

Entlohnung von Interaktionsarbeit

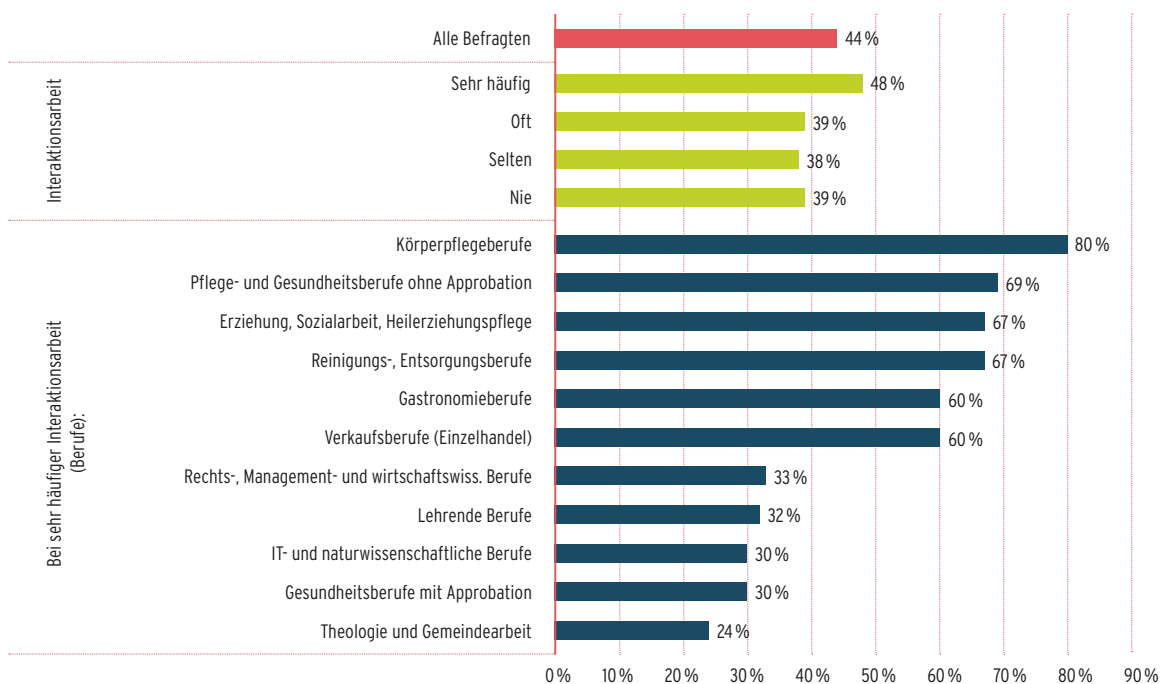
interaktionsarbeit gestalten

Faktenblatt 03

In der wissenschaftlichen und arbeitspolitischen Debatte wird insbesondere seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie darüber diskutiert, ob Interaktionsarbeit zu wenig beachtet und gewürdigt wird. Denn obgleich die Pandemie vielen Berufsfeldern, die von häufiger Interaktionsarbeit gekennzeichnet sind, Systemrelevanz attestiert hat, wird die materielle und immaterielle Wertschätzung von Interaktionsarbeit oftmals als Problemfeld wahrgenommen. Im Folgenden wird der materielle Aspekt – also die Entlohnung von Interaktionsarbeit – näher betrachtet. Dabei ist zu erwähnen, dass als ungerecht empfundene Entlohnung ein Stressfaktor ist, der mit gesundheitlichen Risiken einhergeht.¹

Leistungsgerechtigkeit des Einkommens

Auf die Frage, ob die Anforderungen der Interaktionsarbeit in ihrem Einkommen berücksichtigt sind, antworten laut Daten der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2018 rund drei von vier Interaktionsarbeitenden, dass dies gar nicht oder nur in geringem Maße der Fall ist.² Dies könnte dafür sprechen, dass Interaktionsarbeit oft nicht als Kern der Arbeitsaufgabe angesehen wird. Die Frage, ob das Einkommen nach Einschätzung der Befragten der eigenen Arbeitsleistung angemessen ist, lässt darüber hinaus einen Vergleich zu Beschäftigten zu, die nie oder nur selten Interaktionsarbeit leisten. Auf dieser Basis lässt sich feststellen, dass Interaktionsarbeitende die Angemessenheit ihres Einkommens etwas kritischer als andere Befragte beurteilen (vgl. Abb. 1).



Quelle: INIFES, Berechnung mit DGB-Index Gute Arbeit 2012 - 2020 (designgewichtet, n >= 110).

Abb. 1 Einschätzung, ob das eigene Einkommen der Arbeitsleistung angemessen ist, nach Häufigkeit von Interaktionsarbeit und ausgewählten Berufen* (Anteile in Prozent)

*Ausgewählt wurden jeweils die fünf Berufsgruppen, in denen Beschäftigte mit sehr häufiger Interaktionsarbeit zu den höchsten und niedrigsten Anteilen ein wenig leistungsgerechtes Einkommen angeben. Weil Gastronomie- und Verkaufsberufe nahezu identische Werte aufweisen, wurden beide Gruppen mit aufgenommen.

Allerdings ist Interaktionsarbeit von Heterogenität gekennzeichnet – auch mit Blick auf das Einkommen. Frauen berichten zu deutlich höheren Anteilen als Männer von einem nicht oder nur in geringem Maße leistungsgerechten Einkommen (bei sehr häufiger Interaktionsarbeit Frauen: 53 %, Männer 41%). Darüber hinaus gibt es innerhalb der Beschäftigten, die sehr häufig Interaktionsarbeit leisten, erhebliche Unterschiede bezüglich der subjektiven Bewertung des Einkommens nach Berufsgruppen³ (vgl. Abb. 1). Es ist festzustellen, dass Beschäftigte in Berufen der Körperpflege, in Pflege- und Gesundheitsberufen ohne Approbation, in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege, in Reinigungs- und Entsorgungsberufen sowie in Gastronomie- und Verkaufsberufen am häufigsten von einem subjektiv wenig leistungsgerechten Einkommen berichten. Ein eher leistungsgerechtes Einkommen geben hingegen Berufe in der Theologie und Gemeindearbeit, Gesundheitsberufe mit Approbation, IT- und naturwissenschaftliche Berufe, lehrende Berufe sowie Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe an (vgl. Abb. 1). Interaktionsarbeit, das Geschlecht und die Berufsgruppen weisen dabei – wie weiterführende Analysen zeigen – eigenständige Erklärungsanteile an der Einschätzung der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens auf und bedingen sich nur zum Teil gegenseitig.

Bemerkenswert ist, dass die kritischere Bewertung der Leistungsgerechtigkeit des eigenen Einkommens bei (sehr) häufiger Interaktionsarbeit auch gegliedert nach der Komplexität der beruflichen Tätigkeit (Anforderungs-

niveau) festzustellen ist. Etwas deutlicher als für Männer ist dies für weibliche Beschäftigte zu beobachten (vgl. Abb. 2). Für den Zusammenhang zwischen (sehr häufiger) Interaktionsarbeit und der Bewertung des Einkommens sind somit nicht nur das Anforderungsniveau oder indirekt über das Geschlecht vermittelte Unterschiede ausschlaggebend.⁴ Möglicherweise könnte die Art und Weise, wie Stellen (und Tätigkeiten, die in deren Rahmen ausgeführt werden) bewertet werden, dabei eine Rolle spielen. Denn Arbeitsbewertungssysteme, die u. a. der Systematisierung von Löhnen und Gehältern dienen, basieren häufig auf dem sogenannten Genfer Schema, das 1950 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum ersten Mal vorgestellt wurde.⁵ In dieser Zeit war industrielle Arbeit vorherrschend. Die spezifischen Anforderungen, mit denen Interaktionsarbeitende konfrontiert sind, werden – abhängig von der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsbewertungssystems – daher womöglich nicht oder nur unzureichend erfasst.

Stundenlöhne und Tarifbindung

Zusätzlich zur subjektiven Leistungsgerechtigkeit des Einkommens stellt sich die Frage, ob sich die oben beschriebenen Unterschiede auch im tatsächlich bezahlten Einkommen wiederfinden. Bezogen auf Interaktionsarbeit im Allgemeinen⁶ zeigt sich auf Basis der BAUA-Arbeitszeitbefragung 2019: Erwerbstätige, die häufig Interaktionsarbeit leisten, haben im Median zwar einen leicht niedrigeren Stundenlohn als diejenigen, bei denen dies nur manchmal oder selten der Fall ist. Noch niedriger ist er allerdings bei Befragten, die nie Interaktionsarbeit leisten.⁷

			Insgesamt	Weiblich	Männlich
Helfer- und Anlernertätigkeit	Interaktionsarbeit	sehr häufig	66	68	60
		oft	58	60	(56)
		selten	56	59	52
		nie	55	55	56
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	Interaktionsarbeit	sehr häufig	55	58	52
		oft	48	48	49
		selten	47	42	50
		nie	43	43	43
Komplexe Spezialistentätigkeit	Interaktionsarbeit	sehr häufig	47	56	38
		oft	35	44	29
		selten	32	33	31
		nie	30	34	28
Hochkomplexe Tätigkeit	Interaktionsarbeit	sehr häufig	34	39	28
		oft	26	30	23
		selten	25	30	23
		nie	27	31	24

Quelle: INIFES, Berechnung mit DGB-Index Gute Arbeit 2012-2020 (designgewichtet, geklammerte Werte basieren auf weniger als 100 Fällen, n > = 78).

Abb. 2 Einschätzung, ob das eigene Einkommen der Arbeitsleistung angemessen ist, nach Anforderungsniveau, Häufigkeit von Interaktionsarbeit und Geschlecht (Anteile in Prozent)

Deutlicher fällt der Zusammenhang in Richtung eines niedrigeren Stundenlohns bei Interaktionsarbeit aus, wenn lediglich der Kontakt zu pflege- oder hilfsbedürftigen Personen betrachtet wird (vgl. Abb. 3).⁸ Allerdings haben in den Jahren seit 2010 bereits deutliche Gehaltssteigerungen in der Pflege stattgefunden - vor allem vor, aber auch noch nach dem Befragungszeitpunkt.⁹ Die Berufe in Abb. 3 decken sich in der Tendenz mit den oben dargestellten Ergebnissen zur Leistungsgerechtigkeit des Einkommens, die Berufsgruppen mit den höchsten bzw. niedrigsten Werten unterscheiden sich jedoch zum Teil.¹⁰

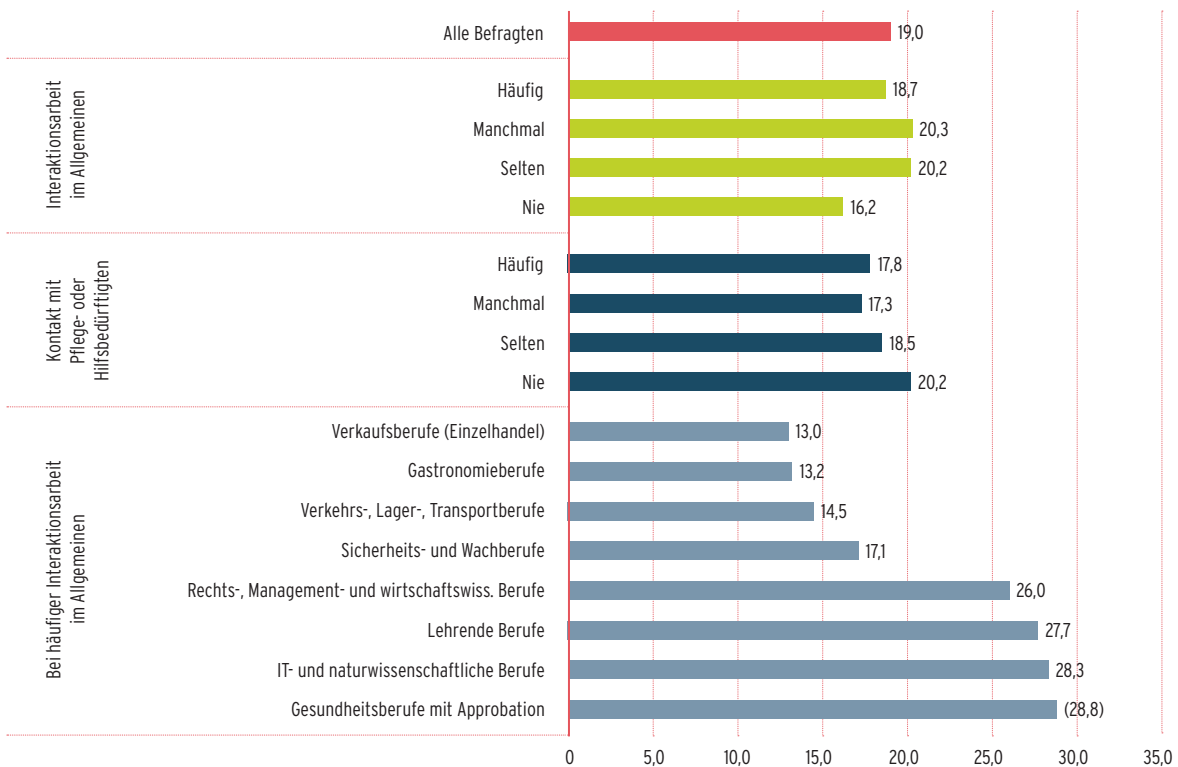
Differenziert nach Geschlecht ist innerhalb der Befragten, die häufig Interaktionsarbeit leisten, ein höherer medianer Stundenlohn bei Männern (20,6€) als bei Frauen (17,7€) zu beobachten. Dieser Geschlechterunterschied in der Bezahlung zeigt sich in leicht schwankender Größenordnung auch differenziert nach der Häufigkeit von Interaktionsarbeit sowie bei Befragten ohne Interaktionsarbeit.

Interaktionsarbeit ist eine quer zu Branchen und Berufen liegende Kategorie. Dennoch gibt es Branchen, in denen Interaktionsarbeit besonders häufig auftritt. Da Löhne in den Branchen in der Regel im Rahmen der Tarifautonomie von den Sozialpartnern, also Arbeitgebervertretern und Gewerkschaften verhandelt werden, sollte auch das Thema der Tarifbindung nicht außer Acht gelassen werden.

Nach Daten des IAB-Betriebspanels 2020¹¹ lag die Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland bei insgesamt 51 Prozent (43% mit Branchentarif und 8% mit Haustarifverträgen). Am niedrigsten ist der Anteil der Tarifbindung in den Branchen Information und Telekommunikation (13%), dem Einzelhandel (29%), dem Großhandel (30%), der Landwirtschaft (35%) und dem zusammengefassten Bereich des Gastgewerbes und der sonstigen Dienstleistungen (35%). Dies bedeutet einerseits, dass eine Vielzahl von Beschäftigten, die in diesen Branchen arbeiten, dies nicht in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen tun. Andererseits wird deutlich, dass es dadurch bedingt auch Unterschiede bezüglich der Entlohnung und anderer Arbeitsbedingungen innerhalb von Branchen gibt. So lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem - subjektiv und objektiv betrachtet - vergleichsweise niedrigen Entgelt im Einzelhandel und dem Gastgewerbe auf der einen Seite, und einer relativ niedrigen Tarifbindung auf der anderen Seite erkennen. Für andere Branchen können aufgrund der Datenlage keine detaillierten Angaben über die Tarifbindung gemacht werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Vor allem die subjektive Bewertung der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens weist darauf hin, dass Beschäftigte, die sehr häufig Interaktionsarbeit leisten, im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine geringere materielle



Quelle: INIFES, Berechnung mit BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (querschnittsgewichtet, geklammerte Werte basieren auf weniger als 100 Fällen, n >= 90).

Abb. 3 Medianer Bruttostundenlohn nach Art und Häufigkeit von Interaktionsarbeit sowie nach ausgewählten Berufen*

* Ausgewählt wurden jeweils die vier Berufsgruppen mit den niedrigsten und höchsten Werten.

Anerkennung erfahren. Außerdem ist festzustellen, dass Frauen hiervon häufiger berichten als Männer. Auch unter Verwendung von Kontrollvariablen bestätigen sich diese Befunde.⁴ Dies ist aus mehreren Gründen bedeutsam: Es ist bekannt, dass eine subjektiv als ungerecht empfundene Bezahlung eine psychische Belastung darstellt.¹ Darüber hinaus hat die Zufriedenheit mit dem Einkommen Einfluss auf die Attraktivität von Berufen und die Fachkräftegewinnung und -sicherung in Berufen. Berechnungen mit objektiven Einkommensdaten deuten nicht bzw. nur ansatzweise auf eine geringere Entlohnung von häufiger Interaktionsarbeit im Allgemeinen hin.

Beim Vergleich der Ergebnisse ist zu bedenken, dass objektive Einkommensdaten die Ist-Situation abbilden und nur begrenzt etwas über die Leistungsgerechtigkeit des Einkommens aussagen können. Innerhalb der Interaktionsarbeit zeigt sich übereinstimmend sowohl auf

Basis der subjektiven Leistungsgerechtigkeit des Einkommens als auch unter Verwendung des tatsächlich bezahlten Stundenlohns eine vergleichsweise geringe Entlohnung der Interaktionsarbeit mit Pflegebedürftigen sowie in Verkaufs- und Gastronomieberufen. Einen Zusammenhang zwischen geringer Tarifbindung und relativ geringen Einkommen in der Interaktionsarbeit legen die obigen Ausführungen - in Abhängigkeit von der Datenverfügbarkeit - für den Handel und das Gastgewerbe nahe. Die verschiedenen Betrachtungsweisen von subjektiven und objektiven Einkommensindikatoren sowie von Daten zur Tarifbindung weisen somit Übereinstimmungen auf.

Insgesamt geben die Ergebnisse nicht nur Anlass zu weiteren Untersuchungen, sondern auch zu Bemühungen, die Sichtbarkeit von Interaktionsarbeit in der wissenschaftlichen, (arbeits-)politischen und gesellschaftlichen Debatte weiter zu erhöhen.

Quellen und weitere Informationen

- 1 Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort / low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27 - 41.
- 2 Institut DGB-Index Gute Arbeit (2018). DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018. Berlin.
- 3 Berufshauptfelder zzgl. einiger weiterer Differenzierungen nach Tiemann, M. (2018): Die Berufsfelder des BIBB - Überarbeitung und Anpassung an die KlIdB 2010. Bonn.
- 4 Der Zusammenhang bleibt mit Ausnahme von Helfertätigkeiten von Männern auch bei der zusätzlichen Verwendung von Kontrollvariablen (Alter, Ausüben einer Führungsfunktion, Vollzeit / Teilzeit, Leiharbeit, Betriebsgröße) bedeutsam - insbesondere innerhalb der beiden mittleren Anforderungsniveaus und bei Frauen deutlicher als bei Männern.
- 5 Lühmann, W. (1981). Stellenbewertung. In: Personalbedarfsermittlung und Stellenbewertung. Gabler Verlag, Wiesbaden.
- 6 Die Häufigkeit von Interaktionsarbeit wurde aus der Häufigkeit des Kontakts mit Pflege-/Hilfsbedürftigen, mit Gästen/KundInnen sowie mit sonstigen betriebs-externen Personen abgeleitet. Dabei wurde die häufigste Kontaktform gewertet, weshalb es sich um eine Mindestschätzung handelt.
- 7 Bei Verwendung von Kontrollvariablen (Kontrollvariablen aus Endnote 4 zzgl. Anforderungsniveau) nähern sich die geschätzten Medianwerte weiter aneinander an. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Interaktionsarbeit und Stundenlohn kann somit nicht festgestellt werden.
- 8 Dies gilt auch unter Verwendung von Kontrollvariablen (Kontrollvariablen aus Endnote 7 zzgl. Geschlecht).
- 9 Destatis (2021). Löhne in der Pflege. Pressemitteilung Nr. N 032 vom 11. Mai 2021.
- 10 Einige Berufe, wie z.B. Körperpflege-, Reinigungs-, Entsorgungsberufe sowie Rohstoffgewinnende und sonstige verarbeitende Berufe wurden hier aufgrund niedriger Fallzahlen nicht berücksichtigt.
- 11 WSI (2022). WSI-Tarifarchiv. Tarifbindung der Beschäftigten 1998 - 2020.

Das Metaprojekt InWiGe (Interaktionsarbeit: Wirkungen und Gestaltung des technologischen Wandels) wird zusammen mit den Verbundprojekten im Förderschwerpunkt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit: Arbeiten an und mit Menschen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verbundprojekte des Förderschwerpunkts werden gleichzeitig durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

GEFÖRDERT VOM

