

Beschäftigte im Reinigungsgewerbe

Analyse der Beschäftigteninterviews

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für die:

AK-Wien

in Zusammenarbeit mit der:

Gewerkschaft vida

Wien, im April 2013

Archivnummer: 21917048

IFES

INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien

Telefon: (01) 54 670-0 • Fax: (01) 54 670-312

E-Mail: ifes@ifes.at • Internet: <http://www.ifes.at>

1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis	2
2. Daten zur Untersuchung	3
3. Vorwort	4
4. Samplestruktur	6
5. Ergebnisse im Detail	8
5.1. Vertragstreue.....	8
5.2. Beschäftigungsausmaß und Einkommenssituation.....	10
5.3. Arbeitszeitformen.....	14
5.4. Gesundheitsprävention	19
5.5. Bewertung der Arbeit	26
5.6. Schutzbestimmungen	30
5.7. geschlechtsspezifische Benachteiligungen.....	33
5.8. Betriebliche Weiterbildung	35
5.9. Vorbildfunktion öffentliche Auftraggeber	38
6. Literaturverzeichnis	40

2. Daten zur Untersuchung

Thema:	Lebenssituation und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Reinigungsgewerbe, explorative Studie
Auftraggeber:	Arbeiterkammer Wien  in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft 
Stichprobe:	Beschäftigte in der Innen- und Unterhaltsreinigung, Mitglieder der AK Wien
Stichprobenumfang:	52 Interviews
Schwankungsbreite:	+/- 14,2 Prozentpunkte
Zielpersonenauswahl:	Selektion anhand bereitgestellter Mitgliederadressen, Streuung der Stichprobe nach Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund
Art der Befragung:	Face-to-face-Interviews durch native speaker, wahlweise in der Muttersprache (türkisch, serbisch/kroatisch) oder in Deutsch
Befragungszeitraum:	Februar 2013
Projektleitung:	Georg Michenthaler
Projektassistenz:	Mag. ^a Teresa Schaup
Statistik:	Thomas Bugnar

3. Vorwort

Im Rahmen des zweiten Teils der von der Arbeiterkammer Wien beauftragten explorativen Studie zur Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Reinigungsgewerbe führte das Institut für empirische Sozialforschung 52 standardisierte, quantitative Face-to-face Interviews mit Beschäftigten der Innen- und Unterhaltsreinigung durch. Der Fragebogen wurde auf Basis der Erkenntnisse aus den ExpertInneninterviews, die im Vorfeld durchgeführt worden sind, entwickelt. Primäres Ziel der ExpertInnenrunde war die Gewinnung von Basisinformation und Erhebung relevanter Themenbereiche für die Beschäftigteninterviews.

Aus interessenpolitischer Sicht ist der Zugang zu dieser Berufsgruppe durch die Vielzahl der Klein- und Kleinstbetriebe im Reinigungsgewerbe, aber auch durch die Struktur der Beschäftigten selbst erschwert. Abgesehen von der überhaupt nur in Dunkelziffern erfassbaren Schwarzarbeit machen weibliche Arbeitnehmerinnen häufig mit Migrationshintergrund und geringen Deutschkenntnissen einen bedeutenden Anteil aus. Dementsprechend gering ist auch das Wissen über diese Berufsgruppe.

Zielsetzungen dieser Studie waren:

- Gewinnen von mehr Einblick in die Beschäftigungsstrukturen im Reinigungssektor
- sowie die Generierung von zentralen Hypothesen über die spezifischen Bedingungen dieser Berufsgruppe

Inhaltliche Schwerpunkte der Befragung waren u.a.:

- familiärer und sozialer Hintergrund
- biographische Verläufe, Berufskarrieren
- dienstrechtliche Rahmenbedingungen
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitszeiten
- genderspezifische Fragestellungen
- migrantInnenspezifische Aspekte
- subjektive Perspektiven
- Rolle der Interessenvertretungen

Die vorliegende Erhebung hat aufgrund ihrer geringen Stichprobengröße den Charakter einer Fallstudie und ist nicht repräsentativ für alle Beschäftigten des Reinigungssektors. Sie hat beschreibenden Zweck und erhebt keinen universalen Erklärungsanspruch.

Im folgenden Bericht werden die Hauptergebnisse der Beschäftigteninterviews zusammengefasst, zentrale Erkenntnisse aus den ExpertInneninterviews gegenübergestellt und daraus Maßnahmenempfehlungen abgeleitet.

Wien, im April 2013

Teresa Schaup

Institut für empirische Sozialforschung

4. Samplestruktur

Die Stichprobenziehung erfolgte nach dem Quotenverfahren, wobei nach relevanten Merkmalen (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) gestreut wurde. Der InterviewerInnenstab setzte sich aus zwei InterviewerInnen für BKS und zwei für Türkisch und Deutsch zusammen. 19 Interviews wurden auf Türkisch, 15 auf BKS und 18 auf Deutsch geführt, jeweils eine Befragte kam dabei aus Polen und Nigeria.

Befragt wurden 41 Frauen und 11 Männer; jeweils 50% der Befragten sind unter 40 Jahre alt bzw. älter als 40 Jahre. Beinahe drei Viertel der Befragten haben betreuungspflichtige Kinder.

60% der Befragten haben lediglich Pflichtschulabschluss. Ein Drittel hat eine Berufsausbildung (MechanikerIn, SchneiderIn, HAK/HS, anderes) im Ausland absolviert und 10% haben im Laufe ihres Lebens sonstige Weiterbildungen gemacht.

Forschungsergebnissen der WALQING Social Partnership Series 2011 von FORBA zufolge stammen rund 47% aller Beschäftigten im Reinigungssektor nicht aus Österreich. Die überwiegende Mehrheit kommt aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei und anderen Ländern außerhalb der EU (Holtgrewe & Sardavar 2011: 1). 80% der Reinigungskräfte in Wien haben Migrationshintergrund (Eichmann et al. 2008: 7).

In der vorliegenden Stichprobe sind ein Drittel österreichische Staatsbürger, vielfach ebenfalls mit Zuwanderungshintergrund. Sieben von zehn RespondentInnen sind dabei MigrantInnen 1. Generation, der Rest ist bereits in Österreich geboren oder vor dem 16. Lebensjahr zugewandert. Rund die Hälfte war bereits berufstätig, bevor sie nach Österreich gekommen ist.

Nur eine Minderheit der befragten Reinigungskräfte hat Deutsch als Muttersprache (n=6). Von jenen 46 Personen mit nicht deutscher Muttersprache finden aber fast alle, dass ihre Deutschkenntnisse für ihre berufliche Tätigkeit völlig oder einigermaßen ausreichen. Nur zwei Befragte sind anderer Meinung.

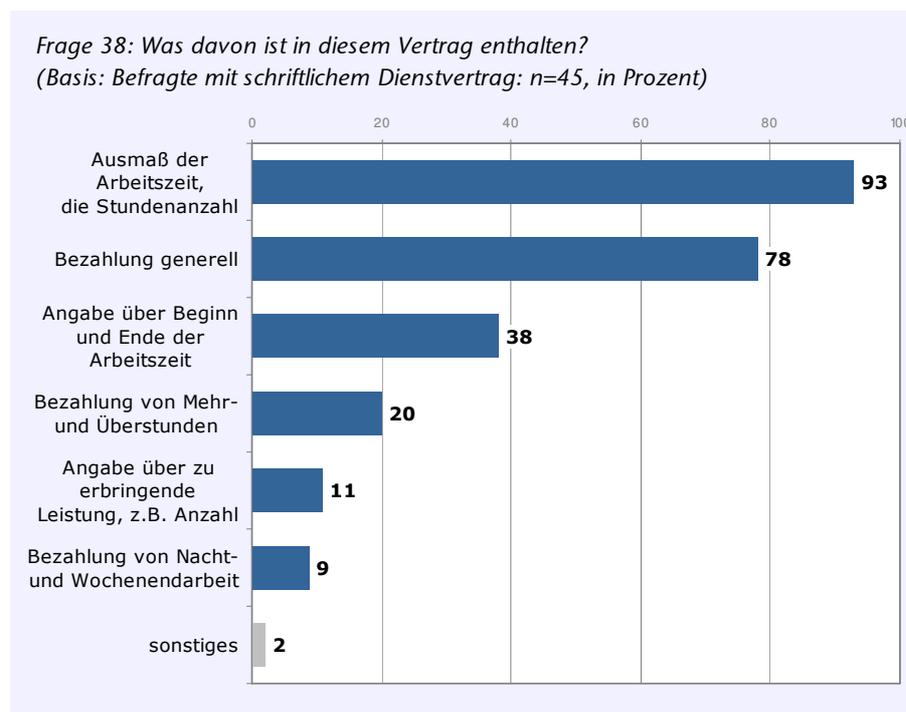
Durchschnittlich sind die RespondentInnen seit zwölf Jahren berufstätig, acht Jahre davon im Reinigungsgewerbe. Bei rund vier von zehn Befragten war das Tätigkeitsniveau der ehemaligen Beschäftigung anspruchsvoller als die aktuelle Tätigkeit. Von den 36 befragten MigrantInnen erster Generation war etwas mehr als die Hälfte schon vor dem Zuzug nach Österreich berufstätig.

Berufsunterbrechungen gab es v.a. in Österreich (bei 33 von 52 Befragten) aufgrund von Arbeitslosigkeit, Elternkarenz bzw. Kinderbetreuungszeiten, fehlender Arbeitsbewilligung nach der Zuwanderung, Krankheit, Studium/Ausbildung, Kündigung oder freiwilligen Pausen. Sie dauerten im Durchschnitt 31 Monate.

5. Ergebnisse im Detail

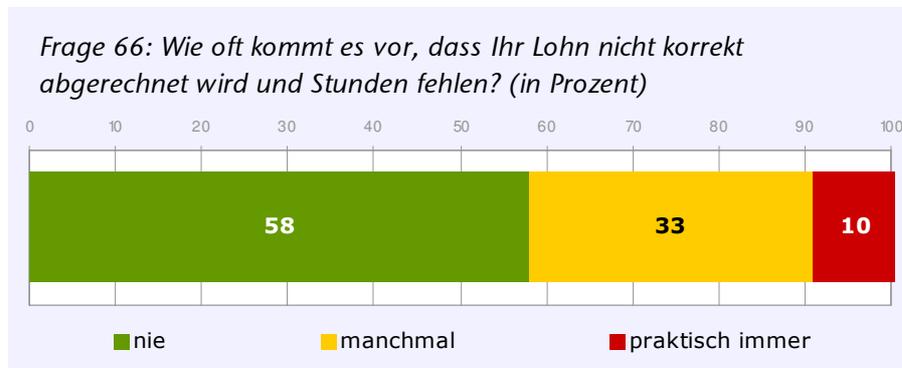
5.1. Vertragstreue

Einen schriftlichen Dienstvertrag oder Dienstzettel haben 45 der 52 vom IFES befragten Reinigungskräfte, wobei Angaben über Beginn und Ende der Arbeitszeit, über die zu erbringende Quadratmeterleistung sowie die Bezahlung von Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit in weniger als der Hälfte der Fälle im Vertrag enthalten sind. Angeführt sind in der Regel das Ausmaß der Arbeitszeit sowie die Bezahlung. Kaum jemand lässt seinen Arbeitsvertrag vor der Unterzeichnung von der Arbeiterkammer überprüfen.



Den ExpertInnen zufolge wissen zwar Unternehmen und ObjektleiterInnen in der Regel über die Inhalte der Dienstleistungsverträge zwischen Auftraggebern und Reinigungsunternehmen Bescheid; jene Personen, die im Arbeitsalltag aber tatsächlich miteinander zu tun haben (z.B. Reinigungskräfte und Personal der Auftraggeber) wissen allerdings nicht immer, was genau im Vertrag steht. Abgesehen davon können die

vertraglich festgeschriebenen Leistungen zu dem ausverhandelten Preis häufig gar nicht erbracht werden.



Die Befragten wissen überwiegend Bescheid, welcher Stundenlohn ihnen kollektivvertraglich zusteht. Fast drei Viertel bekommen lediglich den kollektivvertraglichen Mindestlohn. Eine Überbezahlung bekommen in der Regel nur jene, die in der Sonderreinigung tätig sind, das sind v.a. Männer. Dass das Gehalt nicht korrekt abgerechnet wird, kommt jedoch bei 17 von 52 Personen manchmal und bei fünf fast immer vor.

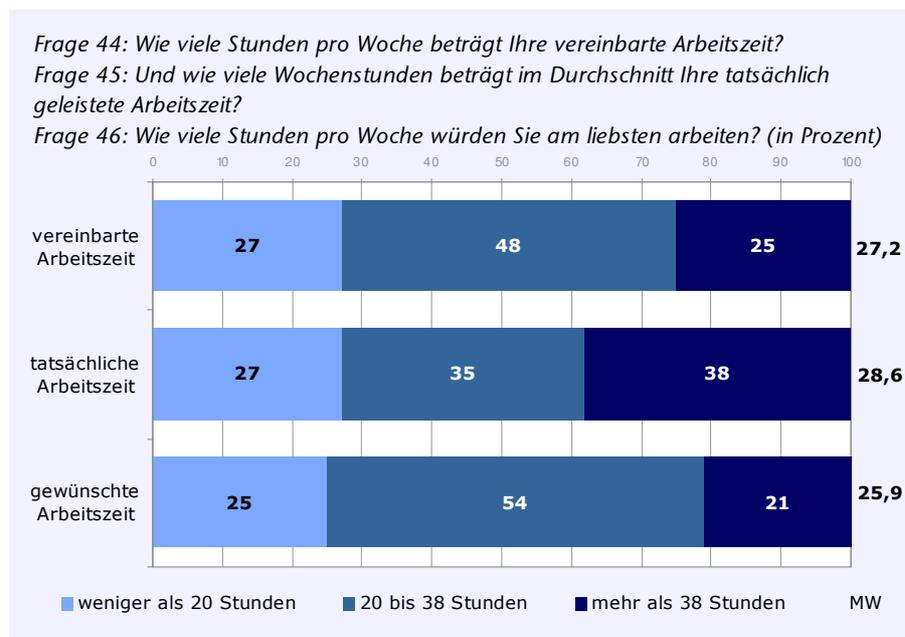
Befunden aus den ExpertInneninterviews zufolge gibt es insbesondere in Krankenhäusern und Altenheimen Zeiten, in denen Reinigungskräfte bei akutem Bedarf arbeiten müssen, obwohl es nicht im Vertrag steht; die geleistete Arbeit wird in diesem Fall nicht bezahlt.

Manche Beschäftigte sind sich dessen bewusst und nehmen diese Extraleistungen in Kauf, weil sie Angst haben, den Job zu verlieren. Andere überprüfen die Abrechnung ganz einfach nicht, weil sie annehmen, dass korrekt abgerechnet wird. Zudem werden Lohnabrechnungen von MigrantInnen häufig nicht verstanden. Bei Beschwerden werden die Reinigungskräfte vom Dienstgeber zum Teile Monate lang hingehalten. Meist kommt es erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu Reklamationen der ArbeitnehmerInnen wegen falscher Gehaltsabrechnung bei den gesetzlichen Interessenvertretern. Das ist für den Arbeitgeber günstig, weil es z.T. Verfallsfristen gibt. Meist enden diese Auseinandersetzungen mit einem Vergleich, was dem Dienstgeber noch immer billiger kommt, als alle Stunden von vornherein zu bezahlen.

- Daher sollte es einen Anspruch der Beschäftigten auf Lohnabrechnung und unmittelbare Ausfolgung der Arbeitszeitlisten geben.

5.2. Beschäftigungsausmaß und Einkommenssituation

In der Unterhaltsreinigung, in der v.a. Frauen beschäftigt sind, überwiegt Teilzeitbeschäftigung. Männer dagegen, die zumeist in der Sonderreinigung tätig sind, arbeiten viel öfter Vollzeit. Das spiegelt sich auch in den vorliegenden Studienergebnissen wider. Bei drei Viertel der vom IFES befragten Reinigungskräfte liegt die vereinbarte Arbeitszeit bei bis zu 38 Stunden pro Woche (Mittelwert: 27,2 Stunden). Die tatsächliche Arbeitszeit ist allerdings höher und liegt im Schnitt bei 28,6 Stunden; mehr als ein Drittel der Befragten arbeitet Vollzeit. Dabei werden durchschnittlich 1,4 Überstunden pro Woche gemacht. Diese werden in etwa der Hälfte der Fälle nicht abgegolten. Wenn sie honoriert werden, dann zumeist finanziell oder in Kombination mit Zeitausgleich.



Eine aus den ExpertInneninterviews abgeleitete Hypothese war, dass Reinigungskräfte tendenziell gerne mehr arbeiten würden. Dafür ließ sich zwar auf den ersten Blick empirisch kein Beleg finden; ausschlaggebend dafür sind allerdings die fehlenden Rahmenbedingungen und nicht die Tatsache, dass sie nicht mehr arbeiten und verdienen möchten. Rund drei Viertel der Befragten haben betreuungspflichtige Kinder im Haushalt und können daher nur Teilzeit arbeiten, um den Betreuungspflichten noch irgendwie nachkommen zu können.

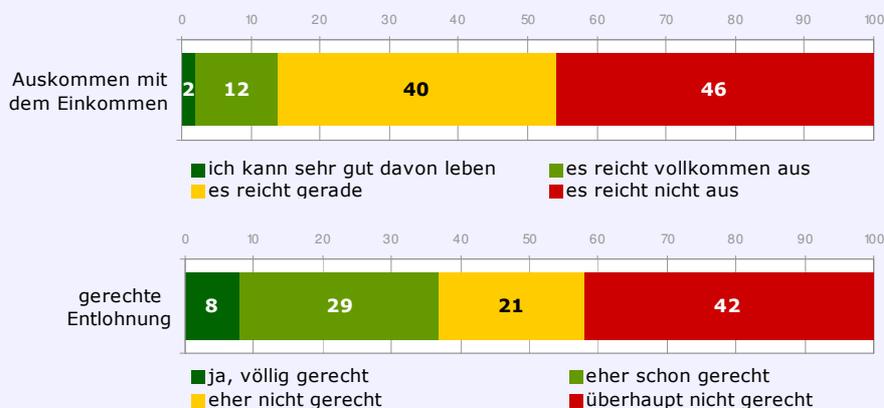
Zudem lassen sich auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen mit den vielfach geteilten Diensten früh am Morgen und abends nicht vereinbaren.

Dazu kommt, dass unter Umständen durch die Arbeit an den Tagesrändern und teilweise lange Wegzeiten – fast drei Viertel jener, die mehrere Einsatzorte pro Tag haben, legen täglich Wegzeiten von bis zu einer Stunde zurück – eine Ausweitung der Arbeitszeit gar nicht machbar wäre.

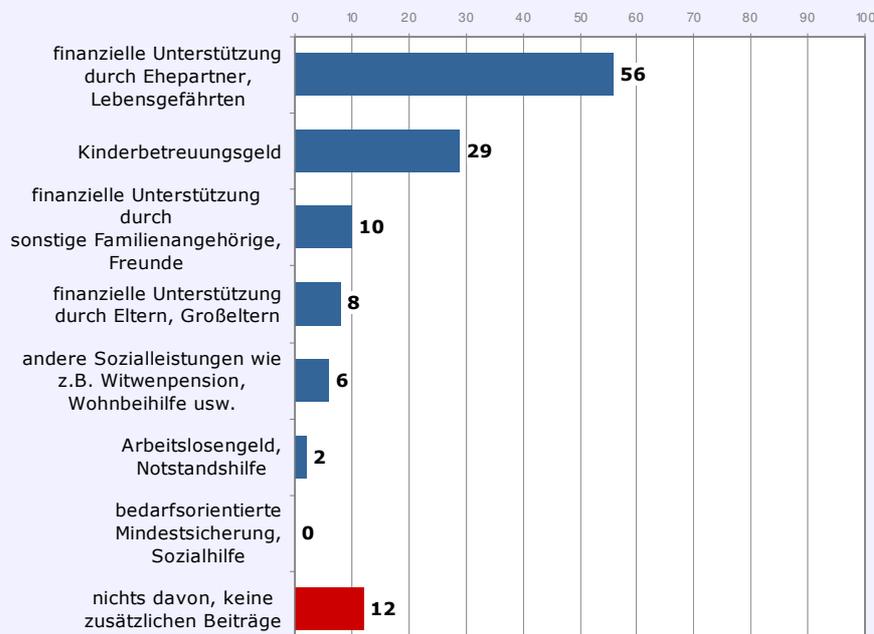
Den Wunsch nach einer Ausweitung des Beschäftigungsausmaßes äußern eher alleinstehende Personen, um besser zu verdienen. Vor allem Alleinverdiener – so die ExpertInnenmeinung – befinden sich in der Reinigungsbranche oft in einer prekären finanziellen Lage und haben Schwierigkeiten, mit dem Einkommen auszukommen. Dieser Befund wird auch durch die aktuelle Befragung bestätigt.

Frage 67: Würden Sie sagen, dass Ihr Einkommen Ihren Bedürfnissen ungefähr entspricht? Welche der vier folgenden Antworten trifft am ehesten zu?

F69: Würden Sie sagen, dass Sie für Ihre Arbeit gerecht entlohnt werden? (in Prozent)



Frage 71: Aus welchen der folgenden Quellen beziehen Sie - neben Ihrem Arbeitseinkommen bzw. Arbeitslosen- oder Kinderbetreuungsgeld - sonst noch regelmäßige Beiträge zu Ihrem Lebensunterhalt? (in Prozent)



Nur eine Minderheit des vom IFES befragten Reinigungspersonals findet, dass sie für ihre Arbeit gerecht bezahlt wird. Fast die Hälfte kommt eigenen Angaben zufolge mit dem derzeitigen Einkommen nicht aus und braucht finanzielle Unterstützung durch den Partner (56%) sowie durch Verwandte und Bekannte (18%). Im Vergleich mit dem österreichischen Arbeitsklimaindex¹ entspricht nur bei 9% der österreichischen Erwerbstätigen insgesamt das Einkommen nicht den eigenen Bedürfnissen.

¹ Der österreichische Arbeitsklimaindex ist eine regelmäßige, österreichweite, repräsentative und im Auftrag der AKOÖ durchgeführte Erhebung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Österreich mit einer jährlichen Stichprobe von ca. 4.000 Interviews

Etwa neun von zehn befragten Reinigungskräften sind neben ihrem Arbeitseinkommen auf Transferleistungen angewiesen; insbesondere Frauen auf finanzielle Unterstützung des Partners, Kinderbetreuungsgeld, Zuwendungen sonstiger Familienangehöriger und von Bekannten. Dass keiner der Befragten die bedarfsorientierte Mindestsicherung empfängt, lässt sich u.a. damit erklären, dass MigrantInnen die Anspruchsvoraussetzungen oft nicht erfüllen, da diese an die österreichische Staatsbürgerschaft gekoppelt sind.

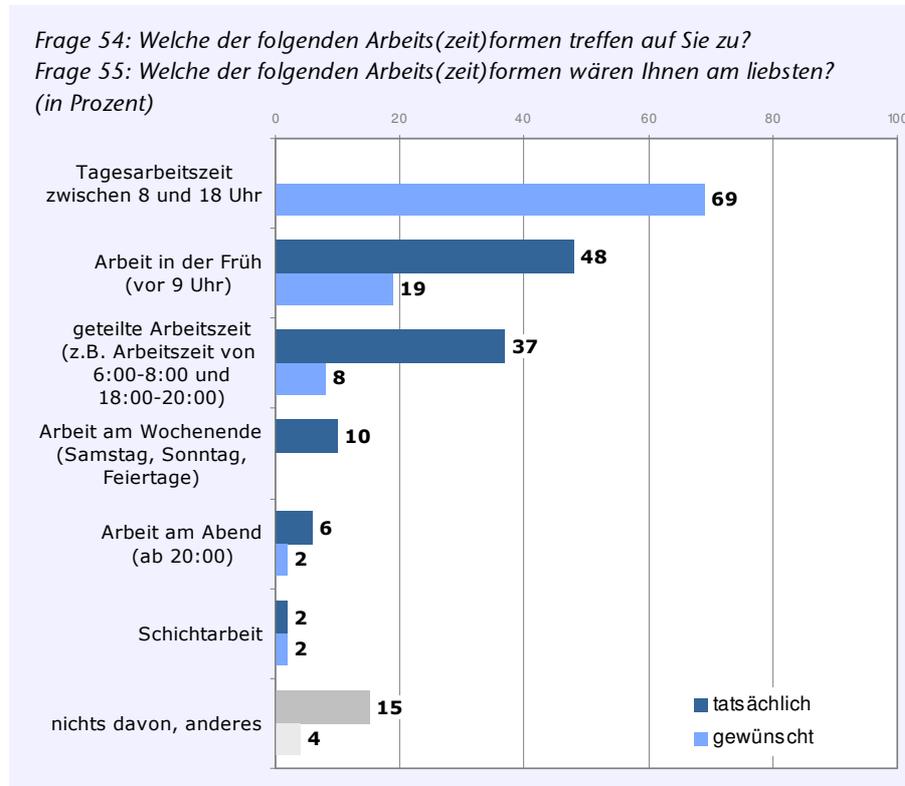
Rund zwei Drittel der RespondentInnen sind der Meinung, dass sie für ihre Arbeitsleistung nicht gerecht entlohnt werden und dass die Pension, die ihnen einmal zusteht, nicht ausreichen wird. Dazu kommt, dass es laut Kollektivvertrag mit zunehmenden Dienstjahren keine automatischen Gehaltssprünge gibt.

5.3. Arbeitszeitformen

Das jeweilige Arbeitszeitmodell hängt von der Art der Reinigung ab. Reinigung in Altenheimen, Spitälern, Hotels, aber auch die Sonderreinigung geschieht überwiegend tagsüber, mitunter auch am Wochenende. Spezialreinigung findet auch in der Nacht statt.

Büroreinigung allerdings soll – so der Wunsch der Auftraggeber – möglichst unsichtbar passieren und den betrieblichen Alltag nicht stören. Das führt dann zu geteilten Diensten in der Früh (von 6 bis 9 Uhr) und am Abend (von 17 bis 20 Uhr), allerdings nicht später, weil danach Nachtzuschläge bezahlt werden müssten. Damit geben die Auftraggeber nicht nur die Lage der Arbeitszeit, sondern auch das Beschäftigungsausmaß vor. Denn die Mischung aus Zeiten, an denen Reinigung stattzufinden hat, und dem genau festgelegten Stunden- und Leistungsausmaß, für das der Kunde zahlt, macht es schwierig, Vollzeitarbeitsverhältnisse zustande zu bringen, die nicht aus vielen verschiedenen Diensten an unterschiedlichen Einsatzorten bestehen.

Der Einschätzung der ExpertInnen zufolge haben die Beschäftigten keine andere Wahl, als das ihnen angebotene Beschäftigungsausmaß und die Arbeitszeit zu akzeptieren. Manche würden zwar gerne mehr arbeiten, aber nicht unbedingt um jeden Preis, indem sie irgendwo noch eine weitere kleine Schicht von zwei Stunden dazu bekommen.



Bei rund der Hälfte der vom IFES befragten Reinigungskräfte überwiegt Arbeit früh am Morgen, bei etwas mehr als einem Drittel Arbeit an den Tagesrändern und fünf von insgesamt 52 Befragten arbeiten auch an den Wochenenden. Geteilte Dienste an den Tagesrändern stellen für Beschäftigte der Innen- und Unterhaltsreinigung in der Regel aus einer Vielzahl von Gründen ein massives Problem dar.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dadurch erschwert, dass ein Arbeitstag oft von 6 Uhr bis 20 Uhr dauert. Da sich die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen nicht mit den Randzeiten der Dienste decken, muss die Kinderbetreuung oft privat organisiert werden. Man ist abhängig von familiären Netzwerken. So gibt auch die überwiegende Mehrheit der befragten Reinigungskräfte (unter den Frauen sind es sogar noch mehr) an, bei der Kinderbetreuung auf PartnerInnen, Großeltern, andere Verwandte und Bekannte angewiesen zu sein. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich hier natürlich für MigrantInnen, deren Familien in den Herkunftsländern geblieben sind und die somit nicht auf entsprechende Netzwerke zurückgreifen können.

Nur etwas mehr als die Hälfte der vom IFES befragten Reinigungskräfte kann Berufstätigkeit und familiäre Verpflichtungen (sehr) gut vereinbaren (AKI: 80%).

Aus den ExpertInneninterviews wissen wir, dass auch die Pausen zwischen den Diensten nicht optimal genutzt werden können, da mitunter auch in dieser Zeit (z.B. bei der Essensausgabe in der Kantine) gearbeitet wird und die Arbeitswege allgemein sehr lang sind.

Bei neuen Aufträgen ergeben sich zuweilen auch neue Dienstzeiten, die mit der bisherigen Organisation von Beruf und Familie nicht mehr vereinbar sind und die Frauen sind daher gezwungen, den Job aufzugeben.

Sieben von zehn befragten Reinigungskräften wären Tagesdienste zwischen 8 Uhr und 18 Uhr am liebsten. Eine Umstellung auf Tagesarbeitszeit bzw. Schließung der Lücke in der Mittagszeit wäre aus Sicht der Arbeiterkammer äußerst wünschenswert. In diesem Punkt – so die Conclusio aus den ExpertInneninterviews – besteht Konsens zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

Mit der Umstellung auf Tagesarbeitszeit könnte einer Reihe von Problemen entgegengewirkt werden:

- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, weniger familienfeindliche Arbeitszeiten
- Schulungs- und Weiterbildungsangebote können eher genutzt werden
- geringere Fluktuation
- Anerkennung der Arbeit durch Sichtbarmachung: Aufwertung der Arbeit des Reinigungspersonals durch Integration in den Betriebsalltag
- Arbeitsleistungen werden dadurch für den Kunden transparenter; er kann besser beurteilen, was und wie viel wirklich gemacht wird
- Verbesserung der Kommunikation durch direkten Kundenkontakt: Der Auftraggeber könnte sofort reagieren, wenn etwas nicht passt, ohne dass ObjektleiterInnen damit befasst werden müssen

Erfahrungen der ExpertInnen zufolge entwickelt sich so bei lang andauernden Aufträgen ein persönlicher Bezug zwischen Reinigungspersonal und Kunden, sodass zuweilen die Reinigungsfirmen wechseln, aber die Reinigungskräfte bleiben. Dem Reinigungspersonal ist das natürlich auch bewusst – so die Erfahrung der ExpertInnen.

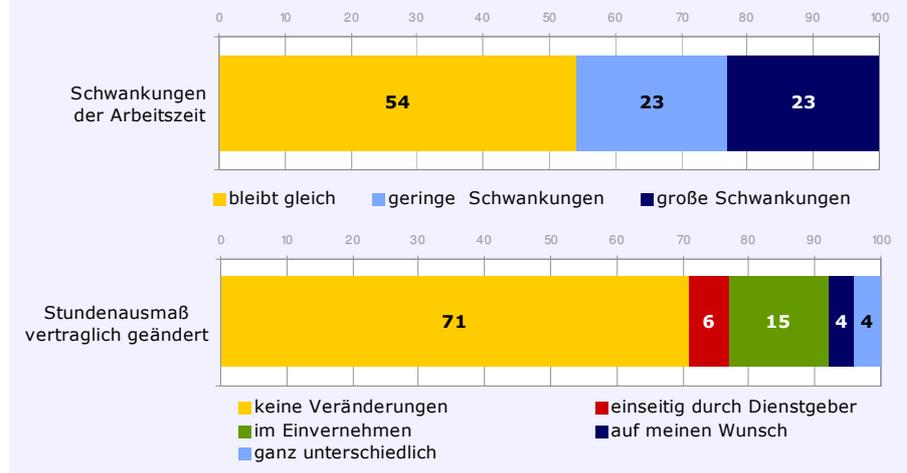
Die Kehrseite der Medaille bei stärkerem Kundenkontakt ist, dass mehr oder anders gearbeitet wird als im Vertrag steht oder dass zusätzlich gearbeitet wird. Dies kann als Gefälligkeit oder auf Druck des Kunden geschehen. Mehrleistungen sind einerseits gut für die Auftragsreuehaltung, andererseits schlecht für die persönliche Befindlichkeit der Beschäftigten (Überarbeitung). Auch der Reinigungsfirma schaden sie insofern, als dass sie die Extradienste als Auftragsreueverweiterung verrechnen könnte, von diesen aber unter Umständen gar nichts weiß.

Letztlich hat nach wie vor der Auftraggeber das letzte Wort. Das muss allerdings nicht sein und ist sehr stark kulturell determiniert. Dies zeigen Arbeitszeitmodelle, wie z.B. in Norwegen, wo Gebäudereinigung mittlerweile ein Vollzeitjob (37,5 Stunden pro Woche) ist und 70% der Reinigungskräfte Montag bis Freitag von 6 bis 18 Uhr arbeiten (Torvatn 2011: 7).

Als Alternativen bzw. Übergangsmaßnahmen bis zur Einführung von Tagesarbeitszeit empfiehlt die Arbeiterkammer:

- eine vertraglich festgeschriebene Mindesteinsatzdauer (z.B. muss ein Arbeitseinsatz mindestens vier Stunden dauern) oder eine stärkere Berücksichtigung der Wegzeiten bei der Diensterteilung bzw. Bezahlung der Wegzeiten.

Frage 47: Bleibt das wöchentliche Stundenausmaß im Allgemeinen gleich oder gibt es da immer wieder Schwankungen, dass einmal mehr und dann wieder weniger gearbeitet werden muss? Frage 48: Kommt es vor, dass das wöchentliche Stundenausmaß auch im schriftlichen Vertrag geändert wird? Wenn ja, geschieht das im Normalfall einseitig durch den Dienstgeber, im gemeinsamen Einvernehmen oder Ihren Wunsch? (in Prozent)



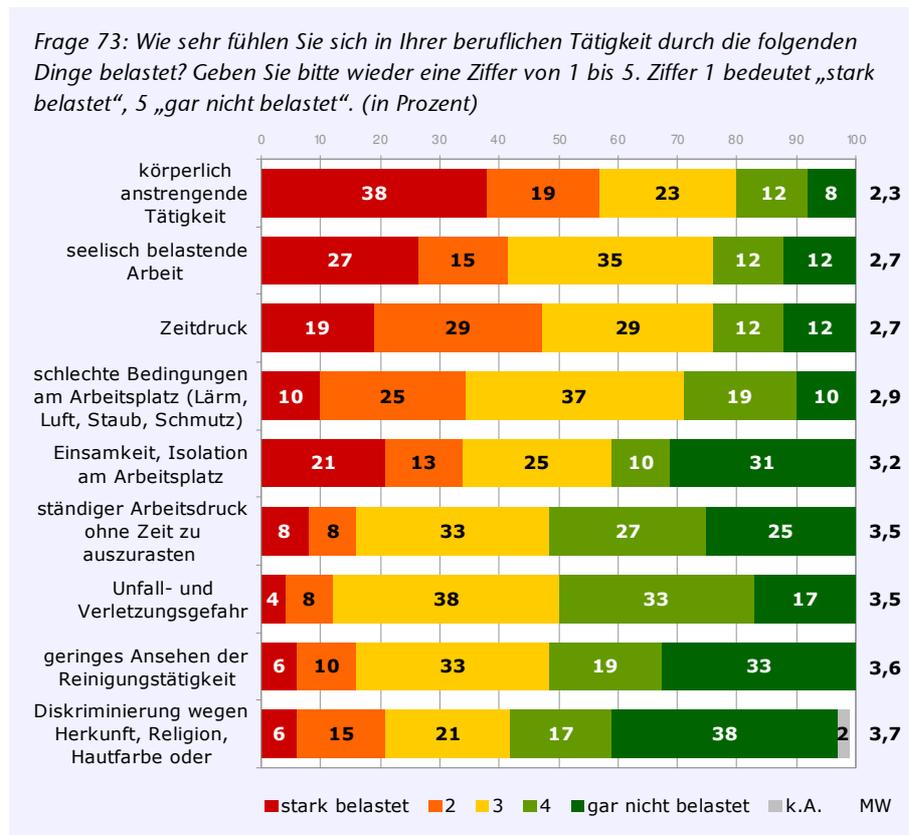
Rund die Hälfte des befragten Reinigungspersonals berichtete von Schwankungen der wöchentlichen Arbeitszeit. Diese führen aber in der Regel nicht zu Änderungen im Dienstvertrag. Wenn es diesbezüglich zu Vertragsänderungen gekommen ist, dann meist zu einer Reduktion der Wochenarbeitszeit. Nach Angabe der Befragten sind dann aber auch die Arbeitsanforderungen im selben Ausmaß gesunken. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, als die Entwicklungstendenzen in der Reinigungsbranche in den ExpertInneninterviews von ArbeitnehmervertreterInnen anders beschrieben wurden. Demnach ist es gängige Praxis der Auftraggeber, den Leistungsumfang bei gleichbleibender Zeit auszudehnen bzw. sich nicht an die im Kollektivvertrag vorgesehenen Quadratmeterleistungen zu halten. So kommt es zu einer stetig steigenden Arbeitsverdichtung.

Nichtsdestotrotz ist den Studienergebnissen des IFES zu entnehmen, dass rund die Hälfte der Befragten den Zeitdruck bei der Arbeit als (starke) Belastung empfindet.

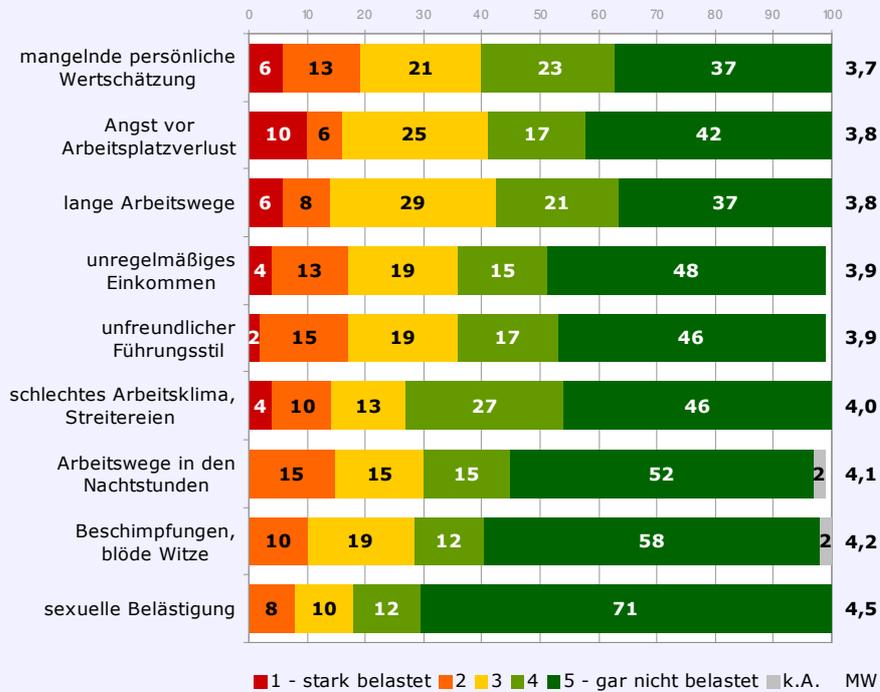
Aus der ExpertInnenrunde ist bekannt, dass die Vertretung der Arbeitgeber in dieser Branche ebenfalls einen gewissen Zeitdruck bemerkt. Diesem Stress kann jedoch mit entsprechender Einschulung und dem richtigen Equipment entgegengewirkt werden.

5.4. Gesundheitsprävention

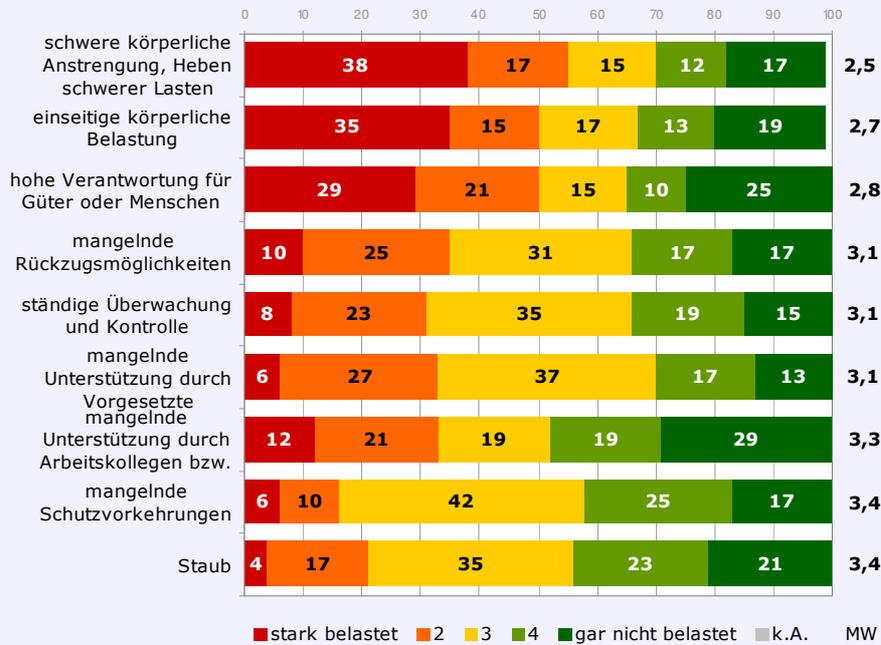
Die höchsten Anteile an psychischen Erkrankungen und Invaliditätspensionen findet man in dieser und ähnlichen Branchen. Auch die Studienergebnisse des IFES zeigen, dass in Bezug auf berufliche Belastungen physische und psychische Beeinträchtigungen von den RespondentInnen am stärksten wahrgenommen werden.



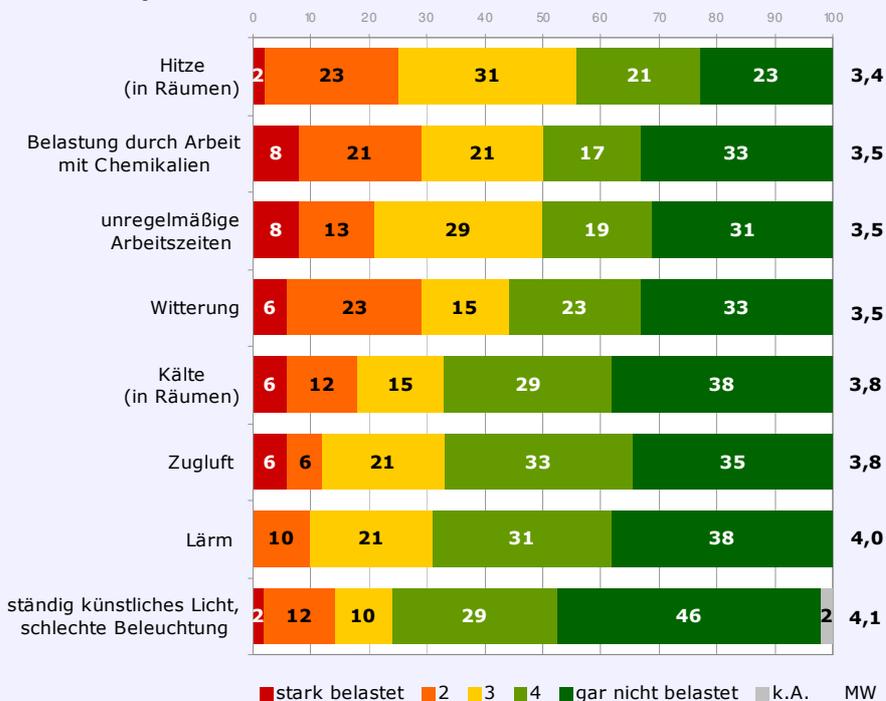
Frage 73: Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit durch die folgenden Dinge belastet? Geben Sie bitte wieder eine Ziffer von 1 bis 5. Ziffer 1 bedeutet „stark belastet“, 5 „gar nicht belastet“. (in Prozent)



Frage 74: Wie sehr fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz durch die folgenden Dinge belastet? Bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet "sehr stark belastet", 5 „gar nicht belastet“. (in Prozent)



Frage 74: Wie sehr fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz durch die folgenden Dinge belastet? Bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet "sehr stark belastet", 5 „gar nicht belastet“. (in Prozent)



Auf einer fünfteiligen Notenskala, wobei eins einen hohen und fünf einen niedrigen Belastungsgrad ausdrückt, rangieren die Angaben der Befragten, dass es sich bei der Tätigkeit um eine körperlich anstrengende und seelisch belastende Arbeit handelt, mit einem Mittelwert von 2,3 bzw. 2,7 an oberster Stelle. Die Bedingungen am Arbeitsplatz aufgrund von Lärm, Luft, Staub, Schmutz etc. werden von mehr als einem Drittel der Befragten als (starke) Belastung wahrgenommen. Ebenfalls wenig zufrieden ist man mit den Arbeitsgeräten und Hilfsmitteln, die die Arbeit erleichtern sollten, mit der Arbeitskleidung und Schutzausrüstung (Mittelwert: 2,4), mit der Aufklärung über Gesundheits- und Hygienevorschriften (Mittelwert: 2,6) sowie mit der Verfügbarkeit und Ausstattung von Umkleide- und Pausenräumen (Mittelwert: 2,3).

Weitere physische Beeinträchtigungen stellen die einseitige körperliche Belastung (Mittelwert: 2,7), mangelnde Schutzvorkehrungen, Staub, Hitze (Mittelwert: 3,4) und Belastung durch Chemikalien, Gase und Dämpfe, Witterung (Mittelwert: 3,5) dar.

Die berufliche Zufriedenheit bzw. die Arbeitsbelastungen werden auch im Rahmen des österreichischen Arbeitsklimaindex abgetestet. Die eben dargestellten Belastungsmomente sind verglichen mit den Durchschnittswerten des österreichischen Arbeitsklimaindex stärker ausgeprägt.

Neun von zehn befragten Reinigungskräften berichten, dass ihre Firma ausreichend Schutzausrüstung (Handschuhe, Atemfilter usw.) zu Verfügung stellt, aber nur die Hälfte fühlt sich über die gesundheitlichen Risiken, die mit dem Umgang mit Putzmitteln und Chemikalien verbunden sind, ausreichend informiert.

Während fast alle weiblichen Reinigungskräfte in ihrer Arbeit mit Chemikalien und Putzmitteln zu tun haben, trifft das nur auf rund ein Drittel der befragten Männer zu. Sie sind öfters in der Sonderreinigung tätig, bedienen Maschinen und haben weniger direkten Kontakt mit Chemikalien. Industrieputzmittel und Chemikalien stellen eine Gefahrenquelle dar, die Hautprobleme und Allergien auslösen kann. Obwohl es Vorschriften gibt, die in Einschulungen kommuniziert werden müssen, bleibt fraglich, ob diese immer eingehalten werden bzw. ob den Beschäftigten, insbesondere jenen mit fremdsprachigem Hintergrund, die Gefahrenquellen vollends bewusst sind.

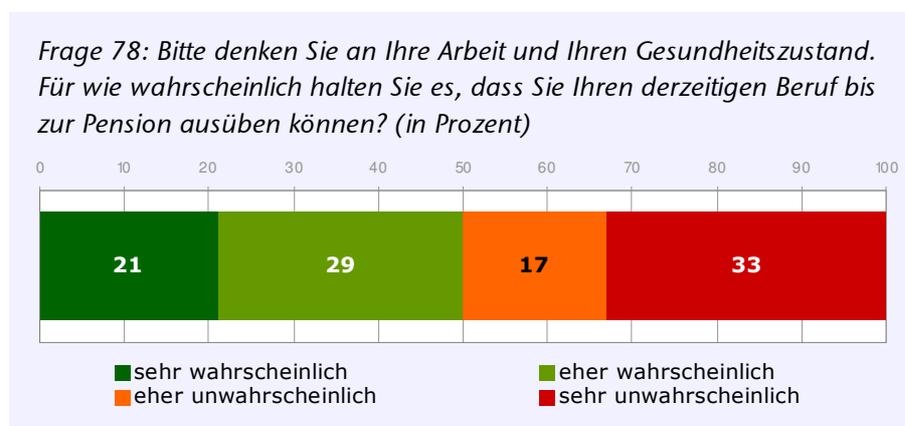
Der gesetzliche Arbeitnehmerschutz ist in der Reinigungsbranche allgemein schwach ausgeprägt.

Streitfälle gibt es laut Gewerkschaftsvertretern nur dann, wenn es zu Arbeitsunfällen kommt. In der Regel handelt es sich dann um strafrechtliche Materien, z.B. fahrlässige Körperverletzung. Oft werden dann ObjektleiterInnen verantwortlich gemacht, da diese in direktem Kontakt zu den Reinigungskräften stehen. Das Unternehmen weiß über diese Risiken Bescheid und kalkuliert sie ein; nur den ObjektleiterInnen ist das oft nicht bewusst, bis sie von der Staatsanwaltschaft zur Einvernahme vorgeladen werden.

Unternehmen entziehen sich hier ihrer Verantwortung. In der Unterhaltsreinigung passiert selten etwas, eher bei den „versteckten“ Reinigungen oder Grundreinigungen, die nur sporadisch durchgeführt werden. Da gibt es dann oft keine zusätzlichen Einschulungen.

Zusätzliche Gefahrenquellen ergeben sich durch die mangelhaften oder fehlenden objektbezogenen Einschulungen. So wissen die Reinigungskräfte mitunter nicht über Fluchtwege und Brandschutzregelungen Bescheid.

Alles in allem kann festgehalten werden, dass die Anzahl an Arbeitsunfällen je nach Objekt stark variiert, was natürlich als Indiz dafür gesehen werden kann, ob Schulungen ordnungsgemäß durchgeführt werden oder nicht. Generell wird von sehr unterschiedlicher Schulungsdauer – von zwei Stunden bis drei Tagen – berichtet.



Ein Drittel der Befragten denkt in Hinblick auf den eigenen Gesundheitszustand, dass sie nicht in der Lage sein werden, den derzeitigen Beruf noch bis zur Pensionierung auszuüben. Auch dieser Wert ist verglichen mit dem österreichischen Arbeitsklimaindex, bei dem 17% der befragten Beschäftigten das für sehr unwahrscheinlich halten, überdurchschnittlich hoch.

Folgende gesundheitsfördernde Maßnahmen wären empfehlenswert:

- Förderung von gesundheitlicher Prävention und Vermeidung von Unfällen durch Anpassung der Arbeitsorganisation generell. Hier geht es sowohl um Neuorganisation der Arbeitszeit (Tagesarbeitszeit), aber auch um ausreichende Gruppengröße, um Zeitdruck, Stress und physische Belastungen zu reduzieren.
- Schutzmaßnahmen adäquat kommunizieren und deren Einhaltung genau überprüfen
- Weiterbildungen und spezifische (ergonomische) Schulungen, um einen Umstieg in eine weniger belastende Tätigkeit oder Arbeitsform zu ermöglichen, sind ganz wesentlich für die Erhaltung des Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit.

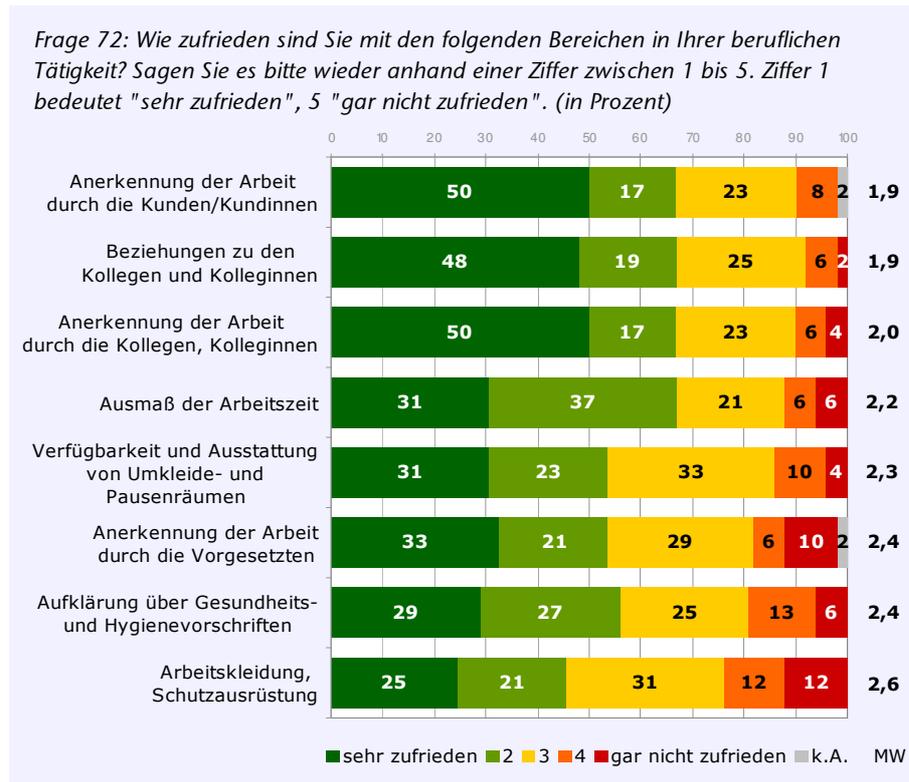
- durch den Einsatz moderner Technologien körperliche Belastungen möglichst minimieren

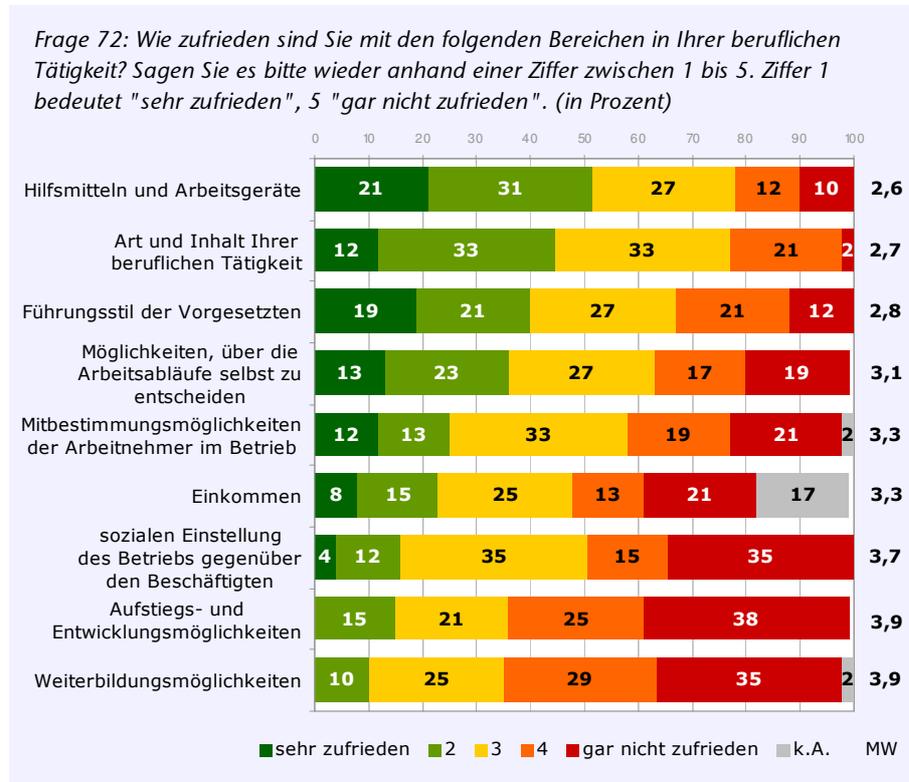
Moderne Maschinen und Hilfsmittel erleichtern die Arbeit und machen den Gebrauch schwerer Chemikalien weniger notwendig. Eine Vorreiterrolle hat hier einmal mehr Norwegen eingenommen, wo in den letzten zehn Jahren innovative Reinigungsstandards, -technologien und Arbeitsmethoden eingeführt worden sind. Durch den Einsatz von Reinigungsmaschinen konnte der Hautkontakt mit chemischen Reinigungssubstanzen soweit wie möglich reduziert werden. Die Arbeiterinnen wurden in neue, ergonomisch verträgliche Reinigungstechniken und den Umgang mit neuen Maschinen eingeschult; ihnen wurden objektivierte Standards zur Evaluierung, was als schmutzig gilt und gereinigt werden muss (Reinigung auf Sicht) und wie man effizient reinigt, ohne den Schmutz von Draußen nach Drinnen zu verschleppen, nähergebracht (Torvatn 2011: 15ff).

Die Entwicklung von objektiven Qualitätsstandards in der Reinigungsarbeit führt zur Optimierung der Arbeitsorganisation.

5.5. Bewertung der Arbeit

Das Tätigkeitsniveau entspricht in rund zwei Drittel der Fälle der beruflichen Ausbildung, bei 38% der Befragten liegt es darunter, sie sind somit überqualifiziert beschäftigt.

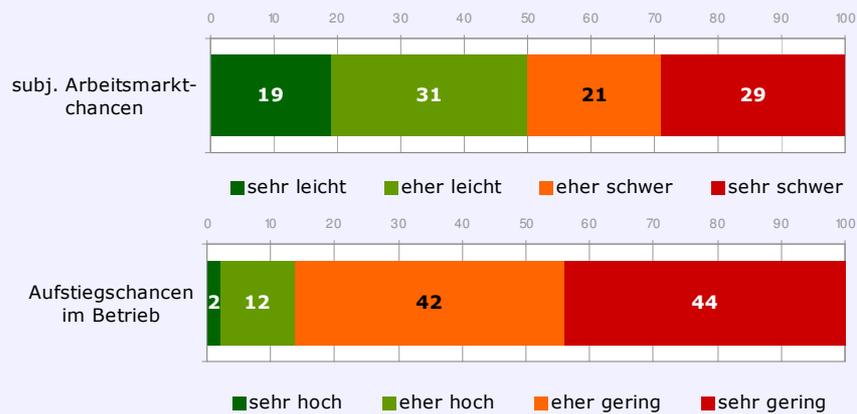




Von den 41 vom IFES befragten weiblichen Reinigungskräften sind beinahe zwei Drittel mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (sehr) unzufrieden. Defizite gibt es offenbar auch bei der sozialen Einstellung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten. Das allgemein geringe Ansehen der Reinigungstätigkeit wird als besonders belastend empfunden. Vergleichsweise zufrieden sind die Befragten jedoch mit der Anerkennung der Arbeit durch Kunden, Vorgesetzte und KollegInnen.

Frage 79: Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben würden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauchen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine gleichartige Arbeitsstelle zu finden?

Frage 82: Wie schätzen Sie die Chancen auf eine bessere Position mit mehr Lohn in Ihrem Betrieb ein? (in Prozent)



Aufstiegsmöglichkeiten werden praktisch nicht gesehen und auch wenig Möglichkeiten, ein höheres Einkommen zu erzielen. Auch die subjektiven Arbeitsmarktchancen werden von der Hälfte der Befragten als (sehr) schlecht bewertet. Zwar gibt es eine hohe Mobilität innerhalb der Branche, jedoch eine geringe Mobilität in andere Branchen. So sind die befragten Reinigungskräfte im Schnitt seit acht Jahren in dieser Branche tätig, ein Großteil aber bei mehr als drei verschiedenen Arbeitgebern.

Für die Reinigungstätigkeit werden nach wie vor keine besonderen fachlichen Qualifikationen nachgefragt außer der Fähigkeit und Bereitschaft zu harter körperlicher Arbeit.

Zudem ist Reinigungstätigkeit für das Umfeld unsichtbar, da sie zum einen außerhalb der Bürozeiten stattfindet und zum anderen nur nach ihrem Ergebnis beurteilt wird. Dies, sowie fehlende Verdienstspannen tragen nicht zur sozialen Aufwertung dieser Tätigkeit bei und führen zudem zu wachsender Frustration der Beschäftigten.

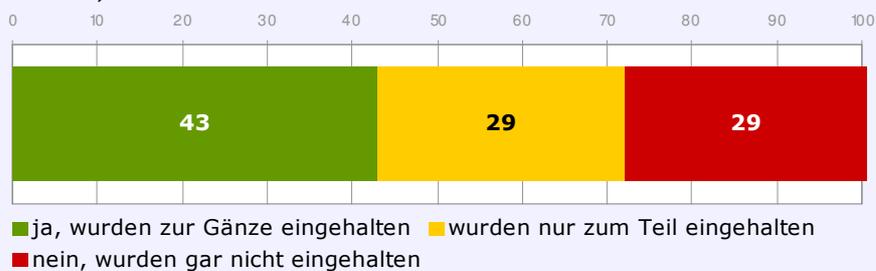
- Die Entwicklung von Qualitätsstandards in der Reinigungsindustrie ist daher nicht nur für eine wirksame Gesundheitsprävention von fundamentaler Bedeutung, sondern soll auch zu einer besseren Bewertung der Arbeit führen. Denkbar wäre hier ein Pilotprojekt oder eine Vereinbarung der Sozialpartner.

- Dazu zählt einerseits, die Entwicklung systematischer Methoden um Qualität zu definieren (Objektivierung von Reinigungsstandards). Hiermit sind objektive Maßstäbe, was als sauber gilt, gemeint, eine Methode, die sicherstellt, dass verschiedene Personen zu ein und demselben Ergebnis kommen; andererseits die Einführung neuer Techniken und Maschinen, um die Arbeit an sich effizienter zu gestalten (Torvatn 2011: 16).
- Berufliche Mobilität und Höherqualifizierung kann auch auf informellem Weg in Form von Schulungsmaßnahmen durch Vorgesetzte, KollegInnen und VertreterInnen von Reinigungsmitteln und -maschinen direkt am Einsatzort geschehen (Torvatn 2011: 24).
- Würden die Einkommen mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigen, wäre es freilich für ältere ArbeiterInnen schwerer, einen neuen Job zu finden. Irgendeine Art der Anerkennung des Verdienstes (Bonuszahlungen oder ähnliches) wäre allerdings angebracht, um die Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und den Selbstwert der gesamten Berufsgruppe zu steigern.

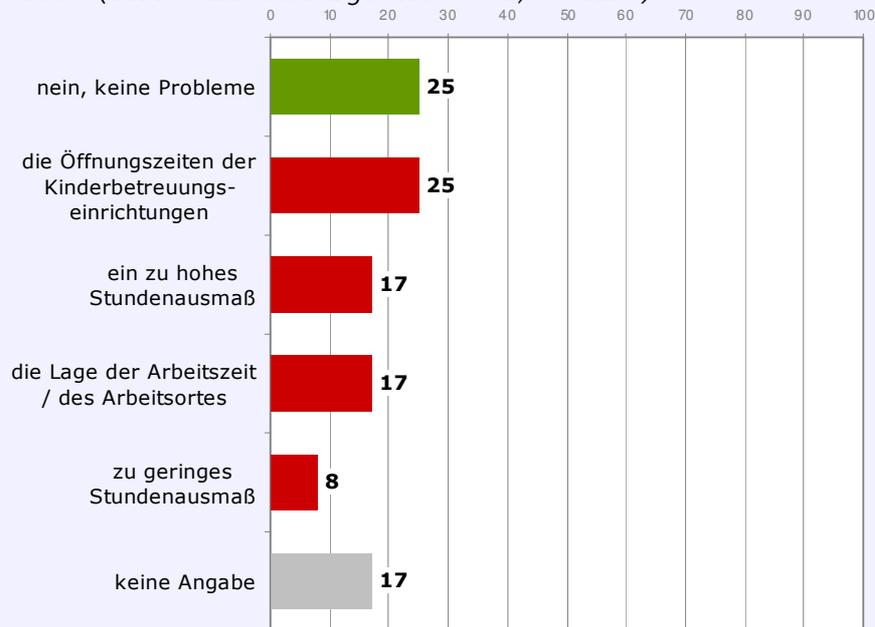
5.6. Schutzbestimmungen

Acht von 14 befragten Frauen, die während ihrer Tätigkeit im Reinigungsgewerbe schwanger gewesen sind, berichten, dass die Schutzbestimmungen während und nach der Schwangerschaft (wie z.B. hinsichtlich Arbeitszeit, Umgang mit gesundheitsgefährdenden Chemikalien, Heben von schweren Lasten, Möglichkeit der Kontrolluntersuchungen während der Arbeitszeit etc.) vom Arbeitgeber nur zum Teil bis gar nicht eingehalten wurden.

Frage 60: Wurden die Schutzbestimmungen während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber eingehalten? (Basis: während der Tätigkeit im Reinigungsgewerbe schwanger gewesen: n=14, in Prozent)



Frage 63: Hatten Sie nach der Rückkehr von der Karenz Probleme, Ihre Arbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren – wenn ja, was waren die Gründe dafür? (Basis: in Elternkarenz gewesen: n=12, in Prozent)



Zwölf der 41 Respondentinnen waren während ihrer Beschäftigung im Reinigungssektor bereits in Elternkarenz. Sieben Frauen hatten nach der Rückkehr aus der Karenz Schwierigkeiten, ihre Arbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Gründe dafür waren die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, die Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie ein zu hohes oder zu geringes Stundenausmaß.

Erfahrungswerten der befragten ExpertInnen zufolge ist die Wiedereinstiegsquote eher gering. Nur etwa die Hälfte der weiblichen Reinigungskräfte arbeitet nach der Karenz wieder im Reinigungsgewerbe, denn geteilte Dienste sind nur schwer mit der Betreuung kleiner Kinder vereinbar. Viele bekommen danach gleich das zweite Kind.

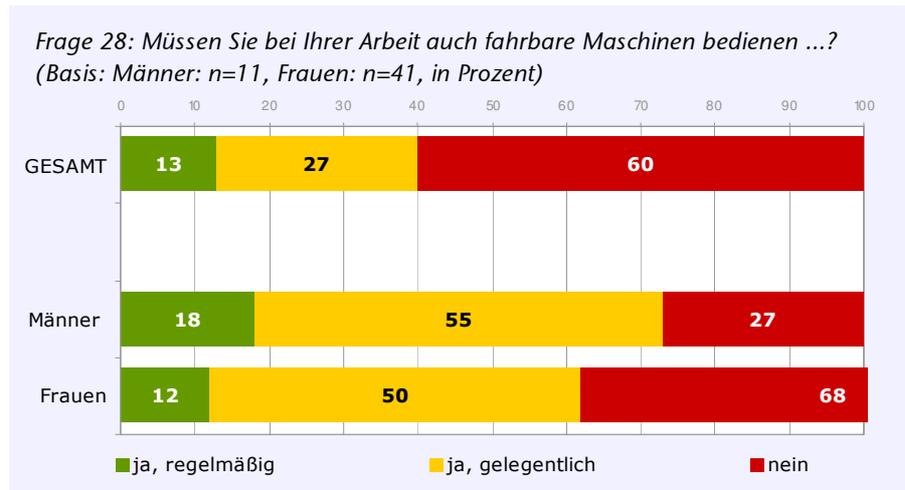
Die Rechtslage ist den Beschäftigten in der Regel bekannt. Auch Reinigungskräfte mit Migrationshintergrund wissen dank mehrsprachiger Broschüren der Arbeiterkammer und der Informationsweitergabe in der Community allgemein recht gut Bescheid, welche Rechte sie während und nach der Schwangerschaft haben. Karenz wird üblicherweise zwei Jahre genommen; womöglich sind die Frauen aber nicht ausreichend über das Recht auf Teilzeit informiert.

Der Arbeiterkammer sind bislang auch keine Rechtsfälle im Zusammenhang mit Mutterschutz bekannt. Die Schutzbestimmungen werden zwar eingehalten, aber es kommt mitunter vor, dass z.B. von ObjektleiterInnen sozialer Druck auf die Frauen ausgeübt wird, dass sie vor Beginn der Schutzfrist kündigen sollen.

- Schutzbestimmungen während und nach der Schwangerschaft bzw. die verschiedenen Karenzmodelle und das Recht auf Teilzeit müssen transparent gemacht und ausreichend unter den Beschäftigten kommuniziert werden.
- Die Einhaltung der Schutzbestimmungen muss genau überprüft werden.

5.7. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen

Während acht von insgesamt 11 männlichen Befragten angeben, bei der Arbeit zumindest gelegentlich fahrbare Maschinen zu bedienen, trifft das nur auf 13 von 41 Frauen zu.



Sonderreinigung (z.B. Fensterputzen, Grundreinigung, Denkmalpflege) ist nach wie vor eine Männerdomäne, wodurch sich in Hinblick auf die Tätigkeitsfelder, die Bezahlung und das Beschäftigungsausmaß geschlechtsspezifische Benachteiligungen ergeben.

Frauen stellen 70% des gesamten Reinigungspersonals und sind v.a. in der Unterhaltsreinigung tätig. Hier wird kaum über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt. Einkommenserhöhungen sind nur über Mehrstunden möglich. Nun ist es aber so, dass der Leistungsumfang zwar steigen kann, aber deswegen nicht entsprechend mehr bezahlt wird, weil die vertraglich festgelegte Stundenanzahl konstant bleibt.

Ein weiteres Problem liegt im Beschäftigungsausmaß. Bei Teilzeitbeschäftigung liegt das Einkommen kaum über der Mindestsicherung.

Überzahlungen gibt es nur in der Sonderreinigung, in der fast ausschließlich Männer arbeiten, außerdem sind hier Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse die Norm. Argumentiert wird das damit, dass Sonderreinigung potenzielle Gefahren birgt (deshalb die Zulagen) und höher qualifizierte MitarbeiterInnen gebraucht würden.

- ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre beispielsweise ein Pilotprojekt mit ausgewählten Betrieben, um die Bedienung fahrbarer Maschinen oder andere Tätigkeiten, die mit Zulagen verbunden sind, auch für weibliche Mitarbeiterinnen zugänglich zu machen.

Sexuelle Belästigung stellt für die befragten Frauen keine nennenswerte Belastung dar. Allerdings ist zu betonen, dass es sich hier lediglich um eine Fallstudie handelt, die keinen Anspruch auf Repräsentativität hat.

Aus den ExpertInneninterviews wissen wir, dass sexuelle Übergriffe, Belästigungen, Anzüglichkeiten, Witze etc. weitaus öfter vorkommen, als dokumentiert ist. Die Täter sind v.a. Objektleiter, Kollegen oder Personal des Auftraggebers. Ein Betriebsrat berichtete beispielsweise von einem Fall sexueller Belästigung durch einen Objektleiter, der vor Gericht kam und mit einem Vergleich endete. Der Objektleiter wurde vom Objekt abgezogen und musste Strafe zahlen. Er arbeitet aber nach wie vor im Unternehmen – ein nicht wirklich befriedigendes Ergebnis. In einem anderen Fall, bei dem der Täter beim Kunden beschäftigt war, hat sich die Geschädigte direkt beim Betriebsrat der Firma, in der sie reinigt, beschwert. Der Schutz der Mitarbeiterinnen ist erschwert durch die räumliche Distanz zwischen Reinigungsfirma und -personal. Von sexuellen Übergriffen durch den Auftraggeber wissen die Reinigungsfirmen oftmals nicht einmal. Das Themenfeld ist (forschungs- und beratungstechnisch) eindeutig unterbeleuchtet, die Problematik wird nicht ausreichend wahrgenommen bzw. angesprochen.

Von Angsträumen bei der Arbeit berichten Frauen u.a. bei Wegen im Dunklen (in der Früh und am Abend) und in entlegenen Räumen.

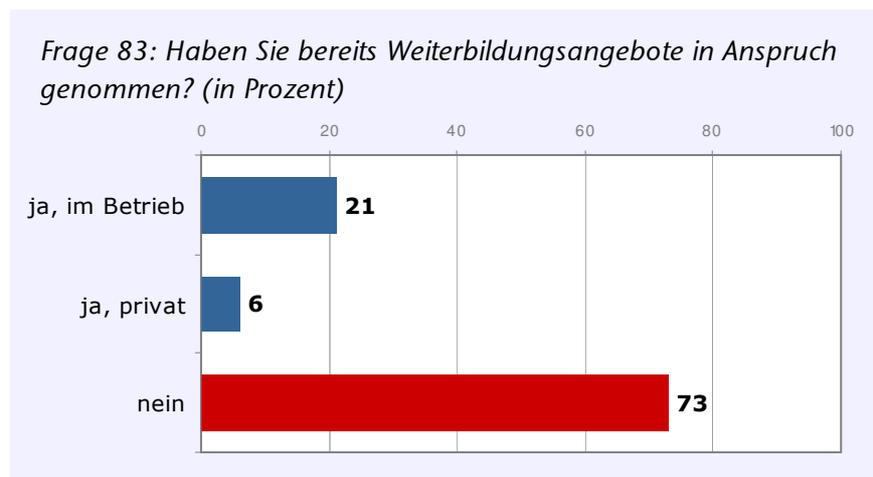
In der Unterhaltsreinigung sind weibliche Führungspersonen keine Seltenheit. So sind nach Angabe der ExpertInnen Objektleiterinnen im Allgemeinen Frauen. Vorteile dieser Tätigkeit sind die größere Autonomie bei der Zeiteinteilung und dass die Arbeit an sich weniger körperlich anstrengend sei. Die Objektleitung ist allerdings ein sehr zeitintensiver, fordernder und stressiger Job, der sich zudem schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt. Aus einem anderen Forschungsprojekt (FORBA) ist bekannt, dass viele Reinigerinnen beim Thema Aufstiegschancen die Position als Objektleiterin explizit ausgeschlossen haben, da sie zu anstrengend ist. Die von FORBA befragten Objektleiterinnen selbst sind hingegen relativ zufrieden mit ihrem Job, obwohl sie teilweise von erstaunlich schlechten Arbeitsbedingungen berichtet haben.

5.8. Betriebliche Weiterbildung

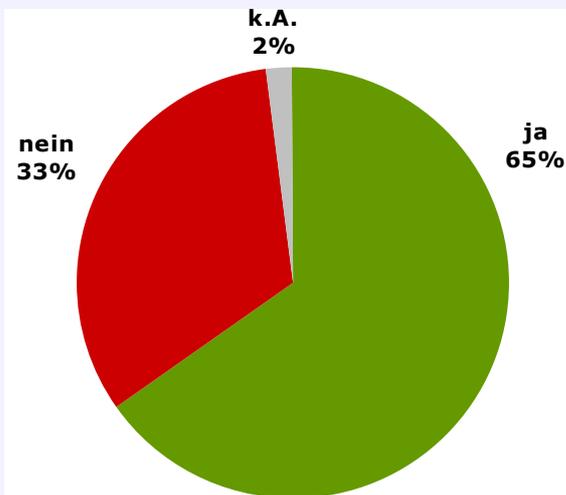
Den betrieblichen Schulungsangeboten wird in der vorliegenden Studie ein sehr schlechtes Zeugnis ausgestellt.

Bei der Frage nach der beruflichen Zufriedenheit ist der Bereich Weiterbildung jener, der von allen Dimensionen am schlechtesten abschneidet. Fast zwei Drittel der RespondentInnen sind damit (gar) nicht zufrieden. Gleichmaßen steht es um die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

Drei Viertel der Befragten haben noch nie Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen, zwei Drittel würden das aber gerne tun. Nur elf von 52 befragten Reinigungskräften haben bereits an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (v.a. Schulungen in Reinigungstechniken sowie dem Umgang mit Arbeitsmitteln und Chemikalien) teilgenommen.



Frage 85: Würden Sie gerne mehr Weiterbildung machen? (in Prozent)



Bei großen Ausschreibungen wird gegenwärtig immer häufiger qualifiziertes Reinigungspersonal gefordert. ObjektleiterInnen sind allerdings immer noch die einzigen, die regelmäßig Schulungen (Kommunikationsseminare, Beschwerdemanagement, Reklamationsbetreuung etc.) erhalten. Ihnen wird zudem nahegelegt, einen Lehrabschluss zu machen. Erfahrungsberichten der befragten ExpertInnen zufolge sind Versuche, Lehrlinge auszubilden, bisher größtenteils erfolglos geblieben. 2011 wurden in Wien nur 35 Lehrlinge ausgebildet, in den letzten 10 Jahren zuvor gab es 80 bis 90 MeisterInnen pro Jahr. Sowohl Auftragsgeber als auch die Reinigungsfirmen selbst investieren nach wie vor viel zu wenig in die Fortbildung des Reinigungspersonals. Lediglich große Firmen tun dies, nicht zuletzt deswegen, weil sie dafür staatliche Förderungen bekommen (Holtgrewe & Sardavar 2011: 20).

Laut Kollektivvertrag sind nach erfolgter Weiterbildung keine automatischen Lohnerhöhungen vorgesehen. Abgesehen davon stellt die räumliche Trennung von Arbeitgeber und Arbeitsplatz ein Problem bei der Kommunikation von Schulungsangeboten dar. Wie kommt die Information zu den ArbeiterInnen? Wie werden möglichst alle erreicht?

Damit in engem Zusammenhang steht auch die Auswahl des Kurses, sodass die Beschäftigten zusätzlich zu den regulären Arbeitswegen zwischen den Einsatzorten keine weiteren langen Anfahrtswege in Kauf nehmen müssen.

Darüber hinaus werden Weiterbildungen nicht angenommen oder allzu oft abgebrochen, weil die Kurszeiten mit den Arbeitszeiten nicht oder nur schwer vereinbar sind.

Denkbar wären folgende Maßnahmen:

- Pilotprojekt zur Anerkennung formeller und informeller Kompetenzen von Personen im Reinigungsgewerbe, z.B. Zertifizierung von Qualifikationen.
- Damit Kurse auch wirklich angenommen werden, sollten sie direkt in großen Dienststellen stattfinden und nicht etwa in der Firmenzentrale der Reinigungsfirma.
- Vorstellbar wäre auch ein verpflichtendes, betriebliches Weiterbildungsgespräch für alle Beschäftigten pro Jahr bzw. eine Bildungsfreistellung in der Arbeitszeit (eine Woche pro Jahr). Erfahrungen mit der Einführung eines verpflichtenden Qualifizierungsgesprächs einmal jährlich im deutschen Branchentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie zeigen, dass Niedrigqualifizierte und insbesondere Frauen davon sehr profitieren.
- betriebliche Weiterbildungsangebote (u.a. Deutschkurse) während der Arbeitszeit bzw. tagsüber, da derzeit hauptsächlich an den Tagesrändern gearbeitet wird
- Weiterbildungen sollten auch honoriert werden und sich auf den Gehaltsscheck niederschlagen. Hier sind die Sozialpartner gefordert, Entsprechendes kollektivvertraglich auszuverhandeln.

Auch wenn die Studienergebnisse des IFES dies nicht konkret belegen, wissen wir aus den ExpertInneninterviews, dass die mitunter mangelhaften Deutschkenntnisse für Frauen mit Migrationshintergrund im Reinigungssektor ein großer Nachteil sind. Einerseits stammen diese Frauen oft aus traditionellen, ländlichen Regionen, wo Frauen kaum Zugang zu Bildung haben und deshalb schon in der Muttersprache schlecht alphabetisiert sind. Andererseits findet man auch ethnisch und kulturell homogene Reinigungsgruppen, die weniger explizit bewusst so zusammengestellt werden, sondern aufgrund von Netzwerken und Kommunikation innerhalb der Communities entstehen.

Beides erschwert das Erlernen der deutschen Sprache enorm. Die Gewerkschaften haben schon früh kostenlose Deutschkurse für Beschäftigte im Reinigungsgewerbe und deren Familien angeboten, die jedoch aus oben genannten Gründen nicht wirklich genutzt worden sind (Holtgrewe & Sardavar 2011: 16ff).

Faktum ist, dass man der hohen Fluktuation in dieser Branche mit Qualifizierungsmaßnahmen entgegenwirken könnte.

5.9. Vorbildfunktion öffentliche Auftraggeber

Ein Viertel der Befragten arbeitet für einen öffentlichen Auftraggeber, der Rest für eine private Firma.

Zwar gibt es noch Mischformen zwischen Eigen- und Fremdpersonal, d.h. langjährige MitarbeiterInnen werden behalten und Ausgeschiedene durch Fremdkräfte ersetzt; die Tendenz geht allerdings dahin, dass auch die öffentliche Hand Reinigungsaufträge zunehmend an private Dienstleister auslagert. Dadurch ergeben sich für die Auftraggeber folgende Vorteile: Sie tragen kein Personalrisiko und sind nicht für die Lohnabrechnung bzw. Beaufsichtigung des Reinigungspersonals verantwortlich. Argumentiert wird auch mit dem besseren Know-how professioneller Reinigungsfirmen.

Der öffentliche Sektor (Krankenhäuser, große Verwaltungsgebäude, ÖBB, Post, Wiener Linien usw.) hat aufgrund des Auftragsvolumens und des starken Wettbewerbs in der Gebäudereinigung einen enormen Einfluss auf die Branche und damit auch eine gewisse Verantwortung zu tragen.

Laut Arbeitgeberseite verfolgt die Bundesbeschaffung GmbH als größter Einkaufsdienstleister im öffentlichen Sektor bei Ausschreibungen das Bestbieterprinzip, bei dem 40% der Punkte für Qualität vergeben werden. Dazu zählen auch fachliche Qualifikationen des Reinigungspersonals, insbesondere, wie viele Personen im Unternehmen einen Lehrabschluss haben. Betriebe, die mehr in Ausildung investieren, werden dadurch bei der Auftragsvergabe bevorzugt. Von Arbeitnehmerseite ist allerdings zu vernehmen, dass viel öfter der Billigstbieter zum Zug kommt. Bei gleichbleibendem bzw. steigendem Leistungsumfang werden bei jeder neuen öffentlichen Ausschreibung die Preise nach unten gedrückt, was dazu führt, dass die gleiche Arbeit von immer weniger Personal verrichtet werden muss. Hinzu kommt, dass bei Ausschreibungen der Leistungsumfang oft niedriger angegeben wird, als er tatsächlich ist. Die öffentliche Hand trägt so dazu bei, dass der Leistungsdruck immer weiter steigt.

Mit der Vorbildwirkung, die von öffentlichen Auftraggebern ausgehen soll, sind folgende zentrale Forderungen verbunden:

- Der öffentliche Auftraggeber ist angehalten, den Leistungsumfang richtig auszuschreiben, d.h. eine angemessene Quadratmeterleistung anzugeben, die vom Reinigungspersonal in der vorgegebenen Zeit auch zu schaffen ist.
- Unter der Bedingung, dass in öffentlichen Ausschreibungen arbeits- und sozialrechtlichen Kriterien mehr Punkte vergeben werden, sollte der Auftraggeber dann dem wirtschaftlich günstigsten Anbieter den Zuschlag erteilen.

6. Literaturverzeichnis

Eichmann, Hubert; Flecker, Jörg; Klambauer, Maria (2008): Öffentliche Auftragsvergabe und prekäre Beschäftigung. Branchenanalysen zu Erwachsenenbildung, Architektur, Reinigung. FORBA-Forschungsbericht Nr. 08/2008. Wien

Holtgrewe, Ursula & Sardavar, Karin (2011): Social partnership in unlikely places. The commercial cleaning sector in Austria. In: *walqing social partnership series 2011.1*. Hg.: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Wien

Torvatn, Hans (2011): Cleaning in Norway. Between professionalism and junk enterprises. In: *walqing social partnership series 2011.5*. Hg.: The Foundation for Scientific and Industrial Research at the Norwegian Institute of Technology (SINTEF). Trondheim