



Die Beschäftigten in der Langzeitpflege in Österreich – Charakteristika und Tätigkeitsbereiche*

Ricardo Rodrigues, Gudrun Bauer und Kai Leichsenring

*Ricardo Rodrigues,
Gudrun Bauer und
Kai Leichsenring sind
respektive stellvertretender
Direktor, Forscherin und
Exekutivdirektor am
Europäischen Zentrum
für Wohlfahrtspolitik und
Sozialforschung.
rodrigues@euro.centre.org
bauer@euro.centre.org
leichsenring@euro.centre.org*

Der Bereich der Langzeitpflege hat in Österreich in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich zum einen in einer Ausweitung des Angebots an Pflege- und Betreuungsdiensten. Zum anderen wird der Langzeitpflegebereich mittlerweile auch als potentieller Arbeitssektor für Langzeitarbeitslose oder gering qualifizierte Berufsgruppen diskutiert. Dabei sind es gerade die Beschäftigten in diesem Bereich, welche als Schlüsselfaktoren für Qualität und Nachhaltigkeit gelten (Fujisawa & Colombo, 2009). In Österreich sind allerdings nur wenige Informationen zu den Beschäftigten in der Langzeitpflege vorhanden. Wesentliche Daten wie Qualifikationshintergründe oder das Alter der Beschäftigten werden in den offiziellen Statistiken nicht eingehend erfasst. Dies ist angesichts der steigenden Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsdiensten und der notwendigen langfristigen Planung von Pflegepersonalressourcen umso wichtiger.

Schlüsselbegriffe:
Langzeitpflege,
Beschäftigte,
Arbeitsbedingungen

Dieser Policy Brief (PB) ist der erste von zwei PBs, die sich dieser Datenlücke annehmen, indem sie die wesentlichen Ergebnisse der NORDCARE-Studie zu den Arbeitsbedingungen im mobilen und stationären Langzeitpflegebereich in Österreich zusammenfassen (siehe Bauer et al., 2018). Dabei konzentriert sich dieser Policy Brief auf die Charakteristika und Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten in der Langzeitpflege, während der zweite die konkreten Arbeitsbedingungen und deren spezifische Einflussfaktoren beleuchtet.

Die auf dem NORDCARE-Fragebogen basierende Studie ist Teil einer internationalen Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus der Sicht der Beschäftigten, die bereits in zahlreichen Ländern (z.B.

* Dieser Policy Brief basiert auf den Ergebnissen des Projektberichts Bauer, G., Rodrigues, R., Leichsenring, K. & Six, M. (2018). *Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich*, herausgegeben vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung und der Arbeiterkammer (AK) Wien. Das Projekt wurde großzügig durch eine Förderung der AK Wien finanziert.

Wir bedanken uns bei Magdalena Six (Statistik Austria) für ihre Mitarbeit in der NORDCARE-Studie. Ein besonderer Dank gilt auch Prof. Marta Szebehely und Prof. Hildegard Theobald für die Bereitstellung von Daten für den internationalen Vergleich. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Sonila Danaj für die wertvollen Kommentare zu diesem Policy Brief und bei Willem Stamatiou für Textbearbeitung und Layout.

Schweden, Norwegen, Deutschland, Kanada) durchgeführt wurde und dadurch internationale Vergleichbarkeit aufweist (Szebehely et al., 2017; Daly & Szebehely, 2012). Die NORDCARE-Befragung in Österreich fand im Zeitraum März bis Mai 2017 statt und wurde in den drei Bundesländern Wien, Salzburg und Oberösterreich durchgeführt. Der Zugang zu den Beschäftigten erfolgte direkt über die Anbieter von mobilen und stationären Pflege- und Betreuungsdiensten. Der Fragebogen wurde sowohl als Online-Befragung als auch in Papierform zur Verfügung gestellt. Die Befragung setzt sich aus einer Stichprobe für den mobilen Bereich und einer für den stationären Pflegebereich zusammen, wobei diese nach Bundesländern und Art des Anbieters (öffentlich, for-profit, non-profit) in Schichten unterteilt wurden. Insgesamt nahmen 1.110 Beschäftigte (701 Personen in Alten- und Pflegeheimen, 409 Personen im mobilen Bereich) an der Befragung teil, was einer Rücklaufquote von insgesamt 28,3% (29,3% im stationären und 26,6% im mobilen Bereich) entspricht.

Alters- und Geschlechtsverteilung und Art der Beschäftigung

Die Beschäftigten sind überwiegend weiblich und mittleren Alters

Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern handelt es sich bei der Langzeitpflege in Österreich um eine typisch weibliche Branche – die meisten Beschäftigten sind Frauen mittleren Alters (Durchschnittsalter: 47 Jahre). Männliche Beschäftigte sind tendenziell etwas jünger (Durchschnittsalter: 43 Jahre) und machen insgesamt 6% der in Alten- und Pflegeheimen und 11% der bei mobilen Diensten Beschäftigten aus.¹ Nur etwa ein Viertel der Erwerbstätigen sind jünger als 35, und weniger als 1% der Beschäftigten sind älter als 64 Jahre (Abbildung 1). Der vergleichsweise geringe Anteil an jüngeren Beschäftigten könnte auf die mangelnde Attraktivität des Sektors bei jüngeren ArbeitnehmerInnen hinweisen. Zugleich könnten die Daten auch einen Hinweis auf die anspruchsvolleren Arbeitsbedingungen im Langzeitpflegebereich geben, da kaum jemand über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus arbeitet. Insgesamt verfügen fast 30% der Beschäftigten über eine pflegespezifische Ausbildung von zwei bis drei Jahren (z.B. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege bzw. DGKP oder Fachsozialbetreuung Altenarbeit bzw. FSB-A), wobei Männer im Durchschnitt häufiger in den höher qualifizierten Pflege- und Betreuungsberufen vertreten sind als Frauen.

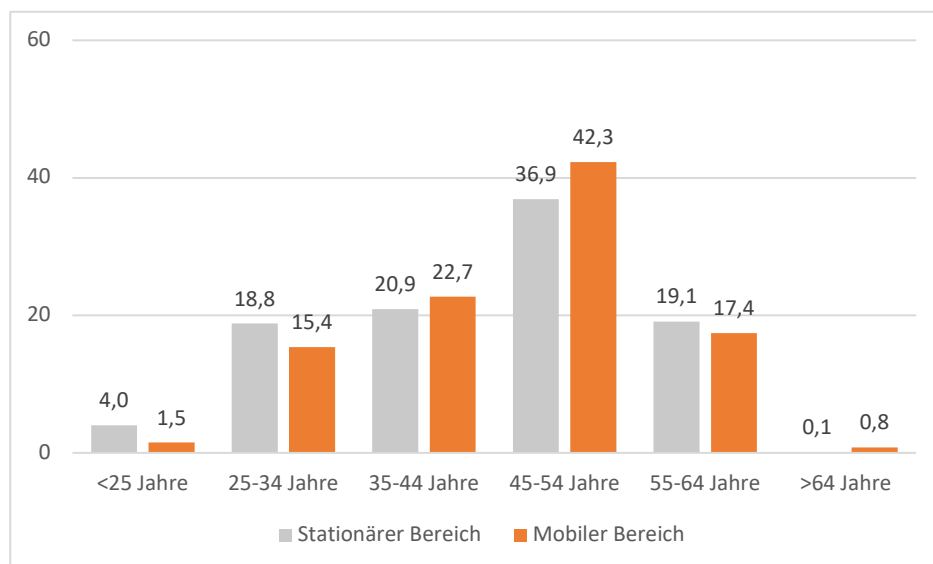
Die Mehrheit der Beschäftigten verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (insgesamt rund 95%), selbst im häuslichen Pflegebereich, der häufiger starken Schwankungen in der Nachfrage oder bei den Arbeitszeiten ausgesetzt ist. Hinsichtlich der Vertragsart konnten keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder den Bundesländern festgestellt werden. Teilzeitarbeit

¹ In diesem PB wird immer dann auf ganz Österreich verwiesen, wenn die Ergebnisse für die gesamte Stichprobe (alle drei Bundesländer) diskutiert werden.

Langzeitpflege in Österreich: weiblich, mit hohem Anteil an Teilzeitarbeit und unbefristeten Arbeitsverträgen

ist ein charakteristisches Merkmal des Langzeitpflegebereichs in Österreich, da fast zwei Drittel aller Beschäftigten eine Teilzeitarbeit mit einem Beschäftigungsausmaß zwischen 21 und 35 Stunden ausüben. Dabei sind es häufiger Frauen (68% im Vergleich zu 27% bei Männern) und Beschäftigte des mobilen Bereichs (78% gegenüber 54% in Pflegeheimen), die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der hohe Anteil an Teilzeitarbeit deckt sich auch mit den Präferenzen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten, denn 90% zeigen sich mit dem zeitlichen Ausmaß ihrer Beschäftigung zufrieden. Allerdings kann dies auch darauf zurückgeführt werden, dass Teilzeitarbeit als Strategie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient (siehe dazu weiter unten). Regelmäßige (bezahlte) Überstunden (d.h. mindestens einmal pro Woche) sind vor allem für Beschäftigte des mobilen Bereichs üblich (40%), während in Alten- und Pflegeheimen lediglich 15% der Beschäftigten regelmäßig Überstunden leisten. Unbezahlte Überstunden fallen in einem vergleichsweise geringeren Ausmaß an, dennoch sind es mindestens 11% der Beschäftigten, die regelmäßig unbezahlte Überstunden leisten. Es scheint daher, dass die Kombination von Teilzeitarbeit und bezahlten Überstunden gerade im mobilen Bereich dazu dient, Arbeitspläne anzupassen und Nachfrageschwankungen auszugleichen, prekäre Beschäftigungsformen spielen diesbezüglich kaum eine Rolle.

Abb. 1: Altersverteilung der Beschäftigten in der Langzeitpflege in Österreich nach Sektoren in %



Quelle: Bauer et al., 2018.

Wien hat eine heterogenere Beschäftigtenstruktur hinsichtlich Geschlecht und Herkunft

Hinsichtlich des Geschlechts und weiterer Merkmale der Beschäftigten bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den drei Bundesländern. Dies trifft vor allem auf das Bundesland Wien zu, welches den höchsten Anteil an Männern im Pflegebereich (ca. 17% für sowohl den stationären als auch den häuslichen Pflegebereich) aufweist. Darüber hinaus sind durchschnittlich etwa ein Viertel

aller befragten Beschäftigten außerhalb Österreichs geboren, in Wien liegt dieser Anteil bei etwa 50%. Wien zeichnet sich auch dadurch aus, dass fast die Hälfte der Beschäftigten Vollzeit arbeiten. Diese Prävalenz erklärt sich wiederum daraus, dass Männer und Personen mit Migrationshintergrund tendenziell eine Präferenz für Vollzeitarbeit angeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Insgesamt geben 42% der Beschäftigten an, Kinder unter 20 Jahren zu haben, 11% haben Kinder im Alter von unter 6 Jahren. Darüber hinaus sind ein Drittel der Befragten mit weiteren Pflege- bzw. Betreuungsverpflichtungen, vor allem gegenüber älteren Angehörigen, konfrontiert. Dabei sind es insgesamt 12% der Beschäftigten, die mehrfache informelle Betreuungsverpflichtungen angeben, d.h. sowohl für Kinder unter 20 Jahren als auch für zumeist ältere Angehörige. Insgesamt zeigt sich jedenfalls, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in der Langzeitpflege informellen Verpflichtungen (für Kinder, Menschen mit Behinderung oder ältere Menschen) nachgeht, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ein zentrales Thema in der gesamten Branche darstellt.

Teilzeitarbeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch organisatorische Merkmale sind wichtig

Um tiefergehende Einblicke in diese Thematik zu gewinnen, wurden im Rahmen der Regressionsanalyse jene Faktoren identifiziert, die aus Sicht der Beschäftigten mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden sind (vgl. Bauer et al., 2018: 121). Die statistische Analyse zeigt, dass es im Gegensatz zu den meisten persönlichen Merkmalen (einschließlich Geschlecht, Alter und Vorhandensein von Kindern) die organisatorischen oder arbeitsbezogenen Merkmale wie Vollzeitarbeit und mittlere oder große Anbieter sind, bei denen Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind. Zudem bestätigt die Analyse, dass Teilzeitarbeit insbesondere von Frauen als Strategie verwendet wird, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der Beschäftigten mit ihrem Beschäftigungsausmaß sehr zufrieden ist, ist es auch plausibel anzunehmen, dass viele die Langzeitpflege bereits vorausschauend als Arbeitssektor auswählen, was insbesondere für weibliche Beschäftigte mit informellen Pflegeverpflichtungen und jene, die im mobilen Bereich arbeiten, zutrifft. In der Tat scheinen Beschäftigte oftmals aus der stationären zur mobilen Pflege und Betreuung zu wechseln, wenn informelle Pflegeverpflichtungen entstehen, da sie sich höhere Flexibilität und Autonomie in Bezug auf Arbeitspläne im Bereich der mobilen Dienste erwarten.

Tätigkeitsprofile und Merkmale betreuter Personen

Die in Österreich gesetzlich geregelten Bestimmungen zu den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen bzw. den Sozialbetreuungsberufen legen jene Tätigkeiten fest, die von den verschiedenen Berufsgruppen in der Langzeitpflege ausgeführt werden dürfen. So sind z.B. pflegerische Tätigkeiten wie die Verabreichung von Injektionen den Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) vorbehalten. Dies erklärt teilweise die Unterschiede, die bei den regelmäßig ausgeführten Tätigkeiten (mindestens einmal täglich) zwischen den verschiedenen Berufsgruppen in der Langzeitpflege festgestellt wurden (siehe Abbildung 2). Eine detaillierte Analyse der verschiedenen regelmäßig ausgeübten Tätigkeiten nach Qualifikationshintergrund zeigt auf, dass sich diese mit den gesetzlich erlaubten Tätigkeiten weitgehend decken. Nur in sehr wenigen Fällen wurden Kompetenzüberschreitungen festgestellt (siehe Bauer et al., 2018).

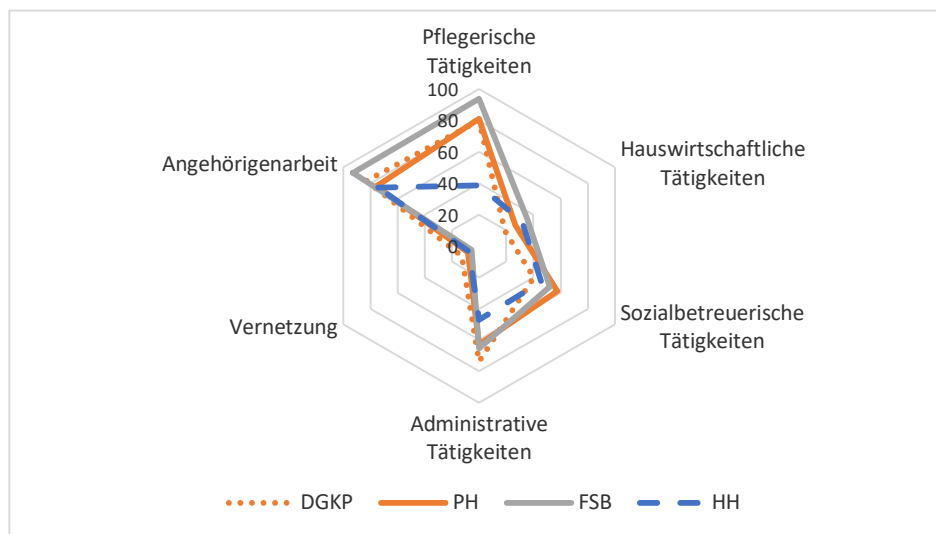
Neben den traditionellen Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), der Pflegehilfe (PH) und der Heimhilfe (HH) wurden die Berufsgruppen der Langzeitpflege seit etwa 2010 durch die ersten ausgebildeten Fach- bzw. DiplomsozialbetreuerInnen mit Spezialisierung auf die Arbeit mit älteren Menschen erweitert. Diese Berufsausbildung in ihrer zweijährigen (Fachsozialbetreuung, FSB-A) bzw. dreijährigen (Diplomsozialbetreuung) Form umfasst sowohl die Ausbildung zur Pflegehilfe als auch die Entwicklung sozialbetreuerischer Kompetenzen und ist daher spezifisch auf die Arbeit mit älteren Menschen ausgerichtet. Die Integration dieses Sozialbetreuungsberufes in der Langzeitpflege ist nach wie vor ein laufender Prozess, da diese Berufsgruppe, mit Ausnahme des Bundeslandes Oberösterreich, noch nicht in Personalschlüssel, Tarife oder andere Regelungen einbezogen wurde.

**Die Beschäftigten
wünschen sich mehr
Zeit für Betreuung und
Kommunikation,
insbesondere im
stationären Bereich**

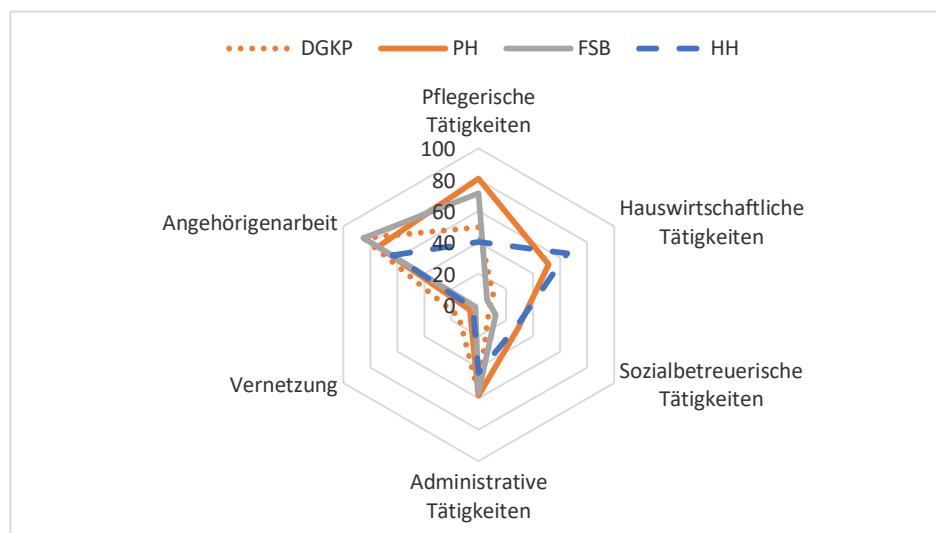
Zwischen dem mobilen und stationären Pflegebereich zeigen sich hinsichtlich der regelmäßig ausgeübten Tätigkeiten einige Ähnlichkeiten, aber auch spezifische Unterschiede. Zu den Tätigkeiten, die unabhängig vom Sektor von allen Berufsgruppen regelmäßig ausgeübt werden, zählen die Arbeit mit Angehörigen pflegebedürftiger Menschen sowie die Ausübung administrativer Tätigkeiten (z.B. Dokumentation). Pflegerische Tätigkeiten werden im mobilen Bereich vergleichsweise häufiger von qualifiziertem Pflegepersonal durchgeführt, während sozialbetreuerische Tätigkeiten vor allem im stationären Bereich von allen Berufsgruppen ausgeübt werden. Es zeigt sich daher, dass in Alten- und Pflegeheimen für sozialbetreuerische Tätigkeiten bzw. soziale Interaktionen mit BewohnerInnen mehr Zeit zur Verfügung steht, während im mobilen Bereich meist striktere Zeitvorgaben die Ausübung sozialer Tätigkeiten einschränken. Soziale Betreuung und Interaktion mit den betreuten Personen sind dabei gerade jene Tätigkeiten, für welche sich die Beschäftigten mehr Zeit

im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit wünschen. Deutlich zeigt sich auch, dass der interdisziplinäre Austausch zwischen den Berufsgruppen (z.B. AllgemeinmedizinerInnen und Pflegepersonal) und die Zusammenarbeit zwischen den Sektoren (Gesundheits- und Pflegebereich) kaum wahrgenommen werden, was auf die fehlende Vernetzung in diesem Bereich hinweist.

Abb. 2: Regelmäßig ausgeübte Tätigkeiten nach Berufsgruppen und Sektoren in %
Stationärer Bereich



Mobiler Bereich



Quelle: Bauer et al., 2018. Anmerkungen: DGKP = Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege, PH = Pflegehilfe, FSB-A = Fachsozialbetreuung Altenarbeit, HH = Heimhilfe.

Hinsichtlich der Charakteristika betreuter Personen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem mobilen und stationären Bereich. Während im häuslichen Pflegebereich Menschen mit geringeren Pflegebedarfen versorgt

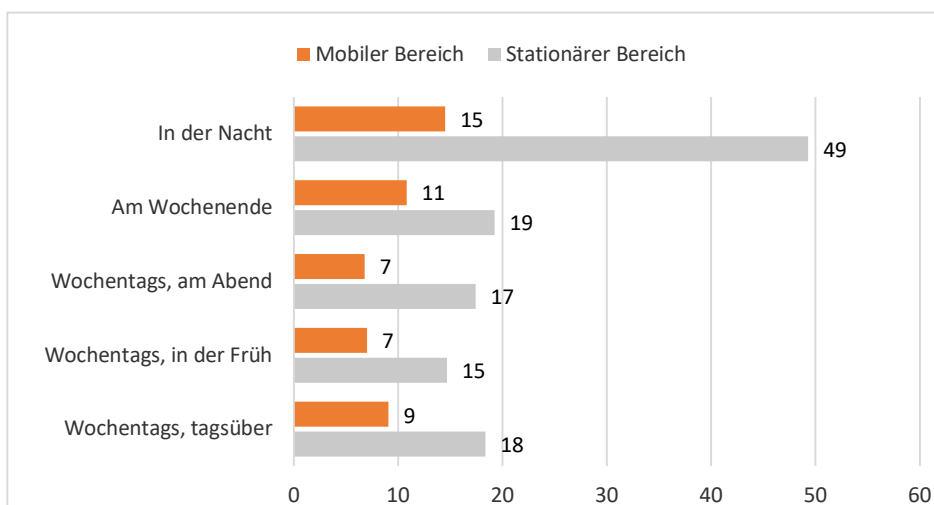
Die betreuten Menschen sind durch zunehmend höhere Bedarfslagen charakterisiert, vor allem in Pflegeheimen

werden, ist für die Aufnahme in Alten- und Pflegeheime meist eine höhere Pflegebedürftigkeit (ab Pflegestufe 3, d.h. ein Bedarf von zumindest mehr als 120 Stunden pro Monat) nachzuweisen. Dies zeigt sich auch in den unterschiedlichen Bedarfslagen der betreuten Personen, denn 83% der Beschäftigten im stationären Bereich arbeiten mit Menschen mit Inkontinenz, 72% betreuen Menschen mit einer Demenzerkrankung und 65% unterstützen Personen mit Mobilitätseinschränkungen (z.B. bettlägerig). Beschäftigte im mobilen Bereich betreuen ebenfalls eine hohe Anzahl an KlientInnen mit Inkontinenz (70%), während dementiell erkrankte oder in der Mobilität eingeschränkte Menschen einen wesentlich geringeren Anteil ausmachen.

Die Zahl der zu betreuenden Personen pro MitarbeiterIn wird vor allem im stationären Bereich als zu hoch beurteilt

Die Qualität und Zahl des Personals in der Langzeitpflege ist in Österreich wesentlich durch die vorgegebenen (Mindest-)Personalschlüssel (Verhältnis von Personal zu BewohnerInnen) im Bereich der Alten- und Pflegeheime reguliert. Aufgrund der föderalen Kompetenz findet sich über die Bundesländer hinweg ein breites Spektrum an Personalschlüsseln (Staflinger, 2016), wobei das Bundesland Salzburg als einziges überhaupt keine Mindestpersonalschlüssel definiert. Die von den Beschäftigten genannte Anzahl zu betreuender Personen ist im stationären Bereich zu allen Tages- und Nachtzeiten signifikant höher als im mobilen Bereich (siehe Abbildung 3). Dies zeigt sich auch in der subjektiven Beurteilung der Angemessenheit dieser Anzahl durch die Beschäftigten. Während sich der Großteil der Beschäftigten im mobilen Bereich mit der Anzahl der zu betreuenden Personen zufrieden zeigt (nur 18% bzw. 24% beurteilen die Anzahl zu betreuender Personen am Abend bzw. am Wochenende als zu hoch), empfinden mindestens die Hälfte der Beschäftigten in Alten- und Pflegeheimen die Anzahl zu betreuender Personen bereits tagsüber als zu hoch (zwei Drittel beurteilen die Anzahl im Rahmen einer Nachtschicht als zu hoch).

Abb. 3: Anzahl zu betreuender Personen während einer Schicht bzw. eines Arbeitstages



Quelle: Bauer et al., 2018.

Im Vergleich mit Wien und Oberösterreich scheint das Fehlen eines Mindestpersonalschlüssels in Salzburg keine Auswirkungen auf die Anzahl zu betreuender Personen pro MitarbeiterIn zu haben (siehe Tabelle 1). Insgesamt weisen Non-Profit-Organisationen und kleinere Anbieter vorteilhaftere Personalschlüssel auf. Solche Anbieter sind wiederum häufig im Bundesland Salzburg zu finden, wodurch die deutlichen Unterschiede zwischen den untersuchten Bundesländern zumindest teilweise erklärt werden können.

Tabelle 1: Anzahl zu betreuender Personen in Alten- und Pflegeheimen pro Schicht bzw. Arbeitstag

	Anzahl der betreuten Personen...				
	... an Wochen- tagen (tagsüber)	... an Wochen- tagen (vormittags)	... an Wochen- tagen (abends)	... an Wochen- enden	... in der Nacht
Stationärer Bereich insgesamt	18	15	17	19	49
<i>Bundesländer</i>					
Wien	19	14	16	18	33
Salzburg	21	11	14	14	38
Oberösterreich	12	16	19	21	61
<i>Art des Anbieters</i>					
for-profit	15	16	18	20	50
non-profit	20	8	12	11	28
öffentlich	17	15	18	20	53
<i>Größe des Anbieters *</i>					
klein	14	13	14	13	33
mittel	20	14	16	21	56
groß	17	16	19	19	45

Quelle: Bauer et al., 2018. Hinweis: *) Die Größe des Anbieters bezieht sich auf die Anzahl der MitarbeiterInnen pro Anbieter mit folgenden Kategorien: *klein* (bis zu 40 für Pflegeheime, 10 für mobile Dienste), *mittel* (zwischen 41 und 80 für Pflegeheime, zwischen 11 und 30 für mobile Dienste), *groß* (mehr als 80 für Pflegeheime, mehr als 30 für mobile Dienste).

Österreich im europäischen Vergleich – Tu Felix Austria?

Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Österreich, Deutschland und Schweden

Die in Österreich durchgeführte Studie folgt früheren Erhebungen auf Basis des NORDCARE-Fragebogens in Deutschland (2010) und Schweden (2015) und bietet sich daher für internationale Vergleiche der Arbeitsbedingungen an. Deutschland und Schweden wurden für einen erstmaligen Vergleich herangezogen, ersteres aufgrund der kulturellen Nähe, letzteres aufgrund seines differenzierten Charakters (z.B. bezüglich der Organisation und Finanzierung der Langzeitpflege). Hinsichtlich allgemeiner demografischer Charakteristika der Beschäftigten (Geschlecht, Alter etc.) in der Langzeitpflege bestehen große Ähnlichkeiten zwischen den drei Ländern. Einzige Ausnahme stellt der vergleichsweise geringere Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Deutschland dar.

Österreich hat bessere Vertrags- bedingungen, aber den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigung

In allen drei Ländern sind die Beschäftigten überwiegend auf der Basis von unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt, wobei Österreich den größten Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen aufweist. Ähnlichkeiten bestehen auch in Bezug auf das Beschäftigungsausmaß im stationären Bereich, während in Österreich im mobilen Sektor ein deutlich höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten zu beobachten ist. Dennoch sind es gerade österreichische Beschäftigte, die sich in einem höheren Ausmaß mit ihrem Beschäftigungsausmaß zufrieden zeigen, während in Deutschland (13% im mobilen Bereich) und in Schweden (18% im stationären Bereich) oftmals der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitsstunden besteht.

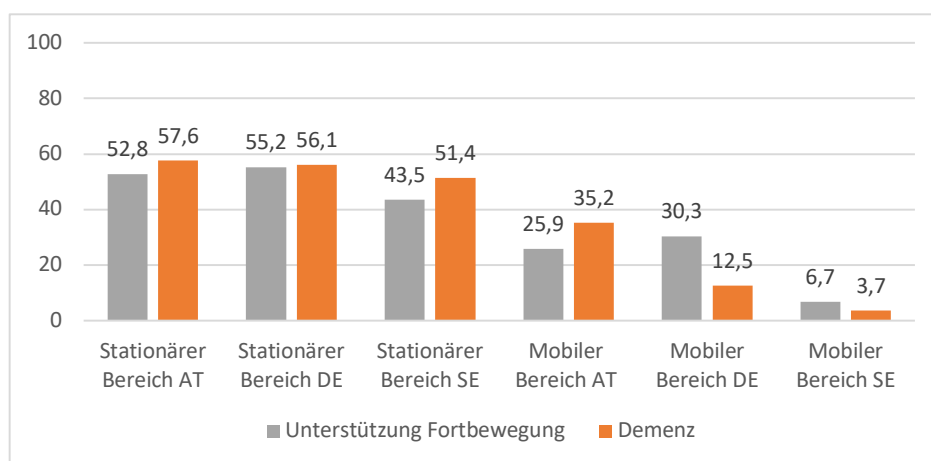
Bei den Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann aufgrund der derzeit verfügbaren Daten nur ein Vergleich mit Deutschland gezogen werden. Allgemein beurteilen Beschäftigte in Deutschland die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schlechter als österreichische Beschäftigte, wobei dies insbesondere auf Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren zutrifft. Trotz allgemein bestehender Unterschiede im Bereich der Kinderbetreuung zwischen den beiden Ländern, kann die bessere Beurteilung der Vereinbarkeit in Österreich wiederum auf die hohe Teilzeitbeschäftigung zurückgeführt werden, die hier mehr Möglichkeiten der Kombination von Berufs- und Familienzeit ermöglicht.

Schwedische Beschäftigte betreuen um knapp die Hälfte weniger Personen als in Österreich und Deutschland

Bei der subjektiven Beurteilung der angemessenen Anzahl zu betreuender Personen pro Schicht bzw. Arbeitstag (Betreuungsquoten) zeigen sich für den stationären Bereich keine Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland, wobei in Schweden eine durchschnittlich deutlich geringere Anzahl an Personen pro Pflegekraft betreut wird. Anders verhält es sich bei den Betreuungsquoten im mobilen Bereich, wo Österreich den geringsten Anteil an zu betreuenden

Personen pro Pflegekraft im Ländervergleich aufweist. Ein direkter Zusammenhang zwischen den Betreuungsquoten und der Beurteilung von deren Angemessenheit lässt sich trotz dieser Unterschiede in den drei Ländern nicht nachweisen. Dies zeigt sich vor allem bei schwedischen Beschäftigten, die mit der Anzahl der von ihnen zu betreuenden Personen tendenziell unzufriedener sind als ihre deutschen und österreichischen KollegInnen, obwohl die Betreuungsquoten insgesamt jenen in Österreich oder Deutschland ähneln (vgl. Bauer et al., 2018: 90) und obwohl die zu betreuenden Personen in Schweden durch geringeren individuellen Betreuungsbedarf charakterisiert sind (Abbildung 4).

Abb. 4: Anteil der betreuten Personen nach Unterstützungsbedarf und Sektoren im Ländervergleich



Quellen: Bauer et al., 2018; Szebehely et al., 2017; Theobald et al., 2013. Anmerkung: AT (Österreich), DE (Deutschland), SE (Schweden).

Herausforderungen und Möglichkeiten für politische Maßnahmen

Im Vergleich zu anderen Ländern, in denen sich im Bereich der Langzeitpflege ein dualer Arbeitsmarkt entwickelt hat (z.B. Deutschland) oder wo ein hoher Anteil der Beschäftigten gering qualifiziert ist (z.B. England), verfügen die Beschäftigten in Österreich über ein vergleichsweise hohes Qualifikationsniveau und sind darüber hinaus durch Kollektivverträge und diverse gesetzliche Bestimmungen umfassend geschützt. Im europäischen Vergleich kann Österreich daher als interessantes Beispiel für die Entwicklung eines formellen Arbeitsmarktes im Bereich der Langzeitpflege gesehen werden, um eine Abwärtsspirale in Richtung prekärer Arbeitsverträge und deregulierter Arbeitsgesetze zu verhindern.

Die Ergebnisse dieser Studie stellen auch die Auswirkungen von Personalschlüsseln auf die von den Beschäftigten empfundene Arbeitsbelastung in Diskussion. Dies betrifft beispielsweise das Bundesland Salzburg, wo keine diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben festgelegt wurden, jedoch durchwegs positive Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten erzielt werden. Insbesondere zeigt sich, dass die Größe der Anbieterorganisation – und weniger deren Rechtsform – einen wesentlichen Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und das Belastungsniveau der Beschäftigten ausübt. Das trifft auch auf die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu, wo kleinere Anbieter ihren Beschäftigten offenbar bessere Möglichkeiten bieten können.

In Österreich wie auch in anderen Ländern ist die geschlechtsspezifische Dimension der Beschäftigung in der Langzeitpflege unbestreitbar. Die Tatsache, dass der Langzeitpflegebereich für Männer und jüngere Personen offensichtlich unattraktiv bleibt, ist ein besorgniserregender Hinweis auf seine langfristige Tragfähigkeit.

Die Prävalenz von Teilzeitbeschäftigung und die relativ hohe Zufriedenheit mit dieser Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben lassen sich höchstwahrscheinlich nicht aus dem breiteren Kontext des Familialismus in Österreich herauslösen, wo die Übernahme von Pflegeaufgaben in der Familie nach wie vor in erster Linie von Frauen – und besonders dann, wenn sie auch noch eine Ausbildung im Pflegebereich aufweisen – erwartet wird. Die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter (z.B. in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle) sollten daher nicht unterschätzt werden. Weniger wahrscheinlich ist, dass das in Österreich kürzlich eingeführte Arbeitszeitgesetz, welches die maximale Arbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche erhöht, signifikante Auswirkungen auf den Langzeitpflegebereich haben wird. Denn einerseits sind solche Arbeitszeitregelungen ohnehin bereits vorherrschend, insbesondere im stationären Bereich. Andererseits wird diese Regelung im mobilen Bereich aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten und der spezifischen Arbeitszeitmodelle² kaum Anwendung finden. Studien weisen jedenfalls auf die negativen gesundheitlichen Auswirkungen von zwölfstündigen Arbeitstagen hin (Blasche et al., 2017), die zu den bereits bestehenden hohen Belastungen im Langzeitpflegebereich hinzukommen (siehe zweiter Policy Brief).

² Arbeitszeitmodelle im mobilen Pflegebereich basieren oft auf „geteilten Schichten“ mit 4-5 Stunden am Morgen und 3-4 Stunden am Abend.

Literatur

Bauer, G., Rodrigues, R., Leichsenring, K. & Six, M. (2018). *Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung/AK Wien.

Blasche, G., Bauböck, V.-M. & Haluza, D. (2017). Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses. *International Archive of Occupational Environmental Health*, 90(2), 197-205.

Daly, T. & Szebehely, M. (2012). Unheard voices, unmapped terrain: care work in long-term residential care for older people in Canada and Sweden. *International Journal of Social Welfare*, 21(2), 139-148.

Fujisawa, R. & Colombo, F. (2009). *The long-term care workforce: overview and strategies to adapt supply to a growing demand*, OECD Health Working Papers, no. 44. Paris: OECD Publishing.

Staflinger, H. (2016). *Der öö. Mindestpersonalschlüssel auf dem Prüfstand. Grundlagen, Herausforderungen, Entwicklungsbedarf*. Forschungsbericht Arbeiterkammer Oberösterreich, März 2016. Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich.

Szebehely, M., Stranz, A. & Strandell, R. (2017) *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Working Paper, Department of Social Work, 1/2017. Universität Stockholm.

Theobald, H., Szebehely, M. & Preuß, M. (2013) *Kontinuität in der Erwerbstätigkeit in der Pflege – ein deutsch-schwedischer Vergleich*. Berlin: Edition-Sigma.

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series of the European Centre is edited by Ricardo Rodrigues and Sonila Danaj

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a bi-monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (stamatiou@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

More information:

<http://www.euro.centre.org>

Contact
Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43/1/319 45 05 -0
Email: ec@euro.centre.org