19 ■ sozialpolitik in diskussion sozialpolitik in diskussion

Ursula Filipič und Annika Schönauer (Hg.)

ZUR ZUKUNFT VON ARBEIT UND WOHLFAHRTSSTAAT

PERSPEKTIVEN AUS DER SOZIALFORSCHUNG

Februar 2018

wien.arbeiterkammer.at



WIEN

ZUR ZUKUNFT VON ARBEIT UND WOHLFAHRTSSTAAT

PERSPEKTIVEN AUS DER SOZIALFORSCHUNG

Sozialpolitik in Diskussion – Band 19

Ursula Filipič und Annika Schönauer (Hg.)

Februar 2018

www.arbeiterkammer.at/service/studien/sozialpolitik/sozialpolitik.html

INHALTSVERZEICHNIS

Ursula Filipič und Annika Schönauer
Vorwort 3

Andreas Schober und Manfred Füllsack
Computergestützte Analyse des österreichischen Arbeitsmarktes zur Abschätzung von Automatisierungsfolgen 5

Daniela Wurhofer, Thomas Meneweger, Verena Fuchsberger, Manfred Tscheligi
Wie Arbeit in zunehmend digitalisierten und vernetzten Industrieumgebungen erlebt wird 13

Caroline Krammer
Sozialversicherung in der Gig-Economy 23

Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar
Die Gleichzeitigkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege als Herausforderung für die österreichische Pflegevorsorge 37

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger, Veronika Prieler
Ein neuer Sorgemarkt im Wohlfahrtsstaat: 24-Stunden-Betreuung in Österreich und Dienstleistungsangebote von Wiener Vermittlungsagenturen 47

Carina Altreiter
Möglichkeitsräume 57

Jessica Wulf
Allen Widrigkeiten zum Trotz – Frauen in hohen Führungspositionen 67

Autorinnen 76

Ursula Filipič und Annika Schönauer

VORWORT

Mit diesem Band der Schriftenreihe „Sozialpolitik in Diskussion“ halten Sie eine spannende Mischung aus sozialwissenschaftlichen Beiträgen in Händen, die sich mit konkreten Fragestellungen aus dem großen Bereich der Forschung zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat beschäftigen. Sie könnten sich fragen, wie es genau zu dieser Auswahl von AutorInnen und Themen kam, daher an dieser Stelle ein paar Informationen zur Entstehungsgeschichte dieses Bandes.

Seit 2014 besteht das Forschungsnetzwerk universitäre und außeruniversitäre Sozialforschung (kurz SOZNET genannt), das es sich zum Ziel gesetzt hat, die österreichische Arbeitsforschung durch eine verstärkte Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Universitätsinstituten und außeruniversitären Instituten nachhaltig voranzutreiben. An SOZNET beteiligt sind derzeit die Soziologieinstitute der Universitäten Wien, Linz und Graz, die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) sowie die Abteilung für Soziologie des Instituts für Höhere Studien (IHS).

Betreibt man kritische Sozialforschung, so gelangt man rasch zur Frage, wie Erfahrungen und Wissen von Personen aus der Praxis verstärkt in die Forschung einbezogen werden und wie Forschungsergebnisse stärkere Verbreitung und auch Anwendung finden können. Durch die Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien im Rahmen des Projekts „SOZNET-AK“ konnte ein wichtiger Schritt in diese Richtung gesetzt werden. FORBA hat in dieser Kooperation die Koordinationsrolle inne. Zahlreiche Veranstaltungen wurden in den letzten Jahren gemeinsam umgesetzt, die – unseren Zielsetzungen entsprechend – immer ein aus WissenschafterInnen und PraktikerInnen zusammengesetztes Publikum anlockten.

Im Rahmen des Projekts „SOZNET-AK“ hat die Arbeiterkammer Wien gemeinsam mit den SOZNET-Kooperationspartnern Anfang 2016 einen „Call for Presentations“ lanciert, der dem weiten Thema „Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat“ gewidmet war. Der Call war eine Einladung an (vor allem junge) SozialwissenschafterInnen, ihre einschlägigen Arbeiten einem breiteren Publikum von ForscherInnen und ExpertInnen zu präsentieren und sie zu diskutieren. Es ging dabei darum, Austausch, Begegnung und Dialog zwischen universitärer und außeruniversitärer sozialwissenschaftlicher Forschung und der Arbeiterkammer anzustoßen und zu ermöglichen.

Der nun vorliegende Band der Schriftenreihe „Sozialpolitik in Diskussion“ ist das Ergebnis dieses Prozesses. Er enthält ausgewählte Beiträge, die im Juni 2016 im Rahmen einer Veranstaltung präsentiert und diskutiert wurden. Das thematische Spektrum der Beiträge ist sehr weit und spannt einen Bogen von unterschiedlichen Aspekten der Digitalisierung über die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit bis hin zu Lohnarbeit und Teilhabe. Ebenso vielfältig sind auch die jeweiligen methodischen Zugänge der ForscherInnen.

Entsprechend der Aufgabe sozialwissenschaftlicher Forschung geht es in den einzelnen Beiträgen nicht nur um die bloße Beschreibung gesellschaftlicher Phänomene und Zustände, sondern auch um deren Kontextualisierung und theoretische Einbettung.

So zeigen etwa Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung in Österreich auf, dass mit dieser Betreuungsform transnationale Pflege-Arrangements entstehen, mit denen das Modell der familiären Pflege durch Frauen forciert

wird. Thematisiert werden auch die Vernachlässigung der Sorgebelange der Betreuerinnen und deren sehr schlechte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen.

Auch Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit dem Thema „Pflege“ und machen deutlich, wie wenig Österreichs Langzeitpflegeregime auf die pflegenden Angehörigen (meist Frauen) ausgerichtet ist, obwohl von ihnen der Großteil der Langzeitpflege geleistet wird.

Jessica Wulf thematisiert in ihrem Beitrag die Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen und zeigt, dass die zusätzlichen Hürden für Frauen nur vor dem Hintergrund bestehender geschlechtersegregierter (interner und externer) Arbeitsmärkte zu verstehen sind.

Carina Altreiter wiederum macht am Beispiel junger ArbeiterInnen deutlich, wie die soziale Klassenposition Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Lebens beeinflusst und wie sehr das Bildungssystem klassenspezifische Benachteiligungen hervorbringt.

Die Folgen der „Digitalisierung“ werden in drei Beiträgen aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet:

Caroline Krammer thematisiert die weitreichenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in der Gig-Economy. Sie problematisiert in diesem Zusammenhang insbesondere die Schwierigkeiten einer adäquaten sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von CrowdworkerInnen.

Im Zentrum des Beitrags von Daniela Wurhofer, Thomas Meneweger, Verena Fuchsberger und Manfred Tscheligi stehen Interaktionen von Menschen und Maschinen in zunehmend digitalisierten, automatisierten und vernetzten Arbeitsumgebungen. Diese prägen das Wohlbefinden der Arbeitenden maßgeblich und können ein weites Spektrum an Reaktionen – von Überforderung bis Langeweile – auslösen.

Last, but not least versuchen Andreas Schober und Manfred Füllsack in ihrem Beitrag, den Anteil der durch Automatisierung gefährdeten Berufe in Österreich durch eine Analyse von Online-Stellenanzeigen des Arbeitsmarktservice abzuschätzen. Sie verzeichnen dabei erhebliche regionale Unterschiede.

Für die Arbeiterkammer Wien ist eine kritische sozialwissenschaftliche Forschung, die sich nicht mit einer bloßen Beschreibung von Phänomenen begnügt, sondern auch eine Bewertung dieser Phänomene nicht scheut, eine wesentliche und unverzichtbare Grundlage ihres Wirkens. Der Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis ist gerade dann besonders wichtig, wenn es darum geht, Problemlagen zu erfassen und mögliche Lösungsansätze zur Diskussion zu stellen.

Insofern kommt die Arbeiterkammer damit auch einer ihrer wichtigen, gesetzlich festgelegten Aufgaben nach, nämlich die Arbeits- und Lebenswelten ihrer Mitglieder wissenschaftlich zu erforschen und die Ergebnisse dieser Forschung einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

In diesem Sinne wünschen wir eine anregende Lektüre.

Andreas Schober und Manfred Füllsack

COMPUTERGESTÜTZTE ANALYSE DES ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKTES ZUR ABSCHÄTZUNG VON AUTOMATISIERUNGSFOLGEN

1 EINLEITUNG

Die Themen Automatisierung und Polarisierung stehen seit einigen Jahren im Fokus vieler wissenschaftlicher Diskussionen um die beobachtete derzeitige und prognostizierte zukünftige Veränderung der Arbeitswelt. Dabei wird der Vorgang der fortschreitenden Automatisierung oft, aber nicht unwidersprochen als vierte industrielle Revolution gesehen, welche die sogenannte Arbeit 4.0 nach sich zieht (vgl. Flecker/Schönauer/Riesenecker-Caba 2016). Während die Einschätzungen und Prognosen verschiedener Studien zu den Auswirkungen der Automatisierung auf den Arbeitsmarkt teils stark divergieren, herrscht weitgehende Einigkeit darüber, dass die Entwicklung zunächst primär Berufe mit einem hohen Anteil an Routine-Tätigkeiten treffen wird. Vor allem in Berufen in der Mitte der Gehalts- und Bildungsskala dürfte es diesbezüglich allmählich zu einer Ablösung von Menschen durch Computerprogramme und Maschinen kommen, was in weiterer Folge zu einer Polarisierung der Berufslandschaft führen kann, in der sich die Beschäftigung auf das obere und untere Ende der Gehalts- und Bildungsskala konzentriert.

Die vorliegende Untersuchung hat es sich zum Ziel gesetzt, mit Blick auf den Anteil an Routinetätigkeiten und auf die Automatisierungswahrscheinlichkeit der Berufe den aktuellen österreichischen Arbeitsmarkt zu untersuchen. Ausgangspunkt dafür bildet der Task-based Approach (TBA) (vgl. Autor/Levy/Murnane 2003), welcher die Klassifikation beruflicher Tätigkeitsinhalte zulässt, um unter anderem eine Abschätzung der potenziellen Automatisierbarkeit von Berufen zu ermöglichen. Der TBA unterteilt Berufe in fünf Tätigkeitsarten, sogenannte Tasks: kognitive und manuelle Routine-Tasks sowie analytische, interaktive und manuelle Nicht-Routine-Tasks. Die vorliegende Studie legt ihren Fokus auf Routine-Tasks, da diese durch das wiederholte Ausführen gleicher Handlungsabläufe charakterisiert sind und somit unter Zuhilfenahme von Computerprogrammen oder Maschinen am leichtesten automatisiert werden können. Autor/Levy/Murnane (2003) zeigten mit dem TBA, dass diese Routine-Tasks in Berufen in den USA durch die Computerisierung im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts abnahmen. Spitz-Oener (2006) übertrug diesen Ansatz auf West-Deutschland und kam für denselben Untersuchungszeitraum zu ähnlichen Schlüssen. Aufbauend darauf haben Antonczyk/Fitzenberger/Leuschner (2009) mittels TBA Veränderungen in der Einkommensverteilung Deutschlands gemessen und damit ein weiteres Anwendungsfeld für den TBA ausgelotet. Schließlich haben Dengler/Matthes/Paulus (2014) den TBA mit der deutschen BERUFENET-Expertendatenbank verknüpft und somit eine Zuordnung von Tasks zu Berufen bereitgestellt. Diese Zuordnung bildet die Grundlage für die vorliegende Studie – Sie erlaubt es, den aktuellen österreichischen Arbeitsmarkt, repräsentiert durch den eJob-Room[1] des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS), hinsichtlich seiner Automatisierungspotenziale einzuschätzen.

[1] Siehe https://jobroom.ams.or.at/jobroom/index_as.jsp.

Einschätzungen zur zukünftigen Obsoleszenz aktueller Berufe haben seit einer sowohl in der Forschung als auch medial kontrovers diskutierten Studie von Frey/Osborne (2013; 2017) viel Aufmerksamkeit erregt. Frey/Osborne haben den Anteil der Beschäftigten in den USA, die in durch Automatisierung bedrohten Berufen tätig sind, auf 47 % geschätzt. Zu den bedrohten Berufen wurden dabei jene gezählt, die ein Automatisierungspotenzial von über 70 % aufwiesen. Diese Berufe dürften nach den Autoren innerhalb von ein oder zwei Jahrzehnten nach Erstveröffentlichung der Studie durch Automatisierung ersetzt werden. Bonin/Gregory/Zierahn (2015) übertrugen diese Studie auf Deutschland und errechneten nach dem von Frey/Osborne vorgeschlagenen Ansatz, dass in besagtem Zeitraum 42 % der deutschen Stellen durch Automatisierung obsolet werden könnten. Allerdings kritisierten Bonin/Gregory/Zierahn, dass dieser Ansatz nicht die Automatisierung von Tätigkeiten beschreibt, sondern direkt die Automatisierung von Berufen, deren inkludierte Tätigkeiten zu 70 % automatisierbar wären. Allerdings scheint es sehr unwahrscheinlich, dass es hier tatsächlich zu einer Vollautomatisierung dieser Berufe kommt. Zudem hätten Frey/Osborne die technischen Möglichkeiten und damit das Fortschreiten der Automatisierung überschätzt, während durch Automatisierung potenziell entstehende positive Arbeitsmarkteffekte vernachlässigt wurden. Auf Basis dieser Kritik adaptierten Bonin/Gregory/Zierahn den Ansatz, was zu einer Schätzung von 9 % (statt 47 %) durch Automatisierung bedrohten Berufen in den USA und 12 % (statt 42 %) in Deutschland führte. Nagl/Titelbach/Valkova (2017) folgten dem Vorschlag von Bonin/Gregory/Zierahn und errechneten, dass in Österreich 9 % der Beschäftigten Berufe mit einem Tätigkeitsprofil mit über 70 % Automatisierungspotenzial ausüben und damit mittelfristig von Rationalisierung durch Automatisierung betroffen sein könnten (nach dem Ansatz von Frey/Osborne wären es wie in Deutschland 42 %). Darüber hinaus räumten Nagl/Titelbach/Valkova allerdings ein, dass weitere gut 30 % der Beschäftigten in Österreich Tätigkeitsprofile mit 60 % bis 70 % Automatisierungspotenzial hätten und damit in einem erweiterten Risikobereich liegen. Weitere Arbeiten schätzten für Österreich automatisierungsgetriebene Rationalisierungsrisiken von 12 % (vgl. Arntz/Gregory/Zierahn 2016; OECD 2017) bzw. 54 % (vgl. Bowles 2014). Peneder/Bock-Schappelwein/Firgo/Fritz/Streicher (2016) errechneten, dass etwa 12 % der Beschäftigten in Österreich in ihrer beruflichen Tätigkeit einen Routineanteil von über 70 % hätten und dadurch von Automatisierungen betroffen sein könnten. Dabei folgten die AutorInnen der Berechnungsmethode von Dengler/Matthes (2015), welche wie die vorliegende Studie auf Dengler/Matthes/Paulus (2014) aufbaute.

2 METHODE

Der vorliegenden Arbeit liegt die Überlegung zugrunde, dass die fortschreitende Transformation zur sogenannten Arbeit 4.0 mittels Arbeitsmarkt-Monitoring abgebildet werden kann. Im Rahmen dieses Monitorings wurden knapp 170.000 Stellenanzeigen, die im ersten Halbjahr 2017 über den eJob-Room des AMS beworben wurden, analysiert und hinsichtlich ihrer Task-Zusammensetzung klassifiziert. Da der eJob-Room jeder Stellenanzeige die entsprechende Berufsgruppe aus der AMS-Berufsklassifikation[2] zuordnet, konnten die Stellenanzeigen mithilfe der Studie von Dengler/Matthes/Paulus (2014) gemäß ihrer Task-Zusammensetzung

[2] Siehe http://www.ams.at/bis/bis/BerufsstrukturBaum.php.

klassifiziert werden. Dazu musste allerdings eine Verknüpfung zwischen den Berufsgruppen nach AMS-Berufsklassifikation und dem deutschen BERUFENET[3], welches Dengler/Matthes/Paulus als Basis für ihre Task-Zuordnung galt, geschaffen werden. Diese Verknüpfung wurde durch den ISCO-08-Standard (vgl. International Labour Organization 2012) möglich, welcher sowohl den Berufen in der AMS-Berufsklassifikation als auch jenen im BERUFENET internationale Standardberufsgruppen zuordnet. Tabelle 1 zeigt einen Auszug aus dieser Verknüpfung und listet die drei Berufe in Österreich mit dem höchsten Routine-Anteil nach Berechnung der vorliegenden Studie: Die erste Spalte enthält Berufe nach AMS-Berufsklassifikation, mit teils mehreren äquivalenten Bezeichnungen. Die zweite Spalte führt die zugehörigen ISCO-08-Zuordnungen an, welche zum Teil Mehrfachzuordnungen zur AMS-Berufsklassifikation darstellen. In der dritten Spalte findet sich die entsprechende Klassifikation nach dem deutschen BERUFENET, die abermals Mehrfachzuordnungen zu den einzelnen ISCO-08-Nennungen enthält. Der ermittelte Routine-Anteil der Task-Zusammensetzung von Berufen nach AMS-Berufsklassifikation findet sich in Spalte vier, wobei Berufen mit mehrfacher Zuordnung von Task-Zusammensetzungen das arithmetische Mittel dieser Task-Zusammensetzungen zugeschrieben wurde.

Tabelle 1: Berufsklassifikationen und Routine-Anteile (Auszug)

GießereitechnikerIn, MetallgießerIn	Former und Kernmacher (für Metallguss), Bediener von Anlagen in der Metallerzeugung und -umformung	Berufe in der handwerklichen Metall- und Glockengießerei, Berufe in der Metallumformung, Berufe in der Hüttentechnik, Berufe in der industriellen Gießerei	93
BuchbinderIn	Berufe in der Druckweiterverarbeitung und Buchbinder	Berufe in der Buchbinderei und Druckweiterverarbeitung	88
DruckerIn, DruckerIn (Hochdruck und Flachdruck), DrucktechnikerIn, HTL-AbsolventIn für Drucktechnik und Medientechnik, SiebdruckerIn	Drucker	Berufe in der Drucktechnik	88

Analog zu vergleichbaren Studien wird auch in dieser Arbeit vom Routine-Anteil des Tätigkeitsprofils eines Berufes auf dessen Automatisierungswahrscheinlichkeit geschlossen.

Frey/Osborne (2013; 2017) haben in ihrer Studie die Automatisierungswahrscheinlichkeit von Berufen in drei Klassen unterteilt: niederige Wahrscheinlichkeit (p <= 30 %), mittlere Wahrscheinlichkeit (30 % < p < 70 %) und hohe Wahrscheinlichkeit (p >= 70 %). Da diese Klassifikation von Folgestudien übernommen wurde und um mit diesen vergleichbar zu sein, richtet

[3] Siehe https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/.

sich auch die vorliegende Untersuchung danach aus. Dabei liegt der Fokus hier explizit auf Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit, also auf solchen mit einem mindestens siebzigprozentigen Anteil an Routine-Tätigkeiten (vgl. Peneder/Bock-Schappelwein/Firgo/Fritz/Streicher 2016).

2.1 Methodische Einschränkungen

Das Monitoring von Stellenanzeigen bringt verglichen mit anderen Erhebungsmethoden den einzigartigen Vorteil mit sich, einen aktuellen, umfangreichen und vor allem zeitlich dynamischen Datensatz erschließen zu können. Allerdings sind mit diesem Monitoring auch Einschränkungen verbunden, die hier kurz erläutert werden.

Da für die vorliegende Untersuchung ausschließlich vom AMS beworbene Stellenanzeigen analysiert wurden, gelten auch die Resultate dieser Untersuchung nur für den vom AMS vertretenen Teil des Arbeitsmarktes. Dabei handelt es sich um etwa 38 % der in Österreich ausgeschriebenen Stellen (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2016). Auch muss erwähnt werden, dass Stellenausschreibungen für Akademiker relativ zum Gesamtarbeitsmarkt in der AMS-Datenbank generell unterrepräsentiert sind, während diese Datenbank insgesamt eine Tendenz zu Handwerks- und Produktionsberufen zeigt.

Stellenfluktuationen, welche sich auf dem Arbeitsmarkt mit wiederholter Ausschreibung ein und derselben Stelle niederschlagen, wurden aufgrund des kurzen Analysezeitraums von etwa fünf Monaten nicht berücksichtigt. Dabei wurde auch unterstellt, dass allenfalls dennoch vereinzelt auftretende Fluktuationen das Analyseergebnis nicht nennenswert beeinflussen können. Da die Zuschreibung des Routine-Anteils zu den einzelnen Berufen über Äquivalenzlisten mit Umrechnungen und Mittelwertbildung geschah, stellen die Berechnungsergebnisse eine Anäherung an das tatsächliche Tätigkeitsprofil dar. Dabei lässt diese Annäherung, die auf Zahlen von Dengler/Matthes (2015) beruht, welche bereits 2013 erhoben wurden, nur eine statische Abschätzung zu, welche sich auf das Tätigkeitsprofil der Berufe von 2013 bezieht. Abschließend muss betont werden, dass der österreichische Stellenmarkt kein getreues Abbild aktueller Berufsrealität ist, da nicht jede Stelle besetzt oder überhaupt ausgeschrieben wird.

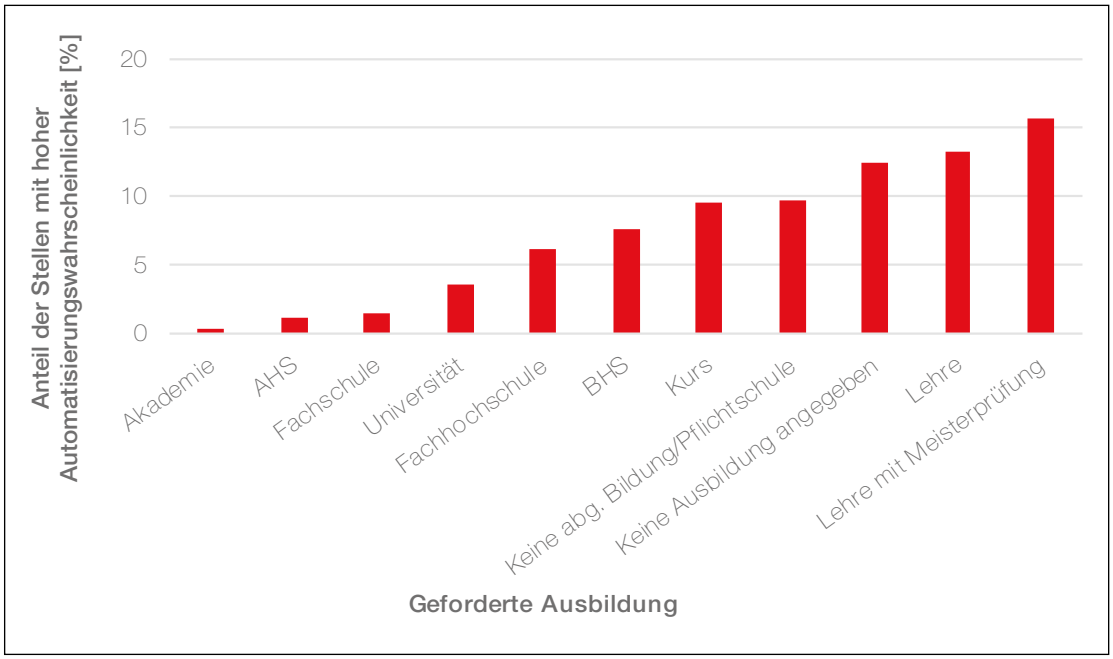
Nichtsdestotrotz lässt die Analyse des Arbeitsmarktes einige Schlüsse auf das Automatisierungsrisiko von Berufen in Österreich zu.

3 RESULTATE

Für die vorliegende Arbeit wurde auf die Untersuchung des Zusammenhangs von Berufen mit erhöhter Automatisierungswahrscheinlichkeit und jeweils der geforderten Ausbildung, dem angebotenen Dienstverhältnis und dem entsprechenden Arbeitsort fokussiert. Abbildung 1 zeigt die relative Anzahl von Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit je Bildungsabschluss. Aus dieser Abbildung geht hervor, dass höhere Bildungsabschlüsse im Allgemeinen negativ mit der Automatisierungswahrscheinlichkeit korrelieren, während geringere Qualifikationen positiv mit der Automatisierungswahrscheinlichkeit korrelieren.

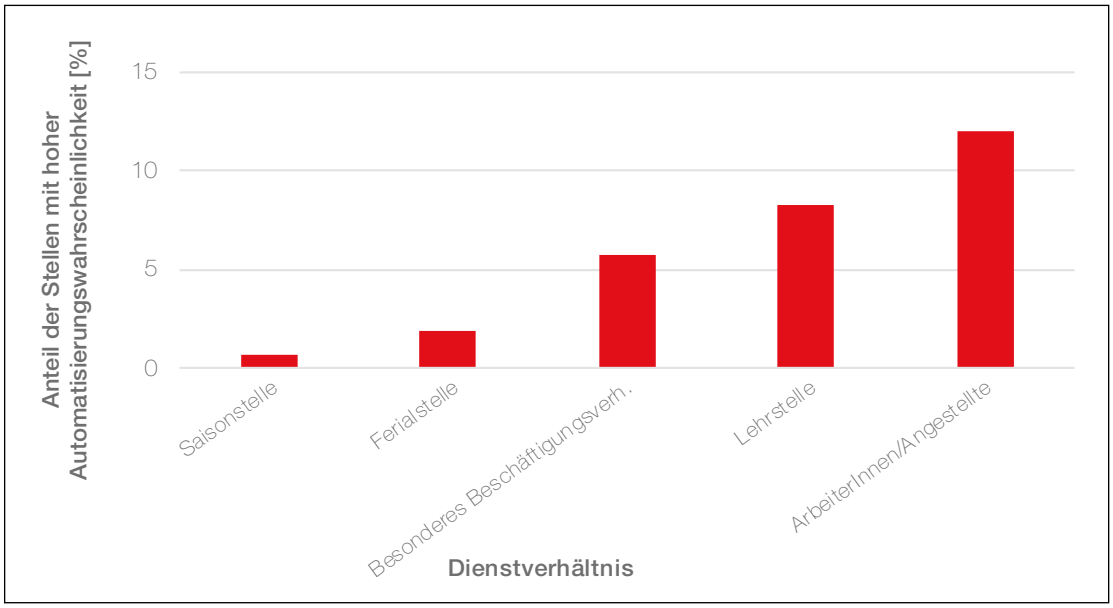
Besonders Stellenausschreibungen, die den Abschluss einer Akademie als Voraussetzung nennen, verweisen nahezu nie auf Berufe mit Tätigkeiten, die eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit bergen. Dies liegt vor allem daran, dass es sich hierbei im Wesentlichen um Pflege- und Erziehungsberufe handelt, die durch den erforderlichen intensiven zwischenmenschlichen Kontakt kaum Automatisierungspotenzial aufweisen. Auch Stellenanzeigen, die explizit AHS- oder Fachschul-AbsolventInnen nachfragen, beziehen sich selten auf Berufe mit (un)mittelbarem Automatisierungsrisiko, wobei AHS-AbsolventInnen vorwiegend für Bürotätigkeiten nachgefragt werden, während Fachschul-AbsolventInnen hauptsächlich für Pflege- und Sozialberufe gesucht werden. Ein höheres Automatisierungspotenzial findet man bei den Berufen für LehrabgängerInnen. Hier haben etwa 13 % der ausgeschriebenen Stellen ein erhöhtes Automatiserunspotenzial, bei jenen für LehrabgängerInnen mit Meisterprüfung sind es sogar knapp 16 %.

Abbildung 1: Anteil der Stellen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der geforderten Ausbildung



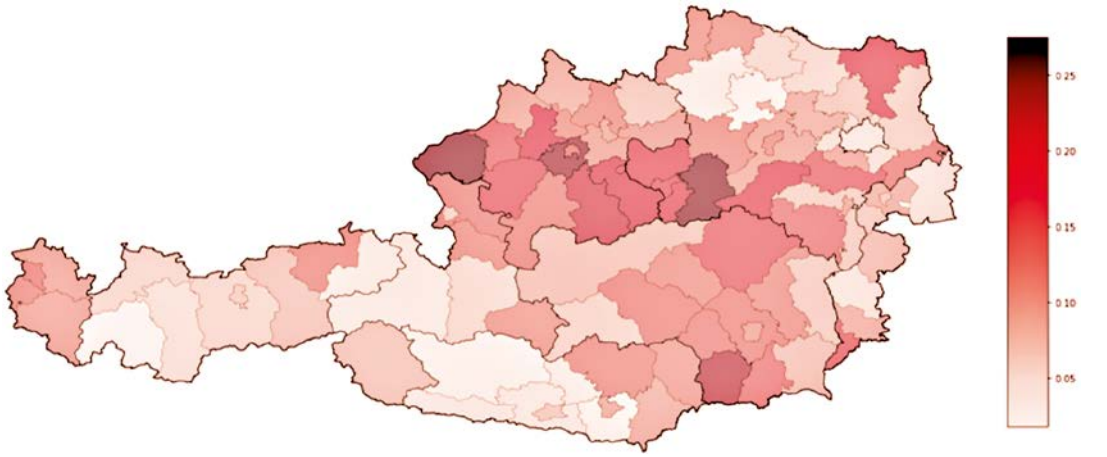
In Abbildung 2 ist der Anteil von Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit vom Dienstverhältnis dargestellt. Hier zeigt sich, dass das Dauerdienstverhältnis von ArbeiterInnen und Angestellten mit 12 % den höchsten Anteil der Berufe mit Automatisierungsrisiko aufweist. Diese Berufe sind zu einem großen Teil in der Produktion und Instandhaltung zu finden. Hingegen beziehen sich nur etwa 8 % der ausgeschriebenen Lehrstellen auf Berufe mit hohem Automatisierungspotenzial. Diese Lehrstellen finden sich vor allem in der Installations- und Anlagentechnik. Bei den Saisonstellen, welche zum überwiegenden Teil in der Gastronomie und Hotellerie angesiedelt sind, liegt der Anteil der Berufe mit Automatisierungsrisiko nur bei etwa 0,5 %.

Abbildung 2: Anteil der Stellen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit vom Dienstverhältnis



Die geografische Verteilung der Berufe mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit wird durch Abbildung 3 auf Basis des entsprechenden Stellenanteils in den österreichischen Bezirken dargestellt. Die Bezirke mit dem höchsten Anteil dieser Berufe (in der Abbildung dunkelrot gefärbt) sind Braunau am Inn (OÖ) mit 27,5 %, Scheibbs (NÖ) mit 27 %, Wels-Land (OÖ) mit 25,5 % und Deutschlandsberg (Stmk.) mit 24,5 %. In allen vier Bezirken werden unter den Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit vor allem Produktionshilfskräfte und LagerarbeiterInnen gesucht. Darüber hinaus werden in Braunau am Inn verstärkt Personen im Metallgewerbe nachgefragt, in Wels-Land KraftfahrerInnen sowie KraftfahrzeugtechnikerInnen und in Deutschlandsberg ArbeiterInnen im Holzgewerbe. Scheibbs hingegen lässt keine Tendenz bezüglich des Gewerbes erkennen. Den geringsten Anteil an Berufen mit Automatisierungsrisiko weisen die Bezirke Rust-Stadt (Bgld.) mit 2 % und Landeck (Tirol) mit 2,5 % auf, diese sind in Abbildung 3 hellbeige gefärbt.

Abbildung 3: Anteil der Berufe mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit pro Bezirk



Insgesamt hatten knapp 11 % der über das AMS im ersten Halbjahr 2017 ausgeschriebenen Stellen einen Anteil an Routine-Tätigkeiten von mindestens 70 % und damit nach gängiger Interpretation eine hohe Wahrscheinlichkeit, in mittelbarer Zukunft automatisiert zu werden.

4 DISKUSSION

Diese Arbeit kommt mit einem errechneten Anteil von knapp 11 % an Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit auf ein ähnliches Ergebnis wie die Studien von Arntz/Gregory/Zierahn (2016) mit 12 %, Nagl/Titelbach/Valkova (2017) mit 9 % und Peneder/Bock-Schappelwein/Firgo/Fritz/Streicher (2016) mit 12 %. Anders als in diesen Studien wurden hier jedoch nicht aktuell besetzte Stellen erhoben, sondern AMS-Stellenausschreibungen im ersten Halbjahr 2017 untersucht. Es fällt auf, dass bei Lehrstellen der Anteil an Stellen mit hohem Automatisierungspotenzial bei etwa 8 % liegt, während dieser Anteil bei Stellen, die einen Lehrabschluss erfordern (mit oder ohne Meisterprüfung), bei 13,5 % liegt. Dieser Umstand könnte auf ein Fortschreiten der Automatisierung hindeuten. Da Unternehmen Lehrstellen für zukunftsträchtige Positionen schaffen, bieten diese Stellen wohl das aktuellste Abbild der Arbeitsrealität. Die Verteilung der Berufe mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit in Österreich zeigt, dass diese Berufe vor allem in Ober- und Niederösterreich sowie in der Steiermark eine größere Rolle spielen, während Kärnten und Tirol weniger betroffen sind.

Auch wenn der Begriff „hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit“ in dieser Arbeit in Anlehnung an die genannten Vorgängerstudien interpretiert wird, soll dessen Problematik noch einmal herausgestrichen werden. Erstens führt das Vorhandensein von Routine-Tätigkeiten nicht zwingend zur Automatisierung. Zweitens lässt sich stets nur der Status quo untersuchen, Prognosen beruhen somit auf einer statischen Abbildung der Arbeitsrealität. Drittens wurde in dieser Untersuchung die Einkommensstruktur nicht berücksichtigt. Es kann aber vermutet werden, dass ArbeitgeberInnen versucht sind, eher die „teuren“ Berufe durch Maschinen zu ersetzen. Es ist daher für weitere Untersuchungen geplant, die Einkommensstruktur in die arbeitsmarktbasierten Automatisierungsabschätzungen miteinzubeziehen. Darüber hinaus werden, sobald Daten über den gesamten Jahreszyklus des Stellenangebots vorliegen, auch die zeitliche Entwicklung und die saisonalen Unterschiede der momentan als automatisierungswahrscheinlich eingestuften Berufe zu untersuchen sein.

BIBLIOGRAFIE

Antonczyk, Dirk, Bernd *Fitzenberger* and Ute *Leuschner* (2009), Can a task-based approach explain the recent changes in the German wage structure? Bonn: ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung/Center for European Economic Research; http://ideas.repec.org/p/zbw/zewdip/7522.html, abgerufen am 26. Juni 2017.

Arbeitsmarktservice Österreich (2016), Geschäftsbericht 2015, Wien.

Arntz, Melanie, Terry *Gregory* and Ulrich *Zierahn* (2016), The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis, in: OECD Social, Employment and Migration Working Papers 2 (189), 47–54; https://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/7487.html, abgerufen am 26. Juni 2017.

Autor, D. H., F. *Levy* and R. J. *Murnane* (2003), The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, in: The Quarterly Journal of Economics 118 (4), 1279–1333; https://academic.oup.com/qje/article-lookup/doi/10.1162/003355303322552801, abgerufen am 26. Juni 2017.

Bonin, Holger, Terry *Gregory* und Ulrich *Zierahn* (2015), Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland (= ZEW Kurzexpertise Nr. 57).

Bowles, Jeremy (2014), The computerisation of European jobs; http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/, abgerufen am 26. Juni 2017.

Dengler, Katharina und Britta *Matthes* (2015), Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland; http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1115.pdf, abgerufen am 26. Juni 2017.

Dengler, Katharina, Britta *Matthes* und Wiebke *Paulus* (2014), Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt: eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg; http://ideas.repec.org/p/iab/iabfme/201412_de.html, abgerufen am 6. Juli 2017.

Flecker, Jörg, Annika *Schönauer* und Thomas *Riesenecker-Caba* (2016), Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution?, In: WISO 39 (4), 17–34.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. *Osborne* (2013), The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Automation?, 1–72.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. *Osborne* (2017), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, In: Technological Forecasting and Social Change 114, 254–280.

International Labour Organization (2012), International Standard Classification of Occupations, Geneva.

Nagl, Wolfgang, Gerlinde *Titelbach* und Katarina *Valkova* (2017), Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0; Endbericht.

Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017), OECD Employment Outlook 2017; http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2016_empl_outlook-2016-en, abgerufen am 26. Juni 2017.

Peneder, Michael, Julia *Bock-Schappelwein,* Matthias *Firgo,* Oliver *Fritz* und Gerhard *Streicher* (2016), Österreich im Wandel der Digitalisierung; http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/58979, abgerufen am 26. Juni 2017.

Spitz-Oener, Alexandra (2006), Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure, in: Journal of Labor Economics 24 (2), 235–270; http://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/499972, abgerufen am 23. Juni 2017.

Daniela Wurhofer, Thomas Meneweger, Verena Fuchsberger, Manfred Tscheligi

WIE ARBEIT IN ZUNEHMEND DIGITALISIERTEN UND VERNETZTEN INDUSTRIEUMGEBUNGEN ERLEBT WIRD

AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GESTALTUNG VON INDUSTRIELLER ARBEIT

1 EINLEITUNG

Die derzeitigen Entwicklungen im Bereich industrieller Arbeitsumgebungen sind geprägt von zunehmender Digitalisierung (Automatisierung, Vernetzung von Systemen etc.), welche sich fundamental auf die darin arbeitenden Menschen auswirkt. Aufgaben und Routinen verändern sich, und es stellt sich die Frage, welche Rolle(n) Menschen zukünftig einnehmen und wie diese erlebt werden. In diesem Zusammenhang stellt die Erforschung von Nutzungserlebnissen (User-Experience) neuer interaktiver Technologien im industriellen Arbeitskontext einen wichtigen Aspekt dar. Im Rahmen zweier nationaler Forschungsprojekte wurden Interviews mit OperatorInnen sowie mit InstandhalterInnen in drei österreichischen Industrieunternehmen durchgeführt, um die Bandbreite des Erlebens von Technologie und Arbeit in (intelligenten) Industrieumgebungen zu erforschen. Die wesentliche Forschungsfrage dabei war, wie direkt Betroffene die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung erleben.

2 HINTERGRUND

Der Forschungsfokus des vorliegenden Beitrages ist der Mensch-Maschine-Interaktion (Human-Computer-Interaction, kurz HCI) zuzurechnen. Dieser Forschungsbereich beschäftigt sich mit dem Erleben, der Verwendung und der Gestaltung von interaktiver Technologie. In diesem Beitrag geht es insbesondere um das Erleben von Industrieumgebungen und die menschzentrierte Gestaltung von Technologien in solchen Umgebungen. Eine wichtige Rolle spielt das Nutzungserlebnis (User-Experience, kurz UX), welches das Erleben der Interaktion mit einer Technologie aus Sicht der Nutzerin oder des Nutzers beschreibt. Das Nutzungserlebnis umfasst durch die Interaktion hervorgerufene sensorische Eindrücke, Emotionen und Reflexionen.

Im Rahmen von zwei nationalen Forschungsprojekten aus den Bereichen der Automobil- und Elektronikindustrie sowie der Logistik konnte das Nutzungserlebnis in intelligenten Industrieumgebungen erforscht werden. Dazu wurden Interviews mit und Beobachtungen von zehn OperatorInnen sowie mit 22 InstandhalterInnen im Feld durchgeführt. Der Fokus dieser Studien

lag dabei auf der Interaktion mit konkreten Technologien (Assistenzsysteme, Roboter), die als Trigger für die Beschreibung des aktuellen (Arbeits-)Erlebens sowie für die Beschreibung von vermuteten zukünftigen Entwicklungen und Erwartungen dienten. In Bezug auf das Erleben von OperatorInnen und InstandhalterInnen hinsichtlich der Arbeit in zunehmend digitalisierten und vernetzten industriellen Arbeitsumgebungen wurden dabei folgende Aspekte als relevant identifiziert: Komplexität, Anpassung, Dokumentation, Monotonie, Expertise, Überwachung, Kontrolle, Erreichbarkeit, Fehlerbehebung, Mobilität, Emotionen, Wissensaneignung, Vernetzung, Systemkontrolle (vgl. Wurhofer et al. 2018). Basierend auf diesen Erkenntnissen werden in Kapitel 4 Spannungsfelder der Mensch-Maschine-Interaktion in intelligenten Industrieumgebungen beschrieben.

3 THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN

Unserer Forschung zum Erleben von Industrieumgebungen liegen die im Folgenden beschriebenen theoretischen Pfeiler zugrunde.

3.1 Verschiedenste Stadien technologischer Entwicklungen

Wenn wir von intelligenten Industrieumgebungen sprechen, so sollten diese in einem ständigen Übergang verschiedener technologischer Entwicklungsstufen gesehen werden. Das heißt, es existieren alle möglichen Abstufungen zwischen mechanischen und cyberphysikalischen Systemen. Auch mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung wird die Arbeit im Industriekontext voraussichtlich nicht vollständig automatisiert oder digitalisiert sein. Es ist eher davon auszugehen, dass Mischformen von verschiedenen Stufen von Automatisierung und Digitalisierung zu finden sein werden (vgl. Hirsch-Kreinsen/Hompel 2016).

3.2 Eine vernetzte Perspektive auf Produktion

Um die Rolle des Menschen in Industrieumgebungen verstehen zu können, schlagen wir eine vernetzte Perspektive vor. Wenn es um intelligente Industrieumgebungen geht, wird die menschzentrierte Perspektive oft einer technokratischen Sichtweise entgegengestellt (vgl. Stocker et al. 2014). In Anlehnung an Fuchsberger et al. (2014), die die Akteur-Netzwerk-Theorie auf einen Fabrikskontext angewendet haben, ohne die Technologie oder den Menschen in den Vordergrund zu stellen, betrachten wir Produktionsumgebungen als komplexe und vernetzte Entitäten, bestehend aus Menschen, Maschinen und Produkten bzw. Services, die durch sozioökonomische Dynamiken geprägt sind. Ausgehend von der Forschung im Bereich der Mensch-Maschine-Interaktion spiegelt eine vernetzte Perspektive die komplexen und vernetzten Abläufe im Fabrikskontext und Praktiken von ArbeiterInnen optimal wider.

3.3 Erlebensbezogene Aspekte von Industrieumgebungen

Unser Forschungsbeitrag fokussiert insbesondere das menschliche Erleben beim Arbeiten in Fabriksumgebungen. Wir postulieren, dass Arbeit sinnstiftend (vgl. Lu/Roto 2015) und angenehm (vgl. Hancock et al. 2013) sowie mit positiven Erlebnissen für die ArbeiterInnen verbun-

den sein soll (vgl. Kaasinen et al. 2015). Die Interaktion mit Technologien hat Auswirkungen auf das Erleben von Fabriksarbeit (vgl. Obrist et al. 2011) und sollte daher explizit bei der Erforschung von Industrieumgebungen beachtet werden.

4 SPANNUNGSFELDER DER MENSCH-MASCHINE-INTERAKTION IN DIGITALISIERTEN UND VERNETZTEN INDUSTRIEUMGEBUNGEN

Zunehmende Automatisierung und Digitalisierung wird die Aufgaben in der Fabrik und das damit verbundene Erleben der ArbeiterInnen verändern. Über die Rolle bzw. den Verbleib des Menschen in Fabriken der Zukunft gibt es unterschiedliche Annahmen. Wir gehen davon aus, dass es auch in Zukunft Menschen in der Fabrik brauchen wird. Damit einhergehend, und vor allem mit dem vermehrten Einsatz von komplexen technischen Systemen, sehen wir großes Potenzial für die Forschung zur Verbesserung der Mensch-Maschine-Interaktion aus einer erlebniszentrierten, menschbezogenen Perspektive. Im Folgenden werden vier Spannungsfelder der Mensch-Maschine-Interaktion in intelligenten Fabriken vorgestellt, welche wir in bisherigen Studien in industriellen Arbeitsumgebungen identifizieren konnten. Diese Spannungsfelder sollen derzeitiges und zukünftiges Erleben von Arbeit widerspiegeln und Herausforderungen für die zukünftige Gestaltung von Arbeit im Fabrikskontext verdeutlichen.

4.1 Von Kontrolle bis Kontrolliert-Werden

Das Gefühl der Kontrolle, das heißt der von den ArbeiterInnen wahrgenommene Einfluss auf die Handlungen des Systems (vgl. Wurhofer et al. 2015a), stellt einen wichtigen Aspekt des Arbeitserlebens dar. Erlebnisse in intelligenten Industrieumgebungen erstrecken sich vom Gefühl, Prozesse eines Systems vollständig in der Hand zu haben und lenken zu können, bis hin zum Gefühl, sich den Vorgaben des Systems komplett anpassen zu müssen. Mit anderen Worten: Wir haben auf der einen Seite das Extrem, dass der Mensch dem System Aktionen vorschreibt, und auf der anderen Seite das Extrem, dass das System dem Menschen Handlungen diktiert. Studien zeigen, dass Menschen nach Kontrolle streben. Beispielsweise stellt das Gefühl persönlicher Kontrolle eine Quelle für die Bedeutung von Arbeit dar (vgl. Rosso et al. 2010). Betrachtet man die Mensch-Maschine-Interaktion in der Fabrik, so kann ein Gefühl der Kontrolle relevant dafür sein, negative Aspekte wie Angst oder Unsicherheit in positive Gefühle zu transformieren (vgl. Kaasinen et al. 2015). Bezieht man sich nun auf Fabriken und Interaktionen mit automatisierten Systemen, so zeigen aktuelle Studien die Notwendigkeit, dass sich Menschen an autonome Systeme (z. B. Roboter) anpassen (vgl. Meneweger et al. 2015). So wurde gezeigt, dass OperatorInnen nach der Einführung eines Roboters gezwungen waren, ihre Routinen und Praktiken abhängig vom autonomen System anzupassen. Der Roboter setzte also aktiv Aktionen, auf die die ArbeiterInnen entsprechend (passiv) reagieren mussten. Im Hinblick auf steigende Automatisierung und Digitalisierung betrachten wir den Faktor der erlebten Kontrolle als besonders relevant. Zunehmende Autonomie von Maschinen erfordert zunehmend weniger menschliche Steuerung, geht aber gleichzeitig mit einem eingeschränkten Gefühl der Kontrolle einher. Erhöhte Komplexität, beispielsweise durch vernetzte

und verteilte Systeme, macht es zusehends schwieriger, Prozesse und Funktionsweisen zu verstehen, und schränkt damit die Kontrollierbarkeit von Systemen durch den Menschen ein (vgl. Hirsch-Kreinsen/Hompel 2016).

Aus einer erlebniszentrierten Perspektive geht damit die Herausforderung einher, ArbeiterInnen in der Interaktion mit Systemen in der Fabrik ein adäquates Gefühl der Kontrolle zu geben, ohne dabei technologische Entwicklungen zu behindern.

4.2 Von Langeweile bis Überforderung

Arbeitsbelastung stellt einen weiteren wichtigen Aspekt unseres Erlebens von Arbeit dar. Unter Arbeitsbelastung verstehen wir den kognitiven Aufwand, den eine Interaktion mit einem System hervorruft, um eine Aufgabe zu lösen (vgl. Wurhofer et al. 2015a). Bei dem Aspekt Arbeitsbelastung bewegen wir uns zwischen den Extremen Langeweile und Überforderung. Ist die Arbeitsbelastung zu gering – beispielsweise weil die Aufgaben nicht herausfordernd genug oder zu monoton sind –, so führt dies zu Unterforderung und Langeweile. Umgekehrt, wenn die Arbeitsbelastung zu hoch ist – beispielsweise weil die Aufgaben zu komplex oder zu viel sind –, so wird das als Überforderung und Stress erlebt. Generell lässt sich im Bereich der Produktion beobachten, dass ein Wegfall von manuellen Tätigkeiten zu steigender Komplexität führt, da sich zuständige Arbeitsbereiche vergrößern (vgl. Schmidt 1991). Studien im Bereich von Smart Factories zeigen, dass zunehmende Komplexität ein wichtiger Aspekt des Erlebens solcher Arbeitsumgebungen ist (vgl. Wurhofer et al. 2018). Die zunehmende Vernetzung von Systemen macht es ungleich schwieriger, das Zusammenspiel dieser zu begreifen, mehr Automatisierung geht mit neuen Anforderungen an die Arbeit einher, und das Gesamtverständnis von einzelnen Systemen und Abläufen wird schwieriger. Auf der anderen Seite sind vor allem OperatorInnen in Produktionsstätten damit konfrontiert, dass automatisierte Systeme Aufgaben übernehmen und bisherige Handgriffe unnötig machen. Dies lässt OperatorInnen die Arbeit oft als monoton und repetitiv erleben (vgl. Wurhofer et al. 2018).

Das Spannungsfeld des Erlebens von Arbeitsbelastung im Kontext zunehmender Automatisierung und Digitalisierung in Fabriken erstreckt sich also von Langeweile bis Überforderung. Eine Herausforderung stellt somit das Schaffen einer individuell optimalen Art und eines individuell optimalen Ausmaßes von Tätigkeiten für ArbeiterInnen dar.

4.3 Von Expertise bis Wissensmangel

Wissen und Expertise sind weitere Aspekte, die das Erleben in automatisierten, digitalisierten Industrieumgebungen prägen (vgl. Wurhofer et al. 2018). Hier erstreckt sich das Spannungsfeld vom Extrem der hoch qualifizierten bis zum Extrem der niedrig qualifizierten ArbeiterInnen.

Mehr Automatisierung und Digitalisierung geht mit neuen Anforderungen an die Qualifikation einher, beispielsweise der Anforderung, sich nicht mehr nur um eine Maschine zu kümmern, sondern um mehrere Maschinen bzw. den gesamten Maschinenpark (vgl. Lassnig et al. 2016). Einhergehend mit einer Zunahme an benötigtem Wissen verlagert sich die Rolle des Menschen in Industrieumgebungen vom „Maschinenbediener“ hin zum „Erfahrungsträger“ (vgl. Brettel et al. 2014). Koordination und Entscheidungsfindung sind hier besonders rele-

vant, da das Beheben von Fehlern und unerwarteten Zwischenfällen einen wichtigen Aspekt in der Mensch-Maschine-Interaktion in Industrieumgebungen darstellt (vgl. Hirsch-Kreinsen/ Hompel 2016). Zunehmend automatisierte und selbstlernende Systeme benötigen immer weniger menschliche Intervention; gleichzeitig wird es aber immer wichtiger, bei Störfällen oder Problemen einzugreifen, um damit verbundene negative Folgen (zum Beispiel verringerten Produktionsausstoß) möglichst einzudämmen. Der Mensch wird somit immer mehr zum Problemlöser und Fehlerbeheber, was mit einem hohen Grad an benötigtem Wissen und situativer Entscheidungsfähigkeit einhergeht. Es ist aber nicht zwingend davon auszugehen, dass die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung Tätigkeiten für niedrig qualifizierte ArbeiterInnen obsolet macht. Vielmehr werden neue, einfache Aufgaben entstehen, bzw. rentiert sich eine Automatisierung von bestimmten Arbeitsschritten nicht immer (etwa wenn diese nur gelegentlich nach Bedarf durchgeführt werden müssen) (vgl. Brynjolfsson/McAfee 2014).

Aus einer menschzentrierten Sicht auf Interaktion ist die erlebte menschliche Interventionsfähigkeit eng mit der Qualifikation verbunden; niedrige Qualifikation geht mit geringer Interventionsfähigkeit einher, während hohe Qualifikation Interventionen wahrscheinlicher macht. Dies führt zur Herausforderung, wie man ArbeiterInnen individuell und situativ benötigtes Wissen und Information zur Verfügung stellen kann bzw. wie sie vorhandenes Wissen situativ passend einsetzen können, um Kompetenzen von Menschen und Maschinen optimal zu verbinden.

4.4 Von Verantwortung bis Nicht-Einbindung

Eng verknüpft mit Wissen und Qualifikation sind die erlebte Verantwortung und Einbindung der ArbeiterInnen in bestimmte Aufgaben oder Prozesse. Involvierung und Verantwortung im Sinne von Entscheidung und Handlungsspielraum sind wichtig für das persönliche Wohlbefinden und die intellektuelle Leistungsfähigkeit (vgl. Volpert/Georg 1981). Was das Erleben von Arbeit in Industrieumgebungen betrifft, so kann dieses im Spannungsfeld zwischen keinerlei Verantwortlichkeiten – oft verbunden mit Ängsten und Unsicherheiten – und zu viel Verantwortung – oft verbunden mit Überforderung und Stress – angesiedelt werden.

Die negativen Auswirkungen von Nicht-Einbindung konnten beispielsweise bei der Einführung eines Roboters in eine Fabriksumgebung gezeigt werden (vgl. Wurhofer et al. 2015b). Die betroffenen ArbeiterInnen wurden im Vorfeld der Einführung unzureichend informiert, eine Einbindung in Entscheidungsprozesse fand nicht statt. Dies löste bei den ArbeiterInnen Ängste und Unsicherheiten aus, die sich nach der Einführung des Roboters oft als unbegründet herausstellten. Das umgekehrte Extrem zeigte sich bei Interviews mit InstandhalterInnen in Industrieumgebungen, die – bedingt durch zunehmenden technischen Fortschritt – über Stress durch ein Zuviel an Verantwortung berichteten (vgl. Wurhofer et al. 2018). Beispielsweise wurde der erlebte Stress dadurch ausgelöst, dass man für eine Vielzahl von Systemen bzw. Anlagen in der Fabrik verantwortlich war oder ständig erreichbar war, zum Beispiel durch Mobiltelefone.

Aus einer erlebnisorientierten Perspektive kann sich Verantwortung positiv auf das Erleben von Arbeit auswirken und beispielsweise Ängste und Unsicherheiten reduzieren. Ein Zuviel an Verantwortung kann jedoch zu Überforderung und Stress führen und sich somit negativ auf das Arbeitserleben auswirken. Die damit einhergehende Herausforderung thematisiert die Frage, wie man es schaffen kann, ArbeiterInnen Verantwortung für bestimmte Aufgaben oder Prozesse zuzuweisen, ohne sie zu überfordern.

5 HERAUSFORDERUNGEN

Wir gehen davon aus, dass auch in zunehmend digitalisierten, automatisierten und vernetzten Arbeitsumgebungen Menschen weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden, wenn auch mit neuen und veränderten Aufgaben (vgl. Baxter et al. 2012). Damit sind auch Aspekte wie Akzeptanz, Motivation und Arbeitszufriedenheit von Bedeutung. Diese Aspekte sollen durch die Forcierung einer menschzentrierten Perspektive auf zunehmend intelligente Industrieumgebungen verbessert bzw. erhöht werden. So soll die Mensch-Maschine-Interaktion in intelligenten Industrieumgebungen als eine optimale Ergänzung von Mensch und Maschine verstanden und gestaltet werden können. Im Folgenden wollen wir die wichtigsten Herausforderungen für die Interaktion zwischen Mensch und Maschine in intelligenten Industrieumgebungen kurz beleuchten.

5.1 Optimales Nutzungserleben

Nimmt man eine menschzentrierte Perspektive auf die Gestaltung von Arbeit ein, so stellt sich die Frage, wie man ein optimales Nutzungserleben schaffen kann. Die in Kapitel 4 angeführten Spannungsfelder sollen einen ersten Einblick in das tägliche Erleben der Mensch-Maschine-Interaktion aus Sicht von ArbeiterInnen geben. Beim Aufzeigen relevanter Themen aus Sicht der ArbeiterInnen ist es uns wichtig, die große Variabilität des Erlebens hervorzuheben. Bei der Gestaltung von Technologien und in der Gestaltung von Arbeit sollten deshalb – neben Produktivitätserhöhung und Leistungssteigerung – auch Erlebensaspekte von Arbeit eine Rolle spielen. Wie im vorhergehenden Kapitel bereits dargestellt, sollten Aspekte wie ein adäquates Gefühl der Kontrolle, individuell optimierte Auslastung, Verfügbarkeit von individuell benötigtem Wissen oder ausreichende Involvierung und Verantwortung Ziele einer Gestaltung von Arbeit in intelligenten Industrieumgebungen sein. Diese Ziele sollten dann durch entsprechendes System- und Arbeits(platz)design umgesetzt werden (für Beispiele siehe Wurhofer et al. 2018), um ein positives Nutzungserleben zu schaffen.

5.2 Mensch-Mensch-Interaktion

Durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung wird sich nicht nur unsere Interaktion mit Systemen in Industrieumgebungen verändern, sondern es wird sich auch die Interaktion zwischen den ArbeiterInnen verändern. Der Mensch nimmt zunehmend die Rolle des Problemlösers und Fehlerbehebers ein, und autonome Systeme verdrängen die Notwendigkeit kooperativer Tätigkeiten zwischen ArbeiterInnen. Wissen und Qualifikation stellen ein zentrales Unterscheidungsmerkmal dar und werden die Rollen der ArbeiterInnen wesentlich definieren (vgl. Hirsch-Kreinsen/Hompel 2016).

5.3 Undurchsichtigkeit von Systemen

Intelligente Industrieumgebungen sind gekennzeichnet durch vernetzte und verteilte Systeme. Das heißt, oftmals können bestimmte Aufgaben und Prozesse nicht einem bestimmten System zugeordnet werden, sondern sind über verschiedene Systeme verteilt. Dies stellt eine wesentliche Umstellung und Herausforderung für ArbeiterInnen dar. Oft fehlt Information

über Status und Prozesse von Systemen, sodass man die Systeme als eine Art „Black Box“ erlebt (vgl. Christoffersen/Woods 2002). Insbesondere beim Auftreten von Fehlern oder Störfällen ist eine solche „Undurchsichtigkeit“ problematisch, da die Fehlersuche und Problembehebung in solchen Fällen komplexer und schwieriger ist (vgl. Bainbridge 1983).

6 CONCLUSIO

Im vorliegenden Beitrag wurden Spannungsfelder der Mensch-Maschine-Interaktion in intelligenten Industrieumgebungen dargestellt und daraus resultierende Herausforderungen beleuchtet. Dadurch soll die Diskussion über aktuelle Entwicklungen im Bereich industrieller Arbeit und die Gestaltung dabei verwendeter Technologien angeregt werden. Wichtig ist hervorzuheben, dass intelligente Industrieumgebungen das Wohlbefinden der ArbeiterInnen maßgeblich prägen, sodass die Gestaltung von Arbeit auch eine erlebnisorientierte Sichtweise einnehmen muss, um ein positives Erleben von Arbeit und damit einhergehenden Mensch-Maschine-Interaktionen zu fördern. Letztendlich soll die Forcierung einer menschzentrierten Perspektive Akzeptanz, Motivation und Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen gehen wir davon aus, dass auch in zunehmend digitalisierten, automatisierten und vernetzten Arbeitsumgebungen Menschen weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden. Ziel ist es also, die Mensch-Maschine-Interaktion in intelligenten Industrieumgebungen als optimale Ergänzung von Mensch und Maschine zu sehen und zu gestalten.

DANKSAGUNG

Dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend und der Nationalstiftung für Forschung, Technologie und Entwicklung (Christian Doppler Labor „Contextual Interfaces“) wird für die finanzielle Unterstützung gedankt. Weiters wurde die Forschung im Rahmen des österreichischen Projekts „ASSIST 4.0“, gefördert durch die österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), ermöglicht.

BIBLIOGRAFIE

Bainbridge, Lisanne (1983), Ironies of automation, in: Automatica 19/6, 775–779.

Baxter, Gordon, John *Rooksby,* Yuanzhi *Wang* and Ali *Khajeh-Hosseini* (2012), The Ironies of Automation: Still Going Strong at 30?, in: Proceedings of the 30th European Conference on Cognitive Ergonomics (ECCE '12), ACM, New York, 65–71.

Brettel, Malte, Niklas *Friederichsen,* Michael *Keller* and Marius *Rosenberg* (2014), How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective, in: International Journal of Mechanical, Aerospace, Industrial, Mechatronic and Manufacturing Engineering 8, 1 (2014), 37–44.

Brynjolfsson, Erik and Andrew *McAfee* (2014), The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, Norton & Company.

Christoffersen, Klaus and David D. *Woods* (2002), How to make automated systems team players, in: Advances in human performance and cognitive engineering research 2, 1–12.

Fuchsberger, Verena, Martin *Murer,* Thomas *Meneweger* and Manfred *Tscheligi* (2014), Capturing the in-between of interactive artifacts and users: A materiality-centered approach, in: Proc. of NordiCHI '14, 451–460.

Hancock, Peter A., Richard J. *Jagacinski,* Raja *Parasuraman,* Christopher D. *Wickens,* Glenn *F. Wilson* and David B. *Kaber* (2013), Human-automation interaction research past, present, and future, in: Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications 21/2, 9–14.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut und Michael *Hompel* (2016), Digitalisierung industrieller Arbeit, in: Handbuch Industrie 4.0: Produktion, Automatisierung und Logistik. Springer Berlin Heidelberg, Berlin u. Heidelberg, 1–20.

Kaasinen, Eija, Virpi *Roto,* Jaakko *Hakulinen,* Tomi *Heimonen,* Jussi P. P. *Jokinen,* Hannu *Karvonen,* Tuuli *Keskinen,* Hanna *Koskinen,* Yichen *Lu,* Pertti *Saariluoma* et al. (2015), Defining user experience goals to guide the design of industrial systems, in: Behaviour & Information Technology, 1–16.

Lassnig, Markus, Petra *Stabauer,* Georg *Güntner,* Gert *Breitfuß,* Katrin *Mauthner,* Michael *Stummer,* Michael *Freiler* und Andreas *Meilinger* (2016), Industrie 4.0 in Österreich. Kenntnisstand und Einstellung zur digitalen Transformation durch Industrie 4.0 und neue Geschäftsmodelle in österreichischen Unternehmen, in: Band 2 der Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) sowie der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Rahmen des Programms „Produktion der Zukunft", Salzburg/Wien.

Lu, Yichen and Virpi *Roto* (2015), Evoking meaningful experiences at work – a positive design framework for work tools, in: Journal of Engineering Design 26/4–6, 99–120.

Meneweger, Thomas, Daniela *Wurhofer,* Verena *Fuchsberger* and Manfred *Tscheligi* (2015), Working Together with Industrial Robots: Experiencing Robots in a Production Environment, in: Proceedings of the 24th IEEE International Symposium on Robot and Human Interactive Communication (RO-MAN).

Obrist, Marianna, Wolfgang *Reitberger,* Daniela *Wurhofer,* Florian *Förster* and Manfred *Tscheligi* (2011), User experience research in the semiconductor factory: a contradiction?, in:

Proceedings of the 13th IFIP TC 13 international conference on Human-computer interaction – Volume Part IV (INTERACT'11), Springer-Verlag, Berlin u. Heidelberg, 144–151.

Rosso, Brent D., Kathryn H. *Dekas* and Amy *Wrzesniewski* (2010), On the meaning of work: A theoretical integration and review, in: Research in organizational behavior 30/2010, 91–127.

Schmidt, Kjeld (1991), Computer support for cooperative work in advanced manufacturing, in: International Journal of Human Factors in Manufacturing 1/4, 303–320.

Stocker, Alexander, Peter *Brandl,* Rafael *Michalczuk* and Manfred *Rosenberger* (2014), Human-centred ICT tools for smart factories, in: e & i Elektrotechnik und Informationstechnik 131/7, 207–211.

Volpert, Walter und Walter *Georg* (1981), Psychologische Aspekte industrieller Arbeit, Fernuniv., Gesamthochsch.

Wurhofer, Daniela, Verena *Fuchsberger,* Thomas *Meneweger,* Christiane *Moser* and Manfred *Tscheligi* (2015a), Insights from User Experience Research in the Factory: What to Consider in Interaction Design, in: Human Work Interaction Design. Work Analysis and Interaction Design Methods for Pervasive and Smart Workplaces. IFIP Advances in Information and Communication Technology, Vol. 468. Springer International Publishing, 39–56.

Wurhofer, Daniela, Thomas *Meneweger,* Verena *Fuchsberger* and Manfred *Tscheligi* (2015b), Deploying Robots in a Production Environment: A Study on Temporal Transitions of Workers' Experiences, in: Proceedings of Interact 2015.

Wurhofer, Daniela, Thomas *Meneweger,* Verena *Fuchsberger and* Manfred *Tscheligi* (2018), Reflections on Operators' and Maintenance Engineers' Experiences of Smart Factories, in: Proceedings of the ACM 2018 International Conference on Supporting Group Work (Group '18).

Caroline Krammer

SOZIALVERSICHERUNG IN DER GIG-ECONOMY[1]

1 EINLEITUNG

Bin ich sozialversichert? Für CrowdworkerInnen ist es anders als für außerhalb der Gig-Economy Beschäftigte keineswegs einfach, Antworten auf diese Frage zu bekommen. Trotz umfangreicher FAQs und AGBs schweigen viele Plattformen zu Fragen der Sozialversicherung (vgl. Heiling/Kuba 2016, 21). Auch die bislang veröffentlichte rechtswissenschaftliche Literatur greift dieses Thema kaum auf, da der Fokus meist auf zivilrechtliche Aspekte des Crowdwork gerichtet wird.

Tatsächlich ist die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung zentrale Stellschraube für angemessene soziale Absicherung von CrowdworkerInnen und Beitragspflichten von PlattformbetreiberInnen.

Grund genug, sich mit dem „blinden Fleck" Sozialversicherung in der Gig-Economy auseinanderzusetzen. Der vorliegende Beitrag beschreibt, unter welchen Voraussetzungen CrowdworkerInnen nach österreichischem Recht sozialversichert sind, welche Ansprüche aus der Sozialversicherung ihnen zustehen und auf welche Weise die Versicherungsbeiträge zu entrichten sind.

2 PROBLEMAUFRISS

Verglichen mit anderen europäischen Ländern sind die verschiedenen Beschäftigungsformen in Österreich vergleichsweise breit sozial abgesichert. Die voll sozialversicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung überwiegt nach wie vor.

Die erhöhte Flexibilität von Arbeitsbeziehungen auf einem digitalisierten globalen Arbeitsmarkt wie der Gig-Economy führt aber zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Es wird zunehmend schwieriger, Höhe und Dauer von Sozialversicherungsleistungen an Beschäftigungsperioden zu koppeln. Neue Beschäftigungsformen, die nicht dem klassischen Normalarbeitsverhältnis der unbefristeten, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigung entsprechen oder als traditionelle selbstständige Tätigkeit qualifiziert werden, nehmen an Bedeutung zu. Die Organisation von Arbeit und Arbeitsbeziehungen richten sich neu aus. Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung prägen zunehmend die Arbeitswelt, und die arbeits- und sozialrechtliche Abgrenzung zwischen unselbstständiger Beschäftigung und Selbstständigkeit wird unscharf.

[1] Der Beitrag basiert auf Bruckner/Krammer 2017.

Insbesondere neue Erwerbsformen plattformbasierten Arbeitens (Crowdwork) tragen neben dem Versprechen höherer Autonomie in der Erwerbsarbeit ebenso das Risiko der Prekarität in sich. Die Auslagerung von Arbeit an (schein)selbstständige Arbeitskräfte mit atypischen Vertragsgrundlagen erscheint kaum als eine Arbeitsform, die ein existenzsicherndes Einkommen, geschweige denn eine ausreichende sozialstaatliche Absicherung gegen Risiken wie Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit in Aussicht stellt. Plattformen werben mit Vorteilen für AuftraggeberInnen, wie einer „24/7-Verfügbarkeit“ von Arbeitskräften und der Möglichkeit, nur Arbeit zu bezahlen, die auch gefällt. Die Arbeitsbeziehungen sind meist auf die reine Bezahlung der ausgewählten Arbeit ausgelegt. Gehaltsbestandteile für die Sozialversicherung müssen von AuftraggeberInnen nicht mitkalkuliert werden. Dieser Anreiz der Gewinnmaximierung gefährdet die langfristige Erhaltung der sozialen Sicherungssysteme und die soziale Absicherung der/des Einzelnen.

Der arbeits- und sozialrechtliche Status ist daher von zentraler Bedeutung, da daran wesentliche Fragen der sozialen Absicherung und des Arbeitsrechts geknüpft sind.

Wie sich in der Vergangenheit immer wieder gezeigt hat, verlieren neue Beschäftigungsformen als „Flucht aus dem Arbeitsrecht“ an Attraktivität, sobald sie in bestehende Sicherungssysteme integriert werden. So wurden in den letzten Jahren erfolgreich Maßnahmen getroffen, um die Finanzierung solidarischer Sicherungssysteme zu gewährleisten. Zum Beispiel wurde der ArbeitnehmerInnenbegriff konkretisiert, der Begriff des freien Dienstvertrages neu gefasst, und es wurden die neuen Selbstständigen als „Auffangtatbestand“ eingeführt.

Als politischer Lösungsansatz diente also bisher die Einbeziehung aller (atypisch) Erwerbstätigen in die Sozialversicherung mit dem Ziel, eine Erosion sozialer Sicherungssysteme zu verhindern.

Ein neues Verständnis eines weiten ArbeitnehmerInnen-Begriffs mit dem Ziel, einen rechtlichen Schutzrahmen für abhängig Erwerbstätige zu garantieren, ist ein Lösungsansatz, wenn bestehende arbeits- und sozialrechtliche Instrumentarien zu kurz greifen.

Es stellt freilich eine Herausforderung für die Erhaltung von beitragsfinanzierten Sozialversicherungssystemen dar, wenn Formen der Erwerbsarbeit entstehen, die es ArbeitgeberInnen ermöglichen, sich der Beitragsleistung zu entziehen.

Verschärft werden diese Erscheinungen durch einen Diskurs, in dem der Abbau von arbeits- und sozialrechtlichen Standards als Notwendigkeit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und zum Entstehen neuer Wirtschaftszweige gepriesen wird. So wird Digitalisierung zum Argument für Zurückdrängung von Arbeitsrecht und Sozialversicherungsschutz.

Das bestehende solidarische System sozialer Absicherung muss daher durch eine entsprechend konsequente Anwendung bestehender rechtlicher Regelungen erhalten werden.

Solange also die große Unsicherheit bleibt, ob und von wem in welchem Ausmaß Beiträge zur Finanzierung von Sozialversicherungssystemen geleistet werden, erscheint ein rein auf Abgaben aus Erwerbseinkommen aufgebautes System sozialer Absicherung kaum geeignet, bestehende Standards sozialer Sicherheit in der Gig-Economy zu gewährleisten. Parallel dazu – nicht als Alternative – bietet daher eine breitere Basis, die nicht ausschließlich auf ArbeitgeberInnenbeiträge von der Lohn- und Gehaltssumme, sondern auf die gesamte Wertschöpfung abstellt, eine Möglichkeit, die hohe Abgabenbelastung des Faktors Arbeit zu verringern.

Die soziale Absicherung abhängig Erwerbstätiger durch Einbindung in ein bestehendes Sozialversicherungssystem steht – neben der Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses – vor der Herausforderung, dass die einzelnen Akteure nicht an nationale Grenzen gebunden sind. Nationale Regelungen werden hier keine ausreichende Lösung bieten. Offen bleiben die Fragen, wie der transnationalen Dimension zu begegnen ist, wer als ArbeitgeberIn im dreipersonalen Verhältnis auftritt und wie faktische Rechtsdurchsetzung bei im Ausland ansässigen PlattformbetreiberInnen funktioniert.

3 WAS IST GIG-ECONOMY?

Mit Gig-Economy wird eine neue Art und Weise der Arbeitsorganisation umschrieben, die auf flexiblen Formen der Arbeitserbringung beruht. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) ermöglichen eine Verlagerung der Arbeit auf Maschinen und eine Just-in-Time-Organisation von Arbeit. Das Risiko unproduktiver Zeiten soll möglichst auf die Arbeitenden verlagert werden. Arbeit soll nur dann bezahlt werden, wenn sie tatsächlich erbracht wird.

Der Begriff „Gig-Economy“ nimmt Bezug auf kurzfristige Verträge, wie sie für Gigs (Auftritte) von MusikerInnen und KünstlerInnen typisch sind.

Bei „Crowdwork“ geht es um die Auslagerung von Arbeitsleistungen, die traditionellerweise von im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen erledigt wurden, in den virtuellen Raum. Dadurch ist eine neuartige Form der dezentralen Arbeitsorganisation entstanden, bei der es grundsätzlich völlig gleichgültig ist, wo sich die arbeitende Person befindet. Abgewickelt werden diese Prozesse über Internetplattformen.

4 VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR CROWDWORKERiNNEN?

Da der konkrete Umfang und die Intensität arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Schutzmechanismen vom Vorliegen einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit abhängig sind, spielt die Zuordnung zu der einen oder anderen Gruppe eine wesentliche Rolle. Crowdwork als relativ neues Phänomen atypischer Beschäftigung wirft in der Sozialversicherung komplizierte Abgrenzungsprobleme zwischen unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit auf, weil es in verschiedenen Erscheinungsformen auftritt. In der zivilrechtlichen Literatur werden CrowdworkerInnen großteils als selbstständig Erwerbstätige qualifiziert, es gibt aber auch differenzierte Ansätze, die auf die konkrete Art und Weise des Tätigwerdens der Plattform und der CrowdworkerInnen abstellen (vgl. Risak 2015, 11 ff.; vgl. auch Warter 2016).

In Österreich besteht ein System der Pflichtversicherung in Form der Erwerbstätigenversicherung. Grundsätzlich führt jede Form der Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen über der Ge-

ringfügigkeitsgrenze zu einem Schutz in der Sozialversicherung. Eine Vollversicherung in allen Versicherungszweigen (Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) ist jedoch abhängig von einem entsprechenden Erwerbseinkommen.

Auch CrowdworkerInnen – sind sie nun als selbstständig oder unselbstständig zu qualifizieren – unterliegen grundsätzlich der Pflichtversicherung. Warum stellt Crowdwork trotzdem eine besondere Herausforderung dar?

Die Arbeitsverhältnisse sind in der Regel sehr kurz und niedrig entlohnt. Unklar ist auch, ob die Zeiten der Suche nach Aufträgen – sogenannte Stand-by-Zeiten – als Arbeitszeit gewertet werden. Es gibt keinen klassischen Betrieb, in dem gearbeitet wird und der als Arbeitsort festgemacht werden kann.

Oft lässt sich daher nicht feststellen, ob gerade Versicherungsschutz besteht oder nicht. Und wenn Versicherungsschutz besteht, stellt sich die Frage der Beitragsleistung. In einem beitragsorientierten Sozialversicherungssystem sind Höhe und Dauer von Sozialleistungen an Beschäftigungsperioden gekoppelt. Wer also durchgehend beschäftigt ist und ein entsprechendes Einkommen bezieht, kann ärztliche Leistungen in Anspruch nehmen und mit einer angemessenen Pensionsleistung rechnen. Auch das System von Transferleistungen basiert auf Beitragsleistungen. So besteht Kranken- und Pensionsversicherungspflicht z. B. auch während des Bezuges von Krankengeld oder Arbeitslosengeld – allerdings setzt das einen entsprechenden Bezug dieser Geldleistungen aufgrund entsprechender Anwartschaftszeiten voraus, die wiederum beitragspflichtiges Entgelt als Grundlage haben.

Aufgrund des oftmals niedrigen Einkommens in der Gig-Economy (auch bedingt durch einzelne sehr kurze Vertragsverhältnisse) ist davon auszugehen, dass die Geringfügigkeitsgrenze in vielen Fällen nicht überschritten wird, wodurch keine umfassende sozialversicherungsrechtliche Absicherung gegeben ist. Das wird vor allem dann zum Problem, wenn die Tätigkeit als CrowdworkerIn die einzige Einkommensquelle darstellt (vgl. Huws/Joyce 2016).

4.1 Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Bei CrowdworkerInnen, die Leistungen von kurzer Dauer (sogenannte Microtasks) erbringen, stellt sich die Frage, ob jeder Task ein befristetes Dienstverhältnis darstellt oder ob während der Dauer des Zurverfügungstehens auf der Plattform ein durchgängiges Dienstverhältnis vorliegt. Für die Frage, ob sich CrowdworkerInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit in einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis befinden, ist darauf abzustellen, ob eine (schlüssige) Pflicht zum Tätigwerden bzw. eine feststellbare periodisch wiederkehrende Leistung vorliegt. Können einzelne angebotene Aufträge abgelehnt werden, ist von einzelnen Beschäftigungsverhältnissen an den jeweiligen Beschäftigungstagen auszugehen.[2]

Wird ein/e CrowdworkerIn über einen längeren Zeitraum immer wieder tageweise beschäftigt, sind in zivilrechtlicher Hinsicht in der Regel kurze, befristete (zulässige!) Kettenverträge anzunehmen (vgl. Risak 2015, 17). Dies gilt auch für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung (Beginn und Ende der Pflichtversicherung). In diesem Fall kommen (unter der Annahme, dass auch die anderen Voraussetzungen erfüllt sind) die Bestimmungen über die fallweise Beschäftigung (§§ 471a ff. ASVG) zur Anwendung. Wesentliche Konsequenz ist die massive Ein-

[2] VwGH 17. 12. 2015, 2013/08/0222.

schränkung in der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung aufgrund der geringfügigen Beschäftigung.

Liegt jedoch eine Vereinbarung über ein durchgängiges Beschäftigungsverhältnis vor, so finden die Regelungen über Beginn und Ende der Pflichtversicherung (§§ 10 u. 11 ASVG)[3] und den Beitragszeitraum (§ 44 ASVG) Anwendung. Fehlt eine ausdrückliche Vereinbarung, stellt der VwGH[4] darauf ab, ob eine periodisch wiederkehrende Leistung, die im Vorhinein verbindlich festgelegt wurde (z. B. durch einen Dienstplan), vorliegt. Eine solche periodisch wiederkehrende Leistung kann ausdrücklich oder schlüssig vereinbart werden. Darunter sind „Vereinbarungen über eine im Voraus (schon vor dem Abschluss der jeweiligen Einzelverträge) bestimmte periodische Leistungspflicht des Dienstnehmers, dh über seine Verpflichtung, an bestimmten oder doch bestimmbaren Tagen Arbeit zu leisten, und über eine korrespondierende Verpflichtung des Dienstgebers, den Dienstnehmer zu beschäftigen bzw. ihm zumindest Entgelt für im Voraus vereinbarte Beschäftigungen zu bezahlen“[5], zu verstehen. Wenn aber nur eine Rahmenvereinbarung vorliegt, mit dem Recht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers, die Übernahme einzelner Aufträge abzulehnen, sind nur die reinen Beschäftigungszeiten als Beschäftigungsverhältnisse anzusehen.[6] Das ist vor allem unter der Voraussetzung anzunehmen, dass angebotene Aufträge grundlos abgelehnt werden können und der Leistungszeitpunkt von dem/der Beschäftigten weitgehend oder gänzlich selbst zu bestimmen ist (vgl. Mosler 2014, 4).

Ähnliches geht auch aus der Entscheidung des VwGH vom 1. 10. 2015 hervor:[7] Wenn einem/einer DienstgeberIn für einfache Aushilfsarbeiten ein Pool vergleichbarer Arbeitskräfte zur Verfügung steht, die jederzeit abrufbar sind, und es nicht relevant ist, von welcher Person die Arbeiten verrichtet werden, wobei den Mitgliedern des Pools gestattet ist, jederzeit einzelne Arbeitsleistungen nach Gutdünken sanktionslos abzulehnen, und diese Möglichkeit dem/der DienstnehmerIn bekannt war, liegt kein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis vor (vgl. Tomandl 2016, 264).

4.2 Geringfügige Beschäftigung

Unselbstständig beschäftigte CrowdworkerInnen mit einem Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze sind von der Vollversicherung ausgenommen. Es besteht nur eine Teilversicherung in der Unfallversicherung, ein Versicherungsschutz in der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung fehlt.

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 438,05 (Wert 2018) gebührt.[8]

In der Gig-Economy ergeben sich besondere Konstellationen (kurze Dauer, geringe Entlohnung), die tendenziell zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen führen, sofern sie als unselbstständig zu qualifizieren sind. Dabei stellen sich vor allem drei Fragen:

---

[3] § 471h ASVG bestimmt als Spezialnorm zu §§ 10 u. 11 ASVG, wann die Pflichtversicherung beginnt bzw. endet.
[4] Z. B. VwGH 21. 11. 2001, 97/08/0395; VwGH 7. 9. 2005, 2002/08/0215.
[5] VwGH 17. 12. 2015, 2013/08/0222.
[6] VwGH 17. 12. 2015, 2013/08/0222.
[7] VwGH 1. 10. 2015, 2015/08/0020.
[8] Seit 1. 1. 2017 gehört die tägliche Geringfügigkeitsgrenze der Vergangenheit an. Seit diesem Zeitpunkt ist daher für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze heranzuziehen.

Für welchen Zeitraum wurde das Dienstverhältnis vereinbart? Wann beginnt oder endet das Dienstverhältnis? Wie hoch ist das gebührende Entgelt?

CrowdworkerInnen erhalten in der Regel Entgelt pro Task (d. h. pro kurzen befristeten Dienstvertrag). In den meisten Fällen wird die Erledigung des Tasks (das Dienstverhältnis) kürzer als ein Kalendermonat dauern, meist nicht länger als einen Tag.

Bei unbefristeten bzw. für mindestens einen Monat[9] befristeten Dienstverhältnissen ist das vereinbarte Entgelt für den gesamten Kalendermonat maßgeblich („Hochrechnung" auf das gesamte vereinbarte Monatsentgelt). Bei für kürzer als einen Monat befristeten Dienstverhältnissen ist nur das für die Dauer des Dienstverhältnisses vereinbarte Entgelt maßgeblich (keine „Hochrechnung" auf das Monatsentgelt).

Das führt dazu, dass in den meisten Fällen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. Verschärft wird die Situation durch die Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze. Bis 2016 war man ab einem Einkommen von € 31,92 täglich vollversichert, ArbeitergeberInnen mussten Beiträge für Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung abführen. Diese tägliche Geringfügigkeitsgrenze gibt es seit 1. 1. 2017 nicht mehr. Das heißt, viele früher vollversicherungspflichtige (tageweise) Beschäftigungsverhältnisse sind nun nur noch geringfügig und damit nur noch unfallversichert, selbst wenn das Einkommen an einem Tag € 400,– überschreitet.

4.3 Zusammenrechnung von Einkommen

Die Entgelte aus zwei oder mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen (niemals aber das Entgelt aus einem vollversicherten Dienstverhältnis und einem geringfügigen Dienstverhältnis) sind gem. §§ 471f ff. ASVG zusammenzurechnen. Wenn deren monatliche allgemeine Beitragsgrundlagen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen, dann kommt es zum Eintritt der Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung, niemals jedoch zum Eintritt einer Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung.

5 DER DIENSTGEBERiNNENBEGRIFF – PLATTFORMBETREIBERiN ODER REQUESTERiN?

Ist der/die CrowdworkerIn selbstständig erwerbstätig, so steht ihm/ihr je nach Geschäftsmodell entweder die Plattform oder der/die „RequesterIn" (Person, die eine Dienstleistung über eine Plattform anfordert) als AuftraggeberIn gegenüber. Ist der/die CrowdworkerIn echter/echte oder freier/freie DienstnehmerIn, so steht ihm/ihr je nach Geschäftsmodell entweder der/die PlattformbetreiberIn oder der/die RequesterIn als DienstgeberIn gegenüber.[10]

---

[9] Zumindest für einen Monat vereinbart bedeutet den gesamten Kalendermonat von Monatserstem bis Monatsletzten (z. B. 1. 6. bis 30. 6.), bei Überschreitung der Kalendermonatsgrenze bemisst sich ein „Monat" z. B. wie folgt: 7. 2. bis 6. 3. oder 17. 11. bis 16. 12.

[10] Während Däubler (zur deutschen Rechtslage) ein Vertragsverhältnis zwischen RequesterIn und CrowdworkerIn in der Regel ausschließt (vgl. Däubler 2014, 246), vertreten Risak und Warter (zur österreichischen Rechtslage) die Ansicht, dass bei bestimmten Plattform-Modellen ein Vertragsverhältnis zwischen RequesterIn und CrowdworkerIn besteht (vgl. Risak 2015, 15; Warter 2016, 115).

Der DienstgeberInnen-Begriff ist also von großer Relevanz für die Feststellung der Pflichtversicherung nach dem ASVG und damit auch für die Frage, wer dem/der CrowdworkerIn bzw. dem Versicherungsträger melde- und beitragspflichtig gegenübertritt. Wem die Eigenschaft als DienstgeberIn zukommt, ist keine Frage der Vereinbarung und wird auch nicht nach dem in Erscheinung tretenden Sachverhalt bestimmt. DienstgeberIn ist der- oder diejenige, für dessen/deren Rechnung der Betrieb geführt wird.[11] Dabei ist vor allem auf die Eigentumsverhältnisse abzustellen. Haben BetreiberInnen von Plattformen überdies entsprechende rechtliche Einflussmöglichkeiten auf die Plattform, kann von einer DienstgeberInneneigenschaft der PlattformbetreiberInnen ausgegangen werden.

Die Einstellung durch Mittelspersonen bzw. die Verweisung auf Leistungen Dritter anstelle des Entgelts ändert an der DienstgeberInnen-Eigenschaft der Person, die das Risiko des Betriebes im Gesamten trägt, nichts (vgl. Julcher 2017, 13).

Wenn Arbeitsinhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit von der Plattform vorgegeben werden, das Entgelt in den AGB festgelegt wird und Bewertungsmechanismen durch die Plattform vorgenommen werden, kann das auf eine zumindest überwiegende persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der CrowdworkerIn im Verhältnis zu dem/der PlattformbertreiberIn hinweisen.

6 MELDE- UND BEITRAGSPFLICHTEN

Die Versicherungspflicht tritt grundsätzlich unabhängig von der Erstattung von Meldungen oder deren Richtigkeit und Vollständigkeit bei Vorliegen der gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen ein. DienstgeberInnen haben die Anmeldung zur Sozialversicherung beim zuständigen Krankenversicherungsträger vorzunehmen, nur bei selbstständiger Erwerbstätigkeit ist der/die CrowdworkerIn selbst meldepflichtig. Der/die DienstgeberIn hat grundsätzlich die Versicherungsbeiträge abzuführen und ist berechtigt, den auf die/den Versicherte/n entfallenden Beitragsteil vom Entgelt abzuziehen (§ 60 ASVG).[12] Der/die DienstgeberIn haftet auch für die Abfuhr der Beiträge. Wird kein Dienstverhältnis angenommen, so trifft die Plattform bzw. den/die RequesterIn keine Verpflichtung zur Beitragsabfuhr. Dieser Umstand trägt mitunter zur Wahl des Werkvertragskonstruktes bei. BeitragsschuldnerIn für DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnen-Anteile ist ausschließlich der/die DienstgeberIn (§ 58 Abs. 2 ASVG). Wesentliche Intention des sozialversicherungsrechtlichen DienstgeberInnen-Begriffs ist es, sicherzustellen, dass die Beitragspflichten (§ 58 ASVG) denjenigen/diejenige treffen, dem/der die Leistungen der Beschäftigten wirtschaftlich zugutekommen. Wird ein Dienstverhältnis angenommen, so trifft die Beitragspflicht im Bereich des plattformbasierten Arbeitens entweder die Plattform oder den/die RequesterIn als DienstgeberIn. Wird kein Dienstverhältnis angenommen, so trifft die Beitragspflicht den/die selbstständige CrowdworkerIn.

[11] Vgl. z. B. VwGH 2. 4. 2008, 2007/08/0240.

[12] Auch für die Abfuhr des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und des Sonderbeitrages (§ 2 Abs. 1 und 2 AMPFG) gelten die Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung über den Abzug des Versicherungsbeitrages vom Entgelt.

7 GRENZÜBERSCHREITENDE SACHVERHALTE

Da in der Gig-Economy häufig grenzüberschreitende Sachverhalte anzutreffen sind, ist vorab stets die Frage zu klären, ob österreichisches Sozialversicherungsrecht anwendbar ist.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten innerhalb des EWR (und der Schweiz) ist das anzuwendende Sozialversicherungsrecht nach der VO (EG) 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (in der Folge kurz KoordinierungsVO) zu ermitteln. Gem. Art. 11 Abs. 3 lit. a KoordinierungsVO unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats. Eine in Österreich ausgeübte Tätigkeit als neue/r Selbstständige/r gilt auch im Hinblick auf die in der KoordinierungsVO determinierten Regelungen als selbstständige Erwerbstätigkeit, eine in Österreich ausgeübte Tätigkeit als freier/freie DienstnehmerIn gilt als Beschäftigung (vgl. Neumann 2014, 114). Der Sitz (Wohnsitz, Niederlassung oder Betriebsstätte) des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin ist für die Frage, welche nationale Rechtsordnung anwendbar ist, unerheblich (vgl. Müller/Spiegel 2017, 58). Ein/e CrowdworkerIn, der/die als DienstnehmerIn eines deutschen Unternehmens seine/ihre Tätigkeit ausschließlich von einem Computer an seinem/ihrem Wohnsitz in Österreich ausübt, unterliegt dem österreichischen Sozialversicherungsrecht.

Auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Staaten außerhalb des EWR (und der Schweiz) gilt der Grundsatz, dass das Sozialversicherungsrecht jenes Staates anwendbar ist, in dem die Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Art. 6 des „Abkommens zwischen der Republik Österreich und den Vereinigten Staaten von Amerika im Bereich der Sozialen Sicherheit“[13] regelt, dass für eine Person, die im Gebiet eines Vertragsstaates unselbstständig oder selbstständig erwerbstätig ist, hinsichtlich dieser Erwerbstätigkeit ausschließlich die Rechtsvorschriften dieses Vertragsstaates gelten. Weiters ist festgelegt, dass dies auch dann gilt, wenn sich der Sitz des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin im Gebiet des anderen Vertragsstaates befindet. Andere zwischenstaatliche Abkommen enthalten ähnliche Bestimmungen. Österreich hat im Verhältnis zu folgenden 17 Staaten außerhalb des EWR (und der Schweiz) bilaterale Abkommen geschlossen: Australien, Bosnien-Herzegowina, Chile, Indien, Israel, Kanada, Republik Korea, Kosovo (teilweise suspendiert), Mazedonien, Moldau, Montenegro, Philippinen, Serbien, Tunesien, Türkei, USA, Uruguay.[14]

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Staaten, die nicht im Anwendungsbereich der KoordinationsVO liegen und mit denen Österreich auch kein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat, ist § 1 ASVG bzw. § 1 GSVG maßgeblich, wonach bei einer Beschäftigung im Inland (§ 1 ASVG) bzw. bei einer Erwerbstätigkeit im Inland (§ 1 GSVG) österreichisches Sozialversicherungsrecht anwendbar ist. In Bezug auf das Vorliegen einer Beschäftigung im Inland nimmt § 3 ASVG eine Konkretisierung vor. Die praktische Bedeutung von § 3 ASVG ist gering, da diese Bestimmung ausschließlich für jene Staaten gilt, die nicht im Anwendungsbereich der KoordinationsVO liegen und mit denen Österreich auch kein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat (vgl. Müller/Spiegel 2017, 4). Gem. § 3 Abs. 1 ASVG gelten unselbstständig Erwerbstätige als im Inland beschäftigt, wenn deren Beschäftigungsort im Inland gelegen ist. § 3 Abs. 3 ASVG enthält einige Sonderbestimmungen, z. B. in Bezug auf ausländische Betrie-

[13] BGBl. Nr. 511/1991.

[14] Liste nach https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/9/1/CH3434/CMS1470041431373/abkommensuebersicht_1-7-2016.pdf, abgerufen am 20. 12. 2016.

be, die im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) unterhalten: DienstnehmerInnen solcher Betriebe gelten nur dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Tätigkeit von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und sie nicht aufgrund dieser Beschäftigung einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen. Freie DienstnehmerInnen solcher Betriebe gelten nur dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Tätigkeit von einem im Inland gelegenen Wohnsitz oder einer im Inland gelegenen Arbeitsstätte (Kanzlei, Büro) aus ausüben.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ist österreichisches Sozialrecht also grundsätzlich auch dann anzuwenden, wenn CrowdworkerInnen eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit in Österreich ausüben, unabhängig davon, ob die Plattformen einen Sitz außerhalb Österreichs haben, außer Sie unterliegen dem jeweiligen System sozialer Sicherheit im Ausland. Es bestehen auch entsprechende Melde- und Beitragspflichten des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin.[15] Allerdings besteht die Möglichkeit, eine Vereinbarung zu treffen, nach der der/die DienstnehmerIn die Melde- und Beitragspflichten und auch die Entrichtung der DienstgeberInnenbeiträge übernimmt.[16] Es ist also zu befürchten, dass CrowdworkerInnen zum Abschluss einer solchen Vereinbarung gezwungen werden, was zu einer Verlagerung der Melde- und Beitragspflichten führen würde (vgl. De Brito/Ivansits 2017, 309).

8 WELCHE SCHLÜSSE KÖNNEN AUS DER VWGH-JUDIKATUR GEZOGEN WERDEN?

Ob der Verwaltungsgerichtshof ein bestimmtes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis im Bereich der Gig-Economy als sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis qualifiziert, ob also die wesentlichen Elemente, die ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis ausmachen, vorliegen, lässt sich nur sehr schwer voraussagen (vgl. Tomandl 2016, 271). Im Folgenden wird ein Überblick über die Rechtsprechung des VwGH gegeben, um mögliche Rückschlüsse auf Problembereiche in der Gig-Economy zu ziehen.

8.1 Dienstleistung oder Werk?

Charakteristisch für die Gig-Economy ist die Selbstdefinition der PlattformbetreiberInnen als VermittlerInnen selbstständiger CrowdworkerInnen, die Tasks in der Form einzelner Werkverträge erbringen, die in ihrer Gesamtheit den RequesterInnen zur Verfügung gestellt werden. Dem müsste eine Vereinbarung zwischen Plattform und CrowdworkerInnen zugrunde liegen, die „die […] Herstellung eines Werkes als in sich geschlossene Einheit einer individualisierten, konkretisierten und gewährleistungstauglichen Leistung zum Inhalt hat“[17]. In der Praxis ist in der Gig-Economy aber vielmehr davon auszugehen, dass es sich bei den Tasks oft um Folgendes handelt: „laufend zu erbringende, niedrig qualifizierte (Dienst)leistungen eines Erwerbstätigen, der – mag er sich für seine Arbeit auch eines eigenen Betriebsmittels (KFZ) bedienen – über keine unternehmerische Organisation verfügt und letztlich nur über seine eigene

[15] Art. 5 der VO 883/2004.
[16] Art. 21 Abs. 2 der VO 987/2009.
[17] VwGH 24. 4. 2014, 2013/08/0258.

Arbeitskraft disponiert. Aus einem solchen Erwerbstätigen wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu ‚Werken' mit einer ‚gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung' erklärt werden. Derartige […] Darlegungen können bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) für die Beurteilung des Vorliegens einer Pflichtversicherung in keiner Weise maßgebend sein."[18] Wenn Dienstleistungen abstrakt in einzelne zeitlich oder mengenmäßig beschränkte Abschnitte („Werke" oder „Tasks") zerlegt werden, ändert dies allein also noch nichts am Vorliegen eines Dienstvertrages.[19]

Auch ein Inhaber einer Gewerbeberechtigung, der nur für ein einziges Unternehmen arbeitete, wurde vom VwGH als Dienstnehmer qualifiziert, da der Beschäftigte über keine eigene betriebliche Organisation und abgesehen vom benützten Werkzeug über keine beachtenswerten Betriebsmittel verfügt und ausschließlich seine eigene Arbeitskraft eingebracht hatte.[20]

Die kurze Dauer eines Vertragsverhältnisses (wie es für die Erbringung von Microtasks beim virtuellen Crowdwork üblich ist), schließt nicht aus, dass es sich dabei um ein Dienstverhältnis handelt.[21]

8.2 Persönliche Arbeitspflicht

Die persönliche Arbeitspflicht als Grundvoraussetzung für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit ist nur zu verneinen, wenn übernommene Dienste ohne Sanktionen durch den/die DienstgeberIn (Plattform, RequesterIn) abgelehnt werden können (vgl. Auer-Mayer 2016, 130): „Essenziell ist hier, dass bereits zugesagte Dienstleistungen jederzeit abgesagt werden können, der Auftraggeber also nicht verlässlich mit der Arbeitsleistung rechnen kann. Ein solches Ablehnungsrecht kommt somit nur (ausnahmsweise) dann in Betracht, wenn der Betrieb so organisiert ist, dass der DG jederzeit Ersatzkräfte heranziehen kann. Erforderlich ist demnach idR ein entsprechend großer Arbeitskräftepool, wobei meist nur einfache Arbeiten einer jederzeitigen ‚Ersetzbarkeit' zugänglich sein werden."[22]

Der Arbeitskräftepool steht auf vielen Crowdwork-Plattformen zur Verfügung, auch die jederzeitige Inanspruchnahme anderer CrowdworkerInnen entspricht der Organisationsstruktur vieler dieser Plattformen. CrowdworkerInnen aber haben häufig mit Sanktionen in Form von schlechter oder fehlender Reputation zu rechnen, wenn sie angebotene Tasks nicht annehmen (so z. B. bei Uber) bzw. diese nicht innerhalb einer vorgegebenen gewissen Zeitspanne bearbeiten (so z. B. bei Clickworker), weshalb hier nicht von einer sanktionslosen Ablehnung gesprochen werden kann.

Ein weiteres Ausschlusskriterium persönlicher Arbeitspflicht ist die Möglichkeit, sich generell und jederzeit vertreten zu lassen.[23] Nicht ausreichend ist dafür, dass sich mehrere beim Vertragspartner beschäftigte Personen gegenseitig vertreten können (vgl. Auer-Mayer 2016, 130). Ein solches generelles Vertretungsrecht ist im Bereich des plattformbasierten Arbeitens nicht anzunehmen, da CrowdworkerInnen Tasks in der Regel selbst ausführen. Übernehmen ande-

[18] Ebenda.
[19] Ebenda.
[20] VwGH 2. 7. 2013, 2013/08/0106.
[21] VwGH 14. 2. 2013, 2011/08/0115.
[22] VwGH 15. 7. 2013, 2013/08/0124.
[23] VwGH 11. 6. 2014, 2012/08/0157.

re auf der Plattform registrierte CrowdworkerInnen diesen Task, so ist nicht von einem generellen Vertretungsrecht auszugehen.

8.3 Persönliche Abhängigkeit

Bei Vorliegen persönlicher Arbeitspflicht wird in einem zweiten Schritt geprüft, ob die Merkmale persönlicher Abhängigkeit überwiegen. Neben der Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten, ist hier insbesondere auf Weisungs- und Kontrollbefugnisse hinzuweisen.[24] Für die Gig-Economy bekräftigt dies als ein weiteres Argument die Annahme des Vorliegens eines Dienstverhältnisses, da Plattformen häufig mit umfassenden Kontrollmechanismen ausgestattet sind und damit für die ArbeitgeberInnen (wenn die PlattformbetreiberInnen als solche verstanden werden) also zumindest die Möglichkeit eines Weisungs- und Kontrollrechtes besteht.[25]

Wenn oben genannte Kriterien keine endgültige Einordnung möglich machen, kommen nach der Rechtsprechung folgende Hilfskriterien zur Anwendung: die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Konkurrenzverbote und die Art der Entgeltleistung.[26]

„Die geschilderten Kriterien spielen dabei häufig dann eine Rolle, wenn eine Person nicht in eine Betriebsorganisation ieS eingegliedert ist, sondern, wie etwa ein Vertreter, Außendienstmitarbeiter oder Taxifahrer, ‚im delegierten Aktionsbereich eines Unternehmens'[27]) tätig wird" (Auer-Mayer 2016, 132).

8.4 Wirtschaftliche Abhängigkeit

Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn der Beschäftigte über keine eigenen Betriebsmittel verfügt, keine Verfügungsgewalt über die Unternehmensstruktur besteht und der wirtschaftliche Erfolg dem/der DienstgeberIn zugutekommt. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist nicht gleichzusetzen mit Lohnabhängigkeit. Insbesondere bedeutet das Vorliegen einer hauptberuflichen Tätigkeit nicht, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit von einer Nebentätigkeit deshalb zu verneinen ist, weil auch aus der hauptberuflichen Tätigkeit ein Entgelt bezogen wird.[28] Wenn Crowdwork als „Nebenbeschäftigung" ausgeübt wird, spricht das nicht gegen das Vorliegen des Kriteriums der wirtschaftlichen Abhängigkeit.

8.5 Das Scheingeschäft und der wahre wirtschaftliche Gehalt

Auszugehen ist grundsätzlich von der vertraglichen Gestaltung, für die die Vermutung der Richtigkeit spricht.[29] Für die Beurteilung von Sachverhalten nach dem ASVG ist bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z. B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.[30] Wird durch ein Scheingeschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt, so ist das verdeckte Rechtsgeschäft für die Beurteilung maßgebend. Zweck dieser Bestimmung ist unter anderem die Sicherung

[24] VwGH 14. 10. 2015, 2013/08/0226.
[25] VwGH 19. 2. 2014, 2013/08/0160.
[26] VwGH 29. 4. 2015, 2013/08/0198.
[27] VwGH 14. 2. 2013, 2012/08/0261.
[28] VwGH 31. 1. 2007, 2005/08/0177.
[29] VwGH 18. 8. 2015, 2013/08/0121.
[30] Vgl. § 539a Abs. 1 ASVG.

der Beiträge in der Sozialversicherung – speziell im Umlagesystem (vgl. Müller 2016, 1). Wenn also kein Vertrag vorliegt oder die tatsächliche Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses dem Vertragsinhalt zuwiderläuft, kommt es im Sinne der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweise im Ergebnis auf die tatsächlich gelebten Verhältnisse an.

Im Falle eines Zeitungskolporteurs, dem vertraglich die Berechtigung eingeräumt wurde, einzelne Arbeitsleistungen abzulehnen, entschied der VwGH, dass diese Befugnis mit dem tatsächlich gelebten straff organisierten Vertriebssystem nicht vereinbar gewesen wäre.[31] Vergleichbar ist die in den AGB der Crowdwork-Plattformen eingeräumte Möglichkeit, einzelne Tasks abzulehnen. Die Ablehnung von Arbeit hat im Rahmen des konkreten Geschäftsmodelles und des engmaschigen Bewertungssystems der Plattformen bisweilen erhebliche Konsequenzen für die Beschäftigten. In einem solchen Fall ist von der Möglichkeit, eine derartige Befugnis tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, bei der gebotenen wirtschaftlichen Betrachtungsweis nicht auszugehen.

Vereinbarungen, durch die die Anwendung des ASVG zum Nachteil der Versicherten im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt wird, sind unwirksam. § 539 ASVG steht jedoch einer Gestaltung der vertraglichen Beziehungen in Form eines freien Dienstvertrages bzw. eines Werkvertrages nicht per se entgegen. „Das Abstellen auf die tatsächliche und nicht auf die vertraglich vereinbarte Art der Beschäftigung hat Auswirkungen auch bei nichtigen Vereinbarungen. Sozialversicherungsrechtlich ändert diese Nichtigkeit nämlich nichts an der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses, solange dieses tatsächlich durchgeführt wird. So kann etwa die Überwälzung des Wirtschaftsrisikos auf den Beschäftigten die Gesamtnichtigkeit des jeweiligen Vertrags zur Folge haben, dennoch besteht die Sozialversicherungspflicht, solange die Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit tatsächlich erfolgt […]“ (Tomandl 2016, 263).

[31] VwGH 31. 1. 1995, 92/08/0213.

BIBLIOGRAFIE

Auer-Mayer, Susanne (2016), Abgrenzung Werkvertrag – Dienstvertrag – freier Dienstvertrag aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 2a/2016, 130 ff.

Bruckner, Sarah und Caroline *Krammer* (2017), Sozialversicherung in der Gig-Economy, in: Martin *Risak* und Doris *Lutz* (Hg.), Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud, Wien.

Däubler, Wolfgang (2014), Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts?, in: Christiane *Benner* (Hg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Frankfurt, 246.

De Brito, Alexander und Helmut *Ivansits* (2017), Crowdwork und Sozialversicherungsschutz, in: DRdA-infas, 5/2017, 309.

Heiling, Michael und Sylvia *Kuba* (2016), Arbeit für/durch die Plattform, in: Kurswechsel 2/2016, 21.

Huws, Ursula und Simon *Joyce* (2016), Österreichs Crowdworkszene, https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/digitalerwandel/Oester-reichs_Crowdworkszene_2016.pdf (2. 11. 2016).

Julcher, Angela (2017) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 35, Rz 13.

Mosler, Rudolf (2014) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 471c, Rz 4.

Müller, Rudolf und Bernhard *Spiegel* (2017) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 3, Rz 4.

Müller, Rudolf und Bernhard *Spiegel* (2017) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 3, Rz 58.

Müller, Rudolf (2016) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 539a, Rz 1.

Neumann, Thomas (2104) in: Rudolf *Mosler*, Rudolf *Müller* und Walter J. *Pfeil* (Hg.), Der SV-Komm, § 2 GSVG, Rz 114.

Prassl, Jeremias and Martin *Risak* (2016), Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, in: Comparative Labour Law & Policy Journal 2016.

Risak, Martin (2016), What's law got to do with it?, in: Kurswechsel 2/2016, 32–41.

Risak, Martin (2015), Crowdwork, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 1/2015, 11 ff.

Tomandl, Theodor (2016), Die Rechtsprechung des VwGH zum Dienstnehmerbegriff, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 5/2016, 263 ff.

Tomandl, Theodor (2016), Die Rechtsprechung des VwGH zum Dienstnehmerbegriff, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 5/2016, 271.

Warter, Johannes (2016), Crowdwork, Wien.

Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar

DIE GLEICHZEITIGKEIT VON ERWERBSARBEIT UND ANGEHÖRIGENPFLEGE ALS HERAUSFORDERUNG FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE PFLEGEVORSORGE

1 EINLEITUNG UND FORSCHUNGSKONTEXT

Rund 70 % bis 85 % der Betreuungs- und Pflegearbeiten für ältere Personen oder Menschen mit Behinderung werden in Österreich durch Angehörigenpflege abgedeckt. Etwa 80 % der pflegenden Angehörigen sind Frauen (vgl. BMASK 2016). Rund die Hälfte der pflegenden Angehörigen ist gleichzeitig erwerbstätig (vgl. Pochobradsky et al. 2005, 19) – Tendenz steigend. Doch über die Situation erwerbstätiger pflegender Angehöriger, die Bedingungen, unter denen sie Pflegearbeit erbringen, und die Frage, wie sie diese mit Erwerbsarbeit kombinieren, ist wenig bekannt.

Im vorliegenden Beitrag präsentieren wir ausgewählte Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in Österreich, in dem politikwissenschaftliche Analysen mit soziologisch-empirischen Forschungen verbunden wurden.[1] Die Forschungsfragen des Projektes bezogen sich (a) auf die detaillierten Charakteristika des österreichischen Langzeitpflegeregimes, (b) auf die Gestaltung von und die Erfahrung mit bestehenden Pflegearrangements seitens erwerbstätiger pflegender Angehöriger und (c) darauf, in welchem Verhältnis diese individuellen Pflegearrangements zur finanziellen und sozialen Absicherung der pflegenden Angehörigen stehen.

Dazu wurden folgende Forschungsschritte durchgeführt: Im Rahmen des Projektes erfolgten eine Literatur- und Dokumentenanalyse, sechs Interviews mit Expertinnen und Experten sowie neun qualitative Fallstudien mit erwerbstätigen pflegenden Angehörigen, zum Teil unter Einbeziehung von Co-Pflegenden und/oder Pflegebedürftigen. Im Fokus waren die Bundesebene sowie Wien und Niederösterreich als zwei ausgewählte Bundesländer. Die Ergebnisse der unterschiedlichen Forschungsteile wurden schließlich zusammengeführt; basierend auf dieser Synthese wurden Folgerungen für das österreichische Langzeitpflegeregime erarbeitet.[2]

Im Folgenden stellen wir ausgewählte Forschungsergebnisse der unterschiedlichen Analyseebenen vor: Wir beginnen in Abschnitt 2 mit Daten zu Pflegebedürftigkeit, Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit in Österreich. Danach präsentieren wir in Abschnitt 3 und 4 wesentliche Erkenntnisse der politikwissenschaftlichen Analysen zum österreichischen Langzeitpflegeregime und zu den neuen Maßnahmen der Pflegekarenz und -teilzeit. Dann leiten wir zu den Ergebnissen der empirischen Fallstudien über, auf die wir in Abschnitt 5 näher eingehen. In

[1] Projekt „Erwerbstätige pflegende Angehörige in Österreich: Herausforderungen im Alltag und für die Politik“, 2014 bis 2017, unterstützt durch Fördergeld des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank (Projektnummer 16049), durchgeführt von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Siehe auch: http://www.forba.at/de/forschung/view/index.html?id=356.

[2] Für weitere Informationen und Ergebnisse zum Projekt siehe die folgenden Publikationen, auf die sich dieser Beitrag wesentlich bezieht: Mairhuber/Sardadvar 2017a, b; Sardadvar/Mairhuber 2018 (im Erscheinen).

Abschnitt 6 formulieren wir aufbauend auf den synthetisierten Ergebnissen und als Schlussbetrachtung Maßnahmenvorschläge für die Verbesserung der Situation erwerbstätiger pflegender Angehöriger.

2 PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT, ANGEHÖRIGENPFLEGE UND ERWERBSTÄTIGKEIT

Über die Anzahl und Situation der pflegenden Angehörigen gibt es keine aktuellen Daten (zuletzt: Pochobradsky et al. 2005). Als Anhaltspunkt für eine annähernde Schätzung dient deshalb meist die Anzahl der BezieherInnen von Pflegegeld. Im Dezember 2015 bezogen 451.753 Menschen in Österreich Pflegegeld; fast zwei Drittel davon waren Frauen. Nach Daten von Rudda et al. (2008) verteilt sich die Pflege der Pflegegeldbeziehenden wie folgt: Nur etwa 17,4 % der PflegegeldbezieherInnen werden in stationären Einrichtungen gepflegt; weitere 5 % erhalten 24-Stunden-Betreuung. 25 % nehmen – auch in Kombination mit Angehörigenpflege – mobile Betreuungs- und Pflegedienste in Anspruch. 52,5 % werden ausschließlich von Angehörigen gepflegt (vgl. auch BMASK 2016, 100 ff.).

Pflegende Angehörige sind damit gegenwärtig die zentrale Säule bei der Erfüllung von Pflege- und Betreuungsaufgaben. Gleichzeitig geht ein erheblicher Teil der pflegenden Angehörigen auch einer Erwerbstätigkeit nach. Laut Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010 zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ betreuen 436.000 Personen bzw. 7,7 % der österreichischen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter hilfebedürftige Angehörige oder Freundinnen bzw. Freunde. Bei den Frauen sind es mit 10 % deutlich mehr als bei den Männern mit 6 %. Dabei sind rund 60 % der erwerbsfähigen pflegenden Angehörigen zwischen 45 und 64 Jahre alt, Frauen pflegen jedoch bereits ab einem Alter von 35 Jahren (vgl. Statistik Austria 2011).

Im erwerbsfähigen Alter Angehörigenpflege zu leisten bedeutet aber nicht immer, auch tatsächlich einer Erwerbstätigkeit bzw. einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen (oder nachgehen zu können). Rund 201.000 bzw. 46 % der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter sind vollzeitbeschäftigt (Frauenanteil: 45 %), 88.000 bzw. 20 % gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach (Frauenanteil: 90 %), und 146.000 bzw. 33 % sind ohne Beschäftigung (Frauenanteil: 70 %) (vgl. ebenda; Mairhuber/Sardadvar 2017a u. 2017b).

Das österreichische Langzeitpflegeregime ist, wie wir im Folgenden argumentieren, aber nur sehr unzureichend auf eine Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege ausgerichtet.

3 ÖSTERREICHISCHE PFLEGEVORSORGE UND ANGEHÖRIGENPFLEGE

Die zentrale Leistung im Zusammenhang mit Langzeitpflege bzw. Pflegevorsorge stellt in Österreich das bundesweit einheitliche Pflegegeld dar, das im Jahr 1993 eingeführt wurde (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a u. 2017b). Das Pflegegeld hat die gesetzliche Aufgabe, „pflegebedingte Mehraufwendungen in pauschalierter Form teilweise abzugelten“ (Geppert 1993,

348). Es wird Personen gewährt, die dauerhaft aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung ein Mindestausmaß an Betreuung und Pflege in Anspruch nehmen müssen. Die Höhe des Pflegegeldes hängt dabei einzig vom monatlichen Pflegebedarf ab und unterteilt sich in sieben Stufen (aktuell von 157,30 Euro bis 1.688,90 Euro) (siehe dazu näher BMASK 2016).

Da bei der Einführung des Pflegegeldes die Wahlfreiheit der pflegebedürftigen Menschen im Vordergrund stand (vgl. Mairhuber 2000, 179 ff.), wird Pflegegeld an diese ohne weitere Auflagen und ohne Einkommens- oder Vermögensprüfung ausbezahlt. Damit zählt es laut Ungerson in Europa zu den Pflegegeldern mit dem geringsten Regulierungsgrad (vgl. Ungerson 2004, 194). Die Wahlfreiheit der pflegenden Angehörigen stand hingegen kaum zur Debatte. Im Gegenteil: Das Pflegegeld baut explizit und implizit auf der Verfügbarkeit von (weiblichen) Angehörigen und der kostenlosen bzw. kostengünstigen Pflege im Rahmen familiärer Beziehungen auf. Das Leistungsniveau des österreichischen Pflegegeldes ist in jedem Fall so gering, dass eine bedarfsgerechte professionelle Pflege nicht finanzierbar ist (vgl. Mairhuber 2000, 179 ff.; Hammer/Österle 2003, 44 ff.). Basierend auf dieser Situation hatte sich in Österreich seit Einführung des Pflegegeldes ein wachsender irregulärer Pflegemarkt entwickelt. 24-Stunden-Betreuerinnen, vor allem aus den osteuropäischen Nachbarländern, betreuen pflegebedürftige Menschen in ihrem häuslichen Umfeld. Seit 2007 ist diese Betreuungsform legalisiert und wird finanziell gefördert (vgl. Bachinger 2016).

Trotz der enormen Bedeutung der Angehörigenpflege sind die Leistungen des österreichischen Langzeitpflegeregimes insgesamt sehr stark auf die pflegebedürftigen Personen ausgerichtet. Maßnahmen, die sich direkt an die pflegenden Angehörigen richten, haben einerseits Informationscharakter (etwa Pflegetelefon und Internetplattform für pflegende Angehörige) und zielen andererseits auf die Ermöglichung von Erwerbsunterbrechungen bzw. die soziale Absicherung von pflegenden Angehörigen während dieser Erwerbsunterbrechungen ab (siehe dazu näher Mairhuber/Sardadvar 2017a). Dazu zählen etwa die begünstigte bzw. seit 2009 kostenfreie Pensionsversicherung von pflegenden Angehörigen, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, aber auch der Rechtsanspruch auf unbezahlte Familienhospizkarenz, der 2002 eingeführt wurde (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a, 10 f.). Die Einbeziehung von nicht erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in die Kranken- und Pensionsversicherung unterliegt keiner zeitlichen Beschränkung und fördert damit den unbegrenzten Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit all seinen negativen Folgen. Der Rechtsanspruch auf Familienhospizkarenz zur Sterbebegleitung naher Angehöriger ist zwar nicht an die Pflegebedürftigkeit bzw. tatsächliche Betreuung und Pflege geknüpft (vgl. BMASK 2016, 9), wird de facto aber auch von pflegenden Angehörigen genutzt. Eine Familienhospizkarenz kann zur Sterbebegleitung naher Angehöriger für eine Gesamtdauer von sechs Monaten sowie zur Begleitung schwersterkrankter Kinder für bis zu neun Monate in Anspruch genommen werden.

Wichtig im Zusammenhang mit dem Pflegegeld ist auch, dass eine Reihe von weiteren Sozialleistungen für pflegebedürftige Menschen, aber auch für pflegende Angehörige, vom Pflegegeldbezug bzw. von der Pflegegeldstufe abhängig ist (siehe dazu näher Mairhuber/Sardadvar 2017a). Von der Höhe der Einstufung hängt etwa ab, ob die pflegebedürftige Person in eine stationäre Einrichtung aufgenommen wird, wie hoch der finanzielle Eigenanteil im Fall der Beanspruchung von stationären, teilstationären und mobilen Diensten ist, aber auch, ob Pflegekarenz/-teilzeit in Anspruch genommen werden kann (siehe Abschnitt 3). Auch die weiter oben genannten Versicherungsleistungen für pflegende Angehörige sind von der Pflegestufe der Pflegebedürftigen abhängig.

Zeitgleich mit der Einführung des Pflegegeldes wurde auch ein „flächendeckender Ausbau sozialer Dienstleistungen“ festgeschrieben (Geppert 1993, 350). Ein ausreichendes und leistbares Angebot an Betreuungs- und Pflegedienstleistungen ist nicht nur in Hinblick auf die Wahlfreiheit der pflegebedürftigen Menschen, sondern auch für die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit von großer Bedeutung. Die wichtigsten Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebote in Österreich lassen sich in stationäre, teilstationäre und mobile Angebote unterteilen. Im Bereich der ambulanten Betreuungs- und Pflegedienstleistungen kam es in den letzten Jahren zwar zu einem beträchtlichen Ausbau, und Schätzungen für das Jahr 2025 gehen von weiteren Steigerungen zwischen 25 % und 43 % aus (vgl. Schneider et al. 2011). Meier weist jedoch darauf hin, dass „die Einsätze des professionellen mobilen Personals in der häuslichen Pflege und Betreuung aufgrund der Unterfinanzierung der Trägerorganisationen punktuell und unflexibel erfolgen“ (Meier 2011, 78). Darüber hinaus sind professionelle Dienstleistungen in der Altenpflege in Österreich auch aufgrund der hohen finanziellen Eigenleistung unattraktiv (vgl. ebenda, 79). Hinzu kommt, dass bei pflegenden Angehörigen nach wie vor diverse Informationslücken und Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung in Bezug auf verfügbare Angebote bestehen (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a, b).

All dies führt zu der bereits weiter oben beschrieben Situation: Die Mehrheit der PflegegeldbezieherInnen in Österreich wird von Angehörigen und Freunden bzw. Freundinnen – aber nur zum Teil mit Unterstützung durch mobile Betreuungs- und Pflegedienste – betreut und gepflegt.

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, dass die nicht erwerbstätige weibliche pflegende Angehörige de facto ein zentrales Element des österreichischen Langzeitpflegeregimes darstellt. Die zentrale Leistung, das Pflegegeld, baut explizit auf dem Vorhandensein einer unbezahlten oder nur „symbolisch“ abgegoltenen (Hammer/Österle 2003, 46) familialen Pflegekraft auf, die gegebenenfalls aus der Erwerbsarbeit aussteigt oder diese reduziert, um die Angehörigenpflege übernehmen zu können. Auch wenn die 24-Stunden-Betreuung nur einen kleinen Teil der pflegebedürftigen Menschen betrifft, trägt diese ebenfalls dazu bei, die Langzeitpflege im familialen bzw. privaten Kontext zu belassen. Zudem stehen stationäre, teilstationäre sowie mobile Betreuungs- und Pflegedienstleistungen nicht in ausreichendem und leistbarem Ausmaß zur Verfügung (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a u. 2017b).

4 PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT

2014 wurde in Österreich im Hinblick auf die Langzeitpflege eine Maßnahme gesetzt, die vor allem auf die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege abzielt und laut zuständigem Bundesministerium „insbesondere als Überbrückungsmaßnahme zur Organisation der neuen Pflegesituation“ gilt (BMASK 2014, 15). Demnach können ArbeitnehmerInnen seit 1. 1. 2014 mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn zur Betreuung oder Pflege von nahen Angehörigen eine Erwerbsunterbrechung (gegen Entfall der Bezüge) oder auch eine Reduzierung der Arbeitszeit (gegen Aliquotierung des Entgelts) vereinbaren (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017b). Die ArbeitnehmerInnen müssen ein mindestens dreimonatiges ununterbrochenes Arbeitsverhältnis zum/zur selben ArbeitgeberIn vorweisen. Als weitere Voraussetzung gilt (mit Ausnahmen), dass der/die zu pflegende Angehörige zumindest Pflegegeld der Stufe 3 erhält.

Die Mindestdauer der Pflegekarenz oder auch Pflegeteilzeit beträgt einen Monat, die Maximaldauer drei Monate. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist eine einmalige Verlängerung um weitere drei Monate möglich. Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit kann auch von mehreren Angehörigen hintereinander in Anspruch genommen werden (vgl. BMASK 2016).

Angehörige in Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit haben einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Gleichzeitig wurde das Pflegekarenzgeld auch auf Personen mit Anspruch auf Familienhospizkarenz bzw. Familienhospizteilzeit ausgedehnt (in der Regel für bis zu sechs Monate). Die Höhe des Pflegekarenzgeldes orientiert sich am Arbeitslosengeld (55 % des Nettoeinkommens) und beträgt mindestens 406 und maximal 1.500 Euro monatlich. Im Fall der Pflegeteilzeit bzw. Familienhospizteilzeit gebührt das Pflegekarenzgeld aliquot.

Die Nutzung bleibt bislang bescheiden: Im ersten Jahr der Einführung des Pflegekarenzgeldes, d. h. 2014, wurde insgesamt 2.321-mal Pflegekarenzgeld gewährt, im Jahr 2015 2.577-mal (vgl. BMASK 2016, 115). Im Jahresdurchschnitt 2015 bezogen monatlich rund 718 Personen Pflegekarenzgeld, wobei 73,5 % der BezieherInnen weiblich und 26,5 % männlich waren (vgl. ebenda, 111). 50,8 % der AntragstellerInnen 2015 erhielten das Pflegekarenzgeld im Rahmen einer Pflegekarenz, 45,7 % im Rahmen einer Familienhospizkarenz und lediglich 3,5 % im Rahmen einer Pflegeteilzeit (vgl. ebenda, 110).

Mit der Einführung der bezahlten Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit wird ein kurzer Ausstieg bzw. die parallele Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege gefördert. Dies stellt in jedem Fall einen wichtigen Schritt in Richtung einer Verbesserung der Vereinbarkeit dar. Doch wie wir an anderer Stelle gezeigt haben (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017b), bestehen für die tatsächliche Nutzung der Pflegekarenz und -teilzeit einige Barrieren und Schwierigkeiten für pflegende Angehörige: Diese betreffen u. a. die Leistbarkeit eines Berufsausstiegs, befürchtete Probleme beim Wiedereinstieg und Informationsmängel über die neuen Maßnahmen. Auch die Zeitspanne von drei bis sechs Monaten kann in der Praxis zu starr und/oder zu kurz sein. Insgesamt gilt: Innerhalb des ansonsten auf familiäre Pflege ausgerichteten Langzeitpflegeregimes und des damit verbundenen Mangels an leistbaren und qualitativ hochwertigen Dienstleistungsangeboten steht die Konzeption der Pflegekarenz/-teilzeit mit den tatsächlichen Ressourcen und Bedürfnissen der pflegenden Angehörigen derzeit in Konflikt (vgl. ebenda).

5 ERWERBS- UND PFLEGEARBEIT: EINE KOMPLEXE BEZIEHUNG – ÜBER „VEREINBARKEIT“ HINAUS

Angehörigenpflege geht mit einer Reihe von Belastungen einher – körperlichen, psychischen, emotionalen, aber auch zeitlichen und finanziellen (vgl. Statistik Austria 2011; BMASK 2016, 38). Manche davon betreffen Pflegende, die zudem erwerbstätig sind, verstärkt (vgl. Keck 2012). Dennoch kann die Erwerbsarbeit, so ein zentrales Ergebnis der empirischen Forschung im Projekt, für pflegende Angehörige ein wichtiges Gegengewicht zur Pflegearbeit darstellen.

Der Begriff der „Vereinbarkeit“ greift daher, wie wir andernorts analysieren (vgl. Sardadvar/Mairhuber 2018 [im Erscheinen]), zu kurz und geht zum Teil an der empirischen Realität der pflegenden Angehörigen vorbei. Erwerbs- und Pflegearbeit stehen in einer komplexen Bezie-

hung zueinander. Auf der einen Seite findet „Vereinbarkeit“ unter extremer Belastung und Selbsteinschränkung statt und ist typischerweise nur umsetzbar, wenn es ein – privates und/oder professionelles – Netzwerk gibt, das Unterstützung leistet. Auf der anderen Seite ist die Erwerbsarbeit nicht notwendigerweise eine Frage der „Vereinbarkeit“, sondern auch ein Ort der Bereicherung und Anerkennung, der als Ausgleich zur Pflegesituation erlebt wird. In manchen Fällen macht tatsächlich die Erwerbstätigkeit das Leisten der informellen Pflege und Betreuung erst möglich; in anderen Fällen fungiert sie als Mittel, um den Anforderungen aus dem Pflegenetzwerk Grenzen zu setzen. Vielfach ist Erwerbsarbeit auch eine Frage der finanziellen Notwendigkeit bzw. Unabhängigkeit. Besonders hervorzuheben ist die Gruppe der Pflegenden in mittlerem Alter, bei denen Angst vor Jobverlust und niedriger Pension ein starkes Motiv für die Erwerbstätigkeit – und eine zusätzliche Belastung – darstellt (vgl. ebenda).

Aus diesen und weiteren Gründen wird die „Vereinbarkeit“ von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ein Zukunftsthema in der Langzeitpflegepolitik sein – oder sollte es werden. Pflegende Angehörige sind auf ihre Erwerbsarbeit zum Teil angewiesen, etwa finanziell, oder möchten sie nicht unterbrechen oder aufgeben, da sie ihnen wichtig ist oder gerade in der Pflegesituation einen unverzichtbaren Ausgleich bietet (vgl. ebenda).

Zudem ist die Pflege zu Hause bzw. im familiären Rahmen weiterhin stark erwünscht, sowohl von Pflegebedürftigen als auch von Angehörigen. Erhebungen zu Einstellungen gegenüber Angehörigenpflege (vgl. Majce 2008; Kohli et al. 2005, 170; Haberkern/Szydlik 2008, 92 f.) weisen gemeinsam mit Ergebnissen des vorliegenden Projektes auf folgendes Zwischenfazit hin (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a, 30): Das Problem in Österreich scheint derzeit weniger die Abnahme der Bereitschaft zur Übernahme von Angehörigenpflege zu sein als die Zunahme des Pflegebedarfes. Hier macht es die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch aufgrund von Pensionsreformen, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben nach sich ziehen, zunehmend schwierig, die Bereitschaft in eine faktische Unterstützung umzuwandeln (vgl. Beham/Zartler 2010, 388).

Gegenwärtig sind die Rahmenbedingungen der Langzeitpflege auf eine Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit aber nicht ausgerichtet. In dieser Situation geht die sogenannte Vereinbarkeit zulasten von Lebensqualität, Erholung, Freizeit und Autonomie (vgl. Sardadvar/Mairhuber 2018 [im Erscheinen]). Es besteht generell ein Mangel an leistbaren, akzeptierten und qualitativ hochwertigen teilstationären und ambulanten Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangeboten. Im Besonderen klafft eine Lücke zwischen umfassender stationärer Betreuung oder 24-Stunden-Betreuung und stundenweiser Betreuung durch mobile Dienste (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017a).

Die Forschung im vorliegenden Projekt hat auch gezeigt, dass in der Praxis unterschiedlichste Facetten der Betreuung und Pflege geleistet werden (vgl. ebenda): von Hausarbeit über Betreuungsmanagement und „einfach da sein“ bis zu Körperpflege sowie medizinischer Versorgung und Pflege. Angehörige, die Pflege übernehmen, definieren sich dabei jedoch nicht immer als „pflegende Angehörige“ – vor allem am Beginn der Übernahme von Pflege (vgl. auch Schneider et al. 2016, 225). Umgekehrt können auch Tätigkeiten, die unter Angehörigenpflege nicht unbedingt erfasst werden, sehr zeitintensiv sein – etwa die Übernahme von „nur“ Haushaltsarbeit, das Gesellschaftleisten oder auch tägliche Besuche, wenn eine Person in einem Pflegeheim untergebracht ist. Entsprechend vielfältig und niederschwellig müssten die Unterstützungsangebote sein; entsprechend offen und an den empirischen Realitäten ausgerichtet sollte auch die Definition pflegender oder betreuender Angehöriger sein.

6 FOLGERUNGEN UND MASSNAHMENVORSCHLÄGE

Auf Basis der bestehenden Problemlagen und Anpassungsnotwendigkeiten, die aus der Synthese der politikwissenschaftlichen und empirischen Analysen erarbeitet wurden, werden im Folgenden politische Empfehlungen formuliert, die insbesondere drei Zielsetzungen haben: erstens eine wesentliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege, zweitens eine Verringerung der finanziellen Einbußen sowie der negativen Folgen für die soziale Absicherung von pflegenden Angehörigen und drittens eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf die Übernahme von Angehörigenpflege und deren Folgen.[3]

Grundsätzlich gilt: Eine Weiterentwicklung der österreichischen Pflegevorsorge sollte nicht auf ein Entweder-oder von „nur" Erwerbstätigkeit (und z. B. stationärer Unterbringung von pflegebedürftigen Angehörigen) bzw. „nur" Angehörigenpflege und (langfristiger) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit abzielen. Angesichts der vorliegenden Ergebnisse steht vielmehr die parallele Ermöglichung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege im Fokus – jedoch unter anderen, nämlich zeitlich und auch finanziell deutlich weniger belastenden sowie physisch und psychisch nachhaltigen Bedingungen für Frauen und Männer.

Eine gleichzeitige Ermöglichung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege geht mit der Neuausrichtung zahlreicher involvierter Institutionen im Gesundheits- und Pflegebereich auf den unterschiedlichen Ebenen einher. Auch sind Unternehmen gefordert, ihre Arbeitsorganisation so zu strukturieren, dass Pflegeaufgaben als Normalfall eines berufsbiografischen Verlaufs von weiblichen und männlichen Beschäftigten konzeptionell und praktisch integriert werden (vgl. Reuyß et al. 2012, 21). Dabei können Parallelen zur Berücksichtigung der Kinderbetreuung hergestellt werden – gleichzeitig ist aber auch darauf zu achten, dass pflegende Angehörige zum Teil eben nicht die gleichen Bedürfnisse haben wie Eltern kleiner Kinder (vgl. Kümmerling/Bäcker 2012; Sardadvar/Mairhuber 2018 [im Erscheinen]).

Auf betrieblicher Ebene ist es in Anbetracht von Informationsmängeln pflegender Angehöriger über arbeitsrechtliche Optionen wie die Pflegekarenz oder -teilzeit wichtig, dass die ArbeitgeberInnen in der Lage sind, ihre MitarbeiterInnen entsprechend zu informieren (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017b). Dabei geht es aber nicht nur um die Verbreitung konkreter Informationen zum Thema, sondern auch um eine Veränderung der Unternehmenskultur. Unternehmen sind dahin gehend gefordert, ein Klima zu schaffen, das es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, darüber zu reden, sich gegebenenfalls zur Angehörigenpflege zu bekennen und darüber hinaus die notwendigen Informationen und unterstützenden Maßnahmen (etwa Karenzen, flexible Arbeitszeiten) zu bieten. Dazu können sowohl Betriebsräte und -rätinnen als auch Vorgesetzte und Kolleginnen bzw. Kollegen jeweils wichtige Beiträge leisten.

Auf politischer Ebene, d. h. auf Ebene von Bundesministerien und Bundesländern, sind angesichts von Informationsmängeln und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Information in einer akuten Pflegesituation Informationsoffensiven erforderlich. In diesem Sinn erscheint es wichtig, breit angelegte Informationskampagnen und Informationsveranstaltungen zu initiieren, damit das Thema Pflegebedürftigkeit „in den Alltag kommt" und genauere Informationen über vorhandene Angebote und Leistungen zur Verfügung stehen. Dies setzt aber eine grund-

[3] Für weiterführende Ausführungen zu Problemlagen, Anpassungsnotwendigkeiten und Maßnahmenvorschlägen siehe den Projektteilbericht (Mairhuber/Sardadvar 2017a), auf den sich dieser Abschnitt maßgeblich bezieht.

sätzliche Enttabuisierung bzw. Anerkennung und Behandlung des Themas Pflegebedürftigkeit als Lebensrisiko durch Politik und Gesellschaft voraus.

Um sowohl die Informationsbeschaffung als auch die Inanspruchnahme von Leistungen zu erleichtern, wären einerseits eine Bündelung der Kompetenzen der zuständigen Bundesministerien sowie der verschiedenen Verwaltungsebenen notwendig. Dabei geht es insbesondere um eine Verknüpfung der Leistungen des Gesundheits- mit jenen des Pflegevorsorgebereichs, da eine adäquate Versorgung bei Pflegebedürftigkeit in vielen Fällen nur durch beide Bereiche gewährleistet werden kann. Andererseits sollten Leistungen für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige, die von verschiedenen Verwaltungsebenen und Trägern (etwa Bundesministerien, Bundesland, Gemeinde, Anbieter von mobilen Dienstleistungen) geregelt und erbracht werden, durch zentral organisierte und gleichzeitig niederschwellige, wohnortnahe Anlaufstellen vermittelt werden. Damit Leistungen nicht vom jeweiligen Wohnort abhängig sind, sollten die unterschiedlichen Regelungen – vor allem betreffend die mobilen und teilstationären Betreuungs- und Pflegeangebote – vereinheitlicht werden. Einheitliche Regelungen für ganz Österreich würden die Inanspruchnahme von Angeboten wesentlich erleichtern. Eine Möglichkeit, einen niederschwelligen Zugang zu gewährleisten, stellen Case- und Care-ManagerInnen dar. Diese werden auf verschiedenen Ebenen (in manchen Bundesländern) bereits eingesetzt, jedoch in zu geringem Ausmaß, bzw. müssten ihre Kompetenzen und damit auch ihre Ressourcen erweitert werden.

Um den Problemlagen im Bereich der Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebote sowie den unterschiedlichen Facetten der Betreuung und Pflege adäquat zu begegnen, ist ein Bündel an Maßnahmen bzw. sind Anpassungen auf mehreren Ebenen notwendig: Es bedarf eines Ausbaus von leistbaren, qualitativ hochwertigen mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, wobei das Angebot auch die Nachtstunden abzudecken hat (siehe auch Pochobradsky 2005, 70). Im Hinblick auf teilstationäre Angebote (Kurzzeitpflege und Tagesbetreuung) gilt es, die bestehenden Angebote dezentral auszubauen und kostengünstiger anzubieten. Darüber hinaus sind Informationsoffensiven notwendig, die den Wert dieser Angebote einerseits für die Erholung und/oder Vereinbarkeit der pflegenden Angehörigen unterstreichen und andererseits den sozialen Aspekt der Tagesbetreuung für pflegebedürftige Personen bewerben.

Stationäre Einrichtungen können vor allem im Fall eines sehr hohen bzw. medizinisch intensiven oder komplexen Betreuungs- und Pflegebedarfs auch die qualitativ bessere Lösung sein – etwa im Unterschied zur 24-Stunden-Betreuung, die ja nur bestimmte Tätigkeiten erlaubt. Damit die stationäre Betreuung und Pflege auch eine echte Alternative unabhängig von der finanziellen Leistbarkeit darstellt, sollte diese jedenfalls kostengünstiger angeboten werden. Zudem sind Kampagnen zur Aufklärung und Imageverbesserung von stationären Betreuungs- und Pflegeangeboten notwendig.

Neben dem beschriebenen erforderlichen Ausbau von bedarfsorientierten Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangeboten sind im Zusammenhang mit der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit die weiter oben erwähnten Problematiken zu entschärfen. Dies beinhaltet u. a. die Notwendigkeit einer Informationsoffensive zu Anspruch und Voraussetzungen (auch zu Familienhospizkarenz und -teilzeit), die Einführung eines Rechtsanspruches auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit sowie eine Prüfung von Anspruchsvoraussetzungen und -einschränkungen (etwa bezüglich der Pflegestufe und der möglichen Anspruchsdauer) (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2017b).

Im Hinblick auf die soziale Absicherung der pflegenden Angehörigen geht es um Maßnahmen in zwei Richtungen: Einerseits braucht es viel mehr Information betreffend die Möglichkeiten

der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung und die kostenlose Selbst- und Weiterversicherung in der Pensionsversicherung, damit diese auch wirklich von allen Betroffenen genützt werden können. Durch die Inanspruchnahme dieser Leistungen entstehen im Falle des Erwerbsausstieges aufgrund der Angehörigenpflege zumindest keine Lücken im Versicherungsverlauf. Andererseits sollten im Sinne einer Einschränkung der Förderung eines langfristigen Ausstieges aus der Erwerbstätigkeit diese Möglichkeiten zeitlich (zumindest auf ein paar Jahre) befristet werden. Dies setzt allerdings die Schaffung von alternativen Angeboten bzw. entsprechenden Rahmenbedingungen voraus.

BIBLIOGRAFIE

Bachinger, Almut (2016), 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft. Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung?, in: Femina Politica 25 (1), 39–51.

Beham, Martina und Ulrike *Zartler* (2010), Eltern und Kinder: Ansprüche, Anforderungen und Ambivalenzen in betreuungsintensiven Lebensphasen, in: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hg.), 5. Österreichischer Familienbericht 1999–2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert, Wien, 363–402.

BMASK (2014), Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit. Ein Überblick, Wien.

BMASK (2016), Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2015, Wien.

Geppert, Walter (1993), Pflegevorsorge. Neuordnung des Bundespflegegeldgesetzes und Bund/Länder-Staatsvertrag, in: Soziale Sicherheit 6, 347–351.

Haberkern, Klaus und Marc *Szydlik* (2008), Pflege der Eltern. Ein europäischer Vergleich, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60 (1), 78–101.

Hammer, Elisabeth and August *Österle* (2003), Welfare state policy and informal long-term care giving in Austria. Old gender divisions and new stratification processes among women, in: Journal of Social Policy 32 (1), 37–53.

Keck, Wolfgang (2012), Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf, Bern.

Kohli, Martin, Harald *Künemund* and Jörg *Lüdicke* (2005), Family structure, proximity and contact, in: Axel *Börsch-Supan*, Agar *Brugiavini*, Hendrik *Jürges*, Johan *Mackenbach*, Johannes *Siegrist* and Guglielma *Weber* (Hg.), Health, ageing and retirement in Europe. First results from the survey of health, ageing and retirement in Europe (SHARE), Mannheim, 164–170.

Kümmerling, Angelika und Gerhard *Bäcker* (2012), Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege. Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung, Duisburg.

Mairhuber, Ingrid (2000), Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich. Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen, Frankfurt/M.

Mairhuber, Ingrid und Karin *Sardadvar* (2017a), Erwerbstätige pflegende Angehörige in Österreich: Herausforderungen im Alltag und für die Politik. Projekt-Teilbericht: Policy-Analyse und politische Empfehlungen. FORBA-Forschungsbericht 1/2017, Wien; http://www.forba.at/data/downloads/file/1234-FB_01_2017.pdf.

Mairhuber, Ingrid und Karin *Sardadvar* (2017b), Pflegekarenz und Pflegeteilzeit in Österreich: Eine Neuausrichtung im Langzeitpflegeregime? Folgen, Potenziale und Grenzen einer Maßnahme zur ‚Vereinbarkeit' von Erwerbsarbeit und Care, in: Femina Politica, 26 (2), 47–61; https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v26i2.04.

Majce, Gerhard (2008), Generationensolidarität und Generationenkonflik im höheren Alter, in: Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (Hg.), Hochaltrige in Österreich. Eine Bestandsaufnahme, Wien, 219–242.

Meier, Irene (2011), Status Quo und Regelungen zur Langzeitpflege in Österreich, in: Magarete *Kreimer* und Irene *Meier* (Hg.), „Die Angehörigen wissen am besten[,] was gut ist." Eine Analyse des Systems der familiären Langzeitpflege und dessen Auswirkungen auf die Lage pflegender Angehöriger, Graz, 59–82.

Pochobradsky, Elisabeth, Franz *Bergmann,* Harald *Brix-Samoylenko,* Henning *Erfkamp* und Renate *Laub* (2005), Situation pflegender Angehöriger, Wien.

Reuyß, Stefan, Svenja *Pahl,* Jürgen *Rinderspacher* und Katrin *Menke* (2012), Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Düsseldorf.

Rudda, Johannes, Margarethe *Fürstl-Grasser* und Max *Rubisch* (2008), Neue Tendenzen der Pflegevorsorge in Österreich, in: Soziale Sicherheit 6, 331–345.

Sardadvar, Karin and Ingrid *Mairhuber* (2018 [im Erscheinen]), Employed family carers in Austria: Interplays of paid and unpaid work – beyond "reconciliation", in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS) 1/2018, Themenheft „Care and Care Work" [Arbeitstitel]; DOI: 10.1007/s11614-018-0283-0.

Schneider, Ulrike, Ulrike *Papouschek,* Jörg *Flecker,* Benjamin *Bittschi,* Marcel *Jira* und Bernhard *Saupe* (2011), Beschäftigungsreport für die österreichische Sozialwirtschaft. Beschäftigung im Bereich der Altenpflege und -betreuung. Forschungsbericht, Wien.

Schneider, Ulrike, Gerdt *Sundström* and Lennarth *Johannson* (2016), Policies to support informal care, in: Christiano *Gori*, José-Luis *Fernández* and Raphael *Wittenberg* (Hg.), Long-term care reforms in OECD countries – Success and failures, Bristol, 219–244.

Statistik Austria (2011), Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien.

Ungerson, Clare (2004), Whose empowerment and independence? A cross-national perspective on "cash for care" schemes, in: Ageing & Society 24 (2), 189–212.

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger, Veronika Prieler

EIN NEUER SORGEMARKT IM WOHLFAHRTSSTAAT: 24-STUNDEN-BETREUUNG IN ÖSTERREICH UND DIENSTLEISTUNGSANGEBOTE VON WIENER VERMITTLUNGSAGENTUREN[1]

Seit geraumer Zeit ist nicht nur in Österreich, sondern weltweit ein neuer Sorgemarkt zu beobachten, der noch wenig erforscht ist. Vermittlungsagenturen rekrutieren Arbeitskräfte, wobei es sich vielfach um Migrantinnen[2] handelt, und unterbreiten Privathaushalten Dienstleistungsangebote in der Haushalts- und Betreuungsarbeit. Der vorliegende Beitrag beleuchtet dieses Geschehen am Beispiel Österreichs in drei Schritten: Zuerst werden einige internationale Tendenzen in der gesellschaftlichen Organisation von Sorgearbeit genannt, in deren Kontext der österreichische Fall zu sehen ist. Danach geht es um die Bedeutung und die wohlfahrtsstaatliche Regulierung der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Anschließend werden einige Dienstleistungsangebote am Beispiel dreier ausgewählter Vermittlungsagenturen in Wien in den Blick genommen. Ein kurzes Fazit dazu, wie Sorgelücken im Wohlfahrtsstaat über den neuen, politisch hervorgebrachten Sorgemarkt bearbeitet werden, schließt den Beitrag ab.

1 24-STUNDEN-BETREUUNG ALS NEUER SORGEMARKT IM WOHLFAHRTSSTAAT

In der internationalen Forschung, die sich mit Sorgearbeit befasst, werden drei übergreifende Tendenzen hervorgehoben, die ihre gegenwärtige gesellschaftliche Organisation maßgeblich prägen: Im Zuge der wirtschaftlichen, sozialstrukturellen und politischen Entwicklung seit Mitte der 1970er-Jahre haben, erstens, Sorgearrangements – in Österreich etwa

---

[1] Diese Forschung ist Teil des D-A-CH-Projekts „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“, einer Kooperation von Aranka Benazha, Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllenbeck von der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland, Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler von der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich und Karin Schwiter und Jennifer Steiner von der Universität Zürich/Schweiz. Sie wird gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Projektnr. LU 630/14-1, dem Austrian Science Fund (FWF), Projektnr. I 3145 G-29, und dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF), Projektnr. 170353. Von Juni 2017 bis Mai 2020 werden in diesem Rahmen Länderstudien und ein Ländervergleich zur 24-Stunden-Betreuung durchgeführt. Die vorliegenden Ausführungen zur Regulierung dieses Sorgearrangements speisen sich aus der Erforschung des österreichischen Falls (www.decentcarework.at). Die Ausführungen zum Dienstleistungsangebot der Vermittlungsagenturen gehen auf die Pilotstudie zu diesem Vorhaben zurück, die unter dem Titel „Care als Geschäft: Transnationale Arbeitsvermittlung in der 24-Stunden-Betreuung“, geleitet von Brigitte Aulenbacher und Maria Dammayr, im Zeitraum von März 2016 bis Februar 2017 an der JKU Linz durchgeführt wurde und an der u. a. Michael Leiblfinger mitwirkte. Eine weiterführende Untersuchung der Vermittlungstätigkeit wird der nächste Schritt im D-A-CH-Projekt sein.

[2] Der Frauenanteil in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich liegt – wie global auch bei anderen Haushalts- und Betreuungsdienstleistungen – bei etwa 95 % (vgl. Appelt/Fleischer 2014, 412; Österle 2016, 255). Wo wir abweichend von der Verwendung einer auch Männer umfassenden Schreibweise von Migrantinnen und Betreuerinnen sprechen, geht es kontextbezogen um Frauen.

der konservativ-familiaristische Generationen- und Geschlechtervertrag im Familienernährer-Hausfrauen-Modell und in der darauf bezogenen Sozialstaatlichkeit (vgl. Appelt/Fleischer 2014) – ihre vormalige Stabilität eingebüßt. International seit den 1980er-Jahren und in Österreich seit den 1990er-Jahren ist außerdem ein weitreichender sozialstaatlicher Wandel zu vermerken. Wohlfahrtsstaatliche Sorgeleistungen werden im Rahmen neuer Governanceformen vorrangig unter ökonomischen Vorzeichen professionell und rechtlich umgestaltet (vgl. Klenk/Pavolini 2015). Zweitens sind die postsozialistische Öffnung des globalen Wirtschaftsraums nach 1989, regional neue Migrationsbewegungen, das Wirken supranationaler Akteure u. a. m. mit einer forcierten Transnationalisierung von Arbeit und Politik einhergegangen (vgl. Anderson/Shutes 2014), die sich in der 24-Stunden-Pflege in Österreich mindestens zweifach bemerkbar macht: in der Rekrutierung und dem Einsatz von vor allem mittel- und osteuropäischen, hauptsächlich weiblichen Arbeitskräften und in der Einbindung dieses transnationalen Sorgearrangements in supra- und internationale sowie nationale Regulative (vgl. Österle/Weicht 2016). Drittens durchziehen Ökonomisierungstendenzen nicht nur die staatliche und gemeinwirtschaftliche Neuorganisation des Sorgens und lässt sich eine forcierte Kommodifizierung des Sorgens im Privathaushalt feststellen, sondern Sorgeleistungen und die Neuorganisation von Sorgearbeit selbst sind zu einem sich rasant entwickelnden Wachstumsmarkt geworden; das umfasst u. a. die Entwicklung und Vermarktung von Sorgetechnologien wie beispielsweise Pflegerobotern ebenso wie die uns hier interessierende Tätigkeit von Vermittlungsagenturen (vgl. Aulenbacher/Riegraf/Theobald 2014). Alle drei genannten Tendenzen greifen ineinander und haben Einfluss darauf, welche Sorgeleistungen staatlich, im dritten Sektor, privatwirtschaftlich oder im Privathaushalt erbracht werden.

Die Entwicklungen in der österreichischen 24-Stunden-Betreuung lassen sich also als Teil einer (letztlich globalen) Neuorganisation von Sorgearbeit begreifen, die sich länderübergreifend vollzieht und zugleich länderspezifische Besonderheiten aufweist. Letzteres macht sich darin bemerkbar, wie Sorgearbeit in das jeweilige Sorgeregime, also in die vorgefundenen Institutionen und Normen, die Praxen und Diskurse, etwa im Schnittpunkt von Arbeits-, Migrations- und Genderregime (vgl. Bachinger 2016), eingebunden ist und welche „institutionellen Logiken“ (Thornton/Ocasio 2008) sich darin als handlungsorientierend erweisen. Im Falle transnationaler Arrangements spielen in den Zielländern außerdem Regulative und Orientierungen, die mit den Regimen der Sendeländer verbunden sind, eine Rolle und umgekehrt (vgl. Krawietz 2010).

Mit Blick auf das österreichische Sorgeregime lässt sich, was die Tätigkeit der Vermittlungsagenturen angeht, als länderspezifische Besonderheit feststellen, dass wir es mit einer politischen Etablierung eines neuen Sorgemarktes im Wohlfahrtsstaat zu tun haben, bei der mehrere Tendenzen gleichgerichtet gewirkt haben: die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung, die Anerkennung der Personenbetreuung als Berufsfeld, die Familienorientierung, mit der die Angehörigenpflege ungeachtet aller zuvor genannten Brüche primär im Privathaushalt – zu Hause (vgl. Österle/Weicht 2016) – verortet wird, um nur drei bedeutende Einflüsse herauszugreifen. Das hat zu dem scheinbaren Paradox geführt, dass Österreich mit seiner konservativ-familiaristischen Orientierung zu einem – ansonsten mit wirtschaftsliberalen Sozialstaaten assoziierten – Vorreiterstaat in der Vermarktlichung der 24-Stunden-Betreuung geworden ist (vgl. Shire 2015), dessen Regulative nun näher betrachtet werden.

2 DIE 24-STUNDEN-BETREUUNG UND IHRE VERMITTLUNG IM KONTEXT NATIONALER UND SUPRANATIONALER REGULIERUNGEN

Nationale, supra- und internationale Regulative beeinflussen maßgeblich, wie die 24-Stunden-Betreuung ausgestaltet ist und welche Handlungsmöglichkeiten die in diesem Feld tätigen Agenturen haben. Dies wird für das transnationale Betreuungsarrangement in Österreich und seine wohlfahrtsstaatliche Einbettung nun weiter herausgearbeitet, wobei wir die Regulative der Sendeländer nicht mitberücksichtigen können.

2.1 Ausgestaltung und Bedeutung der 24-Stunden-Betreuung

24-Stunden-Betreuung wird in Österreich in erster Linie von Frauen aus Mittel- und Osteuropa geleistet, die auf selbstständiger Basis pflegebedürftige Personen in deren Privathaushalten betreuen. Während ihrer meist zwei- bis vierwöchigen Betreuungs- und Pflegearbeit wohnen die Betreuungskräfte in den Haushalten ihrer AuftraggeberInnen (Live-in-Arbeitsverhältnis), danach kehren sie für denselben Zeitraum in ihre Heimatländer zurück (vgl. Österle/Weicht 2016, 21 f.). Die Rekrutierung geschieht über Agenturen (vgl. ebenda) sowie informelle Netzwerke (vgl. Franczik 2016, 44). Häufig umfasst das Engagement der Agenturen nicht nur die Rekrutierung von BetreuerInnen und deren Vermittlung an Privathaushalte, sondern beispielsweise auch die Gewerbeanmeldung bzw. die Meldung bei der Sozialversicherung (vgl. Österle/Bauer 2016, 197) oder die Organisation von Transportdiensten für die Pendelmigration (vgl. Franczik 2016, 45 f.).

Die Anzahl der 24-Stunden-BetreuerInnen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Waren 2010 österreichweit rund 25.000 Personen in diesem Bereich tätig, so stieg diese Zahl auf über 44.000 im Jahr 2013 (vgl. Österle 2016, 254). Ende des Jahres 2017 waren schließlich 61.737 PersonenbetreuerInnen bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft pflichtversichert. Nach Bundesländern aufgeschlüsselt entfällt die größte Gruppe auf Niederösterreich (rund 17.000 selbstständige Betreuungskräfte), es folgen die Steiermark, Wien und Oberösterreich mit jeweils in etwa 10.000 BetreuerInnen. In allen anderen Bundesländern sind jeweils weniger als 3.500 Personen als selbstständige PersonenbetreuerInnen tätig. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Rumänien mit 43 % und die Slowakei mit 39 % (Stand von Ende 2017), wobei der Anteil der aus der Slowakei stammenden BetreuerInnen seit Jahren kontinuierlich abnimmt, während der rumänische Anteil steigt. Weitere, wenngleich anteilsmäßig relativ unbedeutende Herkunftsländer sind u. a. Ungarn, Kroatien, Bulgarien und Polen. Über zwei Drittel der zu 95 % weiblichen PersonenbetreuerInnen sind zwischen 41 und 60 Jahre alt (vgl. Österle 2016, 255; Auskunft der SVA 2018[3]).

Zur Anzahl der in Österreich ansässigen Agenturen liegen erst seit 2017 verlässliche Daten vor, da AnbieterInnen und VermittlerInnen von 24-Stunden-Betreuung zuvor nicht getrennt erfasst wurden. In einer ersten systematischen Untersuchung von Vermittlungsagenturen wurden zum Ende des Jahres 2011 insgesamt 133 in Österreich tätige Agenturen gefunden, ein Drittel davon mit Sitz im Ausland (vgl. Österle/Hasl/Bauer 2013, 165). Aktuell verfügen österreichweit 794 Einzelpersonen bzw. Unternehmen über einen aufrechten Gewerbeschein für

[3] E-Mail-Korrespondenz der AutorInnen und der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft vom Jänner 2018 zu Anzahl der sozialversicherten PersonenbetreuerInnen und ausgewählten demografischen Merkmalen.

die Organisation von Personenbetreuung, 121 dieser Agenturen sind in Wien ansässig (Stand von Anfang 2018).[4]

2.2 Die Regulative der 24-Stunden-Betreuung

Die rechtliche Basis für das österreichische Modell der 24-Stunden-Betreuung bildet das 2007 in Kraft getretene Hausbetreuungsgesetz.[5] Dessen Einführung zielte darauf ab, die Inanspruchnahme der seit den 1990er-Jahren gängigen irregulären Betreuungspraxis, welche im Vorfeld der Nationalratswahl 2006 skandalisiert worden war, zu legalisieren. Das Hausbetreuungsgesetz ermöglicht sowohl eine Anstellung im Privathaushalt oder bei einem gemeinnützigen Wohlfahrtsträger als auch eine selbstständige Erwerbstätigkeit in Form des freien Gewerbes der Personenbetreuung (vgl. Bachinger 2010, 405 f.); in der Praxis sind rund 99 % aller Betreuungskräfte auf selbstständiger Basis tätig (vgl. BMASK 2014, 24). Grund dafür sind die geringeren Kosten und die höhere Flexibilität des Selbstständigen-Modells für die BezieherInnen der Betreuungsleistungen. Selbstständige PersonenbetreuerInnen unterliegen keinen Arbeitszeitregulierungen, sind von kollektivvertraglichen Bestimmungen wie Mindestlöhnen ausgeschlossen, haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub und genießen keinen vollständigen sozialversicherungsrechtlichen Schutz (vgl. Haidinger 2016, 103).

Um die Leistbarkeit der 24-Stunden-Betreuung sicherzustellen, wurde eine einkommensabhängige Förderung von monatlich maximal 550 Euro bei zwei selbstständigen bzw. maximal 1.100 Euro bei zwei unselbstständigen Betreuungskräften eingeführt, welche die durch die Legalisierung hinzugekommenen Kosten für Sozialversicherungsbeiträge abdecken soll.[6] Für die Ausübung des freien Gewerbes der Personenbetreuung gelten grundsätzlich keinerlei Qualifikationserfordernisse, einzig im Fall einer Förderung sind bestimmte Qualifikationen nachzuweisen, die jedoch bereits mit einer sechsmonatigen Berufserfahrung als Betreuungskraft erfüllt sind. Vergleichsweise genau definiert sind hingegen die erlaubten Tätigkeitsinhalte, zu deren Formalisierung eine Reihe von Gesetzesänderungen vorgenommen sowie Ausübungsregeln für die Personenbetreuung festgelegt wurden (vgl. Österle/Weicht 2016, 20–23). Als bislang letzter Schritt der „– im europäischen Vergleich – sehr umfassenden Regularisierung dieser Betreuungsform“ (ebenda, 20) wurden 2015 die Vermittlung von Betreuungskräften aus dem Gewerbe der Personenbetreuung herausgelöst und Standes- und Ausübungsregeln für Vermittlungsagenturen erlassen, was die Qualität und Transparenz der Agenturtätigkeiten erhöhen soll (vgl. BMASK 2016, 18 f.). Agenturen treten im Kontext der österreichischen Regulierungen also als VermittlerInnen legal rekrutierter Arbeitskräfte und legaler Dienstleistungsangebote auf.

Neben diesen nationalen Regulierungen der 24-Stunden-Betreuung prägen auch supranationale Bestimmungen die konkrete Ausgestaltung dieses transnationalen Betreuungsarrangements. So bilden der freie Personenverkehr bzw. die Aufenthaltsfreiheit seit dem EU-Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder die rechtliche Basis für den legalen Aufenthalt von Angehörigen dieser Staaten in Österreich. Dass Personen aus dem EU-Ausland in Österreich regulär als selbstständige PersonenbetreuerInnen arbeiten können, beruht auf der Dienstleis-

---

4 Branchenabfrage am 2. Jänner 2018 auf firmen.wko.at.

5 Bundesgesetz, mit dem Bestimmungen über die Betreuung von Personen in privaten Haushalten erlassen werden (Hausbetreuungsgesetz – HBeG) und mit dem die Gewerbeordnung 1994 geändert wird (BGBl. I Nr. 33/2007).

6 Bundesgesetz, mit dem das Bundespflegegeldgesetz geändert wird (BGBl. I Nr. 34/2007) bzw. BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (o. J.), Richtlinien zur Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung (§ 21b des Bundespflegegeldgesetzes).

tungsfreiheit. Die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit ermöglicht Angehörigen von EU-Staaten, in Österreich als angestellte Betreuungskräfte zu arbeiten (vgl. Ivansits/Weissensteiner 2008). EU-Verordnungen zu grenzüberschreitenden Ansprüchen auf Sozialleistungen spielen schließlich für die transnationale soziale Absicherung eine entscheidende Rolle (vgl. Österle/Weicht 2016, 21 f.).

2.3 Einbettung der 24-Stunden-Betreuung in den österreichischen Wohlfahrtsstaat

Das österreichische konservativ-korporatistische Wohlfahrtsregime folgt dem Prinzip der Subsidiarität in Verbindung mit dem familiaristischen Ideal häuslicher Versorgung: Betreuungs- und Pflegeleistungen werden in erster Linie als unbezahlte Arbeit in der Familie konzipiert und nur dort, wo sie nicht (zureichend) erbracht werden (können), werden sie von der öffentlichen Hand geleistet oder im Sinne von Cash-for-Care-Politiken gefördert (vgl. Appelt/Fleischer 2014; Shire 2015). Die zentrale finanzielle Unterstützungsleistung bildet das einkommensunabhängige und frei verfügbare Pflegegeld. Im Bereich der (teil)stationären und mobilen Pflege gibt es große regionale Unterschiede hinsichtlich der Angebotsstruktur; trotz des verstärkten Ausbaus öffentlicher Angebote seit den 1990er-Jahren bestehen weiterhin Versorgungslücken. Vor diesem Hintergrund stellt die Kommodifizierung von Sorgearbeit in Form der transnationalen 24-Stunden-Betreuung für Privathaushalte aus der Mittel- und Oberschicht sowie für den Sozialstaat eine kostengünstige Form der Bearbeitung von Betreuungs- und Pflegeerfordernissen dar, die sich u. a. im Zuge des demografischen Wandels erhöhen, während informelle Pflegeressourcen angesichts des Aufbrechens bisheriger Generationen- und Geschlechterarrangements gesunken sind (vgl. Appelt/Fleischer 2014; Österle 2016, 252). Die diskursive Konstruktion der BetreuerInnen als (beinahe) Familienangehörige trägt außerdem dazu bei, weder das Ideal der Betreuung zu Hause noch die Regulative infrage zu stellen (vgl. Weicht 2010, 39 f.).

3 DAS ANGEBOT VON VERMITTLUNGSAGENTUREN: DREI BEISPIELE AUS WIEN

In unserer Pilotstudie wurden im Juli 2016 insgesamt 60 Internetauftritte von Vermittlungsagenturen erhoben, welche zu diesem Zeitpunkt ihren Firmensitz in Wien hatten und, da die Daten der WKO, auf die im vorherigen Abschnitt rekurriert werden konnte, noch nicht verfügbar waren, anhand von einschlägigen Suchbegriffen mittels Internet-Suchmaschinen gefunden wurden. Gesucht wurde mit Variationen zum Begriff der 24-Stunden-Betreuung. Aufbauend auf den Erkenntnissen der ersten Erhebung zu Vermittlungsagenturen in Österreich (vgl. Österle/Hasl/Bauer 2013) ging es uns um die Frage, was sie für wen anbieten und welche „institutionellen Logiken“ (Thornton/Ocasio 2008) darin zum Vorschein kommen. Für die Illustration der Angebote auf dem neuen Sorgemarkt des österreichischen Wohlfahrtsstaats haben wir aus den unterschiedlichen Organisationstypen[7] drei Agenturen ausgewählt:

[7] Vermittlungsagenturen streuen, was die Organisationsform angeht, in erheblicher Bandbreite zwischen den Polen der Alleinselbstständigen und der transnationalen Konzerne. Auch handelt es sich um Unternehmen der Privat- und der Gemeinwirtschaft. Schließlich erstrecken sich ihre Angebote nicht ausschließlich auf die 24-Stunden-Betreuung, sondern umfassen weitere Dienstleistungen.

- „Caritas Rundum Zuhause betreut“ ist eine Agentur aus dem Non-Profit-Bereich.[8] Diese Vermittlungsagentur wird als Verein der Caritas der Erzdiözesen Salzburg und Wien sowie der Diözesen Eisenstadt, Graz-Seckau, Linz und St. Pölten geführt, auf deren Gebieten PersonenbetreuerInnen vermittelt werden.

- Das Familienunternehmen „Careforce“ steht beispielhaft für nationale Einzel- und Kleinunternehmen und wird von drei Brüdern geführt. Ein Kulturmanager, ein Diplomkrankenpfleger und ein Arzt vermitteln in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland PersonenbetreuerInnen.

- „SeneCura“, bis 2015 Teil eines österreichischen Familiengroßunternehmens, gehört zur börsennotierten Orpéa S.A. (Frankreich), einem multinationalen Großkonzern, welcher in neun europäischen Ländern zwischen Spanien und Polen beinahe 80.000 Betten in Langzeitpflege- und Rehabilitationseinrichtungen führt.[9]

Diese drei Agenturen sind nicht repräsentativ für die Wiener Vermittlungsagenturen, bei denen es sich mehrheitlich um Einzel-, Klein- oder Familienunternehmen handelt. Sie wurden hier vor allem aufgrund der ausführlichen Darstellungen ihrer Dienstleistungsangebote ausgewählt, anhand deren sich zeigen lässt, welche Sorgelücken sie für wen zu füllen versprechen und welchen Orientierungen sie dabei folgen.

3.1 „Caritas Rundum Zuhause betreut“

„Caritas Rundum Zuhause betreut“ bietet eine sehr umfangreiche Website mit zahlreichen Anhängen.[10] Obwohl die Agentur auch nichtdeutschsprachige Inhalte für PersonenbetreuerInnen bereitstellt, liegt der Fokus des Internetauftritts bei den Klienten und Klientinnen sowie deren Angehörigen. Dabei wird mit der „Qualitätsmarke“ Caritas, Kostentransparenz sowie einem gemeinsam mit dem Hilfswerk und der Volkshilfe ausgearbeiteten Qualitätssiegel geworben. Wiederholt wird auf Qualitätsvisiten, welche von diplomiertem Pflegepersonal der Caritas durchgeführt werden, sowie auf die Legalität des Betreuungsangebots verwiesen.

In Deutsch, Slowakisch, Tschechisch, Ungarisch und Rumänisch werden für die BetreuerInnen Informationen u. a. über die Tätigkeiten als PersonenbetreuerIn und Voraussetzungen zur Gewerbeausübung sowie Kontaktpersonen in den genannten Sprachen bereitgestellt. Dazu besteht ein Weiterbildungsprogramm in den Heimatländern der PersonenbetreuerInnen, welches in Kooperation mit den lokalen Caritas-Organisationen geführt wird.

3.2 „Careforce“

„Careforce“ wird als Familienunternehmen geführt, das mit Erfahrung „aus der Praxis“ – der eigenen Lebenspraxis als sorgende Familienangehörige wie der Berufspraxis im Feld professioneller Sorge – wirbt.[11] Neben den „langjährigen Fachkenntnissen“ wird die „hohe Qualität“

---

[8] „Caritas Rundum Zuhause betreut“ ist kein gemeinnütziger oder mildtätiger Verein im Sinne der §§ 34 ff. BAO (vgl. auch Landl 2013, 76), wenngleich dies nicht vom Internetauftritt abzuleiten ist. UFS RV/0133-L/09 sowie Raab (2013) legen nahe, dass bei Vermittlung von selbstständigen PersonenbetreuerInnen generell keine Gemeinnützig- oder Mildtätigkeit im Sinne der §§ 34 ff. BAO vorliegen kann.

[9] Vgl. www.orpea-corp.com.

[10] Vgl. www.caritas-rundumbetreut.at.

[11] Vgl. www.careforce.at.

der Betreuungsleistung mit „14-tägigen Pflegevisiten“ hervorgehoben. Der Fokus des Internetauftritts liegt einmal mehr bei den Klienten und Klientinnen sowie deren Angehörigen, wobei eher eine zahlungskräftige Zielgruppe angesprochen zu werden scheint. Es bestehen einzelne deutschsprachige „Tips [sic!] für Betreuerinnen“, und es wird die „regelmäßige Möglichkeit zur Supervision“ für PersonenbetreuerInnen beworben.

Darüber hinaus beinhalten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von „Careforce“ Regeln für Klienten und Klientinnen im Umgang mit den vermittelten BetreuerInnen, vor allem auch bezüglich „ausreichender“ Freizeit (zwei Stunden pro Tag, samstags vier Stunden), welche eine Rufbereitschaft in Form von telefonischer Erreichbarkeit der PersonenbetreuerInnen voraussetzt. Ein Kostenrechner soll Einblicke in die zu erwartenden Betreuungskosten geben, wobei die Aufschlüsselung der Kosten für die Agentur, die BetreuerInnen und Haushalte durch die Homepage allein nicht möglich ist. Im Internetauftritt wird (beinahe) durchgehend von „Betreuerinnen“, also weiblichen Betreuungspersonen, gesprochen.

3.3 „SeneCura“

Der durchgehend in deutscher Sprache gehaltene Internetauftritt von „SeneCura“ ist – wie auch bei den beiden vorangegangenen Vermittlungsagenturen – für Klienten und Klientinnen sowie deren Angehörige gedacht.[12] Abseits eines Bewerbungsbogens gibt es keine Informationen für das Betreuungspersonal. Die Agentur begründet ihr Qualitätsversprechen mit der Legalität und der Professionalität der BetreuerInnen, dem eigenen Diplompersonal sowie „langjährige[n] Erfahrungen im Pflegebereich“, womit auf den seit Jahren bestehenden Betrieb von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in Österreich verwiesen wird. Auf den Bildern des Internetauftritts von „SeneCura“ ist ausschließlich weibliches Betreuungspersonal abgebildet, welches oftmals (be)dienende Tätigkeiten ausübt.

„SeneCura“ wendet sich mit drei unterschiedlichen Paketen, welche sich einerseits nach dem Betreuungsbedarf, andererseits nach der Qualifikation und den Sprachkenntnissen der PersonenbetreuerInnen richten, an eine breite Klientel. Im Standardpaket werden „gute Deutschkenntnisse“ sowie „ausreichend Erfahrungen“ der BetreuerInnen bei einem „erhöhten Unterstützungsbedarf“ der/des zu Betreuenden beworben. Das Haushaltspaket bietet „weniger Erfahrungen“ und „geringe/mäßige Deutschkenntnisse“, wobei auf einen „geringen“ Unterstützungsbedarf der Betreuungsbedürftigen verwiesen wird. Ein Intensivpaket vermittelt „diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal“ mit „guten Deutschkenntnissen“, welches für Klienten und Klientinnen mit „speziellen Diagnosen“ gedacht ist. Die unterschiedlichen Kosten für die Pakete sind bei „SeneCura“ transparent aufgeschlüsselt.

[12] Vgl. www.senecura.at.

4 FAZIT: DER NEUE SORGEMARKT UND DIE LOGIKEN DES STAATES, DER PROFESSION UND DER FAMILIE

Die Feststellung, dass die Internetauftritte von Vermittlungsagenturen nur bedingt aufschlussreich sind, um die Rekrutierung von Arbeitskräften, die Bedingungen ihres Einsatzes und die Kosten der Dienstleistungsangebote zu erschließen (vgl. Österle/Hasl/Bauer 2013), finden auch wir bestätigt. Für uns ist gleichwohl interessant, dass sich die beiden etablierten VermittlerInnen (Caritas und SeneCura) und das sich mit Verweis auf seine Fachkompetenz etablierende Familienunternehmen (Careforce) nachgerade als paradigmatische Fälle für die zuvor herausgearbeitete politische Schaffung dieses neuen Sorgemarktes in Österreich interpretieren lassen: Legalität der Arbeitskräfterekrutierung und des Dienstleistungsangebots, Subsidiarität und Cash-for-Care-Politiken, somit die Logik des Staates bei der kostengünstigen Schließung von Sorgelücken unter Aufrechterhaltung des Ideals familiärer Sorge, machen es möglich und vielleicht auch erforderlich, mit Leistungen zu werben, in denen die Logiken des Marktes, der Profession und des Staates in neuer Weise ineinandergreifen: Qualität und Professionalität der Betreuung – vor allem über Ausbildung und/oder Sprachkenntnisse – werden verbunden mit der Aufrechterhaltung des häuslichen Zusammenlebens, gegebenenfalls mit den BetreuerInnen in der Funktion des Familienersatzes. Dieser Formalisierung der 24-Stunden-Betreuung entspricht, gleichsam den Logiken des Marktes und der Profession folgend, dass verschiedene Qualifikationen in Verbindung mit verschiedenen Dienstleistungsangeboten zertifiziert und preislich gestaffelt für verschiedene KäuferInnenschichten angeboten werden. Dieses Arrangement basiert, wiederum seine Legalität in den Vordergrund rückend, nicht mehr nur informell auf Arbeitsteilungen nach Geschlecht und ungleichen Versorgungslagen in den Wohlfahrtsstaaten Ost- und Mitteleuropas (vgl. Österle 2014). Die Agenturen werben auch formell – etwa durch die mehrsprachigen Angebote und Beschreibungen der Tätigkeiten oder Zertifizierungen, die sich auf Qualifikationserwerb in Sende- und Zielland beziehen – um Frauen, die in Pendelmigration zur Verfügung stehen und in Form von Live-in-Arbeitsverhältnissen tätig sind. Sie formalisieren dadurch dieses Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsarrangement und formen es – ungeachtet anhaltender Kritik[13] – im Sinne eines wohlfahrtsstaatlich akzeptierten Weges quasifamiliärer Sorge weiter aus.

BIBLIOGRAFIE

Anderson, Bridget and Isabel *Shutes* (Hg.) (2014), Migration and Care Labour. Theory, Policy and Politics, Basingstoke.

Appelt, Erna und Eva *Fleischer* (2014), Familiale Sorgearbeit in Österreich. Modernisierung eines konservativen Care-Regimes?, in: Brigitte *Aulenbacher*, Birgit *Riegraf* und Hildegard *Theobald* (Hg.), Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime, Baden-Baden, 401–422.

[13] Vgl. z. B. Regina Bruckner, *Ein System, auf Sand gebaut,* in: Der Standard, 9. 7. 2017, http://derstandard.at/2000060968323; Gudrun Springer, *Verein: Behörden wissen wenig über Regeln bei Pflege,* in: Der Standard, 25. 7. 2017, http://derstandard.at/2000061780566; Katja Arthofer, *Was bei der Hauspflege schief laufen kann,* in: Ö1-Morgenjournal vom 18. 9. 2017.

Aulenbacher, Brigitte, Birgit *Riegraf* und Hildegard *Theobald* (Hg.) (2014), Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime, Baden-Baden.

Bachinger, Almut (2010), 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration?, in: SWS-Rundschau 4/2010, 399–412.

Bachinger, Almut (2016), Von der 24-Stunden-Betreuung zur Personenbetreuung: Arbeitsmarkt-, Migrations- und Care Regime und die Nutzung migrantischer Arbeitskraft, in: August *Österle* und Berhard *Weicht* (Hg.), Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, 31–58.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2014), Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2013, Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2016), Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2015, Wien.

Franczik, Sabrina (2016), Transnationale Arbeitsvermittlung im Pflegesektor. Die Rolle von Arbeitsmarktintermediären am Beispiel der häuslichen Pflege durch EU8-MigrantInnen. Masterarbeit, Universität Graz.

Haidinger, Bettina (2016), Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung … grenzenlos?, in: August *Österle* und Berhard *Weicht* (Hg.), Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, 87–114.

Ivansits, Helmut und Monika *Weissensteiner* (2008), Hausbetreuung aus sozialrechtlicher Sicht, in: Das Recht der Arbeit 5/2008, 394–404.

Klenk, Tanja and Emmanuele *Pavolini* (Hg.) (2015), Restructuring Welfare Governance. Marketization, Managerialism and Welfare State Professionalism, Cheltenham.

Krawietz, Johanna (2010), Pflegearbeit unter Legitimationsdruck – Vermittlungsagenturen im transnationalen Organisationsfeld, in: Kirsten *Scheiwe* und Johanna *Krawietz* (Hg.), Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, 249–275.

Landl, Theresa (2013), Vermittlungsagenturen von Betreuungskräften als transnationale Organisationen – Eine akteurszentrierte Analyse ihrer Entstehung und Positionierung in der transnationalen Organisation von Betreuung. Diplomarbeit, Universität Wien.

Österle, August (2014), Care-Arrangements zwischen privater und öffentlicher Verantwortung. Ein europäischer Vergleich, in: Brigitte *Aulenbacher* und Maria *Dammayr* (Hg.), Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft, 92–102.

Österle, August (2016), 24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen, in: August *Österle* und Berhard *Weicht* (Hg.), Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, 247–269.

Österle, August and Gudrun *Bauer* (2016), The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria: Implications for Migrant Care Workers, in: Social Politics 2/2016, 192–213.

Österle, August und Bernhard *Weicht* (2016), Im Ausland zu Hause pflegen: Ein Überblick, in: August *Österle* und Berhard *Weicht* (Hg.), Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, 11–28.

Österle, August, Andrea *Hasl* und Gudrun *Bauer* (2013), Vermittlungsagenturen in der 24-h-Betreuung, in: WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 1/2013, 159–172.

Raab, Melanie (2013), Keine abgabenrechtliche Begünstigung bei bloßer Vermittlung von Pflegepersonal an Vereinsmitglieder, in: UFSjournal 3/2013, 81–92.

Shire, Karen (2015), Family supports and insecure work: The politics of household service employment in Conservative Welfare Regimes, in: Social Politics: International Studies in Gender, State & Society 2/2015, 193–219.

Thornton, Patricia H. and William *Ocasio* (2008), Institutional Logics, in: Royston *Greenwood* et al. (Hg.), The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism, 99–129.

Weicht, Bernhard (2010), Embodying the ideal carer: the Austrian discourse on migrant carers, in: International Journal of Ageing and Later Life 5/2010, 17–52.

Carina Altreiter

MÖGLICHKEITSRÄUME

ÜBER DIE ANZIEHUNGSKRAFT DER KLASSENHERKUNFT AM BEISPIEL JUNGER INDUSTRIEARBEITERiNNEN

Im öffentlichen Diskurs hat sich in den letzten Jahrzehnten die Vorstellung durchgesetzt, dass das Leben individuell gestaltet werden kann und nicht mehr durch die familiäre Herkunft vorherbestimmt ist. Die Verteilung von und der Zugang zu Ressourcen und sozialen Positionen, soziale Auf- und Abstiege sowie Erfolge und ebenso das Scheitern werden an persönlichen Leistungen und Anstrengungen festgemacht und nicht mehr an etwas, das man früher die Klassenherkunft genannt hätte.

Dieser Eindruck einer scheinbar klassenlosen Gesellschaft, in der unterschiedliche Lebensformen und -stile in einer „bunten Vielfalt" (Geißler 1996, 322) gleichberechtigt nebeneinanderstehen, hat sich historisch aus einer grundlegenden Veränderung der Erscheinungsform sozialer Ungleichheiten entwickelt. Der wirtschaftliche Aufschwung der Nachkriegsjahre erlaubte es erstmals breiten gesellschaftlichen Bevölkerungsgruppen, am Wohlstandszuwachs zu partizipieren. Der Ausbau des Sozialstaates brachte ein neues Ausmaß an sozialer Absicherung. Die kontinuierliche Reduktion der gesetzlichen Arbeitszeit verschaffte Gesellschaftsmitgliedern mehr Freiräume zur Gestaltung ihres Lebens. Die Bildungsexpansion der 1960er- und 1970er-Jahre erhöhte die soziale Mobilität und eröffnete für breitere soziale Schichten Aufstiegschancen. Die ehemals scharfen Gegensätze in der Verteilung von und im Zugang zu Ressourcen und Positionen zwischen Gesellschaftsmitgliedern verschwanden damit zumindest vordergründig von der Bildfläche.

Diese Entwicklungen ließen auch die Sozialwissenschaften nicht unberührt. Während bis in die 1970er-Jahre „soziale Klasse" ein grundlegender Begriff in soziologischen Untersuchungen und Debatten war, geriet dieser nach und nach in die Defensive. Vor allem in der deutschsprachigen Soziologie breitet sich die Vorstellung aus, dass Modernisierungsprozesse zu einer Auflösung von Klassen und Schichten beigetragen haben und der Klassenbegriff damit nicht mehr geeignet sei, um gesellschaftliche Phänomene angemessen einzufangen (vgl. Beck 1994).

In der internationalen Entwicklung der Ungleichheitsforschung lassen sich andere Trends beobachten. Seit der Jahrtausendwende ist es hier zu einem Revival der Klassenforschung gekommen, die sich vor allem auf die Arbeiten des französischen Soziologen Pierre Bourdieu (vgl. u. a. Bourdieu 1987) stützt. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf der Frage, wie Individuen durch ihr alltägliches Handeln Klassenverhältnisse herstellen und aufrechterhalten (vgl. Savage 2016). Der Beitrag knüpft an diese Debatten an und zeigt auf der Grundlage einer Studie über junge IndustriearbeiterInnen, auf welche Weise soziale Klasse die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Individuen auch heute noch prägt.[1] Der Fokus liegt dabei auf der Wirkung von

[1] Grundlage des Beitrags bildet eine Studie über junge IndustriearbeiterInnen, die zwischen 2014 und 2017 an der Universität Wien durchgeführt wurde (vgl. Altreiter 2017). Dafür wurden Interviews mit zwanzig ArbeiterInnen in sieben Betrieben aus unterschiedlichen Branchen geführt. Die ArbeiterInnen waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 20 und 34 Jahre alt. Alle Befragten verfügen über eine abgeschlossene Lehre. Zehn Personen waren als FacharbeiterInnen beschäftigt, neun Personen verrichteten an- bzw. ungelernte Tätigkeiten, und eine Person befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer firmeninternen Umschulung.

sozialer Klasse in der Gestaltung von Möglichkeitsräumen. Soziale Klasse zeigt sich dabei als subtiler Mechanismus, der die ArbeiterInnen – ähnlich wie ein Magnet – auf bestimmte Ausbildungs- und Berufslaufbahnen und damit bestimmte soziale Positionen zieht. Der Beitrag beginnt mit einer kurzen Darstellung des Bourdieu'schen Verständnisses sozialer Klasse (1) und zeigt darauf aufbauend, wie soziale Herkunft den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt strukturiert (2), aber auch spätere Entscheidungen in der Berufslaufbahn (3) prägt.

1 SOZIALE KLASSE UND MÖGLICHKEITSRÄUME

Bourdieu begreift die soziale Welt als mehrdimensionales Kräftefeld, dessen Struktur durch die Verteilung unterschiedlicher Kapitalsorten (ökonomisches, kulturelles, soziales Kapital) bestimmt ist. Die Individuen positionieren sich relational zueinander in Abhängigkeit des Gesamtvolumens und der Gewichtung unterschiedlicher Kapitalsorten. Die Stellung im sozialen Raum beschreibt Machtverhältnisse, weil die Verfügbarkeit von Kapital die Individuen mit unterschiedlichen Privilegien und Zugangsmöglichkeiten ausstattet. Individuen können nun aufgrund ihrer Nähe im sozialen Raum in Klassen eingeteilt werden. Sie teilen nicht nur eine ähnliche soziale Lage und damit ähnliche Formen der Kapitalausstattung, sondern auch ähnliche Praktiken (vgl. Bourdieu 1987; Bourdieu 1998).

Das Klassenkonzept von Bourdieu ist in zweierlei Hinsicht interessant. Erstens bestimmt er die Klassenlage nicht nur auf der Grundlage ökonomischer Verhältnisse, sondern setzt diese in Beziehung zu bestimmten Formen der Lebensführung. Wie die Welt wahrgenommen wird, welche Vorlieben man hat, welche Arbeitshaltung und Bildungsaspirationen entwickelt werden – das alles hat unmittelbar mit der Klassenherkunft zu tun. Diese Verbindung zwischen sozialer Lage und Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsweisen bedeutet auch – und das ist der zweite interessante Punkt –, dass Individuen dazu tendieren, die soziale Ordnung mit ihren Handlungen zu reproduzieren. Verantwortlich dafür ist der Habitus (vgl. Bourdieu 1987). Er stattet uns mit einem „Sinn für Grenzen" aus, der bestehende (objektive) Grenzen vorwegnimmt und einen damit „ausschließen läßt (Objekte, Menschen, Orte etc.), was einen selbst ausschließt" (Bourdieu 1987, 734).

Diese Dialektik lässt klassenspezifische Möglichkeitsräume entstehen. Diese sind zum einen durch objektive Bedingungen (z. B. Kapitalausstattung) und institutionelle Settings geprägt (Strukturen des Bildungssystems, Arbeitsmarkt etc.), zum anderen aber auch dadurch definiert, was Individuen aufgrund ihrer Herkunft überhaupt als Möglichkeiten wahrnehmen können. Je nach sozialer Lage erscheinen deshalb ganz bestimmte Lebenswege als selbstverständlich und „normal", anderes als möglich und erreichbar. Schließlich entziehen sich aber aus denselben Gründen auch bestimmte Möglichkeiten gänzlich dem Bereich des Denkbaren, es kommt uns gar nicht in den Sinn (vgl. Bourdieu 1990, 66).

2 ÜBERGANG IN DIE ARBEITSWELT

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt legt einen wichtigen Grundstein für die weitere Lebens- und Berufslaufbahn von jungen Erwachsenen. In der Übergangsforschung wird davon ausgegangen, dass diese Lebensphase entscheidend für die Frage der Vererbung sozialer Ungleichheiten ist (vgl. Furlong/Cartmel 2007; Brooks 2009). Die Entscheidungen an dieser Schnittstelle passieren nicht zufällig, sondern sind durch die soziale Herkunft der Kinder strukturiert. So stammen knapp 70 % der Kinder, die nach der Volksschule beabsichtigen, in eine Neue Mittelschule zu wechseln, aus bildungsfernen Elternhäusern (vgl. Bruneforth et al. 2016, 121).[2] Dieses Muster setzt sich am Ende der Pflichtschule fort. Vergleichen wir hier nur die Kinder in der Hauptschule, zeigt sich, dass sich 61 % jener Kinder, deren Eltern keine Matura haben, ein Jahr nach Hauptschulabschluss in einer beruflichen Ausbildung[3] oder Beschäftigung befinden. Im Gegensatz dazu befinden sich knapp 70 % der ehemaligen HauptschülerInnen, deren Eltern über eine Matura verfügen, in einer weiterführenden höheren Schule (vgl. Schönherr/Zandonella/Wittinger 2014, 48).

2.1 Von der Schule weggezogen

Die ungleichen Chancen von Kindern unterschiedlicher sozialer Herkunft haben insbesondere damit zu tun, dass Kinder aus bildungsfernen Milieus weniger mit den auf die mittleren und oberen Schichten ausgelegten Lehr- und Lernformen zurechtkommen (vgl. u. a. Bourdieu/Passeron 1971). Sie wachsen in einer Umgebung auf, in der „praktische" Orientierungen herausgebildet werden, wo also die Funktionalität betont und immer danach gefragt wird, ob etwas „notwendig" ist und was es „bringt". In der Schule führt diese Haltung mitunter zu Schwierigkeiten im Umgang mit abstrakten Lerninhalten, deren Zweck sich nicht unmittelbar von selbst erschließt (vgl. El-Mafaalani 2012). Während einige versuchen, mit Fleiß und unter Anstrengung sich den Normen der Schule und den Erwartungen der LehrerInnen anzupassen, treten andere in Opposition zu diesen Disziplinierungsversuchen und entwickeln eine Abneigung gegen die Schule (vgl. Grundmann et al. 2003, 38). Erzählungen über die Schulzeit lesen sich bei vielen der Befragten IndustriearbeiterInnen deshalb auch ähnlich. *„Die Schule hat mich nie wirklich interessiert"*, meint zum Beispiel Thomas lachend, *„ich hab' mich halt durchgewurschtelt. Geschaut, dass ich es schaffe, und aus. Fragt dich nie jemand nach einem Zeugnis."* Klaus betont: *„Streber war ich keiner, also mir sind die Lehrer oft auf die Nerven gegangen."* Auch Doris und David berichten von einem Desinteresse an der Schule und dass sie *„zu faul"* zum Lernen waren. *„Der Vater hat immer gesagt, ich kann's, aber mich hat's nie interessiert. Ich bin in die Hauptschule gegangen, hab' nur das Nötigste getan, hab' mich mit meine Dreier, Vierer irgendwie durchhantiert",* meint David.

Objektiv drückt sich diese geringe Passung zwischen Lebensrealitäten der bildungsfernen Klassen und den Anforderungen des Bildungssystems in unterschiedlichen schulischen Leistungen aus. Für Österreich zeigen PISA-Daten, dass Kinder von Eltern mit Pflichtschulabschluss als höchster abgeschlossenen Ausbildung im Vergleich zu Kindern, deren Eltern Matura haben, in der vierten Schulstufe in Mathematik knapp 21 Monate in ihren Leistungen zu-

[2] Bildungsfern bedeutet in diesem Fall, dass die Eltern höchstens über einen Lehrabschluss verfügen oder eine BMS besucht haben.

[3] Dazu zählen die Polytechnische Schule, die Fachmittelschule, die Lehre, überbetriebliche Lehrwerkstätten sowie die BMS.

rückliegen. Haben die Eltern einen Lehrabschluss, verringert sich dieser Abstand deutlich, liegt aber immer noch bei rund acht Monaten (vgl. Bruneforth/Weber/Bacher 2013, 199). Diese Leistungsunterschiede dienen den Kindern und Eltern als scheinbar objektive Grundlage für Bildungswegentscheidungen und liefern damit auch einen Grund für das frühe Einmünden in eine berufliche Ausbildung oder auch das spätere Ausscheiden aus einer weiterführenden Schule. Gleichzeitig bleibt damit die objektive Logik der Zuteilung von Chancen auf der Grundlage von Noten unangetastet (vgl. van Essen 2013, 60).

2.2 Zur Arbeit hingezogen

Die Ausschließung passiert jedoch nicht nur über die Praktiken und Strukturen der Schule selbst, sondern hat auch mit den habituellen Dispositionen der Kinder zu tun, die bestimmte Wege attraktiver erscheinen lassen als andere und auf einen schnellen Eintritt in die Arbeitswelt drängen lassen (vgl. Bourdieu 1981, 314). Bei den jungen ArbeiterInnen entsteht diese Sogwirkung zunächst aufgrund einer in der Kindheit entwickelten Vorliebe für körperliche, handwerkliche Tätigkeiten, die oft verbunden ist mit einer Ablehnung von „geistigen", im Sitzen verrichteten Tätigkeiten.

Viele der Befragten wachsen in einer Umgebung auf, in der sie schon sehr früh mit körperlicher Arbeit in Berührung kommen. Das geschieht zum Beispiel durch das Aufwachsen auf einem Bauernhof. Das eigene Bild und Verständnis von Arbeit erfährt hier eine ganz spezifische Prägung, die Grundlage zur Orientierung in späteren Lebensphasen wird (vgl. dazu auch Lehmann 2007). Julia ist dafür ein gutes Beispiel. Die Eltern sind viel beschäftigt, die Kinder sind in der Freizeit überwiegend auf sich alleine gestellt. Weil es keinen *„Fernseher oder Computer"* gegeben hat, verbringen die Geschwister den größten Teil der Freizeit draußen in der Natur. Sehr früh sind die Kinder aber auch angehalten, bestimmte Aufgaben auf dem Hof zu übernehmen, *„im Stall"* mitzuhelfen oder *„Traktor zu fahren"*. Daraus entwickelt Julia ein spezifisches Arbeitsverständnis und eine Vorliebe für *„handwerkliche"* Tätigkeiten, welche ausschlaggebend für den Weg in die Lehre ist. In anderen Fällen integrieren die Väter ihre Söhne und Töchter bereits in frühen Jahren in ihre handwerklichen Tätigkeiten. David begleitet den Vater, der als Elektriker tätig ist, bereits im Alter von dreizehn Jahren in den Ferien immer wieder bei der Arbeit. Schon als kleiner *„Bub"* habe er sich gedacht, das *„schaut ja ganz lustig aus eigentlich, da ein bisschen schrauben".* In der Hauptschule sei für ihn die Lehre als Elektriker deshalb auch *„aufg'legt"* gewesen. Die frühe Vertrautheit im Umgang mit handwerklicher und körperlicher Arbeit lässt bei einem überwiegenden Teil der Befragten eine Vorliebe für manuelle Tätigkeiten entstehen, die am Ende der Hauptschule aktiviert wird und die Entscheidung für die Lehre für viele zur unhinterfragten – und aufgrund der latenten Wirkung des Habitus – auch unhinterfrag*baren* Selbstverständlichkeit werden lässt.

3 BEDEUTUNG VON ERWERBSARBEIT

Die Entscheidung für den raschen Eintritt in die Arbeitswelt ist aber auch noch vor einem anderen Hintergrund zu verstehen. Sie beruht auf einer hohen Bedeutung von Erwerbsarbeit, die in diesen Klassenmilieus kollektiv geteilt wird. Das Beispiel von Lukas verdeutlicht diesen

Zusammenhang für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Wir werden später aber noch sehen, dass das auch im Rahmen der späteren beruflichen Laufbahn relevant ist.

Lukas betont im Gespräch die Freiheiten, die ihm die Eltern im Hinblick auf seine beruflichen Entscheidungen gelassen hätten. *„Das war rein meine Entscheidung. Ich soll das machen, was mir Spaß macht."* Als er die Aufnahmeprüfung in der Kindergartenschule nicht besteht, muss er überlegen, wie es nach der Hauptschule weitergehen soll. Die Eltern *„waren eigentlich immer hinter mir. […] Sie haben nie gesagt, ‚das musst du machen oder das sollst du machen'. Nie. Sie haben nur gesagt, ‚eine Arbeit brauchst du', aber was das dann im Endeffekt war, war mir überlassen."* Hinter dieser vordergründigen Entscheidungsfreiheit werden jedoch implizite Erwartungen aus der Familie deutlich, die auf Erwerbsarbeit gerichtet sind und eine schnelle Einmündung in die Lehre begünstigen. Freiheiten werden dort gewährt, wo sie den klassenspezifischen Erwartungen an eine angemessene Lebensgestaltung entsprechen. Gerade wenn sich im Leben objektive Möglichkeiten schließen, bieten diese inkorporierten Deutungsmuster eine Grundlage für Entscheidungen. Gleichzeitig bedeutet das aber auch, dass eine Phase des „Moratoriums" oder andere Formen der Orientierung (z. B. anderer Schultyp), also eine Phase – wie Bourdieu es nennt – der „vorübergehenden Verantwortungslosigkeit" (Bourdieu 1993, 95 f.), wie sie typisch für die Adoleszenz der höheren Schichten ist, in dieser Klassenlage habituell nicht vorgesehen ist.

3.1 Warum man eine Arbeit braucht

Die Notwendigkeit und die Bedeutung von Erwerbsarbeit gründen in der Klasse der ArbeiterInnen in ihrem Status als Lohnabhängige, aber auch in ihrer sozialen Lage, die in stärkerem Ausmaß als in anderen Klassen Arbeit zu einer (existenzsichernden) Notwendigkeit macht. Auch wenn wir weit entfernt vom Elend des Proletariats in der Blüte der Industrialisierung sind (vgl. Engels 1845), so lassen sich auch heute noch gewichtige Unterschiede der ökonomischen Verhältnisse feststellen. Die mittleren Bruttojahreseinkommen von ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeiterInnen liegen mit 31.915 Euro deutlich unter dem Verdienst von Angestellten (vgl. Rechnungshof 2016, 20) (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Mittlere Bruttojahreseinkommen bei ganzjähriger Vollbeschäftigung

	Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median)		
Ganzjährig Vollzeit	**Insgesamt**	**Frauen**	**Männer**
ArbeiterInnen	31.915 €	23.778 €	33.843 €
Angestellte	46.402 €	36.378 €	54.643 €
Differenz	14.487 €	12.600 €	20.800 €

Quelle: Einkommensbericht 2016 des Rechnungshofs

Im Vergleich zu Angestellten, Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten haben sich die Einkommen der ArbeiterInnen in den letzten 20 Jahren vergleichsweise schlecht entwickelt. Zwischen 1998 und 2015 verzeichneten ArbeiterInnen einen Reallohnverlust von rund 13 %; vor allem die niedrigen Einkommen unter den ArbeiterInnen waren am stärksten von

diesem Wertverlust betroffen (vgl. Rechnungshof 2016, 38). Auch bei den Vermögen bilden ArbeiterInnenhaushalte mit einem durchschnittlichen Nettogeldvermögen von 24.539 Euro das Schlusslicht nach Beamtinnen/Beamten, Angestellten, freien Berufen und LandwirtInnen (vgl. Beer et al. 2006).

3.2 „Hackeln gehen musst du“

Aus der sozialen Lage heraus entwickelt die ArbeiterInnenklasse spezifische Formen der Anerkennung, die Arbeit und Eigenständigkeit hoch bewertet. Harte Arbeit, den Lebensunterhalt selbst verdienen und für die Familie sorgen zu können, das alles verleiht den Angehörigen dieser Klasse Legitimität (vgl. Sennett/Cobb 1993, 267; Lamont 2000, 161). Auch die jungen IndustriearbeiterInnen der Studie haben eine hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit verinnerlicht, vor deren Hintergrund sie eigene Entscheidungen bewerten und rechtfertigen. Dabei geht es nicht nur um objektive Möglichkeitsräume im Hinblick darauf, was ökonomisch notwendig, leistbar und rentabel erscheint. Die mit Erwerbsarbeit verbundenen Anerkennungsformen setzen auch Möglichkeiten des Denkens fest, die bestimmte Wege und Entscheidungen nahelegen und andere ausschließen lassen.

Für die Befragten selbst entfaltet sich diese Präsenz in der Regel jedoch erst mit der Etablierung der eigenen Selbstständigkeit, die oft durch den Auszug von zu Hause markiert ist. Die Dringlichkeit der ökonomischen Lage verschärft sich dann schließlich noch mal mit der Gründung einer Familie. Werfen wir einen Blick auf drei unterschiedliche Konstellationen, in denen sich diese Wechselwirkung aus ökonomischen Notwendigkeiten und klassenbedingt wahrgenommenen begrenzten Möglichkeiten auf die beruflichen Karrieren der jungen ArbeiterInnen auswirkt.

David verliert während der Elektrikerlehre das Interesse am Beruf und wechselt nach dem Lehrabschluss als Maschinenführer in die angelernte Industriearbeit. Während ihm die Arbeit in den ersten Jahren noch gefällt, führen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu einer Unzufriedenheit, der aber keine Handlungsmöglichkeiten gegenüberstehen. *„Vor zehn Jahren war es viel g’scheiter, nicht? Weil da bist halt, ich sag’ einmal, mit einer Freude in die Arbeit gegangen noch. Heutzutage ja, würdest du das Geld nicht brauchen, würdest du nicht hereingehen. Also ein Lottosechser wäre natürlich perfekt, weil dann sch- ((formuliert lautlos mit den Lippen ein Schimpfwort)) du auf das Ganze“,* meint David. Es gibt Träume, in Wien ein neues Leben mit seinem alten Beruf zu beginnen. Persönliche Verpflichtungen und milieuinterne Konformitätsmechanismen behindern jedoch das Einschlagen anderer Wege. Das Auseinandertreten von Ansprüchen und Realisierungsmöglichkeiten führt bei David zu einer großen Frustration, er sieht für sich aber keine Möglichkeit, dieses Dilemma aufzulösen. Als einzige Möglichkeit, sich aus dieser Situation zu befreien, erscheint ein Lottogewinn, der von David gleichzeitig aber in das Reich der Utopien verwiesen wird. *„Du musst eh das Beste daraus machen. Hackeln gehen musst du, wie gesagt, Lottosechser spielt es nicht ((lacht)).“*

Eine ähnliche Dynamik finden wir in der Geschichte von Thomas, sie wird durch familiäre Verpflichtungen noch verschärft. Nach einem schweren Arbeitsunfall kann er seinen Beruf als Fleischer nicht mehr ausüben. Er entscheidet sich schließlich ebenfalls, in die angelernte Industriearbeit zu wechseln. *„Geht nicht anders. Familie daheim. Da musst du schauen, dass du schnell weiterkommst“,* meint Thomas. Dass er nicht mehr seinen ursprünglichen Traumberuf des Fleischers ausüben kann und jetzt einen Job hat, mit dem er unzufrieden ist, quittiert er mit der Bemerkung: *„Im Endeffekt, Arbeit ist Arbeit. Muss man machen. Bleibt nicht aus.“* Aus

der Verantwortung für die Familie entsteht ein Druck, der für Thomas wenig Spielraum lässt, sich neu zu orientieren. Es gibt keine finanziellen Ressourcen, die ihn für einige Zeit von der Verpflichtung der Erwerbsarbeit freispielen könnten. Vor diesem Hintergrund ist eine Umschulung, die längere Zeit in Anspruch nehmen würde und deren Ausgang und Arbeitsmarkterfolg ungewiss ist, aber auch eine Phase der Arbeitslosigkeit keine Option. Auch wenn an dieser Stelle ausschließlich externe Zwänge die Optionen von Thomas zu strukturieren scheinen, wirken diese im Zusammenspiel mit einem Habitus, der nur die Wahrnehmung klassentypischer Möglichkeiten zulässt und damit den Wechsel in die angelernte Industriearbeit als einzige Alternative erscheinen lässt.

Martina wechselt nach einigen Jahren als Facharbeiterin in einer kleinen Tischlerei aufgrund des schlechten Verdienstes in den Montagebereich der Automobilindustrie. Die eintönige Tätigkeit, aber auch das Arbeitsumfeld motivieren sie dazu, über Weiterbildung von der angelernten Position in die Facharbeit aufzusteigen. Der eröffnete Möglichkeitsraum bleibt aber klassenspezifisch (und auch geschlechtsabhängig) begrenzt. Vom Betrieb bekommt sie keine Unterstützung, und sie ist gezwungen, ein reduziertes Programm zu wählen, weil vertiefende Kurse *„einfach zu teuer“* waren, *„das hab ich mir ned leisten können“,* meint sie. Die Grenzen werden aber auch wiederum dadurch geprägt, was man sich vorstellen kann und zutraut. Richtig programmieren zu können wäre Martinas Ziel, aber um da eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben, müsste man eine höhere Schule besuchen oder studieren, meint Martina. *„Und ich sage, jetzt bin ich 31 Jahre alt, jetzt fange ich nicht zum Studieren an, weil irgendwann sage ich, will ich auch Kinder haben. Wir tun gerade ein Haus herrichten. Und zwei Hunde habe ich auch daheim, also nein ((lacht)).“*

4 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Die Klassenherkunft zeigt sich als subtiler Wirkmechanismus im Leben der jungen ArbeiterInnen. In einem Wechselspiel aus objektiven Bedingungen und subjektiven Dispositionen entfaltet sich ein Möglichkeitsraum, der ihre Wege in eine für ihre soziale Herkunft wahrscheinliche Richtung zieht. In dieser Dynamik entwickeln sich für die Klasse typische bzw. wahrscheinliche Bildungs- und Berufskarrieren. So tendieren die Befragten nicht nur aufgrund der schulischen Leistungen, sondern insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Präferenzen für körperliche, handwerkliche Tätigkeiten nach der Schule zur Lehre. Die tendenzielle Übereinstimmung von objektiven Chancen und subjektiven Wünschen und Erwartungen trägt dazu bei, dass sich die Individuen in ihren Entscheidungen überwiegend als selbstbestimmt wahrnehmen, während sie mit ihrem Handeln die soziale Ordnung reproduzieren. Ihre negative Ausprägung findet diese Passung von Chancen und Ansprüchen in dem resignativen Gefühl, nichts anderes machen und sich aus einer als unbefriedigend erlebten Arbeitssituation nicht befreien zu können, wie das bei David der Fall ist.

Die Ergebnisse der Studie legen allerdings nahe, dass gesellschaftliche Veränderungen dazu beigetragen haben, dass diese Angepasstheit von Chancen und persönlichen Vorstellungen und Erwartungen brüchig geworden ist (vgl. u. a. Schultheis 2004; Bittlingmayer 2002). In einigen Fällen finden wir Hinweise dafür, dass Ansprüche entwickelt werden, die jedoch in Widerspruch zu den Realisierungsmöglichkeiten geraten. Und das macht in vielen Fällen eine

Auseinandersetzung mit diesen Möglichkeiten notwendig, die durchaus zu inneren Spannungen führen kann. Möglichkeiten *wahrzunehmen* ist jedoch nur die eine Sache, diese auch als tatsächliche Optionen für den eigenen Lebensweg zu antizipieren und diesen dann auch zu folgen, eine ganz andere. Die Fälle zeigen sehr deutlich, dass diese Auseinandersetzung in höchstem Maße von der sozialen Herkunft und den habituellen Dispositionen geprägt ist.

BIBLIOGRAFIE

Altreiter, Carina (2017), Subjekt und Klasse. Zur Dialektik von Position und Disposition junger IndustriearbeiterInnen. Dissertation, Wien.

Beck, Ulrich (1994), Jenseits von Stand und Klasse?, in: Ulrich *Beck* und Elisabeth *Beck-Gernsheim* (Hg.), Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt a. M., 43–60.

Beer, Christian, Peter *Mooslechner,* Martin *Sch*ürz und Karin *Wagner* (2006), Das Geldvermögen privater Haushalte in Österreich: Eine Analyse auf Basis von Mikrodaten, in: Geldpolitik & Wirtschaft, Q2, 101–119.

Bittlingmayer, Uwe H. (2002), Transformation der Notwendigkeit. Prekarisierte Habitus als Kehrseite der ‚Wissensgesellschaft', in: Uwe H. *Bittlingmayer,* Rolf *Eickelpasch,* Jens *Kastner* und Claudia *Rademacher* (Hg.), Theorie als Kampf? Zur Politischen Soziologie Pierre Bourdieus, Opladen, 225–267.

Bourdieu, Pierre (1981), Men and Machines, in: Karin *Knorr-Cetina* and Aaron V. *Cicourell* (Eds.), Advances in Social Theory and Methodology. Toward an Integration of Micro- and Macro-Sociologies, Boston/London, 304–317.

Bourdieu, Pierre (1987), Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M.

Bourdieu, Pierre (1993), 'Youth' Is Just a Word, in: *Ders.:* Sociology in Question (Theory, Culture & Society), London/Thousand Oaks, 94–102.

Bourdieu, Pierre (1998), Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns, Frankfurt a. M.

Bourdieu, Pierre und Jean-Claude *Passeron* (1971), Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Stuttgart.

Brooks, Rachel (2009), Transitions from Education to Work: An Introduction, in: Rachel *Brooks* (Ed.), Transitions from Education to Work. New Perspectives from Europe and Beyond, Basingstoke, 1–15.

Bruneforth, Michael, Lorenz *Lassnigg,* Stefan *Vogtenhuber,* Claudia *Schreiner* und Simone *Breit* (Hg.) (2016), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren, Graz.

Bruneforth, Michael, Christoph *Weber* und Johann *Bacher* (2013), Kapitel 5: Chancengleichheit und garantiertes Bildungsminimum, in: Barbara *Herzog-Punzenberger* (Hg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, Graz, 189–228.

El-Mafaalani, Aladin (2012), BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkeistämmigen, Wiesbaden.

Engels, Friedrich (1845), Die Lage der arbeitenden Klasse in England, Leipzig.

Essen, Fabian van (2013), Soziale Ungleichheit, Bildung und Habitus, Wiesbaden.

Furlong, Andy and Fred *Cartmel* (2007), Young People and Social Change. New Perspectives, Maidenhead.

Geißler, Rainer (1996), Kein Abschied von Klasse und Schicht. Ideologische Gefahren der deutschen Sozialstrukturanalyse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48 (2), 319–338.

Grundmann, Matthias, Olaf *Groh-Samberg,* Uwe H. *Bittlingmayer* und Ullrich *Bauer* (2003), Milieuspezifische Bildungsstrategien in Familie und Gleichaltrigengruppe, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 6 (1), 25–45.

Lamont, Michèle (2000), The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration, New York.

Lehmann, Wolfgang (2007), Choosing to Labour? School-Work Transitions and Social Class, Montreal/Kingston.

Rechnungshof (2016), Allgemeiner Einkommensbericht 2016. Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2014 und 2015, Wien; Download: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/_jahre/2016/berichte/einkommensberichte/Einkommensbericht_2016.pdf.

Savage, Mike (2016), The Fall and Rise of Class Analysis in British Sociology, 1950–2016, in: Tempo Social 28 (2), 57.

Schönherr, Daniel, Martina *Zandonella* und Daniela *Wittinger* (2014), „Wohin gehst DU?“ Ausbildungs- und Berufswege nach der Hauptschule (2010–2013). Das Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (ABEP). Bericht zur dritten Welle (SORA), Wien.

Schultheis, Franz (2004), Der Arbeiter: Eine verdrängte gesellschaftliche Realität (Vorwort), in: Stéphane *Beaud* und Michael *Pialoux,* Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard (édition discours, Bd. 33.), Konstanz. 21–34.

Sennett, Richard and Jonathan *Cobb* (1993), The Hidden Injuries of Class, New York.

Jessica Wulf

ALLEN WIDRIGKEITEN ZUM TROTZ – FRAUEN IN HOHEN FÜHRUNGSPOSITIONEN

1 DIE UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Frauen sind heute durchschnittlich genauso gebildet wie Männer und machen knapp 50 % aller Erwerbstätigen in Europa und den USA aus (vgl. World Economic Forum 2015). Obwohl sich in der Geschlechtergleichberechtigung vieles zum Positiven verändert hat, sind gerade einmal 7 % der Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen in Österreich und Deutschland weiblich besetzt (vgl. Hernandez Bark/Escartin/Schuh/van Dick 2016). Trotz steigender öffentlicher und politischer Aufmerksamkeit bezüglich der Unterrepräsentation von Frauen in einflussreichen Positionen hatten 2016 knapp 29 % der 200 größten Unternehmen Österreichs nicht eine einzige Frau in ihren Vorständen und Aufsichtsräten (vgl. Abd El Mawgoud/Wieser 2016).

Diese Unterrepräsentation kann durch den „gendered organizations"-Ansatz besser verstanden werden. Entsprechend diesem Ansatz sind Organisationen nicht genderneutral, sondern es werden Positionen und Interaktionen in Organisationen durch Gender[1] beeinflusst und teilweise bestimmt (vgl. Bryans/Mavin 2003). So sind die einflussreichen Positionen nicht nur überwiegend männlich besetzt, sondern auch mit stereotyp männlichen Attributen assoziiert (vgl. Deloitte 2015; Eagly/Karau 2002).

Obwohl Gender eine bestimmende Rolle spielt, heißt das nicht, dass alle Frauen dieselben Erfahrungen machen. Frauen in Unternehmen sind eine heterogene Gruppe, die sich durch individuelle Charakteristiken sowie intersektionale[2] Aspekte unterscheiden (z. B. sexuelle Orientierung, soziokultureller Hintergrund oder Hautfarbe), die Erfahrungen und Situationen beeinflussen (vgl. Bryans/Mavin 2003). Der „gendered organizations"-Ansatz führt dazu, dass Differenzen zwischen Männern und Frauen tendenziell überbetont und Differenzen innerhalb der Geschlechter kaum betrachtet werden (vgl. Mavin 2008). Der Grund, warum ich diesen Ansatz trotzdem verwendet habe, ist, dass Geschlecht als Kategorie einen hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft hat und somit (Arbeits-)Erfahrungen maßgeblich beeinflusst. Das führt dazu, dass die Gruppe der Frauen, so divers sie auch ist, gewisse Erfahrungen am Arbeitsplatz teilt (vgl. Bryans/Mavin 2003).

Die psychologische Forschung, die sich mit der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen beschäftigt, konzentriert sich auf die Hindernisse, denen Frauen auf dem Weg in das obere Management begegnen (vgl. z. B. Glass/Cook 2016). Eine anschauliche Metapher,

---

1 „Gender", also Geschlecht, wird hier nicht als biologisch gegeben verstanden, sondern als sozial konstruiert und erlernt. Personen verhalten sich je nach Situation so, dass sie gesellschaftlichen Erwartungen gerecht werden („doing gender").

2 Mit „intersektional" ist gemeint, dass Geschlechterverhältnisse immer auch durch andere sozial konstruierte Kategorien beeinflusst sind. Dadurch werden eine Vielzahl von sozialen Ungleichheiten sowie ihre Wechselwirkungen sichtbar. Die eigene Identitätskonstruktion und soziale Position hängen von verschiedenen Kategorien ab, die sich gegenseitig bestimmen, verstärken oder verändern. Deswegen ist die Gruppe der Frauen nicht homogen, sondern es sind innerhalb der Gruppe Privilegien und Benachteiligungen gegeben (vgl. Schöffmann 2013).

die diese Forschung beschreibt, ist das Labyrinth (vgl. Eagly/Carli 2007). Die Idee dieser Metapher ist, dass der Weg ins obere Management für Frauen durch ein Labyrinth aus einer Vielzahl von geschlechtsspezifischen Hindernissen führt. Diese Hindernisse haben zur Folge, dass Frauen auf dem Weg durch das Labyrinth verloren gehen und nur sehr wenige oben ankommen. Zwei Beispiele für diese Hindernisse, die vor allem in Führungspositionen eine Rolle spielen, werden durch „Homosocial Reproduction" (vgl. z. B. Kanter 1977; Stafsudd 2006) und die „Role Congruity Theory" (vgl. Eagly/Karau 2002) beschrieben.

„Homosocial Reproduction" illustriert das Phänomen, dass Führungskräfte tendenziell Menschen befördern, die ihnen hinsichtlich demografischer Merkmale ähneln (vgl. Kanter 1977). Weiße Männer tendieren demnach dazu, andere weiße Männer zu fördern und zu befördern. Der Grund dafür ist, dass basierend auf den demografischen Daten Rückschlüsse auf Werte und Einstellungen der Person gezogen werden. Das heißt, aufgrund äußerlicher Ähnlichkeiten werden innere Ähnlichkeiten erwartet. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die mit Beförderungen einhergehenden Unsicherheiten reduziert werden können, wenn demografisch ähnliche Menschen befördert werden. Gleichzeitig führt das Befördern einer Person, die zu ähnlichen sozialen Gruppen gehört wie die Führungskraft selbst (z. B. weiß und männlich), zu einer Aufwertung dieser Gruppen. Das wirkt sich potenziell positiv auf das Selbstwertgefühl der Führungskraft aus (vgl. Tajfel/Turner 1985).

Ein weiteres geschlechtsspezifisches Hindernis beschreibt die **„Role Congruity Theory"** (vgl. Eagly/Karau 2002). Nach dieser Theorie existiert eine Inkongruenz zwischen den Erwartungen an Managerinnen aufgrund ihres Frauseins und den Ansprüchen an eine Führungsperson. In der gegenderten Organisation sind Führungspositionen bis heute mit stereotyp männlichen Eigenschaften assoziiert, wie zum Beispiel selbstbewusst, ehrgeizig und bestimmend zu sein (vgl. ebenda). Im Gegensatz dazu werden von Frauen stereotyp sogenannte kommunale Eigenschaften erwartet, wie zum Beispiel empathisch, sozial und fürsorglich zu sein (vgl. ebenda). Diese Kombination führt dazu, dass Managerinnen mit sehr gegensätzlichen Erwartungen konfrontiert sind (vgl. Glass/Cook 2016). Der Handlungsspielraum, in dem weibliche Führungskräfte sowohl als sympathisch als auch kompetent wahrgenommen und bewertet werden, ist dadurch sehr schmal (vgl. Eagly/Karau 2002; Sander/Hartmann 2009).

2 ERFAHRUNGEN VON FRAUEN IN HOHEN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Die vielfältigen geschlechtsspezifischen Hindernisse, denen Frauen auf dem Weg nach oben begegnen, sind aus psychologischer Perspektive weitgehend erforscht. Studien, die sich mit Frauen in (hohen) Führungspositionen beschäftigen, konzentrieren sich entweder auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere (vgl. z. B. Johnson/Tunheim 2016) oder untersuchen den korrelativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Top-Management-Team und dem Unternehmensgewinn (vgl. z. B. Nielsen/Huse 2010). Forschung mit Fokus auf den Erfahrungen, die Frauen am Arbeitsplatz machen, wenn sie im oberen Management angekommen sind, fehlen jedoch gänzlich. Genau damit beschäftigt sich vorliegender Beitrag[3] und hat zum

[3] Dieser Beitrag basiert auf meiner Masterarbeit, die ich zwischen September 2016 und März 2017 durchgeführt und geschrieben habe. Dabei wurde ich an der Universität Wien von Prof. Christian Korunka betreut.

Ziel, folgende Fragen zu beantworten: Welche Erfahrungen machen Frauen in männerdominierten Führungspositionen, und welchen Herausforderungen begegnen sie? Der Fokus liegt dabei auf Führungskräften in hohen Positionen in Österreich und Deutschland.

Um diese sehr weit gefassten Fragen zu beantworten, habe ich offene Interviews mit neun Frauen in Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen geführt. Im Folgenden beschreibe ich kurz meine Interviewpartnerinnen und den Umgang mit den Daten, da dies die Basis der Ergebnisse ist. Die interviewten Führungskräfte arbeiten in unterschiedlichen Branchen in Österreich und Deutschland. Zum Durchführungszeitpunkt der Interviews (2016) waren die Frauen zwischen 35 und 61 Jahre alt – mit einem durchschnittlichen Alter von 46,2 Jahren. Alle Interviewpartnerinnen sind weiß und sind/waren in heterosexuellen Beziehungen.[4] Fünf der Frauen haben zwischen ein und vier Kinder, die unterschiedlich alt sind (zwischen Kleinkind- und Erwachsenenalter).

Nach der Transkription habe ich acht[5] der neun Interviews anhand der Grounded Theory ausgewertet (vgl. Glaser/Strauss 2010). Die Grounded Theory ermöglicht einen offenen und induktiven Umgang mit den Daten, da diese Schritt für Schritt abstrahiert werden und so Kategorien entstehen, die in den Daten verankert sind (vgl. ebenda). Zur Gewährleistung intersubjektiver Nachvollziehbarkeit – das wichtigste Gütekriterium der qualitativen Forschung – habe ich in alle Schritte der Auswertung außenstehende Personen einbezogen, wie zum Beispiel Lehrende der Grounded Theory.

2.1 Erlebte Ambivalenz

Im Ablauf der Interviews zeichnete sich eine Ambivalenz in den Erzählungen der Interviewpartnerinnen ab. Zum einen erklärten die Führungskräfte im Großteil der Interviews wiederholt, dass das Geschlecht im Beruf keine Rolle spiele. Dieselben Interviewpartnerinnen beschrieben aber trotzdem eine Vielzahl an Situationen, in denen es relevant war, dass die Führungskräfte weiblich sind. Zum Beispiel stammen die folgenden zwei Zitate aus demselben Interview mit der Geschäftsführerin einer Unternehmensberatung:

> *„Also ich finde ja immer, es spielt keine Rolle, ob man Frau ist oder Mann, weil ich finde […] in meinem Alltag finde ich, spielt es keine große Rolle."*

> *„Dann ist es, glaube ich, so, dass man immer […] genauer unter die Lupe genommen wird. Ähm, heißt, wie verhält sie sich jetzt? Was macht sie jetzt? […] Und auch da gibt es ja bestimmte Klischees, die man Frauen zuordnet, zickig etc. […] Das ist ganz anders als bei den Männern. Männer können ordentlich auf den Putz hauen, Sprüche machen und so weiter. Das ist bei Frauen, glaube ich, anders."*

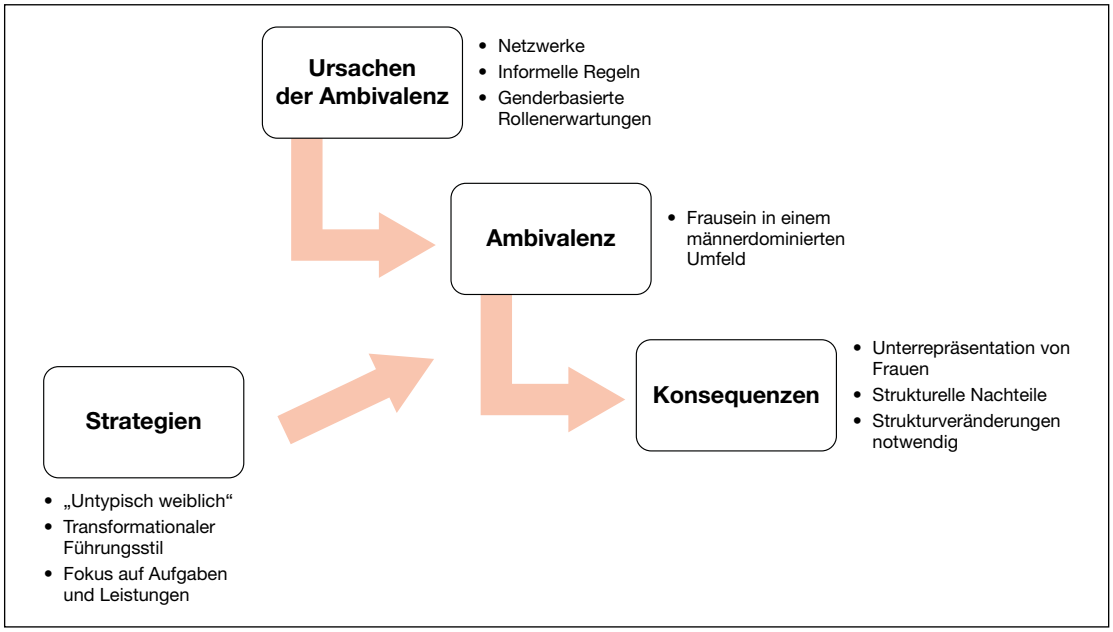
Im Laufe der Auswertung der Interviews kristallisierten sich verschiedene Ursachen (2.2), Strategien des Umgangs (2.3) und Konsequenzen (3) dieser Ambivalenz heraus (siehe Abb. 1). Im Folgenden gehe ich auf jeden Punkt einzeln ein.

---

4 In der Studie, die diesem Beitrag zugrunde liegt, kommen – so wie in der Mehrheit der Studien zu Frauen in hohen Führungspositionen – nur weiße, heterosexuelle Frauen zu Wort. Das war nicht beabsichtigt. Das einzige Kriterium für die Studienteilnahme war, als Frau in einer hohen Führungsposition zu sein. Eine Studie mit intersektionalem Ansatz ist notwendig, um die spezifischen Erfahrungen von Menschen darzustellen, die mehrfach benachteiligten Gruppen angehören.

5 Eines der Interviews musste ich leider aufgrund schlechter Tonqualität der Aufnahme ausschließen.

Abbildung 1: Überblick der Ergebnisse



2.2 Ursachen der Ambivalenz

Was verursacht die Ambivalenz, die in den Interviews sichtbar wurde? Die Datenanalyse ergab drei Gegebenheiten und Prozesse als Ursachen der Ambivalenz: Netzwerke, informelle Regeln und geschlechtsspezifische Rollenerwartungen.

Netzwerke sind in Führungspositionen aus zwei Gründen wichtig. Zum einen beeinflussen sie berufliches Weiterkommen und Beförderungen maßgeblich. Zum anderen sind Netzwerke Quelle sozialer Unterstützung und ehrlichen Feedbacks. Die einflussreichen Netzwerke sind männerdominiert, da hauptsächlich Männer in den hohen Positionen arbeiten. Ein präsentes Thema in den Interviews war, dass es als Frau schwieriger sei, Teil dieser Netzwerke zu werden. Darüber hinaus beschrieben viele Interviewpartnerinnen es als unmöglich, gleich „tief“ wie Männer in diese Netzwerke zu kommen.

> *„Ich glaube, hier im Hause irgendwann ist es wichtig, in die Netzwerke der Männer reinzukommen, das ist wichtig. […] Es ist aber schwieriger als Frau [in diese Netzwerke zu kommen] […] Also auch so auf Betriebsfeiern […] oder Veranstaltungen zum Beispiel wird abends dann noch was getrunken. Ich neige nicht dazu, mich abends zu besaufen. Zumindest nicht […] mit Kollegen oder Vorgesetzten […]. Da haben Männer weniger Probleme mit. […] Aber das schweißt natürlich zusammen. Und dadurch haben sie halt dann so, so Klübchen, die sich bilden.“* (Vorstandsmitglied einer Versicherung)

Die zweite Ursache, **informelle Regeln,** steht in Verbindung mit dem Beschriebenen. Informelle Regeln werden in den Interviews als implizite Regeln des Umgangs, der Entscheidungsfindung und des Diskussionsverhaltens beschrieben. Diese Regeln sind zum Großteil entstanden, bevor Frauen in diesen Positionen vertreten waren, und stellen sich in der Gegenwart von Frauen zum Teil als problematisch heraus. Einige dieser Regeln führen zu unangenehmen Situationen für alle Beteiligten oder zum Ausschluss der anwesenden Frauen. Zum Beispiel beschrieb die Geschäftsführerin einer Versicherung Folgendes:

„Wenn ein großes Meeting ist, hochkarätig besetzt, als Erstes wird über Golf und Fußball geredet. Und wenn das Thema durch ist, geht es über die neuen Autos. Zu allen drei Themen bin ich relativ sprachlos. […] Das ist, das ist gar nicht böse gemeint. Aber es ist eine einfache Art für Männer anzufangen, Smalltalk zu machen."

Sowohl die Netzwerke, als auch die informellen Regeln sind Beispiele für den internen Ausschluss von Frauen in hohen Führungspositionen (vgl. Rastetter 1998; 2002). Frauen kommen heute in diese Positionen, werden informell aber zum Teil weiterhin ausgeschlossen. Des Weiteren sind diese beiden Ursachen ein Beispiel für „Homosocial Reproduction": Die beschriebenen männlichen Führungskräfte weisen ähnliche Charakteristika in Umgangsformen und Interessen auf (vgl. Kanter 1977).[6]

Die dritte Ursache, die in allen Interviews präsent war, sind **genderbasierte Rollenerwartungen.** Damit sind Situationen gemeint, in denen Vorgesetzte, Kolleg*innen[7] oder Mitarbeiter*innen sich auf bestimmte Weise verhalten haben oder ein bestimmtes Verhalten erwartet haben, weil sie sich einer weiblichen Führungskraft gegenübersahen. Diese Erwartungen an die Führungskräfte können sowohl positive als auch negative Auswirkungen für die weiblichen Führungskräfte haben. Zum Beispiel beschrieben viele der Interviewpartnerinnen neben der Erwartung einer fachlichen Expertise auch die Erwartung einer empathischen Seite ihrerseits. Zeigen die Managerinnen diese empathische Seite zusätzlich, hat das potenziell positive Auswirkungen auf die Beziehungen mit Mitarbeiter*innen. Fehler und Probleme werden dann mit der Führungskraft diskutiert, und sie wird als sympathisch wahrgenommen. Werden diese Erwartungen nicht erfüllt, wird dies negativ angemerkt, auch wenn fachlich kompetent gehandelt wurde, wie in dem folgenden Beispiel:

„Ich hab mal ganz stark gemerkt […] irgendwie so von 'ner Frau […] die muss doch auch weich sein, und da muss doch auch so 'ne nette Seite, so 'ne Mama-Seite sein. Wo mir das nochmal ganz präsent wurde, war: Unsere Kommunikationsabteilung hat […] [eine] Art Einschätzung gegeben, wie wird […] [sie als Geschäftsführerin] wahrgenommen? […] Und bei den negativen Sachen kam denn ja, ist doch manchmal auch sehr starker Management-Blick, und [Name Organisation] ist doch auch eine Familie. [Name Organisation] sind 1.000 Leute, das ist keine Familie, […] aber ja, ähm, ich glaub, diese Weichheit, die hat dann vielen gefehlt, die man einfach bei so einer Frau irgendwie voraussetzt." (Geschäftsführerin eines Forschungsinstituts)

Die Präsenz der genderbasierten Rollenerwartungen ist im Einklang mit der „Role Congruity Theory". Neben Kompetenz und Führungsverhalten werden von Frauen in Führungspositionen zusätzlich auch kommunale, stereotyp weibliche Attribute wie Mitgefühl und Verständnis erwartet (vgl. Eagly/Karau 2002).

---

6 Das soll nicht heißen, dass alle Manager diese Verhaltensweisen und Interessen haben, hiermit sind lediglich Tendenzen gemeint, die immer wieder sichtbar werden.

7 Dieser Text ist mit Sternchen (*) gegendert, weil ich Geschlecht als sozial konstruierte Kategorie verstehe, die nicht binär ist. Durch das Gendern mit Sternchen soll die Sichtbarkeit von Frauen und all denjenigen Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechteridentitäten befinden, erhöht werden. Wenn ich in diesem Artikel von Frauen schreibe, meine ich alle Menschen, die sich selbst als weiblich verstehen und sehen, unabhängig vom biologischen oder sozial zugewiesenen Geschlecht.

2.3 Strategien im Umgang mit der Ambivalenz

Die Führungskräfte, die an dieser Studie teilgenommen haben, gehören zu einer außergewöhnlichen Gruppe. In einer Struktur, die den beruflichen Aufstieg von Männern begünstigt, haben diese Frauen es geschafft, ganz nach oben zu gelangen. Die Analyse des Umgangs der Interviewpartnerinnen mit den verschiedenen Hindernissen ermöglicht Einsicht in Strategien, die für Frauen in diesen Strukturen funktionieren können. Die interviewten Führungskräfte gehen nicht nur mit den tendenziell hinderlichen Gegebenheiten um, sondern können dies so gut, dass sie im Interview sagen, dass das Geschlecht keine Rolle in ihrem beruflichen Alltag spielt. In den Interviews waren drei Strategien präsent, mit den beschriebenen Ursachen der Ambivalenz umzugehen: Distanzierung von der Gruppe der Frauen, ein transformationaler Führungsstil und der Fokus auf Aufgaben und Leistung.

Die **Distanzierung von der Gruppe der Frauen** zeigt sich etwa darin, dass der Großteil der interviewten Führungskräfte sich als *„untypisch weiblich“* beschrieben und eher stereotyp männliche Eigenschaften hervorgehoben hat. Die Vorstandsvorsitzende einer Versicherung sagte zum Beispiel:

> *„Und ich glaube nicht, dass ich typisch Frau bin. […] ich glaube eher, das sind so, ähnlich wie bei mir, eher so ein bisschen auch dominantere Persönlichkeiten, […] die sich auch trauen, mal ’ne Gegenposition zu halten.“*

Die Distanzierung von einer sozialen Gruppe kann die Folge der Abwertung ebendieser Gruppe sein. Nach der „Social Identity Theory“ (vgl. Tajfel/Turner 1985) konstituiert die Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen einen Teil unseres Selbstbildes und beeinflusst unseren gefühlten Selbstwert. Gehören Menschen zu einer Gruppe, die in einem bestimmten Kontext abgewertet oder diskriminiert wird, führt das zu „Social Identity Threat“. Der Grund dafür ist, dass Menschen positive Selbstbilder haben möchten. Deswegen sind sie motiviert, in Situationen, in denen das eigene positive Selbstbild durch zum Beispiel Diskriminierung gefährdet ist, gegen die Abwertung vorzugehen.

Eine Möglichkeit des Umgangs ist die Distanzierung von der abgewerteten Gruppe (vgl. Tajfel/Turner 1985). Im Falle der interviewten Führungskräfte erlebten alle im Laufe ihrer Karriere Benachteiligungen oder sogar Diskriminierung aufgrund ihres Frauseins. Demnach ist die Distanzierung von der Gruppe der Frauen im Arbeitskontext eine mögliche Reaktion auf die erlebte Abwertung dieser Gruppe und damit eine Strategie des Umgangs (Derks/Ellemers/van Laar/de Groot 2011).

Die zweite präsente Strategie ist der **transformationale Führungsstil.** Das folgende Zitat der Geschäftsführerin eines Internetunternehmens repräsentiert den von den meisten Interviewpartnerinnen beschrieben Führungsstil sehr gut:

> *„Das [gemeint ist der Führungsstil] schließt jetzt Männer nicht aus, weil das grundsätzlich einfach [ein] Ansatz ist, […] mit mehr Offenheit, mit, äh, mehr Freiraum, […] mit eher unterstützen und fördern und, ähm, einen Rahmen und Möglichkeiten schaffen, dass andere sich entwickeln können.“*

Das in den Interviews beschriebene Führungsverhalten entspricht überwiegend einem transformationalen Führungsstil, der unter anderem durch Kommunikation auf Augenhöhe, Wertschätzung und hohe Partizipation der Mitarbeiter*innen gekennzeichnet ist (vgl. z. B. Carli

2015). Diese Charakteristiken repräsentieren sogenannte „kommunale Attribute“, die stereotyp mit Frauen assoziiert werden. Dementsprechend können in einem transformationalen Führungsstil kommunale Attribute integriert werden, was wiederum die Inkongruenz zwischen Erwartungen aufgrund der Führungsposition und Erwartungen aufgrund des Geschlechts reduziert (vgl. Eagly/Carli 2007).

Die dritte präsente Strategie ist der **Fokus auf Aufgaben und Leistung.** Die Wichtigkeit von herausfordernden Aufgaben und der Aufbau und Ausbau von Kompetenzen waren ein wichtiges Thema in den meisten Interviews. Auch in anderen Studien wurde erhöhte Performance und Anstrengung als eine Strategie des Umgangs festgestellt, die Frauen in männerdominierten Positionen anwenden (vgl. Rastetter 2002). Dabei erklären diese Studien das leistungsorientierte Verhalten durch den Wunsch, die eigenen Annahmen zu bestätigen – dass nämlich beruflicher Erfolg und Beförderungen rein auf Leistung und Fähigkeiten beruhen und nicht vom Geschlecht abhängen (vgl. Rastetter 2002). Einige der Interviewpartnerinnen hatten gar nicht das Ziel, Karriere zu machen, viel eher hat die Suche nach neuen Herausforderungen zu Beförderungen geführt.

> *„Ich wollt nie irgendwas sein, ich wollt nie Geschäftsführer sein von irgendwas. Ja, das hat mich nie […] vorangetrieben. […] Also es gibt Leute, die wollen einfach bestimmte Positionen erreichen, die in der Hierarchie irgendwo sind. Aber mir ging’s eigentlich immer um die Aufgabe. Und dann kommt das andere halt irgendwie mit. Dann ist man halt Geschäftsführerin.“* (Geschäftsführerin eines Internetunternehmens)

3 KONSEQUENZEN UND FAZIT

Eine wichtige Erkenntnis aus der Analyse der Interviews für die Arbeitswelt ist, dass Frauen nicht nur auf dem Weg nach oben, sondern auch, wenn sie im hohen Management angekommen sind, zusätzliche Hürden und Herausforderungen erleben (im Vergleich zu weißen, heterosexuellen Männern). Die Ambivalenz, die sich in den Erfahrungen der interviewten Führungskräfte widerspiegelt, ist Ausdruck der strukturellen Benachteiligungen, mit denen Frauen in Organisationen konfrontiert sind, und unter anderem Grund für das Ausbleiben eines Gendergleichgewichts.

Die beschriebenen Strategien der Interviewpartnerinnen sind allesamt individuelle Bewältigungsstrategien, die am Status quo nicht rütteln – was jedoch nicht als Kritik an den Führungskräften gemeint ist. Ganz im Gegenteil: Diese Ergebnisse unterstreichen, dass die Verantwortung für die Herstellung von Geschlechtergleichgewicht in hohen Führungspositionen nicht (alleine) bei weiblichen Führungskräften liegen kann, da diese Frauen ohnedies zusätzliche Herausforderungen meistern müssen. Vielmehr sind Veränderungen auf der Organisationsebene notwendig. Diese Veränderungen sollten aufgrund der vorliegenden Ergebnisse beispielsweise beinhalten, dass Bewertung von Leistung und Beförderungen transparenter und standardisierter ablaufen und so möglichst wenig Raum für Voreingenommenheit bieten. Auch der Zugang zu Netzwerken kann durch Maßnahmen des Unternehmens, wie offizielle Mentoring-Programme, vereinfacht werden.

BIBLIOGRAFIE

Abd El Mawgoud, Rasha und Christina *Wieser* (2016), Frauen.Management.Report.2016. Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat in den Top 200 und börsennotierten Unternehmen, Wien.

Bryans, Patricia and Sharon *Mavin* (2003), Women Learning to Become Managers: Learning to Fit in or to Play a Different Game?, in: Management Learning 34 (1), 111–134.

Carli, Linda L. (2015), Women and leadership, in: Adelina *Broadbridge* and Sandra *Fielden* (eds.), Handbook of Gendered Careers in Management: Getting In, Getting On, Getting Out, Cheltenham, 290–304.

Deloitte (2015), Women in the boardroom – A global perspective; https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-ccg-women-in-the-boardroom-a-global-perspective4.pdf, abgerufen im Juni 2016.

Derks, Belle, Naomi *Ellemers*, Colette *van Laar* and Kim *de Groot* (2011), Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?, in: The British Journal of Social Psychology 50 (3), 519–535.

Eagly, Alice H. and Linda L. *Carli* (2007), Women and the Labyrinth of Leadership, in: Harvard Business Review 85 (9), 62–71.

Eagly, Alice H. and Steven J. *Karau* (2002), Role congruity theory of prejudice toward female leaders, in: Psychological Review 109 (3), 573–598.

Glaser, Barney G. und Anselm L. *Strauss* (2010), Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung, Bern.

Glass, Christy and Alison *Cook* (2016), Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling, in: Leadership Quarterly 27 (1), 51–63.

Hernandez Bark, Alina S., Jordi *Escartin,* Sebastian C. *Schuh* and Rolf *van Dick* (2016), Who Leads More and Why? A Mediation Model from Gender to Leadership Role Occupancy, in: Journal of Business Ethics 139 (3), 473–483.

Johnson, Elizabeth R. and Katherine A. *Tunheim* (2016), Understanding the Experiences of Professional Women Leaders Living and Working in Sweden, in: Advances in Developing Human Resources 18 (2), 169–186.

Kanter, Rosabeth Moss (1977), Men and women of the corporation, New York.

Mavin, Sharon (2008), Queen bees, wannabees and afraid to bees: No more "best enemies" for women in management?, in: British Journal of Management 19 (SUPPL. 1).

Nielsen, Sabrina and Morten *Huse* (2010), The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface, in: Corporate Governance: An International Review 18 (2), 136–148.

Rastetter, Daniela (1998), Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirksamer archaischer Gegenkräfte möglich?, in: Zeitschrift für Personalforschung 2/98, 167–186.

Rastetter, Daniela (2002), Zwischen Meritokratie und Mikropolitik – ein organisationspsychologischer Blick auf das Management-Geschlecht, in: Wirtschaftspsychologie 4 (1), 11–15.

Sander, Gudrun und Ines *Hartmann* (2009), Erhöhter Stress bei weiblichen Führungskräften; http://ccdi-unisg.ch/wp-content/uploads/2015/10/buchbeitrag_erh%C3%B6hter_stress_bei_weiblichen_f%C3%BChrungskr%C3%A4ften.pdf, abgerufen im Juni 2016.

Schöffmann, Rosemarie (2013), Kontext: Migration und Geschlecht, in: Elisabeth *Koch,* Viktorija *Ratković,* Manuela *Saringer* und Rosemarie *Schöffmann* (Hg.), „Gastarbeiterinnen" in Kärnten. Arbeitsmigration in Medien und persönlichen Erinnerungen, Klagenfurt, 12–52.

Stafsudd, Anna (2006), People are strange when you're a stranger: senior executives select similar successors, in: European Management Review 3, 177–189.

Tajfel, Henri and John *Turner* (1985), The social identity theory of intergroup behavior, in: Stephen *Worchel* and William G. *Austin* (eds.), Psychology of Intergroup Relations, Chicago, 7–24.

World Economic Forum (2015), The Global Gender Gap Report 2015; http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/, abgerufen im Juni 2016.

AUTORiNNEN

Carina *Altreiter* ist wissenschaftliche Projektmitarbeiterin und Lektorin am Institut für Soziologie der Universität Wien.

Brigitte *Aulenbacher* leitet das Forschungsteam des FWF-geförderten Projekts „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“ in der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz.

Verena *Fuchsberger* ist Forscherin am Center for Human-Computer Interaction an der Universität Salzburg.

Manfred *Füllsack* ist Professor am Institut für Systemwissenschaften, Innovations- und Nachhaltigkeitsforschung an der Karl-Franzens-Universität Graz und beschäftigt sich mit Komplexitätsforschung, System- und Netzwerkmodellierung, Multi-Agenten-Simulationen, Theorie sozialer Systeme und Soziologie der Arbeit.

Caroline *Krammer* ist Referentin in der Abteilung Sozialversicherung der Arbeiterkammer Wien.

Ingrid *Mairhuber* ist Politikwissenschafterin und Senior Researcher bei FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt).

Thomas *Meneweger* ist Forscher am Center for Human-Computer Interaction an der Universität Salzburg.

Michael *Leiblfinger* ist Mitarbeiter im Forschungsteam des FWF-geförderten Projekts „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“ in der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz.

Veronika *Prieler* ist Mitarbeiterin im Forschungsteam des FWF-geförderten Projekts „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“ in der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz.

Karin *Sardadvar* forscht am Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien und war bis 2017 Senior Researcher bei FORBA.

Andreas *Schober* schreibt seine Dissertation über computergestützte Datengenerierung in der Sozial- und Nachhaltigkeitsforschung am Institut für Systemwissenschaften der Universität Graz. Die Dissertation wird von Sozialwissenschaftler Prof. Manfred Füllsack betreut.

Manfred *Tscheligi* ist Leiter des Centers for Human-Computer Interaction an der Universität Salzburg.

Jessica *Wulf* ist Psychologin mit dem Themenschwerpunkt Chancengleichheit und arbeitet zurzeit als Personalentwicklerin an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Daniela *Wurhofer* ist Forscherin am Center for Technology Experience am Austrian Institute of Technology (AIT) in Wien.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Andreas Schober und Manfred Füllsack

- Der vorliegende Beitrag versucht, im Rahmen einer Analyse von Online-Stellenanzeigen des Arbeitsmarktservice den Anteil der durch Automatisierung gefährdeten Berufe in Österreich abzuschätzen
- Dabei zeigt sich, dass das Automatisierungspotenzial für Lehrstellen geringer ist als für Stellen, die einen Lehrabschluss erfordern
- Der Anteil an Stellen mit einem hohen Automatisierungspotenzial liegt in Österreich im ersten Halbjahr 2017 nach den getätigten Berechnungen bei knapp 11 %
- Auffällig sind die Unterschiede zwischen den Regionen: Während Ober- und Niederösterreich je Bezirk mit teilweise über 25 % hohe Automatisierungspotenziale aufweisen, liegen die Potenziale in Kärnten und Tirol im Bereich von 5–10 %

Daniela Wurhofer, Thomas Meneweger, Verena Fuchsberger und Manfred Tscheligi

- Der Beitrag thematisiert Aspekte der Mensch-Maschine-Interaktion in zunehmend digitalisierten und vernetzten industriellen Arbeitsumgebungen sowie darauf basierende Herausforderungen an die Gestaltung von Arbeit
- Zunehmend digitalisierte, automatisierte und vernetzte Arbeitsumgebungen prägen das Wohlbefinden der ArbeiterInnen maßgeblich
- Das Erleben von Arbeit in intelligenten Industrieumgebungen erstreckt sich vom Gefühl, Prozesse von Systemen in der Hand zu haben, bis hin zum Gefühl, sich den Vorgaben der Systeme komplett anpassen zu müssen
- Die Arbeit in intelligenten Industrieumgebungen reicht von monotonen und repetitiven Tätigkeiten, die zu Langeweile führen, bis hin zu komplexen Tätigkeiten, die Überforderung hervorrufen
- Benötigtes Wissen und Qualifikation der ArbeiterInnen kann einerseits gering sein, wenn z. B. selbstlernende Systeme wenig bis keine menschliche Intervention benötigen, oder anderseits hoch, wenn der Mensch als Problemlöser und „Fehlerbeheber“ agiert
- Dementsprechend ist Arbeit mit wenig Entscheidungs- und Handlungsspielraum oft mit Ängsten und Unsicherheiten verbunden, während Arbeit mit hoher Verantwortung oft mit Überforderung und Stress einhergeht
- Bei der Gestaltung von Technologien und Arbeit sollten Erlebens-Aspekte wie ein adäquates Gefühl der Kontrolle, individuell optimierte Auslastung, Verfügbarkeit von individuell benötigtem Wissen oder ausreichende Involvierung und Verantwortung adressiert werden

- Durch die Forcierung einer menschzentrierten, erlebnisorientierten Perspektive wird ein positives Erleben von Arbeit gefördert, womit Aspekte wie Akzeptanz, Motivation und Arbeitszufriedenheit verbessert werden

Caroline Krammer

- Mit Gig-Economy wird eine neue Art der Arbeitsorganisation umschrieben, die auf flexiblen Formen der Arbeitserbringung beruht. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen eine Verlagerung der Arbeit auf Maschinen und eine Just-in-Time-Organisation von Arbeit. Das Risiko unproduktiver Zeiten wird dabei immer mehr auf die Arbeitenden verlagert
- Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung ist die zentrale Stellschraube für eine angemessene soziale Absicherung von CrowdworkerInnen und Beitragspflichten von PlattformbetreiberInnen
- Die Arbeitsverhältnisse in der Gig-Economy dauern in der Regel sehr kurz und sind niedrig entlohnt. Es gibt keinen klassischen Betrieb, in dem gearbeitet wird und der als Arbeitsort festgemacht werden kann. Oft lässt sich daher nicht feststellen, ob gerade Versicherungsschutz besteht oder nicht
- Der DienstgeberInnen-Begriff ist relevant für die Feststellung der Pflichtversicherung und damit auch für die Frage, wer dem/der CrowdworkerIn bzw. dem Versicherungsträger als melde- und beitragspflichtig gegenübertritt. Dem/der CrowdworkerIn steht je nach Geschäftsmodell entweder die Plattform oder der/die RequesterIn (Person, die eine Dienstleistung über eine Plattform anfordert) als AuftraggeberIn bzw. DienstgeberIn gegenüber
- Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ist österreichisches Sozialrecht anzuwenden, wenn CrowdworkerInnen eine Tätigkeit in Österreich ausüben, unabhängig davon, ob die Plattformen einen Sitz außerhalb Österreichs haben, außer sie unterliegen dem jeweiligen System sozialer Sicherheit im Ausland. Es bestehen entsprechende Melde- und Beitragspflichten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, allerdings kann die Übernahme dieser Pflichten durch den/die CrowdworkerIn vereinbart werden

Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar

- Der Beitrag fasst ausgewählte Ergebnisse eines politikwissenschaftlich-soziologischen Forschungsprojektes zu erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in Österreich zusammen
- Der überwiegende Großteil der Pflege und Betreuung wird in Österreich gegenwärtig von Angehörigen geleistet
- Pflegende Angehörige sind zunehmend gleichzeitig erwerbstätig
- Für erwerbstätige pflegende Angehörige können sich erhebliche Probleme in Bezug auf die Kombination von Pflege- und Erwerbsarbeit ergeben
- Gleichzeitig erleben pflegende Angehörige die Erwerbsarbeit zum Teil als wichtiges Gegengewicht zur Pflege- und Betreuungsarbeit

- Trotz der enormen Bedeutung der Angehörigenpflege sind die Leistungen des österreichischen Langzeitpflegeregimes insgesamt stark auf die pflegebedürftigen Personen ausgerichtet. Es kennt nur wenige Maßnahmen, die direkt auf pflegende Angehörige oder konkret auf die Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit abzielen
- Eine Ausnahme bildet die kürzlich eingeführte Pflegekarenz bzw. -teilzeit, die einen nur kurzen Ausstieg bzw. die parallele Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege fördert. Bei der praktischen Inanspruchnahme bestehen für pflegende Angehörige allerdings einige Hindernisse und Schwierigkeiten
- Um die Situation von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen zu verbessern, ist ein Bündel von Maßnahmen bzw. sind Anpassungen auf mehreren Ebenen erforderlich. Dazu zählen u. a. der Ausbau von leistbaren und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, Informationsoffensiven, Nachbesserungen bei den Regelungen zu Pflegekarenz und -teilzeit sowie Unterstützungsstrukturen auf betrieblicher Ebene

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler

- Der Beitrag thematisiert die 24-Stunden-Betreuung in Österreich, dabei vor allem die Rolle der Vermittlungsagenturen, und die Einbettung in den österreichischen Wohlfahrtsstaat
- Weltweit ist ein neuer Sorgemarkt zu beobachten, auf dem Vermittlungsagenturen Arbeitskräfte, vielfach Migrantinnen, rekrutieren und Privathaushalten Dienstleistungsangebote in der Haushalts- und Betreuungsarbeit unterbreiten. Vermittlungsagenturen bewegen sich in ihrer Organisationsform zwischen den Polen der Alleinselbstständigen und der transnationalen Konzerne. Auch handelt es sich um Unternehmen der Privat- und der Gemeinwirtschaft
- In Österreich liegt ein Schwerpunkt auf der 24-Stunden-Betreuung, die in erster Linie von Frauen aus Mittel- und Osteuropa geleistet wird. Sie betreuen in der Regel auf selbstständiger Basis pflegebedürftige Personen in deren Privathaushalten und wohnen auch dort. Der Markt für dieses transnationale Betreuungsarrangement wächst stetig und umfasst österreichweit aktuell über 61.000 Betreuungskräfte sowie 794 Vermittlungsagenturen
- Eingebettet in den österreichischen Wohlfahrtsstaat, der die 24-Stunden-Betreuung legalisiert hat, handelt es sich in Verbindung mit dem Pflegegeld um ein Arrangement, das vor allem für die Mittelschichten infrage kommt. Es schreibt die Idee familiärer Sorge in veränderter Form fort, wobei jedoch Sorgebelange der 24-Stunden-Betreuerinnen beeinträchtigt werden und ihre Arbeitsbedingungen mit denen anderer Beschäftigungsbereiche nicht vergleichbar sind
- Auf den Internetauftritten von Vermittlungsagenturen wird einerseits mit Qualität und Professionalität der Betreuung geworben, andererseits werden die BetreuerInnen als Familienersatz dargestellt. Als (potenzielle) BetreuerInnen werden vor allem Frauen aus Osteuropa, teilweise in den jeweiligen Landessprachen, angesprochen, die im Falle ihrer Vermittlung dann in Pendelmigration zwischen ihren Herkunftsländern und Österreich arbeiten und leben werden. Qualifizierungs-, Arbeits- und Dienstleistungsangebote variieren zwischen den Agenturen

Carina Altreiter

- Ausgehend vom Klassenverständnis des französischen Soziologen Pierre Bourdieu wird am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen gezeigt, wie die Klassenherkunft Entscheidungen prägt und damit Individuen auf bestimmte Ausbildungs- und Berufslaufbahnen lenkt
- Die soziale Klasse schafft sehr unterschiedliche Möglichkeitsräume für die Gestaltung des Lebens, die sich in einem Wechselspiel aus objektiven Bedingungen und subjektiven Vorstellungen und Wünschen entwickeln
- Das Bildungssystem produziert klassenspezifische Benachteiligungen, die Kinder aus der Schule drängen. Gleichzeitig lenken in der Kindheit entwickelte Vorlieben für bestimmte körperliche Tätigkeiten die Befragten in Richtung einer raschen Aufnahme einer Lehre
- Im Milieu der befragten Personen hat (Erwerbs-)Arbeit eine sehr hohe Bedeutung – als Notwendigkeit zur Existenzsicherung, aber auch als Vermittler von Anerkennung. Das legt klassentypische Wege nahe und schließt andere aus
- Das Auseinandertreten von Realisierungsmöglichkeiten und Ansprüchen kann zu Spannungen führen, die einer Bearbeitung bedürfen und von den Befragten unterschiedlich gelöst werden können

Jessica Wulf

- Basierend auf neun Interviews mit Frauen in Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen thematisiert der Beitrag die Erfahrungen, die Frauen in männerdominierten Positionen in Österreich und Deutschland machen und ihren Umgang mit (geschlechterspezifischen) Herausforderungen
- Frauen sind bis heute unter anderem aufgrund von geschlechtsspezifischen Hindernissen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Diese Hindernisse beeinflussen potenziell auch Erfahrungen von Frauen, die in hohen Führungspositionen angekommen sind
- Die Daten zeigen, dass sich durch die Erfahrungen von Frauen in hohen Führungspositionen Ambivalenzen ziehen, die durch männliche Normen im hohen Management und durch geschlechtsspezifische Erwartungen an die Frauen gekennzeichnet sind
- Es lassen sich drei Strategien erkennen, die die Interviewpartnerinnen anwenden, um mit diesen Ambivalenzen umzugehen. Diese Strategien beinhalten a) die Distanzierung von der Gruppe Frau, b) die Anwendung eines Führungsstils, der stereotyp weibliche Rollenerwartungen erfüllt, und c) die Konzentration auf Aufgaben und fachliche Expertise
- Eine wichtige Erkenntnis aus dieser Studie für die Arbeitswelt ist, dass Frauen – auch wenn sie im hohen Management angekommen sind – zusätzliche Hürden und Herausforderungen erleben (im Vergleich zu weißen, heterosexuellen Männern), wie zum Beispiel den Ausschluss aus Netzwerken
- Die Verantwortung für mehr Geschlechtergleichgewicht in hohen Führungspositionen kann nicht (alleine) bei weiblichen Führungskräften liegen, da diese Frauen ohnedies zusätzliche Herausforderungen meistern müssen. Stattdessen müssen Organisationsstrukturen dahin gehend geändert werden, dass Frauen auf lange Sicht wirklich gleiche Chancen haben wie Männer

Bisher erschienen

1 Ulrich Schönbauer, Ältere im Betrieb (Februar 2006)

2 Ursula Filipič (Hg.), Neoliberalismus und Globalisierung (September 2006)

3 Ursula Filipič (Hg.), Arbeitsmarktpolitik in Europa (März 2007)

4 Kai Biehl und Norbert Templ (Hg.), Europa altert – na und? (August 2007)

5 Helmut Ivansits und Ursula Filipič (Hg.), Privatisierung von Gesundheit – Blick über die Grenzen (November 2007)

6 Ursula Filipič (Hg.), Soziale Gerechtigkeit versus Eigenverantwortung (Dezember 2007)

7 Josef Wallner (Hg.), Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik: Ein internationaler Vergleich (Jänner 2008)

8 Erik Türk (Hg.), Invalidität: Aktuelle Debatten – Lösungsvorschläge (August 2008)

9 Gerhard Stemberger (Hg.), Psychotherapie zwischen gesellschaftlicher Anpassung und Emanzipation (April 2009)

10 Alexander Schneider, Zu alt für Weiterbildung? (August 2009)

11 Elisabeth Beer und Ursula Filipič (Hg.), Sozialstaaten unter Druck: Wohlfahrtsstaatliche Veränderungen in Mittelosteuropa – Rückwirkungen auf Österreich? (August 2010)

12 Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind, Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt (August 2011)

13 Ursula Filipič und Elisabeth Beer (Hg.), Sozialer Aderlass in Europa: Arbeit und soziale Sicherung unter Druck (März 2013)

14 Martina Chlestil (Hg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz: Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen (September 2013)

15 Sonja Ertl und Ursula Filipič (Hg.), Die Qualität der Arbeit auf dem Prüfstand: Der Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Arbeitsqualität (Dezember 2013)

16 Adi Buxbaum (Hg.), Perspektiven für sozialen Fortschritt: Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende (August 2014)

17 Josef Wöss (Hg.), Alterssicherung: Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand (Mai 2015)

18 Nadja Bergmann und Claudia Sorger (Hg.), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik

ISBN 978-3-99046-278-2

Kostenloser Download der Publikation unter:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/Sozialpolitik.html
Bestellung der Print-Ausgabe für einen Druckkostenbeitrag von 10 € bei:
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

AK WIEN

wien.arbeiterkammer.at