

walq
ing

Work and Life Quality
in New & Growing Jobs

Arbeitsbedingungen in Niedriglohnbranchen: Europäische und österreichische Befunde

Arbeit – Werte – Glück, 15. Mai 2014
Dr. Karin Sardadvar, FORBA
(Forschungs- und Beratungsstelle
Arbeitswelt)

FORBA



- Das Projekt **walqing**
 - **Mobile Altenpflege und -betreuung:** Sinnzuschreibung unter prekären Bedingungen
 - **Büroreinigung:** Bescheidene Zufriedenheit: Froh über vermeintlich Selbstverständliches
 - **Müllsammlung und -beseitigung:** Zeit für das „andere Leben“
 - Schlussfolgerungen
-

walq
ing

Das Projekt walqing

walqing: Work and Life Quality in New and Growing Jobs

Thema: Arbeits- und Lebensqualität in fünf wachsenden Niedriglohnbranchen

Daten: Qualitative Betriebsfallstudien und insgesamt 450 Beschäftigteninterviews in elf Staaten

Fünf Branchen in elf Staaten

Branche:	Reini- gung	Bau- wirtschaft:	Abfall- wirtschaft:	Gesund- heit und Soziales:	Hotel- und Gastge- werbe:
Schwer- punkt:	Büro- reini- gung	„Green Jobs“	Müll- samm- lung	Mobile Alten- pflege	Kantinen und Caterer
Staaten:	AT, BE, NO, ES	BE, BG, HU, NO	AT, BG, DK, IT	DE, DK, IT, LT, UK	DE, HU, LT, ES, UK

Das sind Branchen mit ...

- problematischen Arbeitsbedingungen,
- prekärer Beschäftigung,
- niedrigen Löhnen,
- mangelnder Sozialintegration.

→ Kann hier Zufriedenheit entstehen?

Mobile Altenpflege und -betreuung:

Sinnzuschreibung unter
prekären Bedingungen



Charakteristika der Arbeit

- Hohe **körperliche** Belastung
- Hohe **emotionale** Anforderungen
- Hohe **Flexibilitätsanforderungen**
- Arbeit im **Zuhause** des Klienten / der Klientin

Beschäftigungsbedingungen

- Europa: Trend zur **Privatisierung** von Pflegedienstleistungen
- Generell: **befristete, Teilzeitverträge**
- Zunahme **prekärer Beschäftigung** (Befristung, “Nullstundenverträge”)
- **Lohnunsicherheit**
- Sparmaßnahmen, Standardisierung, zunehmender **Zeitdruck**

Standardisierung und Zeitdruck

„Es ist also nicht so, als könnte man sich hinsetzen und mit dem Bürger sprechen. Zwölf Minuten – was ist das schon, wenn man Frühstück und Mittagessen vorzubereiten hat und den Abwasch machen soll.“

(Pflegehelferin, Dänemark)

„Zum Beispiel haben Leute vielleicht für ein bestimmtes Leistungspaket bezahlt. Ich habe 20 Minuten Zeit dafür. Aber ich brauche schon zehn Minuten, um sie nur aus dem Bett zu bekommen und ins Badezimmer zu bringen. Also habe ich dann zehn Minuten, um sie schnell zu waschen, schnell anzuziehen und dann schnell aufzuräumen.“

(Pflegehelferin, Deutschland)

Prekäre Verträge, unsichere Löhne

„Ich habe gefragt, ob ich
zusätzliche Arbeit
bekommen kann. Es ist
schwierig für mich, mit nur
einem Einkommen das
Auslangen zu finden.“

(Beschäftigte in der Pflege,
alleinerziehende Mutter,
Dänemark)

„Ich muss mehr arbeiten ...
denn ich muss Rechnungen
bezahlen. Und im Moment
bringe ich nicht genug Geld
nachhause, um meine
Grundbedürfnisse zu
[decken].“

(Beschäftigte in der Pflege,
Vereinigtes Königreich)

Die Ambivalenz der Pflegearbeit

- Prekäre Beschäftigung, niedrige Löhne, hohe Anforderungen
- Beschäftigte **sehr bewusst** über die ungünstigen Bedingungen und den Mangel an Anerkennung
- Gleichzeitig: Starke **Sinnzuschreibung** an die Arbeit und die Beziehung zu den KlientInnen, Schilderungen hoher **Zufriedenheit**

Die Ambivalenz der Pflegearbeit

“Ich mag die Arbeit ... denn ich fühle mich gut, wenn ich zu Frau Jensen komme [...]. Man sieht sofort, wie froh sie ist, einen zu sehen. Dann denke ich, wie froh ich bin, diese Art der Arbeit gewählt zu haben ...” (Pflegerkraft, Dänemark)

“Es gibt jetzt eine richtige Notsituation in der Pflegearbeit. Wir brauchen viel mehr Leute, obwohl ich niemandem mehr raten würde, in die Pflege zu gehen. Ich würde es nicht noch mal machen. Oder vielleicht doch. Ich weiß nicht. Ich liebe diese Arbeit.”

(Pflegerassistentin, Deutschland)

Sinnvolle Arbeit – verwundbare Beschäftigte?

- Die Sinnzuschreibung macht Beschäftigte **verwundbarer**
- Die **Zufriedenheit** und die **Beziehung** zu den KlientInnen halten von Jobwechsel und Einforderung besserer Bedingungen ab

walq
ing

Sinnvolle Arbeit – verwundbare Beschäftigte?

“Ich frage mich, welche Macht wir haben. Welche Aktionen können Gewerkschaften verfolgen? Wir können streiken, aber Streik schadet verwundbaren Menschen, darum streiken wir nur ungern.”
(Pflegerkraft, Deutschland)

“Ich würde gern meinen Kurs an der Uni fortsetzen, aber ich habe zu viel zu tun. [...] Ich kümmere mich um eine alte Dame von 98 Jahren. Es tut mir leid, wenn ich sie vernachlässigen muss, um zu studieren. Wenn ich durch jemand anderen ersetzt werde, vermisst sie **mich.**“ (persönliche Assistentin, Italien)

Sinnvolle Arbeit – verwundbare Beschäftigte?

Sowohl auf **individueller** als auch auf **kollektiver** Ebene:

Sinnzuschreibung und Verantwortungsgefühl
→ Beschäftigte bleiben in prekären
Verhältnissen haften.

Die Büroreinigung



Foto: <http://www.gebaeudereinigung.net>

Bescheidene Zufriedenheit: Froh über vermeintlich Selbstverständliches

Probleme in der Büroreinigung

- **Niedrige Löhne**, keine Überzahlung, keine Zulagen
- **Fragmentierte** Arbeitszeiten – geteilte Dienste
- **Unsichtbarkeit** – fehlende Anerkennung
- Niedriger gesellschaftlicher **Status**
- **Unfreiwillige Teilzeit** – Teilzeitlöhne
- **Körperliche** Beanspruchung
- **Geschlechtersegmentierung** zum Nachteil von Frauen

Aspekte von Zufriedenheit

- **Anerkennung** – aber **selten** durch die Arbeit im Kundenbetrieb und an den Tagesrändern
- Korrekte und pünktliche **Bezahlung**
- **Dankbarkeit** für stabile Beschäftigung
- Anerkennung durch **Verantwortungserhöhung** – aber nicht immer entlohnt!

Wahrnehmung des Lohns: Wenig, aber stabil

Österreich	Belgien	Norwegen	Spanien
Löhne sind niedrig, aber ausreichend (vor allem, wenn Zuverdienst)	Niedriges Einkommen, aber nicht ganz schlimm	Angemessen-er Lohn, Wert-schätzung der Sicherheit	Löhne sind niedrig, aber ein fester Job, der für Stabilität und ein fixes Einkommen sorgt

Quelle: Hohnen 2012: 13

Wahrnehmung der Arbeit: Ein Mangel an Alternativen

Österreich	Belgien	Norwegen	Spanien
<p>Pünktliche Lohnauszahlung wichtig</p> <p>Im Vergleich zu Alternativen ist die Arbeit okay</p>	<p>Niedriger Status, aber Arbeitszeiten haben Vorteile</p>	<p>Der Job ist sicher, die Löhne und Arbeitszeiten sind besser als in anderen verfügbaren Jobs</p>	<p>Ein einfacher Job mit niedrigen Löhnen, aber Sicherheit und Flexibilität</p>

Quelle: Hohnen 2012: 13

Pünktliche Löhne

“Bei mir ist es wichtig, dass die...jeden Monat, dass wir zur gleichen Zeit den Monatslohn bekommen. Das ist wichtig, dass ich meine Rechnungen und so.“

(Büroreinigerin, Österreich)

“Aber ich bin 90% zufrieden, weil zu meiner Arbeit, ja, okay, nicht ganz, ganz, aber es geht. Ich habe eine gute Familie, wirklich, mit meinem Mann und 2 Kindern. [...] Ich habe eine Wohnung. Gott sei Dank bekomme ich Geld, dass sie zahlen, nicht, ja, diesen Monat zahlen, nächsten Monat nicht oder so.“

(Büroreinigerin, Österreich)

Der Lohn als Zuverdienst

„Nur ein Lohn, das ist nicht genug. Aber wenn mein Mann arbeitet, mein Sohn und so, das geht.“
(Büroreinigerin, Österreich)

„Überall hin, wo man geht, braucht man Geld, ja? Aber Gott sei Dank bin ich nicht alleine.“
(Büroreinigerin, Österreich)

„Naja, aber ich lebe in einer Familie. [...] Mein Mann verdient auch mehr als ich. Und irgendwie komme ich aus.“

(Büroreinigerin, Österreich)

Hintergründe von Zufriedenheit

- Zufriedenheit mit Aspekten, die selbstverständlich sein sollten: z.B. pünktliche Lohnzahlung, korrekte Stundenabrechnung – **Missstände** in der Branche
- Zufriedenheit vor dem Hintergrund **mangelnder Alternativen**
- Zufriedenheit im Vergleich zu **anderen Niedriglohnjobs**
- Kontext **abseits** des eigenen Jobs – z.B. Partner mit Einkommen

Müllsammlung und - beseitigung

Zeit für das
„andere Leben“



Foto: Psycheva

Charakteristika der Branche und Arbeit

- Zunehmende **Auslagerungen** und **Privatisierungen**
- Hohe **körperliche Belastungen** (schweres Heben, Wetter)
- **Gesundheitliche Risiken** (Gifte, gefährliche Gegenstände, Unfallrisiko)
- Geringe **Entwicklungsmöglichkeiten**
- Unterschiede zw. **öffentlichen** und **privaten** Arbeitgebern
- Enorme Unterschiede in den Bedingungen nach **Staaten**

Wahrnehmung der Beschäftigten

	Österreich	Bulgarien	Dänemark	Italien
Allgemeine Wahrnehmung der Arbeit	+ Hohe Arbeitszufriedenheit insbes. durch Freizeit und "Freiheit"	Monotone Arbeit, aber stabiles Einkommen	+ Zufriedenheit insbes. durch Akkordsystem	+ Die Arbeit ist zufriedenstellend , weil sie ein zufriedenes Leben ermöglicht <i>Arbeit wird nicht wertgeschätzt</i>
Einkommen	Niedrige Löhne, aber zufriedenstellend ; es bleibt Zeit für Zuverdienst	Verlässliches Einkommen; Möglichkeit zu Zuverdienst	Lohn wird als zufriedenstellen gesehen, insbes. in Relation zur Arbeitszeit	Verlässliches Einkommen;

Quelle: Hohnen 2012: 73

Aspekte der Zufriedenheit

	Österreich	Bulgarien	Dänemark	Italien
Sicherheit	Jobsicherheit	Jobsicherheit (an manchen Arbeits-plätzen)	Jobsicherheit	Einkommens- sicherheit
Freizeit	Freizeit (um den Preis schnelleren Arbeitens)	Freizeit (Arbeit dauert kürzer als vorgesehen)	Freizeit (um den Preis schnelleren Arbeitens)	
Unabhän- gigkeit & Arbeit im Freien	Arbeit im Freien	Keine Freiheit – „Wir folgen einem strikten Zeitplan“	Unab- hängigkeit, „Hinausfahren“	Arbeit im Freien, Autonomie

Quelle: Hohnen 2012: 73

Aspekte der Zufriedenheit

	Österreich	Bulgarien	Dänemark	Italien
Niedriger Status	Wird wahrgenommen, aber relativiert	Scham. Der Job ist okay, aber der Status ist niedrig	Status ist nicht sehr niedrig	Scham, in der Branche zu arbeiten
Work-Life-Balance	Große Bedeutung von Freizeit und anderen Aktivitäten, z.b: Hausbauen, kleiner Bauernhof, Nebenjobs, Familie	Männer (Aufleger): Freizeitaktivitäten, Fußball, Schach Frauen (Straßenkehrerinnen): Haushalt und Familie	Große Bedeutung des "anderen Lebens", z.B. zweiter Job, Reparaturen von Haus, Boot etc.	Schichtarbeit – keine gute Work-Life-Balance

Quelle: Hohnen 2012: 74

Positive Aspekte der Arbeit

„Ich mag meinen Job. Ich renoviere mein Haus, ich ziehe meine Kinder auf, ich habe Urlaub. Ich habe immer freie Zeit.“

(Straßenkehrer, Italien)

„Ich habe auch meine eigene Begeisterung für die Arbeit. Ich mache das gerne. Ich kann da ein bisschen...ich kann da meine Kraft auslassen, ich habe meine Bewegung, ich bin den ganzen Tag an der frischen Luft...“

(Müllaufleger, Österreich)

- **Ambivalenz:** Sinnzuschreibung, intrinsische Motivation können in prekären Jobs auch eine Gefahr für die Beschäftigten bedeuten
- Manche Aspekte der Zufriedenheit sind zugleich **Risiken:** Beispiel Sinnzuschreibung Pflege, Beispiel schnelleres Arbeiten Müllabfuhr
- Zufrieden macht das, was selbstverständlich sein sollte – z.B. in der Reinigung korrekte Lohnzahlung **verbreiteter Missstand**
- Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz im Kontext des **gesamten Lebens** zu sehen: z.B. Partnereinkommen, Freizeitaktivitäten
- Zurechtkommen mit **niedrigen Löhnen** durch:
 - Zweitjobs, Nebenverdienste
 - Partnereinkommen
 - oder gar nicht ...

- Zufriedenheit in Relation zu **Alternativen** (z.B. Chancen auf dem Arbeitsmarkt)
- **Sparmaßnahmen, Auslagerungen:** Veränderungen auf der politisch-strukturellen Ebene → Konsequenzen auf der **individuellen Ebene**
- **Öffentliche Auftragsvergabe in der Pflicht:** Berücksichtigung von Kriterien abseits des günstigsten Anbieters
- **Forcierung von Gleichstellungsmaßnahmen** (Politik, Betriebe, aber auch Kollektivverträge): Frauen haben auch innerhalb der Niedriglohnjobs die schlechter bezahlten, atypischeren Stellen
- **Interessenvertretung gefordert:** Es braucht Vertretung verstreut arbeitender Belegschaft

Ajslev, J. Z./ Møller, J./ Hohnen, P. (2011) Between precarious employment, paced work and customer orientation: PRIVATECARE – an elderly care case study from Denmark. Internal report for WP6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Bizzotto, G./C. Villosio, C. (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.

Hohnen, P. (2012): Meaningful and Unrecognized. Perceptions of Work in Danish Domiciliary Elderly Care Work, Internal report for WP7 of the Walqing project, SSH-CT-2009-24459.

Hohnen, P. (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.

Holtgrewe, U. / Sardadvar, K. (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.

Holtgrewe, U. / Sardadvar, K. (2013): Harte Arbeit in wachsenden Beschäftigungsfeldern: Fallstudienresultate und Praxisbeispiele, in: Ertl, Sonja; Filipič, Ursula (Hg.): Die Qualität der Arbeit auf dem Prüfstand: Der Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Arbeitsqualität. Sozialpolitik in Diskussion Band 15, Dezember 2013. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 29-89

Kümmerling, A. (2012): Care workers in Germany – underpaid, overworked but happy? Elderly Care in Germany. Internal report for WP7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Kümmerling, A.. (2012): 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.

McClelland, C./Holman, D. (2012): Individual Perspectives and Agency Amongst Domiciliary Elderly Care Workers in the UK, Internal report for WP7 of the Walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Sardadvar, K. (2013): Standardisierte Unwägbarkeiten. Arbeitsbedingungen in der mobilen Altenpflege: Befunde aus fünf europäischen Staaten, in: SWS-Rundschau, 53(1), 25-45

Sardadvar, K. / Hohnen, P. / Kuemmerling, A. / McClelland, C. / Naujaniene, R. / Villosio, C. (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), http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/40/46

Schürmann L. (2013): Schmutz als Beruf. Prekarisierung, Klasse und Geschlecht in der Reinigungsbranche. Eine wissenssoziologische Untersuchung. Münster: Westfälisches Dampfboot.

The logo for 'walqing' is a dark teal speech bubble with the text 'walqing' inside in white lowercase letters. The bubble is positioned on a light grey curved background that extends from the top left of the slide.

walqing

Work and Life Quality
in New & Growing Jobs

Infos & Publikationen:

www.walqing.eu

Kontakt: sardadvar@forba.at

FORBA

