

Neue Publikationen zur Arbeitsplatzbewertung.

„ABAKABA“ und es sei Lohngleichheit?!

Pünktlich zum Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes lieferte in diesen Tagen das eidgenössische Gleichstellungsbüro zwei wichtige, wenn auch komplexe Instrumente für eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzbewertung: die Publikation „Lohngleichheit für die Praxis“, verfasst von Prof. Dr. Christof Baitsch und Dr. Christian Katz, und die Broschüre „Mein Lohn unter der Lupe“. Doch mit diesen Instrumenten allein ist es noch nicht getan. Kaum eine Verkäuferin wird sie wohl spontan in die Finger nehmen.

Arbeitsbewertungsverfahren gibt es mehrere und schon seit längerer Zeit. Nur haben die bisherigen Verfahren wichtige Merkmale von typischen Frauenarbeitsplätzen stark vernachlässigt und gleichzeitig Anforderungen an Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden, überbewertet. Mit dieser Schlechterstellung soll nun endlich Schluss sein, dies der Grund, warum das eidgenössische Gleichstellungsbüro Christof Baitsch und Christian Katz beauftragt hat, ein diskriminierungsfreies und geschlechtsunabhängiges Arbeitsbewertungssystem zu entwickeln.

Baitsch und Katz haben nun erstmals Bewertungskriterien eingeführt, die gezielt auch auf spezifische Merkmale der Frauenarbeit eingehen. Das neue System unterscheidet zwischen vier Bereichen: intellektueller, psychosozialer, physischer Bereich sowie die Verantwortung. Die Publikation bietet zwei Instrumente.

Neue Bewertungskriterien.

VIWIV (Verdiene ich, was ich verdiene?) ist die schlanke Version des neuen Bewertungsverfahrens und richtet sich laut Autoren vor allem an Beratungsstellen, Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Personalverbände. ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) ist die ausführliche Fassung, die beispielsweise im Falle einer Lohnklage vor Gericht zum Zuge kommen könnte.

Kein direkter Zugang zu den Frauen.

Vor allem im Hinblick auf das neue Gleichstellungsgesetz sind ABAKABA und VIWIV sicher wichtige Wegweiser zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Angesichts ihrer Komplexität sind sie aber fast ausschliesslich für Experten/innen geeignet und werden wohl kaum Einzug in die Personalbüros mittlerer und kleinerer Betriebe halten. Es ist wohl auch kein Zufall, dass ABAKABA im Vorfeld der Publikation mehrheitlich in der öffentlichen Verwaltung getestet wurde. Das ist schade, denn verschiedene Studien zu den Gesamtarbeitsverträgen zeigen deutlich auf, dass frauenspezifische Diskriminierung vor allem in mittleren und kleinen Betrieben an der Tagesordnung ist.

Dasselbe gilt in gewisser Hinsicht auch für die vom eidgenössischen Gleichstellungsbüro herausgegebene Broschüre „Mein Lohn unter der Lupe“. Dieser Leitfaden zur Erkennung von Lohndiskriminierung richtet sich direkt an die betroffenen Frauen, doch das zwanzigseitige Büchlein wird wohl kaum einen direkten Zugang zu den diskriminierten Putzfrauen oder Verkäuferinnen finden. Dies nur schon aufgrund der Sprache: Die Broschüre ist zurzeit auf deutsch, französisch und italienisch erhältlich.

Deshalb ist es um so wichtiger, dass sich an dieser Stelle die Gewerkschaften oder die Frauenorganisationen einschalten. Ihnen kommt nun eine beratende Funktion zu. Viele Frauen, die nach der Wegleitung der Broschüre kontrollieren möchten, ob sie diskriminiert werden, sind wohl auf die direkte Hilfe von Gewerkschaftsfunktionären/innen und Betriebskommissionsmitgliedern angewiesen. Denkbar sind Veranstaltungen, in denen Frauen gruppenweise ihre potentielle Diskriminierung testen, oder auch eine neue Dienstleistung der Frauenorganisationen und Gewerkschaften, die für einmal, nebst Steuererklärungen, auch Arbeitsbewertungsverfahren durchführen.

Maria Roselli.

Der öffentliche Dienst, 1996-05-17.

Frauen > Arbeitsplatzbewertung. 1996-05-17.doc.