 60 – 64
- Rohmert, Walter/Rutenfranz, Josef (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- Schaarschmidt, Uwe/Kieschke, Ulf (Hrsg.) (2007): Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer, Weinheim/Basel
- Schönwälder, Hans-Georg (2000): Die Arbeitslast der Lehrerinnen und Lehrer, Ausmaß, Art und Zumutbarkeit. Empirische Befunde und ihre Bedeutung für die Qualität der Schule, Essen
- Schönwälder, Hans-Georg/Berndt, Jörg/Ströver, Frauke/Tiesler, Gerhart (2003): Belastung und Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern, Schrif-

tenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 989, Bremerhaven

Statistisches Bundesamt (2006/2007a): Fachserie 11, Reihe 1, S. 299, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2006/2007b): Fachserie 11 Reihe 2, S. 102, Wiesbaden

Stefaniak, Anna (2002): Diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung an deutschen Hochschulen. Ergebnisse eines Forschungsprojektes, in: Ranftl u.a., S. 135 - 154

Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Ranftl, Edeltraud/Webster, Juliet (2002): Alles, was Recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojektes, München und Mering

www.gew.de

www.tresselt.de

Anhang

1. Fragebogen zur Arbeitsanalyse
2. Bewertungstabelle
3. Ergebnisse der Arbeitsbewertung in tabellarischer Form

Fragebogen Nr. _____

zur Beschreibung der Arbeitstätigkeiten von Lehrkräften¹

Mit diesem Fragebogen sollen Anforderungen an Lehrtätigkeiten erfasst und bewertet werden. Da Sie Ihre Arbeitstätigkeit gut kennen, bitten wir Sie, die untenstehenden Fragen möglichst objektiv zu beantworten. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die Person, von der Sie diesen Fragebogen erhalten haben.

Bitte beachten Sie Folgendes:

Es geht in diesem Fragebogen nicht um Ihre **Person** oder Ihre **persönlichen Fähigkeiten**, sondern um die von Ihnen ausgeführte **Arbeitstätigkeit** und deren **Anforderungen**.

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.

Der Fragebogen enthält nicht nur Anforderungen, die für Ihre Tätigkeit typisch sein können. Er berücksichtigt mögliche Anforderungen sämtlicher Lehrtätigkeiten an Schulen.

¹ Angelehnt an ABAKABA 1996 und 1999

Person/StelleninhaberIn

Name: _____ Geschlecht: _____

Tätigkeit bzw. Funktion

Bezeichnung der von Ihnen ausgeführten Tätigkeit oder der Stelle bzw. Funktion:

Schulform: _____

Vereinbarte Arbeitszeit (Schulstunden): _____

Betreuungsform der Schule: _____

Ihre hauptsächlichen Aufgaben:

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

.....(ca.....% der Arbeitszeit)

Bei der Auflistung der Aufgaben ist es möglicherweise hilfreich, an den Ablauf der letzten Arbeitstage zu denken.

Mit welchen Aufgaben waren Sie befasst?

Gibt es auch Aufgaben, die eher selten anfallen, z.B. einmal monatlich, halbjährlich oder jährlich?

Bei der Beschreibung der Arbeitstätigkeiten kommt es nicht darauf an, sie detailliert aufzulisten. Vielmehr geht es darum, die Aufgaben zu Gruppen zusammenzufassen.

I Intellektueller Bereich

I 1 Kenntnisse und Fertigkeiten

I 1.1 Erforderliche Ausbildung

Welche Kenntnisse und Fertigkeiten sind für eine einwandfreie Ausübung Ihrer Tätigkeit erforderlich? Bitte geben Sie den erforderlichen Abschluss und jeweilige Ausbildungsdauer an.

- Eingehende fachliche Einarbeitung oder bis zu 2,5-jährige Ausbildung
- Abgeschlossene mindestens 3-jährige Berufsausbildung
im Beruf _____ oder entsprechende Fähigkeiten
- Fachschulausbildung im Fach _____ oder
entsprechende Fähigkeiten
- Fachhochschulausbildung in den Fächern _____ oder
entsprechende Fähigkeiten
- Hochschulausbildung in den Fächern _____ oder
entsprechende Fähigkeiten
- Hochschulausbildung in den Fächern _____
mit Vorbereitungsdienst/Referendariat

Erläuterungen / Anmerkungen:

I 1.2 Zusätzliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten:

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit **erforderliche** fachspezifische Zusatzausbildung(en). Hiermit sind auch solche Kenntnisse und Fertigkeiten gemeint, die nicht ausdrücklich in Ausschreibungstexten oder ähnlichem niedergeschrieben sind, sondern als selbstverständlich unausgesprochen erwartet werden. 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 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.

Bitte Abschluss und jeweilige Dauer der berufsbegleitenden Zusatzausbildungen angeben (berufsbegleitende Zusatzausbildungen speziell bezeichnen):

- Bis zu 6 Monaten: _____
- Zwischen 6 und 12 Monaten: _____
- Mehr als 12 Monate: _____

I 1.3 Erforderliches nicht unmittelbar fachspezifisches Wissen:

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit zusätzlich **vorausgesetztes**, nicht unmittelbar fachspezifisches Wissen (z.B. Computerkenntnisse, spezielle Kenntnisse in Erster Hilfe oder Arbeitssicherheit).

Bitte Art, jeweilige Dauer und Intensität der Aneignung zusätzlicher Qualifikationen angeben:

- Zwischen 3 und 6 Wochen: _____
- Bis zu 6 Monaten: _____
- Mehr als 6 Monate: _____

I 1.4 Erforderliche (Berufs-)Erfahrung:

Für eine einwandfreie Ausübung der Tätigkeit zusätzlich **vorausgesetzte** praktische (Berufs-)Erfahrung, die vorher an einer anderen Stelle oder in Form von Praktika erworben wurde. Bitte Art und jeweilige Dauer der Praktika, Berufserfahrungen usw. angeben:

Das zur Ausbildung gehörende Referendariat ist hier **nicht** gemeint.

- Bis zu 6 Monaten: _____
- Zwischen 6 Monaten und 1 Jahr: _____
- Länger als 1 Jahr: _____

I 2 Planen und Organisieren

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

- Keine selbständige Planung erforderlich: Es kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor, dass ich meine Arbeit selbständig planen und organisieren muss; die Planung erfolgt durch andere Stellen bzw. Personen.
- Geringe Planungsanforderungen, selten neue Prioritätensetzung notwendig: Meine Arbeit erfordert zwar eine kurzfristige vorgängige Planung in bezug auf die Reihenfolge der verschiedenen Tätigkeiten, die einmal festgelegte Planung kann aber in der Regel eingehalten werden, ohne dass neue Prioritätensetzungen notwendig sind.
- Erhöhte Planungsanforderungen, regelmäßig neue Prioritätensetzung notwendig: Meine Arbeit erfordert eine längerfristige vorgängige Planung in bezug auf die Reihenfolge der verschiedenen Tätigkeiten, und es kommt regelmäßig vor, dass neue Prioritätensetzungen vorgenommen werden müssen.

Erläuterungen/Anmerkungen:

I 3 Autonomie bei der Arbeit

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 vollständig oder zum Teil genau vorgeschrieben ist. Bei Bürotätigkeiten kommt dies z.B. bei einfachen Kontrollaufgaben im Rechnungswesen oder bei der Dateneingabe am Bildschirm vor. Inwieweit trifft dies für Ihre Arbeit zu?

Trotz bestehender Vorschriften und Regelungen, z.B. in Form von Lehrplänen, können in bezug auf die Ausführung der Tätigkeiten unterschiedliche Vorgehensweisen möglich sein. Die Autonomie kann möglicherweise auch durch enge zeitliche Vorgaben oder die Vorgabe bestimmter Lehr- und Lernmittel bzw. deren Vorhandensein oder Fehlen eingeschränkt sein.

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 ist die Gestaltungsfreiheit (Autonomie)

- nicht eingeschränkt.
- in weniger als 1/3 der Arbeitszeit eingeschränkt.
- in zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit eingeschränkt.
- in mehr als 2/3 der Arbeitszeit eingeschränkt.

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? Beispiel: Eine Sekretärin, die Anrufe von KundInnen entgegennehmen muss, während sie eigentlich einen Brief schreiben sollte.

Störungen, die vermeidbar wären und nichts mit Ihrer Lehrtätigkeit, sondern mit dem Charakter anderer Personen zu tun haben (z.B. stets um ein Gespräch bittende ArbeitskollegInnen) sind hier nicht gemeint, sondern Störungen, die typisch für Ihre Lehrtätigkeit sind und deshalb immer vorkommen können.

Unfreiwillige Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit kommen vor:

- Nein
- Ja, von weniger als 15 Minuten/Störung
- Ja, von mehr als 15 Minuten/Störung
- Ja, von mehr als 30 Minuten/Störung

Wie häufig kommen die Störungen bzw. Unterbrechungen vor?

- in weniger als 1/3 der Unterrichts- und ungebundenen Arbeitszeit.
- in zwischen 1/3 und 2/3 der Unterrichts- und ungebundenen Arbeitszeit.
- in mehr als 2/3 der Unterrichts- und ungebundenen Arbeitszeit.

Welche Störungen bzw. Unterbrechungen kommen vor? Bitte schildern Sie Beispiele:

I 5 Aufmerksamkeit und Konzentration

Manche Tätigkeiten erfordern eine hohe und ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration, um jederzeit auf unvorhergesehene Ereignisse und ungeplante (auch gruppendedynamische) Situationen reagieren zu können. Ein ‚Abschalten‘ ist zwischendurch nicht möglich, ohne den Erfolg bzw. die Qualität der Tätigkeit zu vermindern.

Ist dies typisch für Ihre Tätigkeit?

- Nein
- Ja, in bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- Ja, in 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Ja, in mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS Psycho-sozialer Bereich

PS 1 Mündliche Kommunikation

Berufe und Tätigkeiten unterscheiden sich unter anderem in bezug auf das *Ausmaß* der erforderlichen mündlichen 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. 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, ist für Sie die mündliche Kommunikation einfacher als beispielsweise für eine Person mit handwerklicher Ausbildung, die jemandem die Bedienung einer Maschine erklären muss.

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

- mündliche Vermittlung *einfach verständlicher Informationen* bzw. Inhalte, die keine besonderen Denkanstrengungen verlangen und von den KommunikationspartnerInnen im Normalfall *problemlos verstanden* werden
- mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, die zwar *bewusst und präzise gestaltet* werden müssen, von den KommunikationspartnerInnen aber im Normalfall *problemlos verstanden* werden. Kommunikation, die Ihnen aufgrund Ihrer Ausbildung im Normalfall keine Probleme bereitet
- mündliche Vermittlung von Informationen bzw. Inhalten, deren Gestaltung *detailliert und besonders durchdacht* sein muss, weil für die KommunikationspartnerInnen *Motivations- und Verständnisschwierigkeiten* bestehen (begrenzte sprachliche Fähigkeiten oder Konzentrationsschwierigkeiten, Vorliegen geistiger Behinderungen) oder weil der Erfolg der Tätigkeit weitgehend *von der Art der Gestaltung* abhängig ist. Kommunikation, die auch bei entsprechender Ausbildung als schwierig zu beurteilen ist

Für welchen zeitlichen Anteil ihrer Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- Mündliche Kommunikation während bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- Mündliche Kommunikation während 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Mündliche Kommunikation während über 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 2 Zusammenarbeit

Mit wie vielen Personen müssen Sie zusammenarbeiten (z.B. mit einer Arbeitsgruppe, einem Team, Eltern oder anderen Institutionen)? Als Zusammenarbeit gilt nur das gemeinsame Planen bzw. Arbeiten an einer Aufgabe oder an einem Produkt bzw. Projekt, über deren Art der Erledigung sich die Betroffenen vorher abgesprochen haben müssen bzw. die eine Kommunikation erfordert. Typischerweise handelt es sich um Aufgaben, die von einer Person allein nicht oder nur ineffizient erledigt werden könnten. 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).

Die Zusammenarbeit mit SchülerInnen ist hier nicht gemeint, sondern mit KollegInnen, Eltern oder Mitgliedern von kooperierenden Organisationen.

Ist bei Ihrer Tätigkeit Zusammenarbeit im obigen Sinne gefordert?

- keine oder ausnahmsweise Zusammenarbeit
- Zusammenarbeit mit 1 bis 5 Personen
- Zusammenarbeit mit mehr als 5 Personen

Für welchen zeitlichen Anteil ihrer Arbeitszeit trifft die obige Angabe zu?

- Zusammenarbeit in bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- Zusammenarbeit in 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Zusammenarbeit in 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 (Akquisition, 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 PsychologInnen manche Empfindungen ihrer Bezugspersonen leichter nachvollziehbar als für TechnikerInnen, wenn sie diesbezüglich nicht speziell ausgebildet sind.

Nicht gemeint ist Einfühlungsvermögen gegenüber KollegInnen, Vorgesetzten oder MitarbeiterInnen, sondern gegenüber SchülerInnen und Eltern.

Ist bei Ihrer Tätigkeit Einfühlungsvermögen im obigen Sinne gefordert?

- Nie bzw. ausnahmsweise
- Gelegentlich Einfühlungsvermögen erforderlich
- Häufig Einfühlungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich
und / oder
Gelegentlich Einfühlungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich
- Häufig Einfühlungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 4 Überzeugungsvermögen

Überzeugungsvermögen meint die Fähigkeit, andere Personen von der Richtigkeit einer Handlung, Position oder Argumentation zu überzeugen. Maßgeblich für die Schwierigkeit der Überzeugungsarbeit sind die Art der Thematik, von der andere Personen überzeugt werden müssen, der Grad der Abweichung in den ursprünglichen Meinungen sowie die „gruppensdynamische Situation“ (z.B. Beziehungs- und Machtkonstellationen, emotionale Situation, Konflikte).

Nicht gemeint ist Überzeugungsvermögen gegenüber KollegInnen, Vorgesetzten oder MitarbeiterInnen, sondern gegenüber SchülerInnen und Eltern.

Ist bei Ihrer Tätigkeit Überzeugungsvermögen im obigen Sinne gefordert?

- Gelegentlich einfache, sachbezogene Argumentation erforderlich
- Häufig einfache, sachbezogene Argumentation erforderlich
- Gelegentlich schwierige Argumentation mit unterschiedlichen möglichen Standpunkten erforderlich
- Häufig schwierige Argumentation mit unterschiedlichen möglichen Standpunkten erforderlich

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 5 Psycho-soziale Belastungen

PS 5.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie anderen Personen Dinge mündlich mitteilen müssen, die für diese Personen unerwünscht und folgenswer sind?

Hierbei sind SchülerInnen, Eltern und sonstige Bezugspersonen, aber nicht ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte und MitarbeiterInnen gemeint.

Kommt dies bei Ihrer Tätigkeit vor?

ist nicht typisch für meine Tätigkeit

ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 5.2 Erschwerte Interaktion

Kommt es vor, dass Personen, mit denen Sie im Beruf zu tun haben, (KundInnen, KlientInnen, Bezugspersonen, aber nicht ArbeitskollegInnen und MitarbeiterInnen) negative Gefühle oder sogar Widerstände zum Ausdruck bringen? Oder müssen Sie bei Ihrer Arbeit mit Personengruppen umgehen, von denen aufgrund spezifischer Umstände keine oder nur beschränkte Kooperation erwartet werden kann? Geht von den Menschen, mit denen Sie Kontakt haben, ein Risiko für Ihre körperliche und psychische Gesundheit aus? Bitte beantworten Sie diese Frage unabhängig davon, wie gut es Ihnen persönlich gelingt, Ihre Kontaktpersonen zu motivieren bzw. mit diesen Situationen umzugehen.

Liegen bei Ihrer Tätigkeit erschwerte Bedingungen für Interaktionen vor?

- Trifft für meine Tätigkeit nicht zu
- Meine Arbeit erzeugt bei manchen Kontaktpersonen negative Gefühle, die aber die Arbeit im Übrigen nicht erschweren.
- Meine Arbeit muss ab und zu gegen den Willen von Kontaktpersonen durchgesetzt werden, ohne dass ich auf spezielle „Machtinstrumente“ zurückgreifen könnte.
- Meine Arbeit ist dadurch erschwert, dass ich mit Personengruppen umgehen muss, von denen aufgrund spezifischer Umstände (z.B. Gleichgültigkeit oder Desinteresse) keine oder nur beschränkte Kooperation erwartet werden kann, die aber für den Erfolg meiner Tätigkeit von Bedeutung ist.
- Meine Arbeit ist dadurch erschwert, dass ich mit Menschen umgehen muss, von denen ein Risiko für Verletzungen, Beleidigungen, Kränkungen, Belästigungen und anderen Aggressionen, ggf. auch körperliche Gewalt ausgeht.

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 5.3 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, z.B. bei Labortätigkeit. Oder müssen Sie sich bei Ihrer Arbeit an zeitlich unbeeinflussbare Rahmenbedingungen oder Termine halten (z.B. Stundenpläne, unverschiebbare Termine in der Verwaltungsarbeit)?

Welche der Antwortmöglichkeiten trifft auf Ihre Tätigkeit zu?

- Der zeitliche Ablauf meiner Tätigkeit ist **im Großen und Ganzen** von mir beeinflussbar.
- Die Arbeit ist **zum Teil** zeitlich beeinflussbar, aber vorgegebene zeitliche Rahmenbedingungen müssen beachtet werden, wie z.B. Stundenplan, nicht unterbrechbare Arbeiten, nicht verschiebbare Termine und einzuhaltende Fristen.
- Der zeitliche Ablauf ist **schlecht** beeinflussbar, bzw. ein vorgegebener Ablauf sollte zeitlich **möglichst genau** eingehalten werden (wie z.B. beim Kochen).
- Der zeitliche Ablauf ist **nicht** beeinflussbar, bzw. ein vorgegebener Ablauf **muss** zeitlich **genau** eingehalten werden (wie z.B. beim Fahrdienst nach Fahrplan).

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 5.4 Konfrontation mit Problemen und Leid anderer

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie regelmäßig mit psychischen oder sozialen Problemen von SchülerInnen und/oder ihren Familien konfrontiert sind?

Die Konfrontation kann dabei durch direkten Kontakt mit den betroffenen Personen erfolgen oder aber durch indirekten Kontakt, z.B. durch schriftliche Informationen oder Information durch Dritte. Die Auseinandersetzung mit diesen Problemen und Leid kann entweder intensiv oder nicht intensiv sein.

Die Konfrontation mit Problemen und Leid von KollegInnen, Vorgesetzten oder MitarbeiterInnen ist nicht gemeint.

Welche der Antwortmöglichkeiten trifft auf Ihre Tätigkeit zu?

- Ist gar nicht oder eher selten der Fall
- indirekter persönlicher Kontakt oder unpersönlicher Kontakt
- persönlicher Kontakt ohne intensive Auseinandersetzung oder intensive Auseinandersetzung ohne persönlichen Kontakt oder teilweise persönliche und intensive Auseinandersetzung
- persönliche und intensive Auseinandersetzung

Erläuterungen/Anmerkungen:

PS 5.5 Bewusst gesteuerte Umgangsformen

Bei manchen Tätigkeiten ist ein hohes Maß an Selbstbeherrschung und Geduld erforderlich, um sich ohne Rücksicht auf die momentane persönliche Gefühlslage immer in derselben Art und Weise selbstsicher, klar und bestimmt sowie gleichzeitig freundlich, wertschätzend und einfühlsam verhalten zu können.

Inwiefern trifft dies auf Ihre Tätigkeit zu?

- ist nicht typisch für meine Tätigkeit
- ist typisch für meine Tätigkeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

P Physische Anforderungen

P 1 Bewegungspräzision

Es gibt Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an präzises - millimetergenaues - Bewegen oder Plazieren von Bedienungselementen oder Gegenständen stellen. Ungenaue Bewegungen haben entweder nicht korrigierbare Schäden oder nicht tolerierbare zeitliche Verzögerungen zur Folge. Dies gilt z.B. für das Erstellen von schwierigen Grafiken am PC, Kranführung, Zahnbehandlungen, Lötarbeiten; nicht aber für das Autofahren oder das Bedienen einer Computertastatur.

Ist bei Ihrer Tätigkeit millimetergenaue Bewegungspräzision erforderlich?

- Nein
- Ja, in bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- Ja, in 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- Ja, in mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

P 2 Körperkraft

Stellt Ihre Tätigkeit Anforderungen an das Heben, Tragen oder Bewegen von Gegenständen oder Personen? Entscheidend ist nicht das Gewicht, sondern eher der Kraftaufwand, der benötigt wird.

Das kurzzeitige Tragen von Akten oder Kopierpapier ist nicht gemeint.

Ist bei Ihrer Tätigkeit Körperkraft erforderlich?

- Körperkraft ist nicht oder nur ausnahmsweise erforderlich
- Ja, in bis zu 1/3 der Arbeitszeit, Kraftaufwand bis 5 kg
- Ja, in bis zu 1/3 der Arbeitszeit, Kraftaufwand 5 – 10 kg oder in 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit, Kraftaufwand bis 5 kg
- Ja, in bis zu 1/3 der Arbeitszeit Kraftaufwand über 10 kg oder in 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit Kraftaufwand 5 bis 10 kg oder in mehr als 2/3 der Arbeitszeit Kraftaufwand bis 5 kg

Erläuterungen/Anmerkungen:

P 3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen

Haben Sie Arbeitszeiten, die von den üblichen Zeiten abweichen?

Überstunden sind hier nicht gemeint. Die arbeitszeitlichen Anforderungen und Belastungen schwanken im Jahresverlauf. Bitte, geben Sie die durchschnittliche Belastung an.

- keine oder selten abweichende Zeiten
- kurzfristig bekannte abweichende Zeiten kommen gelegentlich vor
- kurzfristig bekannte abweichende Zeiten kommen regelmäßig und häufig vor

- Vertretungsbereitschaft kommt vor

Wie oft?

- 1 x pro Quartal oder seltener
- 1 x pro Monat
- 1 x pro Woche

- Früh-, Spät- und/oder Wochenendarbeit kommen vor

Wie oft?

- 1 x pro Quartal oder seltener
- 1 x pro Monat
- 1 x pro Woche

Erläuterungen/Anmerkungen:

P 4 Belastende Umgebungsbedingungen

Beantworten Sie diese Fragen unabhängig davon, wie störend diese Umgebungsbedingungen für Sie persönlich sind.

P 4 Belastende Umgebungsbedingungen	Nie bzw. ausnahmsweise	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
<p>P 4.1 Unfall-/Ansteckungsgefährdung</p> <p>Sind Sie bei Ihrer Arbeit einer Unfall- oder Ansteckungsgefährdung ausgesetzt, die über das übliche Maß (z.B. Gefährdung in öffentlichen Räumen) hinausgeht?</p>	○	○	○	○
<p>P 4.2 Feinstaub, schädigende chemische Substanzen und/oder Luftverschmutzung, Dämpfe, Staub</p> <p>Sind Sie bei Ihrer Arbeit Feinstaub, schädigenden chemischen Substanzen und/oder Luftverschmutzung oder Dämpfen/Staub ausgesetzt (kann der Fall sein bei Arbeiten in Labors, Werkstätten usw.)?</p>	○	○	○	○
<p>P 4.3 Einseitige Körperhaltungen und/oder Bewegungsabläufe, Bildschirmarbeit</p> <p>Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit weitgehend ununterbrochen eine einseitige oder unnatürliche Körperhaltung einzunehmen oder einseitige Bewegungen auszuführen (kann z.B. der Fall sein bei Sitzen/Knien am Boden)? Werden die Augen intensiv beansprucht?</p>	○	○	○	○
<p>P 4.4 Stehende oder gehende Tätigkeit</p> <p>Sind Sie bei Ihrer Arbeit gezwungen, über längere Zeit stehen oder gehen zu müssen?</p>	○	○	○	○

P 4 Fortsetzung: Belastende Umgebungsbedingungen	Nie bzw. ausnahmsweise	Bis zu 1/3 der Arbeitszeit	1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit	Mehr als 2/3 der Arbeitszeit
P 4.5 Lärm Ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie über längere Zeit weitgehend ununterbrochen sehr starkem Lärm ausgesetzt sind (z.B. Arbeiten mit bestimmten Maschinen) oder starkem Lärm, der Ihre erforderliche Konzentrationsfähigkeit deutlich beeinträchtigt (z.B. Druckergeräusche in Büros, Lärm durch Menschen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
P 4.6 Kälte, Hitze, Arbeit im Freien, Temperaturschwankungen 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)? Oder ist Ihre Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Sie regelmäßig starken Temperaturschwankungen ausgesetzt sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V Verantwortung

V 1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen

Haben Sie Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen (z.B. Fachleitung, Projektleitung, Arbeitsgruppenleitung, Steuergruppe)?

Klassenführung oder Verantwortung für das Lernen der SchülerInnen sind hier nicht gemeint.

- Nein
- Ja, ich trage solche Verantwortung für einen Teil meiner KollegInnen.
- Ja, ich trage solche Verantwortung für alle meine KollegInnen.

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen Sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

V 2 Verantwortung für das Lernen anderer Personen

Haben Sie Verantwortung für die Lernprozesse und Lernergebnisse anderer Personen?

Die Verantwortung für das Lernen der SchülerInnen ist hier nicht gemeint.

- Nein
- Ja, in der Ausbildungsfunktion für PraktikantInnen, ReferendarInnen, Lehrpersonal usw.

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

V 3 Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer

V 3.1 Physisches Wohlergehen

Tragen Sie Verantwortung für die physische Gesundheit und das physische Wohlergehen anderer Personen?

- Nein
- Ja, indirekte Verantwortung
- Ja, direkte Verantwortung

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

V 3.2 psycho-soziale Entwicklung

Tragen Sie Verantwortung für die psycho-soziale Entwicklung anderer Personen?

- Nein
- Ja, indirekte Verantwortung
- Ja, direkte Verantwortung

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

V 3.3 sozialer und beruflicher Werdegang

Tragen Sie Verantwortung für den sozialen und beruflichen Werdegang anderer Personen?

- Nein
- Ja, indirekte Verantwortung
- Ja, direkte Verantwortung

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

V 4 Finanzielle Verantwortung

Tragen Sie finanzielle Verantwortung für die Einhaltung von Budgets (z.B. finanzielle Mittel des Fachbereichs, Verantwortung für die Anschaffung hochwertiger Materialien oder Gegenstände, aber auch eingesammeltes Geld für Fahrten, Klassenkasse) oder den sachgemäßen Umgang mit Maschinen und technischen Einrichtungen?

- Nein
- Ja, indirekte Verantwortung
- Ja, direkte Verantwortung

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen Sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

V 5 Umweltbezogene Verantwortung

Tragen Sie Verantwortung für den umsichtigen und nachhaltigen Umgang mit der Umwelt sowie die Prävention von Umweltschäden?

- Nein
- Ja, indirekte Verantwortung
- Ja, direkte Verantwortung

In welchem zeitlichen Ausmaß tragen Sie diese Verantwortung?

- Nie bzw. selten
- In bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- In 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- In mehr als 2/3 der Arbeitszeit

Erläuterungen/Anmerkungen:

Bewertungstabelle

I Intellektueller Bereich

max. 250 Punkte

I1 Kenntnisse und Fertigkeiten		Max. 110 P.		
	I1.1 erforderliche Ausbildung			
	Einarbeitung oder 2,5-jährige Ausbildung			30
	3-jährige Ausbildung			40
	Fachschulausbildung			50
	Fachhochschulausbildung			60
	Hochschulausbildung			70
	Hochschulausbildung mit Vorbereitungsdienst			80
	I1.2 zusätzliche fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten			
	Bis zu 6 Monaten			3
	Zwischen 6 und 12 Monaten			7
	Mehr als 12 Monate			10
	I1.3 erforderliche, nicht unmittelbar fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten			
	3 – 6 Wochen			3
	Bis zu 6 Monaten			7
	Mehr als 6 Monate			10
	I1.4 erforderliche (Berufs-)Erfahrung			
	Bis zu 6 Monaten			3
	Zwischen 6 Monaten und einem Jahr			7
	Länger als 1 Jahr			10
I2 Planen und Organisieren		Max. 40 P.		
	Keine selbständige Planung			0
	Geringe Planungsanforderungen			20
	Erhöhte Planungsanforderungen			40
I3 Autonomie bei der Arbeit		Max. 20 P.		
	Nicht eingeschränkt			0
	In weniger als 1/3 der Arbeitszeit eingeschränkt			5
	In zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit eingeschränkt			15
	In mehr als 2/3 der Arbeitszeit eingeschränkt			20
I4 unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen		Max. 50 P.		
		Bis 1/3	1/3 – 2/3	> 2/3
	Keine Störungen bzw. Unterbrechungen	0	0	0
	Von weniger als 15 Minuten	10	20	30
	Von mehr als 15 Minuten	20	30	40
	Von mehr als 30 Minuten	30	40	50
I5 Aufmerksamkeit und Konzentration		Max. 30 P.		
	nein			0
	In bis zu 1/3 der Arbeitszeit			10
	In zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit			20
	In mehr als 2/3 der Arbeitszeit			30

PS1 mündliche Kommunikation		Max. 50 P.		
		Bis 1/3	1/3 – 2/3	> 2/3
	Einfach verständliche Informationen, problemloses Verständnis	10	20	30
	Bewusst und präzise gestaltet, problemloses Verständnis	20	30	40
	Detaillierte und besonders durchdachte Gestaltung, schwieriges Verständnis	30	40	50
PS2 Zusammenarbeit		Max. 35 P.		
		Bis 1/3	1/3 – 2/3	> 2/3
	Keine Zusammenarbeit	0	0	0
	Zusammenarbeit mit 1 – 5 Personen	10	15	20
	Zusammenarbeit mit mehr als 5 Personen	20	25	35
PS3 Einfühlungsvermögen		Max. 35 P.		
	Nie bzw. ausnahmsweise	0		
	Gelegentlich erforderlich	15		
	Häufig in einfachen bzw. selten in schwierigen Situationen	25		
	Häufig in schwierigen Situationen	35		
PS4 Überzeugungsvermögen		Max. 30 P.		
	Gelegentlich einfache, sachbezogene Argumentation	5		
	Häufig einfache, sachbezogene Argumentation	10		
	Gelegentlich schwierige Situation mit unterschiedlichen Standpunkten	20		
	Häufig schwierige Situation mit unterschiedlichen Standpunkten	30		
PS5 psycho-soziale Belastungen		Max. 100 P.		
		Nicht typisch	typisch	
	PS 5.1 Unerwünschte mündliche Mitteilungen	0	15	
	PS 5.2 Erschwerte Interaktion			
	Keine erschwerte Interaktion	0		
	„negative Gefühle“	5		
	„gegen den Willen“	10		
	„beschränkte Kooperation“	20		
	„Risiko für Verletzungen ...“	30		
	PS 5.3 Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs			
	„Im Großen und Ganzen“	5		
	„Zum Teil“	10		
	„Schlecht“	15		
	„Gar nicht“	20		

	PS 5.4 Konfrontation mit Problemen und Leid		
		„gar nicht oder selten“	0
		„Indirekt persönlich oder unpersönlich“	10
		„persönlich nicht intensiv; unpersönlich intensiv; teilweise persönlich intensiv“	15
		„persönlich intensiv“	20
		Nicht typisch	typisch
	PS 5.5 Bewusst gesteuerte Umgangsformen	0	15

P Physische Anforderungen

max. 250 Punkte

P1 Bewegungspräzision		Max. 45 P.			
	Nein	0			
	In bis zu 1/3 der Arbeitszeit	15			
	In zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit	30			
	In mehr als 2/3 der Arbeitszeit	45			
P2 Körperkraft		Max. 50 P.			
	Nicht bzw. nur ausnahmsweise erforderlich	0			
	In bis zu 1/3 der Arbeitszeit, bis 5kg	10			
	In bis zu 1/3 der Arbeitszeit, 5 – 10kg; oder in zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit, bis 5kg	30			
	In bis zu 1/3 der Arbeitszeit, mehr als 10kg; oder in zwischen 1/3 und 2/3 der Arbeitszeit, 5 – 10kg; oder in mehr als 2/3 der Arbeitszeit, bis 5kg	50			
P3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen		Max. 65 P.			
	Keine abweichenden Zeiten	0			
	Gelegentlich abweichende Zeiten	20			
	Häufig und regelmäßig kurzfristig bekannte abweichende Zeiten	40			
		1/Quartal	1/Monat	1/Woche	
	Vertretungsbereitschaft	30	40	50	
	Früh-, Spät- und/oder Wochenenddienste	40	50	65	
P4 Belastende Umgebungsbedingungen		Max. 90 P.			
		Nie	Bis 1/3	1/3 – 2/3	> 2/3
	Unfall-/Ansteckungsgefährdung	0	5	10	15
	Schädigende chemische Substanzen ...	0	5	10	15
	Einseitige Körperhaltungen	0	5	10	15
	Stehende oder gehende Tätigkeit	0	5	10	15
	Lärm	0	5	10	15
	Kälte, Hitze, Staub ...	0	5	10	15

V Verantwortung

max. 250 Punkte

V1 Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer		Max. 30 P.			
		Nie	Bis 1/3	1/3 – 2/3	> 2/3
	Nein	0	0	0	0
	Für einen Teil der KollegInnen	0	5	10	20
	Für alle KollegInnen	0	10	20	30
V2 Verantwortung für das Lernen anderer Personen		Max. 20 P.			
	Nein	0	0	0	0
	In der Ausbildungsfunktion ...	0	5	15	20
V3 Verantwortung für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer		Max. 120 P.			
	V 3.1 Physisches Wohlergehen				
		Nein	0	0	0
		Indirekt	0	10	20
		Direkt	0	20	30
	V 3.2 Psycho-soziale Entwicklung				
		Nein	0	0	0
		Indirekt	0	10	20
		Direkt	0	20	30
	V 3.3 Sozialer und beruflicher Werdegang				
		Nein	0	0	0
		Indirekt	0	10	20
		Direkt	0	20	30
V4 finanzielle Verantwortung		Max. 50 P.			
	Nein	0	0	0	0
	Indirekt	0	5	15	25
	Direkt	0	25	35	50
V5 umweltbezogene Verantwortung		Max. 30 P.			
	Nein	0	0	0	0
	Indirekt	0	5	10	15
	Direkt	0	15	20	30

Tabelle 1: Ungewichtete Ergebnisse der Arbeitsbewertung

			Grundschule									Sekundarstufe II								
			Baden-Württemberg			Sachsen-Anhalt		Schleswig-Holstein			Baden-Württemberg		Sachsen-Anhalt		Hamburg	Schleswig-Holstein				
			3	4	5	6	7	14	15	16	1	2	8	9	11	12	13			
I	I 1	I 1.1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80			
		I 1.2	3	3	10	0	0	3	0	0	0	0	10	3	7	0	10			
		I 1.3	7	7	7	0	0	3	3	3	7	7	3	3	3	7	7			
		I 1.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	0	0	0			
	I 2	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40				
	I 3	5	0	5	15	15	15	15	15	5	5	5	15	15	15	15				
	I 4	10	0	10	30	30	20	20	30	10	10	0	0	20	10	10				
I 5	30	30	30	30	30	20	20	30	30	30	30	30	20	30	30					
Summe I			175	160	182	195	195	181	178	198	172	172	175	178	185	182	192			
PS	PS 1	PS 1	40	30	40	40	40	50	40	40	40	40	40	40	40	40	30			
		PS 2	25	20	20	25	25	25	20	10	15	20	0	0	20	20	20			
	PS 3	PS 3	35	35	35	25	25	35	35	25	25	25	25	25	25	25	25			
		PS 4	20	20	20	20	5	20	20	20	10	20	20	5	20	20	10			
	PS 5	PS 5.1	15	0	15	15	15	15	0	15	15	15	15	15	15	15	15			
		PS 5.2	20	20	30	30	30	20	30	30	20	10	30	10	10	20	5			
	PS 5.3	10	5	10	10	10	10	10	15	10	10	15	10	10	10	10				
	PS 5.4	20	15	20	20	20	20	20	20	15	15	20	15	15	20	10				
PS 5.5	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15					
Summe PS			200	160	205	200	185	210	190	190	165	170	180	135	170	185	140			
P	P 1	P 1	0	0	0	15	15	0	0	0	0	0	0	30	0	0	0			
		P 2	10	0	10	50	50	0	0	0	0	0	0	0	10	10	0			
	P 3	P 3	40	40	50	50	50	50	50	65	65	65	40	65	65	65	65			
		P 4	15	15	15	15	15	10	10	10	5	5	15	15	5	5	10			
	P 4.1	P 4.1	15	15	15	5	10	0	10	10	0	0	5	15	15	0	0			
		P 4.2	5	0	0	5	10	5	10	5	5	5	5	15	5	0	0			
	P 4.3	0	0	5	15	15	0	0	10	10	10	0	15	0	0	0				
	P 4.4	0	0	10	15	15	5	10	10	5	5	15	10	10	10	5				
P 4.5	15	0	15	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
P 4.6	15	0	15	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Summe P			100	70	120	180	195	70	90	110	90	90	80	165	110	90	80			
V	V 1	V 1	10	0	0	5	10	5	0	5	5	5	0	0	5	0	0			
		V 2	5	0	5	0	20	5	0	5	5	5	0	5	5	0	5			
	V 3	V 3.1	40	40	40	40	40	20	30	40	20	10	0	0	10	0	10			
		V 3.2	40	40	40	40	40	30	30	40	10	20	40	0	20	20	0			
	V 3.3	40	40	40	40	40	30	30	20	0	30	30	40	10	0	10				
	V 4	35	0	0	40	40	25	25	25	25	25	0	0	25	0	25				
V 5	30	30	20	40	40	15	0	15	10	0	0	0	20	0	15					
Summe V			200	150	145	205	230	130	115	150	75	95	70	45	95	20	65			
Summe gesamt			675	540	652	780	805	591	573	648	502	527	505	523	560	477	477			

Tabelle 2: Gewichtete Ergebnisse der Arbeitsbewertung

Tabelle 2a: Gewichtungsvariante A

		Grundschulen															
		Baden-Württemberg						Sachsen-Anhalt				Schleswig-Holstein					
		3		4		5		6		7		14		15		16	
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.
I	40%	175	70,00	160	64,00	182	72,80	195	78,00	195	78,00	181	72,40	178	71,20	198	79,20
PS	40%	200	80,00	160	64,00	205	82,00	200	80,00	185	74,00	210	84,00	190	76,00	190	76,00
P	5%	100	5,00	70	3,50	120	6,00	180	9,00	195	9,75	70	3,50	90	4,50	110	5,50
V	15%	200	30,00	150	22,50	145	21,75	205	30,75	230	34,50	130	19,50	115	17,25	150	22,50
Summe		675	185,00	540	154,00	652	182,55	780	197,75	805	196,25	591	179,40	573	168,95	648	183,20

		Sekundarstufe II													
		Baden-Württemberg				Sachsen-Anhalt			Hamburg		Schleswig-Holstein				
		1		2		8		9	11		12		13		
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.		
I	40%	172	68,80	172	68,80	175	70,00	178	71,20	185	74,00	182	72,80	192	76,80
PS	40%	165	66,00	170	68,00	180	72,00	135	54,00	170	68,00	185	74,00	140	56,00
P	5%	90	4,50	90	4,50	80	4,00	165	8,25	110	5,50	90	4,50	80	4,00
V	15%	75	11,25	95	14,25	70	10,50	45	6,75	95	14,25	20	3,00	65	9,75
Summe		502	150,55	527	155,55	505	156,50	523	140,20	560	161,75	477	154,30	477	146,55

Tabelle 2b: Gewichtungsvariante B

		Grundschulen															
		Baden-Württemberg						Sachsen-Anhalt				Schleswig-Holstein					
		3		4		5		6		7		14		15		16	
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.
I	35%	175	61,25	160	56,00	182	63,70	195	68,25	195	68,25	181	63,35	178	62,30	198	69,30
PS	35%	200	70,00	160	56,00	205	71,75	200	70,00	185	64,75	210	73,50	190	66,50	190	66,50
P	15%	100	15,00	70	10,50	120	18,00	180	27,00	195	29,25	70	10,50	90	13,50	110	16,50
V	15%	200	30,00	150	22,50	145	21,75	205	30,75	230	34,50	130	19,50	115	17,25	150	22,50
Summe		675	176,25	540	145,00	652	175,20	780	196,00	805	196,75	591	166,85	573	159,55	648	174,80

		Sekundarstufe II													
		Baden-Württemberg				Sachsen-Anhalt			Hamburg		Schleswig-Holstein				
		1		2		8		9	11		12		13		
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.		
I	35%	172	60,20	172	60,20	175	61,25	178	62,30	185	64,75	182	63,70	192	67,20
PS	35%	165	57,75	170	59,50	180	63,00	135	47,25	170	59,50	185	64,75	140	49,00
P	15%	90	13,50	90	13,50	80	12,00	165	24,75	110	16,50	90	13,50	80	12,00
V	15%	75	11,25	95	14,25	70	10,50	45	6,75	95	14,25	20	3,00	65	9,75
Summe		502	142,70	527	147,45	505	146,75	523	141,05	560	155,00	477	144,95	477	137,95

Tabelle 2c: Gewichtungsvariante C

		Grundschulen															
		Baden-Württemberg						Sachsen-Anhalt				Schleswig-Holstein					
		3		4		5		6		7		14		15		16	
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.
I	35%	175	61,25	160	56,00	182	63,70	195	68,25	195	68,25	181	63,35	178	62,30	198	69,30
PS	35%	200	70,00	160	56,00	205	71,75	200	70,00	185	64,75	210	73,50	190	66,50	190	66,50
P	10%	100	10,00	70	7,00	120	12,00	180	18,00	195	19,50	70	7,00	90	9,00	110	11,00
V	20%	200	40,00	150	30,00	145	29,00	205	41,00	230	46,00	130	26,00	115	23,00	150	30,00
Summe		675	181,25	540	149,00	652	176,45	780	197,25	805	198,50	591	169,85	573	160,80	648	176,80

		Sekundarstufe II													
		Baden-Württemberg				Sachsen-Anhalt			Hamburg		Schleswig-Holstein				
		1		2		8		9	11		12		13		
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.		
I	35%	172	60,20	172	60,20	175	61,25	178	62,30	185	64,75	182	63,70	192	67,20
PS	35%	165	57,75	170	59,50	180	63,00	135	47,25	170	59,50	185	64,75	140	49,00
P	10%	90	9,00	90	9,00	80	8,00	165	16,50	110	11,00	90	9,00	80	8,00
V	20%	75	15,00	95	19,00	70	14,00	45	9,00	95	19,00	20	4,00	65	13,00
Summe		502	141,95	527	147,70	505	146,25	523	135,05	560	154,25	477	141,45	477	137,20

Tabelle 2d: Gewichtungsvariante D

		Grundschulen															
		Baden-Württemberg						Sachsen-Anhalt				Schleswig-Holstein					
		3		4		5		6		7		14		15		16	
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.
I	60%	175	105,00	160	96,00	182	109,20	195	117,00	195	117,00	181	108,60	178	106,80	198	118,80
PS	20%	200	40,00	160	32,00	205	41,00	200	40,00	185	37,00	210	42,00	190	38,00	190	38,00
P	5%	100	5,00	70	3,50	120	6,00	180	9,00	195	9,75	70	3,50	90	4,50	110	5,50
V	15%	200	30,00	150	22,50	145	21,75	205	30,75	230	34,50	130	19,50	115	17,25	150	22,50
Summe		675	180,00	540	154,00	652	177,95	780	196,75	805	198,25	591	173,60	573	166,55	648	184,80

		Sekundarstufe II													
		Baden-Württemberg				Sachsen-Anhalt			Hamburg		Schleswig-Holstein				
		1		2		8		9	11		12		13		
	GF	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.	u. W.	g. W.		
I	60%	172	103,20	172	103,20	175	105,00	178	106,80	185	111,00	182	109,20	192	115,20
PS	20%	165	33,00	170	34,00	180	36,00	135	27,00	170	34,00	185	37,00	140	28,00
P	5%	90	4,50	90	4,50	80	4,00	165	8,25	110	5,50	90	4,50	80	4,00
V	15%	75	11,25	95	14,25	70	10,50	45	6,75	95	14,25	20	3,00	65	9,75
Summe		502	151,95	527	155,95	505	155,50	523	148,80	560	164,75	477	153,70	477	156,95

GF = Gewichtungsfaktoren

u. W. = ungewichtete Werte

g. W. = gewichtete Werte

Tabelle 3: Zusammenfassung der ungewichteten Ergebnisse der Arbeitsbewertung und der Gewichtungsvarianten

Grundschulen															
Baden-Württemberg															
	3					4					5				
	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
I	175	70,00	61,25	61,25	105,00	160	64,00	56,00	56,00	96,00	182	72,80	63,70	63,70	109,20
PS	200	80,00	70,00	70,00	40,00	160	64,00	56,00	56,00	32,00	205	82,00	71,75	71,75	41,00
P	100	5,00	15,00	10,00	5,00	70	3,50	10,50	7,00	3,50	120	6,00	18,00	12,00	6,00
V	200	30,00	30,00	40,00	30,00	150	22,50	22,50	30,00	22,50	145	21,75	21,75	29,00	21,75
Summe	675	185,00	176,25	181,25	180,00	540	154,00	145,00	149,00	154,00	652	182,55	175,20	176,45	177,95

Grundschulen										
Sachsen-Anhalt										
	6					7				
	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
I	195	78,00	68,25	68,25	117,00	195	78,00	68,25	68,25	117,00
PS	200	80,00	70,00	70,00	40,00	185	74,00	64,75	64,75	37,00
P	180	9,00	27,00	18,00	9,00	195	9,75	29,25	19,50	9,75
V	205	30,75	30,75	41,00	30,75	230	34,50	34,50	46,00	34,50
Summe	780	197,75	196,00	197,25	196,75	805	196,25	196,75	198,50	198,25

Grundschulen															
Schleswig-Holstein															
	14					15					16				
	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
I	181	72,40	63,35	63,35	108,60	178	71,20	62,30	62,30	106,80	198	79,20	69,30	69,30	118,80
PS	210	84,00	73,50	73,50	42,00	190	76,00	66,50	66,50	38,00	190	76,00	66,50	66,50	38,00
P	70	3,50	10,50	7,00	3,50	90	4,50	13,50	9,00	4,50	110	5,50	16,50	11,00	5,50
V	130	19,50	19,50	26,00	19,50	115	17,25	17,25	23,00	17,25	150	22,50	22,50	30,00	22,50
Summe	591	179,40	166,85	169,85	173,60	573	168,95	159,55	160,80	166,55	648	183,20	174,80	176,80	184,80

Sekundarstufe II																				
Baden-Württemberg										Sachsen-Anhalt										
	1					2					8					9				
	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
I	172	68,80	60,20	60,20	103,20	172	68,80	60,20	60,20	103,20	175	70,00	61,25	61,25	105,00	178	71,20	62,30	62,30	106,80
PS	165	66,00	57,75	57,75	33,00	170	68,00	59,50	59,50	34,00	180	72,00	63,00	63,00	36,00	135	54,00	47,25	47,25	27,00
P	90	4,50	13,50	9,00	4,50	90	4,50	13,50	9,00	4,50	80	4,00	12,00	8,00	4,00	165	8,25	24,75	16,50	8,25
V	75	11,25	11,25	15,00	11,25	95	14,25	14,25	19,00	14,25	70	10,50	10,50	14,00	10,50	45	6,75	6,75	9,00	6,75
Summe	502	150,55	142,70	141,95	151,95	527	155,55	147,45	147,70	155,95	505	156,50	146,75	146,25	155,50	523	140,20	141,05	135,05	148,80

Sekundarstufe II															
Hamburg						Schleswig-Holstein									
	11					12					13				
	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D	u. W.	Var. A	Var. B	Var. C	Var. D
I	185	74,00	64,75	64,75	111,00	182	72,80	63,70	63,70	109,20	192	76,80	67,20	67,20	115,20
PS	170	68,00	59,50	59,50	34,00	185	74,00	64,75	64,75	37,00	140	56,00	49,00	49,00	28,00
P	110	5,50	16,50	11,00	5,50	90	4,50	13,50	9,00	4,50	80	4,00	12,00	8,00	4,00
V	95	14,25	14,25	19,00	14,25	20	3,00	3,00	4,00	3,00	65	9,75	9,75	13,00	9,75
Summe	560	161,75	155,00	154,25	164,75	477	154,30	144,95	141,45	153,70	477	146,55	137,95	137,20	156,95

u. W. = ungewichtete Werte