Ursula Holtgrewe und Karin Sardadvar

HARTE ARBEIT IN WACHSENDEN BESCHÄFTIGUNGSFELDERN: FALLSTUDIENERGEBNISSE UND PRAXISBEISPIELE

1. EINLEITUNG: PROBLEMATISCHE ARBEIT IN WACHSTUMSBRANCHEN – DAS PROJEKT WALQING

Das von der Europäischen Kommission mit 2,9 Millionen Euro geförderte Projekt walqing (Work and Life Quality in New and Growing Jobs) hat zwischen Dezember 2009 und November 2012 in elf Ländern[1] untersucht, welche Branchen und Jobs in Europa zwischen 2000 und 2007 gewachsen sind, wo die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen problematisch sind und wie sich das auf die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt. In der Tat besteht etwa die Hälfte des europäischen Beschäftigungswachstums in diesem Zeitraum aus Jobs mit schlechter Qualität. Es sind nicht nur die wissensintensiven und qualifizierten Jobs expandiert, sondern auch die Bauwirtschaft und die arbeitsintensiven Dienstleistungen, die räumlich verteilt erbracht werden und schon deswegen schwer zu verlagern sind.

Walqing hat in weiterer Folge speziell die Bauwirtschaft, die Unterhaltsreinigung, die ambulante Altenpflege, das Catering und die Müllentsorgung untersucht – mit Sozialpartnerinterviews, Betriebsfallstudien und Beschäftigteninterviews. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die ausgewählten Branchen, die jeweils untersuchten Tätigkeitsbereiche und die jeweils einbezogenen Staaten.

Abfall-wirtschaft	Bau	Gast-gewerbe	Gesundheit und Soziales	Reinigung
Müllsammlung	Ökologisches Bauen	Kantinen und Caterer	Mobile Altenpflege und -betreuung	Unterhalts-reinigung
Bulgarien Dänemark Italien Österreich	Belgien Bulgarien Ungarn Norwegen	Deutschland Ungarn Litauen Spanien Vereinigtes Königreich	Dänemark Deutschland Litauen Italien Vereinigtes Königreich	Belgien Norwegen Österreich Spanien

Diese Branchen weisen einige Gemeinsamkeiten auf: Sie alle haben mit menschlichen Grundbedürfnissen wie Pflege, Essen und sauberer Umgebung zu tun. Sie tragen daher auch zur Lebensqualität und Nachhaltigkeit europäischer Gesellschaften insgesamt bei. Dabei sind die Untersuchungsfelder selbst gekennzeichnet durch eher niedrige Löhne, körperlich harte und belastende Arbeit, geringe Qualifikationen oder solche, die entwertet werden, und lückenhafte Interessenvertretung. Nicht überraschend sind sie nach Geschlecht und Nationalität stark segmentiert. Die Unterhaltsreinigung ist ebenso wie die Pflege eine Frauendomäne, Bau und Abfallwirtschaft sind Männerbranchen, im Catering finden sich überwiegend Frauen in den

[1] Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Italien, Litauen, Norwegen, Österreich, Spanien, Ungarn, Vereinigtes Königreich.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Jobs für Ungelernte und vorwiegend Männer als Köche. MigrantInnen und in manchen Ländern ethnische Minderheiten sind überproportional in diesen Feldern vertreten.

Gründe für die Häufung problematischer Arbeitsbedingungen sind, dass es sich (mit Ausnahme der Bauwirtschaft) um arbeitsintensive „Einfachdienstleistungen" handelt, bei denen die Kundinnen und Kunden, die Institutionen ebenso wie die privaten KonsumentInnen die Arbeitsbedingungen stark beeinflussen. Kostendruck von Auftraggeberunternehmen sowie Kundinnen und Kunden verschlechtert also die Arbeitsbedingungen, und dieser Kostendruck hat sich insbesondere in Süd- und Osteuropa durch die Wirtschaftskrise noch einmal verschärft. Schon vorher aber haben Restrukturierungen, Outsourcing von Dienstleistungen und Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen eine Rolle gespielt. Auf jeden Fall wirkt sich die Fokussierung von AuftraggeberInnen und UnternehmerInnen auf niedrige Kosten negativ auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen aus: Arbeit wird intensiviert und Beschäftigung fragmentiert. Wie das geschieht, ist unterschiedlich: In den frauendominierten Branchen werden zunehmend Teilzeitjobs mit kürzerer Arbeitszeit angeboten, um die Personaldecke möglichst eng an das Arbeitsaufkommen anzupassen. In der Bauwirtschaft werden die Jobs in immer längeren Ketten an Sub- und Sub-Subunternehmen oder Alleinselbstständige ausgelagert.

In den untersuchten Branchen sind naheliegenderweise Menschen beschäftigt, die begrenzte Arbeitsmarktalternativen haben: „NewcomerInnen" am Arbeitsmarkt wie MigrantInnen oder BerufsrückkehrerInnen oder andere Personen mit diskontinuierlichen Berufswegen, die nach Unterbrechungen und Berufswechseln häufig im mittleren Alter in die Einfachdienstleistungen einsteigen. Die Probleme dieser Arbeitsplätze mit prekärer Beschäftigung, körperlichen und psychosozialen Belastungen und niedrigen Einkommen erzeugen dann weitere soziale Verwundbarkeiten. Dementsprechend begrenzen die Beschäftigten ihre Ambitionen und Ansprüche: Sie betrachten eine dauerhafte Beschäftigung, die sie bis zur Pension ausüben können, verlässliche Lohnzahlungen, kurze Wege in die Arbeit und ein angenehmes Arbeitsklima schon als Maximum des Erreichbaren – und sind dabei durchaus realistisch.

Dennoch ist eine der zentralen Einsichten von walqing, dass die harte Arbeit in problematischen Branchen durchaus günstig gestaltet werden kann und dass sich Beispiele „guter Arbeit" finden lassen. Auf solche Beispiele legt unser Beitrag einen Schwerpunkt. Nicht alle sind spektakulär und einige lassen sich auch als „geringere Übel" oder als hochambivalent lesen. Sie sind aber bezogen auf ihren jeweiligen Kontext, denn Verbesserungen in „bad jobs" sind nun einmal relativ. Wie zu erwarten, spielen die institutionellen Kontexte eine zentrale Rolle: Inklusive Beschäftigungsregime wie in Nordeuropa oder Belgien, wohlfahrtsstaatliche Regeln und Standards sowie eine aktive und funktionierende Sozialpartnerschaft stellen institutionelle „Anker" für gute Arbeit dar (vgl. Jaehrling/Lehndorff 2012). Geschickte Managementstrategien und betriebliche Lösungen können Arbeitsabläufe kontinuierlicher gestalten, Beschäftigung sicherer machen und Dienstleistungsinnovationen hervorbringen. Neue Technologien können Belastungen reduzieren.

Auf den folgenden Seiten greifen wir auf Basis der Branchen-, Fallstudien- und Interviewergebnisse, basierend vor allem auf Holtgrewe/Sardadvar (2012), einige zentrale Themen heraus, die für die Qualität der Arbeit eine entscheidende Rolle spielen: soziale Verwundbarkeit und Inklusion, Flexibilität in Hinblick auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeiten, Entlohnung, Qualifikationen und Perspektiven, Interessenvertretung sowie Gesundheit und Arbeitsschutz. Entlang dieser Themenbündelungen präsentieren wir branchen- und ländervergleichende Ergebnisse sowie ausgewählte Beispiele guter Praxis.

2. SOZIALE VERWUNDBARKEIT UND INKLUSION

2.1 Überblick: Wenn schlechte Arbeit auf soziale Verwundbarkeit trifft

Niedrige Qualität der Arbeit ist für alle Beschäftigten problematisch – für manche Gruppen von ArbeitnehmerInnen kann sie jedoch besonders folgenreich sein. Davon geht das Konzept der „sozialen Verwundbarkeit" aus. Soziale Verwundbarkeit bezieht sich in diesem Zusammenhang auf jene Beschäftigtengruppen, für die niedrige Einkommen und atypische Beschäftigung bedeuten, überproportional hohen Risiken von Arbeitslosigkeit, Ungleichbehandlung und verschlechterten Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein und diese schlecht auffangen zu können (vgl. Ranci 2009, 16; Hohnen 2012). Bestehenden Studien zufolge sind unter den Gruppen, die die verwundbarsten Positionen am Arbeitsmarkt einnehmen, Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten und Menschen mit Behinderung. Im Projekt walqing kristallisierten sich auch ältere Beschäftigte als sozial verwundbare Gruppe heraus.

Die Risiken dieser Gruppen neigen dazu, sich zu addieren: Eingeschränkte Optionen auf dem Arbeitsmarkt gehen dann etwa einher mit prekärer Arbeit, niedrigem Einkommen, harter und ungesunder Arbeit, geringer betrieblicher Mitbestimmung und niedrigen oder wenig anerkannten Qualifikationen. Walqing hat sich speziell damit beschäftigt, wie organisationale Veränderungen und strukturelle Ungleichheiten die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten beeinflussen.

Zu den Beispielen guter Praxis im Bereich sozialer Verwundbarkeit und Inklusion, die in walqing gesammelt wurden, zählen die Verbesserung des Zugangs verwundbarer Beschäftigter zu regulärer Beschäftigung, die Ermöglichung von Aus- und Weiterbildung durch Unternehmen, aber auch die Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn in schwierigen Lebenssituationen.

2.2 Frauen- und Männerarbeit: Andere Arbeit, unterschiedliche Einkommen

Die untersuchten Branchen sind stark geschlechtersegmentiert. Männer dominieren anteilsmäßig in der Bau- und Abfallwirtschaft, Frauen in der Pflege, in der Reinigung und im Catering. Doch nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen ist die Arbeit nach Geschlechtern aufgeteilt: In der Reinigung beispielsweise wird Büroreinigung hauptsächlich von Frauen, Hausbetreuung hauptsächlich von Männern ausgeführt. Im Catering sind mehrheitlich Frauen beschäftigt – doch in den höheren Positionen der Köchinnen und Köche sind überproportional viele Männer vertreten. Und während die Müllabfuhr in allen einbezogenen Staaten weitgehend von Männern betrieben wird, ist das mit niedrigerem Status und Einkommen verbundene Straßenkehren in manchen Staaten, wie Bulgarien oder auch Italien, „Frauenarbeit".

Das Entscheidende an den strukturellen Segmentierungen nach Geschlecht ist: In allen Fällen – sei es auf Branchenebene oder innerhalb von Branchen, in männer- oder frauendominierten Wirtschaftszweigen – sind Frauen in den schlechter bezahlten Sparten stärker vertreten, sie arbeiten häufiger Teilzeit (oft unfreiwillig) und sie haben eher Arbeitsplätze mit fragmentierten Arbeitszeiten an den Tagesrändern.

Illustrieren lässt sich diese Aufteilung an der österreichischen Reinigung. Während Frauen auf die Branche bezogen die Mehrheit der Beschäftigten stellen (vgl. Holtgrewe/Sardadvar 2011), sind jene Männer, die in der Branche tätig sind, in den Bereichen Hausbetreuung und Fensterreinigung überrepräsentiert. Die Unterhalts- und Büroreinigung wird dagegen hauptsächlich von Frauen ausgeführt. In der Büroreinigung kumulieren jedoch im Vergleich zur Hausbetreuung diverse Nachteile: Es wird am frühen Morgen und am Abend gearbeitet, Verträge sind oft Teilzeitverträge und es sind geteilte Schichten (d. h. mehrere kurze Schichten an einem Tag) verbreitet. Der kollektivvertragliche Lohn ist niedriger, zudem werden keine Zulagen gezahlt.

Männer arbeiten aber nicht nur in anderen Jobs als Frauen (horizontale Segregation), sie arbeiten auch öfter auf höheren Hierarchiestufen als Frauen (vertikale Segregation). Auffallend ist dies in den Fallstudien insbesondere in Branchen, in denen männliche Beschäftigte in der Minderheit sind – etwa in der Pflege. So gibt es in einem dänischen und einem deutschen Fall aus der Branche Hinweise darauf, dass Männer öfter in höhere Hierarchiestufen gelangen als Frauen (vgl. Kümmerling 2012a; Hohnen 2012).

Im Catering sind ebenfalls deutliche Muster vertikaler Segregation zu erkennen. Frauen stellen dort in den meisten Fallstudien 55 bis 80 Prozent der Beschäftigten. Sie arbeiten vor allem als Küchen- und Servierhilfen, oft in Teilzeit; die Männer in der Branche sind dagegen eher als Köche und Chefköche Vollzeit beschäftigt. Interessant ist, dass sowohl in der Pflege als auch im Catering von vermehrten Bewerbungen von Männern bzw. leicht steigenden Männeranteilen in den letzten Jahren in Zusammenhang mit der Finanz- und Wirtschaftskrise berichtet wird.

In den männerdominierten Branchen, der Abfall- und der Bauwirtschaft, sind die Muster andere. Die Müllabfuhr ist nahezu ausschließlich eine Männerdomäne – mit der Ausnahme, dass die Tätigkeit des Straßenkehrens in Bulgarien und Italien vielfach von Frauen ausgeführt wird. Auch hier ist seit der Krise langsam ein verstärkter Zustrom von Männern zu beobachten. In der Bauwirtschaft arbeiten ebenfalls in der Mehrzahl Männer; jedoch sind einige Frauen in der Administration, im Personalmanagement und auch als Spezialistinnen oder Ingenieurinnen beschäftigt.

Eines haben mehrere Branchen gemeinsam: Bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen und Strukturen werden in der Reinigung wie im Bauwesen und in der Müllabfuhr damit begründet, dass das, was jeweils als „Männerarbeit“ gilt, körperlich zu schwer, zu schmutzig, zu gefährlich für Frauen sei. Mit diesem Argument aber landen Frauen in den besonders niedrig bezahlten, oft von schlechten Beschäftigungsbedingungen geprägten Jobs – die de facto ebenfalls harte Arbeit sind, aber schlicht weniger als solche wahrgenommen werden.

2.3 Herkunft und Sprachkenntnisse: Ablehnung und Nachteile

Entsprechend den jeweiligen Migrationsmustern der einzelnen Länder finden sich in fast allen Branchen hohe Anteile von MigrantInnen. Das bezieht sich in diesem Fall sowohl auf migrierte Beschäftigte mit als auch auf solche ohne Staatsbürgerschaft des jeweiligen Landes. Im Catering sind in manchen Organisationen (in Spanien, Deutschland) über ein Drittel der Beschäftigten MigrantInnen. Eine Ausnahme ist die Müllabfuhr: Sie wird fast überall von Männern aus der Mehrheitsbevölkerung des jeweiligen Landes ausgeführt, außer in Bulgarien, wo die Mehrzahl der Beschäftigten Angehörige der bulgarischen Roma-Minderheit sind.

Im Falle der Roma in der bulgarischen Abfallwirtschaft – Männer in der Müllabfuhr, Frauen beim Straßenkehren – haben die Beschäftigten häufig niedrige Bildungshintergründe und wohnen in zum Teil segregierten Regionen oder Stadtteilen. Ihre Arbeitsmarktoptionen sind stark eingeschränkt und vor diesem Hintergrund bietet die Arbeit in der Abfallwirtschaft einen Zugang zur formalen Erwerbstätigkeit und zu einem gewissen Ausmaß an sozialer Absicherung.

Am Bau ist eine steigende Zuwanderung aus den jeweiligen Migrationsländern zu sehen – etwa aus Polen und Marokko in Belgien, der Ukraine in Ungarn oder der Türkei in Bulgarien. Interviewte aus Osteuropa haben häufig ihrerseits Migrationserfahrung im Westen (vgl. Sardadvar/Saunders/Holtgrewe/Baresch 2013). Die zu beobachtende Segmentierung und Fragmentierung des Arbeitsmarktes betrifft MigrantInnen in verstärktem Ausmaß. In Norwegen ist dies besonders deutlich zu sehen: MigrantInnen (v. a. aus Schweden, Litauen und Polen) werden häufiger über Leiharbeitsagenturen beschäftigt. Auch von Alltagsdiskriminierungen und Stereotypen wird berichtet. Das drückt sich aus in einer Furcht gebürtiger NorwegerInnen, durch „billigere" Agenturarbeitskräfte ersetzt zu werden, und es spiegelt sich beispielsweise im Eindruck polnischer Arbeiter wider, als Arbeiter „zweiter Klasse" behandelt zu werden (vgl. Finnestrand 2012).

In der mobilen Pflege und Betreuung, die so intensiv durch den Kontakt mit den KlientInnen geprägt ist und in der die Beschäftigten zumeist allein in den Privathaushalten der KlientInnen tätig sind, sind insbesondere rassistisch motivierte Übergriffe ein Thema (vgl. Hohnen 2012). In Fallstudien aller einbezogenen Länder finden sich Beispiele xenophober Ablehnung von Pflegekräften, aber auch Fälle von Beleidigungen und Misshandlungen. Insgesamt sind den Fallstudien zufolge vor allem Schwarze sowie weibliche Beschäftigte, die ein Kopftuch tragen, einem Risiko von Ablehnung oder Übergriffen ausgesetzt. Während die Beschäftigten hauptsächlich von dieser Art der Diskriminierung durch die KlientInnen berichten, finden sich jedoch auch empirische Hinweise auf Diskriminierung durch die ArbeitgeberInnen.

In der Reinigung ist die Problematik, wenn auch weniger ausgeprägt, ähnlich. KundInnen lehnen Reinigungskräfte aus bestimmten Ländern, mit bestimmter Hautfarbe oder solche, die Kopftuch tragen, vielfach ab. Die übliche Reaktion der ArbeitgeberInnen – in der Reinigung wie in der Pflege – besteht darin, den KundInnen- bzw. PatientInnenwünschen entgegenzukommen und die Beschäftigten entsprechend einzusetzen bzw. zu versetzen. Damit werden zwar akute Schwierigkeiten, nicht aber die dahinterliegenden Probleme adressiert. Ein Betriebsrat eines österreichischen Reinigungsunternehmens meint dazu:

> „Also ich würde einmal sagen, von Grund auf, Schwarze, die haben halt ein Problem. Und zwar, der Kunde sieht sie nicht gerne. Und da haben wir sehr wenige" (Betriebsrat, Reinigungsunternehmen, Österreich, zit. nach Sardadvar 2012a, 16; Zitat im deutschen Original).[2]

In der Reinigung ist darüber hinaus zu sehen, dass geringe Kenntnisse in der vorherrschenden Sprache des jeweiligen Landes verwundbar machen: Beispielsweise sind Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen in Österreich im Nachteil, wenn es darum geht, Bedürfnisse einzubringen und Rechte einzufordern (vgl. Sardadvar/Holtgrewe 2012). Darüber hinaus stellen mangelnde Sprachkenntnisse eine Barriere für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und für Beförderungen dar.

[2] Alle wörtlichen Zitate aus Fallstudien wurden, wenn nicht anders angegeben, von den Autorinnen aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

2.4 Soziale Verwundbarkeit: Weitere Dimensionen und Ansatzpunkte

Im Vergleich zu Geschlecht und Herkunft erfährt das Thema Behinderung besonders wenig Aufmerksamkeit in den untersuchten Organisationen. In der Reinigung führt ein österreichisches Unternehmen derzeit ein Projekt zur Förderung der Beschäftigung sowie Kundinnen- und Kundenakzeptanz von Reinigungskräften mit Behinderung durch. Davon abgesehen, wird das Thema in der Reinigung kaum bearbeitet und das Ausmaß, in dem Menschen mit Behinderung eingestellt werden, ist gering. In der Abfallwirtschaft ist zu sehen, dass Personen mit geringfügigen geistigen Behinderungen oder Lernschwächen beschäftigt werden, oft über Vermittlung des Arbeitsmarktservice. In Italien werden Teile der Getrenntsammlung oder des Recyclings an Sozialunternehmen ausgelagert, die Menschen mit Behinderungen, Suchtproblemen oder auch Haftentlassene beschäftigen. In der Pflege sind kaum Menschen mit Behinderung beschäftigt; es bestehen auch kaum Maßnahmen für diese Gruppe.

Ältere Beschäftigte sind über Branchen und Länder hinweg als verwundbare Gruppe einzustufen, weil die Gesundheitsrisiken der Arbeit bei ihnen akkumulieren. Die Arbeit in den untersuchten Branchen ist oft körperlich harte Arbeit und wird durch gegenwärtige Tendenzen der Arbeitsintensivierung noch belastender, wo nicht mit Arbeitsgestaltungsmaßnahmen und Prozessinnovationen gegengesteuert wird. Entsprechend ist quer durch die Branchen große Unsicherheit bei den Beschäftigten darüber zu erkennen, ob sie ihre Arbeit bis zur Pensionierung bewältigen können werden (vgl. Hohnen 2012). Fallweise finden sich Beispiele der Versetzung auf weniger anstrengende Arbeitsplätze für ältere oder gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte. In der spanischen Reinigung stellt die öffentliche Hand Förderungen für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen bereit (vgl. Antentas 2011; Recio 2011).

Trotz der strukturellen Chancenungleichheit für Frauen und der hohen Diversität der Arbeitskräfte in den meisten Branchen und Ländern sind betriebliche Maßnahmen wie Frauenförderung, Diversity Management oder Gleichstellungspläne eher die Ausnahme und bleiben meist punktuell. Vielfach fällt auf, dass auch das Bewusstsein über Ungleichheit herstellende Mechanismen in den Unternehmen – trotz deutlicher bestehender Segmentierung und verbreiteter Berichte über Diskriminierungen – gering ausgeprägt ist.

2.5 Good Practice: Fallbeispiele

Baustellenausweise in Norwegen[3]

Hans Torvatn, SINTEF

Die Situation

Seit dem 1. Jänner 2008 gilt in Norwegen die Regelung, dass jeder, der auf einer Baustelle arbeitet – auch bei kurzzeitigen Verträgen –, einen Baustellenausweis mit sich führen muss. Das gilt auch für Einpersonenunternehmen. Das Mitführen des Ausweises ist nicht auf BauarbeiterInnen beschränkt, sondern auch für all jene verpflichtend, die Nebentätigkeiten wie Reinigung, Catering oder Transporte ausführen, sofern sie regelmäßig auf Baustellen arbeiten. Unternehmen oder Fachkräfte,

[3] Die Fallbeispiele wurden von den Autorinnen sowie Christine Wagner und Ulrike Papouschek (FORBA) aus dem Englischen übersetzt und z. T. redaktionell bearbeitet.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

die ihre Leistungen nur in der Privatwirtschaft anbieten (z. B. bei Wohnungsrenovierungen), sind ebenfalls verpflichtet, ihre Beschäftigten (und/oder sich selbst) mit Baustellenausweisen auszustatten. Der Ausweis ist zwei Jahre lang gültig, personenbezogen und nicht übertragbar.

Der Hintergrund
Auf der einen Seite trägt es zum Arbeitsschutz bei, wenn bekannt ist, wer auf einer Baustelle tätig ist. Hauptmotiv für die Einführung der Ausweise war jedoch, Sozialdumping einen Riegel vorzuschieben und Unternehmen zu bekämpfen, die am Rande der Legalität operieren. Das Interesse an einem fairen Wettbewerb haben dabei ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen und die Regierung gemeinsam.

Die Vorgangsweise
Im Ausweis sind sowohl ArbeitnehmerIn als auch ArbeitgeberIn vermerkt; daher müssen ArbeitnehmerInnen ebenso wie Unternehmen legal registriert sein. Das bezieht sich auf die verschiedenen norwegischen Unternehmens-, Melde- und steuerbehördlichen Register, die untereinander elektronisch verbunden sind. Das Arbeitsinspektorat kann auf diese Weise kontrollieren, ob der/die ArbeitnehmerIn und/oder das Arbeit gebende Unternehmen Teil des legalen norwegischen Arbeitsmarktes sind. Das heißt, dass das Unternehmen Steuern, Mehrwertsteuer, Sozialversicherungsbeiträge usw. abführt und dass auch der/die ArbeitnehmerIn legal tätig ist und Steuern zahlt.

Das Ergebnis
Im Jahr 2011 wurden insgesamt 280.000 Baustellenausweise ausgestellt. Die statistischen Daten, die in diesem Rahmen gesammelt werden, stellen vermutlich die präziseste verfügbare Beschreibung der norwegischen Bauindustrie dar. Sie zeigen, dass 95 Prozent der AusweisinhaberInnen männlich sind und 24 Prozent norwegische StaatsbürgerInnen. ArbeitsinspektorInnen berichten, dass die Einführung des Ausweissystems den Überblick auf den Baustellen verbessert hat, da die Unternehmen auf den Ausweisen angeführt sind. Zuvor war es häufig schwierig, den formalen Arbeitgeber von Beschäftigten festzustellen. Solche Informationen sind nicht nur für die Sozialversicherung essenziell, sondern auch für Verbesserungen des Arbeitsschutzes – etwa, wenn es herauszufinden gilt, welches Unternehmen in einen Unfall verwickelt ist.

Die Grenzen
Die Erfahrung zeigt, dass das System keineswegs vor Missbrauch sicher ist. So entsteht beispielsweise ein Schwarzmarkt, auf dem die Ausweise gehandelt werden. Auch gilt: Wenn niemand den Ausweis kontrolliert, zum Beispiel bei Nachtarbeit oder in Situationen mit skrupellosen Kundinnen und Kunden, hat er wenig Nutzen. Nichtsdestotrotz stellt das System eine weitere Hürde dar, die unlautere Unternehmen zu überwinden haben. Insgesamt wird es als Erfolg verbucht und wurde 2012 auch in der norwegischen Reinigungsbranche eingeführt.

Link
www.walqing.eu/webresource

Eine „Probephase“ zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung: Ein Qualifizierungsprojekt in der italienischen Altenpflege und -betreuung
Claudia Villosio, Laboratorio Revelli

Die Maßnahme
COOPCARE ist ein privater Anbieter mobiler Altenpflege und -betreuung, der von einem Konsortium gemeinnütziger Vereine in Nordostitalien betrieben wird. 2011 beteiligte sich ein Verein im Konsortium an einem Qualifizierungsprojekt für PflegeassistentInnen, also unqualifizierte Pflegekräfte. Das Projekt wurde vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und bot den TeilnehmerInnen rund 100 Stunden Kursunterricht, einige Stunden Beratung sowie, als letzte Phase, ein 64-stündiges Praktikum in Privathaushalten von Pflegebedürftigen.
Diese letzte Phase hatte nicht nur zum Ziel, den Pflegekräften praktische Erfahrung zu vermitteln: Die Pflegebedürftigen erhielten die häusliche Pflege kostenlos, konnten sich die Pflegekraft dabei aber nicht aussuchen. Dadurch bot das Projekt Pflegebedürftigen die Chance, Erfahrungen mit der Pflege durch MigrantInnen, die sie unter anderen Umständen aus Gründen der Fremdenfeindlichkeit abgelehnt hätten, zu sammeln und diese schätzen zu lernen. Das Projekt kann daher als erster Schritt zum Abbau der Vorurteile von Pflegebedürftigen gegenüber MigrantInnen und Angehörigen ethnischer Minderheiten in der Pflege und Betreuung gesehen werden.
Die Unterrichtsphase des ersten Jahrgangs ging vor Kurzem zu Ende: 24 PflegeassistentInnen, davon 90 Prozent MigrantInnen, qualifizierten sich, die Hälfte davon hat bereits mit dem Praktikum begonnen. Die Rückmeldungen der Pflegebedürftigen sind außerordentlich positiv.

Der Hintergrund
PflegeassistentInnen, die in der mobilen Altenpflege und -betreuung beschäftigt sind, müssen in Italien keine formalen fachlichen Qualifikationen aufweisen. Für die am Konsortium beteiligten gemeinnützigen Vereine ist jedoch Qualifizierung, vor allem in den Bereichen Sicherheits- und Hygienebestimmungen, sehr wichtig.

Literatur
Bizzotto/Villosio (2012b)

Legalisierung irregulärer Beschäftigungsverhältnisse von MigrantInnen in der italienischen Altenpflege
Claudia Villosio, Giulia Bizzotto, Laboratorio Revelli

Die Maßnahme
2009 lancierte die Regierung Italiens eine Kampagne zur Legalisierung der Situation von MigrantInnen, die ohne reguläres Dienstverhältnis – und oft auch ohne reguläre Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis – in der Altenpflege und -betreuung oder als Haushaltshilfen tätig waren. ArbeitgeberInnen, die bereit waren, Beschäftigung zu „legalisieren“, konnten im September 2009 entsprechende Anträge stellen. Dabei

waren allerdings gewisse Mindestvoraussetzungen in Bezug auf Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit (mindestens 20 Wochenstunden) und Einkommen zu berücksichtigen. Ergebnis der Kampagne war die Legalisierung der Verhältnisse von 300.000 im Haushalt bzw. in der Altenpflege/Altenbetreuung beschäftigten MigrantInnen.

Der Hintergrund
Beschäftigung in der Altenpflege/Altenbetreuung und im Haushalt war von der Finanzkrise nicht betroffen. Im Gegenteil: Die große Nachfrage durch Familien (mit pflegebedürftigen Angehörigen) führte sogar zu einem Anstieg der Beschäftigung. Inländische und ausländische Arbeitskräfte stehen in diesem Bereich der Branche außerdem kaum miteinander in Konkurrenz, sondern ergänzen sich, da sie gegenwärtig unterschiedliche Bereiche abdecken.

Die Einschränkungen
Laut Expertinnen und Experten stellte die geforderte Mindestbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden in einem Haushalt ein bedeutsames Hindernis für die Legalisierung vieler Beschäftigungen in der mobilen Altenpflege und -betreuung dar, da die informellen Pflegekräfte meist in mehreren Familien mit jeweils nur wenigen Wochenstunden tätig sind.

Literatur
Villosio/Bizzotto (2011)

Website der Legalisierungskampagne
http://www.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stampa/notizie/immigrazione/0157_2009_08_10_circolare_Interno_Lavoro_emersione_colf_badanti_.html

Die Regulierung von Reinigung in Privathaushalten durch den Dienstleistungsscheck in Belgien

Monique Ramioul, HIVA

Das Modell
Das Dienstleistungsscheckmodell wurde eingerichtet, um inklusive Arbeitsmärkte zu fördern. Es hat ein zweifaches Ziel: (1) Gruppen, die von sozialer Exklusion bedroht sind, reguläre Beschäftigung zu ermöglichen, (2) nicht deklarierte Arbeit zu formalisieren. Dienstleistungsschecks werden als Zahlungssystem für Reinigungsdienste eingesetzt, die von Organisationen für Privatpersonen angeboten werden. Einzelpersonen können diese Schecks kaufen, um Dienstleistungen damit zu bezahlen, die von einem anerkannten Unternehmen angeboten werden, das Risikogruppen beschäftigt (vor allem langzeitarbeitslose Menschen). Dabei handelt es sich um neu geschaffene oder bereits bestehende Unternehmen sowohl aus dem gewerblichen als auch aus dem Non-Profit-Bereich. Die Kundin oder der Kunde bezahlt 5,00 bis 7,50 Euro pro Stunde und kann Steuerreduktionen für sich geltend machen. Die Dienstleistungsorganisation erhält 21,10 Euro pro Stunde, der/die Beschäftigte verdient zwischen 9,50 und 10,50 Euro pro Stunde.

Die Vorzüge

Das Dienstleistungsscheckmodell ist vor allem für jene Reinigungskräfte vorteilhaft, die von sozialen Unternehmen beschäftigt werden – Unternehmen, die das System seinen ursprünglichen Zielen entsprechend nutzen. In solchen Unternehmen ermöglicht es das Modell, anständige Arbeitsbedingungen zu bieten und professionelles Personalmanagement für eine Gruppe zu etablieren, der ein solches Arbeitsumfeld üblicherweise vorenthalten wird. Zusätzlich wird die Reinigung in Privathaushalten zunehmend auf der Branchenebene unter Einbindung mehrerer Interessenvertretungen reguliert, was weitere Vorzüge mit sich bringt.

Die Einschränkungen

Positive Auswirkungen sind nicht für alle Personen, die mit dem Dienstleistungsscheckmodell arbeiten, garantiert. Ein ernsthaftes Problem stellen die vielen (sehr kleinen) Unternehmen dar, die diese Arbeitsbedingungen nicht bieten, sondern nur auf kurzzeitige Gewinne aus sind. In diesen Fällen umfassen die Verträge nur sehr wenige Stunden, es wird keine Fortbildung angeboten, die Fluktuation ist hoch. Die Regierung sah sich vor diesem Hintergrund veranlasst, die Regulierung zu verstärken – etwa, indem eine Verpflichtung für Unternehmen eingeführt wurde, mindestens 13 Stunden Beschäftigung pro Woche zu ermöglichen und Fortbildung zu fördern.

Die Bedrohungen

Das Modell und sein Erfolg sind aus mehreren Gründen gefährdet:

— Die Kosten für die öffentliche Hand schnellen in die Höhe. Eine Abschaffung des Modells würde jedoch zu einer Zunahme nicht deklarierter Arbeit führen; Reinigungskräfte, insbesondere MigrantInnen, würden erneut in die Unsichtbarkeit gedrängt.
— Das Modell wird dafür kritisiert, dass es Doppelverdienerpaare und Mittelschichtfamilien beim Erwerb von Haushaltsdienstleistungen fördert.
— Die Grenzen zu Pflege- und Betreuungsarbeit in Privathaushalten, die andere Qualifikationen erfordert und teurer ist, verschwimmen. Dadurch besteht das Risiko, dass Betreuungsarbeiten durch Dienstleistungsscheck-Tätigkeiten ersetzt werden.
— Es bestehen regionale Ungleichgewichte. Manche Regionen haben einen hohen Bedarf bei niedrigem Angebot, in anderen ist es umgekehrt.

Link

www.walqing.eu/webresource

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

3. FLEXIBILITÄT: BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND ARBEITSZEITEN

3.1 Überblick: Arbeitsspitzen und Kundenwünsche

In den untersuchten Branchen greifen flexible Beschäftigung und flexible Arbeitszeiten ineinander. Die Bauwirtschaft ist traditionell saisonal und wetterabhängig, in den Dienstleistungen gibt es Arbeitsspitzen: die Essenszeiten im Catering etwa, durch Kundenwunsch bedingte Reinigung vor und nach den Bürozeiten, die Morgen- und Abendstunden in der Pflege und Betreuung. Diese Spitzen werden zum Teil durch dünne Personaldecken und hohe Abwesenheitsraten verschärft. Als neues Moment prekärer Beschäftigung kommt in outgesourcten Dienstleistungen die Angleichung der Arbeitsverträge an die Dauer der Verträge mit Kundinnen und Kunden oder öffentlichen AuftraggeberInnen hinzu. Wenn die Beschäftigten von neuen AuftragnehmerInnen nicht übernommen werden, wie etwa in Spanien, tragen sie das Risiko.

Die Ergebnisse aus walqing zeigen: ArbeitgeberInnen organisieren die Arbeit entlang dieser Flexibilitätsanforderungen in der Weise, wie es die jeweilige nationale Arbeitsmarktpolitik und die Regulierung atypischer Arbeit erlauben – also etwa mit kurzer Teilzeit, wo diese subventioniert wird (Minijobs in Deutschland, geringfügige Beschäftigung in Österreich oder „Nullstundenverträge“ ohne vereinbartes Arbeitsvolumen in Großbritannien), mit befristeter Beschäftigung bei saisonalen Arbeitsspitzen oder mit Leiharbeit (je nach den Kostenunterschieden) für Personalersatz. In wenig regulierten Branchen mit geringer Interessenvertretung oder geringer Deckung durch Kollektivverträge (KV) werden darüber hinaus Mehr- und Überstunden nicht immer bezahlt. Zusammenfassend lässt sich ein Teufelskreis ausmachen: Die Fragmentierung der Arbeit und Beschäftigung in mehrere kleinere, intensivere Jobs verschärft Probleme der Arbeitsorganisation und -koordinierung, weil bei höherer Kopfzahl auch mehr ArbeitnehmerInnen gleichzeitig kurzfristig im Krankenstand oder aus anderen Gründen abwesend sind.

Fallbeispiele guter Praxis im Bereich Flexibilität aus dem walqing-Material beziehen sich u. a. auf erhöhte Wahlfreiheit für Beschäftigte bezüglich ihrer Arbeitszeiten, eine bessere Anpassung der Arbeitszeiten an den Alltag und die Stabilisierung saisonaler Beschäftigung.

3.2 Atypische Beschäftigung: Flexibilität nach Geschlecht

Bei den Beschäftigungsverhältnissen in den untersuchten Branchen fällt als Erstes auf, in welchem Maße sich flexible Beschäftigungsformen nach Geschlecht unterscheiden. In den feminisierten Dienstleistungsbranchen beobachten wir Teilzeitarbeit, gegebenenfalls in Kombination mit saisonaler Arbeit oder Verträgen, die auf die Vertragslaufzeit mit dem/der AuftraggeberIn befristet sind. Kritisch ist dabei immer wieder das Verhältnis der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeit, weil ArbeitgeberInnen die Personaldecke eng an den Arbeitsanfall anpassen und dann die Reserven fehlen, um Ausfälle aufzufangen. Speziell in der Reinigung und im Catering in Spanien und in der Reinigung in Österreich (Holtgrewe/Sardadvar 2011) gibt es Hinweise darauf, dass die Teilzeit-Arbeitszeiten kürzer werden, ohne dass der Arbeitsumfang abnimmt. Ein Beispiel aus einer spanischen Fallstudie:

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

> „Sie haben mir gleich vier Stunden gegeben. Es war ein Stellenangebot für einen Acht-Stunden-Job. Für eine Frau, die in Pension gegangen ist […]. Mit anderen Worten: Sie haben die Acht-Stunden-Schicht über Bord geworfen, um sie mit jemandem zu ersetzen, der vier Stunden arbeitet. Und das war ich. Ich habe die gleiche Arbeit gemacht, aber in vier Stunden“ (Reinigerin, Spanien, zit. nach Recio 2011, 16).

In der mobilen Pflege und Betreuung herrscht desgleichen Teilzeit vor, mit Ausnahme der Fälle aus Litauen und Italien, wo Vollzeit die Regel ist. Die deutsche BIGPRIVATECARE (Kümmerling 2012b) bietet entweder Vollzeit oder Minijobs an, was wenig Spielraum für Beschäftigte mit Kindern oder gesundheitlichen Einschränkungen lässt, die Arbeitszeit anzupassen. In Großbritannien und teilweise Dänemark gibt es „Nullstundenverträge“ oder Verträge mit sehr niedrigem Arbeitsvolumen, bei denen die Arbeit „auf Abruf“ stattfindet und ohne fixe Zusagen nur die geleisteten Stunden entlohnt werden. Es scheint überdies, dass in der Pflege befristete Verträge zunehmen.

Gegenbeispiele zur kurzen Teilzeitarbeit finden sich in Nordeuropa: In Norwegen ist die Reinigung vielfach Vollzeitarbeit und wird zu einem hohen Prozentsatz untertags erledigt. Allerdings setzen dänische und norwegische Dienstleister vielfach Leiharbeitskräfte als Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen ein (Finnestrand 2011; Torvatn/Lamvik 2011). In der kommunalen MUNICLEAN eröffnet die Leiharbeit einen Weg in die Kernbelegschaft. Hier entscheidet das Team, ob ein/eine LeiharbeiterIn sich bewährt und für eine Fixanstellung infrage kommt (Torvatn/Lamvik 2011). In Dänemark arbeiten Pflegekräfte typischerweise 32 Stunden.

Anders als sonst im Hotel- und Gastgewerbe, gibt es im Bereich Kantinen und Catering wenig saisonale Beschäftigung. Jedoch kommen bei der Arbeit für Schulkantinen und Universitätsmensen lange Ferienzeiten mit entsprechender Verringerung der Belegschaft vor (siehe Fallbeispiel ELDERCAT). Besondere Flexibilität – oft wiederum ermöglicht durch prekäre Verträge – wird speziell dort von den Beschäftigten verlangt, wo zusätzlich Eventcatering betrieben wird oder neue Dienstorte übernommen werden.

In den männerdominierten Branchen, der Abfallwirtschaft und der Bauwirtschaft, ist faktisch Vollzeit weiterhin die Norm. Während die Bauwirtschaft Arbeit schon lange fragmentiert, lösen sich einige Entsorgungsunternehmen langsam vom traditionellen Bild mäßig entlohnter, aber sicherer und in mancher Hinsicht günstig ausgestatteter Männerarbeit im öffentlichen Dienst. Traditionell gab es hier vielfach „kurze Vollzeit“, wenn man nach Ende der Tour Feierabend hatte und die Touren so bemessen waren, dass deren Dauer unterhalb der bezahlten Arbeitszeit lag. In diesen Zusammenhängen erhalten gewissermaßen die Beschäftigten etwaige Produktivitätsgewinne. Mitunter schließen private Entsorger befristete Verträge entsprechend der Vertragsdauer mit der Kommune ab. In Dänemark sehen jedoch manche Verträge privater Entsorger mit Kommunen Höchstquoten für LeiharbeiterInnen vor und einige Unternehmen verstetigen die Beschäftigung von Aushilfen. Aber auch in öffentlichen Unternehmen finden sich Leiharbeit oder andere prekäre Verträge für Spezialaufgaben oder Aushilfen.

In der Bauwirtschaft wird für Flexibilität vor allem auf Ebene der Beschäftigungsbedingungen gesorgt. Hier finden wir Out- und Insourcing von Aufgaben, Leiharbeit, Einpersonenunternehmen, Schwarzarbeit etc. Bei immer länger werdenden Wertschöpfungsketten gilt: Je weiter hinten in der Kette jemand beschäftigt ist (also beispielsweise bei einem Sub-Sub-Sub-Subunternehmen des Generalunternehmens), desto wahrscheinlicher wird eine Fragmentierung

der Beschäftigung über prekäre, für den/die ArbeitgeberIn möglichst kostengünstige Verträge. Eine besonders starke und umfassende Fragmentierung der Beschäftigung ist darüber hinaus in jenen Ländern zu beobachten, die besonders stark von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen sind – in der walqing-Stichprobe waren das Ungarn und Bulgarien. Ein ungarischer Bauunternehmer:

> „Leute fest anstellen? Ich bin doch nicht verrückt. […] Was mache ich, wenn es keine Arbeit gibt? Oder wenn beim nächsten Auftrag eine besondere Qualifikation gebraucht wird? Sehen Sie. Deswegen sollte man einen Arbeiter nicht direkt anstellen. Mit einem Vertragsnehmer ist man besser dran“ (Eigentümer einer kleinen Firma, Ungarn, zit. nach Tóth/Hosszú 2012c, 4).

Während am Bau Vollzeitbeschäftigung vorherrscht[4], wird Flexibilität also durch Subverträge hergestellt. Befristete Beschäftigung ist vor allem in den zentral- und osteuropäischen Staaten ein Thema, üblicherweise sind jedoch saisonale Beschäftigung und wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit das vorherrschende Muster. Damit sind freilich diskontinuierliche Einkommen verbunden, die wiederum den Druck erhöhen, wenn Arbeit vorhanden ist, für Überstunden bereitzustehen. In Norwegen spielt Leiharbeit eine Rolle, und insbesondere MigrantInnen sind am Bau vielfach über Leihfirmen beschäftigt.

3.3 Flexibilität als Anforderung und Beschäftigungsbedingung

In der Reinigung sind die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten aus einer Reihe von Gründen ausgesprochen hoch: Zunächst besteht vergleichsweise hohe Fluktuation, Beschäftigte, die als geeignet und verlässlich angesehen werden, sind nicht immer leicht zu finden und in manchen Unternehmen wird außerdem ein hohes Krankenstandsaufkommen verzeichnet. Darüber hinaus ist es aber die spezifische Art der Organisation der Arbeit, die zu hohen Flexibilitätsanforderungen führt. Verträge zwischen Kunden- und Reinigungsunternehmen beinhalten in der Regel exakte Vorgaben bezüglich des Ausmaßes und der Lage der Reinigungsstunden wie auch der eingesetzten Anzahl der ReinigerInnen. Dadurch gilt es, für kurzfristig ausgefallene Kräfte rasch Ersatz zu organisieren. Mit dieser Arbeit sind in der Regel Team- oder ObjektleiterInnen betraut – eine Gruppe, die in der Reinigung mit besonders hohen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert ist. Das zeigt sich nicht zuletzt daran, dass diese Kräfte „fast 24 Stunden erreichbar“ sind (Objektmanagerin, Reinigung, Österreich, zit. nach Sardadvar 2012a, 9; Zitat im deutschen Original).

Auch in der mobilen Pflege und Betreuung ist Flexibilität gefordert – und zwar in mehrfacher Hinsicht. So sind die Beschäftigungsbedingungen dahingehend flexibel, als sie in vielen Fällen keine oder nur eine geringe Anzahl von Arbeitsstunden garantieren (der Rest ist „Arbeit auf Abruf“) oder Verträge befristet sind. Darüber hinaus ist Flexibilität eine zentrale Anforderung der Arbeit. In fast allen untersuchten Organisationen gilt es als einer der Hauptansprüche, dass Pflegekräfte auch kurzfristig einspringen oder mit kurzfristigen Arbeitsplanänderungen zurechtkommen. Nur manche Arbeitgeberorganisationen sehen dafür eine eigene Gruppe von Aushilfskräften vor. Die Arbeit in der Pflege und Betreuung ist darüber hinaus per

[4] Die in Österreich bekannte Praxis, „offiziell“ Teilzeitverträge abzuschließen, Vollzeit arbeiten zu lassen und die Lohndifferenz „schwarz“ auszuzahlen (vgl. Sardadvar/Saunders/Holtgrewe/Baresch 2013), wurde naheliegenderweise in den untersuchten Betrieben nicht aufgefunden.

se nur begrenzt planbar, da KlientInnen wechselnde, spontane Bedürfnisse haben, ihre Befindlichkeit veränderlich ist und sie akut erkranken können (vgl. Sardadvar/Hohnen/Kümmerling/McClelland/Naujaniene/Villosio 2012). Wie in der Reinigung sind in der Pflege Schichten üblich, zum Teil auch geteilte Dienste. Und wie in der Reinigung finden diese oft zu atypischen Zeiten statt – in der Büroreinigung vor allem am frühen Morgen und späteren Abend, in der Pflege auch am Wochenende.

In der Abfallwirtschaft sind die Fahr- und Sammelrouten in der Regel vorgeplant und recht voraussehbar. Wetter- und Verkehrsbedingungen können zu Abweichungen führen, die aber zumeist keine größeren Probleme darstellen. Das Hauptthema in Bezug auf Flexibilität stellen in der Müllabfuhr unvorhergesehene Abwesenheiten von Beschäftigten dar. Allerdings gibt es in dieser Branche auch vergleichsweise praktikable Lösungen. Manche Unternehmen haben dauerhafte Vertretungen, die freilich oft als ZeitarbeiterInnen beschäftigt sind. In Gemeinden, in denen die Arbeitgeberorganisation mit einem breiteren Aufgabenspektrum betraut ist (z. B. städtische Bauhöfe), können Aushilfskräfte auch stabil beschäftigt sein und werden dann neben der Müllabfuhr noch für andere Aufgaben, z. B. Gartenarbeit oder Reparaturen, eingesetzt.

Im Vergleich zur Hotel- und Gastgewerbebranche insgesamt sind die Arbeitszeiten im Bereich Catering und Kantinen vorhersehbarer. Küchen- und Servicehilfen arbeiten zumeist Teilzeit rund um die Mittagsstunden. Für Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben oder Studierende können diese Arbeitszeiten vorteilhaft sein. Flexibilitätsgrade unterscheiden sich des Weiteren nach Position: Küchen- und Servicehilfen arbeiten zumeist Teilzeit, während Köchinnen und Köche sowie Chefköchinnen und Chefköche eher Vollzeitverträge erhalten. Insgesamt ist über die Fallstudien hinweg zu beobachten, dass Cateringanbieter eher danach trachten, die Anzahl von Nullstundenverträgen oder Verträgen mit wenigen Stunden zu erhöhen, als die Arbeitszeiten der bereits Beschäftigten auszuweiten. In manchen Ländern (z. B. Litauen) wird das Personal mit befristeten Dienstverträgen nur so lange beschäftigt, wie der Vertrag mit dem Kunden läuft. In anderen Ländern (z. B. Spanien) müssen Teile der Belegschaft übernommen werden, wenn der Anbieter wechselt.

3.4 Flexibilität nach den Bedürfnissen der Beschäftigten

Insgesamt ist Flexibilität in den Fallstudien vor allem eine Anforderung und Beschäftigungsbedingung. Sie ist also Flexibilität für den Dienstgeber – nicht für die oder den Beschäftigte/n. Für Flexibilität im Sinne der Beschäftigten finden sich deutlich weniger Beispiele. Diese Art der Flexibilität ist etwa in der Müllabfuhr zu sehen: Dort nämlich, wo die Zeitspanne, die für das Abfahren einer Route berechnet ist, kürzer ist als die tatsächlich benötigte Zeit – sei es, weil die Beschäftigten nach Leistung bezahlt werden oder weil mögliche Verzögerungen schon mit eingeplant sind. Hier gilt zumeist: Wenn die Arbeit erledigt ist, können die Beschäftigten nach Hause gehen. Das ist Tradition bei öffentlichen Entsorgungsunternehmen, bei den privaten wird eher genauer geplant oder Beschäftigte werden nach Abschluss der Tour für andere Aufgaben eingesetzt.

Auch in der Pflege wird vereinzelt von Flexibilität im Sinne der Beschäftigten berichtet. Dazu kommt es vor allem in jenen Konstellationen, in denen die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeiten direkt mit den KlientInnen vereinbaren. In der Reinigung ist zu beobachten, dass Flexibilität

nach den Wünschen der Beschäftigten nach dem Prinzip des „Gebens und Nehmens“ verteilt wird: ObjektleiterInnen gestehen dann diese Art von Flexibilität zu, wenn sie umgekehrt auch Flexibilität seitens der Beschäftigten für die Erfordernisse von Kundinnen und Kunden sowie ArbeitgeberInnen erwarten können oder bereits erhalten haben (Sardadvar/Holtgrewe 2012).

3.5 Good Practice: Fallbeispiele

Beschäftigungssicherheit bei steigender Flexibilität: Interne Zeitarbeitskräfte in der kommunalen Altenpflege und -betreuung in Dänemark

Pernille Hohnen, Universität Aalborg

Die Situation

2005 gründete eine dänische Kommune ein internes Zeitarbeitsbüro für Pflegekräfte. Dieser Schritt war die strategische Antwort des Managements auf die zunehmenden Kosten für private Leiharbeitsfirmen, die den Pflegekräftemangel dazu nutzten, ihre Preise für die Bereitstellung von Personal zu erhöhen. Mit dem neu geschaffenen Büro konnte die Kommune sowohl mit den privaten Pflegeanbietern Schritt halten als auch neue Arbeitskräfte gewinnen. Neuzugängen bot man Normalarbeitszeiten, unbefristete Beschäftigung und im Vergleich zum öffentlichen Dienst etwas höhere Löhne.

Zu Zeiten des Arbeitskräftemangels, von 2005 bis 2008, trug das interne Zeitarbeitsbüro dazu bei, die Kosten niedrig zu halten. 2008, als die Finanzkrise auch die Kommunen traf, spielte das Büro eine wichtige Rolle im Nachkrisenmanagement, indem es mithilfe des so geschaffenen Arbeitskräftepools die Flexibilität in der Altenbetreuung der Kommune – unter Beibehaltung eines hohen Grads an Beschäftigungssicherheit für die Pflegekräfte – steigerte. Gleichzeitig eröffnete es jungen Pflegekräften, die im Zuge der Krise nur schwer unbefristete Beschäftigung fanden, einen Zugang zum kommunalen Arbeitsmarkt.

Der Hintergrund

Die Pflege in Dänemark ist durch einen hohen Anteil öffentlicher Versorgung (95 Prozent) geprägt. Charakteristisch sind außerdem eine hohe Kollektivvertragsabdeckung, Weiterbildungsprogramme und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. 2003 wurde ein „Wahlmodell“ eingeführt, das eine Vergabe öffentlicher Aufträge für Pflegedienstleistungen an Private in Gang brachte. Diese Entwicklung führte zu einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und verstärkte den Druck auf öffentliche Beschäftigungsverhältnisse und Löhne.

Die Einschränkungen und Probleme

Das interne Zeitarbeitsbüro beschäftigt Pflegekräfte mit verschiedensten Arbeitsverträgen, die von unbefristeter Voll- oder Teilzeitbeschäftigung bis hin zu befristeten Verträgen und Arbeit auf Abruf (ohne garantierte Mindeststundenanzahl) reichen. Die Schaffung eines kommunalen Zeitarbeitsbüros spiegelt die zunehmende Fragmentierung am dänischen Pflegearbeitsmarkt wider, zwischen Stammpflegekräften mit unbefristeten Arbeitsverträgen und einer Randbelegschaft mit unsicheren Beschäfti-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

gungsbedingungen. Letztere sind überdies mit schlechteren Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten konfrontiert. Darüber hinaus waren die Gewerkschaften gezwungen, neue Kollektivverträge auszuhandeln. Das Ergebnis waren Gehaltseinbußen für ZeitarbeiterInnen mit langer Berufserfahrung. Begründet wurde das mit der Gewährleistung der Konkurrenzfähigkeit des internen Zeitarbeitsbüros gegenüber privaten Anbietern.

Literatur

Hohnen (2011)

Tagesarbeitszeit in der Reinigung: Eine Sozialpartner-Kampagne in Belgien

Monique Ramioul, HIVA

Die Maßnahme

Das Ausbildungszentrum für Reinigung (Opleidingscentrum van de Schoonmaak), die Arbeitgebervertretung ABSU und die beiden größten Gewerkschaften, ACV und ABW, haben zusammen eine groß angelegte Kampagne zur Bewerbung von Reinigung zur Tageszeit gestartet. Sie richtet sich sowohl an die Kunden als auch an die breitere Öffentlichkeit. Die Kampagne begann im September 2011 und soll zwei Jahre dauern. Die Hauptaktivität besteht im regelmäßigen Anbringen großer Plakate auf öffentlichen Verkehrsmitteln (Busse und Straßenbahnen). Zusätzlich haben die Verantwortlichen alle Reinigungsunternehmen sowie deren Kundinnen und Kunden postalisch kontaktiert, um, begleitet von einem kleinen Geschenk für die Belegschaften der Kundenunternehmen, Bewusstsein für die Vorteile der Reinigung zur Tageszeit zu schaffen. Die Hauptbotschaft lautet „Tageszeitreinigung macht einen riesigen Unterschied“. Die Kampagne basiert auf zehn Argumenten, die darstellen, warum Tageszeitreinigung vorteilhaft ist:

1. ReinigerInnen sind Teil eines Teams und in der Folge motivierter.
2. Die Kommunikation zwischen ReinigerInnen und anderen Beschäftigten geht rascher und folglich effizienter vor sich.
3. ReinigerInnen und andere Beschäftigte haben Gelegenheit, die Arbeit der jeweils anderen zu sehen. Dies fördert gegenseitigen Respekt.
4. ReinigerInnen können ein normales Familienleben führen und sind daher zufriedener.
5. ReinigerInnen können den öffentlichen Verkehr nutzen und sich dadurch sicherer fühlen.
6. Beleuchtung und Heizung können nach den Bürozeiten abgeschaltet werden. Dadurch werden Energiekosten gespart.
7. Es wird weniger Sicherheitspersonal benötigt, was eine weitere Kostenersparnis darstellt.
8. Es kommt zu höherer Anerkennung für die Arbeit der ReinigerInnen und in der Folge zu weniger Abwesenheit.
9. Die Reinigungsqualität verbessert sich, da es zu natürlicher sozialer Kontrolle kommt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

10. Die Aufmerksamkeit auf eine sparsame Nutzung von Material und Reinigungsmitteln erhöht sich. Das ist gut für die Umwelt.

Der Kontext

In Belgien findet im internationalen Vergleich nur ein geringer Teil der Reinigungsarbeit zur Tageszeit statt. Die Sozialpartner versuchen in den zehn Argumenten zu zeigen, dass Reinigung während der Tageszeit eine Win-win-Situation für alle Beteiligten darstellt – für die ReinigerInnen, die Kundinnen und Kunden sowie die Reinigungsunternehmen. Die Kampagne hat außerdem zum Ziel, die Professionalisierung der Branche voranzutreiben. Die Zusammenarbeit der SozialpartnerInnen für diese Kampagne, die gegenseitige Anerkennung der Interessenschwerpunkte der jeweiligen VertreterInnen und die Einsicht, dass eine Win-win-Situation im sozialen Dialog erreichbar ist, prägen die Sozialpartnerschaft in dieser Branche.

Link zur Kampagne

http://www.ocs-cfn.be

Stabile Beschäftigung das ganze Jahr über: Die ELDERCAT-Schulkantinen

Leila Mesaros, Karen Jaehrling, Institut Arbeit und Qualifikation,
Universität Duisburg-Essen

Die Situation

ELDERCAT ist ein regionaler Betreiber von Altenheim- und Schulkantinen in Deutschland. Für Beschäftigte in den Schulkantinen gibt es ein eigenes Arbeitszeitarrangement, das die Schließzeiten der Kantinen während der Sommerferien berücksichtigt. Während der Schulzeiten arbeiten die Kantinenbediensteten mehr als vertraglich festgelegt. Diese Mehrstunden werden während der zwölf Wochen Sommerferien, wenn die Kantinen geschlossen sind, abgebaut. Die beiden Kantinenmanagerinnen haben dementsprechend 19,5-Stunden-Verträge, arbeiten aber 27,5 Stunden pro Woche. Darüber hinausgehende Arbeitszeit wird als Überstunden abgegolten und kann nicht als Zeitausgleich in Anspruch genommen werden. Die Beschäftigten sagen, sie seien mit dieser Vereinbarung zufrieden, weil sie dadurch so viel Urlaub auf einmal haben.

Die in den Kantinen beschäftigten MinijobberInnen haben 13,5-Stunden-Verträge. Auch sie arbeiten in manchen Monaten über das 400-Euro-Limit hinaus. Dieser Überschuss wird akkumuliert und während der Ferienmonate ausgezahlt. Allerdings reichen die akkumulierten Beträge nicht aus, um ein gleichmäßiges Gehalt das ganze Jahr über sicherzustellen.

Die Voraussetzungen und Einschränkungen

Das Management solcher Arbeitszeitkonten bedarf einer relativ langfristigen Bindung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. Die Betriebe benötigen ausreichende Rücklagen für Gehaltsauszahlungen – Kleinbetriebe müssen unter Umständen Vorkehrungen für mögliche Zahlungsausfälle treffen. In Kollektivverträgen müssen die Durchrechnungszeiträume für Durchschnittsverdienste angepasst wer-

den – im Allgemeinen auf ein Jahr. Solche Modelle sind also auf größere oder gemeinnützige Unternehmen beschränkt oder sie müssten zur Norm werden. Kurzfristige Arbeitszeitschwankungen aufseiten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind im Rahmen dieses Modells schwieriger zu handhaben.

Link
www.walqing.eu/webresource

Rationalisierung mit Vorteilen: Die „kalte Linie" in spanischen Krankenhausküchen

Josep Maria Antentas, Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana I Eel Treball, Universitat Autònoma de Barcelona

Die Situation
Der spanische Krankenhauscaterer HEALTHYFOOD stellte in einer Klinik den Betrieb von „heißer" auf „kalte" Zubereitung um. Das heißt, die Gerichte werden drei Tage im Vorhinein vorgekocht, auf Tellern angerichtet, gekühlt gelagert und erst zum Servieren erhitzt (Cook and Chill). Dazu bedarf es umfassender Änderungen in der Arbeitsorganisation. Die kalte Linie verwendet mehr verarbeitete Zutaten und Industrieprodukte, Arbeitsspitzen werden ebenso verringert wie die Anzahl der Arbeitsschritte und die Arbeitsanforderungen. Mit der kalten Linie geht also eine tayloristischere Arbeitsorganisation einher, das Unternehmen hat den Arbeitsprozess besser unter Kontrolle.

Die Ergebnisse
Die Arbeitszeiten der Beschäftigten haben sich verbessert, da der Arbeitsanfall zu sozial unverträglichen Zeiten, wie abends und an Wochenenden, sinkt. Arbeitsspitzen und Just-in-time-Anforderungen nehmen ab. Das Küchenpersonal arbeitet nur mehr eine Schicht und hat am Wochenende frei. Die Putzschicht in der Nacht wurde abgeschafft. Geschäftsführung und BelegschaftsvertreterInnen handelten den Umstieg auf das neue System vor einem Jahr aus. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der Verteilung der Arbeitszeiten und dem Ziel, keine Arbeitsplätze abzubauen.

Die Voraussetzungen und Einschränkungen
Das Beispiel zeigt die Ambiguität von Rationalisierungen: Einerseits kann es zu Standardisierungen und Dequalifizierung kommen, andererseits, in einem gewerkschaftlich begleiteten Prozess, auch zu beachtlichen Verbesserungen bei der Arbeitszeit und zur Behebung mancher Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die durch Küchenarbeit unter Zeitdruck entstehen.

Link
www.walqing.eu/webresource

4. ENTLOHNUNG

4.1 Überblick: Von niedrig bis sinkend

Bei den hier dargestellten Branchen handelt es sich zwar um Branchen mit niedrigen Löhnen, aber nicht durchwegs um Niedriglohnbranchen im strengen Sinn einer Entlohnung unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns (vgl. Gautié/Schmitt 2009). Sowohl im Länder- als auch im Branchenvergleich variieren die Löhne (auch in der Sicht der Beschäftigten) von niedrig, aber auskömmlich (wie im norwegischen Reinigungsgewerbe), über niedrig, aber im Vergleich zu anderen Niedriglohnbranchen angemessen (wie im Reinigungsgewerbe in Österreich), bis hin zu sehr niedrig und weiter sinkend (wie in den süd- und osteuropäischen Pflege- und Cateringbranchen). In den untersuchten „Frauenbranchen" verringern sich die Einkommen insbesondere dann, wenn niedrige Löhne und Teilzeitbeschäftigung zusammentreffen.

Beispiele guter Praxis sind in diesen Branchen auf Betriebsebene wenige aufzufinden. In Bulgarien kann bei einem kommunalen Entsorger die Lohnerhöhung, ausgehend vom Niedrigstniveau, wohl als Beispiel gelten.

4.2 Kollektivverträge und Lohnniveaus

In der Reinigung finden wir niedrige Löhne und vielfach Teilzeitarbeit. In Norwegen, Spanien, Belgien und Österreich unterliegen die Löhne kollektivvertraglichen Vereinbarungen und diese werden auch eingehalten. Leistungsentlohnungen und Prämien sind selten. In den Fällen, die in Österreich, Spanien und Belgien untersucht wurden, verdienen Frauen weniger, weil sie sich in den geringer entlohnten Teilen der Reinigungsbranche konzentrieren. Im internationalen Vergleich sind die Lohnunterschiede markant. Norwegische Reinigungskräfte beginnen mit 2.500 Euro brutto und können nach 20 Jahren Berufserfahrung bis zu 3.240 Euro verdienen. Große Firmen zahlen NeueinsteigerInnen über Tarif. Das relativiert sich, wenn man anmerkt, dass der Durchschnittslohn in Norwegen für Ungelernte bei 3.175 Euro brutto liegt. Dennoch berichten Torvatn und Lamvik:

> „Während Reinigungskräfte am unteren Ende der Löhne in Norwegen liegen, ist der Lohn hoch genug, um davon zu leben. Die [befragten] Reinigungskräfte benötigten keinen Zweitjob, um ihre Existenz zu sichern, und niemand hatte einen. Es hat absolut keine Klagen gegeben, manche Befragten verzeichneten Lohnerhöhungen [gegenüber ihrem vorherigen Job], als sie im Reinigungsgewerbe anfingen" (Torvatn/Lamvik 2011, 12).

Im norwegischen Reinigungsgewerbe macht dabei die Qualifizierung ein Plus von brutto 400 Euro aus, der Lohn steigt von 2.500 auf 2.900 Euro. Belgische Reinigungskräfte verdienen etwa 10 Euro pro Stunde, während in Österreich die typischen Stundenlöhne in der Lohngruppe 4 des Kollektivvertrags bei 7,52 Euro liegen. Am unteren Ende in unserer Fallauswahl stehen spanische Reinigungskräfte, die in Vollzeit 1.160 Euro erhalten.

Aufstiegspositionen im Reinigungsgewerbe bieten nur begrenzte finanzielle Verbesserungen, verbunden mit weit ausgedehnten Arbeitszeiten und Verantwortlichkeiten. In Belgien erhalten

VorarbeiterInnen lediglich 50 Cent mehr pro Stunde, in Österreich gibt es einen kollektivvertraglichen Lohnzuschlag von zehn Prozent, wenn sie ein Team mit mehr als zwölf Personen leiten. In den untersuchten Fällen haben wir aber auch VorarbeiterInnen angetroffen, die nicht extra entlohnt wurden. ObjektleiterInnen haben im Allgemeinen All-in-Verträge, unternehmensspezifisch mit leistungsbezogenen Anteilen und Boni.

Das Baugewerbe hat europaweit verbreitete Traditionen von leistungsbezogenen Löhnen in Kombination mit Stundenlöhnen, so dass der Stundenlohn effektiv das Minimum darstellt. Hier ist die Variation beachtlich. Ungelernte BauarbeiterInnen in Bulgarien erhalten umgerechnet 180 Euro, die Qualifizierten 285 Euro im Monat. Das liegt immerhin 50 Prozent über dem nationalen Mindestlohn. Diese Löhne steigen pro Jahr Seniorität um ein Prozent. Faktisch werden jedoch etwas höhere Löhne bis zu umgerechnet ca. 500 Euro gezahlt. In Ungarn verdienen BauarbeiterInnen in einem der untersuchten Unternehmen ca. 500 Euro, TechnikerInnen 830 Euro. In diesen Ländern betonen die Befragten auch die Wichtigkeit pünktlicher und verlässlicher Zahlungen. In Belgien lagen 2012 die Stundenlöhne am Bau für Ungelernte zwischen 13 und 15,60 Euro. VorarbeiterInnen erhalten im allgemeinen ca. 20 Prozent mehr als die höchsten regulären Löhne, was in Belgien kollektivvertraglich geregelt ist und sich in Ungarn aus einem höheren Anteil an gruppenbasierten Prämien ergibt.

In der ambulanten Altenpflege und -betreuung liegen die Löhne in ganz Europa vergleichsweise niedrig. In Großbritannien liegt der mittlere Stundenlohn bei umgerechnet 8,12 Euro, nahe am nationalen Mindestlohn von 6,82 Euro. Das Königreich ist das einzige Land im walqing-Sample, in dem die Entlohnung nicht nach Qualifikation unterscheidet. In Dänemark sind die Gehälter differenziert nach Qualifikation und Funktion und der Kollektivvertrag sieht Einstiegsgehälter von 32.660 Euro im Jahr für neu Qualifizierte und nach elf Jahren bis zu 36.960 Euro vor. Dazu werden Zulagen nach Leistung oder Funktion gezahlt; Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Pflegeunternehmen sind gering. In Deutschland liegen monatliche Bruttolöhne zwischen 1.400 und 3.200 Euro. Der Kollektivvertrag ist recht differenziert, mit Lohngruppen mit je vier Ebenen, unterschieden nach Qualifikation und Erfahrung. In Italien erhalten AltenpflegerInnen laut Kollektivvertrag mindestens 1.313 Euro im Monat. Mindestlöhne liegen zwischen 5,60 und 6,20 Euro pro Stunde und damit unter den Mindestlöhnen anderer, vergleichbarer Kollektivverträge. In Litauen verdienen die gering qualifizierten PflegerInnen in einem öffentlichen Pflegedienst umgerechnet 333 Euro im Monat, die SozialarbeiterInnen 434 Euro – Löhne weit unterhalb des durchschnittlichen Monatsgehalts im öffentlichen Dienst, das bei 629 Euro liegt. Bei einer Non-Profit-Organisation außerhalb aller Kollektivverträge liegen die Gehälter zwischen 260 und 405 Euro. Damit sind die Löhne und Gehälter in Europa insgesamt gering und die Einkommen bei Teilzeit umso geringer. Nicht überall werden Überstundenzuschläge gezahlt.

Auch im Catering liegen die Löhne am unteren Ende, und anders als sonst oft im Gastgewerbe kommen keine Trinkgelder hinzu. Die Beschäftigten in ganz Europa berichten mit einiger Resignation, dass ihre Löhne das „Niedrigste vom Niedrigen“ sind. Nicht überraschend sind die Monatslöhne in Ungarn und Litauen am niedrigsten. In Litauen erhalten Küchenhilfen im Allgemeinen den gesetzlichen Mindestlohn von 232 Euro pro Monat, Köchinnen und Köche bekommen 320 bis 380 Euro. Kollektivverträge gibt es nicht und die LitauerInnen sprechen in den Interviews nicht gern über ihre Löhne. Alle litauischen Unternehmen in der Untersuchung zahlen Prämien, aber in den Eigentümerbetrieben spüren die Beschäftigten bei der Vergabe eine gewisse Willkür. Die Löhne sind mit der Wirtschaftskrise gesenkt und zum Zeitpunkt der

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Untersuchung nur teilweise wieder angehoben worden. In Ungarn verdienen beim regionalen Caterer EDUFOOD Küchenhilfen ca. 250 Euro im Monat, Köchinnen und Köche 400 bis 500 Euro. Der multinationale Konzern INTERFOOD liegt mit Einstiegsgehältern von 300 Euro etwas höher. In beiden Ländern wechseln Beschäftigte in Restaurants mit etwas besseren Löhnen, aber manch eine/r kehrt wegen der dortigen Beschäftigungsunsicherheit wieder zurück. In Westeuropa sind die Löhne desgleichen niedrig und zunehmend werden für gleiche Arbeit infolge von Betriebsübergängen und Outsourcing unterschiedliche Gehälter gezahlt. Britische Betreiber von Universitätsmensen, die gegenüber dem Branchendurchschnitt von 7,79 Euro offensichtlich positiv hervorstechen, zahlen zwischen 9,11 und 10,02 Euro. Hier gelten auch in einem teilweise outgesourcten Untersuchungsfall noch die Kollektivverträge für Universitätsbeschäftigte. Eine Küchenhilfe in der teils outgesourcten englischen CONTRACTOR berichtet:

> „Wir sind für die Arbeit recht gut bezahlt […] ich habe mich mit einer Bankettmanagerin [einer anderen Firma] unterhalten und ich habe gesagt, ich verdiene das Gleiche fürs Kaffeekochen und du machst so etwas. Und sie sagt, du machst Witze. Und ich, nein, ich verdiene das Gleiche, nur ein bisschen mehr als du. Sie konnte es nicht glauben“ (zit. nach McClelland/Holman 2012, 16).

In Spanien fallen die Angestellten eines multinationalen Konzerns unter bis zu fünf verschiedene Kollektivverträge, was mit der Fortgeltung der Verträge bei Betriebsübergängen zusammenhängt. Auch bei Neueinstellungen gelten die arbeitsplatzspezifischen Kollektivverträge. Diese Regelung ist im Catering eher ungünstig für die Beschäftigten. Antentas berichtet:

> „Der hauptsächliche Kollektivvertrag ist der für Hotels und Restaurants, der etwa 85 Prozent der Beschäftigten abdeckt, gefolgt von Altenpflege, Reinigung, Schulen und Gesundheitswesen. Der Kollektivvertrag mit den günstigsten Bedingungen ist Hotels und Restaurants, und der ungünstigste ist die Altenpflege. Im ersteren Fall verdienen Chefköche als Grundlohn 1.277 Euro und im zweiten etwas weniger als 900 Euro“ (Antentas 2012b, 8).

Großunternehmen legen mitunter etwas obenauf, um die Mitarbeiterfluktuation zu begrenzen. Beim regionalen Krankenhauscaterer HEALTHYFOOD bekommen Küchenhilfen ca. 1.100 Euro im Monat. Eine Beschäftigte dort meint:

> „Die Sache ist, Catering ist sehr schlecht bezahlt. Das Schlimmste was es gibt. Sie zahlen dir, was im Kollektivvertrag steht, und das ist es, und wir können nichts machen, weil der Vertrag so ist“ (zit. nach Antentas 2012a, 14).

In Deutschland gelten desgleichen regional und branchenmäßig unterschiedliche Kollektivverträge. Ein Fallstudienunternehmen, CHILDCAT, zahlt die Löhne des Hotel-und-Gaststätten-KV, die allgemein verbindlich sind und zwischen 6,76 und 7,92 Euro betragen. In Vollzeit wären das Monatslöhne zwischen 1.142 und 1.339 Euro. Generell ist das Unternehmen bereit, über Erhöhungen individuell zu verhandeln, aber:

> „Sie müssen schon zu uns kommen. Ich gehe nicht zu jemand hin und sage, ich finde dich toll, du verdienst mehr Geld. Aber wenn die Person zu mir kommt, natürlich habe ich ein paar Leute im Kopf, wo ich Ja sagen würde. Wenn sie so mutig sind, zu mir zu kommen, natürlich würden sie etwas bekommen“ (Managerin, zit. nach Schwarzkopf/Jaehrling 2012, 10).

Das aus einer Non-Profit-Organisation outgesourcte Cateringunternehmen ELDERCAT hält sich an den Firmen-KV dieses Non-Profit-Unternehmens, der sich wiederum an den KV des öffentlichen Sektors anlehnt. Hier sind Stundenlöhne zwischen 8,56 und 9,56 Euro vorgesehen. Zudem sieht der KV noch niedrigere Stundenlöhne für die von Sozialversicherungsbeiträgen befreiten MinijobberInnen vor, die zwischen 6,75 und 8,50 Euro liegen. Das verstößt gegen das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Beschäftigten einschließlich der Betroffenen finden es jedoch nicht unfair, da sie die Nettolöhne vergleichen. Auch hier nehmen Beschäftigte ihre Löhne in etwas resignierter Weise hin und argumentieren, dass sie nicht qualifiziert seien, dass andere Arbeitgeber noch schlechter zahlen oder dass sie immerhin alle Sozialleistungen bekommen, die ihnen zustehen. Eine Küchenhilfe mit Minijob und einem Stundenlohn von 6,75 Euro in Deutschland:

> „Ja, weil ich keine gelernte Küchenhilfe bin, ich bin ja ungelernt, das ist ziemlich normal heutzutage. Es hat ja keinen Zweck, sauer zu werden und zu sagen, ich hätte aber gerne 7,90 Euro oder so. Man akzeptiert es eben oder nicht, aber ich finde, in meinem Alter kann ich keine Ansprüche mehr stellen, ich bin froh, überhaupt etwas zu haben“ (zit. nach Jaehrling/Mesaros 2012, 12).

In der Abfallwirtschaft dürften die Löhne in Europa wohl am weitesten auseinanderliegen. Eine Straßenkehrerin in Bulgarien verdient etwa 175 Euro im Monat, während ein dänischer Müllaufleger einen Stundenlohn von mindestens 16,60 Euro bekommt (umgerechnet etwa 2.600 Euro pro Monat). Der Hintergrund der hohen nationalen Unterschiede der Lohnniveaus in der Abfallwirtschaft: Hier überlappen die Variationen in nationalen Einkommensniveaus und in den Entgeltsystemen des traditionell gut organisierten öffentlichen Sektors und des Privatsektors. In Österreich gab es zum Zeitpunkt der Untersuchung nach sechsjährigen Verhandlungen keinen Kollektivvertrag für die Abfallwirtschaft; die Betriebe verwendeten unterschiedliche Kollektivverträge aus ihren jeweiligen Herkunftsbranchen. Kommunale Abfallunternehmen halten sich natürlich an das Entgeltschema der Kommunen:

> „Das ist die Schmutzzulage, […] die Erschwerniszulage, […] da die Pendlerpauschale, halt, dass man Mittag nicht heimgeht zum Essen. Da gibt es irgendeine solche Zulage, ich weiß den Namen gar nicht von der. Ja, das ist mehr. Ist klar. Macht schon was aus […] wenn man mehr zur Verfügung hat am Ende vom Monat“ (zit. nach Krenn 2012, 20).

Das Ergebnis ist in den von uns untersuchten Unternehmen in Österreich nicht so unterschiedlich. Beim kommunalen Entsorger HILLTOWN finden die Beschäftigten, je nach Seniorität, netto ca. 1.200 Euro im Monat auf dem Konto vor. Beim privatwirtschaftlichen WASTE-SOLUTIONS sind es 1.300 bis 1.400 Euro. Hier machen die Spesen für mobile Arbeit in Höhe von 300 bis 400 Euro den Unterschied. Diese sind steuer- und abgabenfrei, gehen aber entsprechend auch nicht in die Bemessungsgrundlage für ein etwaiges Arbeitslosengeld ein.

In Dänemark ist die Abfallwirtschaft insgesamt kollektivvertraglich abgedeckt und der Organisationsgrad auch in privatisierten Unternehmen immer noch hoch. Löhne beginnen bei 16,60 Euro und steigen schon nach neun Monaten um 1,10 Euro. Für das Zertifikat einer Berufsausbildung gibt es 60 Cent mehr pro Stunde. In Italien gilt ebenfalls ein nationaler Kollektivvertrag. Er sieht auf der niedrigsten Ebene 10 Euro brutto pro Stunde vor, die sich bis auf 16 Euro erhöhen können. Vorgesehen sind 14 Monatsgehälter, Familienzulagen, Nacht- und Überstundenzulagen, Vorrückungen alle drei Jahre. Es gibt auch ganz offiziell Anwesen-

heitsprämien bis zu 600 Euro im Jahr und Prämien dafür, keine Unfälle gehabt zu haben. In Bulgarien hingegen verdienen StraßenkehrerInnen umgerechnet 175 bis 190 Euro und Müllaufleger 200 bis 290 Euro. Dabei ist der niedrigere Lohn, der von einem rekommunalisierten Unternehmen gezahlt wird, schon das Ergebnis einer Lohnerhöhung um fast 100 Prozent (siehe Fallbeispiel). Fahrer verdienen ca. 400 Euro, was sie für auskömmlich halten.

4.3 Sozialleistungen, Prämien und andere Leistungen

Im Reinigungsgewerbe gibt es vereinzelt Prämien nach Betriebszugehörigkeit oder für Nicht-Krankenstände (was in Österreich verboten ist, aber teils dennoch praktiziert wird). Am Bau sind leistungsbezogene Entgeltsysteme oder Prämien allgemein üblich. In Norwegen werden die Leistungsnormen („Zeitfaktoren“) auf jeder Baustelle mit der Gewerkschaft ausgehandelt – aber die verbreitet eingesetzten LeiharbeiterInnen arbeiten in der Regel für Stundenlöhne. Konflikte kann es um die Frage geben, wie Wartezeiten und Verzögerungen eingerechnet werden. In Ungarn und Bulgarien werden häufig Prämien für rechtzeitige Fertigstellung bezahlt, die dann auf Brigadenbasis verteilt werden. Ein qualifizierter Bauarbeiter berichtet:

> „Wir wissen in der Brigade, wie jeder arbeitet und was seine Kapazitäten sind. Also wissen wir ziemlich genau, wer am Ende des Tages wie viel bekommt. Sagen wir, vier bis fünf von uns arbeiten 100 %, andere arbeiten 90 % und das ist es dann, und jeder weiß von Anfang an Bescheid“ (zit. nach Kirov/Peycheva/Markova 2012, 15).

In der dänischen Abfallwirtschaft ist bei der Müllsammlung der Lohn faktisch ein Stücklohn. Wenn die Teams ihre Routen abgefahren haben, haben sie Feierabend. Der KV sieht diesen Lohn für das Einsammeln von 800 Mistkübeln pro Woche vor, je nach ländlicher oder städtischer Region, und Teams können vereinbaren, diese Zahl gegen Lohnzuschläge von 0,75 bis 1,5 Euro zu erhöhen. Im Fall eines privatisierten städtischen Entsorgers kommen die Aufleger für das Einsammeln von 2.100 Kübeln in zwei Wochen auf einen Stundenlohn von 20,5 Euro.

Über den direkten Lohn hinaus spielen Zulagen, Spesen und andere Leistungen der Firma eine Rolle. Per definitionem verlangt der Bau Mobilität von seinen Beschäftigten, von weiten Anfahrwegen bis zum wochenweisen Pendeln und zu saisonaler oder längerfristiger Migration. Es ist allgemein üblich, in Teams oder Kolonnen Mitfahrgelegenheiten zu organisieren, und Firmen besorgen und bezahlen auch Unterkünfte am Arbeitsort. Hier zeichnen sich Kürzungen ab, die in Ungarn und Bulgarien mit der Krise begründet werden. In Osteuropa wohnen die meisten einheimischen BauarbeiterInnen am Land. Firmen in den Hauptstädten haben traditionell Unterkünfte bezahlt und selbst Wohnungen zur Verfügung gestellt, Kilometergeld und Essensgutscheine gezahlt, aber sie schaffen diese betrieblichen Leistungen zunehmend ab. Beim belgischen Öko-Bauspezialisten ECOHOUSE war es eher der Erfolg der Firma, der die Leistungen reduzierte. Hier wurden bis vor einigen Jahren Anfahrtszeiten als reguläre Arbeitszeiten bezahlt. Stattdessen gibt es jetzt eine Mobilitätsprämie für weite Anfahrtswege. Ein Manager berichtet:

> „Damals war das akzeptabel, weil die meisten Baustellen in der Nähe der Firmenzentrale waren. Aber wir mussten das ändern, weil die Entfernungen größer wurden und mit den vielen Staus konnten wir es uns nicht mehr leisten, diese ganzen Stunden auf der Straße zu bezahlen“ (zit. nach van Peteghem/Pauwels/Ramioul 2011b, 22).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Mit den Armutslöhnen in der bulgarischen Abfallwirtschaft sind schon die Kosten, um zur Arbeitsstelle zu gelangen, eine Herausforderung, zumal viele Beschäftigte Roma sind und in segregierten Stadtteilen oder Dörfern in der Umgebung wohnen. Das kommunale Unternehmen CITYCLEAN lässt die BewohnerInnen von zwei Vorstädten mit Bussen zur Arbeit bringen, was diesen etwa 22 Euro im Monat erspart.

Andere vom Unternehmen bezahlte Leistungen finden sich auch. Arbeitskleidung und Schuhe werden in der Bauwirtschaft in ganz Europa von den Firmen gestellt, wiewohl es mitunter Auseinandersetzungen um Qualität und Benutzbarkeit gibt. In Bulgarien bietet das Wohnungsbauunternehmen ECOCONSTRUCTION seinen Beschäftigten Wohnungen zu Vorzugspreisen an, die norwegische Aktiengesellschaft SCANCON hat ein MitarbeiterInnen-Beteiligungsmodell, an dem über die Hälfte der Beschäftigten partizipiert. Die belgische Ökofirma TREEHOUSE hat als Kooperative begonnen, stellt aber fest, dass die meisten neu eingestellten Arbeiter nicht an einer Beteiligung interessiert sind.

Im Catering, am Bau und in der Abfallwirtschaft spielen zum Teil auch Leistungen in Naturalien eine Rolle. Küchenhilfen in Ungarn oder Litauen dürfen sich teilweise Essen mit nach Hause nehmen, was im Monat bis zu 100 Euro wert sein kann. Am Bau wurde es etwa in Belgien traditionell geduldet, Materialien für den Eigenbedarf mitzunehmen, wobei die Grenzen zum illegitimen „Abzweigen“ fließend waren. Mit zentralisierterer Lagerhaltung und strafferer Logistik entfallen solche kleinen Vorteile. In einem kommunalen Abfallunternehmen in Österreich, das zum städtischen Bauhof gehört, dürfen sich die Beschäftigten Fahrzeuge (gegen Kilometergeld) und Werkzeug für private Zwecke ausborgen.

Dem stehen die Sozialleistungen und auch Arbeitsmittel gegenüber, die nicht gezahlt werden. Gerade in den frauendominierten Branchen beobachten wir, dass Ausrüstungen für die Arbeitsausübung nicht vom Betrieb gestellt, sondern privat eingesetzt werden. In der Altenpflege etwa werden Handschuhe, Kittel usw. mitunter von den KlientInnen bezahlt, aber von den PflegerInnen besorgt, die dann das Geld vorschießen und Mühe haben, es erstattet zu bekommen. In der Reinigung, aber auch in Pflege und Catering koordiniert man kurzfristige Einsätze oftmals per Handy, aber nur ManagerInnen bekommen ein Telefon von der Firma gestellt.

Ein kritisches Thema sind immer wieder die Mobilitätskosten. In Österreich bekommen Reinigungskräfte ihre Fahrkarten für den öffentlichen Verkehr nur erstattet, wenn sie geteilte Dienste haben. In der Altenpflege und -betreuung organisieren die Beschäftigten ihre Wege zwischen den KlientInnen ganz unterschiedlich, je nach Organisation und Region. In Litauen wurden Fahrkarten mit Beginn der Krise als Erstes gestrichen. Hier nutzen die qualifizierten Beschäftigten Firmenautos; die PflegehelferInnen bewegen sich zu Fuß oder per Fahrrad – auch bei Hagel, Sturm oder Hitze, wie sie betonen. Bei INTERWASTE in Bulgarien gibt es eine Beschäftigtengruppe, die in einer Kleinstadt 50 km entfernt wohnt und über ein Arbeitsmarktprogramm rekrutiert wurde. Sie hätte damit eigentlich Fahrtkosten von ca. 100 Euro pro Monat, zu denen das Unternehmen nichts beiträgt. Die Beschäftigten improvisieren: Sie fahren schwarz und passen ihre Arbeitszeiten mit Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen an den Zugfahrplan an. Gerade in den frauendominierten Branchen und in den Niedriglohnländern also fällt der Unterschied zu den vergleichsweise elaborierten Regelungen von Mobilität, Ausrüstung und Arbeitsschutz etwa am Bau auf.

4.4 Der öffentliche Sektor, Outsourcing und Restrukturierung

Im Allgemeinen verzeichnen im Catering, in der Reinigung, der Altenpflege und der Abfallwirtschaft die Beschäftigten im öffentlichen Sektor etwas bessere Löhne und Sozialleistungen als im privaten. Freilich gibt es hier – im Kontext von Kostendruck, „Reformen“ und der Möglichkeit der Privatisierung – immer wieder Lohneinbußen bei den neu Eingestellten. Nicht immer funktioniert ein Bestandsschutz im Sinne einer verpflichtenden Übernahme von Beschäftigten bei Betriebsübergängen, und in spanischen Cateringunternehmen wird dieser „Schutz“ eher zum Nachteil der Beschäftigten angewendet, weil die Löhne in anderen Kollektivverträgen tendenziell niedriger liegen.

Im deutschen CHILDCAT werden bei Betriebsübergängen Beschäftigte nach einem Jahr in das Entgeltsystem des Unternehmens integriert; wenn sich Verluste ergeben, werden diese durch Zulagen ausgeglichen. Im deutschen Non-Profit ELDERCAT wurde, wie im entsprechenden KV des öffentlichen Dienstes 2007, eine neue Lohngruppe für „extrem einfache Tätigkeiten“ eingeführt und dafür wurden die Löhne von mindestens 9,56 auf 8,56 Euro (2011) gesenkt. Für früher Eingestellte gibt es einen Bestandsschutz, aber wer nach 2007 eingestellt wurde, verdient weniger. In der Niedrigstlohngruppe finden sich speziell hauswirtschaftliche Tätigkeiten und unqualifizierte Küchentätigkeiten. Dementsprechend hat ELDERCAT ungleiche Löhne je nach Beschäftigungsdauer, und die Küchenhilfen in neu übernommenen Schulkantinen verdienen merklich weniger. Das Management sieht Gespräche über Gehälter daher nicht gern.

In der Abfallwirtschaft sind Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Entsorgungsunternehmen nicht so groß wie erwartet, wiewohl sich in beiden Gruppen Löhne für neu Eingestellte langsam verringern. In Dänemark und Italien gilt der Kollektivvertrag branchenweit, obgleich er in Dänemark bei Betriebsübergängen Lohnsenkungen um 1,10 Euro auf das Einstiegsgehalt gestattet. Damit folgt man bisher noch der EU-Rechtsprechung zu Betriebsübergängen, bei denen die Produktionsmittel und Anlagen nicht mit übergehen, will aber zukünftig die Seniorität an der Branchen- und nicht der Betriebszugehörigkeit festmachen. Praktisch berichten BranchenkennerInnen, dass diese Lohnsenkung manchen Unternehmen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil bei Neuausschreibungen verschafft. In den im Rahmen von walqing untersuchten Fällen hingegen wurde dies nicht praktiziert.

4.5 Ungleichheit am unteren Ende

In allen fünf Branchen, in denen wir ja deutliche Geschlechtersegmentierungen sehen, sind Frauen strukturell benachteiligt. Sie konzentrieren sich in den schlechter bezahlten Branchen und Positionen, wo geringe Löhne, prekäre Beschäftigung und fehlende Anerkennung zusammentreffen. Demgegenüber haben die männerdominierten Branchen u. a. aufgrund ihrer stärkeren Traditionen der Interessenvertretung vielfältige Wege entwickelt, Leistung und Belastungen zu honorieren und durch unterschiedliche Zuschläge die Löhne über die Armutsgrenze zu bringen: Leistungs- und Stücklöhne können zwar zur Arbeitsintensivierung beitragen und Teams Druck ausüben lassen, aber man kann sie durchaus mit positiven Ergebnissen aushandeln, insbesondere mit gewerkschaftlicher Beteiligung an der Festlegung von Anforderungen. Umgekehrt wird die Arbeit in den „Frauenbranchen“ desgleichen intensiviert, aber ohne Honorierung der Mehrbelastungen.

Auch für mobile Arbeit finden wir Kompensationen im Baugewerbe und der Abfallwirtschaft, wie verschiedene Spesen- und Zulagenarrangements für Arbeit auf der Straße oder die Einbeziehung von Pendelzeiten in die Arbeitszeit, die allerdings in vielen Ländern unter Druck geraten. Demgegenüber bekommen österreichische Reinigungskräfte mit wechselnden Einsatzorten ihre Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, wie erwähnt, nur unter bestimmten Voraussetzungen erstattet und bulgarische StraßenkehrerInnen mit weiten Anfahrtswegen können sich ihre Zugfahrkarten kaum leisten. Branchenspezifische Traditionen der Interessenvertretung und -aushandlung oder deren Nichtvorhandensein resultieren also in geschlechterungleichen Mustern der Kompensation, die über Löhne hinausgehen und Zulagen, Leistungsprämien usw. einbeziehen.

4.6 Niedrige und niedrigste Löhne: Wie gehen die Beschäftigten damit um?

Beschäftigte haben unterschiedliche Wege, mit niedrigen und nicht existenzsichernden Einkommen umzugehen:

Erstens, Zweitjobs anzunehmen, die bei anderen ArbeitgeberInnen oder auch im informellen Sektor erledigt werden können. Das ist im Reinigungsgewerbe verbreitet, wo zusätzliche Reinigungsjobs leicht zu finden sind, kommt aber auch im Catering und in der Abfallwirtschaft vor. Auch Bauarbeiter berichten, dass sie oder ihre Kollegen Perioden der Arbeitslosigkeit mit informellen Jobs (oder Eigenarbeit) überbrücken.

Zweitens, mit dem Familieneinkommen zurechtzukommen und den Niedriglohn, insbesondere aus Teilzeitjobs, als Zuverdienst zu betrachten. Meistens sind es Frauen (mit Kindern), die in Reinigung, Pflege oder Catering dieses Muster praktizieren und damit offenkundig zusätzlichen Armutsrisiken ausgesetzt sind, wenn das Partnereinkommen oder die Partnerschaft wegfällt.

Drittens gibt es einige wenige Möglichkeiten, das Einkommen im Job zu steigern. Vorrückungen sind in den Kollektivverträgen gerade in den frauendominierten Branchen selten. Sie finden sich im öffentlichen Sektor, teils in der Abfallwirtschaft etwa in Italien und teilweise im Baugewerbe. Im norwegischen Reinigungsgewerbe und der dänischen Abfallwirtschaft werden berufsbegleitende Weiterbildungen und Zertifikate durch Lohnerhöhungen kollektivvertraglich honoriert. Manche Beschäftigte versuchen, ihre Stunden aufzustocken oder Nachtschichten oder andere Arbeitszeiten mit Zuschlägen zu bekommen. Das hängt von der Verfügbarkeit der Arbeitsstunden und dem Einverständnis der Vorgesetzten ab, kann aber auch negative Auswirkungen auf Gesundheit und Work-Life-Balance haben. Aufstiege sind desgleichen möglich, aber selten. In den Einfachdienstleistungen sind die Hierarchien eher flach und in der Reinigung wird besonders deutlich, dass die Honorierung der ObjektleiterInnen die vervielfachten und steigenden Anforderungen nicht wirklich kompensiert.

Auch wenn viele Niedriglohnbeschäftigte mit diesen Strategien „irgendwie“ zurechtkommen, gibt es Gruppen, die tatsächlich arm sind.[5] Diese konzentrieren sich in den Niedriglohnländern Osteuropas. Auch in Südeuropa wächst die soziale Verwundbarkeit, insbesondere durch (befürchtete) Arbeitslosigkeit in den Familien. Europaweit werden in den untersuchten Branchen die niedrigsten Niedriglöhne im Catering und in der Altenpflege und -betreuung gezahlt, wo

[5] „Arm“ bezieht sich in diesem Zusammenhang nicht auf objektivierte, quantitative Indikatoren wie z. B. die Armutsgrenze, sondern auf die qualitativen Forschungsergebnisse aus walqing, die auf Interviewfragen zum Verhältnis von Einkommen und finanziellem Bedarf, Lebensstandard und Lebensqualität aufbauen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

auch kurze Teilzeit, Minijobs oder „Nullstundenverträge“ (Arbeit auf Abruf) verbreitet sind. Diese machen die Einkommen noch unsicherer. In dieser Situation betrachten viele Beschäftigte einen Arbeitsplatz mit regelmäßigen und verlässlichen Gehaltszahlungen schon als Verbesserung gegenüber anderen Erfahrungen, die sie gemacht haben. Existenzsichernde Einkommen sind in den untersuchten Branchen also keine Selbstverständlichkeit und gerade in Süd- und Osteuropa sind weitere Verschlechterungen wahrscheinlich. Eine bulgarische Straßenkehrerin:

> „Und am Ende des Tages, was behältst du von deinem Gehalt übrig? Nichts. Du zahlst dies und das, Stromrechnung, Ausgaben für die Kinder, Kleidung usw. Das Geld verschwindet innerhalb von ein, zwei Tagen und dann hast du nichts mehr übrig. Wir arbeiten nur, um unsere Schulden abzuzahlen, uns bleibt nichts“ (zit. nach Markova/Kirov/Peycheva 2012, 21).

4.7 Good Practice: Fallbeispiel

Lohnerhöhung vom niedrigsten Niveau aus: Rekommunalisierte Abfallwirtschaft in Bulgarien

Darina Peycheva, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Die Situation

Die bulgarische CITYCLEAN war bis 1989 der kommunale Entsorger und Straßenreiniger in einer bulgarischen Großstadt. Von 1993 an wurden diese Dienstleistungen (mit Ausnahme eines Stadtbezirks) an einen privaten Wettbewerber outgesourct. 2007 beendete der Bürgermeister diesen Vertrag, vergab die Aufgaben wieder an CITYCLEAN und übernahm die Firma 2010 wieder als kommunalen Betrieb.

Hier, wie allgemein in Bulgarien, werden die Entsorgungs- und Reinigungsaufgaben vielfach von Angehörigen der Roma-Minderheit ausgeführt. Die meisten Beschäftigten dieser Gruppe haben äußerst niedrige Qualifikationen und leben häufig mit großen Familien in sozial problematischen Situationen in teilweise segregierten Stadtbezirken oder Dörfern. Für sie bieten die Niedriglohnjobs einen Zugang zu formeller Erwerbsarbeit und sozialer Absicherung.

2010 hat das Unternehmen die Monatslöhne für StraßenkehrerInnen von umgerechnet 90 auf 175 Euro erhöht. MüllauflegerInnen erhalten nunmehr 200 statt 125 Euro. Zusätzlich zu den niedrigen Löhnen haben viele Beschäftigte Probleme mit Überschuldung und Lohnpfändungen, die das gesamte Einkommen betreffen können. In solchen Situationen wird mitunter ein anderes Familienmitglied eingestellt, um der Familie ein Einkommen zu sichern.

Die Ergebnisse

Gerade bei diesem Lohnniveau spricht das Ergebnis für sich, aber es hat auch aus Unternehmenssicht Vorteile. Ein Manager kommentiert:

> „Die Lohnerhöhungen haben in einer Situation steigender Arbeitslosigkeit große Vorteile gehabt. Jetzt sind wir in der Position, uns aussuchen zu können, wer für uns arbeitet“ (zit. nach Peycheva/Kirov/Markova 2012a, 15f).

Die Voraussetzungen und Einschränkungen
Familiennetzwerke spielen generell eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung in Niedriglohnbranchen, gerade unter sozial verwundbaren Beschäftigtengruppen. Freilich verringern sie die Jobchancen für KandidatInnen ohne „Beziehungen".

Literatur und Links
Peycheva/Kirov/Markova (2012a)
www.walqing.eu/webresource

5. QUALIFIKATIONEN UND PERSPEKTIVEN

5.1 Überblick: Eingeschränkte Optionen mit Schattenseiten

Im Allgemeinen werden in den untersuchten Branchen und Arbeitsfeldern nur niedrige Qualifikationen verlangt. Gleichzeitig sind die Hierarchien in der Regel vergleichsweise flach. In der Folge sind keine weitreichenden Aus- und Fortbildungsangebote oder Aufstiegsmöglichkeiten zu verzeichnen, obgleich diverse Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal mit den geeigneten Fähigkeiten beklagen. In manchen Bereichen finden sich Beispiele formalisierter Berufsausbildungen, in der Altenpflege und -betreuung sowie in der Reinigung sind mancherorts auch Professionalisierungstendenzen zu sehen. Die Erhöhung der Qualifikationen kann jedoch immer auch Schattenseiten haben: Wenn dadurch einfachere Aufgaben herabgesetzt werden und wenn neue Zugangsbarrieren in vormals relativ leicht zugänglichen Arbeitsmärkten entstehen.

Zudem ist zu beobachten, dass Fortbildungs- und Höherqualifizierungsmöglichkeiten in den untersuchten Branchen meist erst auf Ebene des mittleren Managements ansetzen. Zwar gibt es durchaus Einzelbeispiele eindrucksvoller Karrieren von operativ tätigen ArbeitnehmerInnen, die in Führungspositionen aufsteigen, aber diese sind selten. Umgekehrt berichten Unternehmen von Schwierigkeiten, geeignete KandidatInnen für VorarbeiterInnenstellen und Positionen im mittleren Management zu finden. Das erscheint wenig überraschend. Denn wie die Forschungsergebnisse zeigen, bieten diese Positionen oft nur eingeschränkte Einkommens- und sonstige Anreize, während sie gleichzeitig mit hoher Verantwortung, Arbeitslast und beträchtlichen Flexibilitätsanforderungen verbunden sind. In der Abfall-, Reinigungs- und Cateringbranche finden sich Beispiele von überqualifizierten Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten – Überqualifizierung ist aber kein durchgehendes Merkmal in den untersuchten Wirtschaftszweigen.

Für Frauen sind die Aufstiegschancen – sowohl in den männer- als auch in den frauendominierten Branchen – nochmals schlechter: Vom Catering über die Reinigung bis hin zur Abfallwirtschaft finden sich Berichte über und strukturelle Hinweise auf Chancenungleichheit.

Beispiele guter Praxis aus der walqing-Forschung betreffen Höherqualifizierungen in Verbindung mit Lohnerhöhungen und Aspekten erfüllenderer Arbeit – auch auf Branchenebene. Im unqualifizierten Bereich bieten etwa bulgarische Abfallunternehmen ihren sehr gering qualifizierten Beschäftigten Unterstützung beim Nachholen von Schulabschlüssen an oder finanzieren den Erwerb des Lkw-Führerscheins. Ein großes österreichisches Reinigungsunternehmen bietet seinen Beschäftigten Deutschkurse an.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

5.2 Formale Qualifikationen und Weiterbildung: Traditionen und Veränderungen

Für die Arbeit im Bereich Catering und Kantinen sind in allen untersuchten Ländern und Fällen Basiseinschulungen im Umgang mit Nahrungsmitteln und Hygiene verpflichtend. Deren Ausmaß reicht allerdings von der eigenständigen Lektüre von Anleitungen über achtwöchige bis dreimonatige Einarbeitungsphasen. Große multinationale Unternehmen bieten eher umfangreiche Aus- und Fortbildungen an. Die untersuchten mittelgroßen und großen deutschen und litauischen Firmen rekrutieren Köchinnen und Köche mit Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt. In den kleineren Firmen dominieren Varianten wenig formalisierter Fortbildung: kurze Briefings vor Ort, Materialien zum Selbststudium oder, wie im litauischen Cateringunternehmen PRIMA, die Begleitung neuer MitarbeiterInnen durch einen Mentor oder eine Mentorin (siehe Fallbeispiel). Doch die meisten dieser Maßnahmen richten sich an Köchinnen und Köche – Küchenhilfen haben dazu kaum Zugang.

Für die Reinigung gilt: In allen untersuchten Ländern können Menschen ohne formale Qualifikationen in der Branche tätig werden. Das, obwohl es formale Berufsausbildungen in manchen Ländern durchaus gibt – etwa in Österreich eine Lehrausbildung oder in Norwegen ein Reinigungszertifikat. Dieses Zertifikat wird berufsbegleitend erworben und geht mit kollektivvertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen einher. In Österreich wird die Lehre häufig ebenfalls berufsbegleitend absolviert und qualifiziert für VorarbeiterInnen- oder Objektleitungspositionen. Tatsächlich haben ReinigerInnen jedoch häufig Qualifikationen aus anderen Branchen und gelangen erst im Laufe ihres Lebens in die Reinigungsbranche. Insbesondere MigrantInnen – in Abhängigkeit der Einwanderungsmuster in den jeweiligen Ländern – sind tendenziell überqualifiziert. Das gilt beispielsweise für den hohen Anteil von ReinigerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien in Österreich, von denen viele in den 1990er-Jahren vor dem Krieg nach Österreich geflüchtet sind und in der Branche Fuß gefasst haben. Gleichzeitig können diese aber oft Lehrabschlüsse bis hin zu Universitätsabschlüssen aus ihren Herkunftsländern aufweisen, die sie hier nicht verwerten können, sei es wegen mangelnder Sprachkenntnisse oder fehlender Anerkennung ihrer Ausbildungen.

Der niedrige Qualifikationslevel gilt SozialpartnerInnen und UnternehmerInnen als Anlass, das schlechte Image und die niedrige Anerkennung der Arbeit in der Reinigung zu beklagen – worauf sie auch mit einigen Initiativen reagieren (siehe Fallbeispiele). Von manchen Unternehmen, darunter solche in Österreich, Norwegen und Belgien, werden Weiterbildungen und Höherqualifizierungen stark unterstützt und mitunter auch, zumindest teilweise, bezahlt. Entscheidend – und nicht selten eine Hürde – ist in der Praxis bei Weiterbildungsangeboten jedoch, dass sie sowohl mit den Arbeitszeiten als auch mit familiären Verpflichtungen kompatibel sind und dass die Beschäftigten wünschenswerte Verwendungsmöglichkeiten einer Qualifizierung sehen.

Anders ist die Einstellung in der Abfallwirtschaft: Dort sehen teilweise nicht einmal die Sozialpartner Möglichkeiten oder auch Bedarf zur Weiterbildung – etwa in Österreich. Auch die Beschäftigten selbst erkennen im Allgemeinen wenig Bedarf und Möglichkeit zur Fortbildung. Die generell niedrigen Qualifikationsanforderungen und Lernmöglichkeiten in der Branche verschärfen die soziale Verwundbarkeit der Beschäftigten, indem sie deren Arbeitsmarktalternativen gering halten. Vereinzelt unterstützen Unternehmen ihre MitarbeiterInnen beim Erlangen von Stapler- oder Lastwagenführerscheinen. Ansonsten bleiben Weiterbildungen hauptsächlich auf die verpflichtenden Arbeitsschutzanleitungen beschränkt.

In Dänemark haben die Sozialpartner eine Berufsausbildung für MüllwerkerInnen geschaffen, die auch Qualifikationen für andere Jobs in der Logistik bereitstellt. Dazu ist anzumerken, dass in Dänemark, anders als in anderen Ländern, die Tätigkeiten des Mülleinsammelns und des Müllwagenfahrens nicht personell getrennt sind. Die Absolvierung dieser Ausbildung ist mit einer kollektivvertraglich vereinbarten Lohnerhöhung von umgerechnet 0,60 Euro pro Stunde verbunden. Dennoch ist auch hier die Sichtweise, dass MüllwerkerInnen keine Fortbildungen benötigen, verbreitet. Ein Arbeiter:

> „Welche Art von Bildung könnte ich brauchen? Schauen Sie, ich muss einen Lastwagen fahren, ich muss ein paar Adressen bekommen und ein paar Kübel ausleeren“ (Arbeiter in der Müllabfuhr, Dänemark, zit. nach Sørensen/Hasle 2012, 26).

Insbesondere in Bulgarien sind die Beschäftigten in der Abfallwirtschaft formal niedrig gebildet, während in Österreich und Italien auch Überqualifikation in dem Sinn vorkommt, dass Lehr- oder StudienabsolventInnen dort unqualifizierte Jobs übernehmen. Mancher Müllaufleger hat etwa am Bau oder im Handwerk gelernt und dann Gesundheitsprobleme bekommen, ist vom Betrieb nicht übernommen worden oder hat anderweitig Pech gehabt und sich dann angesichts der Beschäftigungssicherheit und der Arbeitszeiten, die vielfach günstiger sind als in anderen Berufen, für einen Wechsel in die Abfallwirtschaft entschieden.

Die Bauwirtschaft verfügt in vielen Ländern traditionell über vergleichsweise etablierte Berufs- und Lehrausbildungen. Zusätzlich wird in allen Fallstudien die Wichtigkeit von „Learning by Doing“ betont. Die traditionellen Ausbildungswege sind jedoch in mehrfacher Hinsicht herausgefordert. Branchenexpertinnen und -experten konstatieren einen Mangel an FacharbeiterInnen aufgrund der geringen Attraktivität der Branche für qualifizierte junge Menschen und gleichzeitiger Pensionierung älterer Beschäftigter. Zudem passen die Unterrichtsinhalte und die praktischen Erfordernisse zunehmend schlecht zusammen, während es jedoch schwierig erscheint, in einem weithin als konservativ beschriebenen Wirtschaftszweig neue Inhalte einzuführen. Vor allem aber stellt sich angesichts länger werdender Wertschöpfungsketten und fragmentierter Berufslaufbahnen in der Bauwirtschaft die Frage nach der Verantwortung und Kostenverteilung für Ausbildungen, wenn man hofft, hinreichend qualifizierte Beschäftigte auch aus den jeweils benachbarten Niedriglohnländern gewinnen zu können. Dann klagen Unternehmen ebenso wie Einheimische zwar über fehlende Qualifikationen und Fähigkeiten der ausländischen Kolleginnen und Kollegen – wie in den Fallstudien beobachtet –, aber investieren dennoch nicht in die Aus- und Weiterbildung, weil sie ihrerseits Abwanderung befürchten. Wie in anderen der untersuchten Branchen auch, stellen Unternehmen im Bau einen Mangel an qualifiziertem und geeignetem Personal fest – vor allem solchem mit allgemeinen Fähigkeiten. Gleichzeitig steigt im „grünen“, nachhaltigen Bau der Bedarf an Personal mit spezifischem Können in diesen Bauweisen.

In der mobilen Altenpflege und -betreuung gibt es stark formalisierte Ausbildungen, zumal bestimmte Qualifikationen für bestimmte Tätigkeiten rechtlich vorgeschrieben sind, wenngleich auch hier in manchen Ländern unqualifizierte Kräfte im Beruf tätig werden können. Häufig werden Qualifikationen nicht als Erstausbildung erworben, sondern im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder Umschulungen. Die meisten Länder unterscheiden zwei Kategorien von Pflege- und Betreuungskräften: qualifizierte PflegerInnen und unqualifizierte oder niedrig qualifizierte Kräfte. Ergänzt wird deren Arbeit von jener qualifizierter KrankenpflegerInnen. Wie lange Ausbildungen zum/zur niedrig oder hoch qualifizierten PflegerIn dauern, ist von Land zu Land, aber auch von Fall zu Fall unterschiedlich. So wird von Pflegekräften in einer

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

litauischen Fallstudie eine höhere Ausbildung in sozialer Arbeit erwartet, während in einem anderen litauischen Fall das neu aufgenommene Personal nicht einmal eingearbeitet wird. In Dänemark werden heute nur noch wenige unqualifizierte Kräfte eingestellt. Dagegen schätzen ManagerInnen in britischen Fallstudien soziale Kompetenzen explizit mehr als formale Zertifikate. In Italien brauchen niedrig qualifizierte Kräfte ebenfalls keine spezifische Ausbildung, sie erhalten jedoch nach der Einstellung die Möglichkeit, Fortbildungen zu absolvieren, die dann als formale Qualifikation anerkannt werden. Eine Besonderheit in der Altenpflege ist zudem, dass auch laufende Fortbildungen gesetzlich vorgeschrieben sind. In den meisten untersuchten Fällen werden diese von den Arbeitgeberorganisationen angeboten.

In der Altenpflege und -betreuung wird die Spannung zwischen Professionalisierung und Dequalifizierung besonders deutlich: Zu finden sind Fälle verstärkter Nutzung von Technologien, die unter den Beschäftigten mitunter umstritten sind (z. B. Smartphones zur Dokumentation der Arbeit), generell verstärkte Anforderungen zur Dokumentation, die Beschäftigte mit niedrigen Lese-, Schreib- oder Sprachkompetenzen vor erhöhte Herausforderungen stellen, gänzlich neue Pflegeansätze wie das „Reablement“, die mit anderen Fähigkeiten verbunden sind (siehe Fallbeispiel), und erhöhter Bedarf nach Spezialisierung, zum Beispiel auf bestimmte Krankheiten wie etwa Demenzerkrankungen (vgl. Sardadvar/Hohnen/Kümmerling/McClelland/Naujaniene/Villosio 2012).

5.3 Soft Skills und informelle Fähigkeiten: Hohe Anforderungen in niedrig qualifizierten Jobs

Aus den niedrigen oder wenig regulierten formalen Qualifikationsanforderungen in den untersuchten Branchen darf nicht geschlossen werden, dass auch die Anforderungen an informelles Wissen, Erfahrungswissen, Intelligenz oder soziale Kompetenzen niedrig wären. In der Büroreinigung etwa zeigen Beschäftigte beträchtliche Fähigkeiten und detailliertes Wissen darüber, wie sie ihre Arbeit einteilen und Prioritäten setzen – unter anderem vor dem Hintergrund der Anforderung, die Beschäftigten des Kundenunternehmens möglichst wenig zu stören. In der Altenpflege und -betreuung kommen Anforderungen der emotionalen Arbeit hinzu – und wohl auch das Geschick, die Anforderungen an Dokumentation und Kontrolle der Arbeit mit der jeweils konkreten Situation und den KlientInnenbedürfnissen abzustimmen. In der Abfallwirtschaft gelten für die Beschäftigten Kraft, Ausdauer, Umsicht und eine gewisse Schnelligkeit als wichtige Fertigkeiten. Im Bau ist es erforderlich, mit harter Arbeit, schlechtem Wetter und improvisierten Unterkünften am Arbeitsort zurechtkommen zu können.

Vor hohen und zahlreichen Anforderungen stehen vielfach TeamleiterInnen und unteres Management: In der Reinigung etwa benötigen sie Fachwissen, kommunikative Fähigkeiten, Führungsqualitäten, Flexibilität, Organisationstalent und zum Teil auch Verkaufsgeschick. Die Entlohnung für dieses dicke Bündel an Fähigkeiten fällt in Relation jedoch bescheiden aus.

Sprachkenntnisse in der vorherrschenden Nationalsprache sind in den stark von MigrantInnen geprägten Branchen ebenfalls ein Thema, vor allem in der Reinigung und der Pflege aufgrund des Kontaktes mit Kundinnen und Kunden oder KlientInnen. In welchem Ausmaß diese tatsächlich erforderlich sind, variiert jedoch stark. Gleichzeitig ist zu sehen, dass Sprachkenntnisse in der Nationalsprache einen Vorteil darstellen können, wenn es darum geht, die eigenen Interessen wahrzunehmen und sich oder Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Oder anders

formuliert: MigrantInnen mit niedrigen Sprachkenntnissen sind im Nachteil, wenn es darum geht, beispielsweise überzogene Flexibilitätsansprüche abzuwehren oder Korrekturen fehlerhafter Lohnabrechnungen einzufordern (vgl. Sardadvar/Holtgrewe 2012).

Wie für Industrie- und Dienstleistungsarbeit immer wieder festgestellt, sind auch in den hier behandelten Branchen Schlüsselqualifikationen wie Umsicht, Durchblick, „Produktionsintelligenz“, Empathie usw. ebenso notwendig wie die Fähigkeit, (steigende) Belastungen aushalten und kompensieren zu können. Auch zur Bearbeitung der Anforderungen, die Kostensenkung, Arbeitsintensivierung oder Standardisierung stellen, und zur Kompensation von Schwächen im Management braucht es diese.

Die Fähigkeiten, die in den untersuchten Bereichen tatsächlich erwartet oder von den Beschäftigten bereitgestellt werden, sind also häufig nicht formalisiert – und oft auch nur schwer formalisierbar. Sie sind jedoch teilweise breit gefächert oder auch sehr detailliert. Vor diesem Hintergrund wird auch nachvollziehbar, dass sich ManagerInnen in der Reinigung, im Catering und in der Bauwirtschaft vor einen Mangel an geeignetem Personal gestellt sehen. Gleichzeitig gilt jedoch auch: Soziale Ungleichheit, ungleicher Zugang zu Arbeitsmärkten sowie Diskriminierung bringen immer wieder neue Arbeitskräftepools hervor, die mitunter überqualifiziert sind, aber durch mangelnde Arbeitsmarktalternativen niedrig qualifizierten Branchen zur Verfügung stehen. Bloße Höherqualifizierung würde daher den Beschäftigten nicht notwendigerweise überall zugutekommen – es bräuchte vielmehr fein ausgearbeitete Verbesserungen der Möglichkeiten zur Weiterentwicklung.

5.4 Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven: Weiterbildung ja, Stelle nein

Für berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die sich auch in besseren Jobs und höheren Löhnen niederschlagen, ist Fortbildung notwendig, aber nicht hinreichend. Es müssen auch Positionen angeboten werden, die die Umsetzung des Erlernten erlauben. Genau hier liegt ein problematisches Muster verortet, das vor allem in der Pflege und im Catering, in geringerer Ausprägung auch in der Reinigung, zu sehen ist. Dieses Muster lässt sich mit den Schlagworten „vorhandene Weiterbildung – fehlende Arbeitsplätze“ charakterisieren. In diesem Muster bieten Unternehmen zwar Möglichkeiten zur Weiterbildung und Höherqualifizierung an, die zum Teil auch den Erwerb offizieller Zertifikate einschließen. In der Lebensrealität der Beschäftigten will sich dann aber keine tatsächliche Beförderung einstellen; mitunter werden anspruchsvollere Tätigkeiten übernommen, aber nicht honoriert. Enttäuschung ist die Folge. Die flachen Hierarchien, die in Teilen der Branchen zu finden sind, begünstigen dieses Muster.

Ein Beispiel ist das britische Cateringunternehmen CONTRACTOR. Drei CateringassistentInnen waren dort für Positionen im mittleren Management weitergebildet worden. Sie arbeiteten daraufhin de facto auch in dieser Position – doch formal waren die entsprechenden Stellen gar nicht geschaffen worden. Entsprechend war auch die Lohnerhöhung nur gering. Ein Manager und eine Beschäftigte äußern sich dazu wie folgt:

> „Wir [sind] stets sehr gewillt, Personal weiterzuentwickeln, aber leider können wir ihnen am Ende keine Stelle garantieren“ (Managerin, zit. nach McClelland/Holman 2012, 13).

> „Die Gehälter hier – es war nicht, was ich erwartet hatte und was mir gesagt worden war […]“ (Beschäftigte, zit. nach: ebd.).

In der Pflege bestehen für hoch qualifizierte Kräfte Möglichkeiten, sich für Managementaufgaben weiterbilden zu lassen – doch die entsprechenden Stellen sind wiederum rar. Weiter gilt, dass unqualifizierte oder niedrig qualifizierte MigrantInnen vor erhöhte Barrieren gestellt sind, wenn die Sprachkenntnisse die Teilnahme an Fortbildung schwierig machen. Insgesamt ist in den Pflege-Fallstudien ein Hang zur nicht standardisierten, individuellen Auswahl seitens des Managements festzustellen; das heißt, die Chancen auf Aufstieg hängen stark von der individuellen Einschätzung der Leitung ab. In einem deutschen Fall hat das nicht zuletzt zur Folge, dass Männer überproportional gefördert werden und aufsteigen.

In Italien ist die Situation in der Pflege gegenwärtig besonders brisant: Dort verschlechtern sich die Perspektiven von hoch qualifizierten Pflegekräften. Die teureren Stunden dieser gut ausgebildeten Kräfte werden sukzessive durch günstigere Arbeit von unqualifizierten Kräften ersetzt.

In der Abfallwirtschaft werden Positionen über die Fälle hinweg nahezu durchgehend intern besetzt. Entsprechend bestehen so manche Aufstiegsmöglichkeiten hin zu VorarbeiterInnen- oder DisponentInnenpositionen, mittlerem Management oder FahrerInnen. Auch in der Abfallwirtschaft ist jedoch ein Trend zu einer gewissen Formalisierung von Qualifikationsanforderungen als Voraussetzung für Beförderungen zu beobachten, insbesondere in Italien.

> „Bis vor kurzem waren die Aufstiegschancen hoch: Müllwerker konnten auch Manager werden. Jetzt ist es schwieriger; um manche Positionen in der Firma einzunehmen, ist mehr Ausbildung gefordert“ (Manager, Italien, zit. nach Bizzotto/Ferraris/Poggi 2012a, 21).

In der Bauwirtschaft können zum Teil eindrucksvolle Karrieren beobachtet werden, insbesondere von Beschäftigten, die viel Erfahrung haben und als klug oder clever wahrgenommen werden. Es bestehen jedoch keine vorgezeichneten Aufstiegswege, und in einer zunehmend fragmentierten Beschäftigungswelt mit hohem Aufkommen an saisonaler Arbeitslosigkeit haben viele Beschäftigte keinen Zugang zu solchen Karrieren.

5.5 Schlechtere Aussichten für Frauen

Mit der Reinigung und der mobilen Pflege wurden im Projekt zwei stark von Frauen dominierte Branchen, mit der Abfallwirtschaft und dem Bau zwei deutlich männerdominierte Branchen untersucht. Das Catering stellt diesbezüglich einen Mischfall dar. Trotz dieser Charakteristika sind in allen Bereichen, außer dem Bau, in dem besonders wenige weibliche Beschäftigte tätig sind, Hinweise auf ungleiche Aufstiegschancen zu finden.

In der bulgarischen und italienischen Abfallwirtschaft ist zu beobachten, dass die Tätigkeit des Straßenkehrens für Männer ein Ausgangspunkt für Beförderungen zu Kehrmaschinenführern oder Müllwerkern sein kann, für Frauen aber kaum. In der Pflege gibt es Fälle, in denen die wenigen in der Branche beschäftigten Männer überproportional häufig in höhere Positionen wechseln. Die Reinigung ist generell stark in – niedriger entlohnte – frauendominierte Bereiche (Büroreinigung) und männerdominierte Bereiche (Hausbetreuung, Fensterreinigung) unterteilt.

Im Catering bekommen Männer eher als Frauen die Möglichkeit, vom Assistenten zum Koch und vom Koch zum Chefkoch aufzusteigen. Köchinnen und Köche übernehmen dabei auch Managementaufgaben. In der Tat sind Männer unter den Köchen und Chefköchen überrepräsentiert. Nur in einem Unternehmen (der spanischen HEALTHYFOOD) werden gezielte Anstrengungen zur Überwindung von Chancenungleichheit unternommen – doch auch dort entspricht der Anteil der Frauen, die Beförderungen und Gehaltserhöhungen erhalten, nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten (vgl. Antentas 2012a).

5.6 Good Practice: Fallbeispiele

Bulgarien: Sozialpartnerinitiativen zur Förderung der Qualifikationen

Darina Peycheva, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Die Initiative

In Bulgarien haben die Sozialpartner in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und berufsbildenden Instituten sowie mehreren internationalen und EU-Projekten eine Reihe von Initiativen gestartet:

- Das Projekt „Ich kann bauen“ richtet sich an SchülerInnen in berufsbildenden Schulen für Bauwesen.
- Das Projekt „Euro En Eff“ hat zum Ziel, Anleitungen für die energieeffiziente Renovierung von Wohnhäusern zu erstellen.
- Das Projekt „COSM-E-TRAIN“ entwickelt Onlinetools für ManagerInnen von Klein- und Mittelbetrieben im Baugewerbe.
- Das Projekt „EUROCONSTRUCT“ soll Qualifikationen verbessern und Erfahrungen aus verschiedenen europäischen Ländern in der Vermittlung moderner Bautechnologien zusammenführen.
- Das Projekt „WasteTrain“ unterstützt die Berufsausbildung und -qualifizierung im Bereich Baumüll-Management.
- Das Projekt „Nachhaltige Partnerschaft in der Ausbildung von SpezialistInnen in der Baubranche“ richtet sich an SchülerInnen der Sekundarstufe.
- Das „Bau-Qualifizierungszentrum“ wurde eingerichtet, um Baufachkräfte vom Beginn ihrer Karriere an zu begleiten und sie mit Unternehmen in Kontakt zu bringen, bei denen sie ihre Fachkompetenzen erweitern können.
- Das „Zentrum für Information, Beratung und Analyse“ für Arbeitskräfte im Bauwesen versucht einerseits Bauunternehmen miteinander zu vernetzen und andererseits den Kontakt zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen zu intensivieren.
- Der „Europäische Qualifikationsrahmen“ hat zum Ziel, Ausbildungsprogramme und Praktiken im europäischen Bauwesen zu harmonisieren.

Beteiligt an einigen dieser Projekte sind unter anderem die bulgarische Kammer des Baugewerbes und der Gewerkschaftsbund PODKREPA.

Der Hintergrund

Anstelle von „GeneralistInnen“ besteht im Bauwesen in Bulgarien Bedarf an Fachkräften und stark spezialisierten Expertinnen und Experten. Hier streben die Sozi-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

alpartner danach, die Beschäftigungsqualität zu erhöhen, indem Qualifikationen verbessert werden. Zudem stellen BranchenakteurInnen eine Lücke in der Berufsausbildung fest: AbsolventInnen technischer Hochschulen etwa zeigen wenig Interesse, am Bau zu arbeiten, während AbgängerInnen technischer Fachschulen die erforderliche Ausbildung fehlt.

Link
www.walqing.eu/webresource

„Reablement" – Höher qualifizierte Arbeit in Großbritanniens ambulanter Altenpflege und -betreuung

Charlotte McClelland, Manchester Business School

Die Situation
Durch die Umwälzungen im britischen Pflegesektor der letzten Jahrzehnte (Budgetkürzungen, steigender Bedarf an Pflege, Paradigmenwechsel in der Politik) sahen sich viele öffentliche Pflegeanbieter aus Kostengründen zu Umstrukturierungen gezwungen. Darunter fiel oft die Auslagerung der konventionellen mobilen Langzeitpflege und -betreuung. Nicht ausgelagert wurden dagegen spezialisierte Pflegeangebote wie das sogenannte „Reablement" – also „Wiederbefähigung". Dieses Pflegeangebot ist als Kurzzeitmaßnahme angelegt. Ziel ist die Rehabilitation der Pflegebedürftigen, sodass diese zukünftig wieder ohne pflegerische Versorgung und Unterstützung leben können. Die Pflegekräfte in diesem Bereich absolvieren ein intensives vierwöchiges Training, das sie auf die spezifischen Bedürfnisse der KlientInnen vorbereitet. Darüber hinaus ist regelmäßige Weiterbildung vorgeschrieben. Pflegekräfte in diesem Spezialbereich sind somit weitaus höher qualifiziert als Personal in der Langzeitpflege und -betreuung. Dort dauern Qualifizierungsmaßnahmen manchmal nur einen Tag und es gibt kaum Weiterbildungsmöglichkeiten, was auch niedrigere Einkommen nach sich zieht.

Die Voraussetzungen
Ausbildungsprogramme wie jenes für das „Reablement"-Programm erfordern finanzielle Investitionen und setzen formalisierte Leistungsbewertungs- und Evaluierungssysteme sowie berufliche Entwicklungspläne voraus.

Die Einschränkungen
Das „Reablement"-Programm ist ein relativ neues, von der Regierung gefördertes Projekt, das danach bewertet wird, ob es gelungen ist, den Bedarf an teurer Langzeitpflege und -betreuung zu senken. Eine weiterführende Finanzierung dieser Angebote ist daher nicht garantiert.

Literatur
Glendinning et al. (2010); Jones et al. (2009); McClelland/Holman (2011a, b)

Qualifizierung für ungelernte PflegeassistentInnen: Der Fall eines kommunalen Anbieters mobiler Altenpflege und -betreuung in Italien

Giulia Bizzotto, Claudia Villosio, Laboratorio Revelli

Die Maßnahme

PflegeassistentInnen, wie sie in der mobilen Altenpflege und -betreuung Italiens zu finden sind, brauchen keine formalen fachlichen Qualifikationen. Eine Gemeinde im Nordwesten Italiens, Anbieterin mobiler Altenpflege und -betreuung, organisiert Qualifizierung für PflegeassistentInnen in Form von Trainingskursen. Damit sollen einerseits die Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse der PflegeassistentInnen verbessert werden. Andererseits bieten diese Kurse den vielen in der Altenpflege und -betreuung beschäftigten MigrantInnen eine Möglichkeit der formalen Anerkennung von in ihren Heimatländern erworbenen Pflegequalifikationen. Der Kurs ist auch ein erster Schritt in Richtung Qualifizierung zur Pflegefachkraft. Im Rahmen des Programms wurden bisher Hunderte von PflegeassistentInnen ausgebildet.

Die Voraussetzungen

Die Pflegebedürftigen selbst und deren persönliches Umfeld trugen maßgeblich zum Erfolg des Programms bei, denn sie ermöglichten den PflegeassistentInnen den Kursbesuch während der Arbeitszeit.

Die Grenzen

Das angebotene Training hat zweifellos zur Professionalisierung der in der Altenpflege und -betreuung tätigen PflegeassistentInnen beigetragen. Für qualifiziertes Pflegepersonal gibt es in Italien allerdings wenig Weiterbildungsmöglichkeiten.

Literatur

Villosio/Bizzotto (2011); Bizzotto/Villosio (2012a, 2012c)

In wenigen Tagen Einarbeitungszeit zur eigenständig arbeitenden Küchenkraft in Litauen

Jolanta Kuznecoviene, Vytautas Magnus University

Die Situation

Neu angestellte Köchinnen und Köche des litauischen Cateringunternehmens PRIMA brauchen nur drei oder vier Tage, um das Gefühl zu haben, ihre Aufgaben kompetent und eigenständig bewältigen zu können. Mit einem speziellen Mentoring-Programm verläuft die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen kurz und reibungslos. Die MentorInnen, erfahrene Köchinnen und Köche, werden den Neuzugängen zur Seite gestellt und arbeiten einige Tage eng mit ihnen zusammen. Ihre Hauptaufgabe ist es, die Regeln und die Arbeitsorganisation im Betrieb und in der Küche zu erklären und die neuen Köchinnen und Köche in die technischen Voraussetzungen der Essenszubereitung einzuweisen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Die Voraussetzungen und Einschränkungen

PRIMA ist eine Aktiengesellschaft und auf Kantinenessen für Schulen, Krankenhäuser, Firmen sowie auf Veranstaltungscatering spezialisiert. In den Großküchen ist die Produktion ein hektischer, kurzzyklischer Prozess. Unterbrechungen in einem Glied der Produktionskette stören den gesamten Betrieb, mit dem Risiko, dass das Essen nicht zeitgerecht fertig wird. Daher müssen abgehende Köchinnen und Köche sofort ersetzt werden. Bis eine Ersatzkraft gefunden ist und eigenständig arbeiten kann, muss die Arbeit in der Abteilung umverteilt werden, was zu einer Mehrbelastung der anderen MitarbeiterInnen führt. Deshalb liegt der Abteilungsleitung wie den Beschäftigten viel daran, rasch ein vollwertiges Teammitglied zu finden. Meist besteht wenig Möglichkeit, das Arbeitspensum der MentorInnen in der Küche zu senken. Für die als MentorInnen fungierenden Köchinnen und Köche bedeutet dies Mehrarbeit. Auch stellt diese informelle Form der Wissensvermittlung keine anerkannte Qualifizierung in einer ohnehin gering qualifizierten Branche dar. Sie ist aber ein Anfang in einem Umfeld, in dem größere Investitionen in die Weiterbildung unwahrscheinlich sind.

Link

www.walqing.eu/webresource

6. INTERESSENVERTRETUNG

6.1 Überblick: Sozialpartnerschaft in Niedriglohnbranchen

Die Interessenvertretung auf Branchen- und Betriebsebene unterscheidet sich in den untersuchten Branchen massiv (vgl. Kirov 2011) und wir beobachten, dass die Unterschiede in den Betrieben noch größer sind als in den Branchen. Die gewerkschaftliche Präsenz hängt von den jeweiligen Länder- und Branchentraditionen ab. So war die Abfallwirtschaft länderübergreifend eine traditionelle Domäne der Gewerkschaften der Gemeindebediensteten oder des öffentlichen Dienstes und auch am Bau gibt es traditionell starke Gewerkschaften und weitreichende Erfahrungen darin, atypische Arrangements zu regulieren (vgl. Voswinkel/Lücking 1996). Umgekehrt kann man sagen, dass in den neueren und expandierenden Dienstleistungsbranchen die Organisierungserfolge begrenzt sind. In Kleinbetrieben sind Gewerkschaften oftmals völlig abwesend, aber selbst in jenen multinationalen Konzernen, die Europäische Betriebsräte haben, haben InteressenvertreterInnen (ähnlich wie ManagerInnen) oftmals das Problem räumlicher (und sozialer) Distanz zu den Beschäftigten. Der Zugang zu ihnen ist für Gewerkschaften insbesondere dann schwierig, wenn die Arbeit räumlich verteilt ist wie in der Reinigung, im Catering oder am Bau. Findet die Arbeit wie in der mobilen Altenpflege (und den formalisierten belgischen Haushaltsdienstleistungen) in Privathaushalten statt, so wird es noch komplizierter. In einigen Fällen und Branchen frappieren nicht nur das Desinteresse der Beschäftigten an einer Interessenvertretung, sondern auch die fehlenden Kenntnisse über Rechte und Repräsentationsmöglichkeiten. Um organisatorisch weiterzukommen, sind insbesondere in der Pflege und im Catering grundlegende Informationsleistungen erforderlich.

Ein Problem existierender Interessenvertretungen in den untersuchten Branchen ist vielfach die Koexistenz unterschiedlicher Kollektivverträge und Beschäftigungsbedingungen im selben Betrieb oder an derselben Arbeitsstelle. Das beobachten wir etwa in der österreichischen Abfallwirtschaft oder im spanischen Catering, wo die Kollektivverträge entweder aus den ursprünglichen Branchen der Unternehmen stammen oder auch bei Übernahmen fortgelten. In solchen Situationen bergen Angleichungen Risiken einer Abwärtsspirale von Löhnen, Sozialleistungen und Rechten, während derzeit ungleiche Bedingungen für gleiche Arbeit gelten.

Wie in anderen Untersuchungen haben auch in den walqing-Fällen die nordischen Länder (sowie Belgien) mit ihrer starken und inklusiven Sozialpartnerschaft die größten Erfolge dabei, Niedriglohnbeschäftigte zu organisieren und neue und expandierende Arbeitsplätze mit guter Qualität zu gestalten – was umgekehrt zeigt, dass es diese starke institutionelle Basis braucht, um sowohl neue als auch traditionelle Herausforderungen „harter Arbeit" in Kontexten anzugehen, in denen es mehr und unterschiedlichere AkteurInnen gibt (z. B. Beziehungen zwischen AuftraggeberInnen und -nehmerInnen). Starke Sozialpartnerschaften müssen „nur" ihre Plattformen und Agenden für Dialoge und Verhandlungen erweitern und beispielsweise Wege finden, bei outgesourcten Dienstleistungen Standards guter Arbeit auch gegenüber Kundenorganisationen zu erhalten (vgl. Ravn et al. 2012). In diesen Ländern sind die Sozialpartner übereinstimmend an Kontinuität, Dialog und sozialen Standards interessiert, die dem Wettbewerb einen Rahmen geben.

In einer ähnlichen Logik in einem völlig anderen Kontext erhoffen sich etwa bulgarische ManagerInnen von gewerkschaftlicher Präsenz berechenbarere Verhandlungen mit ihren Beschäftigten. In Kontinental- und Südeuropa sind die Bedingungen wesentlich heterogener – aber eben hier machen Gewerkschaften beachtliche Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen. In Ost- und Südosteuropa beobachten wir teils die völlige Abwesenheit von KollektivakteurInnen (z. B. im litauischen Catering), teils traditionelle Interessenvertretungen, die sich in hoch turbulenten Märkten mit dem Management „in einem Boot" sehen, und teils neue Initiativen, die versuchen, auch aus europäischen Vergleichen und Beispielen zu lernen.

Beispiele guter Praxis in den Untersuchungsbetrieben beziehen sich auf gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung und auf Kooperationen zum Thema Anerkennung und Image der Branche.

6.2 Das Reinigungsgewerbe

In allen untersuchten Fällen sind die Löhne im Reinigungsgewerbe kollektivvertraglich geregelt, wenngleich die Beschäftigten darüber nur teilweise Bescheid wissen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in zwei norwegischen Unternehmen am höchsten. Er liegt im multinationalen Unternehmen BIGCLEAN bei 70 bis 80 Prozent und im öffentlichen MUNICLEAN bei 90 Prozent. Vergleichsweise niedrig mit 40 Prozent ist er im regionalen Unternehmen REGIOCLEAN. Offensichtlich gehören die Reinigungskräfte in Norwegen zu den traditionell organisierten Berufsgruppen:

> „Sie sind Mitglieder, aber wussten nicht immer, warum. Einige waren Gewerkschaftsmitglieder weil ‚sie das immer schon waren'. Unter den älteren Beschäftigten hatten einige ein starkes Verbindungsgefühl zur Arbeiterbewegung und zu symbolischen Ereignissen wie dem 1. Mai" (Torvatn/Lamvik 2011, 19f.).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Auch im belgischen Reinigungsgewerbe ist der Organisationsgrad hoch, doch finden Gewerkschaften es schwierig, in jenen Unternehmen und Non-Profit-Organisationen Fuß zu fassen, die in Privathaushalten reinigen und per Dienstleistungsscheck honoriert werden.

In Spanien ist der Kollektivvertrag für die Reinigung allgemein verbindlich. Betriebliche InteressenvertreterInnen kümmern sich um die Anwendung des KV im Betrieb und verhandeln über Schicht- und Einsatzpläne, interne Positionsbesetzungen sowie Beschwerden und Probleme einzelner Beschäftigter. Im multinationalen Unternehmen INTERCLEAN meint das Management, dass die Sozialpartnerschaft engagierter sei als sonst in der Branche üblich, was mit den nordeuropäischen „Wurzeln" des Multis zusammenhänge.

In Österreich berichten GewerkschafterInnen zwar, dass der Organisationsgrad in der Reinigung ungefähr im vida-Durchschnitt[6] liege, in den untersuchten Betrieben ist jedoch wenig gewerkschaftliche Präsenz erkennbar. Bei CLEANCOMP ist kein Betriebsrat vorhanden. Bei LARGECLEAN gibt es einen Betriebsrat für die ArbeiterInnen, der nach eigenem Bekunden zwar vielfältige Aktivitäten setzt, für die befragten Beschäftigten aber nicht sehr präsent ist. Die Arbeiterkammer ist ein weiterer Ansprechpartner für Beschäftigte ebenso wie für das Management – und laut Betriebsrat ist das Management im Allgemeinen bestrebt, sich in Konfliktfällen außergerichtlich zu einigen. Häufige Probleme sind Fehler bei der Lohnabrechnung und die Abrechnung der Arbeitszeiten in der Urlaubssaison.

In all jenen Fallstudien, in denen es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, berichten die Beteiligten von guten, kooperativen Beziehungen. Freilich können einige der strukturellen Bedingungen der Branche schwerlich auf Betriebsebene gelöst werden. Gegenüber einem kostengetriebenen Wettbewerb und der damit verbundenen Arbeitsintensivierung sehen sich Management und Beschäftigte vielfach „in einem Boot". Dieser Druck und eine weitere Fragmentierung der Beschäftigung in Richtung kürzerer Teilzeitverträge nehmen tendenziell zu. Ein Hauptthema der betrieblichen Interessenvertretung in Spanien (aber auch in Österreich) ist es, Beschäftigten, die ihre Jobs einbüßen, andere Arbeitsplätze im Unternehmen zu vermitteln. In Spanien ist dies insbesondere aufgrund der Krise der Fall, wenn etwa Bankfilialen geschlossen werden, in denen Reinigungsaufträge bestanden. Im belgischen Unternehmen CENTIPEDE wurde schon zu Beginn der Krise eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen ausschloss und dafür weitreichende Flexibilitätsregelungen schuf.

6.3 Die Abfallwirtschaft

Wie gesehen, strukturiert die Sozialpartnerschaft die Arbeitsqualität nicht nur im jeweils nationalen Zusammenhang, sondern auch auf der Betriebsebene. In Österreich, das ja für umfassende KV-Abdeckung bekannt ist, wurde lange Zeit der Abschluss eines branchenspezifischen KV vor allem durch die Heterogenität der Unternehmen und Gewerkschaften in der Branche behindert. Auch in Bulgarien gibt es keinen Arbeitgeberverband in der Branche, sondern lediglich einen Unternehmensverband im Recyclingbereich. Ein Interviewpartner meinte, dass angesichts der verbreiteten Grauzonen und illegalen Praktiken und Verbindungen in diesem Land nur wenige Unternehmen ein Interesse an kollektivem Handeln hätten. Die dänischen

[6] vida: die für die Reinigungsbranche zuständige Gewerkschaft in Österreich.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Sozialpartner hingegen haben in den 1990er-Jahren eine erfolgreiche Kooperation entwickelt, die sowohl Umweltstandards ausbaute als auch Arbeitsschutz- und Gesundheitsprobleme löste. Derzeit versucht die Branche, diese Leistungen in einer veränderten Umgebung aufrechtzuerhalten, in der zunehmend Privatunternehmen, öffentliche Ausschreibungen und Vertragsbeziehungen zwischen Kommunen und Dienstleistern eine Rolle spielen. In Italien hingegen schützt der branchenweite Kollektivvertrag die Beschäftigten vor Privatisierungsfolgen. Wenn hier Anbieterwechsel erfolgen, müssen die Beschäftigten bei gleichbleibenden Löhnen und Beschäftigungsbedingungen übernommen werden.

Auf der Ebene der Fallstudien haben beide österreichischen Fälle Arbeitskulturen, die von gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt sind. Es handelt sich um einen privatwirtschaftlichen und einen kommunalen Müllentsorger in kleinstädtischen Regionen. Die Beschäftigten sind sich einig, dass Probleme mit den Betroffenen selbst diskutiert und gelöst würden und es keine Hindernisse gäbe, mit dem Chef direkt zu reden. Beim privatwirtschaftlichen Müllentsorger WASTESOLUTIONS gibt es darüber hinaus keine Interessenvertretung. Bei HILLTOWN ist die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten präsenter und selbstverständlicher Ansprechpartner für die Beschäftigten. Auf die Frage nach Problemen meint ein Müllaufleger (nachdem er vorher das gute Arbeitsklima beschrieben hat):

> „Wir haben eine Gewerkschaft und alles. Das kann man regeln“ (zit. nach Krenn 2012, 20).

Aktuell gibt es jedoch keine Themen, bei denen die Personalvertretung eine Rolle spielt. Die Beschäftigten berichten allerdings von ihrer Erfahrung vor 15 Jahren, als sie selbst die Initiative ergriffen haben, ihre Jobs bei der Kommune zu sichern, als ein privater Anbieter die Entsorgung von Biomüll übernehmen wollte. Im Ergebnis wurden einige Rationalisierungen bei HILLTOWN selbst implementiert und die öffentliche Entsorgung beibehalten.

In Bulgarien haben beide untersuchten Betriebe eine Interessenvertretung, die auf Initiative des Managements zustande kam. Beim multinationalen Konzern INTERWASTE hat die Holding einen Europäischen Betriebsrat und die Gewerkschaft ist auch in der bulgarischen Firma aktiv. In der untersuchten Tochter versucht das Management, eine Vertretung zu etablieren, aber diese etwas paternalistisch unter Kontrolle zu halten:

> „Im Moment suchen wir gerade die Leute für das Komitee für Arbeitsbedingungen aus, weil das aus unserer Sicht wirklich verlässliche Repräsentanten aller Gruppen sein sollten – sowohl für die Arbeiter als auch für den Arbeitgeber. Nun, verstehen Sie, wenn die Arbeiter nicht lesen und schreiben können […]“ (Manager, zit. nach Markova/Kirov/Peycheva 2012, 37).

Der Manager von CITYCLEAN berichtet über die Entscheidung, mit Gewerkschaften zusammenzuarbeiten:

> „Wir haben das aus dem einfachen Grund gemacht, Spannungen im Betrieb zu verringern. Wir glauben, die Gewerkschaften können das. […] Früher hatten wir viele spontane Proteste. 60 bis 70 Leute steigen in den Firmenbus und kommen in die Zentrale, um gegen irgendetwas zu protestieren. Wenn wir sie gefragt haben: ‚Was macht ihr denn?‘, haben sie gesagt: ‚Wir protestieren‘. Wogegen? Und dann haben wir viele seltsame Antworten bekommen: ‚Unsere Löhne sind so niedrig.‘ Oder: ‚Es ist so ver-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

> dammt kalt draußen.‘ Mit anderen Worten, wir waren jeden Tag darauf gefasst, dass wieder jemand aus den Bezirken mit lauter merkwürdigen Forderungen kommt, die aber gar nicht unbegründet sind“ (zit. nach Peycheva/Kirov/Markova 2012a, 38).

Von einer gewerkschaftlichen Vertretung versprach man sich dann einen berechenbareren Verhandlungspartner. Entsprechend wurde 2009 eine Interessenvertretung etabliert und ein Firmen-KV mit beiden Gewerkschaften abgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren etwa 400 Beschäftigte, gut die Hälfte der Belegschaft, Gewerkschaftsmitglieder.

In Dänemark deckt der Kollektivvertrag alle Betriebe, private wie öffentliche, ab. Im untersuchten Depot der CGC sind alle Beschäftigten in der lokalen Gewerkschaft organisiert, die zum Gewerkschaftsbund der un- und angelernten ArbeiterInnen gehört. Wiewohl die Gewerkschaften in der Branche sehr präsent sind, sind sie jedoch nicht immer auch an den jeweiligen Arbeitsplätzen vor Ort. Nach der Übernahme der Müllentsorgung durch die Privatfirma FCG schwankt die Interessenvertretung zwischen Konflikten und Kooperation. Der letzte Konflikt entstand, als die Arbeitsschutzbeauftragten übergangen wurden.

Schwieriger wird die Interessenvertretung an den Punkten, wo Entscheidungen nicht mehr vom Arbeitgeber, sondern vom Auftraggeber, also den Kommunen getroffen oder beeinflusst werden. Neuvergaben üben beachtlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aus, aber GewerkschafterInnen sind hier nur partiell beteiligt:

> „Ich habe an der Beratungsgruppe teilgenommen, als der Auftrag für die neue Periode ausgeschrieben wurde, aber du hättest genauso gut gegen eine Wand reden können. Das habe ich dem [städtischen Verwaltungsdirektor] auch gesagt, da ist er verdammt sauer geworden“ (Gewerkschafter, zit. nach Sørensen/Hasle 2012b, 28).

In Italien gibt es in allen untersuchten Firmen GewerkschaftsvertreterInnen, aber die Beschäftigten bringen ihnen nicht allzu viel Vertrauen entgegen. In zwei der drei Firmen, sowohl in Süd- als auch in Norditalien, sind die InteressenvertreterInnen teils mit dem Management verwandt. Dabei sind drei Viertel der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder und manch eine/r hätte gern eine wirksamere und besser ausgebildete Interessenvertretung. ManagerInnen hingegen klagen über die „Unflexibilität“ der Gewerkschaft, wenn es um Restrukturierungen geht:

> „Interne Mobilität wird dadurch sehr begrenzt, dass die Gewerkschaft das verteidigt, was im Arbeitsvertrag steht. Aber Mobilität begrenzen hat eigentlich nicht viel mit Arbeitnehmerrechten zu tun. Wenn die Firma die Aufgaben ändern muss, ruft sie die Gewerkschaften an und die zwingen uns dann, Beschäftigten die Aufgaben zu geben, die sie haben wollen. Sie unterstützen die Firma bei dieser Restrukturierung nicht, weil sie Angst haben, Mitglieder zu verlieren“ (Geschäftsführer, zit. nach Bizzotto/Ferraris/Poggi 2012b, 37f).

In der norditalienischen GREENSMELL berichten GewerkschafterInnen und ManagerInnen von gemeinsamen Interessen, gegenseitigem Respekt und einem zivilisierten Austausch von Ideen. Die Beschäftigten selber delegieren ihre Partizipationsansprüche dabei vollständig:

> „Bis jetzt habe ich noch nie mit Gewerkschaften zu tun gehabt. Ich bin eingetreten, weil man ja vertreten werden muss, Arbeiter können ja nicht direkt mit dem Chef reden“ (Müllwerker, Italien, zit. nach Bizzotto/Ferraris/Poggi 2012a, 34).

6.4 Der Bau

In der Bauwirtschaft ist der Sozialdialog traditionell in vielen europäischen Ländern gut entwickelt und der Organisationsgrad der Beschäftigten liegt über dem Durchschnitt. Auch reguläre Firmen haben vielfach ein Interesse an Kollektivverträgen und Standards, die den Wettbewerb erst ermöglichen. In den Betrieben selbst ist die Präsenz von Gewerkschaften hingegen begrenzt, besonders in den kleineren Unternehmen.

In Bulgarien etwa gibt es einen Branchen-KV (dessen Löhne ein gutes Stück unter den Ist-Löhnen liegen), aber in den untersuchten Unternehmen gibt es keine Interessenvertretungen. Über Löhne verhandelt man mit dem Management der Firma, entweder individuell oder in der Baubrigade, insbesondere dann, wenn es um Leistungszulagen geht. Zwei der drei Firmen sind in der Bau-Kammer aktiv und insbesondere BULCONSTRUCTION arbeitet in einigen Ausbildungsinitiativen mit.

Im ungarischen TERRA AUSTRALIS, einem Netzwerk aus Einpersonenunternehmen und Kleinfirmen, ist gewerkschaftlicher Einfluss wenig überraschend nicht präsent. STONEWORK, ein ehedem staatssozialistischer und nunmehr stark geschrumpfter Spezialist in Ungarn, der seine Aktivitäten in einer hoch kritischen Umgebung verfolgt, setzt auch die traditionelle Form der Interessenvertretung fort. Beschwerden und Konflikte werden durch die langjährige Interessenvertretung bearbeitet. In der Tat hat diese eine weitreichende Reduktion der Arbeitszeit der Verwaltungsangestellten verhindert. Die Zusammenarbeit hat eine deutliche Qualität „paternalistischer Fürsorge“ (Tóth/Hosszú 2012a, 10).

Auch in Belgien sind Gewerkschaften in den dort untersuchten Firmen nur zum Teil präsent. TREEHOUSE, das als selbstverwalteter Betrieb angefangen hat, hat eine differenzierte Struktur vierteljährlicher Betriebsversammlungen, in denen alle möglichen Managementthemen, einschließlich der Planung von Projekten und Baustellen, von allen Beschäftigten diskutiert werden. Der Geschäftsführer von TREEHOUSE ist an der Verhandlung von regionalen Kollektivverträgen beteiligt und kommt in der Region gut mit den Gewerkschaften aus. Dennoch (oder deswegen) ist er skeptisch, was einen Betriebsrat in der eigenen Firma angeht, weil dieser die gewachsene „alternative“ Partizipationskultur irritieren könnte:

> „Wenn Gewerkschaften in deiner Firma an Boden gewinnen, gibt es einen zusätzlichen Machtfaktor, der neue Elemente in die Diskussion bringt. Ich habe davor keine Angst, das ist keine per se negative Einschätzung […]“ (zit. nach van Peteghem/Pauwels/Ramioul 2011a, 21).

In den beiden anderen belgischen Firmen gibt es desgleichen keine Betriebsräte und ECO-HOUSE hat auch keinen (eigentlich verpflichtenden) Arbeitsschutz-Ausschuss. Diese Firma steht in Verhandlungen mit der Gewerkschaft, meint aber, dass ihr Managementansatz für Gewerkschaften problematisch sei:

> „In Gewerkschaftskreisen ist die Idee des Lean Management nicht so beliebt. Es resultiert darin, dass man höhere Qualität mit weniger Leuten liefert und führt oft zu mehr Outsourcing“ (Manager, zit. nach van Peteghem/Pauwels/Ramioul 2011b, 27).

In Norwegen ist die Interessenvertretung in beiden Baufirmen gut etabliert, und der Organisationsgrad liegt bei 97 bis 98 Prozent (im Vergleich zu unter 50 Prozent im norwegischen

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Durchschnitt). Die Gewerkschaft ist hier auf sämtlichen Baustellen präsent, z. B. bei der Verhandlung der jeweiligen Bemessungsfaktoren für Leistungsentgelte. Hier achtet das Arbeitsinspektorat auch auf die Einhaltung der allgemein verbindlichen Kollektivverträge.

6.5 Die mobile Altenpflege

In der mobilen Altenpflege sind Gewerkschaften in den meisten Betrieben abwesend. Vielfach wissen die Beschäftigten auch nicht, welche Gewerkschaft für sie zuständig wäre, ob es eine gibt und was sie tun könnte. Insbesondere die italienischen und litauischen PflegehelferInnen arbeiten weitgehend isoliert in den Haushalten ihrer KlientInnen und können weder auf einen Betrieb noch auf Kolleginnen und Kollegen oder gar auf InteressenvertreterInnen zurückgreifen. Aber auch eine Pflegerin in Großbritannien meint: „Ich weiß eigentlich gar nichts drüber“ (zit. nach McClelland/Holman 2011c, 21) und eine deutsche Pflegehelferin fragt auf die Interviewfrage zurück: „Gewerkschaft? Haben wir so etwas?“ (zit. nach Kümmerling 2012b, 21).

Dann finden sich Fälle, in denen Gewerkschaften zwar existieren, aber praktisch nicht wahrgenommen werden. Eine litauische Betriebsrätin in einem kommunalen Pflegedienst beispielsweise ist ausgetreten und erklärt:

> „Es gab keine Aktivitäten. Keine Veränderungen. Und wenn du alles selber machen musst, wozu ist dann die Gewerkschaft da?“ (zit. nach Naujaniene 2012, 29).

In Deutschland und Großbritannien finden sich einerseits gewerkschaftsfreie Räume, andererseits auch Fälle mit Interessenvertretungen. Das einzige Land, in dem alle untersuchten Pflegedienste präsente und aktive Gewerkschaften, Betriebsräte und Kollektivverträge haben, ist Dänemark. Selbst dort aber steigt der Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen und es finden sich private Dienstleister ohne Kollektivverträge, die diesen Druck steigern.

Insgesamt geht das Vorhandensein einer Interessenvertretung in der Pflege einher mit offenerer Kommunikation mit dem Management, auch die Beschäftigten selbst können mehr „mitreden“. Aber auch über organisierte Betriebe hinaus finden sich Versuche, über Teambesprechungen oder „offene Türen“ des Managements Kommunikation zu kultivieren. Wie insgesamt im Sample sind die verwundbarsten Beschäftigten diejenigen mit dem geringsten Zugang zu Gewerkschaften oder Interessenvertretungen, und sie konzentrieren sich in den privaten Pflegediensten – die mit noch prekäreren Arbeitsbedingungen wiederum Druck auf die öffentlichen oder die Non-Profit-Betriebe ausüben.

6.6 Das Catering

Das Gastgewerbe allgemein ist mit seinen kleinen Betrieben, verwundbaren Beschäftigten und der Häufigkeit von Teilzeit- und geringfügigen Arbeitsverhältnissen keine günstige Umgebung für Gewerkschaften. Im Catering als einer Teilbranche finden sich größere Firmen und sogar multinationale Konzerne, die durchaus Betriebsräte haben. Die Abdeckung durch Kollektivverträge variiert: In Ungarn und Spanien sind diese allgemein verbindlich. In Deutschland gibt es regionale Branchenkollektivverträge und Firmenkollektivverträge, die aber nur in einigen Bundesländern allgemein verbindlich sind. In Litauen gibt es keinerlei

Kollektivverträge im Gastgewerbe (vgl. Gerogiannis/Kerkofs/Vargas 2012). So betrachtet ist es fast überraschend, dass in der Mehrzahl der untersuchten Fälle, mit Ausnahme zweier litauischer Unternehmen und der britischen CONTRACTOR, Interessenvertretungen vorhanden sind.

Betriebsräte rekrutieren sich häufig aus den qualifizierten Beschäftigten im Catering, den zumeist männlichen Köchen oder Küchenchefs. Themen der Interessenvertretung im Catering sind insbesondere die Arbeitsintensität, die Arbeitszeiten und die Schichtpläne. GewerkschafterInnen und Beschäftigte sind sich zwar einig, dass die niedrigen Löhne das Hauptproblem der Branche sind, aber gerade hier sehen sie angesichts des intensiven Kostenwettbewerbs wenige Verbesserungsmöglichkeiten. Outsourcing-Beziehungen machen auch hier die Interessenvertretung komplexer. Die britische CONTRACTOR bewirtschaftet die Mensen und Cafeterien einer Universität, gehört zu dieser, aber hat ihr Management an einen Gastronomiedienstleister outgesourct:

> „Das gefällt den Gewerkschaften nicht, dass das Management ein Dienstleister ist. Also wenn überhaupt, dann sind sie gegen uns, im Unterschied dazu, für die Belegschaft da zu sein“ (Manager, zit. nach McClelland/Holman 2012, 22).

Dabei scheint derzeit diese Konstruktion, in der die Personalverantwortung für die Beschäftigten bei der Personalabteilung der Hochschule angesiedelt ist, die Arbeitsbedingungen durchaus eher zu schützen als zu verschlechtern, was das CONTRACTOR-Management selbst als positive Herausforderung sieht.

Im spanischen regionalen Unternehmen HEALTHYFOOD unterstützte das Management die Wahl eines Betriebsrats. Dieser war aktiv an der Einführung der „kalten Linie“ beteiligt und konnte insbesondere die Schichtpläne zum Vorteil der Beschäftigten gestalten (siehe Fallbeispiel in Kap. „Flexibilität“). Aber auch hier stößt die Arbeitsgestaltung an Grenzen, wenn es um Kundenwünsche geht:

> „Die Gewerkschaft will mich zwingen, mehr Work-Life-Balance-Maßnahmen zu setzen, aber ich muss die Anforderungen meines Kunden erfüllen, und naja, so ist das halt, aber größere Konflikte haben wir nicht“ (Manager, zit. nach Antentas 2012a, 29).

Die Arbeitsbeziehungen reichen von Kooperation (unter den beschriebenen Restriktionen) bis zu offenen Konflikten. Der einzige Betriebsrat in einem litauischen Unternehmen macht in den Augen der Belegschaft keine glückliche Figur:

> „Drei Frauen gehören dazu, aber die Dinge werden so gemacht, wie der Chef sagt. Zum Beispiel, als es diese Kürzungen gab, die Lohnsenkungen wegen der Krise, da hat der Buchhalter die drei Mädels einbestellt […] und ihnen freundlich gesagt, das sei jetzt nötig und sie würden die Gehälter um den und den Prozentsatz senken und dann, wenn die Zeiten besser werden, würden sie sie wieder erhöhen“ (zit. nach Kuznecoviene/Ciubrinskas 2012a, 25).

Der ungarische Schulkantinenbetreiber EDUFOOD, ein ehemaliges, privatisiertes Staatsunternehmen, hat in der Wirtschaftskrise massive Einsparungen vorgenommen und Personal abgebaut. Immerhin ist es der Gewerkschaft gelungen, in der Verwaltung Kurzarbeit zu ver-

hindern. Im Allgemeinen aber sehen ungarische GewerkschaftsvertreterInnen ihre Rolle eher darin, in problematischen Arbeits- und Lebenssituationen zu helfen, als Interessen offensiv zu vertreten. Die Gewerkschaft gibt Beschäftigten, wenn nötig, kleine Darlehen bis zur nächsten Lohnzahlung und sucht, die Integration ins Unternehmen zu verbessern sowie Machtmissbrauch des Managements einzuschränken. Ganz befriedigend ist das nicht; ein Gewerkschafter meint,

> „er sei immer nervös und habe Bauchschmerzen. Er erklärte, dass er vielleicht radikaler sein müsste, Interessen zu vertreten, aber er habe auch zwei Kinder und könne seine eigene Beschäftigungssicherheit nicht durch radikaleren Einsatz gefährden – ‚Ich habe etwas zu verlieren'" (Tóth/Hosszú 2012b, 12).

Der multinationale Konzern, dessen spanische und ungarische Tochterfirma wir untersucht haben, hat seit 1998 einen Europäischen Betriebsrat, der nun Beschäftigte aus 22 Ländern repräsentiert. Während die Firma auch in der Außendarstellung auf ihre anspruchsvolle und kooperative Personalpolitik Wert legt, sind die Beziehungen vor Ort, in einer spanischen Niederlassung, etwas rauer:

> „Sie haben drei Disziplinierungsmaßnahmen gegen mich gestartet, jeweils in Höhe eines Monatslohns. Die letzte war wegen Belästigung bei der Arbeit, vor einem Jahr. Ich habe es natürlich dem Gewerkschaftsvertreter berichtet. Die Firma hat uns ignoriert. Wir haben mobilisiert. Wir mussten Strafe zahlen. Wir haben wieder mobilisiert, an sichtbaren und symbolischen Orten. Als wir angekündigt haben zum Hotel XXX zu gehen, wurden sie etwas aufmerksamer und haben sich dafür entschieden, sich [mit uns] auf keine Mobilisierung mehr und keine Strafen mehr zu einigen. Aber ja, die schießen schnell mit Sanktionen, Abmahnungen und Entlassungen" (Gewerkschafter bei MULTIFOOD, zit. nach Antentas 2012b, 13).

6.7 Good Practice: Fallbeispiele

Imagekampagnen auf Branchen- und Firmenebene

Karin Sardadvar, FORBA; Ekaterina Markova, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Beispiel Reinigung in Österreich:
Die Initiative

2010 und 2011 führte die Wiener Landesinnung der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger der WKO eine Reihe von Kampagnen durch, die Reinigungsarbeit sichtbarer machen und zu einer Imageverbesserung beitragen sollten. In einer Plakatkampagne wurden zunächst reale, in der Reinigung tätige MigrantInnen gezeigt – unter der Überschrift „Wien sagt Danke". In einer weiteren Hörfunk- und Plakatkampagne wurden Tätigkeitsbereiche vorgestellt (Spital, Therme, Büros etc.) und die Bedeutung der Reinigungsarbeit für die Gesellschaft betont. Die Gewerkschaft – wie die WKO unzufrieden mit dem Image der Reinigung – begrüßte die Initiative.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

Die Einschränkungen

Die meisten Aktivitäten blieben auf Wien beschränkt. Zwar bestand Unterstützung seitens der Gewerkschaft und der Unternehmen – über Details und Machart der Kampagne gingen die Meinungen jedoch auseinander. Reaktionen der Öffentlichkeit reichten von positiven Rückmeldungen bis zu Beschwerden über den Fokus auf MigrantInnen. Während sich die Kampagnen an die allgemeine Öffentlichkeit richten, bleibt unklar, welchen Einfluss sie auf Stakeholder in der Branche haben können, die die Qualität der Arbeit stark prägen – wie etwa Kundenunternehmen oder EntscheidungsträgerInnen in der öffentlichen Auftragsvergabe.

Beispiel Abfallentsorgung in Bulgarien:

Die Initiative

In Bulgarien setzt die Firma INTERWASTE, Tochterunternehmen eines multinationalen Konzerns, Initiativen für das Image der Firma und ihrer Beschäftigten, die nicht nur BürgerInnen dazu bewegen sollen, Abfall in Kübel und Papierkörbe zu entsorgen, sondern die auch das eigene Management und die Verwaltung für die Arbeit der StraßenkehrerInnen und MüllwerkerInnen sensibilisieren sollen. Die Firma organisiert Festivals in Schulen, wo SchülerInnen um die Wette Altpapier sammeln und dafür Preise, Geld oder Obst bekommen. Auch Besichtigungen werden ermöglicht. Zweimal im Jahr gehen ManagerInnen und Verwaltungsangestellte auf die Straße und kehren, fahren Lkw oder sammeln Müll. Das wird sowohl als Lerngelegenheit verstanden, praktische Erfahrung mit der Arbeitsorganisation und -situation zu machen, als auch als Geste der Wertschätzung gegenüber den dort regulär Beschäftigten – mit (natürlich) auch positiver Öffentlichkeitswirkung.

Die Grenzen von Imagekampagnen

Naheliegenderweise wirken solche Kampagnen auf der symbolischen Ebene und können wenig an den strukturellen Einschränkungen und Qualitätsproblemen der Arbeit selbst ändern. Die fehlende Wertschätzung der Arbeit nehmen die Beschäftigten aber durchaus auch als Problem der Arbeitsqualität wahr, und die Probleme des materiellen „Wertes“ der Arbeit hängen auch mit deren symbolischer Bewertung zusammen und tragen zur sozialen Verwundbarkeit der Beschäftigten bei. Imagekampagnen können deswegen nicht nur als Ersatz, sondern auch als Bestandteil von Strategien fungieren, die auf bessere Arbeitsqualität und Professionalisierung zielen.

Link

www.walqing.eu/webresource

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

7. GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

7.1 Überblick: Harte Arbeit, psychischer Druck

Bei der Arbeit in den Branchen, die im Projekt walqing untersucht wurden, handelt es sich großteils um körperlich fordernde Arbeit. So müssen Beschäftigte etwa schwere Lasten heben und tragen, in unbequemen Positionen arbeiten oder im Freien bei schlechtem Wetter ihre Tätigkeit verrichten. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse aber auch psychische Belastungen auf: Zeitdruck beispielsweise, Isolation oder respektlose Behandlung. Verschärft wird diese Problematik dadurch, dass gerade in den untersuchten Jobs vielfach Beschäftigte im mittleren Alter tätig sind, die erst zu einem späten Zeitpunkt ihrer beruflichen Laufbahn in die jeweilige Branche eingestiegen sind. Dabei sind es speziell die älteren Beschäftigten, für die Anstrengungen zur Belastung und zum Gesundheitsrisiko werden.

Einige Aspekte der Arbeitsorganisation verstärken gesundheitliche Belastungen und Risiken noch zusätzlich. Zu nennen ist insbesondere personelle Unterbesetzung. Aber auch den Druck, Krankenstände tunlichst zu vermeiden, bekommen Beschäftigte zu spüren – ein Druck, der sowohl vom Management ausgeht als auch von Kolleginnen und Kollegen, im Sinne einer Forderung nach kollegialer Solidarität: Wenn Abwesenheit eines/einer Beschäftigten bedeutet, dass die direkten Kolleginnen und Kollegen dessen/deren Arbeit miterledigen oder spontan länger bleiben müssen, kann das zu Schuldgefühlen seitens des/der Erkrankten, aber auch zu Missstimmung bei den Kolleginnen und Kollegen führen.

Nichtsdestotrotz fördert die walqing-Forschung auch Beispiele für gelungene Präventionsmaßnahmen und für Erleichterungen durch technologischen Fortschritt zutage. Beispiele guter Praxis betreffen den effektiven Einsatz von Arbeitsinspektoraten und Sicherheitsbeauftragten, die Mobilisierung der Sozialpartnerschaft, Präventionstraining für Beschäftigte sowie technologische Verbesserungen.

7.2 Unfälle, Krankheiten, Verletzungen

In allen untersuchten Branchen sind spezifische Unfall- und Verletzungsrisiken gegeben – auch dort, wo man sie vielleicht weniger vermuten würde. AbfallsortiererInnen, die am Fließband händisch Recyclingmüll trennen, aber auch ReinigerInnen können mit gefährlichen, scharfen und spitzen Gegenständen in Kontakt kommen, wie etwa mit Spritzen oder Glasscherben. Bei der Arbeit auf Mülldeponien und in Abfallverwertungsanlagen kommen mitunter giftige Materialien hinzu. Beschäftigte in der Müllabfuhr wiederum sind den Risiken des Straßenverkehrs ausgesetzt. In der Bauwirtschaft sind die Verletzungs- und Unfallraten traditionellerweise besonders hoch. Dort tragen die Arbeit in der Höhe, etwa auf Gerüsten, die Arbeit im Freien bei schlechtem Wetter und der Umgang mit schweren Lasten zu diesen Risiken bei. In der mobilen Altenpflege und -betreuung sind die Beschäftigten mitunter ansteckenden Krankheiten ausgesetzt; hinzu kommen auch hier Verletzungsgefahren beim Heben und Stützen von PatientInnen. Erschwerend kommt in diesem Bereich dazu, dass die Arbeit in den Privathaushalten der KlientInnen stattfindet. Dort aber wird nicht immer die geeignete Ausstattung für die PflegerInnen und BetreuerInnen bereitgestellt (vgl. Bizzotto/Villosio 2012b). Und für das Catering gilt: Während die übergeordnete Branche, das Hotel- und Gastgewerbe, insgesamt nicht

für spezielle Gesundheitsrisiken bekannt ist, kulminieren Gefahren in der Küchenarbeit. Heiße, lärmige Umgebungen, aber auch Kalträume und der Wechsel zwischen den beiden sowie die Verwendung gefährlicher Geräte und wiederum das Heben schwerer Lasten machen in diesem Bereich die hauptsächlichen Risiken aus.

In allen fünf Branchen ist also das Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Materialien und Personen ein Thema. Rückenschmerzen und Beschwerden im Bewegungsapparat sind daher ein vorrangiges Problem. Ein Müllwerker in Dänemark erzählt:

> „Es sind die Knie, Schultern, Ellenbogen. Sie müssen sich vorstellen, es sind 1.050 Kübel in der Woche, also man trägt schon eine Menge Säcke auf seinen Schultern" (zit. nach Sørensen/Hasle 2012, 23).

Den Wechsel zwischen warmer und kalter Umgebung – wie im Catering, aber mitunter auch in der Reinigung – beschreiben Beschäftigte als Hintergrund für erhöhte Erkältungsanfälligkeit. Auch Stürzen und Ausrutschen stellen, etwa in der Reinigung, einen häufigen Unfallhergang dar. Das gilt auch für die Müllabfuhr: Die Wege zu den Abfallcontainern sind hier oft uneben und im Winter glatt.

7.3 Stress, Druck und Übergriffe

Außer mit den hohen körperlichen Anforderungen und Verletzungsrisiken sind die Beschäftigten auch mit psychischen Belastungen konfrontiert. Manche davon sind eng mit dem Charakter der Arbeit verbunden, andere durch die Organisation der Arbeit bedingt. So sind etwa in der mobilen Altenpflege und -betreuung Beschimpfungen, Ablehnung und schlechte Behandlung durch die KlientInnen verbreitet. Mitunter sind Übergriffe rassistisch motiviert. Damit werden MigrantInnen und Angehörige ethnischer Minderheiten zu sozial besonders verwundbaren Gruppen (vgl. Sardadvar/Hohnen/Kümmerling/McClelland/Naujaniene/Villosio 2012; Hohnen 2012). Manchmal haben Übergriffe aber auch mit den Krankheiten der PatientInnen zu tun. So etwa im folgenden Beispiel aus einer britischen Fallstudie:

> „Sie hat […]. Ich glaube, es ist Demenz. Sie kann sehr ausfällig werden. Und sie jagt einen manchmal und wirft einen aus ihrer Wohnung und alles. Wenn ich am Vormittag dort bin, so wie heute, ich konnte diese Nacht deswegen nicht schlafen" (Pflegekraft, zit. nach McClelland/Holman 2011c, 17).

Umgekehrt kann aber auch eine gute Beziehung zu den KlientInnen die Arbeitsbelastung erhöhen, nämlich aufgrund der persönlichen und emotionalen Verwobenheit. Dieses Muster findet sich sowohl in der Pflege als auch in jenen Bereichen der Reinigung, in denen in Privathaushalten gearbeitet wird. In einer belgischen Fallstudie, in der die Reinigung in privaten Haushalten untersucht wurde, heißt es:

> „Nachdem die Beschäftigten zumeist allein arbeiten und nach und nach eine enge Beziehung zum Kunden aufbauen, kann der Druck, zusätzliche und manchmal nicht erlaubte Tätigkeiten zu übernehmen, beträchtlich sein" (van Peteghem/Pauwels/Ramioul 2012, 10).

Während also einerseits die Arbeit in Privathaushalten spezifische Risiken mit sich bringt, wird andererseits der Aufenthalt in öffentlichen Räumen als gefährlich wahrgenommen. Das gilt vor

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

allem dann, wenn die Arbeitszeiten und Anfahrtswege in die Nacht, den sehr frühen Morgen oder den späten Abend fallen. Beschäftigte in der Reinigung berichten von Unsicherheitsgefühlen beim Weg zum Arbeitsplatz in den frühen Morgenstunden (vgl. Sardadvar 2012a, 2012b). In einer dänischen Fallstudie aus der mobilen Pflege und Betreuung wird berichtet:

> „In der Nacht und am Abend in bestimmten Gegenden der Gemeinde unterwegs zu sein, ist beunruhigend für die Beschäftigten. Bis zum Vorjahr haben alle ArbeitnehmerInnen in der Nacht zu zweit gearbeitet, aber das wurde gestrichen, um die Ausgaben zu senken, was Widerstand seitens der Beschäftigten hervorgerufen hat" (Møller/Hohnen 2011, 18).

Auch sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe und Vergewaltigungen sowie die Angst davor sind in manchen Branchen ein Thema für die Beschäftigten. Reinigerinnen in Österreich berichten von Vergewaltigungsfällen bei Kolleginnen, Straßenkehrerinnen in Italien und Bulgarien waren wiederholt mit Gewalt konfrontiert.

Im Fall der österreichischen Reinigungsbranche ist dazu anzumerken, dass die Erzählungen von Beschäftigten in Schieflage zum Problembewusstsein der Branchen-StakeholderInnen stehen – VertreterInnen der Sozialpartner und des Managements erwähnen diese Problematik in Interviews nicht (vgl. Sardadvar 2012b; Hohnen 2012). In einem belgischen und einem spanischen Reinigungsunternehmen werden Präventionsmaßnahmen in Bereichen wie sexuelle Belästigung, Gewalt oder Mobbing durchgeführt.

7.4 Keine Selbstverständlichkeit: Der Umgang mit Krankenstand

Das Anfallen von Krankenstandstagen wird aus ArbeitgeberInnensicht vor allem in der Reinigung und der Pflege als Problem angesehen. Insbesondere in kleinen und personell schlecht ausgestatteten Unternehmen wird krankheitsbedingte Abwesenheit zum organisatorischen Problem, wenn keine Ersatzarbeitskräfte zur Verfügung stehen. Im schlimmsten Fall entsteht ein Teufelskreis: Die Abwesenheit einiger Arbeitskräfte erhöht die Flexibilitätsanforderungen und Arbeitslast der anwesenden Kolleginnen und Kollegen, dieser hohe Druck macht aber anderseits wieder anfällig für arbeitsbedingte Krankheitszustände.

In vielen Reinigungsunternehmen ist an einem beliebigen Arbeitstag im Durchschnitt jede/jeder zehnte Beschäftigte krankheitsbedingt abwesend. Vonseiten der Unternehmensführungen wird in mehreren Fallstudien Misstrauen gegenüber der Berechtigung aller Krankenstände zum Ausdruck gebracht; in einigen Firmen werden (in manchen Ländern unerlaubte) Boni für krankenstandsfreie Zeiträume ausbezahlt. Beides ist auch in österreichischen Betrieben der Fall.

Druck, nicht in Krankenstand zu gehen, wird jedoch nicht nur vom Management ausgeübt. Insbesondere in der Reinigung und im Catering ist zu beobachten, dass Beschäftigte sich auch ihrer Kolleginnen und Kollegen wegen schwer tun, der Arbeit fernzubleiben bzw. ein schlechtes Gewissen haben, wenn die eigene Arbeit im beschriebenen Teufelskreis an den Kolleginnen und Kollegen hängenbleibt. Diese Problematik ist dort verschärft, wo es zu einer starken Intensivierung der Arbeit gekommen ist und wo Personalknappheit besteht. Obwohl etwa im Catering das Arbeiten im Krankheitszustand ein Hygieneproblem darstellt, ist ein Ethos des Vermeidens von Krankenständen verbreitet. Eine 46-jährige Köchin in einem litauischen Cateringunternehmen schildert:

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

„Vor zwei Wochen war ich krank und ich fühle mich schuldig deswegen. Ich fühle mich deshalb so, weil meine Arbeit von anderen Leuten in der Küche gemacht werden muss. Meinetwegen haben sie zu wenig Personal, aber sie stellen niemand weiteren an. Dann hat man das Gefühl, es ist schwer für sie und ich muss so schnell wie möglich zur Arbeit zurück“ (zit. nach Kuznecoviene/Ciubrinskas 2012b, 19).

7.5 Unternehmenspolitik, Maßnahmen, Trainings

Nicht zuletzt angesichts des hohen Krankenstandsaufkommens in manchen Branchen findet sich in den untersuchten Unternehmen eine Reihe von Initiativen, Maßnahmen und Trainings zur Unfallprävention und Gesundheitsförderung. Darunter fallen beispielsweise Arbeitssicherheitstrainings – wie sie zum Teil gesetzlich vorgeschrieben sind –, ärztliche Untersuchungen oder Bewegungskurse.

Für die Teilnahme an solchen Initiativen lassen sich allerdings einige Hürden identifizieren: Im Fall von Arbeit im Dienstleistungsdreieck, bei der Beschäftigte nur wenig direkten Kontakt zur Arbeit gebenden Organisation und mehr zum Kundenunternehmen haben, kann diese lose Verbindung die Erreichbarkeit der Beschäftigten für solche Maßnahmen erschweren. Eine weitere häufige Barriere ist ungünstiges Timing von Kursen, also eine schlechte Anpassung der Kurszeiten an die – oft stark fragmentierten – tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten.

Als ambivalent zu betrachten sind Maßnahmen wie regelmäßige „Krankheitsgespräche“, wie sie in mehreren untersuchten Organisationen, vor allem in der Altenpflege, vorgesehen sind. Dabei führen Vorgesetzte mit Beschäftigten, die durch hohe krankheitsbedingte Abwesenheit auffallen, Gespräche, in denen die Ursachen der Krankheitsanfälligkeit ergründet und mögliche individuelle Unterstützungsmaßnahmen besprochen werden sollen. Solche Maßnahmen können einerseits maßgeschneiderte Entlastung versprechen, andererseits aber den Druck auf die Beschäftigten noch beträchtlich erhöhen. In der dänischen Pflegeorganisation STEADY CARE gelang es, die Abwesenheitsrate von 8,1 auf 7,4 Prozent zu senken und damit unter den nationalen Durchschnitt in der Branche. Unklar bleibt allerdings, ob die Gesundheitsprävention in der Tat verbessert wurde oder ob vielmehr die Beschäftigten unter verstärkten Druck geraten sind, auch krank am Arbeitsplatz zu erscheinen.

7.6 Technologie und Investition: Wie sie Unterschiede machen können

Verbesserte Technologien – verbunden natürlich mit Investition in deren Anschaffung und Implementierung – können manche der Probleme und Tendenzen, wie körperliche Anstrengung und Arbeitsintensivierung, zum Teil abfedern. In der Reinigung ist dafür der Übergang zur „trockenen Reinigung“ mit Mikrofaser in Norwegen ein anschauliches Beispiel (siehe Fallbeispiel S. 80). Doch nicht überall hat dieser Technologiewandel stattgefunden. In Österreich beispielsweise ist die Technologisierung der Reinigung noch deutlich weniger vorangeschritten und Branchenexpertinnen und -experten verweisen auf Widerstände bei den Kundenunternehmen.

In der Müllabfuhr können Technologie und Ausstattung entscheidende Unterschiede für die Qualität der Arbeit machen: In den dänischen Fällen sorgen Lastwägen mit hydraulischen Hebevorrichtungen und niedrigem Einsteigniveau für eine Linderung der körperlichen Anforderungen. Große Unterschiede bestehen bei der Ausstattung der Container: In Bulgarien ver-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

stärken kaputte und alte Kübel die Belastung. Auch in anderen Ländern, darunter Österreich, sind noch nicht alle Container mit Rädern ausgestattet. In Dänemark haben die meisten Container mittlerweile Räder, doch die Müllsäcke, die von den ArbeitnehmerInnen gehoben werden müssen, sind immer noch schwer. Im Zuge der externen Auftragsvergabe ist es hier sogar zu Verschlechterungen gekommen. Ein über 60-jähriger Müllwerker in Dänemark erzählt:

> „Wir müssen bis zu 20 Kilogramm [pro Müllsack, Anm.] einsammeln und ich bin alt und abgearbeitet, deswegen finde ich 20 Kilogramm zu viel. Die Kollegen in der Branche sagen dasselbe. In manchen Gemeinden ist die Höchstgrenze zehn Kilogramm. Gleichzeitig ist die Höchstgrenze für den Zugangsweg [den Weg vom Müllwagen zum Container, Anm.] 25 Meter. Früher waren es hier 20 Meter, aber als die Ausschreibung auf andere Gemeinden ausgeweitet wurde, wurde es auf 25 Meter ‚harmonisiert'. Also haben wir fünf Meter zusätzlich bekommen, einfach so" (zit. nach Sørensen/Hasle 2012, 23).

Zumindest eine flächendeckende Ausstattung der Container mit Rollen würde – bei vielfach überdurchschnittlich alten Belegschaften – große Unterschiede machen. Wie große, zeigt sich in folgendem Zitat:

> „Ich hebe nichts Schweres in meinem Job. Es ist anstrengender im Garten zu Hause zu sein als im Job zu sein. Heutzutage ist alles auf Rädern" (Müllwerker, Dänemark, zit. nach Hasle/Sørensen 2012, 18).

Ähnliche Auswirkungen kann technische Unterstützung beim Heben und Tragen in der Bauwirtschaft haben. Ein bulgarischer Manager erzählt:

> „Nur um ein Beispiel zu geben: Dieses Gebäude wird ungefähr 5.000 Tonnen wiegen. Diese 5.000 Tonnen würden in den meisten Bauunternehmen durch die Hände der Arbeiter gehen müssen. In unserer Firma versuchen wir, so viele Maschinen wie möglich einzuführen und den Prozess so weit wie möglich zu mechanisieren" (zit. nach Peycheva/Kirov/Markova 2012b, 16).

Freilich gilt: Auch weithin bekannte Verbesserungsmöglichkeiten werden angesichts von Kostendruck und Einsparungsmaßnahmen vielerorts nicht implementiert. Im Catering ist die Erleichterung von Hebevorgängen bei der Arbeit ein Bereich, in dem Belastungen verringert werden können. Das geschieht etwa in der spanischen HEALTHYFOOD:

> „Wir investieren zunehmend in die Vereinfachung von Bewegungen. Wir versuchen sicherzustellen, dass alles auf Rädern bewegt wird, sodass die Beschäftigten nichts heben müssen" (Manager, zit. nach Antentas 2012a, 20).

Zur Erleichterung der körperlichen Anstrengung sind allerdings nicht immer Technologien das einzige oder beste Mittel: In der Altenpflege und -betreuung beispielsweise ist es auch hilfreich, zu zweit zu arbeiten, um das Heben und Stützen von PatientInnen besser bewältigen zu können. In manchen Fällen ist das sogar vorgeschrieben (wie in deutschen Fallstudien), in anderen vom Arbeitgeber als Vorgabe definiert (wie in britischen Fällen). Gleichzeitig darf in Berufen, in denen direkt mit Kundinnen und Kunden gearbeitet wird, auch deren Einfluss nicht übersehen werden. So wird in einer deutschen Fallstudie aus der Pflege berichtet, dass es zwar Hebehilfen gäbe, dass aber manche PatientInnen deren Verwendung verweigern, weil sie ihnen nicht trauen (vgl. Kümmerling 2012a).

7.7 Geht das bis zur Pensionierung?

Angesichts der hohen körperlichen Belastungen in sämtlichen untersuchten Branchen bringen insbesondere ältere Beschäftigte Unsicherheit darüber zum Ausdruck, ob sie ihre Arbeit bis zum Pensionsantritt weiter ausüben können – auch wenn sie das oft gern würden (vgl. Hohnen 2012). Eine Pflegekraft in Deutschland erzählt:

> „Niemand hat hier bis 65 gearbeitet und [es gibt] nur eine Frau, die es bis 63 geschafft hat. Sie gehen alle vorher" (zit. nach Kümmerling 2012a, 15).

Was diese Problematik noch verschlimmert: Gerade in den untersuchten Branchen sind die Beschäftigten oft schon in mittlerem Alter. Denn es handelt sich um Branchen, in denen die Beschäftigten vielfach erst nach einer anderen Berufslaufbahn landen (vgl. Hohnen 2012). In einigen Fällen bestehen Möglichkeiten zur Versetzung auf physisch weniger anstrengende Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens (Abfall, Reinigung, Bau). In anderen jedoch bleiben nur Früh- oder Invaliditätspension oder es kommt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei schlechter Absicherung.

Good Practice: Fallbeispiele

Die Nutzung von Technologien in der norwegischen Reinigung

Hanne Olofsson Finnestrand, SINTEF

Die Ausgangssituation

Aus einer Reihe von wirtschaftlichen und politischen Gründen sind die Personalkosten in Norwegen verglichen mit den meisten anderen europäischen Staaten sehr hoch. Das trifft auch auf die Reinigung zu. Die Folge: Während Unternehmen in Staaten mit niedrigeren Personalkosten dazu tendieren, mehr Reinigungspersonal zu beschäftigen, ist es für norwegische Reinigungsfirmen in vielen Fällen günstiger, stattdessen in neue Maschinen und Technologien zu investieren.

Das ist einer der Gründe dafür, dass sich speziell in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten die Methoden und Technologien in der Büroreinigung verändert haben. Ein technischer Experte aus Norwegen erklärt:

> „[Die Branche] wollte die Effizienz durch die Entwicklung neuer Technologien und Methoden erhöhen. Man will stets Personalkosten reduzieren. Die Branche war in dieser Hinsicht erfolgreich. Gleichzeitig haben die neuen Methoden und Technologien auch die körperlichen Belastungen der Reinigungsarbeit reduziert und so zu einer ‚Win-win-Situation' für die Branchen wie die ReinigerInnen geführt" (zit. nach Torvatn 2011, 16).

Die Entwicklungen

Die Hauptaspekte dieser Entwicklungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Weitgehende Einschränkung der Verwendung von Wasser;
2. größtmögliche Reduzierung des Einsatzes chemischer Reinigungsmittel;
3. Schwerpunkt auf mechanische Reinigung, oft mittels Verwendung von Bürstgeräten (ermöglicht Punkt 1 und 2);

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

4. Einführung von Mikrofaser als Material für Tücher und Mopps (ermöglicht Punkt 1 und 2);
5. Verwendung von Mopps und Einführung von Reinigungstechniken mit dem Mopp – nicht zuletzt zur Verbesserung der Ergonomie in der Reinigung;
6. Nutzung von diversen Reinigungsmaschinen (laut Expertenauskunft beliebt bei den ReinigerInnen, aber nicht überall effizient);
7. Errichtung von Barrieren zwischen verschiedenen Flächen, um die Verbreitung von Schmutz von der einen auf die andere Fläche zu verhindern. Ein typisches Beispiel ist die Trennung zwischen Außen- und Innenbereich, bei deren Überschreitung die Schuhe gewechselt werden oder Schutzhüllen über die Schuhe gezogen werden müssen.
8. Fortbildung der ReinigerInnen in der Verwendung der neuen Arbeitsmaterialien, Methoden und Standards;
9. Übertragen von Verantwortung zur Beurteilung des Reinigungsbedarfs an die ReinigerInnen – nach dem Motto: Wenn etwas nicht schmutzig ist, braucht es nicht gereinigt zu werden.

Zusätzlich zur Weiterentwicklung von Technologien und Methoden, die direkt mit der Reinigung zusammenhängen, sind auch in der Nutzung und Instandhaltung öffentlicher Gebäude einige Veränderungen vonstattengegangen, die den Reinigungsprozess vereinfachen. So wird etwa von den HauptnutzerInnen öffentlicher Gebäude wie zum Beispiel Schulen oder Pflegeheimen erwartet, ein spezielles Paar Schuhe für den Innenbereich zu haben und die Schuhe beim Eintritt in das Gebäude zu wechseln. Das reduziert natürlich die Menge an Schmutz, die in das Gebäude getragen wird. Auch sind sich mittlerweile viele ArchitektInnen und Baufirmen der Kosten bewusst, die in Zusammenhang mit der Reinigung regelmäßig anfallen, weshalb sie in neuen Gebäuden verstärkt auf Materialien zurückgreifen, die das Reinigen vereinfachen.

Die Ergebnisse

Neben der Entwicklung und dem Einsatz neuer Reinigungsmaschinen umfasst die neue Reinigungstechnologie auch veränderte Ausstattung, Arbeitsmethoden (insbesondere Mikrofaser) und Standards. Das führt unweigerlich zu einem Bedarf an Fortbildung, die es den Beschäftigten erlaubt, die Innovationen anzuwenden. Damit geht einher, dass die Vorstellung von Reinigung als etwas, das „jede/jeder machen kann“, in vielen professionellen Reinigungsunternehmen einer wesentlichen Veränderung unterworfen ist. ReinigerInnen benötigen ein erhebliches Ausmaß an Wissen und Können, um mit den neuen Arbeitsmethoden mithalten zu können. Die Investition in diese Fähigkeiten wiederum ermutigt Unternehmen, längere Arbeitszeiten und mehr Vollzeitstellen anzubieten. Damit kann dieser Fall als Beispiel für einen qualitätsorientierten Entwicklungspfad (anstelle einer in Richtung Rationalisierung und Dequalifizierung gehenden alternativen Entwicklung) in einer ursprünglich niedrig qualifizierten Dienstleistungsbranche gesehen werden.

Der steigende Einsatz neuartiger Technologien und Methoden in der Reinigungsbranche könnte auch zu einer Erhöhung von Status und Selbstbewusstsein führen – vor allem bei jungen ReinigerInnen. Jüngere Reinigungskräfte in der norwegischen

Untersuchung sprechen in einer Weise über Reinigung, die weit über die Bedeutung von Reinigung in der üblichen, „häuslichen“ Bedeutung des Wortes hinausgeht. Dem Verständnis dieser Gruppe nach ist der Reinigungsprozess häufig mit Geräten, neuen Reinigungsmitteln und Dampftechniken verbunden – nicht mit dem altmodischen „Putzfetzen und einem Kübel Wasser“. Hinzu kommt, dass die Einführung neuer Technologien Reinigung deutlich weniger körperlich anstrengend macht. Dadurch wird es möglich, länger in der Sparte zu bleiben – zumindest, was die körperlichen Anforderungen betrifft.

Literatur

Torvatn (2011)

Bulgarien: Gemeinsame Sicherheitskampagnen der Sozialpartner am Bau

Darina Peycheva, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Die Maßnahme

Die Sozialpartner der bulgarischen Baubranche sind aktiv – und zum Teil gemeinsam – in die Entwicklung und Förderung von Initiativen und Kampagnen involviert. Diese Maßnahmen haben eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel, insbesondere im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz. Ein Beispiel für diese Aktivitäten sind gemeinsame Kontrollen von Baustellen durch VertreterInnen der Sozialpartner, des Arbeitsinspektorats, der staatlichen Baukontrollbehörde, der Polizei und der Medien. Die Sozialpartner erstellen auch Informationsmaterial in Form von Broschüren und Videos. Diese Materialien sollen das Bewusstsein der Beschäftigten für Gesundheits- und Sicherheitsfragen schärfen und werden über die Kammer des Baugewerbes verteilt.

Ein europäisches Projekt ist besonders erwähnenswert: Das Projekt „Gesundheit, Sicherheit und Umwelt am Arbeitsplatz“ wurde vom Norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) und der Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften in Bulgarien (CITUB) initiiert. Ziel ist es, den sozialen Dialog am Arbeitsplatz zu fördern und innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der bulgarischen Industrie – darunter auch in der Bauwirtschaft – zu setzen.

Die Hintergründe

Wie aus einem Bericht des bulgarischen Arbeitsinspektorats hervorgeht, ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Baubranche zu beobachten – allerdings geht diese Entwicklung nur langsam vor sich. Laut einer Studie zur Sicherheit am Arbeitsplatz entspricht ein hoher Anteil der Tätigkeiten am Bau nicht den Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen. Die Häufigkeit von Unfällen auf bulgarischen Baustellen, die zum Tod oder zur Invalidität führen, unterstreicht diese Problematik.

Link

www.walqing.eu/webresource

8. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wie in den Beispielen guter Praxis gezeigt wird, ist es durchaus möglich, auch in den Problemzonen des Beschäftigungswachstums, der Einfachdienstleistungen und der Niedriglohnbranchen Arbeit positiv zu gestalten. Unübersehbar ist jedoch der Druck auf die Arbeitsbedingungen. Die Unternehmen selbst, ebenso wie ihre Kundinnen und Kunden, sowohl öffentliche als auch private AuftraggeberInnen und auch die privaten Endkundinnen/-kunden und NutzerInnen von Dienstleistungen versuchen zu sparen. Das mündet in prekärere und fragmentiertere Beschäftigung, teilweise einen Wechsel zwischen Kollektivverträgen oder gleich die Flucht davor, Einkommensverluste, intensivere Arbeit und abnehmende Investitionen in Qualifizierung oder gesündere Arbeitsumgebungen.

Damit steigt das Risiko für Abwärtsspiralen und Teufelskreise in der Arbeitsqualität: Wenn Verträge mit AuftraggeberInnen kürzer laufen, sinkt der Anreiz, in die Belegschaften, die Qualifizierung und die Ausstattung der Arbeitsplätze zu investieren. Höhere Fluktuation der Beschäftigten erfordert mehr Kontrolle und Standardisierung der Arbeitsabläufe, was weitere Qualifikationsverluste erzeugt. In der Tat beklagen sich ManagerInnen in der Reinigung, im Catering und am Bau bereits über Schwierigkeiten, geeignete und fähige Beschäftigte zu finden. Und auf der Seite der Beschäftigten beobachten wir, dass diese bei prekäreren und unsichereren Beschäftigungsverhältnissen mit niedrigeren Qualifikationen und Spielräumen resignieren und ihre eigenen Ambitionen weiter einschränken (vgl. Hohnen 2012).

Allerdings sind günstige Konstellationen „guter Arbeit“ möglich. Wir finden Beispiele für auskömmliche Entlohnung, Stabilisierung der Beschäftigung, günstige Arbeitsgestaltung und Qualifizierung. Insbesondere inklusive Beschäftigungsregime und aktive Sozialpartnerschaften schaffen es, den Standard für qualifizierte und kontinuierliche Arbeit hochzuhalten, der es wieder lohnend macht, in Qualifizierungen und gesunde Arbeitsumgebungen zu investieren. Viele der Beispiele, aber wohlgemerkt nicht alle, stammen aus den nordeuropäischen Ländern. Gerade in Hinblick auf soziale Inklusion und soziale Verantwortung von Unternehmen finden wir auch Initiativen aus Süd- und Osteuropa, die die institutionellen Lücken der dortigen Beschäftigungsregime kompensieren.[7]

Kundinnen und Kunden, insbesondere aus dem öffentlichen Sektor, können, wie wir sehen, zentral zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen – und da die öffentliche Hand und die Sozialversicherungen die Kosten problematischer Arbeitsbedingungen tragen, gibt es gute Gründe dafür. Sie können höhere Standards durchsetzen, indem sie bereit sind, realistische Preise für Dienste guter Qualität zu bezahlen (und diese Qualität überprüfen), bestimmte Qualifikationsstandards, technische Ausrüstungen oder Beschäftigungsverhältnisse einfordern. Europäische Sozialpartner in den untersuchten Branchen widmen daher den öffentlichen Ausschreibungen zu Recht beachtliche Aufmerksamkeit (vgl. Kirov 2011; Jaehrling/Lehndorff 2012).

Es ist offensichtlich geworden, dass die Wachstumsbranchen außerhalb der wissensintensiven und hochqualifizierten Felder politische Aufmerksamkeit brauchen. Sie erbringen wichtige Leistungen, die nicht nur menschliche Grundbedürfnisse befriedigen, sondern auch zur Nach-

[7] Darstellungen kleiner Initiativen zur Arbeitsgestaltung und -verbesserung in ihren jeweiligen Kontexten finden sich auch in Ravn et al. (2012).

haltigkeit und Lebensqualität in den europäischen Gesellschaften beitragen, unabhängig davon, ob diese Leistungen nun im öffentlichen, privaten oder Non-Profit-Sektor angesiedelt sind. Auch hier liegt übrigens Potenzial für Innovationen, die räumlich verteilte Arbeit koordinieren, Arbeitsspitzen glätten und Arbeitsplätze ergonomischer machen.

Politische Interventionen tun gut daran, einerseits die branchenspezifischen und nationalen Kontexte zu berücksichtigen, andererseits über Länder- und Branchengrenzen hinaus voneinander zu lernen. Nicht alle Beispiele guter Praxis lassen sich leicht transferieren. Beispielsweise hängt bekanntlich die Qualifizierungsbereitschaft von Beschäftigten in Niedriglohnbranchen deutlich von ihren vorgängigen Lernerfahrungen ebenso ab wie von ihrer Beschäftigungssicherheit und den Möglichkeiten, die sie sehen, das erworbene Wissen und Können sinnvoll und gewinnbringend einzusetzen (vgl. Krenn/Kasper 2012). Qualifizierungsinitiativen müssen also mit lernförderlicher Arbeitsorganisation verbunden sein, das Lernen auch honorieren und erkennbare Perspektiven bieten.

Der Vergleich unterschiedlicher Praxen und Regulierungen über ihre jeweiligen Kontexte hinaus kann jedoch auch instruktiv sein. Beispielsweise finden sich in den „Männerbranchen", am Bau und in der Abfallwirtschaft, traditionelle, sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Formen der Leistungsentlohnung und der Honorierung von Belastungen harter und mobiler Arbeit durch Zulagen, Spesen usw., die in den „Frauenbranchen" fehlen, aber Anregungen bieten können, wie Flexibilität, Qualität oder Produktivität zu honorieren wären.

Die Herausforderung besteht also darin, die skizzierten Teufelskreise zu verlassen oder ihnen vorzubeugen. Für Sozialpartner und Politik meint dies,

- Sozialpartnerschaft, wohlfahrtsstaatliche und arbeitsmarktpolitische Institutionen so zu entwickeln, dass sie den Besonderheiten der „alten" und „neuen", nicht normalen Arbeits- und Dienstleistungsfelder gerecht werden;
- inklusive Institutionen und Standards zu entwickeln, die nicht nur für „Kernbelegschaften" gelten;
- die Möglichkeiten sozial verantwortlicher und nachhaltiger öffentlicher Ausschreibungen zu nutzen;
- branchenübergreifend und unter Einbezug neuer Themen (z. B. Nachhaltigkeit) und AkteurInnen (z. B. Kundenorganisationen oder auch NGOs) Interessen zu vertreten und auszuhandeln;
- Informationsflüsse und Lernen zwischen den europäischen, nationalen und regionalen Arenen der Sozialpartnerschaft zu verbessern;
- Investitionen in innovative Arbeitsgestaltung zu fördern.

Für Branchen- und ArbeitsgestalterInnen (ManagerInnen, Personalverantwortliche, Sozialpartner, Betriebsrätinnen und Betriebsräte) liegen die Herausforderungen auf der praktischen Ebene:

- Wie überzeugt man Kundinnen und Kunden von den langfristigen Vorteilen und Produktivitätsgewinnen gut und nachhaltig gestalteter Arbeit?
- Wie geht man in kundenorientierten und flexiblen Dienstleistungsorganisationen auf nachhaltige Weise mit „Arbeitsspitzen" um?

Sozialpolitik in Diskussion, Band 15/2013: Seiten 30–91

- Wie kann man „harte Arbeit“ und die dort erbrachten Leistungen angemessen und fair entlohnen und anerkennen – speziell (aber nicht nur) in den frauendominierten Branchen?
- Wie organisiert man räumlich verteilte, verwundbare und marginale Beschäftigte (und ihre ArbeitgeberInnen und Subunternehmen)?

Sicher braucht es weitere Forschung, aber im selben Maß auch neue und intelligente Initiativen, um in der Gestaltung von Einfacharbeit und der Vernetzung der damit befassten AkteurInnen weiterzukommen. Die Niedriglohnbranchen und Einfachdienstleistungen fordern damit ForscherInnen, kollektive AkteurInnen, Politik und Management in besonderer Weise heraus, über die konventionellen Felder der Innovation, des technischen Fortschritts und der Kernkompetenzen und Belegschaften hinauszudenken und zu einem umfassenderen Verständnis von Arbeits- und Lebensqualität zu gelangen.

BIBLIOGRAFIE

Antentas, Josep M. (2011), INTERCLEAN – a cleaning case study from Spain. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Antentas, Josep M. (2012a), Cold line, hot food: HEALTHYFOOD – a catering case study from Spain. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Antentas, Josep M. (2012b), Cooking with pressure: MULTIFOOD – a catering case study from Spain. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, QUIT, Barcelona.

Bizzotto, Giulia, Matteo *Ferraris* and Ambra *Poggi* (2012a), A municipal company operating in waste collection in the North of Italy: GREENSMELL – a waste collection case study from Italy. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Bizzotto, Giulia, Matteo *Ferraris* and Ambra *Poggi* (2012b), A municipal company operating in waste collection in the North-West of Italy: APORRIMATA – a waste collection case study from Italy. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Bizzotto, Giulia and Claudia *Villosio* (2012a), Workers in the home elderly care sector in Italy: A dead-end employment opportunity? Internal report for WP7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Bizzotto, Giulia and Claudia *Villosio* (2012b), The role of non-profit cooperatives in the “formalisation” of care work: COOPCARE – an elderly care case study from Italy. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Bizzotto, Giulia and Claudia *Villosio* (2012c), Integration of public and private in the municipal home elderly care: MUNICIPAL CARE – an elderly care case study from Italy. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Finnestrand, Hanne O. (2011), Developing skills in a new and growing professional sector: REGIOCLEAN – a cleaning case study from Norway. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Finnestrand, Hanne O. (2012), Being professional at producing both projects and products: SCANCON – a construction case study from Norway. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Gautié, Jérôme and John *Schmitt* (Ed., 2009), Low-Wage Work in the Wealthy World, New York.

Gerogiannis, Elias, Peter *Kerkofs* and Oscar *Vargas* (2012), Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; download: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109011s/tn1109011s_6.htm.

Glendinning, Caroline, Karen *Jones*, Kate *Baxter*, Parvaneh *Rabiee*, Lesley A. *Curtis*, Alison *Wilde*, Hilary *Arksey* and Julien E. *Forder* (2010), Home care reablement services: investigating the longer-term impacts. Social Policy research Unit, University of York.

Hasle, Peter and Ole H. *Sørensen* (2012), City garbage collection – From municipal waste management to an owner-manager driven private company: CGC – a waste collection case study from Denmark. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Hohnen, Pernille (2011), Public innovation as post-crisis management: increasing flexibility and diminishing demands in Danish elderly care. REHABCARE – an elderly care case study from Denmark. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Hohnen, Pernille (2012), Capacities and vulnerabilities in precarious work. The perspective of employees in European low wage jobs. Synthesis report on employees' experience and work trajectories for work package 7 of the walqing project. Deliverable 7.14, 'Integrated report on individual perspectives and agency of jobholders in critical sectors' for the walqing project, SSH-CT-2009-244597; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/WALQING_Del7.14_fin.pdf.

Holtgrewe, Ursula and Karin *Sardadvar* (2011), Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1, A report for WP5 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Vienna, April 2011; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.1_Cleaning_AT.pdf.

Holtgrewe, Ursula and Karin *Sardadvar* (2012), Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project. Deliverable 6.13, 'Integrated report on organisational case studies' for Workpackage 6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/WALQING_Del6.13_fin.pdf.

Jaehrling, Karen and Steffen *Lehndorff* (2012), Anchors for Job Quality: Policy gaps and potentials. Final report of work package 8 and Deliverable 8.9 ('Report on possibilities and gaps of (stakeholder and state) policies') of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, University of Duisburg-Essen; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_Del8.9_PolicygapsWP8.pdf.

Jaehrling, Karen and Leila *Mesaros* (2012), Internal externalisation: Public sector pay levels and two-tier workforce: ELDERCAT – a catering case study from Germany. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, IAQ, Duisburg.

Jones, Karen C., Kate *Baxter*, Lesley A. *Curtis*, Hilary *Arksey*, Julien E. *Forder*, Caroline *Glendinning* and Parvaneh *Rabiee* (2009), Investigating the longer-term impact of home care reablement services: The short-term outcomes and costs of home care reablement services. Social Policy research Unit, University of York.

Kirov, Vassil (2011), How many does it take to tango? Stakeholders' strategies to improve quality of work in Europe Deliverable 5.7, 'Synthesis report on sector specifics in stakeholder policies and quality of work and life' for Workpackage 5 of the walqing Project, SSH-

CT-2009-244597; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/walqing_Del5.7_SynthesisreportWP5_fin.pdf.

Kirov, Vassil, Darina *Peycheva* and Ekaterina *Markova* (2012), Is Greening changing construction in Bulgaria? GREENCONSTRUCTION – a construction case study from Bulgaria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Krenn, Manfred (2012), Endangered species? Smalltown waste collection in Austria: HILLTOWN – a waste collection case study from Austria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Krenn, Manfred und Ruth *Kasper* (2012), Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien. FORBA-Forschungsbericht 3/2012, Wien; download: http://www.forba.at/data/downloads/file/794-FORBA-FB_3-2012.pdf.

Kümmerling, Angelika (2012a), Care workers in Germany: underpaid, overworked but happy? Individual perspectives and agency in the German elderly care sector. Internal report for WP7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Kümmerling, Angelika (2012b), Trying to expand the services without exploiting the employees – does it work? BIGPRIVATECARE – an elderly care case study from Germany. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Kuznecoviene, Jolanta and Vytis *Ciubrinskas* (2012a), Cook's choices: between professional development and the fall of private and public life: SECUNDA – a catering case study from Lithuania. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Kuznecoviene, Jolanta and Vytis *Ciubrinskas* (2012b), "If you don't like something in your workplace we can easily replace you with another": PRIMA – a catering case study from Lithuania. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Markova, Ekaterina, Vassil *Kirov* and Darina *Peycheva* (2012), Case study in multinational company operating in waste collection and urban sanitation in a big regional centre: INTERWASTE – a waste collection case study from Bulgaria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

McClelland, Charlotte and David *Holman* (2011a), Reabling care and lessons in good practice in the public sector: REABLEMENT – a public sector elderly care case study from the UK. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

McClelland, Charlotte and David *Holman* (2011b), Stakeholder perspectives on domiciliary elderly care in the UK. walqing social partnership series 2011.15, A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Manchester, June 2011; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/WALQING_socialpartnershipseries_2011.15_Care_UK.pdf.

McClelland, Charlotte and David *Holman* (2011c), Caring for the right reasons and surviving against the odds in the third sector: COOPERATIVE COMMUNITY CARE – a third sector elderly care case study from the UK. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

McClelland, Charlotte and David *Holman* (2012), Good work, but for how long? Contractor Managed Catering – a catering case study from the UK. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Møller, Jeppe and Pernille *Hohnen* (2011), Struggling for quality in care and work in Danish public elderly care: STEADY CARE – an elderly care case study from Denmark. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Naujaniene, Rasa (2012), Between life mission to help people and precarious employment: VOLUNTARY CARE – a third sector elderly care case study from Lithuania. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Peycheva, Darina, Vassil *Kirov* and Ekaterina *Markova* (2012a), Waste collection and sanitation in a big regional centre: CITYCLEAN – a waste collection case study from Bulgaria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Peycheva, Darina, Vassil *Kirov* and Ekaterina *Markova* (2012b), Organisational Case study in a construction company at a big municipal town in Bulgaria: ECOCONSTRUCTION. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Ranci, Costanzo (2009), Social vulnerability in Europe, in: Costanzo *Ranci* (Ed.), Social vulnerability in Europe: the new configuration of social risk, Palgrave, 3–24.

Ravn, Johan E., Peter *Hasle*, Ursula *Holtgrewe*, Vassil *Kirov*, Ekatarina *Markova*, Jan *van Peteghem*, Darina *Peycheva*, Monique *Ramioul*, Karin *Sardadvar*, Ole H. *Sørensen*, Hans *Torvatn* and Lisbeth *Øyum* (2012), Engaging stakeholders in developing working conditions. Summary report on action research and policy lessons. Deliverable 9.15, 'Summary report on action research and policy lessons' for Workpackage 9 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/WALQING_DEL9.15_fin.pdf.

Recio, Albert (2011), SERVICECOMPANY – a cleaning case study from Spain. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Sardadvar, Karin (2012a), Managing diversity, coping with work intensification: LARGECLEAN – a cleaning case study from Austria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Sardadvar, Karin (2012b), Indirect paths, fragmented days. Maintenance cleaners in Austria. An internal research report for WP7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Sardadvar, Karin, Pernille *Hohnen*, Angelika *Kümmerling*, Charlotte *McClelland*, Rasa *Naujaniene* and Claudia *Villosio* (2012), Underpaid, overworked, but happy? Ambiguous experiences and processes of vulnerabilisation in domiciliary elderly care, in: E-journal of International and Comparative Labour Studies, 1(3-4), October-December 2012, 139–168; download: http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/40/46.

Sardadvar, Karin and Ursula *Holtgrewe* (2012), Flexible work in unflexible frameworks: CLEANCOMP – an office cleaning case study from Austria. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Sardadvar, Karin, Eva *Saunders* und Ursula *Holtgrewe* (Mitarbeit: Roman *Baresch*) (2013): „Arbeitnehmer bist du irgendwie trotzdem …" Grenzbereiche von Selbstständigkeit, Unselbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit in der österreichischen Bauwirtschaft. Projekt im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Unveröffentlichter Endbericht, FORBA, Wien.

Schwarzkopf, Manuela and Karen *Jaehrling* (2012), Trading regular hours against low wages: CHILDCAT – a catering case study from Germany. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, IAQ, Duisburg.

Sørensen, Ole H. and Peter *Hasle* (2012), Focused garbage collection – From local firms to a transnational ownership. FGC – a waste collection case study from Denmark. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Torvatn, Hans (2011), Cleaning in Norway – Between professionalisation and junk enterprises. walqing social partnership series 2011.5, A report for WP5 of the of the walqing project,

SSH-CT-2009-24459, Trondheim, June 2011; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.5_Cleaning_NO.pdf.

Torvatn, Hans and Gunnar *Lamvik* (2011), A decade in professionalisation in cleaning: MUNICLEAN – a cleaning case study from Norway. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Tóth, András and Hortenzia *Hosszú* (2012a), The Last Mohican. STONEWORK – a construction case study from Hungary. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Tóth, András and Hortenzia *Hosszú* (2012b), A traditional Hungarian company: EDUFOOD – a catering case study. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Tóth, András and Hortenzia *Hosszú* (2012c), The known unknown world of grey zones of employment in construction industry and its impact on company strategies, skills and working life: TERRA AUSTRALIS – a construction case study from Hungary. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Van Peteghem, Jan, Fernando *Pauwels* and Monique *Ramioul* (2011a), Eco-friendly construction and sustainable HRM practices in a visionary company: TREEHOUSE – a construction case study from Belgium. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Van Peteghem, Jan, Fernando *Pauwels* and Monique *Ramioul* (2011b), Passive house-building – company strategy and its consequences for quality of work: ECOHOUSE – a construction case study from Belgium. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Van Peteghem, Jan, Fernando *Pauwels* and Monique *Ramioul* (2012), Formalised domestic cleaning – opportunities and challenges for HRM: CLEANHOUSE – a cleaning case study from Belgium. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Villosio, Claudia and Giulia *Bizzotto* (2011), Once there were wives and daughters, now there are badanti: Working in home elderly care in Italy is still an informal, unqualified and unrecognised occupation. walqing social partnership series 2011.14, A report for WP5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597, Moncalieri, September 2011; download: http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.14_ElderlyCare_ITA.pdf.

Voswinkel, Stephan und Stefan *Lücking* (1996), Normalitäts-Management. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich, in: Soziale Welt 47 (4), 450–479.

AUTORiNNEN

Ursula *Holtgrewe* ist wissenschaftliche Leiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Ulrike *Huemer* ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung Wien (WIFO).

Rudi *Kaske* ist Präsident der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien und der Bundesarbeitskammer.

Janine *Leschke* ist Associate Professor an der Copenhagen Business School.

Helmut *Mahringer* ist Ökonom am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung Wien (WIFO).

Karin *Sardadvar* ist Soziologin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Andrew *Watt* ist Leiter des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

Impressum:
Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22.
Redaktion: Ursula Filipič und Sabine Jovic, AK Wien, Abteilung Sozialpolitik.
Grafik/Layout: Walter Schauer, Verlag des ÖGB, 1020 Wien. Druck: Druckerei Schmidbauer GmbH, 7400 Oberwart.