

Lohnt sich „Leistung“?

Verborgten hinter den Auseinandersetzungen über Arbeitsplatzsicherheit bzw. Arbeitszeiten vollziehen sich in den letzten Jahren auch tiefgreifende Veränderungen im Bereich der Lohn- und Entgelt-thematik, dies sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene. So werden etwa neue Kriterien für die

Bewertung der menschlichen Arbeitsleistung vermehrt zur Entgeltfindung herangezogen: Teamgeist, Innovationspotential oder persönliche Flexibilität gewinnen im Produktionssektor wie auch im Bereich der Dienstleistungen an Bedeutung. Zugleich werden ArbeitnehmerInnen mit immer komplexeren und sich ständig wandelnden Qualifikationsanforderungen konfrontiert. Die Erhöhung der Produktivität bei gleichzeitiger Senkung der Lohnkosten ist schließlich das Credo der 90er Jahre.

Die Diskussion darüber, welche Auswirkungen diese Prozesse auf weibliche Beschäftigte haben, welche Chancen, aber auch Risiken mit diesen neuen Formen der Entgeltfindung speziell für Frauen verbunden sind, war eines der zentralen Themen der Anfang Februar veranstalteten Tagung „Gold-Marie“, einer Fachtagung zu Lohn, Qualifikation und Geschlecht. Im folgenden Beitrag gehen wir der Frage nach, welche gesellschaftlich relevante Rolle die Begriffe „Lohn“ und „Leistung“ haben und welche Funktion der Lohndiskriminierung von Frauen zukommt. In einem Ausblick hinterfragen wir die Zukunft der Frauenerwerbstätigkeit und die Implikationen einer nicht-diskriminierenden Lohnpolitik in bezug auf Lohn(struktur)fragen für die betroffenen AkteurInnen, insbesondere für die Gewerkschaften.

Männerlöhne ~ Frauenlöhne

Grundlegend für unsere Ausführungen ist die Überlegung, daß Entgelte (Löhne wie Gehälter) auf dem in der bürgerlich-kapitalistischen Ordnung konstruierten Begriff von Arbeit basieren, nämlich der außerhäuslichen, unselbständig verrichteten, abhängigen (Erwerbs-)Arbeit. Der Lohn ist in der kapitalistischen Gesellschaft in keinem Fall der Gegenwert für die geleistete Arbeit, sondern eben nichts anderes als das vereinbarte Entgelt dafür, daß der Mensch seine Arbeitskraft unter bestimmten gesetzlichen, kollektivvertraglichen und einzelvertraglichen Bedingungen den UnternehmerInnen zur Verfügung stellt, (vgl. Lang 1990,227)

Lohnarbeit wird also zum Paradigma von Arbeit. Speziell zu betonen ist hierbei, daß dieser Arbeitsbegriff „doppelt geschlechtsspezifisch strukturiert“ ist (Kurz-Scherf 1994, 440): Die Fixierung auf Erwerbsarbeit

Anmerkungen zu geschlechtsspezifischen Lohnstrukturen

von BIRGIT BUCHINGER

und

ULRIKE GSCHWANDTNER

(Solution, Salzburg)

geht zunächst einher mit der Unsichtbarmachung und völligen Entwertung der Reproduktionsarbeit, also all jener Tätigkeiten, die traditionellerweise von Frauen in der privaten Sphäre unbezahlt geleistet werden.

Zugleich ermöglicht diese einseitige Ausrichtung auf Erwerbsarbeit, daß ein sogenanntes „Normalarbeits-Verhältnis“ kreiert wird, das - wie wir auch in den Kollektiwertträgen sehen - unhinterfragt die Norm für Erwerbsarbeit bildet. Selbstverständlich wird hierbei vorausgesetzt, daß die Arbeitskräfte im privaten Bereich reproduziert werden. Dieses System kann ja nur funktionieren, wenn gesichert ist, daß die gesamten Energien in die bezahlte Arbeit fließen. Allgemein läßt sich am Aspekt der Lohnhöhe am deutlichsten ablesen, wie umfassend die männliche Norm funktioniert. So liegen den Lohn- oder Gehaltsgruppenschemata der Kollektivverträge zentrale Voraussetzungen zugrunde, die jedoch nichttransparent gemacht werden. Das (von der Realität längst überholte) Bild des männlichen Allein Verdieners, der eine Familie erhalten muß, bildet nach wie vor den Prototyp des Arbeitnehmers bei den Kollektiv-vertragsverhandlungen. Dies führt zu einer doppelten Hierarchisierung der Geschlechter bzw. ihrer Einkommen. Die Merkmale innerhalb der einzelnen kollektivvertraglichen Lohnbestimmungen bewirken, daß die höher eingestuften Lohngruppen vornehmlich Männern „auf den Leib geschrieben“ sind, während sich Frauen scheinbar zufällig in die niedrig eingestuften Lohngruppen einpassen (müssen). Diese vertikal verlaufende Trennlinie zwischen den Geschlechtern innerhalb der einzelnen Kollektivverträge wird durch eine horizontale Hierarchisierung innerhalb der Wirtschaftssektoren sowie durch zwischenbetriebliche Lohnunterschiede ergänzt bzw. vervollständigt. Die traditionell männlichen Fachgewerkschaften (z. B.: Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie) erreichen in den Kollektivvertragsverhandlungen die höchsten (Mindest-)Löhne. Dem gegenüber scheint den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsparteien für die Kollektivverträge der sogenannten „Frauenbranchen“ (z. B.: Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder) das Bild der „Dazuverdienerin“

vorzuschweben. Die Legitimation für diese letztlich frauendiskriminierende Entlohnungspraxis leitet sich u. a. vom scheinbar geschlechtsneutralen Begriff der Qualifikation sowie von der spezifischen Bewertung der Tätigkeiten ab. Von zentraler Bedeutung für die Lohngruppeneinstufung sind u. a. die erworbenen Berufsqualifikationen, umso mehr, wenn es sich hiebei um traditionell von Männern erlernte Berufe handelt. Da nun Frauen nach wie vor - bis auf wenige Ausnahmefrauen - aus den traditionellen Männerberufsfeldern ausgeschlossen bleiben (Buchinger/Gödl 1995), haben sie von Beginn an kaum eine Möglichkeit, die für die Eingruppierung in höhere Lohn- bzw. Gehaltsgruppen notwendigen Ausgangsbedingungen mitzubringen. Zugleich finden Fähigkeiten, die entweder in Form des „learning by doing“, bzw. des „training on the Job“ erworben werden, wie dies bei Frauen häufig der Fall ist, in den kollektivvertraglichen Entlohnungssystemen keine spezielle Honorierung, d. h. sie werden in keiner Form als berufliche Qualifikationen berücksichtigt. Sie gelten als „naturgegeben“ und werden daher auch nicht besonders bewertet. Anforderungen, die an Frauen in unterschiedlichen Berufsfeldern gestellt werden, sind demnach nicht als solche definiert und werden daher auch nicht speziell entlohnt. Interessant - jedoch nicht verwunderlich - ist nun, daß sich trotz der in den letzten Jahren massiv betriebenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter (etwa Gleichbehandlungsgesetzgebung, Eliminierung offener Diskriminierungen aus den Kollektivverträgen) an der Lohnschere zwischen Frauen und Männern wenig verändert hat, diese vielmehr in jüngster Zeit noch weiter auseinanderzudriften droht; die Lohnrelationen zwischen den Geschlechtern blieben also - in ihrem Mißverhältnis - stabil. In Hinblick auf gesellschaftliche und lohnpolitische Veränderungsstrategien scheint es notwendig, von einem erweiterten Verständnis auszugehen: Frauen-lohndiskriminierung beinhaltet mehr als eine Lohn-

Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, es ist „der in Lohn gefaßte Ausdruck der untergeordneten gesellschaftlichen Stellung der Frauen im Vergleich zu den Männern“ (Weiler 1992, 12). „Lohnunterschiede sind demnach als Gradmesser der relativen sozialen Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der sozialen Hierarchie des Betriebes und in der Gesellschaft zu sehen. Lohn ist lediglich Ausdruck der Sozial- und Bewertungsstruktur, ein Attribut der sozialen Differenzierung.“ (Weiler 1992,13)

Leistungslohn in Österreich

Grundsätzlich sind Entlohnungsvarianten Resultate von Verhandlungen auf kollektivvertraglicher, betrieblicher oder individueller Ebene. Die von uns untersuchten Lohnformen sind der Zeitlohn sowie zwei Formen von Leistungslohn, nämlich Akkord- und Prämienlohn. Der Akkordlohn ergibt sich aus dem mengenmäßigen Ergebnis der Arbeit und funktioniert nach dem Prinzip des Leistungsanreizes, Leistungsobergrenzen sind (theoretisch) nicht vorgesehen. Das Verhältnis von Lohn und Leistung ist immer proportional, ein Unterschreiten der Vorgabezeiten (Dauer, die für einen gewissen Produktionsprozeß benötigt werden darf) führt zu einer Erhöhung des Akkordverdienstes. Ähnlich funktioniert auch das Prämienlohnsystem, allerdings können hier sowohl Leistungsanreize als auch Leistungsbegrenzungen definiert werden. Als Leistungsvorgabe werden nicht nur eine gewisse Menge, sondern auch weitere Bezugsgrößen, wie beispielsweise Qualität oder Maschinennutzungsgrad, herangezogen. Wir gingen in unserer Untersuchung der Frage nach, in welchem Ausmaß Leistungslohn in Österreich existiert und welche unterschiedlichen Bedeutungen diese Lohnform für Männer und Frauen, sowie für in- und ausländische Arbeitskräfte hat. Die gegenwärtige Situation von Leistungslohn in Österreich läßt - laut Mikrozensus 1994/02 (Arbeitsbedingungen) - folgende Aussagen zu: Insgesamt sind 11,8 Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen in unterschiedlichen Leistungslohnformen tätig, davon sind 33,8 Prozent Frauen. Nach den im Mikrozensus 1994/ 02 vorgenommenen Nennungen zu Leistungslohn (Mehrfachnennungen) zeigt sich, daß rund 15 Prozent der Befragten angeben, eine oder mehrere Leistungslohnformen auszuüben. Hierbei ist die größte Gruppe jene mit leistungs- und erfolgsbezogenen Einkommensanteilen mit 9,5 Prozent. Der größte Anteil an LeistungslöhnerInnen findet sich in der Sachgütererzeugung. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten im Leistungslohn liegt bei rund zehn Prozent. Fünf Prozent aller unselbständig Erwerbstätigen, die Angaben zu Leistungslohn tätigen, sind Frauen, und rund zehn Prozent der Angaben stammen von Männern. Eine genaue Differenzierung der Leistungslohnformen zeigt folgendes Bild:

- 64 Prozent aller Nennungen fallen auf Leistungs- und erfolgsbezogene Einkommensanteile (davon 32 Prozent Frauen)
- 15 Prozent auf Einzelakkord (davon 38 Prozent Frauen)

- 12 Prozent auf Gruppenakkord (davon 24 Prozent Frauen)
- 9 Prozent auf Einkommen, die wesentlich von Trinkgeld abhängig sind (davon 57 Prozent Frauen). Im Vergleich zu 1985 wird deutlich, daß 1994 der Anteil der Einzel- und GruppenakkordarbeiterInnen an den unselbständig Erwerbstätigen mit rund vier Prozent gleich geblieben ist, in absoluten Zahlen ist in diesem Zeitraum sogar ein Anstieg von Beschäftigten im Akkord zu verzeichnen. Wie etwa die Entwicklung in der Sachgütererzeugung und im Bauwesen, jenen Bereichen, in denen der Großteil der Einzel- und GruppenakkordarbeiterInnen tätig ist, zeigt, geht der absolute Anstieg der Akkordarbeiterinnen überwiegend auf Kosten von Frauenarbeitsplätzen. Wesentliches Kennzeichen für Leistungslohn sind die belastenden Arbeitsbedingungen aufgrund hoher Leistungsvorgaben. Dies ist auch eines der zentralen Ergebnisse unserer Untersuchung: Neben den Umwelteinflüssen wie beispielsweise Industrielärm am Arbeitsplatz, stellen auch 1994 die Arbeit unter Zeitdruck sowie einseitige körperliche Belastung, taktgebundene gleichförmige Handgriffe und schwere körperliche Anstrengung die höchsten Belastungsfaktoren dar.

Für unsere Untersuchung war nun - auf Basis der Tatsache, daß Leistungslohnformen in Österreich ungeborene Relevanz haben - die Frage zentral, ob sich für die betroffenen Frauen die Leistung wenigstens „lohnt“, d. h. ob sie in Arbeitsverhältnissen mit Leistungslohn Entgelte erzielen, die sich wesentlich von den Entgelten im Zeitlohn unterscheiden.

Lohnt Leistung für Frauen?

Frauen müssen für einen - im Vergleich zu ihren Geschlechtsgenossinnen in Zeitlohnformen - wenig besseren Verdienst extrem belastende Arbeitsbedingungen und eine massive Leistungsverausgabung in Kauf nehmen. Interessant ist, daß auch betriebliche Umstellungen vom traditionellen Akkordlohn auf Prämienlohn vielfach frauendiskriminierend wirken. So wurde beispielsweise in dem von uns untersuchten Umstellungsbetrieb aus dem Bereich der metallverarbeitenden Industrie das Prämienlohnmodell auf Facharbeiter mit hoher Qualifikation zugeschnitten, deren Tätigkeiten fast ausschließlich überwachend-kontrollierender Natur sind. Es wird jedoch auch bei angelernten Tätigkeiten angewandt, die von Frauen ausgeübt werden. Für die betroffenen Arbeiterinnen hat dies zur Folge, daß ihre an sich akkordfähigen Tätigkeiten (Bestücken, Montieren mit einem hohen Anteil an Handarbeit) nun auch auf Prämienbasis entlohnt werden. Die Prämie der Frauen ist halb so hoch wie jene der Männer. Die Umstellung von Akkord- auf Prämienbasis bedeutete für die Arbeiterinnen einen realen Einkommensverlust. Um dies wettzumachen, sind sie gezwungen, permanent an ihre physischen wie psychischen Leistungsgrenzen zu gehen. Ein weiterer Faktor für die Tatsache, daß Frauen trotz Leistungslohn nicht die Löhne ihrer männlichen Kollegen erzielen, liegt auch in der Tatsache begründet,

daß Frauen - aufgrund der bereits theoretisch ausgeführten gesellschaftlichen Bewertung ihrer Arbeit - auf einem niedrigeren Grundlohn festgeschrieben sind als Männer. Durch die Berechnung des Akkordlohns auf dieser Basis wird die Lohndrift fortgeschrieben. Die mit dem Begriff „Leistungslohn“ suggerierte Erwartungshaltung, mehr verdienen zu können, bleibt für Frauen (und auch für ausländische Arbeitskräfte) eine leere Versprechung.

Ausblick

In Hinblick auf die Bekämpfung dieses - bis dato unverändert bleibenden - Mißverhältnisses bei den Lohnrelationen zwischen Männern und Frauen scheint es notwendig, die Frage der Bewertung von Arbeit verstärkt und aus einer anderen/veränderten Perspektive heraus ins Zentrum der Diskussion zu rücken. Dabei scheinen uns folgende Positionen von zentraler Bedeutung: Jegliche Systeme der Bewertung von Arbeit und Leistung sind im Prinzip willkürlich; es gibt keine - an sich objektivierbare, d. h. mathematisch quantifizierbare - Methode, mit der menschliche Arbeit gemessen werden könnte. All die Arbeitsbewertungsverfahren (summarische wie analytische) bauen letztlich auf einer Übereinkunft auf, die zwischen VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen- und der ArbeitgeberInnenseite getroffen wird. Auf Basis dieser - wiederum willkürlichen - Übereinkunft werden schließlich Methoden der Mathematik im nachhinein angewandt, wobei durch die zunehmende Verwissenschaftlichung und Diversifizierung der Berechnungsmethoden und der zur Anwendung kommenden Kriterien der- diesem System zugrunde liegende - willkürliche Charakter verschleiert wird.

Der zweite wesentliche Aspekt, um die bisherigen Systeme der Arbeitsbewertungsverfahren zu reflektieren, baut auf einer Neudefinition des Arbeitsbegriffes an sich auf. Erst wenn auch das sogenannte Reproduktionsarbeitsvolumen in den Arbeitsbegriff aufgenommen wird, lassen sich die Grundpfeiler der Frauenlohn-diskriminierung in ihrer Gesamtheit erfassen. Eine gerechte Verteilung von Arbeit und Entgelt kann demnach konsequenterweise nur dann erzielt werden, wenn auch das „Faulheitsabkommen“ im Geschlechtervertrag aufgekündigt wird.]

Literatur:

- Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner**, unter Mitarbeit von Egon Leutgeb, Werner Pichter, Erika Pircher (1997), „Leistung lohnt sich nicht“. Zur Dekonstruktion des Mythos Leistungslohn. Eine qualitative Untersuchung zu Akkord- und Prämienlohn in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Arbeiterinnen und unter Einbeziehung des Mikrozensus 1994/02 (Arbeitsbedingungen), Wien
- Birgit Buchinger, Doris Gödl** (1995), Un/erhörte Wünsche, Teil I (Arbeits- und Lebensperspektiven von Mädchen und jungen Frauen in Salzburg 1992), Teil II (Betriebliche Einstellungsmuster von Mädchen und jungen Frauen im Bundesland Salzburg 1994), Wien
- Kurz-Scherf, Ingrid** (1994), Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Arbeit? Oder; Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/94
- Lang, Klaus/Hartmut Meine/Kay** Ohl (Hg.) (1990), Arbeit, Entgelt, Leistung, Handbuch Tarifarbeit im Betrieb, Köln
- Weiler, Anni** (1992), Frauenlöhne - Männerlöhne, Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung, Frankfurt/Main, New York