

# Zu den besonderen Strapazen der Leiharbeiter

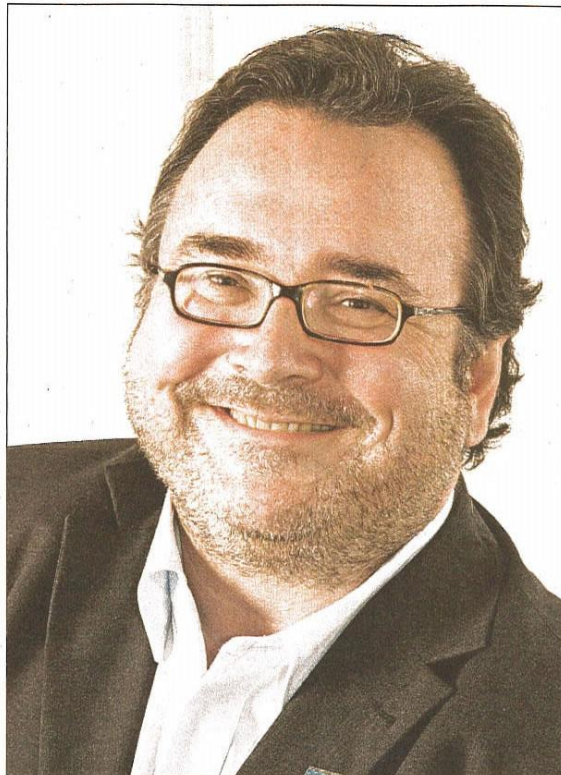
Beim kommenden Forum Personal des ÖPWZ im Oktober wird der Leiter der Diakonie Österreich, Michael Chalupka, zum „Beruf auf Abruf“ sprechen. Wo anzusetzen sei, wie er selbst das Unternehmen führt.

*Karin Bauer*

Vorweg: Der evangelische Pfarrer analysiert gerne und führt nach bewährter sokratischer Methode zur Erkenntnis. Thema beim Forum für Personalverantwortliche heuer in Salzburg ist die Leiharbeit („Rent or Hire in HR“).

Dass die klassischen gewinnorientierten Unternehmen einen prominenten Vertreter des Sozialbereichs, der Non-Profit-Welt (NPO) eingeladen haben, mag für den Wunsch des Voneinander-Lernens stehen. Chalupka mäßigt solche Idealvorstellung: „In den vergangenen Jahren hat sich die NPO-Welt massiv professionalisiert. Dass NPOs die erste Lernadresse für einen Industriekapitän sind, möchte ich aber bezweifeln.“

Grundsätzlich fragt sich Chalupka, warum sich laut Studien (etwa WiSo 2010) Leiharbeiter als „moderne Sklaven“ fühlen, wo es doch gerade in Österreich eine vorbildliche KV-Absicherung gibt. Seine Antworten dürfen für das stehen,



**Zur Erinnerung an Personalverantwortliche: Stabilität, gute Beziehungen in der Arbeitsumgebung, Respekt – das sind die größten Sehnsüchte, ihr Fehlen schadet am meisten.**

*Foto: Diakonie*

was insgesamt wichtig ist: Respekt und Menschen in der Arbeitsumgebung, zu denen man gute Beziehungen pflegen kann, sind (nach hygienischer Bezahlung) ein ganz wichtiges Kriterium.

Allesamt Wünsche, die den Forschungen der Neurobiologen zufolge als mittlerweile gewogen, gemessen und gezählt für zutiefst menschlich gelten dürfen und unter „hirngerechtes Arbeiten“

laufen. Solche Wunscherfüllung ist für Leiharbeiter besonders schwer oder oft besonders fern. Insgesamt, attestiert Chalupka, sei das Arbeitsleben nicht menschlicher geworden, nur: So ein Beruf auf Abruf erschwere vieles. In dieser (derzeit knapp vier Prozent ausmachenden und steigenden) Gruppe der Arbeitnehmer seien ja auch viele der sogenannten Schwachen am Arbeitsmarkt enthalten.

Er selbst sagt über die Diakonie (7000 Mitarbeiter) von der Flüchtlingsbetreuung bis zur Krankenpflege: „Unser Produkt entsteht in der Beziehung.“ Permanente Weiterbildung und vor allem Investment in die Ausbildung, da sei anzusetzen. Die Diakonie tut das auch etwa bei Jugendlichen, „die nachreifen müssen“, also für eine Lehre noch nicht fit sind. Dass er Führung in der Ambivalenz des Dienens einordnet, überrascht nicht. Dass er sich als privilegiert sinnvoll arbeitend sieht, auch nicht.

➤ Forum Personal,  
10. und 11. 10., Salzburg  
[www.opwz.com](http://www.opwz.com)