

# Beschäftigung, Familie und Gemeinschaftsaktivitäten: Ein neues Gleichgewicht für Männer und Frauen

## Österreich

R. Haberfellner, I. Schwarz, C. Maad, ZSI - Zentrum für Soziale Innovation, Vienna

[Vorwort](#)

[Zusammenfassung](#)

[Einführung](#)

[Nationaler Berichtsteil](#)

[Lokaler Berichtsteil](#)

[Beschäftigte in den Haushaltsdienstleistungen - Fallstudien](#)

[Schlußfolgerungen](#)

[Anhang](#)

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine selbständige Einrichtung der Europäischen Union. Sie wurde geschaffen, um die Formulierung der künftigen Arbeits- und Sozialpolitik zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Stiftung unter <http://www.eurofound.ie>.

*Dieser Bericht ist nur in elektronischer Form erhältlich und wurde nicht der sonst üblichen redaktionellen Bearbeitung durch die Stiftung unterzogen.*



EUROPÄISCHE STIFTUNG

zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

## **Vorwort**

Die vorliegende Studie beschreibt die Entwicklung, derzeitige Situation und Perspektiven der Haushaltsdienstleistungen in Österreich. Berücksichtigt wurden dabei die Kinder- und Altenbetreuung, Gartenarbeiten, Essenszubereitung und -zustellung sowie Reinigungs- und Reparaturdienste. Nach einer Erfassung der gesamtösterreichischen Rahmenbedingungen wurden detaillierte Analysen in zwei Gebieten, nämlich in drei Wiener Bezirken und in der Landeshauptstadt Linz, durchgeführt.

Sowohl in Haushaltsdienstleistungen Beschäftigte als auch ExpertInnen innovativer Modellprojekte, sozialer Organisationen und städtischer Verwaltungsbehörden wurden um Stellungnahmen und Einschätzungen zu Situation und zu Entwicklungspotentialen dieser Branche gebeten. Literaturrecherchen und die Sekundärbearbeitung von Statistiken vervollständigten die Informationsbasis, die es dem Projektteam schließlich ermöglichte, einen Maßnahmenkatalog zu einer differenzierten Förderung der Beschäftigung in den Haushaltsdienstleistungen auszuarbeiten.

Den befragten Beschäftigten und den ExpertInnen danken wir an dieser Stelle für ihre Auskunftsbereitschaft und Mitarbeit. Wir danken auch dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, das durch die gewährte Zusatzförderung zur Sicherung der Qualität dieses Berichtes beitrug.

## Zusammenfassung

Deutlich wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung, daß sich die Arbeitsbedingungen, Ausbildungswege und Verdienstmöglichkeiten in den unterschiedlichen Sparten der Haushaltsdienstleistungen unterscheiden. Dies betrifft sowohl soziale Absicherung als auch Einkommensmöglichkeiten, Karrierewege, Anerkennung und Prestige. Allerdings sind Beschäftigte in den Haushaltsdienstleistungen hinsichtlich Einkommen, Karriere und gesellschaftlicher Anerkennung ihrer Tätigkeiten gegenüber Beschäftigten anderer Branchen deutlich benachteiligt. Gemeinsam ist allen Sparten der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten sowie an atypischen Beschäftigungsverhältnissen und bemerkenswert sind auch die bisher wenig ausdifferenzierten Ausbildungswege.

Trotzdem sind Arbeitsplätze in den Haushaltsdienstleistungen nicht grundsätzlich als "McJobs" zu beurteilen, denn zumindest ein Teil der Beschäftigten hat diesen Bereich aufgrund der vorhandenen Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bzw. Gemeinschaftsaktivitäten) bewußt gewählt. Es spricht daher vieles für eine einheitlichere Regelung der Ausbildung und einer Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten. Insbesondere sollten modular aufgebaute Ausbildungswege entwickelt werden. Mit der Schaffung ausdifferenzierter Ausbildungswege, die auch einen späteren Umstieg in andere Branchen ermöglichen, würden etwaige Sensibilisierungsmaßnahmen zur Erhöhung des Prestiges und der Anerkennung dieser Tätigkeiten besser greifen.

Gleichzeitig mit einer Professionalisierung dieses Bereiches sollten jedoch Freiräume für jene Beschäftigte erhalten bleiben, die beispielsweise bewußt eine atypische Beschäftigung in den Haushaltsdienstleistungen präferieren. Eine zu starke Reglementierung ohne Nischen könnte den Schritt in die Illegalität vieler Beschäftigten zur Folge haben. Zielführend scheint eine Mischung von Angeboten zu sein, sinnvoll wäre hier die Verbesserung der Rahmenbedingungen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse - beispielsweise durch eine Erhöhung der sozialrechtlichen Sicherheiten. Zusätzlich aber sollten die Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten vollwertiger Beschäftigungsverhältnisse geschaffen und somit einer Professionalisierung Raum gegeben werden. Idealerweise geschieht dies durch Einbindung in Strukturen, die an jene der sozioökonomischen Projekte angelehnt sind, wie sie in diesem Bericht noch dargestellt werden.

Grundsätzlich ist anzumerken, daß die Situation im Sektor der Haushaltsdienstleistungen in vielleicht extremer Weise die grundsätzlichen Verteilungsmechanismen des Arbeitsmarktes widerspiegelt. Sie ist Produkt dieser Rahmenbedingungen und wird, insbesondere was die Chancengleichheit von Männern und Frauen betrifft, daher durch isolierte Maßnahmen nur beschränkt verbesserungsfähig sein, so lange die generelle Ungleichverteilung am Arbeitsmarkt bestehen bleibt.

## **Einführung**

Der aus drei Teilen bestehende Bericht beschreibt im nationalen Abschnitt zunächst die Entwicklung der sogenannten Haushaltsdienstleistungen (Kinderbetreuung, Altenbetreuung, Garten- und Reinigungsdienste, allgemeine Reparaturdienste, Essenszubereitung und -zustellung) für Österreich in den letzten 20 Jahren, die in eine Darstellung der heutigen Situation dieses Bereichs in Österreich mündet. Ebenso wie in ganz Europa wuchs auch in Österreich der Dienstleistungssektor in diesem Zeitraum, allerdings ist Österreich im Vergleich zu anderen Ländern nach wie vor hinsichtlich seines Tertiärisierungsgrades im Rückstand.

Spezifika des Haushaltsdienstleistungssektors wie hoher Frauenanteil, Dominanz atypischer Beschäftigungsverhältnisse, große Konkurrenz des Schwarzmarktes, geringe soziale Absicherung und niedriger Verdienst, werden ebenso dargestellt wie relevante politische Rahmenbedingungen (Pflegegeldregelungen, Karenzgeld, NAP, etc.), die einen Einfluß auf die Beschäftigungswirksamkeit dieses Sektors haben bzw. hatten.

Der Regionalteil ist in zwei Abschnitte gegliedert. Der erste beschreibt die Situation der Haushaltsdienste in der Landeshauptstadt Linz, der zweite widmet sich drei Bezirken Wiens. Die Entwicklung dieses Sektors wird ebenso erfaßt wie die Faktoren, die eine Beschäftigung in diesem Bereich fördern. Pro Region werden dann drei innovative „Good-Practice-Modell“ beschrieben.

Daran schließen sich Fallstudien der beiden Regionen Wien und Linz an. Neben ExpertInnen wurden selbständig und unselbständig Beschäftigte zu ihrer beruflichen Tätigkeit in der Kinder- oder Altenbetreuung bzw. in den Reinigungsdiensten befragt. Chancengleichheit war hier ebenso Thema wie die Arbeitsbedingungen bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch das Wachstumspotential dieses Sektors und die Barrieren, die einem Zuwachs entgegenstehen, wurden behandelt.

Im letzten Abschnitt schließlich erfolgt neben einem Resümee die Darstellung von Maßnahmen, die die Situation (Rahmen- wie auch Arbeitsbedingungen) in den Haushaltsdienstleistungen verbessern können.

Anzumerken ist, daß der üblicherweise in Österreich verwendete Begriff der Haushaltsdienstleistungen von dem hier verwendeten differiert, da gemeinhin Reinigungsdienste, nicht jedoch Kinder- und Altenbetreuung unter diesem Begriff subsumiert werden.

# 1. Nationaler Berichtsteil

## 1.1 Historischer Überblick über die Rolle des Staates als Anbieter und Förderer von Haushaltsdienstleistungen

Ebenso wie heute waren auch in historischer Perspektive im Haushaltsbereich Beschäftigte gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen benachteiligt und das Prestige gering. So zählen Hausangestellte zu jenen ArbeitnehmerInnen, die am spätesten von der Sozialgesetzgebung erfaßt wurden. Während sozialrechtliche Standards wie Kranken- und Arbeitslosenversicherung für andere ArbeitnehmerInnen bereits 1888 galten, war dies auch nach Einführung des ersten Haushaltsgehilfen- und Hausangestelltengesetzes für Dienstboten im Jahr 1920 nicht der Fall. Erst 1962 wurde eine weitgehende arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung erreicht (Melinz, 1999). Während lange Zeit (bis zu den 50er Jahren) die Haushaltsdienstleistungen als aussterbender Bereich galten, bewirkten unter anderem neue Lebensstilformen, demographische Veränderungen (wie die wachsende Zahl der Einpersonenhaushalte, steigende Frauenerwerbsquoten, Überalterung) in den letzten Jahren eine Renaissance der Haushaltsdienstleistungen.

Der erwähnte niedrige Status der Dienstleistungen im Haushaltsbereich hängt sicher auch mit der geringen gesellschaftlichen Wertung der Hausarbeit ganz allgemein zusammen. Hausarbeit wird nicht als produktive Arbeit im ökonomischen Sinn gesehen. Daher sind auch Tätigkeiten im und rund um den Haushalt schlecht bezahlt, nicht anerkannt, usw.

### 1.1.1 Österreichischer Rahmen

Im folgenden soll die österreichische Struktur und das Zusammenspiel von staatlichen, privaten und NPO-Organisationen<sup>1</sup> kurz umrissen werden, um ein Verständnis für die spezifische Situation der Haushaltsdienstleistungen in Österreich zu erreichen<sup>2</sup>.

- Die föderalistische Struktur ist zwar nicht so stark ausgeprägt wie in der Schweiz, aber doch recht deutlich. So haben die Länder oder Gemeinden, was gesundheitliche bzw. soziale Regelungen betrifft, weitgehende Selbstbestimmungsrechte. Aber auch mentalitätsmäßig ist hier ein Wille zur Selbstverwaltung und Autonomie zu bemerken.
- Berufliche Interessensvertretungen sind ein weiteres Beispiel für Selbstverwaltung/-bestimmung. Allerdings ist zwischen freien Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessensvertretungen wie den Kammern zu unterscheiden (letztere sind im Gegensatz zu ersteren dem staatlichen Sektor zuzuordnen). Das Gewicht dieser beruflichen Interessensvertretungen ist relativ groß und reicht über die Wahrnehmung beruflicher Interessen hinaus.
- Die beiden großen traditionsreichen Parteien Österreichs<sup>3</sup> haben starken Einfluß auf den NPO-Sektor: Ein großer Teil der bedeutenderen NPO steht aus historischen Gründen direkt unter dem Einflußbereich einer der beiden Parteien. Aus dieser historischen Perspektive läßt sich auch die Wechselwirkung zwischen Politik und NPO erklären. In den letzten Jahren gab es diesbezüglich zwar Autonomisierungstendenzen, trotzdem sind aber die Verschränkungen noch relativ stark. Kirchen und Ordensgemeinschaften treten,

---

<sup>1</sup> NPO= Non-Profit-Organisationen

<sup>2</sup> Die folgende Darstellung beruht im wesentlichen auf Badelt (Badelt, 1997).

<sup>3</sup> Volkspartei (mit konservativ christlich-sozialer Orientierung) und Sozialdemokratische Partei (mit sozialistischem Hintergrund)

teilweise dominierend, als Anbieter von sozialen Dienstleistungen auf: Kirchnahe NPO prägen weite Teile des NPO-Sektors.

- Schließlich ist noch zu erwähnen, daß Österreich über ein ausgeprägtes freies Vereinswesen verfügt. Insbesondere für die Alltagskultur ist das Vereinswesen als „Kristallisationspunkt“ für das soziale Engagement der Bevölkerung von großer Bedeutung.

Von den drei betrachteten Sektoren (NPO, öffentlicher und privater Sektor) ist der NPO-Sektor derjenige, der einer kurzen Erläuterung bedarf: In Österreich ist dieser hinsichtlich Organisationen, Größe, Aufgabenstellung, Rechtsform, Selbstverständnis und politischer Orientierung sehr heterogen. Kleine Selbsthilfegruppen zählen ebenso wie große Wohlfahrtsverbände, Sozialvereine und -initiativen und sozialökonomische Betriebe<sup>4</sup> zu diesem Bereich. Die Verschränkung zwischen NPO und Staat ist zum einen organisatorisch und personell, zum anderen auch durch die parteipolitische Nähe mancher NPO gegeben. Ferner ist in diesem Kontext noch die finanzielle Abhängigkeit vieler NPO von der öffentlichen Hand zu erwähnen - der Staat finanziert zu einem großen Teil NPO mittels Subventionen oder Ankauf von Leistungen (das allerdings ist kein ausschließlich österreichisches Phänomen).

Der NPO-Sektor hat im deutschsprachigen Raum weit in die Sozialgeschichte zurückreichende Wurzeln. Als Stichworte sollen hier Vereinswesen und Genossenschaftswesen erwähnt werden. Er unterscheidet sich stark vom amerikanischen oder britischen Voluntarismus. NPO haben in Österreich eher komplementäre und nicht substitutive Funktion.

In der Vergangenheit haben besonders die Wohlfahrtsverbände soziale Dienste bevorzugt betrieben. Beispielsweise lag in den Jahren nach dem 2. Weltkrieg die öffentliche Fürsorge darnieder. Für den Arbeitsmarkt „unbrauchbare“ Bevölkerungsgruppen waren sekundär. Die Wohlfahrtsverbände dagegen übernahmen zu diesem Zeitpunkt wesentliche soziale Dienstleistungen. Die kirchlichen Trägerorganisationen wiederum boten diese Dienstleistungen immer auch aus einer religiösen Überzeugung heraus an. Ehrenamt spielte und spielt in den sozialen Dienstleistungen eine tragende Rolle. Obwohl der Großteil dieser Dienstleistungen doch von hauptberuflichen MitarbeiterInnen erbracht wird und es in Österreich schon relativ früh Bestrebungen in Richtung Ausbildung und damit Professionalisierung gab.

Eine Abschätzung des **Größenverhältnisses** zwischen **Staat**, **NPO** und **privatem Sektor** ist schwierig, da die Größe des NPO-Sektors aufgrund seiner Heterogenität gesamtwirtschaftlich kaum zu erfassen ist. Eine Abschätzung des NPO-Bereichs läßt sich für Österreich am ehesten noch über den Beschäftigteneinsatz tätigen. Mehr als 9,5 % der im Dienstleistungsbereich sowie rund 6,2 % aller unselbständig Beschäftigten Österreichs arbeiten im NPO-Sektor. Innerhalb des NPO-Sektors sind die meisten Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienste und dem Bildungs- und Forschungsbereich zu finden (siehe Tab. 17).

---

<sup>4</sup> Der Begriff sozialökonomischer Betrieb (SÖB) bezeichnet ein (aktives) arbeitsmarktpolitisches Instrument, das durch die Bereitstellung von marktnahen, aber doch relativ geschützten und befristeten Arbeitsplätzen die Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördern soll. Neben dieser arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung verfolgen SÖB auch wirtschaftliche Zielsetzungen.

Genauere Aussagen lassen sich allerdings über einzelne Sparten treffen:

So ist das Erziehungswesen in Österreich stark von der öffentlichen Hand geprägt. Im Schulwesen sind NPO die einzigen nichtstaatlichen Anbieter, was das Regelschulwesen betrifft: NPO stellen ca. 6 % der Schulen bzw. werden etwas mehr als 6 % der SchülerInnen in NPO ausgebildet. Bezüglich Kindergärten und -horte machen NPO ca. 25 %, der öffentliche Sektor um die 70 % und der privatwirtschaftliche Sektor um die 3 - 4 % der Anbieter aus (siehe Tab. 18). Hinsichtlich des Gesundheitswesens und der Altenbetreuung (siehe Tab. 19) gibt es nur im stationären Bereich auch kommerzielle Anbieter: rund 20 % der Anstalten werden von gewinnorientierten Unternehmen betrieben; gut die Hälfte vom öffentlichen Sektor und 26 % von NPO. Ansonsten ist aber hier der öffentliche Sektor, gefolgt von und gemeinsam mit dem NPO-Sektor, dominierend. Bezüglich Reinigungsdiensten überwiegt ganz eindeutig der kommerzielle Bereich, was das Angebot für Firmenkunden betrifft: Die Zahl der Beschäftigten liegt hier laut ECOTEC (ECOTEC, 1996) bei um die 40.000 Personen. Die Zahl der Selbständigen ist in diesem Sektor sehr gering. Reinigungsdienstleistungen für Privathaushalte werden dagegen zum einen von Privatpersonen (und dies meist schwarz) durchgeführt: Die Zahl der offiziell Beschäftigten liegt hier bei ca. 4.700 (Miklaszevic, 1997). Zum anderen gibt es seit kurzem Bestrebungen, diesen Bereich auf einem professionalisierten und qualifizierten Niveau anzubieten: Sozialökonomische Projekte (die dem NPO-Sektor zuzurechnen sind) wären hier zu nennen. Da dies eine neue Entwicklung darstellt, ist die Zahl solcher Projekte noch sehr klein (siehe Tab. 20). Der privatwirtschaftliche Sektor überwiegt hier insgesamt. Catering und Zustelldienste sind dagegen Sache des privaten bzw. kommerziellen Bereichs. Vereinzelt gibt es sozialökonomische Projekte im Gastronomiebereich (v.a. Kaffeehäuser) als Anbieter. Von staatlicher Seite her und ebenso von den großen Wohlfahrtsorganisationen sind soziale Dienstleistungen wie Essen auf Räder zu nennen.

### **1.1.2 Beschreibung von Einkommensregelungen im Bereich Haushaltsdienstleistungen**

In Österreich gibt es diesbezüglich keine einheitliche, d.h. für alle ArbeitnehmerInnen im Bereich Haushaltsdienstleistungen anwendbare Regelung: Ob ein Kollektivvertrag oder ein Mindestlohntarif zur Anwendung kommt bzw. welcher Kollektivvertrag für die Beschäftigten relevant ist, hängt vom Arbeitsgebiet des/der Arbeitgebers/geberIn ab.

Für Beschäftigte, die direkt von **privaten Haushalten** angestellt sind, gibt es keine kollektivvertragliche Regelung, sondern es gilt der Mindestlohntarif des jeweiligen Bundeslandes.

Was Beschäftigte in **Vereinen** anlangt, so kann großen Organisationen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werden (z.B. sind Caritas oder Rotes Kreuz kollektivvertragsfähig, siehe Tab.26).

Die Entgelte der Beschäftigten in anderen Vereinen unterliegen dagegen den Mindestlohntarifen. Nach Auskunft des BMAGS<sup>5</sup> bemühen sich immer mehr Vereine entweder um die Kollektivvertragsfähigkeit (diese wird vom Bundeseinigungsamt zuerkannt) oder schließen sich zu kollektivvertragsfähigen Verbänden zusammen.

Zur Zeit gibt es Mindestlohntarife für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste, HausbesorgerInnen und HausbetreuerInnen, Angestellte in privaten Kinderbetreuungs-

---

<sup>5</sup> Gespräch mit Herrn Mag. Binder, Sektion V, Arbeitsrecht und Sozialpolitik des BMAGS (Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales), am 27.7.1999

einrichtungen, HelferInnen in Privatkindergärten, -krippen und -horten und für im Haushalt Beschäftigte (BMAGS u.a., 1998b: 236).

Für **Betriebe**, die in diesen Bereichen tätig sind, hängt es davon ab, welche Gewerbeberechtigung der Betrieb innehat, um zuzuordnen zu können, welche kollektivvertraglichen Vereinbarungen für Beschäftigte dieses Betriebes gelten.

## 1.2 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsbedingungen

Eine Darstellung der Haushaltsdienstleistungen in Österreich erfordert es, aus einzelnen Sparten und Bereichen ein Gesamtbild zu zeichnen, da eine Sparte „Haushaltsdienstleistungen“, die alle hier behandelten Bereiche umfaßt, in der amtlichen Statistik nicht existiert. Weiters ist vorauszuschicken, daß eine kontinuierliche Betrachtung der letzten 20 Jahre durch die Umstellung der BS (Bundessystematik 1968) auf die ÖNACE Systematik erschwert wird, da aus diesem Grunde ein Bruch zwischen 1994 und 1995 zu verzeichnen ist (siehe Tab. 30). Die Darstellung nach Wirtschaftsklassen ermöglicht allerdings nur eine grobe Abschätzung und Beschreibung. Um Entwicklungen detaillierter darzustellen, wurden auch Berufsgruppen (bzw. Berufsabteilungen) betrachtet.

Im folgenden werden die einzelnen für die Haushaltsdienstleistungen relevanten Wirtschaftsklassen Körperpflege und Reinigung, private Haushalte und Gesundheits- und Sozialwesen besprochen (siehe auch Tab. 4 und 5).

Der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen ist derjenige mit dem höchsten Beschäftigungswachstum. Die Zahl der Erwerbspersonen hat sich hier zwischen 1971 und 1981 um 4,6 % p.a. erhöht, zwischen 1981 und 1991 um 3,6 % p.a. Bei den Haushaltsdiensten (Haushaltung und Hauswartung) dagegen hat sich durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen zwar die Nachfrage vergrößert. Aufgrund der Kosten und der Möglichkeit, entsprechende Dienstleistungen zu günstigeren Preisen in der Schattenwirtschaft zu beschaffen, sank jedoch die reguläre Beschäftigung und somit die Zahl der unselbständig Beschäftigten im betrachteten Zeitraum (Mesch, 1997: 186). Im Bereich Körperpflege und Reinigung ist ebenfalls seit den 70ern eine Zunahme von 2,8 % p.a. zu verzeichnen. Allerdings wurde in diesem Bereich die Nachfrageausweitung durch die Verfügbarkeit von technischen Geräten wie Waschmaschinen, etc. gedämpft.

Die Quote der Teilzeitarbeitenden<sup>6</sup> ist im Bereich Dienstleistungen generell höher: Im gesamten NPO-Sektor lag sie 1997 bei 14,3 % gegenüber 11,7 % in der Gesamtwirtschaft (siehe Tab. 7 und 8).

In allen betrachteten Bereichen stieg die Teilzeitquote zwischen 1986 und 1993 kontinuierlich: In der Klasse Körperpflege und Reinigung von 11,1 % auf 18,1 %. Bei den Gesundheits- und Sozialdiensten von 12,3 % auf 17,7 %. Der Bereich mit dem höchsten Anteil an Teilzeitarbeitenden sind aber eindeutig die häuslichen Dienste mit 40 % Teilzeitarbeit im Jahr 1993. 1997 betrug dieser Anteil - allerdings ist diese Ziffer durch die Umstellung auf die ÖNACE-Statistik nur bedingt vergleichbar - fast 52 %. Zwischen 1994 und 1997 erlebte der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen mit knapp 14 % den stärksten Zuwachs an Teilzeitarbeitenden.

---

<sup>6</sup> Bis 1984 wurde Teilzeitarbeit (d.h. Beschäftigungsausmaß zwischen 12 und 36 Std.) nicht nach Wirtschaftsklassen erfaßt. Zudem liegt seit 1994 eine andere Definition der Erwerbstätigkeit (nach dem Labour Force Konzept, wo geringfügige Tätigkeiten ab 1 Wochenstunde als erwerbstätig zählen) zugrunde.





Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (siehe Tab. 6)<sup>7</sup> gilt ähnliches wie für die Teilzeit: Der höchste Anteil an Personen, aber auch die größten Zuwächse sind in den Haushaltsdiensten zu finden, nämlich rund 40 % Teilzeitarbeitende und 17,1 % Zuwachs zwischen 1995 und 1997. Auch insgesamt ist ein Ansteigen dieser Beschäftigungsverhältnisse zu bemerken. Im Juni 1999 wurde mit 193.907 ein Rekordwert verzeichnet. Frauen sind weitaus häufiger als Männer in dieser Form beschäftigt (Juni 1999: 139.051 Frauen und 54.856 Männer). Allerdings ist die Datenlage hier recht dürftig, da erst seit Jänner 1994 Meldepflicht besteht. Als atypische Beschäftigungsform wäre hier neben der geringfügigen Beschäftigung auch die Entlohnung betreuender Angehöriger durch PflegegeldbezieherInnen zu erwähnen (siehe Abschnitt 1.4.1).

Der Frauenanteil ist in allen betrachteten Bereichen ein hoher und liegt zwischen 75 und 80%. Dies gilt ebenso, wenn man eine Unterteilung nach einzelnen Berufen (und nicht nach Wirtschaftsklassen) vornimmt (siehe Tab. 1).

Das Ausbildungsniveau in der Klasse Körperpflege und Reinigung konzentriert sich hauptsächlich auf die Bildungsebene Pflichtschule und Lehre. Hier gab es seit 1981 kaum Änderungen. Dagegen ist eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus in den beiden anderen hier besprochenen Wirtschaftsklassen zu vermerken<sup>8</sup>.

Hinsichtlich des Lohnniveaus sind die Haushaltsdienstleistungsbereiche diejenigen mit den niedrigsten Entgelten (Lutz, 1998). Von insgesamt 9 Niedriglohnbranchen sind 5 im Dienstleistungsbereich zu finden: Von 8 Hochlohnbranchen findet sich dagegen nur eine im Dienstleistungsbereich<sup>9</sup>. Dies hat sich auch zwischen 1980 und 1994 nicht bzw. kaum verändert: Bereits 1980 waren die niedrigsten Verdienste im Bereich Körperpflege und Reinigung zu verzeichnen. Lediglich im Gesundheits- und Sozialbereich stieg das Einkommensniveau so weit, daß es nun dem mittleren Lohnsegment zugeordnet werden kann (siehe Tab. 25). Kennzeichnend für diesen einkommensschwachen Bereich war und ist der hohe Anteil an Frauen.

Zusätzlich wurde noch die Zahl der Einrichtungen in diesem Bereich erfaßt. Auch hier kristallisiert sich ein klarer Zuwachs heraus (siehe Tab. 10 für die Kinderbetreuungseinrichtungen, Tab. 9 für Altenheime, Kranken- und Pflegeanstalten, Fürsorgeheime und Reinigungsfirmen). Besonders ausgeprägt ist dieser im Bereich „sonstige Gesundheitseinrichtungen“, wo v.a. Personen, die auf selbständiger Basis im Gesundheitsbereich tätig sind, erfaßt werden, und in den „sonstigen Fürsorgeeinrichtungen“<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Geringfügig Beschäftigungen sind solche bis zu einer Einkommenshöhe von 3.740 ATS (217,8 EURO) pro Monat.

<sup>8</sup> Im Bereich Haushaltsdienste sank zwischen 1971 und 1991 der Anteil der Personen mit Pflichtschulabschluß von 86 % auf 60,5 %, während der Anteil der Lehrabschlüsse von 9,3 % auf 27,2 % stieg. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist eine starke Zunahme der mittleren Schulen (von 24,7 % 1971 bis auf 32 % 1991) und der Lehre (von 12,4 % auf 18,6 %) zu erkennen, ferner leichte Anteilszuwächse der Höherbildenden Schulen, während gleichzeitig der Anteil der Beschäftigten mit Pflichtschulabschluß sank. Der Gesundheits- und Sozialbereich ist also der Bereich mit den höchsten Qualifikationen.

<sup>9</sup> Jene Branchen, deren Medianverdienst den Median aller Wirtschaftsklassen um mindestens 10 % unterschreitet, werden dem Niedriglohnbereich zugeordnet. Solche, deren mittlerer Verdienst um mindestens 10 % über diesem Median lag, wurden als Hochlohnbranche definiert (Lutz, 1998).

<sup>10</sup> Zu dieser Kategorie wiederum werden sowohl diverse karitative Vereine und Mutterberatungsstellen wie auch Tagesheimen gezählt. Diese Kategorisierung der einzelnen Dienstleistungsbereiche ist also mehr als unbefriedigend.

Schwierig gestaltete sich die Erfassung der Kategorien Gartenarbeiten und Reparaturen bzw. Instandsetzungsarbeiten für Privathaushalte. Hier sind aus amtlichen Erhebungen keine Zahlen zu erfahren, da diese Bereiche so detailliert nicht erfaßt werden. Wie allerdings eine 1996 durchgeführte Untersuchung zeigt, ist in diesen Bereichen der Anteil der Eigenarbeit hoch: Zu knapp 1% werden solche Tätigkeiten von Professionalisten erledigt. Nur größere Instandsetzungen werden häufiger von Firmen durchgeführt (siehe Graphik 3). Andererseits ist durch die bereits erwähnten demographischen und „lebensstilistischen“ Veränderungen in den letzten Jahren ein Anstieg solcher Leistungen, die früher im eigenen Heim erbracht wurden, zu verzeichnen: Einige, wenn auch vereinzelt Initiativen und Projekte (siehe Tab. 20) arbeiten in diesem Bereich. Da dies ein neuer Trend ist, ist jedoch eine Entwicklungslinie noch nicht nachzuzeichnen.

Der Bereich „Essenszubereitung und -zustellung“ schließlich beinhaltet neben Catering auch die Hauszustellung von Mahlzeiten ebenso wie die Herstellung von Halbfertig- und Fertigprodukten. Catering darf in Österreich sowohl von Lebensmittelhändlern als auch von Gastronomiebetrieben als Zusatzangebot offeriert werden. Daher ist eine statistische Erhebung dieser Zahl nicht vorhanden. Hier wurde versucht, über Berufsverbände bzw. Wirtschaftskammer zu aussagekräftigen Zahlen zu gelangen: Sofern Daten erhoben wurden bzw. geschätzt werden konnten, dürfte der Anteil der Unternehmen, die Catering anbieten, bei 10% der Gastronomiebetriebe und zwischen 4 und 9% der Lebensmittelhändler liegen. Zustelldienste wiederum boten, ähnlich wie Catering, um die 9% der Lebensmittelhändler an. Was soziale Dienste wie Essen auf Räder anlangt, so sind keine gesamtösterreichischen Zahlen vorhanden.

In der amtlichen Statistik ist nur die Zahl der Unternehmen angeführt, die Catering als Hauptgewerbe betreibt (1995: 42 Unternehmen; Quelle: ÖSTAT, 1995).

Der Verbrauch von Tiefkühlwaren, Halbfertig- und Fertigprodukten schließlich ist in Österreich zwar niedriger als in anderen Ländern<sup>11</sup>, insgesamt aber wird dies auch hier als eine zukunftssträchtige Branche bewertet (siehe Friedrich, 1992; Pohl, 1994; Koffler, 1995; Koffler, 1998; Pohl, 1997).

### **1.2.1 Schattenwirtschaft**

Untersuchungen neueren Datums schätzten das Volumen der Schwarzarbeit 1998 auf 233 Mrd. ATS (16,932 Mrd. EURO) bzw. auf ca. 9 % des BIP (Schneider, 1999). Allerdings differieren die Summen je nach verwendeter Schätzmethode<sup>12</sup>. Zwischen 1975 und 1995 stieg das Volumen der Schwarzarbeit in Österreich von 2,04 % des offiziellen BIP auf 7,32 % und in absoluten Werten von 13 Mrd. ATS (0,944 Mrd. EURO) auf 170 Mrd. ATS (12.354 Mrd. EURO; siehe Tab. 14).

Der Zuwachs der Schattenwirtschaft läßt sich zum Teil auf Steuererhöhungen oder sozialversicherungsrechtliche Änderungen zurückführen. So wurde 1997 die Überstundenbesteuerung und die Besteuerung von Werkverträgen eingeführt und 1998 die Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte (Schneider, 1998). International

---

<sup>11</sup> einem österreichischen Jahresverbrauch von im Durchschnitt 14 kg stehen dem europäischen Durchschnitt von 22 kg pro Person pro Jahr gegenüber

<sup>12</sup> Die Berechnungen des Umfanges der Schattenwirtschaft sind mit dem sogenannten Bargeldansatz durchgeführt worden. Der Bargeldansatz basiert auf der Idee, daß die in der Schattenwirtschaft erbrachten Leistungen "bar" entlohnt werden, und daß es mit Hilfe einer Bargeldnachfragefunktion gelingt, diese bar entlohten Leistungen zu schätzen und das Volumen an Schwarzarbeit zu berechnen

gesehen ist in Österreich im Vergleich mit anderen Ländern das Ausmaß der Schattenwirtschaft eher gering (siehe Tab. 14).

Dabei konzentriert sich die Schwarzarbeit hauptsächlich auf die Bereiche Dienstleistungen und Handwerks- und Gewerbebetriebe (siehe Tab. 15). Geschätzt wird, daß der Anteil der Schwarzarbeit in dem Bereich „persönliche Dienstleistungen“, also bei Berufen wie Kosmetikerin, Friseur, Nachhilfe, Babysitter, Haushaltshilfe, um die 30 % beträgt (Schneider, 1998). Während es in österreichischen Haushalten knapp 5.000 offiziell Beschäftigte gab, gehen Schätzungen davon aus, daß die Zahl der illegal Beschäftigten zwischen 60.000 und 300.000 liegt (Miklaszevic, 1997). Attraktiv für die AuftragnehmerInnen ist die große Differenz zwischen dem formellen und dem informellen Preis (beispielsweise im Bereich Reinigung).

### 1.3 Überblick über Familien- und Gemeinschaftsaktivitäten

Eine dem gemeinschaftlichen Nutzen gewidmete Aktivität kann verschiedene Formen annehmen und von Eigenarbeit inner- und außerhalb der Familie, ehrenamtlicher Arbeit bis hin zu dem in Österreich relativ stark ausgeprägten Vereinswesen reichen.

In Österreich sind bezüglich **Ehrenamt**<sup>13</sup> kaum Zahlen verfügbar. Der bislang einzigen zu diesem Thema durchgeführten Untersuchung zufolge beträgt das geschätzte Arbeitsvolumen ehrenamtlicher Arbeit 5,4 % des Arbeitsvolumens unselbständig Beschäftigter (Badelt, 1985). Mehr als die Hälfte, nämlich 53 %, aller erwachsenen Österreicher leisteten zumindest gelegentlich ehrenamtliche Arbeit. Ein relativ großer Teil findet dabei im NPO-Sektor statt. So waren 1994 von insgesamt 246.631 MitarbeiterInnen in NPO 94.450 bezahlt und 151.681 ehrenamtlich tätig (Bachstein, 1997).

Das Vereinswesen ist eine der wichtigsten Formen, innerhalb derer ehrenamtlicher Arbeit geleistet wird; nicht zuletzt deshalb, weil Vereine leicht und ohne großen Kapitaleinsatz gegründet werden können. Vereine ermöglichen es auf niederschwellige Weise, Engagement in

rechtlich faßbare Formen zu gießen und damit auch in ein Mindestmaß an formaler Organisation  
(Badelt, 1997b: 57).

1995 gab es in Österreich fast 90.000 Vereine, wobei Turn- und Sportvereine neben Kulturvereinen und Sparvereinen am häufigsten sind (siehe Tab. 21). Die Zeitbudgeterhebungen des ÖSTAT von 1981 und 1992 zeigten eine Zunahme des Prozentsatzes an Aktiven von 1,65 % auf 2,33 %. Vor allem bei Frauen ist ein Zuwachs zu verzeichnen, obwohl insgesamt der Anteil der in Vereinen engagierten Männer mit 2,41 % größer ist als jener der Frauen (1,4 %; Stand 1992).

Ehrenamtliche Arbeit kann ebenso in Form von Selbsthilfegruppen stattfinden: Diese reichen von kleinen Initiativen mit lokaler Reichweite bis hin zu österreichweit organisierten

---

<sup>13</sup> Unter Ehrenamtlicher Arbeit wird hier eine Arbeitsleistung verstanden, der kein monetärer Geldfluß gegenübersteht (obwohl Ehrenamt immer wieder auf nichtmonetäre Art entlohnt wird z. B. durch Information, Macht, Einfluß,.. ). Dabei ist die Abgrenzung gegenüber formeller Arbeit schwierig, wenn Aufwandsentschädigungen und Kostenersätze bezahlt werden. Der Übergang zu bezahlter Arbeit ist somit fließend.

Dachverbänden. Inhaltlicher Schwerpunkt der Selbsthilfegruppen sind überwiegend gesundheitliche Probleme.

Eine Sonderform der ehrenamtlichen Arbeit stellt schließlich der Zivildienst dar. In Österreich besteht seit 1975 die Möglichkeit, anstelle des Militärdienstes Zivildienst zu absolvieren. Ein relativ großer Anteil der Zivildienner arbeitet dabei in NPO-Organisationen: Genauer gesagt waren 1998 von 8.900 Zivildiennern (das sind 22,9 % der Wehrpflichtigen) 35 % in Hilfsorganisationen und 15 % in der Pflege alter und behinderter Menschen tätig<sup>14</sup>.

In welchen Bereichen und Tätigkeiten ist nun ehrenamtliche Arbeit besonders häufig?

Soziale Dienste für alte, behinderte oder benachteiligte Menschen machen neben der Nachbarschaftshilfe und Kultur einen Großteil der ehrenamtlichen Arbeit aus. Daneben ist Kinderbetreuung einer der wichtigsten Bereiche ehrenamtlichen Engagements (siehe Tab. 16). Der Frauenanteil ist bei sozialen Diensten besonders hoch: 27 % der Frauen, 23 % der Männer. Der Männer sind dagegen im Bereich politischer Arbeit deutlich aktiver: 11 % gegenüber 3 % der Frauen. Desgleichen überwiegt der Anteil der Frauen bei ausführenden und der Prozentsatz der Männer bei leitenden Arbeiten.

In der Kinderbetreuung sind um die 13 % aller ehrenamtlich tätigen Personen aktiv (Strümpel, 1996). Ehrenamtliche Arbeit ist hier nur in Kinderorganisationen, die entweder religiös oder politisch orientiert sind, zu finden, nicht jedoch in Kindertagesheimen oder bei Tageseltern. Hauptsächlich Jugendliche oder junge Erwachsene betreiben dieses Amt (Faltner, 1997: 49).

Elternarbeit - also auf freiwilliger Basis beruhende Mitarbeit der Eltern - ist im Bereich der selbstverwaltenden Elterninitiativen wichtiger Bestandteil. Hier sind als quantitative Abschätzung nur Daten des Dachverbands der Wiener Kindergruppen vorhanden: Eltern arbeiten rund 3 Std. pro Woche mit. Die Kosten für die Kindergruppen würden ohne Elterndienste um ca. 19 % steigen (Faltner, 1997: 50).

Nur ein kleiner Teil (10-15 %) aller betreuungsbedürftigen Personen wird in Anstalten gepflegt, alle anderen werden dagegen in Privathaushalten betreut. Die Betreuungsarbeit wird dabei vor allem von nahen Angehörigen und überwiegend von Frauen erbracht: 80 % aller Betreuungspersonen sind weiblich (Badelt, 1997a).

Zwischen Ehrenamt und staatlichen Aktivitäten bestehen Wechselwirkungen. Zum einen kann der Staat ehrenamtliche Arbeit fördern, indem z.B. Vermittlungsdienste (in Österreich gibt es diese, im Gegensatz zu den „Volunteer Bureaus“ anglosächsischer Länder, erst in Ansätzen) oder finanzielle Anreize geboten werden (das Pflegegeld ließe sich hier als Beispiel nennen). Andererseits besteht die Gefahr einer Verdrängung: Wenn der Staat bestimmte Leistungen selbst erbringt, kann dies zu einem Absinken der Bereitschaft zu ehrenamtlicher Arbeit führen, weil die Dringlichkeit einer privaten Lösung nicht mehr so groß ist.

Die Förderung ehrenamtlicher Arbeit wird allerdings vielfach kritisch kommentiert, da einiges dafür spricht, daß ehrenamtliche Arbeit die bereits bestehenden Muster sozialer Ungleichheit in der Gesellschaft eher verstärkt als vermindert:

---

<sup>14</sup> Die Dauer des Zivildienstes ist mit 12 Monaten um 4 Monate länger als beim Präsenzdienst.

Die durch Laienarbeit verursachten Benachteiligungen betreffen Frauen, andererseits bewirkt die Diskriminierung von Frauen in ökonomischer und sozialer Hinsicht, daß Frauen deshalb den Weg in das Laiensystem gehen, weil ihnen Alternativen weniger leicht zur Verfügung stehen (Badelt, 1995b: 493).

Über das Ausmaß der **Eigenarbeit** - also der von den Personen selbst durchgeführten Arbeiten - geben Zeitbudgetstudien Auskunft: Bislang wurde 1981 und 1992 eine solche Studie österreichweit durchgeführt (ÖSTAT, 1995). Allerdings sind diese beiden Erhebungen aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden nur bedingt vergleichbar (siehe Tab. 12a und 12b).

In den Studien zeigt sich, daß Hausarbeit, Kinderbetreuung und -erziehung eine Domäne der Frauen sind. Männer verwenden nicht einmal halb so viel Zeit für Haus und Kinder wie Frauen. Auch andere Untersuchungen (Frauenbericht, 1995; Doblhammer u.a., 1997) bestätigen immer wieder, daß Tätigkeiten im Haushalt als Frauenarbeit gesehen wird und Änderungen sich maximal in Ansätzen abzeichnen.

Ebenso ist die Pflege und Betreuung Kranker im Haus überwiegend Frauensache. Die dafür aufgewendete Zeit ist seit 1981 gestiegen. Die bereits oben erwähnte Studie des Fessl-GFK-Instituts (Fessl-GFK, 1996; zit. in Blumberger, Dornmayr, 1997) zeigt, daß die Pflege von Erwachsenen zu 95 % und von Kindern zu 97 % vom Haushalt selbst durchgeführt wird. Zu 4% (Pflege Erwachsener) bzw. zu 2% (Kinderbetreuung) erfolgt sie privat und unbezahlt; d.h. in Form von Nachbarschaftshilfe.

Was handwerkliche Tätigkeiten inner- und außerhalb des Hause betrifft, so ist dies, als einziges bei Hausarbeiten, eine Domäne der Männer. Die Zeitbudgetstudien zeigen in diesem Bereich ebenso wie bei den Gartenarbeiten zwischen 1981 und 1992 einen leichten Rückgang. Diese Tätigkeiten werden ebenfalls praktisch ausschließlich vom Haushalt selbst erledigt (Fessl-GFK, 1996; zit. in Blumberger, Dornmayr, 1997).

## **1.4 Wichtige politische Rahmenbedingungen der Förderung von Haushaltsdienstleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit**

### **1.4.1 Pflegegeldregelung**

Die Pflegegeldregelung ist hier als beschäftigungswirksame Maßnahme zu nennen. 1993 wurde das Bundespflegegesetz erlassen. Intention war zum einen, pflegebedürftigen Personen Wahlfreiheit hinsichtlich der Durchführung der Betreuung zu ermöglichen (ob in- oder außerhalb des Hauses erfolgt). Zum anderen sollte die länderspezifisch recht unterschiedliche Rechtssituation vereinheitlicht werden: Vor Einführung der Pflegegeldregelung waren sowohl die Höhe der Geldleistungen als auch die Anspruchsvoraussetzungen höchst unterschiedlich. Die Pflegegeldregelung ist nicht zuletzt deshalb relevant, weil, wie Studien zeigen, die Pflege von betreuungsbedürftigen Personen nur zu ca. 10 - 15 % in stationären Einrichtungen, sonst aber in der Familie, durch Privatpersonen oder soziale Dienste erfolgt. 80 % der nichtstationären Pflege wird von Familienmitgliedern durchgeführt: 42 % werden von den eigenen Kindern und 28 % vom Partner/ der Partnerin betreut. 80 % dieser informellen Pflegepersonen sind Frauen. 32 % der weiblichen und 84,6 % der männlichen Betreuenden sind daneben noch berufstätig (siehe Badelt, 1997a; Badelt, 1995a).

Tatsächlich konnte durch die Pflegegeldregelung die Situation der PflegegeldbezieherInnen, aber auch der betreuenden Personen wirksam verbessert werden. Die Betreuenden sind generell mit dieser Regelung zufrieden. Insbesondere hat sich durch die Entlohnung dieser vormals unbezahlten Leistung die Anerkennung für diese Tätigkeit wie auch die Bereitschaft, diese als Arbeit zu werten, erhöht (Badelt, 1997a).

Nach wie vor sind allerdings die Belastungen der Betreuenden (v.a. die von betreuenden Angehörigen) evident. Es fehlt neben fachspezifischem Wissen an sozialen Kontakt- und Aussprachemöglichkeiten. Die Pflegenden fühlen sich körperlich und / oder psychisch überfordert.

Außerdem erscheint eine Verschiebung der Verantwortung von der öffentlichen Hand zu einem Laiensystem hin (wie es die Pflege verwandter Personen ist) als eine Verschiebung der finanziellen Belastungen vom Staat hin zu den Personen, die diese unentgeltliche Arbeit leisten; und das sind vor allem Frauen. Eine Folge ist, daß beschäftigungslose Frauen eher und leichter Betreuungspflichten übernehmen. Dies kann zu einer geringeren Orientierung dieser Frauen in Richtung Arbeitsmarkt führen, was wiederum die Arbeitschancen weiter verschlechtert (Badelt, 1995b: 493).

Anreize, mehr Männer zu einer Übernahme von Betreuung zu bewegen, können in einer Verbesserung der sozialen Absicherung, wie sie mit einer Einbeziehung von pflegenden Angehörigen in die Sozialversicherung im Jahr 1998 erfolgte, gesehen werden (siehe dazu Abschnitt 1.4.3.). Ebenso könnten bessere Möglichkeiten zur Abstimmung von informeller Betreuungsarbeit und beruflicher Tätigkeit (z.B. hinsichtlich der Inanspruchnahme von Pflegeurlaub oder eine Ausweitung der derzeit nur kurzfristigen Pflegezeiten) zu einer Vergrößerung des Männeranteils führen. Auch von Seiten der Unternehmen fehlt noch, im Unterschied zur Kinderbetreuung, die Anerkennung der Betreuungsarbeit von pflegenden MitarbeiterInnen und die Entwicklung entsprechender Angebote für diese MitarbeiterInnen.

#### **1.4.2 Kinderbetreuung: Karenzregelung und Kinderbetreuungsscheck**

Da die überdurchschnittliche Arbeitslosenquote von Frauen in einem direkten Zusammenhang mit der Geburt von Kindern und ihrer Versorgung zu sehen ist (Frauenbericht, 1995: 363), sind Karenzregelungen auch in diesem Kontext relevant. Sie beeinflussen ebenso wie das Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen die Arbeitsmarktchancen von Frauen. Neuere Maßnahmen bzw. Änderungen bezüglich Karenzgeldregelungen zeigen allerdings einen eher negativen Effekt auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen:

So erschwert das 1990 eingeführte zweite Karenzjahr, das eine Verlängerung der Karenzzeit bedeutete, die Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt (Biffel, 1996; Wiederschwinger, 1995; Neyer, 1996). Neu ist, daß die Karenzzeit künftig in Etappen bis zum Schuleintritt des Kindes konsumiert werden kann und die Eltern sich die Karenzzeit zwei Mal teilen können: Dies wurde erst in der Parlamentssitzung vom 16.7.1999 beschlossen. Die arbeitsmarktpolitischen Effekte dieser Änderung müssen daher noch offen bleiben. Anzunehmen ist allerdings, daß ein Wiedereinstieg in den Beruf - wenn man den oben genannten Untersuchungen folgt - durch die Verlängerung der Karenzzeit eher schwieriger werden wird.

Seit Juli 1997 wird das Karenzgeld für lediglich 1,5 Jahre gewährt. Nur wenn sich die Eltern die Karenz teilen, können zwei Jahre Karenzzeit (und -geld) in Anspruch genommen werden. Trotz dieser Regelung beanspruchen Väter nach wie vor nur in Ausnahmefällen Karenz (1997

waren 0,99 % der KarenzgeldbezieherInnen Männer). Somit wurde der Karenzbezugszeitraum de facto um ein halbes Jahr verkürzt und wirkt als Einsparungsmaßnahme auf staatlicher Seite und als Einkommenseinbuße für die KarenzgeldbezieherInnen (siehe Tab. 29).

Die Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz dagegen begünstigt zum einen die Arbeitsteilung mit den Vätern etwas und hilft zum anderen den langen Berufsausstieg vermeiden (Wörister, Talós, 1995: 405). Allerdings wird sie bis jetzt kaum genutzt <sup>15</sup>.

Auch die derzeit in Österreich laufende Diskussion über einen Kinderbetreuungsscheck bzw. über „Karenzgeld für alle“ zielt eher in Richtung eines „Abzugs“ von Frauen vom Arbeitsmarkt. Zur Diskussion zu diesem Thema siehe Schattovits, 1998 und die Zeitschriften „beziehungsweise 4/99“, „beziehungsweise 14/98“.

Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen sind oft Gründe für die Nichtannahme eines Jobs. Es zeigt sich, daß die Zahl der erwerbstätigen Frauen mit einem qualitativ passenden Angebot an Kinderbetreuung korreliert (Wolf, 1993: 64). Zwar gibt es Anstrengungen in Richtung eines Ausbaus der Kinderbetreuungseinrichtungen<sup>16</sup>. Obendrein unterstützt das AMS (Arbeitsmarktservice) mit der Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe die institutionelle Betreuung von Kindern<sup>17</sup>. Jüngst hat auch die Ministerin für Frauenangelegenheiten einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung gefordert (Interview in der Tageszeitung „Der Standard“, 16.7.1999). Auch zeigte eine Evaluierung der Kinderbetreuungsbeihilfe und der Kindergartenmilliarde, daß es 1998 mit Hilfe dieser Maßnahmen gelungen ist, 2.500 direkte Arbeitsplätze zu schaffen (BMAGS u.a., 1999). Allerdings verlieren immer mehr Frauen bzw. Mütter in letzter Zeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld, da ihre Betreuungspflichten nicht mehr als Grund für die Ablehnung eines Arbeitsplatzes akzeptiert werden und es nach wie vor an adäquaten Kinderbetreuungsplätzen fehlt (Tageszeitung „Der Standard“, 21.6.1999). Und auch die Häufigkeit der Inanspruchnahme der Kinderbetreuungsbeihilfe ist durch eine rigidere Auslegung der Anspruchsvoraussetzungen von Seiten des AMS gesunken (BMAGS u.a., 1999; Tageszeitung „Der Standard“, 21.6.1999).

### **1.4.3 Sozialrechtliche und -versicherungsrechtliche Verbesserungen**

Sozialrechtliche und versicherungsrechtliche Verbesserungen im Bereich der Haushaltsdienstleistungen können ebenfalls als ein Beitrag zur Stimulierung von Beschäftigung gesehen werden, da durch mehr bzw. eine überhaupt existente Absicherung die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöht werden kann.

An Änderungen ist hier die Einbeziehung geringfügig Beschäftigter in die Sozialversicherung zu nennen: Waren bis 1997 geringfügig Beschäftigte nicht sozialversichert, so besteht seit 1998 die Möglichkeit, daß Erwerbstätige sich freiwillig sozialversicherungsrechtlich

---

<sup>15</sup> 1995 nahmen von 120.271 KarenzgeldbezieherInnen 2 % Teilzeitkarenzurlaub in Anspruch (AMS, 1995).

<sup>16</sup> So wurden 1997/98 von staatlicher Seite 43,6 Millionen Euro dafür ausgegeben, von den Ländern wurden ebenfalls die gleiche Summe zur Verfügung gestellt; 18.800 neue Betreuungsplätze konnten geschaffen werden

<sup>17</sup> Diese Förderung erhalten Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen oder an einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen wollen. Die Höhe der Förderung hängt vom Bruttoeinkommen des Werbers ab. Gefördert wird die stundenweise, ganz- oder halbtägige Betreuung in Kindergärten, Horten, Kinderkrippen oder -gruppen, bei Tageseltern und anderen Privatpersonen (ausgenommen Familienangehörige).



absichern. Allerdings sind nur Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung möglich, nicht aber Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und somit der Bezug dieser Leistung.

Bezüglich Teilzeitarbeit ist zu sagen, daß die von der UNICE, CEEP und dem EGB am 6.6. 1997 geschlossene Rahmenvereinbarung bezüglich eines Diskriminierungsverbots von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten im österreichischen Arbeitsrecht bereits verwirklicht ist. Weiters wird ab 1. September 1999 für ältere ArbeitnehmerInnen ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bestehen (wobei der Arbeitgeber / -geberIn 50 % des Gehalts und das AMS 20 zusätzliche Prozent bezahlen wird). Gedacht ist diese Maßnahme als Beschäftigungssicherung für die betreffende Personengruppe.

Relevant ist ferner die neu geschaffene sozialrechtliche Absicherung von Angehörigen, die PflegegeldbezieherInnen betreuen: Zur Schaffung zusätzlicher regulärer Arbeitsplätze wurde mit einer Änderung des Arbeits- und Sozialrechtes, die seit 1. 1. 1998 in Kraft ist, ermöglicht, daß Personen, die einen nahen Angehörigen mit einem Pflegegeld der Stufe 5, 6 und 7 betreuen, in die gesetzliche Pensionsversicherung einbezogen werden können (BMAGS u.a., 1999).

#### 1.4.3.1 Kollektivvertrag und Mindestlohnstarif

An kollektivvertraglichen Verbesserungen bzw. Einführung von Mindestlohnstarifen ist zu erwähnen, daß 1997 dem Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe (Steiermark), der Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, dem Österreichischen Roten Kreuz, dem Niederösterreichischen Hilfswerk und dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt worden.

Auch die BAGS (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) und die Caritas haben seit Oktober 1997 Kollektivvertragsfähigkeit. Da der BAGS über 75 ArbeitgeberInnen mit über 13.000 ArbeitnehmerInnen angehören und die Caritas ca. 5.000 Personen beschäftigt, sind mit dieser Regelung fast 50 % der ArbeitnehmerInnen im Bereich der sozialen Dienste erfaßt (siehe Tab. 26).

Besonders hervorzuheben ist in diesem Kontext der Kollektivvertrag des Dachverbands für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe der Steiermark, der gegenüber dem Hausgehilfengesetz in allen Belangen eine Weiterentwicklung darstellt: Die Entlohnung ist höher, das Angestelltengesetz wird angewendet und die Regelung beinhaltet drei verschiedene Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeit klar und eindeutig regeln (Kasperek, 1998: 29ff).

Auch regional gibt es Bestrebungen, die Entlohnungssituation zu vereinheitlichen. Beispielsweise ist vom Dachverband „Tagesmütter Oberösterreich“ bekannt, daß derzeit an einem einheitlichen Gehaltsschema für Tageseltern gearbeitet wird.

Ein Mindestlohnstarif für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste wurde erstmals 1997 eingeführt. Für die anderen hier relevanten Berufsgruppen (HausbesorgerInnen und HausbetreuerInnen, Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, HausgehilfInnen usw.) existiert ein solcher schon seit Jahrzehnten (wobei ungleicherweise der Tarif für HausgehilfInnen alle zwei Jahre neu festgesetzt wird, alle anderen Mindestlohnstarife dagegen jährlich).

### 1.4.4 Bedarfs- und Entwicklungspläne in der Gesundheitsvorsorge

Die Länder verpflichteten sich im Rahmen der Erlassung der Pflegevorsorge, für einen Mindeststandard an ambulanten, teilstationären und stationären Diensten zu sorgen (BGBl. Nr. 866/1993). Aufbauend auf den bestehenden Strukturen sollen Dienste dezentral und flächendeckend angeboten werden. Die Erstellung von Bedarfs- und Entwicklungsplänen, in denen neben einer Istbeschreibung auch Pläne zur Defizitbehebung bis 2010 enthalten sind, wurde dazu initiiert. Inzwischen gibt es von allen Bundesländern solche Pläne, die allerdings recht uneinheitlich und schwer vergleichbar sind. Das ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen) arbeitet derzeit an einer vergleichenden Übersicht. Im Herbst 1999 werden erste Ergebnisse vorhanden sein.

Inhaltlich sollen auf Basis der Istsituation die vorhandenen Defizite, sowohl was Quantität als auch Qualität der Betreuung betrifft, reduziert werden. In vielen Bundesländern fehlt es an Betreuungspersonal mit entsprechender Qualifikation. Derzeit werden seitens der Länder Initiativen zum Ausbau der Gesundheitseinrichtungen gesetzt, womit ein Beitrag zur Ausbau der Beschäftigung im Gesundheitssektor geleistet wird.

#### **1.4.5 Standardisierung und Schaffung einer Ausbildung**

In Österreich ist die Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich sehr uneinheitlich und diese Situation für die in diesem Bereich Tätigen unbefriedigend: Teilweise, was Berufsbild und Ausbildung des diplomierten Krankenpflegepersonals und der PflegehelferInnen betrifft, ist der Bund die zuständige Instanz. Desgleichen regelt er die Ausbildungseinrichtungen, die als „Schulen“ zu qualifizieren sind (wie beispielsweise die Fachschulen für Sozialberufe oder Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege).

Ländersache dagegen ist die Ausbildung und Regelung des Berufsbildes der AltenbetreuerInnen, FamilienhelferInnen und Heimhilfen. Einschlägige Gesetze und somit eine Verbesserung der Situation wurden bislang in Oberösterreich (1992), Steiermark (1995), Niederösterreich (1996) und Wien (1997) erlassen. In den anderen Bundesländern ist die Ausbildung noch ungeregelt.

Einige Initiativen arbeiten an einer Verbesserung der Situation: So ist für den Bereich der Tageseltern zu erwähnen, daß im Rahmen des Projekts „Cinderella“ erstmals ein Berufsbild und eine Ausbildung für Tageseltern geboten wird, die die Attraktivität dieses Berufes sicherlich erhöhen wird (siehe Abschnitt 2.2.3.2).

Der Verein „Kinderdrehscheibe“ arbeitet derzeit an der Schaffung eines Berufsbildes für Kinderfrauen und bildet diese aus (Interview mit Edith Wilner, Geschäftsführerin der „Kinderdrehscheibe“, am 22.6.1999).

#### **1.4.6 Nationale Aktionspläne**

Nationale Aktionspläne (NAP) stellen einen weiteren wichtigen Baustein in diesem Kontext dar. 1998 wurde der erste Nationale Aktionsplan mit seinem generellen Ziel der Beschäftigungsschaffung bzw. Reduzierung der Arbeitslosenzahlen von der Bundesregierung präsentiert. Besondere Schwerpunkte bei der Umsetzung des NAP 1999 bilden die Situation von älteren Personen am Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich und Steigerung der Unternehmensneugründungen.

Im Rahmen des NAP wurden neben der bereits erwähnten sozialversicherungsrechtlichen Einbeziehung von Personen, die Angehörige pflegen, Maßnahmen zur Erhöhung der Nachfrage nach Dienstleistungen in diesem Bereich gesetzt: So trat mit 1.1.1999 eine Novelle

zum Bundespflegegeldgesetz in Kraft, die das notwendige Pflegeausmaß für die Gewährung des Pflegegeldes der Stufe 4 herabsetzt (siehe Tab. 31). Rund 12.000 PflegegeldbezieherInnen konnten seit Beginn 1999 davon profitieren und werden zusätzliche Nachfrage schaffen.

In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten des AMS mit dem Ziel der Erschließung neuer Arbeitsplätze bei entsprechenden Trägereinrichtungen zu nennen. 1998 wurden durch das AMS 12.560 Beschäftigungsförderungen neu bewilligt, davon 7.157 für Frauen. Auf den Bereich Gesundheit und Sozialwesen und sonstige öffentliche und private Dienstleistungen entfallen dabei 3.478 Förderungen (2.512 davon für Frauen).

Mit dem NAP 1999 (BMAGS u.a., 1999: 29) sollen weitere Initiativen hinsichtlich sozialer, pflegerischer und medizinischer Dienstleistungen gesetzt werden: An Stichworten seien hier verstärkter Einsatz von Pflegegeld zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, Infrastrukturinvestitionen im Bereich der Kinder- und Altenbetreuung, Entwicklung neuer Berufsbilder und Festlegung adäquater Qualitätsmindeststandards im Bereich von Sozial- und Gesundheitsberufen. Weiters soll der Ausbau von Reparatur-Dienstleistungsnetzwerken geprüft werden.

Die Reduktion der Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit und die Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen wurden bis dato in Absichtserklärungen angekündigt, jedoch keine konkreten Maßnahmen gesetzt (BMAGS u.a. 1999: 31,32).

Als Anreiz zu Unternehmensgründungen ist im NAP 99 die Reduzierung der Gemein- und Verwaltungskosten für Unternehmen festgehalten: So wird künftig für Betriebsanlagen nur noch eine Genehmigung statt bislang mehr erforderlich sein.

Andere Maßnahmen zielen in Richtung eines Abbaus der Hindernisse zur Selbständigkeit. Es sollen Anreize zu Unternehmensneugründungen geschaffen werden. Nicht zuletzt deshalb, weil im internationalen Vergleich die Gründungszahlen in Österreich eher niedrig sind. Durch eine Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, die am 16. Juni 1998 im Nationalrat beschlossen worden ist, wird es Personen, die ein Unternehmen gründen, erleichtert, die in der Arbeitslosenversicherung erworbenen Anwartschaften zu bewahren. Bislang gingen diese Ansprüche verloren.

Mit einer Novelle zum Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) wird weiters der Mindestbeitrag zur Sozialversicherung für selbständig Erwerbstätige bei erstmaliger Unternehmensgründung in den Startjahren abgesenkt und damit eine niedrigere Abgabenlast ermöglicht. Diese Regelung gilt seit Jänner 1999. Die Effektivität dieser Maßnahme ist allerdings zu hinterfragen, weil gerade in der Anfangszeit die Sozialversicherungsbeiträge eher niedrig sind und dies daher nur in geringem Umfang entlastend wirkt.

Tatsächlich war von 1997 auf 1998 ein Steigen der Unternehmensneugründungen zu verzeichnen. Desgleichen wuchs die Zahl der Selbständigen (siehe Tab. 27 und Tab. 28). Während es zu Beginn der 90er Jahr noch einen Trend zu wissens- und technologieorientierten Sektoren gab, weist nunmehr dieser Bereich ebenso wie konsumbezogene Dienstleistungen (dazu zählen auch das Gesundheits- und Sozialwesen) einen Rückgang auf. Gründungen in den traditionellen Wirtschaftszweigen nehmen dagegen wieder zu (Almus u.a., 1999).

Frauenspezifische Maßnahmen bilden einen wesentlichen Teil des Nationalen Aktionsplans. Neben Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Qualifizierung und Ausbildung abzielen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben fördern (siehe BMAGS u.a., 1999: 35ff), existieren auch spezielle Maßnahmen, die Unternehmensgründungen von Seiten der Frauen forcieren sollen, da auch hier die Frauen in der Minderzahl sind. Weiters gibt es im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Employment NOW 17 Projekte, die sich mit Existenzgründungsberatung und entsprechenden maßgeschneiderten Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich für Frauen beschäftigten. Als Beispiel sei hier das Projekt „Minerva“ genannt.

Kritisch könnte man dazu anmerken, daß durch diese verschiedenartigen Maßnahmen der Nationalen Aktionspläne von 1998, aber auch von 1999, die Arbeitsmarktchancen der Frauen zwar verbessert werden konnten (bzw. können), dies aber eine Konzentration der Frauen auf schlecht bezahlte Jobs - v.a. im Sozialbereich - nicht verhindert (BEIGEWUM, 1998). Es fehlen nach wie vor Maßnahmen, die der ungleichen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau entgegenwirken. Schritte in diese Richtung könnten beispielsweise eine Individualisierung von Steuer- und Leistungssystemen oder eine Abkehr vom Modell des (männlichen) Familienerhalters sein, von dem das Sozial- und Pensionsversicherungsrecht nach wie vor ausgeht.

#### **1.4.7 Territoriale Beschäftigungspakte (TEP)**

TEPs werden in Österreich als eines der wenigen Länder in der EU auch im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes forciert. Seit 1997, wo erstmals 4 Bundesländer von Seiten der EU als Beschäftigungspakt bewilligt wurden, wurde nach und nach in jedem österreichischen Bundesland ein solcher Pakt etabliert. Bislang fehlen noch die Bundesländer Burgenland und Steiermark. Bis Ende 1999 wird jedoch in jedem der neun Bundesländer ein TEP existieren.

Generelles Ziel ist hier die Bündelung der Kräfte der Beschäftigungspolitik in den Regionen, die Dezentralisierung von Maßnahmen und deren nähere Heranführung an die Betroffenen. Der Gedanke des „Mainstreaming“ wird so in die einzelnen Regionen getragen. TEPs sind regional recht unterschiedlich gefaßt: Dies betrifft sowohl die Definition der Zielgruppen und Maßnahmen, aber auch Zahlen- und Zielvorgaben. Nutzung lokaler Maßnahmen und sozialer Dienstleistungen sind neben Qualifizierung und Weiterbildung ein Schwerpunkt der meisten TEPs. Zur Zeit wird an entsprechenden Qualitätsstandards und -merkmalen gearbeitet.

An konkreten Maßnahmen ist exemplarisch in Oberösterreich das Projekt „häusliche Hilfe“ zu nennen, in Tirol wird eine Bedarfserhebung „Haushaltsservice“ in der Region durchgeführt.

#### **1.4.8 Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

An neuen Initiativen ist hier zum einen der 1998 initiierte Familienaudit des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie zu nennen. Es ist eine auf österreichische Verhältnisse adaptierte Weiterentwicklung eines in den USA entwickelten Auditierungsverfahrens und soll auf freiwilliger Basis Unternehmen zu einer Prüfung der Familienfreundlichkeit, einer Evaluierung der Ergebnisse und einer Umsetzung von Maßnahmen zur Vergrößerung der Familienfreundlichkeit innerhalb von 3 Jahren bewegen. Kriterien sind neben einer flexiblen Arbeitszeit auch spezielle familienbewußte Maßnahmen. Bislang nutzten 10 Unternehmen die Möglichkeit der Teilnahme an der Pilotphase.

Ein großes, wenn nicht das größte, Hindernis bezüglich der Vereinbarkeit von Familien- und Berufswelt stellt die zeitliche Gestaltung der Arbeit dar. Dies zeigte eine vom Institut für Konfliktforschung durchgeführte Studie (Amesberger, 1996; siehe auch Kränzl-Nagl u.a., 1998). Personen, die im Rahmen des Familien- und Fertilitätssurveys 1996 (Doblhammer u.a., 1997) zu diesem Thema befragt wurden, nannten dementsprechend primär eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für berufstätige Eltern, gefolgt von mehr und qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die teilweise Entkoppelung von Arbeitszeit und Anwesenheit im Betrieb wären somit ein Weg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aktivitäten in dieser Richtung sind im NAP 1999 (BMAGS u.a., 1999) festgeschrieben, haben jedoch, was Teilzeitarbeit betrifft, primär informativen Charakter. Daneben wird (siehe dazu weiter oben), der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen forciert. In diesem Zusammenhang ist auch das „Familienservice“ der „Kinderdrehscheibe“ Wien zu nennen (siehe Kap. 2.2.3.3).

#### **1.4.9 Schwarzarbeit**

Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit, wie sie im NAP 1999 festgehalten sind, gehen eher in Richtung verstärkte Kontrolle und mehr Sanktionen, bieten aber keine steuerlichen Anreize. Der Entwurf zu dem im NAP beschriebenen Schwarzarbeitsgesetz wurde bis dato aufgrund von Uneinigkeiten im Parlament nicht bestätigt.

Auch hinsichtlich der Beseitigung gewerberechtlicher Hindernisse sind keine Anreize gesetzt worden. Gewerberechtlich gibt es nämlich, so zeigt eine Studie des IBE (Blumberger, Dornmayr, 1997), einige Hindernisse für Unternehmen, die im Bereich Haushaltsdienstleistungen tätig werden wollen: Diese sind in ihren Tätigkeitsfeldern aufgrund begrenzter Gewerbescheine stark eingeschränkt, was ein legales Eingehen auf KundInnenwünsche erschwert. Vereine dagegen unterliegen der Gewerbeordnung aufgrund ihres gemeinnützigen Status nicht.

Bezüglich der Entwicklung und Umsetzung alternativer Modelle wie Haushaltsschecks gibt es bislang zwar einige Studien und Überlegungen (Blumberger, 1997; Gehmacher, 1998). Allerdings fehlen auch in dieser Hinsicht konkrete Maßnahmen.

## 2. Lokaler Berichtsteil

### 2.1 Linz

#### 2.1.1 Allgemeine Strukturdaten

Neben Wien fiel die Wahl für ein zweites Gebiet Österreichs auf Linz<sup>18</sup>, da hier ebenso wie in Wien innovative Projekte im Bereich Haushaltsdienstleistungen initiiert wurden und die Stadt Linz schon seit längerem Akzente im Bereich der Alten- und Kinderbetreuung gesetzt hat.

Von insgesamt 209.254 Personen in Linz sind 10,7 % ausländischer Herkunft (Stand 1. Jänner 1998; siehe Tab. L1 und L4). Frauen machen etwas mehr als die Hälfte, nämlich 52,2 % der Wohnbevölkerung aus. 33,2 % der Bevölkerung sind über 50 Jahren; wobei 11,9 % über 70 sind (siehe Tab. L2). Jeweils um die 40 % sind ledig oder verheiratet; der Anteil Geschiedener oder Verwitweter liegt bei 7,5 % (Tab. L1 und L6). 34 % der Einwohner leben allein, ein ebenso großer Anteil zu zweit<sup>19</sup>. Außerdem pendeln mehr Personen nach Linz als von Linz in das Umland, wobei TagespendlerInnen und Männer hier deutlich überwiegen (siehe Tab. L3). Ein Vergleich mit ganz Österreich zeigt, daß in den hier maßgeblichen Wirtschaftsklassen<sup>20</sup> in Linz mehr Beschäftigte und Betriebe als im österreichischen Durchschnitt aktiv sind. Die Zahl der im Bereich privater Haushalte Tätigen entspricht im wesentlichen dem österreichischen Schnitt (siehe Graphiken 4 und 5). Auch eine Gliederung nach Wirtschaftsabteilungen legt dar, daß der Bereich der Dienstleistungen neben der in Linz traditionell gewichtigen Industriebranche den größten Arbeitgeber stellte und stellt (siehe Tab. L7, L8; zum Vergleich mit Österreich siehe Tab. 22 und Tab. 24).

Eine detailliertere Aufgliederung nach Geschlecht und beruflichem Status ist nur nach Wirtschaftsklassen vorhanden, dafür aber sehr aktuell: Auch in Linz spiegelt sich die Dominanz von Frauen in Dienstleistungsbereichen wieder (siehe Tab. L9). Dabei überwiegen nur im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens die (weiblichen) Angestellten. In den beiden anderen Wirtschaftsklassen ist der Anteil der - rechtlich schlechter gestellten - ArbeiterInnen mit um die 80 % deutlich höher als der Linzer Schnitt (Tab. L11 und Tab. L9). Bezüglich geringfügiger Beschäftigung ist ebenso wie in ganz Österreich der Anteil der Frauen überproportional hoch (siehe Tab. L10).

Die Arbeitslosenquote in Linz ist mit 4,0 % im Juni 1999 niedriger als im österreichischen Durchschnitt (im Juni 1999 5,3 %). 36 % der Arbeitslosen sind Frauen. Besonders groß ist der Arbeitslosenanteil aber im Bereich Industrie und Gewerbe<sup>21</sup>. 16,4 % der Arbeitslosen waren vorher im Dienstleistungsbereich tätig (siehe Tab. L12a), 18,5 % der gesamten Arbeitslosen

---

<sup>18</sup> Linz ist die Landeshauptstadt des Bundeslandes Oberösterreich

<sup>19</sup> Allerdings waren diese letzteren Daten nur von der Volkszählung 1991 vorhanden. Im jährlich durchgeführten Mikrozensus werden zwar auch Daten bezüglich der Haushaltsstruktur erhoben, jedoch wird auf Stadtebene der Stichprobenfehler zu groß, so daß verlässliche Angaben nicht möglich sind.

<sup>20</sup> Gesundheits- und Sozialwesen und Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen

<sup>21</sup> Nach Berufsobergruppen gegliedert ist im Juni 1999 die Zahl der arbeitslosen Hausgehilfen im Vergleich zum Vorjahr um 9,4 % gestiegen, jedoch mit absolut 35 Personen noch eher klein. Die Zahl der Arbeitslosen aus dem Reinigungsbereich ist um 7,3 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken und beträgt aktuell 345. 153 Beschäftigte aus dem Gesundheitsberufen waren im Juni 1999 ohne Arbeit, was ein plus von 4,1 % zum Vorjahr bedeutet. Verglichen mit den Arbeitslosenzahlen im Handel (674) oder den in Büroberufen (975) ist die Situation in diesen Berufen aber relativ günstig (siehe dazu auch Tab. L12b).

waren über 50 Jahre. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen konnte im Vergleich zum Vorjahr von 7,8 % auf 2,3 % und somit um fast drei Viertel reduziert werden (siehe Tab. L13).

## 2.1.2 Beschäftigungswachstum und Entwicklung der Haushaltsdienstleistungen

### 2.1.2.1 Beschreibung der Anbieter im Bereich Haushaltsdienstleistungen

Ebenso wie für Gesamtösterreich ist eine Beschreibung der Entwicklung der Dienstleistungen im Bereich Reinigung, Gartenarbeiten und Essenszubereitung auch in Linz kaum nachvollziehbar. Zwar wurden verschiedenste Auskunftquellen angesprochen, diese hatten jedoch aus unterschiedlichen Gründen keine geeigneten Daten zur Verfügung<sup>22</sup>.

Der Bereich **Essenszubereitung** läßt sich in einen kommerziell orientierten (Catering und Zustelldienste) und in einen sozialen Bereich (Essen auf Räder) aufteilen. Zwei Linzer Unternehmen bieten Catering hauptgewerblich an. Dazu kommen noch 9 % der Lebensmittelhändler Oberösterreichs (186 absolut; eine Abschätzung für die Stadt Linz konnte nicht gegeben werden). Auch Gastronomen können Catering betreiben. Da dies aber in Form eines Nebenrechts geschieht, kann hier die Zahl der Anbieter nicht genannt werden und somit ist eine Gesamtabschätzung nicht möglich. Diese Dienste sind aber, sofern sie überhaupt betrieben werden und mit Ausnahme eines sozialökonomischen Projekts (B7 Kulinarium; siehe Tab. L16) in Hand des privatwirtschaftlichen Bereichs. Im Gegensatz dazu werden Essen auf Räder und ähnlichen Angebote in Linz von der öffentlichen Hand in Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen flächendeckend betrieben. Seit Juli 1998 ist hier auch ein Unternehmen, die Firma Mahlzeit GmbH<sup>23</sup>, tätig. Sowohl die Stadt Linz als auch die Mahlzeit GmbH beschäftigen fix angestellte MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Dagegen haben die sozialen Vereine von Linz für diese Aufgaben ehrenamtliche MitarbeiterInnen (siehe Tab. L14a, Tab. L14b). In Zusammenarbeit mit der Stadt Linz schließlich bieten 20 Linzer Gaststätten seit 1993 den „Treffpunkt Mittagstisch“<sup>24</sup> an.

Laut Auskunft der Wirtschaftskammer<sup>25</sup> waren per 31.12.1998 10 Unternehmen im Bereich Garten- und **Grünflächengestaltung** tätig. Allerdings war nicht bekannt, wie groß der Anteil der Privatkunden bei diesen Unternehmen ist. Die Mitarbeiterzahl wurde auf im Durchschnitt nicht mehr als 4 Personen geschätzt. Genauere Informationen waren nicht verfügbar. Des weiteren üben 6 Personen in Linz ein Gewerbe als Rasenmäher oder Heckenschneider aus. Dies erfolgt auf nebenberuflicher oder selbständiger Basis und somit ohne Angestellte. In diesem Sektor sind weiters zwei Linzer sozialökonomische Betriebe aktiv. In Tab. L16 finden sich genauere Angaben über Beschäftigte. Von öffentlicher Seite wiederum werden nur die

---

<sup>22</sup> Zum einen wäre der Mikrozensus eine gute Quelle, allerdings wird beim Herunterbrechen der Daten auf Stadtebene der Stichprobenfehler zu groß, so daß keine verlässlichen Zahlenaussagen mehr möglich sind. Daten über Beschäftigtenzahlen führt der HVSV oder die Gebietskrankenkassen; allerdings nur nach Wirtschaftsklassen aufgeschlüsselt (und die drei erwähnten Bereichen finden sich daher nicht wieder); das AMS hat nur Statistiken über Arbeitslose greifbar. Die einzige Möglichkeit schien der Rückgriff auf Fachverbände und Innungen der Wirtschaftskammer Oberösterreich; wobei auch hier die Schwierigkeit auftrat, daß Aufzeichnungen über diese Bereiche nur punktuell geführt wurden oder maximal Abschätzungen greifbar waren. Zahlen über einzelne Selbständige in allen 5 Dienstleistungsbereichen wiederum waren weder über die Wirtschaftskammer, noch über Vereinsreferat oder Gewereregister erhältlich.

<sup>23</sup> eine Kooperation von Linzer Volkshilfe, Rotem Kreuz, Arbeitersamariterbund und OÖ Hilfswerk.

<sup>24</sup> Zum Preis einer Mahlzeit der Aktion Essen auf Räder (also zwischen 2,25 und 5,15 Euro) können in diesen Lokalen speziell für Senioren zusammengestellte Menüs konsumiert werden.

<sup>25</sup> Abteilung Gewerbe und Handwerk der Wirtschaftskammer: Gespräch mit dem Leiter der Geschäftsstelle IV (Gärtner und Floristen), Hr. Stadler, im März 1999.

stadteigenen Grünflächen gepflegt. Somit hat hier der privatwirtschaftlicher Sektor die Oberhand.

Auch bei **Reinigungsdiensten** dominiert der privatwirtschaftliche Bereich, sofern man Gebäudereinigungsunternehmen oder Wäscher dazu zählt<sup>26</sup>. Allerdings war auch hier der Anteil der Unternehmen, der für Privatkunden arbeitet, nicht eruierbar. Von öffentlicher Seite existiert kein Angebot für Privatpersonen. Von Seiten des 3. Sektors wenden sich 3 sozialökonomische Betriebe hauptsächlich an Privatpersonen (siehe Tab. L16).

**Kinderbetreuung** ist dagegen ein Bereich, der primär von der öffentlichen Seite getragen wird, was Kindergärten und Horte betrifft (siehe Tab. L17b und 17d). Krippen werden dagegen überwiegend und Kindergruppen und Tageseltern ausschließlich von privater Seite getragen (siehe Tab. 17a). Die Stadt Linz unterstützt jedoch finanziell die Betreiber der Kindergruppen und der Tageseltern<sup>27</sup>. Während es in Linz Kindergruppen erst seit den späten 80er gibt (die erste Kindergruppe wurde 1988 gegründet), wurde Betreuung durch Tageseltern schon seit 1979 angeboten.

**Altenbetreuung** schließlich ist in Linz ein Produkt der Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Seite: Die Region Linz ist in 5 Sozialsprengel mit jeweils einer Sozialstation aufgeteilt, von der aus die mobile Betreuung erfolgt<sup>28</sup>. Die Stadt Linz (Abteilung Altenbetreuung) ist hier die koordinierende Instanz und unterstützt die jeweiligen Anbieter, mit denen es einen Vertrag gibt, finanziell. Diese mobile Betreuung wird, beruhend auf dem oberösterreichischen Bedarfsplan, seit einigen Jahren forciert (OÖ Landesregierung, 1996). Daneben existiert aber auch ein Angebot an stationärer Betreuung: Neben 4 öffentlichen werden 6 private Senioren- und Pflegeheime und 2 Tageszentren betrieben.

#### 2.1.2.2 Beschäftigung und Ausbildung im Bereich Haushaltsdienstleistungen

Informationen über die Anzahl der Beschäftigten aus den Bereichen Reinigung, Essenszubereitung und Gartenarbeiten sind aus oben genannten Gründen nicht zu geben. Soweit doch Informationen vorhanden waren, wurden diese bereits im Abschnitt 2.1.2.1. angeführt. Eine Darstellung der Beschäftigten in den sozialökonomischen Projekten der jeweiligen Dienstleistungsbereiche ist Tab. L16 zu entnehmen<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> 48 Gebäudereinigungsunternehmen und 11 Unternehmen aus dem Bereich Wäscher und Wäschebügler sind per 31.12.1998 in Linz tätig.

<sup>27</sup> Die zwei in Linz tätigen Vereine sind der „Treffpunkt Tagesmütter des Verein Pflege- und Adoptiveltern OÖ“ und der Verein „Aktion Tagesmütter“. Die Tageseltern verstehen sich als ergänzende Betreuungsmöglichkeit, dagegen versuchen Kindergruppen eine Alternative zum Kindergarten anzubieten (hinsichtlich des Angebots an alternativer Pädagogik, weiters ist die Gruppengröße geringer, die Mitarbeit der Eltern gefordert, Öffnungszeiten und Schließzeiten sind flexibler gestaltet, altersgemischte Gruppen waren in Kindergruppen seit jeher gang und gäbe).

<sup>28</sup> Von diesen Sozialstationen aus versorgen AltenbetreuerInnen, Hauskrankenschwestern und SozialarbeiterInnen, aber auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen und Zivildienstler betreuungsbedürftige Menschen. In jedem Sozialsprengel gibt es das gleiche Angebot an Betreuung, das von Besuchsdienst, mobiler Altenbetreuung und Hauskrankenpflege bis hin zu Essen auf Rädern reicht. Dabei ist für jeden Sprengel ein oder mehrere Sozialvereine als Anbieter zuständig (siehe Tab. L14a).

<sup>29</sup> Kennzeichnend ist für diese Beschäftigtengruppe, egal welcher Dienstleistungsbereich, daß die Beschäftigung nur befristet erfolgt: Meist ist die Beschäftigung auf ein Jahr, manchmal auch länger begrenzt. Zielgruppe sind im generellen Arbeitslose. Manche Projekte haben darüber hinaus spezifischen Zielgruppen wie Langzeitarbeitslose, Behinderte, usw., definiert. Diese sogenannten Transitkräfte werden innerhalb der vorgegebenen Zeitspanne entweder für einen bestimmten Arbeitsbereich eingeschult, bei manchen Projekten aber auch höherqualifiziert. Daneben erfahren diese Personen sozialpädagogische Betreuung und Begleitung.



Ausbildung: Reinigungsberufe werden, sofern sie im Rahmen eines Gewerbes betrieben werden, nach der Gewerbeordnung 1994 geregelt. Als solche sind sie als Lehrberuf (Fassaden- und Gebäudereinigung) zu erlernen. Andere Ausbildungsmöglichkeiten ergeben sich nur im Rahmen sozialökonomischer Projekte bzw. werden dort erstmals Qualifizierungsmöglichkeiten in diesen Bereichen erarbeitet: z.B. bietet das Projekt häusliche Dienste eine Grundschulung.

**Kinderbetreuung** in Krippen, Horten oder Kindergärten ist ein praktisch ausschließlich weibliches Betätigungsfeld. Vollzeitbeschäftigung überwiegt, nur in privaten Krippen sind fast ebenso viele Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte zu finden. Das Ausbildungsniveau ist relativ hoch (Tab. L15a, L15b).

Als Tageseltern sind in beiden Linzer Vereinen nur Frauen tätig, 1998 waren insgesamt 208 Tageseltern beschäftigt<sup>30</sup>. Dabei ist geringfügige Beschäftigung mit einem Anteil von 36 % bzw. 15 % in den beiden Vereinen ziemlich weit verbreitet (siehe Tab. L20). Tageseltern schneiden im Vergleich zu den anderen Beschäftigten im Kinderbereich deutlich schlechter ab, was Bezahlung, aber auch die gesellschaftliche Anerkennung betrifft.

Gesammelte Informationen über Beschäftigte in Kindergruppen sind dagegen nicht vorhanden, da es Landesverbände gibt, in denen sich zwar ein Großteil, nicht jedoch alle Kindergruppen organisiert haben. Aus den Gesprächen mit Vorstands- bzw. Gründungsmitgliedern der Kindergruppen „Rasselbande“ und „Kunterbunt“ sowie dem Dachverband BÖE ist ersichtlich, daß bezüglich der Ausbildung der BetreuerInnen auf eine Ausbildung als KindergärtnerIn bzw. auf eine zusätzliche Ausbildung in Montessori-pädagogik Wert gelegt wird. Eine solche Qualifikation ist aber im Gegensatz zu Kindergärten nicht verpflichtend. In beiden Vereinen arbeiten ausschließlich Frauen, Teilzeit ist weitaus üblicher als in Kindergärten. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen betrug zwischen 70 % und 80 %. Alle MitarbeiterInnen sind fix und unbefristet angestellt.

Ausbildung und Qualifikation ist Sache der Länder und daher im oberösterreichischen Kindergarten- und Hortgesetz geregelt. Die Ausbildung zur KindergärtnerIn erfolgt in einer fünfjährigen Ausbildung mit Maturaabschluß oder in einem zweijährigen Kolleg. Zusatzausbildung, die im Rahmen der Ausbildung als KindergärtnerIn möglich ist, erfordert die Tätigkeit in Horten oder Krippen. Ferner ist als zusätzliche Qualifizierung die Arbeit als Sonder- und HeilpädagogIn vorgesehen. Die Aufstiegsmöglichkeit sind auf die Übernahme einer Leitungsfunktion eines Kindergartens, Hortes oder einer Krippe begrenzt.

Was HelferInnen betrifft, so sind keine spezifischen Qualifikationen Voraussetzung. Allerdings ist im öffentlichen Bereich eine erfolgreich bestandene Aufnahmsprüfung Bedingung. Die Bezahlung ist aufgrund der niedrigeren Qualifikation geringer als bei KindergärtnerInnen.

Gesetzliche Regelungen für Tageseltern und Kinderkrippen sind ebenfalls Sache der Bundesländer: für Oberösterreich das OÖ Jugendwohlfahrtsgesetz 1991<sup>31</sup>. Die Ausbildung

---

Nach Ende dieser sogenannten Transitzeit soll der Übergang in den Regelarbeitsmarkt oder in eine weiterführende Ausbildungsmaßnahme ohne Probleme gewährleistet und somit „jobready“ sein.

<sup>30</sup> Ab einem Betreuungsmaß von 40 (bzw. 35) Wochenstunden wird die Tagesmutter vom Verein angestellt; die Entlohnung erfolgt pro Stunde pro Kind und variiert zwischen 22 und 28 ATS (1,6 und 2,04 EURO) pro Kind zuzüglich einer Essenspause.

<sup>31</sup> Hier wird die Bewilligungspflicht für Tageseltern und die Pflegeaufsicht durch die Bezirksverwaltungs-

zur/zum Tagesmutter/vater selbst ist durch Richtlinien des Tagesmütterverbandes Oberösterreich geregelt. Derzeit gibt es allerdings Bemühungen, eine einheitliche und verbindliche Ausbildung anzubieten, um diesen Tätigkeitsbereich zu professionalisieren (siehe Abschnitt 2.2.3.2 über das Projekt „Cinderella“).

In der **Altenbetreuung** zeigen sich je nach Tätigkeitsbereich Unterschiede (siehe Tab. L14b): Essen auf Räder<sup>32</sup> und Besuchsdienste<sup>33</sup> sind Aktivitäten, die auf ehrenamtlicher Basis erfolgen. Meist wird eine Aufwandsentschädigung bezahlt und nach anfänglicher Einschulung sind die MitarbeiterInnen nur im Ausmaß von einigen Wochenstunden aktiv. Mobile Altenbetreuung und Hauskrankenpflege erfordert jedoch Qualifikation: Erstere wird von AltenfachbetreuerInnen<sup>34</sup> oder AltenbetreuerInnen durchgeführt, die Hauskrankenpflege von diplomiertem Pflegepersonal. Teilzeitbeschäftigung und ein fixes Anstellungsverhältnis sind durchwegs üblich. Der Anteil der Männer ist auch hier gering, wenngleich etwas höher als in der Kinderbetreuung (siehe Tab. L14b).

Die Ausbildung zur/zum AltenbetreuerIn oder AltenfachbetreuerIn ist, wie bereits erwähnt, Landessache. Bereits 1992 wurde in Oberösterreich dafür ein eigenes Berufsbild entwickelt. Vor der Entwicklung dieses Berufsbildes gab es keine gesetzlichen Regelungen bezüglich der Ausbildung bzw. Qualifikation von Betreuungspersonen im Bereich der Altenpflege.

Die mobile (Haus)Krankenpflege schließlich ist durch Bundesgesetze (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz 1997 und die Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsverordnung) geregelt. Neben dem Berufsbild, Pflichten, Tätigkeitsbereichen und Aus- und Fortbildung von diplomiertem Krankenpflegepersonal und von PflegehelferInnen wird auch die Hauskrankenpflege geregelt. Für PflegehelferInnen gilt darüber hinaus auch die Verordnung des Ministeriums für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz betreffend die Ausbildung und Prüfung zur PflegehelferIn (Pflegehelferverordnung) von 1991.

Vergleicht man die Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Dienstleistungsbereichen, so sind Männer am ehesten noch in der mobilen Altenbetreuung (in zwei Linzer Vereinen lag der Männeranteil bei 10 % bzw. 25 %) und in sozialökonomischen Projekten (v.a. im Bereich Catering und Gartenarbeiten) zu finden (siehe Tab. L14c, L15a, L15b, L16a).

### 2.1.2.3 Qualität und Qualifikation

Zwar läßt sich Qualität in solche für die Betreuten und jene für Beschäftigte unterteilen, jedoch greift beides ineinander. Bezüglich Qualitätssicherung und -erweiterung sind als erstes die im nationalen Teil beschriebenen sozialrechtlichen Verbesserungen für die Beschäftigten zu erwähnen, die sich natürlich auch auf den Linzer Raum auswirken<sup>35</sup>.

---

behörden geregelt. Die Ausbildung zur Tagesmutter bzw. -vater wird direkt von den Vereinen angeboten. Die Aufnahmekriterien als Tagesmutter/vater werden durch das OÖ Jugendwohlfahrtsgesetz geregelt.

<sup>32</sup> d.h. die Zustellung fertig gewärmter Mahlzeiten

<sup>33</sup> Zweck ist Verschönerung des Alltags der älteren Menschen und beinhaltet primär, dem Älteren Gesellschaft zu leisten; daneben aber auch leichtere Haushaltstätigkeiten oder Einkäufe

<sup>34</sup> Die AltenbetreuerIn übernimmt die Betreuung alter Menschen im psychosozialen und hauswirtschaftlichen Bereich und in der Körperpflege. Die AltenfachbetreuerIn hat eine Zusatzausbildung zur Pflegehelferausbildung abgeschlossen. Geregelt ist die Ausbildung im OÖ Altenbetreuungsausbildungsgesetz.

<sup>35</sup> Maßnahmen wie Einbeziehung von pflegenden Angehörigen oder geringfügiger Beschäftigung ins Sozialversicherungssystem, Anreize zur Forcierung selbständiger Beschäftigung, usw.

Durch die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit für die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) gilt diese u.a. auch für den Tagemütterverband OÖ, Aktion Tagesmütter OÖ, dem Verein Pflege- und Adoptiveltern OÖ, Mitgliedern des Bundes- und Landesverband Österreichischer Elterninitiativen (und somit für Linzer Kindergruppen) und den Verein Lebenswertes Leben.



Im seit Jänner 1999 in Kraft getretenen OÖ Sozialhilfegesetz 1998 wurden die Zielsetzungen des Landes Oberösterreich für den Bereich der sozialen Hilfe neu definiert<sup>36</sup> und eine Sozialplanung entwickelt. Der darauf fußende „Bedarfs- und Entwicklungsplan über Pflegevorsorge“ zeigt in einem Soll-Ist-Vergleich der Kapazitäten der Altenhilfe (OÖ Landesregierung, 1996: 65), daß zwar die Gesamtkapazität vorhanden, aber nicht optimal strukturiert ist. Linz allerdings nimmt bei mobilen Dienste und Hauskrankenpflege eine führende Rolle ein<sup>37</sup>.

1990 wurde vom Linzer Gemeinderat das „Linzer Sozialprogramm“ beschlossen. Durch den flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, mobilen Diensten, Tageszentren, Kurzzeitpflegeplätzen, Senioren- und Pflegeheimen soll eine Erhöhung der sozialen Qualität des städtischen Lebens erzielt werden. Dieses Programm konnte seither zu einem großen Teil umgesetzt werden<sup>38</sup>. Weiters führte das Amt für soziale Angelegenheiten von 1997 bis 1998 das Projekt „Qualitätsmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung“ durch. Um die Qualität in der Betreuung auch weiterhin zu gewährleisten, findet seitdem einmal monatlich ein Workshop mit den GeschäftsführerInnen und EinsatzleiterInnen der Sozialvereine statt<sup>39</sup>.

Auch im Bereich Kinderbetreuung wurden im 1993 vom Magistrat der Stadt Linz entwickelten Leitbild Qualitätsstandards festgelegt und umgesetzt (Holzhammer, 1999). Desgleichen wurde von Seiten des Dachverbands BÖE die Durchsetzung von Qualitätsstandards für Kindergruppen als Ziel formuliert, um den Eltern eine qualitätsvolle Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten.

Als neues Angebot in der Kinderbetreuung ist das mit Beginn 1999 gestartete Pilotprojekt „mobile Hauskrankenpflege für Kinder“ zu erwähnen (siehe dazu Abschnitt 2.1.3.2). Bei den Tageseltern ist durch eine umfassendere Ausbildung eine Erhöhung der Betreuungsqualität und der Ausbau des Umfangs der Betreuung zu nennen.

---

<sup>36</sup> So soll der Schwerpunkt vor allem auf persönliche Hilfe gelegt werden und nicht auf Hilfe durch Geld- oder Sachleistungen oder Hilfe in stationären Einrichtungen. Im OÖ SHG werden weiters die Aufgaben und Ziele sozialer Hilfe, die Anspruchsberechtigung, die TrägerInnen der sozialer Hilfe usw. und auch die Sozialplanung geregelt. Letztere setzt auch die qualitativen und quantitativen Mindeststandards der sozialen Hilfe in Oberösterreich fest und soll die Versorgung verbessern und sichern.

<sup>37</sup> In der Hauskrankenpflege liegt in Linz der Ausbaugrad bei etwa 70 %, im Durchschnitt bei 54 %; im mobilen Bereich liegt der Erfüllungsgrad im Schnitt bei 45 %; in Linz allerdings bei fast 70 % (siehe Tab. L20).

<sup>38</sup> So kann Linz z.B. im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen auf eine Vollversorgung der 3-6 Jährigen verweisen. Im Bereich der Städtischen Kinderbetreuung kann auf eine qualitative Verbesserung - Einführung zusätzlicher pädagogischer Modelle wie Montessori, Edu-Kinesthetik, flexiblere Öffnungszeiten, Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Eltern, altersgemischten Gruppen (Infos aus einem Gespräch mit der Leiterin der Abtlg. Kindergärten, Fr. OAR Madlmayr am 28.5.1999) - verwiesen werden. Ein Eltern-Kind-Zentrum wurde errichtet. Hinsichtlich der Betreuung älterer Menschen wurde die mobile Betreuung und das Angebot an Senioren- und Pflegeheimplätzen erweitert (Holzhammer, 1999).

<sup>39</sup> Der Arbeitskreis definiert zum einen die Qualität der Dienstleistungen - etwa wie mobile Altenbetreuung auszusehen hat; zwecks Überprüfung der Qualität wird eine einheitliche Dokumentation jedes Besuchs bei einem KlientInnen verlangt. Es wird überlegt und definiert, wie eine bestimmte Qualität erreicht werden kann, welche Kosten dadurch entstehen; die Leistungszahlen der einzelnen Vereine werden zur Selbstkontrolle (Benchmarking) verglichen.

Was den zweiten Punkt, Qualifizierung und Ausbildung, anlangt, so wird es an wesentlichen Neuerungen im Pflegebereich nun nach Niederösterreich, Wien und der Steiermark auch in Oberösterreich das Berufsbild der Heimhilfe geben<sup>40</sup>. Ferner bietet das Projekt „Häusliche Hilfe“ im Rahmen einer 50-stündigen Grundqualifizierung erstmals eine Ausbildung im Bereich Reinigung, wobei diese Grundausbildung ein erstes Modul für eine spätere Ausbildung zur HeimhelferIn darstellen soll.

#### 2.1.2.4 KlientInnen- und KundInnenstruktur

Eine Beschreibung des Nutzerkreises ist für die Bereiche Gartenarbeiten, Reinigung und Essenszubereitung nur partiell möglich: Im Bereich Essenszubereitung lassen sich Zahlen der Aktion Essen auf Räder nennen. Hinsichtlich Catering, Reinigungs- und Gartenarbeiten ist die KlientInnenstruktur der sozialökonomischen Betriebe bekannt. Typisch ist hier eine Mischung aus Privat- und Firmenkunden (B7, Proba, Exit). Nur die beiden Projekte im Bereich Reinigungsdienste haben ausschließlich Privatpersonen als Zielgruppe, wobei betreute Haushalte - also ältere Menschen, die Altenhilfe- bzw. Pflegegeld beziehen - einen wichtigen KundInnenkreis darstellen (siehe Tab. L 18d).

Bei der Betreuung in Kindergärten (siehe Tab. L17c und L17e) kann die Stadt Linz in Zusammenarbeit mit den privaten Betreuungseinrichtungen seit 1996 jedem Kind ab dem 3. Lebensjahr einen Kindergartenplatz garantieren. Gleichfalls gibt es im Hortbereich - im Gegensatz zum Angebot an Krippenplätzen - eine Vollversorgung. Von Tageseltern werden pro Jahr laut Auskunft der beiden Vereine um die 360 Kinder betreut<sup>41</sup>. Die Betreuung konzentriert sich dabei auf 1,5 bis 4-jährige Kinder, obwohl Tageseltern im Prinzip alle Altersgruppen bis zu 10-Jährigen betreuen können. Somit wirkt diese Versorgungsform in Linz als Ergänzung zur Krippenbetreuung und hilft hier das Versorgungsdefizit zu reduzieren. Auch bezüglich Kindergruppen läßt sich aus den bereits erwähnten Gesprächen mit dem Dachverband BÖE und Vorstandsmitgliedern von Kindergruppen abschätzen, daß, da in allen Kindergruppen das Verhältnis von Betreuten zu Betreuenden günstiger ist als in Kindergärten, die Zahl der betreuten Kinder bei um die 140 bis 170 liegen dürfte. Kennzeichnend für die Betreuung in Kindergruppen ist ferner die Altersmischung, die sich auch allmählich in den Kindergärten durchzusetzen beginnt, und die „alternative“ Pädagogik.

Zahlen über die AltenbetreuungsklientInnen sind gut strukturiert den Tabellen L18a-e zu entnehmen: Typisch ist für alle Betreuungsbereiche mit Ausnahme der Hauskrankenpflege die deutliche Mehrheit der weiblichen Betreuten. Ein Großteil ist verwitwet, bezieht Pflegegeld und gehört der ältesten Bevölkerungsgruppe über 85 Jahre an. Nur HauskrankenpflegepatientInnen sind mehrheitlich männlich und etwas jünger. Was stationäre Betreuung anbelangt, so verfügen die 4 städtischen Senioren- und Pflegeheime über 962 und die 6 privaten über 978 Betreuungsplätze. Die Kapazität der 2 Tageszentren umfaßt 80 Plätze (Stand 1998, Quelle: Amt für Presse und Information; siehe Tab. L21 für Angaben über die KundInnenstruktur).

---

<sup>40</sup> Beim / bei der HeimhelferIn liegt im Unterschied zum/zur AltenbetreuerIn der Schwerpunkt im hauswirtschaftlichen Tätigkeitsbereich (sie/er soll hilfsbedürftigen Menschen bei der Haushaltsführung und anderen Besorgungen des täglichen Lebens unterstützen), während AltenbetreuerIn mehr pflegerisch tätig sind. Der Umfang der Ausbildung beträgt anstelle von 1200 Std. für die AltenbetreuerIn für die Heimhilfe 400 Std.

<sup>41</sup> Auch Schätzungen von 1995 sprechen von 350 Kinder, die von ca. 230 Tageseltern betreut wurden (Denk, Schattovits, 1995).

#### 2.1.2.5 Wachstum im Bereich der Haushaltsdienstleistungen in Linz

Im Bereich Reinigungsdienste ist anzunehmen, daß die bereits in der Vergangenheit vorhandene Nachfrage, die allerdings fast ausschließlich über den Schwarzmarkt befriedigt wurde (zur Dimensionsabschätzung siehe Schneider, 1998), sich auch in Zukunft fortsetzen wird. Wichtig wäre daher, Schwarzarbeit in eine legale Beschäftigung zu transferieren. Bei entsprechenden Rahmenbedingungen bestehen durchaus Chancen dafür, das konnte das Projekt „Häusliche Hilfe“ bestätigen<sup>42</sup>. Weiters sei die Resolution des OÖ Landtags vom Jänner 1997 erwähnt, die auf eine Schaffung von Arbeitsplätzen in privaten Haushalten abzielt. Aus diesem Anlaß wurde 1998 in Vöcklabruck ein Dienstleistungszentrum gegründet, das sich - ein Novum - als unternehmerische Initiative und nicht als Sozialprojekt versteht<sup>43</sup>.

Altenbetreuung betreffend ist die Erstellung des Bedarfs- und Entwicklungsplans zur Pflegevorsorge als Ausfluß des 1999 in Kraft getretenen OÖ Sozialhilfegesetzes zu nennen (siehe Abschnitt 2.1.2.3). In Umsetzung dieses Bedarfsplanes ist also ein Zuwachs an MitarbeiterInnen im Pflege- und Betreuungsbereich zu erwarten. Des weiteren kann hier auf die Umsetzung des Sozialprogramms des Magistrats Linz von 1990 verwiesen werden (siehe Abschnitt 2.1.2.3), angesichts dessen mobile Dienste, Senioren- und Pflegeheime in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut wurden.

Aufgrund der bereits erreichten Vollversorgung mit Betreuungsplätzen für 3-6 jährige Kinder ist in diesem Bereich von städtischer Seite kein Ausbau geplant, sondern die Anstrengungen gehen hier in Richtung Qualitätsverbesserung<sup>44</sup>. Hinsichtlich eines Ausbaus an Betreuungseinrichtungen für unter 3-Jährige wartet die Stadt Linz die Diskussion über Kinderbetreuungsschecks ab<sup>45</sup>. Eine Ausweitung der Betreuung durch Tageseltern ist nur in ländlichen Gebieten nötig. In Linz selbst wird aufgrund des gut ausgebauten Betreuungsnetzes die Nachfrage gleich bleiben. In Kindergruppen besteht seit Jahren eine anhaltende Nachfrage nach Kindergruppenplätzen, der mangels Kapazität nicht immer nachgegeben werden kann. Arbeitsplatzpotential ist hier also vorhanden<sup>46</sup>. Wünschenswert wäre allerdings nach Auskunft des Kindergruppendachverbands BÖE<sup>47</sup> eine Erleichterung der Gründungsmodalitäten.

---

<sup>42</sup> Das MitarbeiterInnenwachstum von 55 MitarbeiterInnen 1997 auf 113 im Jahr 1999 zeigt dies. Auch andere Erfahrungen dieses Projekt haben für den Bereich Reinigung Geltungskraft: Angelpunkt ist der Preis der angebotenen Dienstleistung, der nicht zu sehr über dem Schwarzmarktpreis liegen darf (20 % über dem Schwarzmarkt sind akzeptabel). Weiters muß eine spezielle Dienstleistung geboten werden, die sich vom Schwarzmarkt abhebt: Was die ArbeitnehmerInnen betrifft, Sozialversicherungsschutz und Sicherheit der Arbeit; was ArbeitgeberInnen betrifft, die bessere Qualität der Arbeit (weil Einschulung), Urlaubsvertretung und Krankenvertretung der Haushaltshilfe. Betont wurde ferner, daß ein schwarzmarktkonkurrenzfähiger Preis für diese Dienstleistungen derzeit nicht ohne öffentliche Unterstützung geboten werden kann! (Gespräch mit dem wissenschaftlichen Leiter des Projekts, Mag. Karl Osterberger, am 18.5.99)

<sup>43</sup> Es beschäftigt und vermittelt HauswirtschafterInnen an Haushalte für stundenweise Hilfe bei Kinderbetreuung, Haushaltsführung und Pflege. Ergänzt werden soll dieses Modell durch das System des Dienstleistungsschecks (Watzl, 1999: 20ff).

<sup>44</sup> Für Unter-3-jährige wurde in den letzten Jahren in sieben Kindergärten sogenannte Vorkindergärten etabliert (Quelle: Amt für Presse und Info, Ausgabe von 1996 und 1999 im Vergleich; siehe auch Tab. L19a und 19b zur Entwicklung; Gespräch mit der Leiterin der Abteilung Kindergärten, Frau OAR Madlmayer, am 28.5.99).

<sup>45</sup> Information aus einem Telefonat mit dem Hr. Mag. Kobler, Leiter des Amtes Tagesheimstätten im März 1999

<sup>46</sup> Gespräche mit dem Vorstandsmitgliedern der Linzer Kindergruppe Rasselbande am 8.6.99 und einer Initiatorin der Kindergruppe Kunterbunt am 15.6.99 und mit Gespräch mit Frau Kronbetleitner am 18.8. 1999

<sup>47</sup> Gespräch mit Frau Kronbetleitner am 18.8. 1999

Maßnahmen zur Förderung alternativer (nichtmonetärer) Modelle sind dagegen nicht bekannt. Ebenso werden keine aktuellen Aktivitäten zur Reduzierung der Schwarzarbeit gesetzt. Allerdings existieren von Seiten der politischen Parteien Oberösterreichs einige Vorschläge zur Reduzierung der Schwarzarbeit <sup>48</sup>.

#### 2.1.2.6 Kommentar zur Chancengleichheit in Haushaltsdienstleistungen

Auch in Linz sind Berufe im Bereich Haushaltsdienstleistungen von Teilzeit geprägt und werden fast ausschließlich von Frauen ausgeübt. Nur bei ehrenamtlicher Tätigkeit im Bereich Altenbetreuung, in der mobilen Altenpflege und in sozialökonomischen Projekten sind Männer etwas häufiger. Vor allem in SÖB, die ja Qualifizierung als definitives Ziel vorsehen, und hier bei Catering und Gartenarbeiten (und mithin dem traditionellen Rollenbild folgend) gibt es relativ viele Männer. Chancengleichheit wird zum einen durch das noch immer sowohl von Männern als auch von Frauen vertretene tradierte Rollenverständnis erschwert (Holzmann-Jenkins, 1998)<sup>49</sup>. Weiters gibt es Hinweise, daß für Männer neben einem entsprechendem Einkommen auch ein gewisses Prestige und Ausbildung relevant sind (Delpos, 1999: 230-236) und genau diese Faktoren in den Haushaltsdienstleistungsberufen überwiegend fehlen. Bacher (Bacher, 1999: 85ff) macht darauf aufmerksam, daß es ebenso an Rollenmustern mangelt, die eine Inanspruchnahme von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen vorsehen.

Ansätze zu mehr Chancengleichheit, so läßt sich schlußfolgern, können daher in Richtung Qualifizierung, Schaffung eines Berufsbildes, einer Ausbildung und Verbesserung der Bezahlung gehen. So könnten sozialökonomische Projekte, die Qualifizierung in diesen Bereichen bieten, gefördert werden. Eine Änderung der prekären Situation der Tageseltern, was ihre Bezahlung und Anerkennung betrifft, ist hier ebenso zu nennen wie die Schaffung eines Berufsbildes oder Ausbildung im Bereich Gartenarbeiten (obwohl hier relativ viele Männer tätig sind).

Des weiteren können Dienstleistungsagenturen<sup>50</sup> als mögliches und zukunftsverheißendes Modell gesehen werden (Bauernberger-Kiesl, 1999). Vor allem aber sollten gesellschaftlich verankerte Rollenbilder geändert und die Inanspruchnahme von Hauswirtschaftsdiensten positiv besetzt werden. Vielleicht hilft hier, so ein Vorschlag von Bacher (Bacher, 1999) eine Erweiterung der ambulanten Pflegedienste um hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Dies hätte den Vorteil, daß an ein bereits positiv bewertetes Dienstleistungsangebot angeknüpft werden könnte.

---

<sup>48</sup> Diese Vorschläge gehen von sozialrechtlicher Absicherung der im Haushalt geleisteten Arbeit, über Forcierung sozialökonomischer Projekte, Überlegungen hinsichtlich Dienstleistungsschecks, Reform der Gewerbeordnungen, Reduzierung der Arbeitskosten, bis hin zu einem Teilarbeitslosigkeits-Modell (siehe Gampenrieder u.a., 1997: 16-23). Diese Studie nennt auch Expertenmeinungen (Repräsentanten von sozialen Organisationen, politische Vertreter, leitende Personen im Pflegebereich) hinsichtlich der Gründe für Schwarzarbeit (stichwortartig sei hier angeführt: Frauen haben eine „natürliche“ Begabung zur Pflege, leichter Einstieg in die Tätigkeit, keine Ausbildung nötig, finanzielle Notlage der schwarz Arbeitenden, Übergangslösung, fehlende Arbeitsbewilligungen bei AusländerInnen, Idealismus, Mitleid).

<sup>49</sup> So wird es z. B. als seltsam empfunden, daß Männer Wäsche waschen; es machte einen Unterschied in der Akzeptanz bei der Inanspruchnahme von Putzhilfen aus, ob dies ein Mann oder eine Frau ausübt.

<sup>50</sup> Bei Dienstleistungsagenturen wird die Arbeitgeberfunktion von Agenturen übernommen, die einerseits für die Beschäftigten ein reguläres, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schaffen und die Haushalte dahingehend entlasten, daß diese sich mit den Arbeitgeberpflichten (Lohnzahlung, Sozialversicherung) nicht befassen müssen.

Notz (Notz, 1997) weist jedoch darauf hin, daß Beschäftigung in diesem Bereich möglicherweise die „alte Ordnung“ der Geschlechter wiederherstellen hilft. Ein „Dienstmädchenmodell“ wird auch deshalb wiederbelebt, weil berufstätige Frauen die Übernahme der Hausarbeiten mehr und mehr verweigern, Männer sich kaum bis gar nicht an der Hausarbeit beteiligen und der Rückgriff auf externe Hilfe so als Lösung erscheint. Jedoch kann Beschäftigung in diesem Bereich gerade für Frauen zu einer Sackgasse werden: An Stichworten sollen hier die traditionelle Rollenverteilung, Doppelbelastung, der sich daraus ergebende Bedarf an flexiblen Arbeitszeiten, etc. genannt werden. Auch lösen bessere Ausbildung, Qualifizierung und Arbeitsbedingungen nicht das Problem der hohen Arbeitslosigkeit von Frauen mit Betreuungspflichten. Diese bedürften erst recht eines neuen Arbeitssektors, beispielsweise mit flexiblen Dienstzeitregelungen, der diesen Anforderungen entspricht.

### 2.1.3 Modellprojekte im Bereich der Haushaltsdienste aus Linz

#### 2.1.3.1 Projekt „Häusliche Hilfe“ der Volkshilfe Oberösterreich<sup>51</sup>

Das im September 1997 initiierte Projekt „Häusliche Hilfe“<sup>52</sup> trägt durch die Bereitstellung eines Angebots an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen zu Arbeitsplätzen in diesem durch Schwarzarbeit dominierten Bereich bei. Arbeitslose bzw. NotstandshilfebezieherInnen sollen über befristete Anstellung und Qualifizierung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse (wieder) eingebunden werden. Im wesentlichen wird das Projekt von der Volkshilfe OÖ und dem OÖ Hilfswerk getragen. Zusätzlich führt das Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Universität Linz die projektbegleitende Evaluierung durch.

Der besondere Vorteil dieses Projekts liegt für die TeilnehmerInnen einerseits in der sozial- und versicherungsrechtlichen Absicherung und andererseits in einer Grundqualifikation, die ein erstes Modul für eine (spätere) berufsbegleitende Ausbildung zur HeimhelferIn darstellt. Nach Projektende stehen den TeilnehmerInnen somit mehrere Beschäftigungsmöglichkeiten, angefangen von einer Tätigkeit in der mobilen Altenhilfe und Betreuung bis hin zu Arbeiten in Reinigungsfirmen oder in Privathaushalten, offen. Bedarf an diesem hauswirtschaftlichen Angebot ist vorhanden. Das starke Wachstum an MitarbeiterInnen und KundInnen zeigt, daß die Nachfrage nach diesen Diensten im Bereich der Privathaushalte besonders groß ist<sup>53</sup>. Diese stellen jetzt eine größere KundInnengruppe als die betreuten Haushalte dar<sup>54</sup>. Wichtig ist allerdings eine entsprechende Preisgestaltung. Derzeit ist es nur durch die Unterstützung der öffentlichen Hand möglich, eine schwarzmarktkonkurrenzfähige Preis zu bieten.

#### 2.1.3.2 „Mobile Hauskrankenpflege für Kinder und Jugendliche“ des OÖ Hilfswerk<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> Quellen: Experteninterview mit Karl Osterberger, Volkshilfe, Projektleiter

Karl Osterberger, Hauswirtschaftliche Dienste in Oberösterreich. Ein Modell für die Qualifizierung und Beschäftigung von arbeitslosen Personen in Oberösterreich. Eine Diskussionsgrundlage. Linz 1999 (unveröffentlicht)

Volkshilfe OÖ, Durchführung der Pilotaktion „Drittes System und Beschäftigung,, Der Vorschlag. Linz, Volkshilfe OÖ, 1997

[www.europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/3syst/index\\_de-.htm](http://www.europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/3syst/index_de-.htm) (Date: 28.7.99, 11:00)

[www.europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/3syst/tsept\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/3syst/tsept_de.htm) (Date: 28.7.99, 11:05)

<sup>52</sup> Das Projekt „häusliche Hilfe“ ist ein Aktionsforschungsprojekt im Rahmen der Initiative „Drittes System und Beschäftigung“ der DG V der Europäischen Kommission

<sup>53</sup> Die MitarbeiterInnenzahlen wuchsen von 55 im Jahr 1997 auf 113 im Dezember 1998. Die KundInnenzahlen stiegen von 410 im Zeitraum September bis Dezember 1997 auf 997 Personen allein im Dezember 1998.

<sup>54</sup> 289 betreuten Haushalten stehen 682 Privathaushalte im Dezember 1998 gegenüber.

<sup>55</sup> Quellen: Experteninterview mit Hr. Muhr, Leiter der Pflegedienste des OÖ Hilfswerks,



Dieses Projekt besteht seit Februar 1999 und ist derzeit bis zur erstmaligen Evaluation, die ungefähr in einem halben Jahr erfolgen wird, befristet. Es umfaßt die häusliche Betreuung von Kindern im Alter von 0 - 18 Jahren durch eine Diplomkrankenschwester, wobei ein altersmäßiger Schwerpunkt bei Säuglingen und jüngeren Kindern liegt. Der Projektinitiator „oberösterreichisches Hilfswerk“ arbeitet finanziell mit dem Verein Kinderbegleitung zusammen. Weiters vermitteln die Kinderklinik Linz und die Krankenhäuser Wels und Rohrbach PatientInnen an die mobile Kinderkrankenpflege. Die Finanzierung erfolgt v.a. durch das OÖ Hilfswerk. Nach erfolgreicher Evaluierung besteht die Perspektive einer finanziellen Beteiligung des Landes Oberösterreich. Betreut werden derzeit die Regionen Linz, Linz-Umgebung, Wels und Rohrbach, wobei eine Ausweitung auf ganz Oberösterreich geplant ist.

Das Projekt ist insofern einzigartig, als es sich, im Gegensatz zu anderen Einrichtungen der mobilen Kinderkrankenpflege in Österreich, explizit an nicht-onkologische PatientInnen richtet. Ziel ist die Verkürzung bzw. Vermeidung von Krankenhausaufenthalten, ohne dabei eine pflegerische und ärztliche Betreuung zu vernachlässigen. Auch wird durch die Hauskrankenpflege eine Stabilisierung der durch die Erkrankung eines Familienmitglieds belasteten familiären Situation (dies gilt insbesondere bei dauerhafter Behinderung, Sterbegleitung, etc.) erreicht.

Die Tendenz im Krankenpflegebereich geht derzeit von einer Verkürzung der Krankenhausaufenthalte hin zu mehr Heimpflege und -betreuung. So können durch neue pflegerische Angebote eine Lücke in der Betreuung geschlossen und Arbeitsplätze geschaffen werden. Ein besonderer Bedarf besteht erfahrungsgemäß in der Beratung und Information und Betreuung der Eltern kranker Kinder.

#### 2.1.3.3. Projekt Kindergruppe „Rasselbande“<sup>56</sup>

Die Kindergruppe „Rasselbande“ wurde 1988 als erste Kindergruppe in Linz von engagierten Müttern aufgrund des Fehlens adäquater Kinderbetreuungsmaßnahmen gegründet. Finanziert wird die Kindergruppe zu je einem Drittel von der Gemeinde Linz, dem Land Oberösterreich und durch Elternbeiträge, die einkommensabhängig von 145,35 bis 290,69 EURO gestaffelt sind.

Kindergruppen wie die „Rasselbande“ sind selbstorganisierte Elterninitiativen, die als Verein konstituiert sind und als Betreuungsmodell zwischen institutioneller und privater Kinderbetreuung liegen. Jede einzelne Gruppe hat ein pädagogisches Konzept, das den Kindern weitgehende Selbstbestimmung einräumt<sup>57</sup>. Auch die Gruppengröße und das zahlenmäßig günstigere Verhältnis von BetreuerInnen zu Kindern unterscheidet Kindergruppen von institutionellen Einrichtungen. Altersmischung, die sich in Linzer Kindergärten erst durchzusetzen beginnt, war von Anfang an in der Kindergruppe üblich. Für Eltern ergeben sich Vorteile durch bessere Mitgestaltungsmöglichkeiten als in institutionellen Betreuungsformen. Die Veränderung organisatorischer Rahmenbedingungen wie Öffnungs- und Schließzeiten oder die Einführung bzw. Veränderung von Betreuungsangeboten sind in

---

Interview mit Fr. R. Koblmüller, Diplomkrankenschwester der mobilen Kinderkrankenpflege,

OÖ Hilfswerk, Mobile Hauskrankenpflege für Kinder und Jugendliche. Projektfolder. OÖ Hilfswerk, Linz

<sup>56</sup> Quellen: Experteninterview mit Herrn Dr. Schwarz, Vereinsobmann des Vereins Kindergruppe Rasselbande Gabi Deckert, Kindergruppe „Rasselbande“. Organisation und pädagogisches Konzept, in Entdeckungskiste. Fachliteratur für Vorschul-Pädagogik. Nr. 1 (1998); gekürzt und aktualisiert von Fritz Schwarz, Vereinsobmann. (unveröffentlicht)

<sup>57</sup> Im Gegensatz zu institutionellen Betreuungseinrichtungen ist der Alltag in Kindergruppen kaum strukturiert.

Kindergruppen leichter möglich. Allerdings sind Kindergruppen auf eine aktive Partizipation von Seiten der Eltern angewiesen bzw. funktionieren nur dann gut. Für die beschäftigten BetreuerInnen ergeben sich Vorteile ebenfalls durch die günstigeren Betreuungsrelationen: Die Arbeit mit weniger Kindern ermöglicht individuelleres Eingehen auf deren Bedürfnisse. Auch die Einflußnahme auf organisatorische Rahmenbedingungen ist für die Beschäftigten gut möglich.

Größeren Freiheiten in der Betreuung, Einflußnahme und Gestaltung ist aber das Fehlen an verbindlichen Regelungen bzw. gesetzlichen Grundlagen gegenüberzustellen. So würden verbindliche Qualitätsmerkmale, wie sie derzeit erarbeitet werden, die Betreuungsqualität sicherstellen.

Die Nachfrage nach dieser Betreuungsform ist groß. Dies zeigt sich daran, daß die „Rasselbande“ , wie auch andere Kindergruppen, schon seit Jahren Wartelisten für die Neuaufnahme von Kindern führen muß.

## **2.2 Wien**

### **2.2.1 Allgemeine Strukturdaten**

In Wien wurden die Bezirke 6 (Mariahilf), 15 (Rudolfsheim-Fünfhaus) und 16 (Ottakring) ausgewählt. Diese 3 Bezirke haben insgesamt ca. 200.000 EinwohnerInnen und bilden ein lose zusammenhängendes Gebilde mit zum Teil unterschiedlichen Strukturen hinsichtlich Bevölkerung und Beschäftigung.

Die ausgewählten Bezirke sind alle durch einen sehr hohen AusländerInnenanteil charakterisiert<sup>58</sup>.

Die Altersstruktur der 3 Bezirke ist ähnlich der von Gesamt-Wien (siehe Tab. W1). Laut Volkszählung 1991 waren 40,3 % der Frauen und 47 % der Männer in Wien verheiratet, 10,4 % der weiblichen Bevölkerung und 7,4 % der Männer war geschieden<sup>59</sup>. Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich 1991 hinsichtlich der Bildungsstruktur: es gab mehr Männer mit höheren Ausbildungen, und deutlich mehr Frauen mit Fachschul- oder Pflichtschulabschluß. Auf Bezirksebene fand sich im 15. und 16. Bezirk wienweit die höchste Anzahl an wenig qualifizierten Personen (siehe Tab. W1-W5).

In Wien sind - wie in den meisten Großstädten - Einpersonenhaushalte (hier überwiegt die Zahl der Frauen), kinderlose Ehepaare sowie Ein-Kind-Familien überrepräsentiert. Dieses Bild spiegelt sich auf Bezirksebene wieder (siehe Tab. W11). Nach Familientyp waren im Jahresdurchschnitt 1997 von 436.000 Familien Wiens rund 40 % Ehepaare mit Kindern, 15 % sind Teilfamilien mit Kindern (siehe Tab. W6-W10). Hinsichtlich der PendlerInnen-Bewegungen gab es laut Volkszählung 1991 mehr Einpendler aus anderen Bundesländern als Auspendler in das Umland (siehe Tab. W19).

---

<sup>58</sup> Der 15. Bezirk hatte 1997 mit 33,3% den höchsten AusländerInnenanteil Wiens, in den Bezirken 16 (25,9%) und 6 (22%) war dieser geringer, lag aber weit über dem Wiener Durchschnitt.

<sup>59</sup> Quelle: ÖSTAT, Volkszählung. Laut Auskunft des Statistischen Amtes der Stadt Wien sind zum Familienstand keine aktuelleren Daten verfügbar.

Frauen machten im Jahresdurchschnitt 1997 49,5% der 755.890 unselbständig Beschäftigten in Wien aus, wobei der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch bei den Angestellten und in etwa gleich bei den Arbeitern und bei den Beamten ist. Nach Wirtschaftstätigkeiten<sup>60</sup> zeigt sich die Dominanz von Frauen in den Dienstleistungsbereichen Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen<sup>61</sup>, Unterrichtswesen<sup>62</sup>, sonstige Dienstleistungen<sup>63</sup> und Private Haushalte<sup>64</sup>. Im Jänner 1999 waren 38.020 Personen in Wien geringfügig beschäftigt; auch hier mit einem hohen Frauenanteil von 63 %<sup>65</sup> (siehe Tab. W12-W15). Ebenso wie in ganz Wien sind in den ausgewählten 3 Bezirken die meisten ArbeitnehmerInnen in den persönlichen, sozialen und öffentlichen Diensten beschäftigt. Die Zuwächse 1981/1991 betragen wienweit 21,5 % bei den Beschäftigten<sup>66</sup>. Die Arbeitslosenquote<sup>67</sup> im Februar 1999 betrug insgesamt 9,6 %, bei den Männern 10,9 %, bei den Frauen 8,5 % (Tab. W22a-W25, Abb.W6-7). Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit stärker (und schon in jüngeren Jahren) betroffen als Männer (Holzmann-Jenkins, 1998).

## 2.2.2 Beschäftigungswachstum und Entwicklung der Haushaltsdienstleistungen in Wien

### 2.2.2.1 Die Anbieter

Die 5 untersuchten Teilbereiche der Haushaltsdienstleistungen<sup>68</sup> sind in sehr unterschiedlichen Bereichen der (gewerblichen) Wirtschaft und im gemeinnützigen Bereich angesiedelt.

Anbieter im Bereich **Reinigung** finden sich als privatwirtschaftliche Reinigungsunternehmen<sup>69</sup>, als soziale Dienste (Heimhilfe und Reinigungsdienst für alte Menschen) und arbeitsmarktpolitische Projekte zur Integration von (Langzeit)Arbeitslosen. Ende der 80er Jahre erfolgte ein sprunghafter Anstieg sowohl in der Beschäftigung als auch in der Zahl der Betriebe. In der ersten Hälfte der 90er Jahre hat sich der Trend zwar verlangsamt, insgesamt sind aber positive Entwicklungen zu verzeichnen.

---

<sup>60</sup> Aufgrund der Mitgliedschaft Österreichs in die EU erfolgte 1995 die Umstellung der bis dato angewendeten „Betriebssystematik 1968“ auf die „Systematik der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE 1995)“

<sup>61</sup> ÖNACE 1995: Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Hauskrankenpflege, sonstiges Gesundheitswesen), Veterinärwesen, Sozialwesen (Heime, Altenheime, Sozialwesen).

<sup>62</sup> ÖNACE 1995: Kindergärten und Horte, Volksschulen, Weiterführende Schulen

<sup>63</sup> ÖNACE 1995: Wäscherei und chem. Reinigung, Friseur, Kosmetiker, Fußpflege, Bestattungswesen, Heil- und Kurbäder, Dienstleistungen.

<sup>64</sup> ÖNACE 1995: Babysitter, Diener, Hausgehilfin, Hauspersonal

<sup>65</sup> Monatsverdienst weniger als 3.740,- ATS (271,8 EURO)

<sup>66</sup> Auf die Bezirke umgelegt ist festzustellen, daß die Zuwachsrate an Beschäftigten insbesondere in den Bezirken 1150 und 1160 über der Wienmarke liegt (23,4 % und 21,6 %), im Bezirk 1060 sehr viel geringer ist (9,8%) (Tab. W17-18).

<sup>67</sup> Arbeitslosenquote: Arbeitslose in % des Arbeitskräftepotentials (d.s. unselbständig Beschäftigte und vorgemerkte Arbeitslose)

<sup>68</sup> Zahlen zu Arbeitsstätten und Betrieben für die 3 ausgewählten Bezirke datieren aus der Volkszählung von 1991, fallweise aus Sonderauswertungen jüngerer Datums (1995) (Tab. W17-18, 20). Aktuellere Beschäftigtenzahlen können allerdings nicht auf Bezirksebene angegeben werden.

<sup>69</sup> Die Dienstleistungen sind in der Wirtschaftskammer-Systematik in 12 Innungen zusammengefaßt (Gärtner, Floristen, Fotografen, Schädlingsbekämpfer, Denkmal- und Gebäudereiniger, Wäscher und Färber, Rauchfangkehrer, Bestattung, Zahntechniker, Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure sowie die Innung der Allgemeinen Fachgruppe); diese Systematik unterscheidet sich von der ÖNACE Systematik.

**Hausbetreuung** wird in einem Mix von sogenannten „ergänzenden“ Diensten „im Haus und um das Haus herum“ angeboten <sup>70</sup>. Im Gewerbe „Hauservice“ der Allgemeinen Fachgruppe der Wirtschaftskammer Wien<sup>71</sup> gibt es derzeit 36 Unternehmen<sup>72</sup>. Im Rahmen der Gründerprogramme<sup>73</sup> gibt es zwar viele Anfragen und Ideen zu solchen Diensten; Unternehmensgründungen finden z.T. aus gewerberechtlichen Gründen weniger statt. Der Tätigkeitsbereich der Haustierversorgung findet große Nachfrage, hier ist offenbar eine „Marktlücke“ getroffen<sup>74</sup>. Eine Innovation stellen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zum Hauservice dar. Beispiele sind das „HomeService“ (Träger ist die NPO „Sozial Global“) oder das Haus- und Heimservice (Träger ist die NPO Wiener Hilfswerk).

Einfache **Gartenarbeiten** werden im Rahmen der oben erwähnten Gewerbebetriebe im Bereich Hauservice angeboten, aber auch von den rd. 120 Landschaftsgärtnerbetrieben (Tab. W26-31 und W34-35). Gartenarbeiten werden weiters von 3 SÖB durchgeführt (siehe Tab. W57).

Anbieter im Bereich **Essenszubereitung und -lieferung** sind im privatwirtschaftlichen Bereich die 103 Catering-Betriebe und 259 Firmen, die Zustelldienste anbieten (Stand 1995), daneben Gaststätten und Restaurants sowie 2 sozialökonomische Betriebe mit Catering-Service. Die Gemeinde Wien hat eine Vereinbarung mit 3 großen sozialen Organisationen, die „Essen auf Räder“ in ganz Wien anbieten. Die Auslieferung von Essen auf Rädern ist in den letzten Jahren leicht rückläufig, bedingt durch die Zunahme der gewerblichen Betriebe für Tiefkühl- und Fertigmahlzeiten (BEP 1997; Leichsenring, Stadler, 1998; Tab. W47, W50 und W55).

Aufgrund der hohen Zahl an AlleinerzieherInnen ist der Bedarf an **Kinderbetreuungseinrichtungen** in Wien sehr hoch; diese werden im „Wohlfahrtsdreieck“ zwischen Markt, Staat und Gemeinschaft / Familie angeboten (Leichsenring, Stadler, 1998, Abb. W8). Die Gemeinde Wien nimmt bezüglich des Betreuungsangebots eine zentrale Stelle ein: sie ist gleichzeitig Anbieter von Einrichtungen, Förderungsgeber und Kontrollbehörde und arbeitet mit verschiedenen privaten Trägern bzw. freien Jugendwohlfahrtsträgern zusammen (siehe Tab. W37-W40).

Das System der **Betreuung von alten Menschen** läßt sich allgemein aufgliedern in ein „vor-institutionelles“ Hilfesystem (von Familienmitgliedern, NachbarInnen usw., wo der Großteil der Altenbetreuung geleistet wird), unterstützt durch ein „institutionelles“ Hilfesystem von

---

<sup>70</sup> Angeboten werden „einfache Dienstleistungen in Häusern und Gärten“, z.B. Lüften der Wohnung, Zimmerpflanzen- und Haustierversorgung, Anwesenheitsdienst, einfache Gartenarbeiten etc.

<sup>71</sup> Diese Fachgruppe ist sehr heterogen und ist im wesentlichen dominiert von Bewachungsdiensten, Vermittlungsdiensten und Auskunfteien.

<sup>72</sup> lt. Einschätzung der Referentin der Allg. Fachgruppe des Gewerbes der Wirtschaftskammer Wien, Aug. 1999. Zur Erlangung der Gewerbeberechtigung ist kein Qualifikationsnachweis erforderlich.

<sup>73</sup> Mit der Gründung von Firmen neue Jobs zu schaffen ist eine der vier zentralen Säulen des NAP. Fördergeber sind der Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (WAFF) und das Arbeitsmarktservice (AMS), für die inhaltliche Abstimmung sind ÖSB Unternehmensberatung und das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) zuständig.

<sup>74</sup> Die Informationen basieren auf Gesprächen mit Frau Mag. Ebner (ÖSB Unternehmensberatung Wien), Frau Dkfm. Schlenz (WIFI Wien) und Herrn Mag. Knaller (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds WAFF). Einige Unternehmensgründer waren nicht zu Interviews bereit, da sie sich gewerberechtlich „im Graubereich“ befinden; ein Unternehmen mußte nach kurzer Zeit wieder vom Markt, da die Kostenbelastung (Ausgaben für Krankenversicherung) zu hoch war.

ambulanten und stationären/teilstationären Diensten, wobei Anbieter in Wien überwiegend NPO (Tab. W47-48) sind<sup>75</sup>.

#### 2.2.2.2 Die Beschäftigten

**Essenszubereitung und Zustelldienste:** In den 13 kommerziell tätigen Catering-Unternehmen waren 1995 607 Personen beschäftigt, davon 48 % Frauen<sup>76</sup>. Im Tätigkeitsbereich „Essen auf Räder“ wurden 1996 von 126 Teams rd. 2 Millionen Mahlzeiten geliefert; die Zahl der Teams ist nach einem Anstieg 1987-1993 inzwischen wieder auf dem Stand von 1983 (Tab. W50, W55). Die beiden SÖB beschäftigen neben den unbefristet angestellten Schlüsselkräften ca. 15 Transitkräfte für die Dauer eines Jahres.

**Gartenarbeiten:** In den 171 Gärtnereibetrieben der gewerblichen Wirtschaft überwiegt insgesamt der Männeranteil, bei den Floristen der Frauenanteil mit 80% (Tab. W34)<sup>77</sup>.

**Hausbetreuung:** Die im Rahmen der Gründerprogramme neugegründeten Unternehmen im Bereich „Dienstleistungen im Haus und um das Haus“ werden überwiegend von Männern betrieben. Es handelt sich dabei oft um Einzelpersonen mit Gewerbeschein oder um mithelfende Familienangehörige<sup>78</sup>.

Die **Reinigungsberufe** stellten 1991 mit 38% den größten Anteil an den Dienstleistungsberufen (vgl. Abb. W5 und Tab. W21). Sie sind durch einen hohen Anteil an niedrig qualifizierten Beschäftigten und Frauen gekennzeichnet und weisen mit 40% einen der höchsten Anteile an der Ausländerbeschäftigung auf (Hochgerner, Höglinger, Haberfellner, 1997: 129). Die arbeitsmarktpolitischen Projekte im Bereich Hausservice sind zu 100% von meist niedrig qualifizierten Frauen dominiert, wobei eine Basisqualifizierung Teil des Konzeptes dieser Projekte ist. Im Reinigungsdienst der sozialen Dienste waren im Jahr 1997 197 Personen bei den verschiedenen Mitgliedsorganisationen tätig (Tab. W51).

Der Bereich **Kinderbetreuung** ist ein expandierender Arbeitsmarkt mit ca. 8.000 Beschäftigten, das entspricht einem Personalzuwachs von ca. 40 % in den letzten 10 Jahren. Ca. 60% der KinderbetreuerInnen arbeiten in Kindergärten und jeweils 20% im Kleinstkind- und Hortbereich (Tab. W42). Die in der Kinderbetreuung tätigen Berufsgruppen sind KindergärtnerInnen und HelferInnen in den Kindertagesheimen, KindergartenbetreuerInnen (mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund) in den selbstverwalteten Kindergruppen sowie Tageseltern, Kinderfrauen und BabysitterInnen. Kinderbetreuung ist ein überwiegend weibliches Tätigkeitsfeld (Tab. W43). Kindergärtner und männliche Betreuer finden sich eher in den selbstverwalteten Kindergruppen, die zumeist einen alternativen ideologischen Background haben. Tageseltern sind zu fast 100% Frauen.

Bei der Entlohnung der KindergärtnerInnen und HelferInnen orientieren sich die meisten Vereine und NPO an den Gehaltsschemata der Gemeinde Wien. In Privatkindergärten gilt der

---

<sup>75</sup> Der Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste wurde 1992 von der Gemeinde Wien und 8 privaten Wohlfahrtsorganisationen als gemeinnütziger Vereinen gegründet und umfaßt mittlerweile 22 Mitgliedsorganisationen. Ziel ist die Koordination und Förderung der geleisteten Pflege- und Sozialdienste (Tab. W48).

<sup>76</sup> Über Catering und Zustelldienste im Bereich des Lebensmittelhandels und der Gastronomie konnten keine aktuellen Zahlen erhoben werden

<sup>77</sup> Es ist allerdings anzunehmen, daß der hier interessierende Bereich von einfachen Gartenarbeiten, Rasenmähen, Heckenschneiden etc. eher von GärtnerInnen als von FloristInnen ausgeübt wird.

<sup>78</sup> Es handelt sich um Einschätzungen; genaue Zahlen standen nicht zur Verfügung.

Mindestlohntarif als unterste Grenze für das Gehalt der MitarbeiterInnen. Die Entlohnung einer Tagesmutter erfolgt in der Regel nach dem vom Bundeseinigungsamt festgelegten Mindestlohntarif (Tab. W45-46).

### **Altenbetreuung:**

In den Pflege- und Sozialdiensten sind im wesentlichen diplomiertes Pflegepersonal, PflegehelferInnen, HeimhelferInnen und ein Besuchsdienst tätig<sup>79</sup>. Das Pflegepersonal und die PflegehelferInnen sind meist im Angestelltenverhältnis beschäftigt, die HeimhelferInnen sind überwiegend ArbeiterInnen. Fast zwei Drittel des diplomierten Pflegepersonals sind auf Vollzeitbasis angestellt, bei den PflegehelferInnen und HeimhelferInnen arbeiten mehr als 60% der Beschäftigten als Teilzeitkräfte. Im Besuchsdienst sind zwei Drittel stundenweise (und somit nebenberuflich) beschäftigt. Die Entlohnung ist in 7 Mitgliedsorganisationen mit Betriebsvereinbarungen und in weiteren 4 Vereinen weitgehend einheitlich geregelt. Die Aufstiegschancen sind in den in der Studie untersuchten 4 Berufsgruppen eher gering. Die HeimhelferInnen sind auch zahlenmäßig die größte Berufsgruppe in den sozialen Diensten (3.300 im Jahr 1997). Der Personalstand ist in den sozialen Diensten nach einem Anstieg 1992-1994 ab 1995 wieder rückläufig. (BEP, 1997: 227f).

### **Ehrenamtliche MitarbeiterInnen:**

Ehrenamtliche Arbeit mit Kindern wird - neben Nachbarschaftshilfe und Hilfe innerhalb der Familie - hauptsächlich von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen in den Kinderorganisationen geleistet (Faltner, 1997: 98). Ein anderer wichtiger ehrenamtlicher Input ist die aktive Elternarbeit in den selbstverwalteten Kindergruppen in Wien (Faltner, 1997: 49, 87).

Ehrenamt spielt auch in der Altenbetreuung der sozialen Dienste eine bedeutende Rolle. Das ehrenamtliche Arbeitsvolumen ist allerdings deutlich kleiner als das der in diesem Bereich tätigen bezahlten Kräfte. Neuere empirische Daten relativieren damit das in der Öffentlichkeit vorherrschende Bild der Gleichsetzung von „Freier Wohlfahrtspflege“ mit „Freiwilligenarbeit“ (Bachstein, 1997, Badelt, 1999: 442f; Bronneberg et al., 1997; siehe dazu auch Tab. W49).

#### 2.2.2.3 Qualität, Qualitätssicherung, Qualifikation

### **Kinderbetreuung:**

Das Wiener Jugendwohlfahrtsgesetz und das Wiener Kindertagesheimgesetz regeln Betreuungseinrichtungen für Kinder in Wien. Das Kindertagesheimgesetz legt unter anderem die Gruppengröße sowie die personelle Ausstattung fest<sup>80</sup>. Es gibt folgende Berufsbilder innerhalb der Kinderbetreuung:

---

<sup>79</sup> Eine Untersuchung des Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen ÖBIG erfaßte 1997 erstmalig die Arbeitssituation in den ambulanten Pflege- und Sozialdiensten in Wien.

<sup>80</sup> Krippen (Kinder von der 8. Lebenswoche bis 3 J.; Gruppengröße max. 18 Kinder)

Kindergarten (Kinder im Vorschulalter von 3-6, Gruppengröße max. 28, Personal: in der Regel eine diplomierte KindergärtnerIn und eine HelferIn pro Gruppe)

Horte (schulbegleitende Beaufsichtigungsmöglichkeit für schulpflichtige Kinder, manchmal mit Lernhilfe gekoppelt, Gruppengröße max. 28 Kinder)

Diplomierte KindergärtnerInnen<sup>81</sup>, KindergruppenbetreuerInnen<sup>82</sup>, Tageseltern<sup>83</sup> und Kinderfrauen<sup>84</sup>. Je nach ideologischem Background der einzelnen Anbieter unterscheiden sich auch ihre Qualitätsstandards und Maßnahmen der Qualitätssicherung (von der offenen und je Gruppe individuellen Konzeption der Kindergruppen über personale Qualitätssicherung durch Fortbildungskonzepte bis hin zu organisationsbezogener Qualitätssicherung durch externe Experten).

### **Altenbetreuung und Pflege:**

Hinsichtlich der rechtlichen Lage gibt es bundesweite gesetzliche Regelungen für das diplomierte Pflegepersonal und die PflegehelferInnen. Für den Besuchsdienst fehlen gesetzliche Bestimmungen. Für die HeimhelferInnen wurde 1997 ein Landesgesetz erlassen.

Qualitätsvorstellungen sollen zwischen Bund und den einzelnen Ländern durch „Pflegevereinbarungen“ abgesichert sein<sup>85</sup>. In Befolgung dieses „15a-Vertrages“ wurde von der Gemeinde Wien ein Bedarfs- und Entwicklungsplan der Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen erstellt (BEP, 1997). Ein wichtiger Aspekt der Qualitätssicherung ist die Aus- und Fortbildung der MitarbeiterInnen. Der Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste hat bereits 1994 ein Heimhilfe-Handbuch erstellt. Mit der Verabschiedung des Wiener Heimhifegesetzes wurden im Sommer 1997 das Berufsbild und die Tätigkeit der Heimhilfe sowie Aus- und Fortbildungen für HeimhelferInnen festgelegt<sup>86</sup>. Behandlung der Fortbildung in diesem Landesgesetz ist vor allem für MitarbeiterInnen in kleineren Organisationen von Relevanz, weil dort die Fortbildung bislang nicht geregelt war (Bronneberg et al., 1997). Seit 1994 können HeimhelferInnen eine Ausbildung zum Pflegehelfer / zur PflegehelferIn absolvieren.

In den kommerziellen **Reinigungsdiensten** sind die Schaffung von Berufsbildern und Qualitätssicherung kein Thema. Basisqualifizierung für den Arbeitsbereich Haushalt, Arbeitstraining, persönliche Stabilisierung und sozialpädagogische Betreuung sind jedoch in den beiden arbeitsmarktpolitische Projekten „HomeService“ und „Haus- und Heimservice“ integraler Bestandteil des Konzeptes. Derzeit haben die verschiedenen Dienstleistungsagenturen in Österreich unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen.

---

<sup>81</sup> Ausbildung ebenso wie in Linz in berufsbildenden höheren Schulen

<sup>82</sup> Diese benötigen für die Ausübung der Tätigkeiten eine Pflegestellenbewilligung.

<sup>83</sup> Innerhalb dieser Berufsgruppe gibt es Unterschiede hinsichtlich des vertraglichen Berufsstatus und auch hinsichtlich der Professionalität. Das Projekt Cinderella (siehe dazu weiter unten) hat ein Curriculum für eine standardisierte modulare Ausbildung entwickelt, ein Gesetzesentwurf, der das Berufsbild „Tageseltern“ in die österreichischen Sozialberufe eingliedert, liegt dem Parlament vor. Verhandlungen mit den Gewerkschaften über eine kollektivvertragliche Regelung werden vermutlich Ende 1999 abgeschlossen sein.

<sup>84</sup> Die Kinderdrehscheibe hat 14 „Kinderfrauen“ ausgebildet. Diese Tätigkeit ist durch das Hausangestelltengesetz geregelt.

<sup>85</sup> Diese Vereinbarung verpflichtet die Länder zur Leistung eines Mindeststandards an sozialen Diensten und schreibt die Verantwortung der Länder für die Einhaltung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bei den Trägerorganisationen fest. Qualitätskriterien in der ambulanten Versorgung sind neben Personalentwicklung, Servicequalität, fließende Übergänge zwischen mobilen und stationären Diensten, Sonn- und Feiertagsbetreuung, Zufriedenheit von KlientInnen und Beschäftigten vor allem die Kooperation und Koordination sozialer Dienstleistungen und die Förderung von gemeindebezogenen Netzwerken zur Schaffung einer neuen Infrastruktur für Gesundheitsförderung.

<sup>86</sup> Das sind 400 Stunden Ausbildungskurs, davon 200 Stunden Theorie und 200 Stunden Praxis, die mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Es besteht verpflichtende Weiterbildung von zumindest 10 Stunden pro Jahr.

#### 2.2.2.4 KlientInnen- und KundInnen-Struktur

Die NutzerInnen der „**einfachen Dienstleistungen im Haus und um das Haus**“ sind Privatpersonen, aber auch Firmen (z.B. für Entrümpelungen und kleine Reparaturen). Genauere Angaben können dazu nicht gemacht werden, ebensowenig wie zu den Privat-KundInnen der **Essenszulieferdienste**. Daten existieren zu den Leistungen des Essens auf Rädern hinsichtlich der Anzahl der gelieferten Mahlzeiten, nicht jedoch hinsichtlich der belieferten Personen (Tab. W50 und W55).

Über die KundInnen und NutzerInnen der privatwirtschaftlichen **Reinigungsdienste** und deren Verteilung in Privathaushalte oder öffentliche Einrichtungen gibt es keine konkreten Angaben. Der Reinigungsdienst der sozialen Dienste betreute 1997 insgesamt 9.043 KlientInnen (Tab. W51).

Die Evaluation der Dienstleistungsagentur „HomeService“ hingegen gibt genauen Aufschluß über die KundInnen-Struktur: „HomeService“ hat ca. 1.000 KundInnen und wird vorwiegend von besserverdienenden Haushalten in Anspruch genommen.<sup>87</sup> Das zweite Wiener Projekt, „Haus- und Heimservice“, hat ca. 800 Personen als KundInnen erfaßt. 90% der KundInnen sind ältere Menschen, die restlichen 10% überforderte Berufstätige.

Im Jahr 1996 waren ca. 62.000 **Kinder** in Wiener Kindertagesheimen eingeschrieben, davon 37.400 Kinder mit berufstätiger Mutter, 10.164 Kinder mit alleinerziehender Mutter und 586 Kinder mit alleinerziehendem Vater. Rund 63% dieser 62.000 Kinder wurden in Kindergärten betreut, 27% in Horten, knappe 10% in Kinderkrippen (Statistisches Jahrbuch Wien, 1997).

Die höchste Besucherzahl war 1995/96 in der Altersgruppe zwischen 3 und 6 Jahren. Im Schnitt betrug die Gesamtbetreuungsquote in Wien 25,4% und überstieg damit den gesamtösterreichischen Wert von 17,5 % deutlich (Leichsenring, Thenner et al., 1997: 82). In den ca. 40 Kindergruppen wurden 1997 ca. 430 Kinder betreut; rd. 700 Kinder wurden 1995 durch (angestellte und freiberufliche) Tageseltern betreut (Leichsenring, Thenner et al., 1997: 46; Faltner, 1997: 87f).

#### **Altenbetreuung**

In Wien bezogen 1997 rd. 65.000 Personen Pflegegeld. Mehr als zwei Drittel davon sind Frauen (BMAGS, 1998a: 27, 30). Insgesamt leben in Wien mehr als 17% der gesamten PflegegeldbezieherInnen. Ein hoher Prozentsatz der Pflegebedürftigen wird von Angehörigen betreut, unterstützt durch ambulante soziale Dienste (Badelt, 1997a). Die Tab. W52 bis W54 geben einen Überblick über die KlientInnen der ambulanten sozialen Dienste. Es überwiegt die Zahl an weiblichen Betreuten, ein Großteil von ihnen ist verwitwet. Ein sehr hoher Prozentsatz der Heimhilfe-EmpfängerInnen (85%) lebt allein. Fast die Hälfte von ihnen (47,5 %) ist zwischen 81-90 Jahre alt, 10% sind 91-95 Jahre alt.

---

<sup>87</sup> Im Vergleich zu den Wiener Strukturdaten wird deutlich, daß in den von HomeService betreuten Haushalten Angestellte und BeamtInnen, insbesondere aber selbständig Erwerbstätige stark überrepräsentiert sind. Etwas mehr als ein Viertel der befragten Haushalte sind Single-Haushalte, in etwa 20 % der Haushalte leben PensionistInnen. Die KundInnen sind meist (zu 60%) durch Informationen in den Medien auf HomeService aufmerksam geworden, ca. 25% auf Empfehlung von Bekannten/FreundInnen. Für 91,3 % der KundInnen ist die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der MitarbeiterInnen ein Grund, HomeService in Anspruch zu nehmen (Holzmann-Jenkins, 1998: 50f. und 109f.). Die KundInnen sind zu 36% Angestellte, 10,5% BeamtInnen, 26% Selbständige, 12,6% PensionistInnen (Holzmann-Jenkins 1998: 51ff.)



### 2.2.2.5 Wachstum und Bedarf im Bereich der Haushaltsdienstleistungen in Wien

#### **Altenbetreuung und Pflege:**

Der Bedarfs- und Entwicklungsplan ortet folgende Entwicklungstendenzen für Wien: Mit der Einführung des Kostenbeitragssystems bei den Pflege- und Sozialdiensten ist die Nachfrage nach „hauswirtschaftlichen“ Diensten zurückgegangen. Das betrifft die Heimhilfe, noch mehr den Reinigungsdienst und den Besuchsdienst (vgl. Tab. W50). Es ist abzusehen, daß die Nachfrage nach Dienstleistungen wie z.B. Wohnungsreinigung im Rahmen der sozialen Dienste weiter zurückgehen wird, da sie von privaten Anbietern kostengünstiger erbracht werden können und diese dadurch das öffentlich finanzierte Angebot zurückdrängen. Zusätzlicher Bedarf besteht jedoch nach wie vor bei der qualifizierten, ambulanten Alten- und Krankenpflege und den ambulanten therapeutischen Diensten (z.B. Ergotherapie).

Dem könnte durch eine schrittweise Reduktion bei den traditionellen „hauswirtschaftlichen“ Diensten (um 15%) und parallel dazu den schrittweisen Ausbau der ambulanten Alten- und Krankenpflege und der therapeutischen Dienste Rechnung getragen werden (BEP, 1997: 253f).

Bei den **Reinigungsdiensten** in privaten Haushalten wird es darum gehen, die Schwarzarbeit in eine legale Beschäftigung zu transferieren<sup>88</sup>. Die Beschäftigungseffekte durch arbeitsmarktpolitische Initiativen wären auch dann beträchtlich, wenn nur ein Teil der derzeit durch den Schwarzmarkt befriedigten Nachfrage in den Sektor organisierter Haushaltsdienste „umgeleitet“ werden könnte (Holzmann-Jenkins, 1998: 20). Um die gesamte Nachfrage nach Haushaltsdiensten in Wien abzudecken, könnten etwa 4.500 Arbeitskräfte mit einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von 120 Stunden pro Monat in Dienstleistungsagenturen beschäftigt werden. Die in der Evaluierung konstatierte positive Aufnahme durch die KundInnen läßt optimistische Erwartungen hinsichtlich der Zurückdrängung des Schwarzmarktes durch den Ausbau derartiger Projekte und Agenturen zu (Holzmann-Jenkins, 1998: 111).

Der Ausbau von **Kindertagesheimen** verlief in Wien innerhalb der letzten Jahre „rasch, aber unspektakulär“. Es wurden vor allem Kleinstkind- und Hortbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut. Versorgungsdefizite ergeben sich insbesondere für Kleinkinder unter 3 Jahren und für Vorschulkinder. Für Kinder im Kindergartenalter bestehen in Wien kaum Versorgungslücken (Leichsenring, Thenner et al., 1997: 101f). Adäquate Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sind für die Eltern ein zentrales Kriterium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wien hat im Vergleich zu Gesamtösterreich eine vorteilhaftere, weil nutzerfreundlichere, Stellung in Hinblick auf den Ausbau der Infrastruktur und die Betriebszeiten. Fast 90% aller Kindertagesheime haben ganztägig geöffnet.

### 2.2.2.6 Kommentar zur Chancengleichheit

Haushalts- und Reinigungsdienste sind ein ausgesprochener Frauenarbeitsmarkt, gekennzeichnet durch eine hohe Zahl von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung); Un- bzw. Niedrigqualifizierte stellen noch immer den überwiegenden Teil des Reinigungspersonals. Hauptcharakteristikum der Beschäftigungssituation im Haushaltsbereich ist das starke Ausmaß der illegalen Beschäftigung, d.h. Schwarzarbeit.

---

<sup>88</sup> Das jährliche Ausgabenvolumen der Wiener Haushalte für HaushaltsgehilfInnen kann mit 500 bis 700 Millionen ATS (36.336.417,08 EURO bis 50.870.983,92 EURO) dimensioniert werden, von denen der größte Teil in die Schattenwirtschaft fließt.

Stichworte für eine Verbesserung der bestehenden Situation in den Haushaltsdienstleistungen, die auch in den Interviews immer wieder genannt wurden sind: Professionalisierung, Legalisierung, Qualifizierung, Finanzierung.

Eine Professionalisierung der Haushaltsdienstleistungen kann sicher in einigen Bereichen Verbesserungen erzielen, allerdings ist nicht anzunehmen, daß Schwarzarbeit damit zur Gänze obsolet wird (siehe Blumberger, Dornmayr, 1997). Durch die Etablierung von Dienstleistungspools oder Dienstleistungsagenturen, die die bestehenden geringfügigen Beschäftigungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln, kann sich die soziale Absicherung der Betroffenen, aber auch ihre Einkommenssituation verbessern. Durch eine begleitende Qualifizierung kann das Qualifikationsniveau der Beschäftigten und damit die Qualität der angebotenen Dienstleistungen angehoben werden. Andererseits sollte nicht die Gefahr übersehen werden, daß auch durch sozialverträgliche Modelle wie Dienstleistungsagenturen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eher zementiert als abgebaut wird. (Seckauer, 1999: 83). Von frauenpolitischer Seite bestehen diesen Modellen gegenüber starke Vorbehalte.

Einhergehen muß mit dem Ausbau der Professionalisierung und Qualifizierung eine Änderung in den Aufenthalts- und Arbeitsrechten für ausländische BewohnerInnen (damit die in großer Anzahl im Haushalt tätigen ausländischen Frauen sozialversichert tätig werden können) und vor allem eine Veränderung des Rollenverständnisses.

Zu überlegen ist, auch Männer in die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Haushaltsdienst-Projekte zu integrieren. Das könnte zu einer größeren Akzeptanz von Männern in den reinen Haushalts- und Kinderbetreuungstätigkeiten führen und zu einer Veränderung der Rollenwahrnehmung im öffentlichen Bewußtsein. In der Kinderbetreuung und in der extramuralen Altenbetreuung/-pflege haben Männer etwas mehr Fuß gefaßt als in den Reinigungsdiensten, sind aber auch in diesen Bereichen eher vereinzelte Ausnahmeerscheinungen.

Was hindert Männer daran, in den Bereichen tätig zu werden? Als Gründe nannten die befragten ExpertInnen: den „Druck der peer group“ (E. Lutter), das mangelnde Prestige des Berufs und die für einen Mann als Alleinverdiener und Familienerhalter nicht ausreichende Bezahlung.

Die Etablierung eines Berufsbildes, die zu einer Verbesserung des Images führt, eine Verbesserung der prekären Bezahlung (die eine Ausübung der Tätigkeit ohne ein Partnereinkommen z.T. unmöglich macht), Schaffung von Qualifizierungsmöglichkeiten auch in Hinblick auf Umstiegsmöglichkeiten in andere Berufe und damit Vermeidung einer beruflichen „Sackgasse“ sind einige Maßnahmen, um in der Etablierung eines Marktes für organisierte Dienste im Haushaltssektor die geschlechtsspezifische Segregation aufzufangen.

## 2.2.3 Modell-Projekte im Bereich der Haushaltsdienste in Wien

### 2.2.3.1 „HomeService“: ein Dienstleistungsagentur-Modell im Bereich Haushaltsdienste<sup>89</sup>

„HomeService“ wurde 1997/98 als Pilotprojekt von „Sozial Global“ entwickelt und wird seit Anfang 1999 als gemeinsame Initiative gefördert<sup>90</sup>. Die Organisationsform von „HomeService“ als Dienstleistungsagentur ist vorteilhaft, da Dienstleistungsagenturen eher dazu geeignet sind, den Risiken der Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse im Haushaltssektor zu begegnen als die bestehenden Dienstleistungs-Scheck-Modelle (Blumberger, Dornmayr, 1997).

Angeboten werden Dienstleistungen „rund um den Haushalt“<sup>91</sup>. Ziel von „HomeService“ ist es, Arbeitsplätze im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen zu schaffen und damit Arbeitslosen, insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten und Älteren den beruflichen Wiedereinstieg in ein Dienstverhältnis mit zu ermöglichen. Ein weiteres Spezifikum sind die unterschiedlichen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen.

Arbeitsplätze bei „HomeService“ sind aufgrund der gebotenen Arbeitsplatzsicherheit, der sozialen Absicherung, der sozialpädagogischen Betreuung und des respektvollen Umgangs der Projektleitung mit den MitarbeiterInnen keine „McJobs“ (Holzmann-Jenkins, 1998: 90f). Die Beschäftigungswirkung wird generell als positiv beurteilt. Die organisierte Beschäftigung bei „HomeService“ drängt das Angebot der Schattenwirtschaft zurück. Es kommt aber zu keinerlei Verdrängung regulärer Arbeitsplätze im Bereich sozialer Organisationen, da „HomeService“ hinsichtlich des Leistungsangebotes einen neuen, von sozialen Diensten strikt abgegrenzten Markt erschließt. Das damit angesprochene KundInnensegment ist nicht identisch mit den KundInnen/KlientInnen der sozialen Dienste (Holzmann-Jenkins, 1998: 101).

„HomeService“ ist es gelungen, einen neuen Markt zu öffnen und die Nachfrage nach haushaltsbezogenen Dienstleistungen, die andernfalls am Schwarzmarkt befriedigt wird, für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu nutzen<sup>92</sup>. Eine 1998 durchgeführte Evaluation des „HomeService“ vermerkt positive arbeitsmarktpolitische Aspekte, „HomeService“ Arbeitsplätze können jedoch nur durch eine fortgesetzte öffentliche Förderung erhalten bleiben.

---

<sup>89</sup> Quellen:

Expertengespräch mit Frau Mag. Verena Orlicek (Projektmanagement) im Mai 1999  
Broschüren und Folder, website

Holzmann-Jenkins, Andrea: Evaluation der Arbeitsmarktpolitischen Maßnahme HomeService in Wien. Forschungsarbeit im Auftrag des AMS Wien und des WAFF, Wien 1998.

<sup>90</sup> Die Förderung erfolgt von Seiten des Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (WAFF) und des Arbeitsmarktservice Wien (AMS) im Rahmen des nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung (NAP) aus Mitteln des Bundes, der Gemeinde Wien und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

<sup>91</sup> Reinigung, Wäsche- und Bügelservice, Einkaufsservice, Kinderbetreuung, Haustierbetreuung, Pflege des Gartens, Pflege der Zimmerpflanzen, Anwesenheitsdienst, Botengänge, Begleitsdienste

<sup>92</sup> Im ersten Jahr seines Bestehens hat HomeService mehr als 1.000 KundInnen akquiriert. Dienstleistungen werden von den Haushalten regelmäßig und wiederkehrend in Anspruch genommen.

### 2.2.3.2 Kinderbetreuung und Qualifizierung: Projekt „Cinderella“ (Verein Initiative Pflegeeltern)<sup>93</sup>

„Cinderella“ ist ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt im Rahmen der EU Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT NOW. Mit der Durchführung wurde ein österreichischer Trägerverbund („Eltern für Kinder“) beauftragt. In diesem sind gemeinnützige Tageseltern-Organisationen und Pflegeelternvereine aus Wien und einigen Bundesländern Österreichs zusammengeschlossen. Zielsetzung ist die Erarbeitung einer gemeinsamen Lösung für zwei „brennende“ Anliegen: Frauenarbeitsplätze mit Ausbildung und qualifizierte Kinderbetreuungsplätze zu schaffen.

Die Zielgruppe sind Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die (wieder) berufstätig werden wollen. Diesen BerufsrückkehrerInnen bietet „Cinderella“ flexible, familiennahe, bedürfnisgerechte Kinderbetreuungsplätze (damit Eltern ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können) und/oder eine qualifizierte Ausbildung zur KinderbetreuerIn (Tagesmutter, Pflegemutter) mit Anstellungsmöglichkeit bei einem privaten gemeinnützigen Träger.

Zielsetzungen sind die Erarbeitung und gesetzliche Verankerung eines bundesweit gültigen Berufsbildes „Tagesmutter“ (bzw. der Berufsbezeichnung „FamilienpädagogIn“) und entsprechender Mindeststandards der Berufsausbildung für Kinderbetreuung im familiären Rahmen. Das Ausbildungsprogramm wird in Modulen angelegt, die mit verwandten Ausbildungen (Sozialpädagogik, Familienhilfe, Altenhilfe) vergleichbar sind und die wechselseitige Anerkennung und den Umstieg in diese Ausbildungen ermöglichen. Frauen erhalten dadurch eine Langzeitperspektive auf dem Arbeitsmarkt.

„Cinderella“ wurde von der EU-Kommission als Leitmodell für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt und ist dezidiert im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) verankert. Ein von „Cinderella“ entwickelter Gesetzesentwurf, der das Berufsbild „Tagesmutter“ in die österreichischen Sozialberufe eingliedert, liegt dem Parlament vor. Verhandlungen mit den Gewerkschaften über eine kollektivvertragliche Regelung werden vermutlich Ende 1999 abgeschlossen sein. Die ExpertInnen-Plattform zur Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung hat einen Entwurf für ein bundesweites Rahmengesetz zur Kinderbetreuung entwickelt. Das Angebot von „Cinderella“ richtet sich geschlechtsneutral an Tageseltern bzw. Pflegeeltern, an Männer und Frauen. Allerdings wird das Ausbildungsangebot überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, die Teilnahme von Männer ist sehr gering (es gibt 2 angestellte Pflegeväter).

### 2.2.3.3 Kinderbetreuung, Beratung, Familienservice: Die „Kinderdrehscheibe“<sup>94</sup>

Die „Kinderdrehscheibe“ wurde 1990 gegründet und ist eine arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Angebote umfassen kostenlose Information, Vermittlung und Beratung (über das Angebot an freien, privaten Kinderbetreuungsplätze, Gastplätzen in den Ferienzeiten, Babysitter-Service), Betreuung der freiberuflich tätigen Tageseltern, problemspezifische Frauenberatung, Beratung in familiären

---

<sup>93</sup> Quellen:

ExpertInnen-Gespräch mit Frau Dr. Elisabeth Lutter (Projektmanagement Cinderella, Geschäftsführerin des Vereins Initiative Pflegeeltern in Wien, und im Bundesdachverband der Tagesmütter und Pflegeelternvereine) im Mai 1999

Materialien zum Zwischenbericht für das EU-Projekt Cinderella  
Cinderella News, diverse Nummern, 1998 und 1999

<sup>94</sup> Quellen: ExpertInnen-Gespräch mit Frau Wilner (Geschäftsführerin) im Juni 1999; Jahresbericht 1998  
Folder, Broschüren, Zeitungsartikel zum Familienservice (Kurier, 13.9.1997, Standard 29./30.11.1997)

und sozialen Belangen, muttersprachliche Beratung, Seminare und Fortbildung für Tageseltern, Elternseminare und das Familienservice. Die Zielsetzungen verbinden arbeitsmarkt-, frauen- und kinderpolitische Aspekte: Im Auftrag des AMS setzt die „Kinderdrehscheibe“ Maßnahmen, die den erfolgreichen (Wieder-)Einstieg von Personen mit Betreuungspflichten in Ausbildung oder Beruf ermöglichen. Die Vernetzung der bestehenden Angebote sowie eine kompetente Beratung sollen ermöglichen, bedarfsgerechte Kinderbetreuungsplätze zu finden.

Das „Familienservice“ ist ein neues Projekt der „Kinderdrehscheibe“. Um den zunehmenden Doppel-Belastungen junger Eltern gegenzusteuern, wurde 1997 ein Service-Paket für familien- und frauenfreundliche Firmen/Unternehmen entwickelt. Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie hat die Startphase von „Familienservice“ wesentlich unterstützt, im Jänner 1998 konnte bereits der erste Kooperationsvertrag mit einem familienfreundlichen Unternehmen zur betrieblichen Kinderbetreuung abgeschlossen werden, Ende 1998 standen bereits 8 namhafte Firmen unter Vertrag.

Das Angebot für die MitarbeiterInnen der Vertragsfirmen umfaßt persönliche Beratung (Eheberatung, Mediation, Krisenintervention), Information und Vermittlung im Bereich Kinderbetreuung (Betreuungsplätze, Ferienbetreuung, Babysitter-Service), eine intensive Betreuung der karenzierten MitarbeiterInnen bis zum Wiedereinstieg sowie Informationen über das bestehende Angebot in der Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen. Das Service-Paket für das Unternehmen beinhaltet: Bedarfserhebung, Beratung und Entwicklung von bedarfs- und firmengerechten Kinderbetreuungsmodellen, Findung, Planung bzw. Schaffung von Betreuungseinrichtungen, (z.B. Klärung der Infrastruktur, der rechtlichen Aspekte, Kontakt zu Subventionsgebern usw.).

Die Effekte familienfreundlicher und familienunterstützender Maßnahmen zeigen sich u.a. in reduzierter Streßbelastung, in der Senkung der Fluktuations- und Krankheitsquote, in der Pflege und Verbesserung des Firmen-Images. Die vermittelten Betreuungspersonen sind allerdings fast ausschließlich weiblich. Eine verstärkte Einbeziehung von Männern in die Kinderbetreuung kann offenbar nur durch finanzielle Aufwertung, Qualifizierung, Schaffung von Berufsbildern und damit Imageaufwertung gelingen.

## 3. Beschäftigte in den Haushaltsdienstleistungen - Fallstudien

### 3.1 Ergebnisse der Expertengespräche

#### 3.1.1 Überblick

In beiden Regionen wurden, um einen Überblick über das jeweilige Projekt bzw. den Dienstleistungsbereich zu gewinnen, Gespräche mit ExpertInnenen, Projektverantwortlichen bzw. AbteilungsleiterInnen geführt. Auch sollte dies die Kontaktierung der Beschäftigten erleichtern, was mit Ausnahme der Reinigungsbranche auch tatsächlich der Fall war (siehe dazu Abschnitt 3.2.1.1). In den jeweils sieben regionalen Gesprächen interessierten die Good-Practice-Beispiele aufgrund ihrer Novität mehr als schon länger bestehende Organisationen und überwiegen daher. Eine Zuordnung ist Tab. A1 zu entnehmen. Grundsätzlich wurde versucht, auf die Besonderheiten der Region einzugehen. Zwar mag es beispielsweise auf den ersten Blick verwundern, daß Kindergruppen in Linz (im Gegensatz zu Wien) als Good-Practice-Beispiel genannt werden. Dies erklärt sich daraus, daß in Linz tatsächlich erst seit Ende der 80er Kindergruppen bestehen, während dies in Wien schon längere Tradition hat. Dort ist umgekehrt das Projekt „Cinderella“ aufgrund seiner Zielsetzungen als innovatives Fallbeispiel zu erwähnen, während Tageseltern in Linz in dieser Form keine Neuerung darstellen, sondern eine etablierte Einrichtung sind.

Der Tätigkeitsbereich der kontaktierten Organisationen konzentriert sich auf die Bereiche Kinderbetreuung und Reinigung. Zur Abrundung des regionalen Bildes wurden auch Gespräche mit zwei in der Altenbetreuung tätigen Organisationen geführt. Anzumerken ist noch, daß bei größeren Organisationen (mit Ausnahme von „Sozial Global“, Int. 7) nicht der gesamte Tätigkeitsbereich der Organisation erfaßt wurde, sondern Projekte bzw. Abteilungen zu dem interessierenden Arbeitsbereich befragt wurden.

Nur teilweise wurde Auskunft über die genaue Höhe des Jahresbudgets gegeben (weil die Antwort verweigert wurde oder aufgrund der Projektstruktur eine solche Angabe nicht möglich war), allerdings sind Informationen über die Finanzierungspartner verfügbar: Mit Ausnahme der Selbständigen und des Projekts „mobile Kinderkrankenpflege“ erhielten alle Organisationen zum Zeitpunkt des Interviews Förderungen oder Subventionen. Neben Förderungen von Seiten der jeweiligen Stadtverwaltung sind Landesregierungen und das Arbeitsmarktservice die wichtigsten Finanzierungspartner. Daneben wurden der Europäische Sozialfond (ESF), Mittel des NAP (Nationaler Beschäftigungsplan), der Bundesministerien und des WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderfond) als Fördergeber genannt.

Die befragten Organisationen und Projekte waren alle jeweils in der gesamten Region (Wien oder Linz) tätig. Ein Projekt (häusliche Hilfe) betreut mit ganz Oberösterreich ein größeres Einzugsgebiet. Zehn der vierzehn Projekte sind zentral organisiert, verfügen also im betreuten Gebiet über **einen** Stützpunkt. Nur größere Anbieter, wie etwa der Verein „Sozial Global“ oder die Volkshilfe Wien, verfügen über mehrere Standorte zur Betreuung eines Gebiets.

Die Beschäftigtenzahlen sind sehr unterschiedlich und reichen von einer (Selbständigen) bis zu 1524 MitarbeiterInnen (hier wurde allerdings die gesamte Organisation und nicht nur ein spezifischer Tätigkeitsbereich beleuchtet).

Der Frauenanteil ist in den betrachteten Bereichen, wie auch bei den einzelnen Beschäftigten mit 93 % sehr hoch. Teilweise sind, aufgrund der definierten Zielgruppen der Projekte,

ausschließlich Frauen beschäftigt. In sechs Fällen sind auch Männer tätig, wobei ihr Anteil an der Gesamtzahl zwischen 4 % und 18% schwankt. Nur in einem Projekt aus dem Reinigungsbereich, das sich an schwer vermittelbare bzw. Langzeitarbeitslose wendet, waren auch Nicht-ÖsterreicherInnen beschäftigt. In den anderen Projekten scheint das Anforderungsprofil an die MitarbeiterInnen (wie etwa perfekte Deutschkenntnisse im Projekt Haus und Heimservice des Wiener Hilfswerks) eine Anstellung von AusländerInnen zu verhindern. In den meisten Organisationen überwiegt der Anteil der Teilzeitarbeitenden. Vollzeit wurde primär von den Selbständigen im Bereich Reinigung und in der Kinderbetreuung gearbeitet.

### 3.1.2 Qualität der Institution

Ein Indikator für die Qualität einer Organisation ist das Engagement für die MitarbeiterInnen. Für diese wird bei den befragten Organisationen einiges getan: Als wesentlich stellt sich der Gewährleistung eines regelmäßigen **Kommunikationsaustausches** unter den MitarbeiterInnen dar: Institutionalisierung oder überhaupt Einrichtung von Teamgesprächen wurde von den ExpertInnen genannt. Auch Supervision bzw. die Möglichkeit der Reflexion über die Arbeit gehört dazu: Diese ist in der Altenbetreuung bereits in regelmäßigen Intervallen vorgesehen und in Kindergruppen bei Bedarf, während sie in der Reinigung noch eher unüblich ist. Bei Tageseltern zeigen sich Unterschiede je nach ArbeitgeberIn. Wesentlich in Kindergruppen ist noch ein gut funktionierender Kommunikationsaustausch mit Eltern.

Ein zweites Element ist eine, möglichst qualitativ hochwertige, **Aus- und Fortbildung**. Auch darin waren sich die ExpertInnen einig. Unterschiede ergeben sich hier je nach Beruf: Während in der Altenbetreuung ein Berufsbild und Ausbildungswege etabliert sind (allerdings unterschiedlich lange in den einzelnen Bundesländern) und man hier daher primär bei einer Qualitätsverbesserung ansetzt, verharrt im Reinigungsbereich die Ausbildung noch im „Experimentierstatus“. Es gibt keine **geregelt**e Ausbildung oder Berufsbild. Von den Projekten wird daher in unterschiedlichem Ausmaß eine Ausbildung oder eine Grundschulung angeboten bzw. erarbeitet. Größere Fortschritte hat man in der Kinderbetreuung erzielt, wo mit dem Projekt „Cinderella“ bereits ein standardisiertes Berufsbild für Tageseltern entwickelt wurde.

Unterschiede in der Weiterbildung ergeben sich je nachdem, ob ein Arbeitsbereich in Form eines Sozialprojekts organisiert ist oder nicht. **Projekte** (wie die von „Sozial Global“, Volkshilfe und Hilfswerk initiierten) sehen eine Grundschulung bzw. Ausbildung vor und haben dafür auch die Finanzierung sichergestellt, soll doch nach Ende des befristeten Dienstverhältnisses eine Wiedereingliederung der ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Ansonsten hängt Weiterbildung eher von den (finanziellen) Ressourcen der Initiative ab: So haben z.B. Kindergruppen ein knappes Budget, Selbständigen bleibt keine Zeit für Fortbildung. Die Wichtigkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung wird aber von allen ExpertInnen gesehen und nach Möglichkeit den ArbeitnehmerInnen eingeräumt.

Den MitarbeiterInnen die **Verbindung von Familie und Beruf** zu erleichtern, ist ebenfalls ein Qualitätsmerkmal. Hier gibt es bezüglich der gewählten Mittel und Wege große Ähnlichkeiten in allen Bereichen: Den MitarbeiterInnen wird die Möglichkeit gegeben, die Arbeitszeit selbst in Abstimmung mit KollegInnen zu arrangieren bzw. sind Rücksichtnahme bei Zeit- und Diensteinteilung und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, die bei Bedarf aufgestockt werden kann, die häufigsten genannten Maßnahmen. Bei Tageseltern allerdings

wurden keine speziellen Maßnahmen genannt<sup>95</sup>. Die Arbeitsbedingungen sind insgesamt in den Haushaltsdienstleistungen noch verbesserungsbedürftig, gerade im Bereich Tageseltern.

Möglicherweise aufgrund dieser unattraktiven Arbeitsbedingungen sind kaum Männer in Haushaltsberufen zu finden. Hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeiten in Verbindung mit dem Geschlecht wird festgestellt, daß Männer - wenn überhaupt in einem Haushalt angestellt - prompt auch zu anderen, „schwereren“ Arbeiten herangezogen werden, wie etwa Gartenarbeiten oder Möbeltransporte. Des weiteren wurde von den ExpertInnen immer wieder die niedrige Bezahlung und häufige Teilzeitarbeit als Gründe für die geringe Beteiligung der Männer erwähnt. In der Altenbetreuung und Reinigung kommt oft auch noch Ablehnung von Seiten der KlientInnen dazu. Dies weist auf grundsätzliche Problematik der Trägerorganisationen hin, die sowohl KlientInnen-Zufriedenheit als auch Personalentwicklung im Auge haben muß. Die Organisationen nehmen KundInnen-Wünsche vorweg (oder reagieren darauf) und untermauern damit den Status quo. Im Gegensatz dazu werden in der Kinderbetreuung Männer von den Eltern nachgerade gesucht und mit offenen Armen aufgenommen:

Männer brauchen keine Qualifizierung, es genügt ein Mann zu sein.  
(Interview E10)

Nicht zuletzt werden die tradierten Rollenbilder moniert:

Es gilt als geradezu ‘unanständig’, sich aus dem normalen Arbeitsbetrieb davonzumachen und sich mit Kinderbetreuung zu beschäftigen.  
(Interview E11)

Dementsprechend gehen die Lösungsvorschläge in Richtung höherer Bezahlung, Prestige, Möglichkeit zur Vollzeitarbeit, je nach Berufsbereich mehr bzw. überhaupt Qualifikation zu bieten und Änderung des Rollenbilds (allerdings sehen sich hier die Organisationen außerstande, etwas zu ändern).

Ein weiterer Punkt in den Expertengesprächen war den Bedingungen für ein erfolgreiches **Bestehen am Markt** gewidmet. In allen Gesprächen wurde eine angemessene Behandlung und Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse und Wünsche der KundInnen bzw. Betreuten genannt. Die konkrete Gestaltung variiert je nach Arbeitsbereich<sup>96</sup>. Daher ist auch eine entsprechende Einschulung und Qualifizierung neben einer „sozialen Grundeinstellung“ der MitarbeiterInnen entscheidend. Insgesamt ist also die Schaffung eines qualitativ hochwertigen Angebots wesentlich.

Branchenspezifische Faktoren für eine erfolgreiche Durchsetzung kommen noch dazu. In der Reinigungsbranche ist eine möglichst breite Angebotspalette unerlässlich, also nicht nur

---

<sup>95</sup> Vereinbarkeit des Familien- und Privatbereichs ist hier eher Sache der Tagesmutter und erfolgt indirekt, indem sie bekanntgibt, wann und wie lange sie Kinder betreuen kann. Darauf wird von Seiten des Vereins bei der Kindervermittlung Rücksicht genommen. Jedoch gibt es hier aufgrund der großen Nachfrage Druck von Seiten der Dienstgeber, mehr und länger zu betreuen, wie Interviews mit den Tageseltern teilweise zeigten.

<sup>96</sup> In der Kinderbetreuung ist das Berücksichtigen der Wünsche der Eltern maßgebend. In der Pflege ist es neben einem möglichst gelungenen Erstkontakt wichtig, den Betreuten als Kunden sehen oder immer die gleiche Person als Betreuungsperson zu nehmen.



Reinigung, sondern auch andere Arbeiten übernehmen zu können. Notwendig ist aber auch ein preisliches Angebot, das dem Schwarzmarkt Paroli bieten kann<sup>97</sup>.

### 3.1.3 Einschätzung der Entwicklung des Sektors Haushaltsdienstleistungen

**Altenbetreuung** wird insgesamt als ein expandierender Sektor bewertet. ExpertInnen aus der Altenbetreuung sehen einen Ausbau von Beschäftigten und insbesondere von höher Qualifizierten in ihren Einrichtungen als sehr wahrscheinlich. Grund dafür sind demographische Veränderungen, wie der steigende Anteil von Älteren in der Bevölkerung und steigendes Bewußtsein auf politischer Ebene. Anstelle der stationären Pflege in Heimen und Krankenhäusern geht der Trend in Richtung eines Ausbaus in der mobilen Pflege. Gerade in der Intensivbetreuung zu Hause und im betreuten Wohnen wird künftig ein Personalbedarf bestehen.

Desgleichen wird im **Reinigungssektor** sehr eindeutig ein großes Potential gesehen. De facto gibt es aber für die einzelnen befragten Projekte aufgrund der Zielgruppen- und Personenbeschränkung Probleme, mehr Personen zu beschäftigen. Selbständige wiederum nennen gewerbe- und vereinsrechtliche Hindernisse bzw. Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den Finanzämtern und Behörden.

Wir würden am liebsten einfach arbeiten, wenn man uns lassen würde.  
(Interview E2)

Geographische Ausweitung ist bei den einzelnen interviewten Organisationen nur bedingt vorgesehen, da bereits ein großer Einzugsbereich abgedeckt wird. Gleichfalls ist bezüglich der Angebotspalette wenig Neues geplant, da hier der gewerberechtlich mögliche Rahmen bereits ausgeschöpft wurde.

Eine Ausweitung der Beschäftigung in diesem Sektor hängt somit von der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen ab: Fähige, eigenverantwortlich und selbständig agierende und für die Bedürfnisse der KundInnen sensibilisierte MitarbeiterInnen (Privatsphäre!) und somit auch eine entsprechende Ausbildung oder zumindest Einschulung sind in diesem Bereich notwendig. Eine Erhöhung der auf selbständiger Basis tätigen Personen könnte durch den Ausbau der Beratungs- und Unterstützungsleistungen erreicht werden.

Es müßte für neue Selbständige so etwas wie Kredite geben, die helfen, ein Unternehmen in der Anfangsphase über Wasser zu halten, jetzt gibt es nur unterstützte Finanzierungen für Maschinen und so, aber ich brauche keine Maschinen.  
(Interview E1)

Wichtig ist in der Reinigungsbranche ferner die Beseitigung von gewerbe- und vereinsrechtlichen Hindernissen, um ein breites Angebot an Dienstleistungen legal bereitstellen zu können. Eine weitere Voraussetzung ist die erfolgreiche Konkurrenz zum Schwarzmarkt. Da im privatwirtschaftlichen Bereich eine konkurrenzfähige Preisgestaltung kaum zu schaffen ist, wird eine Preisstützung über AMS-Förderungen als Möglichkeit gesehen, die Preise entsprechend zu gestalten.

---

<sup>97</sup> ExpertInnen der Tagesmüttervereine betonten, daß diese im Vergleich zu den Kindergartentarifen eigentlich billiger sein sollten und dafür eine entsprechende Finanzierung von Seiten der öffentlichen ausschlaggebend ist, sodaß die Eltern die Wahlfreiheit haben, ob sie eine institutionelle oder individuelle Betreuung ihres Kindes wünschen und nicht primär der Preis entscheidet.

Mehr bzw. überhaupt Anerkennung von Seiten der Gesellschaft für diese Berufe ist ebenso wie eine Sensibilisierung der Privathaushalte, um die Dienstleistung nicht über den Schwarzmarkt zu beziehen, ein weiteres Moment. Gleichmaßen wird als ein quasi „kulturelles“ Problem angesprochen, daß die Abgabe der Hausarbeit bzw. Fremde ins Haus zu lassen in Österreich eher problematisch ist und zumindest thematisiert werden müßte. Fiskalische Anreize werden dagegen von einigen ExpertInnen als weniger geeignet angesehen, da sie vermutlich eher reichen Haushalten zugute kommen würden.

In der **Kinderbetreuung** ist die Einschätzung der Entwicklungschancen divergierend. Zwar gibt es demographische Tendenzen, die für eine Ausweitung der Nachfrage sprechen (mehr berufstätige Frauen, Trend zu Einelternfamilie, keine „Omageration“, die die Betreuung automatisch übernimmt), andererseits aber sind die Geburtenzahlen seit Jahren rückläufig.

Besonderer Bedarf für die Zukunft wurde in der Kurzzeitbetreuung von Kindern (stundenweise Aufsicht) und längeren Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen gesehen. Auch regional zeigten sich Unterschiede: Während Kindergruppen in Linz an Qualitätsverbesserungen und Angebotsverbreiterung arbeiten und auch - aufgrund der großen Nachfrage - mehr Personal aufnehmen könnten, ist in Wien offenbar der Zenit schon überschritten (Stagnieren bzw. Reduzierung des Personalstands, keine neuen Angebote). Prinzipiell wurde aber von den KindergruppenexpertInnen ein Bedarf an dieser Einrichtung gesehen, da Kindergruppen spezielle Leistungen anbieten, die nach wie vor von den Eltern nachgefragt werden.

Da Tageseltern sich eher als Ergänzung zum bereits bestehenden und gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot verstehen, wird hier eher eine gleichbleibende Nachfrage gesehen. Wie schon in der Vergangenheit würden Änderungen der Karenzregelung sich auf die Nachfrage auswirken. Allerdings ist es nach wie vor schwierig, Tageseltern zu finden. Dies liegt an den ungünstigen Arbeitsbedingungen und insbesondere an der niedrigen Bezahlung. Daher kann man Hoffnungen in das bereits erwähnte Pilotprojekt „Cinderella“ setzen, das neben einer standardisierten und qualifizierten Ausbildung auch zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen beiträgt: durch höhere Qualifikation kann mehr Gehalt gerechtfertigt werden; das Prestige wird erhöht, wenn es über den NAP gelingt, diesen Bereich als einen Bereich „neuer Arbeit“ zu definieren und mit dem politischen Prestige des NAP auszustatten.

Professionalisierung, Ausbildung, insbesondere modulare Ausbildung und Qualifikation fördern die Beschäftigung in diesem Sektor. Ein verändertes gesellschaftliches Rollenbild (wie Frauen/Mütter gesehen werden) ist Hintergrund und Bedingung dafür.

## **3.2 Ergebnisse der Beschäftigteninterviews**

### **3.2.1 Statistischer Überblick über die Beschäftigten**

#### **3.2.1.1 Gesamtübersicht**

In beiden gewählten Regionen Österreichs, Linz und Wien, wurden mit insgesamt 34 Beschäftigten aus den Dienstleistungsbereichen Reinigung, Kinder- und Altenbetreuung halbstandardisierte Interviews geführt. Im Unterschied zu den ExpertInneninterviews (siehe Abschnitt 3.1) waren die Beschäftigten überwiegend (nämlich 19 der 34; siehe Tab. A2b) in Organisationen tätig, die aufgrund ihrer MitarbeiterInnenanzahl und ihres Gründungszeitpunkts zu den großen und etablierten Anbietern gezählt werden.

Im folgenden soll überblicksmäßig eine Charakterisierung der Beschäftigten erfolgen:

16 InterviewpartnerInnen stammen aus Wien und 18 aus Linz. 17 waren in der Kinderbetreuung beschäftigt, 10 in der Altenbetreuung und 7 in der Reinigung (siehe Graphiken A1 und A2). Anzumerken sind hier existente Überschneidungen bei der Zuordnung zu den Tätigkeitsbereichen<sup>98</sup>. Schwierig war es, Personen aus der Reinigungsbranche im Raum Wien zu finden: Insgesamt wurden 8 Organisationen kontaktiert und zwei ExpertInnengespräche geführt, bis sich schließlich die Organisation „Seniorenhilfe Junge Panther“ bereit erklärte, zwei Reinigungskräfte zu vermitteln (zur Charakterisierung der Organisation siehe Tab. W59). Im Raum Linz wurden dagegen mittels des Pilotprojektes „Häusliche Hilfe“ Reinigungskräfte problemlos gefunden. Desgleichen konnten in der Kinder- und Altenbetreuung ohne Schwierigkeiten InterviewpartnerInnen gewonnen werden. Gleichermaßen wurde versucht, möglichst auch mit im Bereich der Haushaltsdienste beschäftigten Männern Gespräche zu führen: Zwei Kinderbetreuer und ein Heimhelfer aus Wien und ein Altenbetreuer aus Linz erklärten sich dazu bereit; jedoch keine männlichen Reinigungskräfte.

Die mittlere Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre überwiegt mit 27 Personen. Mehr als zwei Drittel der Befragten lebt mit einem Partner oder einer PartnerIn zusammen (18 sind verheiratet) und nur zwei leben allein (siehe Graphik A2). Da 16 Befragte auch Kinder haben (13 davon Kinder unter 15 Jahren), lebt der Großteil in Haushalten mit zwei oder drei Personen (siehe Graphik A3). Nur vier nutzen außerhäusliche Betreuungseinrichtungen<sup>99</sup>. Die Betreuenden (Frauen) lösen die Verbindung zwischen Berufs- und Familienleben auf andere Weise (siehe dazu Abschnitt 3.2.5). Mit der Betreuung ihrer Eltern hatten zwei Befragte noch anderweitige familiäre Verpflichtungen. Dabei übernimmt eine der Befragten die Pflege selbst. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden kaum ausgeübt (von 4 Personen). Aus diesem Grund sind hier auch keine Veränderungen aufgrund beruflicher Tätigkeiten zu beschreiben.

Die Mehrheit hat einen Lehrabschluß als höchsten Ausbildungsabschluß vorzuweisen, 21 % haben Maturaniveau. Immerhin aber verfügen um die 40 % über eine fachspezifische Ausbildung.

Für alle ist die derzeitige Tätigkeit die Hauptbeschäftigung, darüber hinaus stehen sechs noch in weiteren Beschäftigungsverhältnissen. Diese Tätigkeiten - wie Liftwart oder Lektorin - haben meist keinen Bezug zur ausgeübten Hauptbeschäftigung.

27 hatten vor ihrer derzeitigen Tätigkeit einen anderen Hauptberuf ausgeübt. Davon waren fast alle (nämlich 22) Befragte in einem anderen Bereich tätig.

Mitgliedschaft bei Gewerkschaft oder Berufsverbänden ist im Bereich Haushaltsdienstleistungen eher unüblich: nur 13 sind zum Befragungszeitpunkt Gewerkschaftsmitglied und 6 arbeiten aktiv in Berufsverbänden mit.

---

<sup>98</sup> Die Zuordnung richtete sich nach der vorrangig ausgeübten Tätigkeit: z.B. wurden HeimhelferInnen zum Bereich Altenbetreuung gezählt, da diese Tätigkeit überwiegt, obwohl auch Reinigungstätigkeiten ausgeführt werden. Personen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbieten, wie etwa eine Selbständige aus Linz, waren teilweise auch in der Kinderbetreuung tätig, wurden aber aus selbem Grund zur Reinigung gerechnet.

<sup>99</sup> Allerdings ist die Inanspruchnahme von außerhäuslicher Kinderbetreuung, verglichen mit anderen außerhäuslichen Diensten (Reinigung, Altenbetreuung, Gartenpflege, usw.) noch relativ häufig.

In dem nun folgenden Abschnitt wird ein Bild von den spezifischen Arbeitsbedingungen in den drei Bereichen gezeichnet und werden auffällige Differenzen genannt.

### 3.2.1.2 Übersicht nach Beschäftigungsbereich

Von den sieben im **Reinigungsbereich** beschäftigten Personen arbeitet eine auf selbständiger Basis und eine zweite als Angestellte eines Vereins, den sie gemeinsam mit ihrem Partner gegründet hat. De facto ist diese Befragte zwar angestellt, in ihren Entscheidungskompetenzen aber autonom und wird somit den Selbständigen zugerechnet.

Insgesamt überwiegt ein Anstellungsverhältnis als ArbeiterIn<sup>100</sup>. Kennzeichnend ist das niedrige Ausbildungsniveau (fünf verfügen über einen Pflichtschulabschluß und zwei haben eine Lehre abgeschlossen) und Teilzeitbeschäftigung: nur die zwei Selbständigen arbeiten Vollzeit. Alle sieben Befragte haben vor der derzeitigen Beschäftigung in einem anderen Beruf (6 mit einem anderen Aufgabenbereich) gearbeitet. Keine der Beschäftigten im Reinigungsbereich arbeitet länger als zwei Jahre in dieser Branche. So schätzen auch vier Befragte die derzeitige Tätigkeit als zeitlich befristet ein, obwohl sechs Befragte erwarten, diesen Beruf auch noch in fünf Jahren auszuüben. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Beruf als solchem, der zeitlichen Gestaltung und der Bezahlung recht groß. Verantwortlich dafür sind ein breites Spektrum an ausgeübten und ergänzenden Tätigkeiten und die passenden Rahmenbedingungen, weniger die Arbeit der Reinigung selbst (siehe Abschnitt 3.2.2)

Alle Beschäftigten in der **Altenbetreuung** haben eine fachspezifische Ausbildung vorzuweisen, wobei es je nach der gesetzlichen Regelung des Bundeslandes Unterschiede gibt<sup>101</sup>. Wie schon in der Reinigung verfügt zwar die Mehrheit der AltenbetreuerInnen über einen anderen beruflichen Hintergrund, arbeitet aber, verglichen mit Reinigungskräften, länger in diesem Bereich<sup>102</sup>. Auch ist diese Tätigkeit (im Gegensatz zur Reinigung) zeitlich unlimitiert, Vollzeitbeschäftigung weitaus häufiger und es wird mehrheitlich erwartet, auch noch in fünf Jahren diesen Beruf auszuüben.

Zwar dominiert auch hier die Zufriedenheit mit dem Beruf (und der Bezahlung), aber nicht so eindeutig wie bei den Reinigungskräften. Hinsichtlich der Zeiteinteilung sind die AltenbetreuerInnen weniger autonom als Reinigungskräfte und dementsprechend ist die Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung geringer. Andererseits sind aber die Rahmenbedingungen in der Altenbetreuung insgesamt günstiger: Alle sind angestellt<sup>103</sup>, Fortbildung ist weitaus üblicher (obwohl teilweise die Ausbildung als unzureichend gesehen wird) und nur in der Altenpflege sind zusätzliche gesundheitliche Vorsorgeleistungen vorgesehen.

Offen bleiben muß, warum die Zufriedenheit hier nicht so hoch ist wie in der Reinigung: ist die ungünstige und wenig autonome Zeit- und Diensteinteilung dafür verantwortlich oder sind die Belastungen dieses Berufs trotz Vorsorgemaßnahmen einfach größer?

---

<sup>100</sup> 5 ArbeiterInnen, 1 Angestellte, 1 Selbständige

<sup>101</sup> Während Befragte aus Linz eine Ausbildung zur/zum AltenfachbetreuerIn erfuhren, hatten die Wiener entweder eine HeimhelferInnenausbildung oder eine Ausbildung für den Pflegebereich absolviert.

<sup>102</sup> Der Großteil arbeitet über zwei Jahre im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis, drei davon über 5 Jahre

<sup>103</sup> sieben davon in einem Angestelltenverhältnis und drei Beschäftigte als ArbeiterInnen

Von 17 im Bereich der **Kinderbetreuung** Tätigen sind zwei Beschäftigte männlich. Alle, mit Ausnahme einer selbständig tätigen Tagesmutter, stehen in einem angestellten (sicheren und unbefristeten) Dienstverhältnis. Die Mehrheit (und mehr verglichen mit den zwei anderen Tätigkeitsbereichen) arbeitet auf Vollzeitbasis, des weiteren sind hier auch die höchsten Ausbildungsabschlüsse zu finden<sup>104</sup>. Auch Weiterbildung ist hier üblicher als in den beiden anderen Bereichen: Alle Befragten absolvierten während des letzten Jahres eine Weiterbildung.

Weniger, nämlich „nur“ zehn der insgesamt 17 Beschäftigten haben vorher einen anderen Beruf ausgeübt<sup>105</sup>. Ebenso sind die befragten Kinderbetreuungspersonen länger in dieser Branche tätig als andere. Allerdings erwarten fünf der 17 Befragten (und somit ein größerer Anteil als in den anderen Sektoren) nicht, diesen Beruf noch in 5 Jahren auszuüben. Die Gründe dafür können zum einen in der langen Berufsausübung gesehen werden. Zum anderen ist die Tätigkeit als Tagesmutter, die ebenfalls zu dem Bereich Kinderbetreuung gerechnet wird ein typischer Übergangsberuf.

Die in der Kinderbetreuung Tätigen sind mit dem Beruf insgesamt ebenso wie mit der Arbeitszeit und Entlohnung weniger zufrieden als die Beschäftigten in den beiden anderen untersuchten Bereichen.

### 3.2.2 Tätigkeitsbeschreibung

Über die Hälfte der Befragten hatten zwischen 1 und 5 Jahren Berufserfahrung, ein Drittel sogar über 5 Jahre (siehe Graphik A6). Relevant beim Finden des Jobs waren Eigeninitiative und persönliche Kontakte. Der derzeitige Arbeitsplatz wird von fast allen, nämlich 4/5, als sicher und unbefristet charakterisiert. Als „Zwischenlösung“ bezeichneten nur 3 Befragte ihren derzeitigen Arbeitsplatz (siehe Graphiken A12a bis A12c). Flexibilität der Arbeitszeit, ein wichtiges Element für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist durchwegs vorhanden. Soziales Engagement und Freude im Umgang mit Menschen sind entscheidende Faktoren für die Wahl des Berufes und das wesentliche positive Element im Berufsalltag, das Routine vermeiden hilft (siehe Graphik A11)<sup>106</sup>. Dies gilt vor allem für Berufstätige in der Kinderbetreuung, etwas weniger für Berufstätige aus dem Bereich Reinigung und Altenpflege<sup>107</sup>. Wesentlich für die Wahl und das Ausüben des Berufs ist weiters eine gute Vereinbarkeit mit der jetzigen Lebenssituation. Vor allem Tageseltern betonen dies<sup>108</sup>, obwohl hier noch Verbesserungen denkbar wären (vergleiche Abschnitt 3.2.5).

---

<sup>104</sup> Alle Personen mit einem Maturaabschluß waren in der Kinderbetreuung tätig

<sup>105</sup> acht davon in einem anderen Bereich

<sup>106</sup> Die Kinderbetreuungspersonen betonen, daß das Einstellen und Eingehen auf die Bedürfnisse der Kinder als Bereicherung, aber auch Grund zur Reflexion über die eigene Person erlebt wird. Personen, die im Pflege- und Reinigungsbereich tätig sind, unterstreichen das große Spektrum der Tätigkeiten, das Routine vermeiden hilft.

<sup>107</sup> Im Bereich der Altenbetreuung ist diese Arbeit für einige der Traumberuf, für andere wiederum eine Übergangslösung, die allerdings Sicherheit bietet. Positives in den Reinigungsberufen findet man in ergänzenden Tätigkeitsbereichen (Reden mit Leuten). Mit einem größeren Anteil dieser Bereiche an der Arbeit steigt auch die Zufriedenheit mit dem Beruf.

<sup>108</sup> Tagesmutter wird häufig deshalb gewählt, weil die Frauen zu Haus beim Kind bleiben wollten und das so ein gutes Arrangement (mit einem kleinen Nebenverdienst) ist, sofern sich die Familie das leisten kann.

Insgesamt ist die Arbeitszufriedenheit sehr hoch, am geringsten in der Kinderbetreuung (vgl. Abschnitt 3.2.4). Mit Ausnahme der Reinigung<sup>109</sup> wurde die eigentliche betreuende bzw. pflegerische Tätigkeit neben einer gewissen Selbständigkeit als **das** positive Element in der Berufsarbeit erwähnt. Die Entlohnung wird von der Hälfte der Befragten, vor allem in Gegenüberstellung mit der geleisteten Arbeit (und besonders von Kinderbetreuungspersonen), als zu niedrig und daher verbesserungswürdig empfunden. In der Kinderbetreuung werden noch Probleme mit den Eltern aufgrund unterschiedlicher Forderungen, Fragen des Erziehungsstils, usw. erwähnt. Bei den Tageseltern kommen die nachteiligen Effekte der Arbeit im eigenen Heim wie Isolationsgefahr, Probleme bei Anwesenheit anderer Familienmitglieder, Abnutzung der Wohnung, usw. dazu. In der Altenpflege wird die Diensterteilung kritisiert, es herrscht eher Personalknappheit und daher wird zu wenig Zeit pro Patient vorgesehen. Haushaltshilfen wie auch Tageseltern bemängelten, daß ihre Tätigkeit nicht als Beruf bzw. Arbeit gesehen und anerkannt wird. Auf diese kritisierten Arbeitsbedingungen zielen auch die Verbesserungsvorschläge ab<sup>110</sup>.

In der inhaltlichen Gestaltung der Arbeit sind Tageseltern und KindergärtnerInnen autonomer als KindergruppenbetreuerInnen, bei denen über Arbeitskreise die Eltern und der Vereinsvorstand Einfluß auf den Inhalt der Arbeit nehmen. Umgekehrt ist bei den KindergruppenbetreuerInnen durch diesen Mechanismus auch die Einflußnahme auf die Organisation größer. Tageseltern haben darüber hinaus Mitspracherecht bei der Wahl des Kindes.

Im Altenbetreuungsbereich entscheiden die AltenfachbetreuerInnen, bedingt durch die bessere Ausbildung, selbständig über das, was zu tun ist. Für die PflegehelferInnen und Heimhilfen werden Betreuungs- und Pflegepläne von der Einsatzleitung erstellt. An spezifischen Schwierigkeiten wurde das Ausbalancieren zwischen spontanen KlientInnenbedürfnissen und dem zeitgerechten Erledigen von Vorgaben angeführt<sup>111</sup>.

Innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens sind Tageseltern autonomer als KinderbetreuerInnen und KindergärtnerInnen, was sowohl positive als auch negative Effekte bewirkt: Während bei KinderbetreuerInnen die konkrete Arbeitszeit im Team vereinbart wird und hier keine Probleme erwähnt wurden, wird bei Tageseltern zwar von den ArbeitgeberInnen nach Möglichkeit Rücksicht auf die zeitlichen Betreuungswünsche genommen, allerdings nicht immer konfliktlos<sup>112</sup>. Die Einhaltung der Betreuungszeiten (pünktliches Abholen der Kinder) ist ebenso der Tagesmutter überlassen wie - in einem Verein - das Arrangement des Urlaubs (wie bzw. ob die Tagesmutter es schafft, daß die Eltern ihrer Kinder sich gleichzeitig Urlaub nehmen). Dementsprechend ist hier die Arbeitszeitzufriedenheit am geringsten. In der Altenbetreuung ist eine im Team oder von der Einsatzleitung getroffene Einsatzplanung üblich. Auch hier werden die Bedürfnisse der

---

<sup>109</sup> In der Reinigung werden passende Rahmenbedingungen wie gute Zeiteinteilung und Arbeitszeit und ergänzende Tätigkeiten als positiv erwähnt, nicht aber das Reinigen selbst; siehe auch Fußnote 2.

<sup>110</sup> Kinderbetreuungspersonen wünschen sich höhere Bezahlung, bessere Zusammenarbeit mit Eltern und Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers in diesem Punkt, Tageseltern bessere Urlaubsregelungen, Kindergruppen die Einführung eines Qualitätskatalogs. In der Altenpflege will man neben einem höheren Lohnniveau mehr Zeit für die Betreuung der Klienten und insgesamt mehr Personal. Die Selbständigen wünschen sich effiziente Unterstützung und Beratung von Seiten der Wirtschaftskammer.

<sup>111</sup> Wenn der Kunde dann mir unbedingt was erzählen will, mach ich das halt an einem anderen Tag: mit dem Einverständnis vom Kunden ist das kein Problem (Interview W27)

<sup>112</sup> Ich selber wollte eigentlich am Freitag nachmittag frei haben, aber das ist sich dann irgendwie doch nicht ausgegangen. (Interview W1)

Einzelpersonen nach Möglichkeit berücksichtigt. Spezielle Vorsorge- oder Sozialleistungen werden nur im Bereich der Altenbetreuung getroffen (siehe Graphik A8) <sup>113</sup>. Einen Betriebsrat gab es relativ häufig in der Altenpflege, in Kindergärten und teilweise bei Tageseltern, jedoch in keiner Kindergruppe.

An Zukunftsperspektiven ist in der Kinderbetreuung bei vielen (am wenigsten in Kindergruppen) ein kurz- oder längerfristiger Wechsel in meist ähnliche Berufe wie Hebamme, Krankenschwester oder Übernahme einer Leitungsfunktion geplant. Besonders Tageseltern sehen ihre Tätigkeit als Übergangsbberuf. In der Altenpflege scheint es ebenso wie in der Kinderbetreuung oder Reinigung keine großen Karrieremöglichkeiten zu geben. Die Arbeit insgesamt wird aber als sicher und zufriedenstellend erlebt. Auch Selbständige in der Reinigung schätzen ihre Perspektiven durchwegs positiv ein.

### 3.2.3 Arbeitsbedingungen

In diesem Abschnitt soll ein Überblick über die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Dienstleistungsbereichen gegeben werden. Neben den arbeitsrechtlichen Besonderheiten wird auch die Situation in der Weiterbildung behandelt.

In allen Beschäftigungsbereichen überwiegen **Anstellungsverhältnisse**, eine Person (aus der Reinigung) war geringfügig und 2 auf selbständiger Basis beschäftigt (eine Tagesmutter und eine Reinigungskraft). Eine weitere Beschäftigte ist zwar in einem Verein angestellt, de facto agiert sie jedoch wie eine Selbständige. Die spezifische Situation der Selbständigen wird weiter unten detailliert beschrieben. Wie die Graphik A7 zeigt, sind mit 26 mehr als 3/4 der Beschäftigungsverhältnisse der Befragten durch Betriebsvereinbarungen geregelt und bei fünf durch Kollektivverträge bestimmt. Dazu muß gesagt werden, daß einerseits viele Organisationen, die bis jetzt Betriebsvereinbarungen abschließen konnten, inzwischen Kollektivvertragsfähigkeit zugesprochen bekamen und derzeit Kollektivverträge verhandeln. Weiters sind Dienstverträge für Beschäftigte in sozialen Diensten durch Mindestlohnvereinbarungen <sup>114</sup> geregelt und somit ist auch hier ein Mindestmaß an Regelung gewährleistet, das über nichtindividuelle Übereinkünfte hinausgeht.

Die **Sozial- und Versicherungsleistungen**, die von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, ergeben sich aus den Anstellungsverhältnissen, obwohl Graphik A8 zeigt, daß sich nicht alle Beschäftigten des Umfangs dieser Leistungen bewußt waren. Die rechtliche Schlechterstellung geringfügig Beschäftigter zeigt sich hier. Aber auch eine Selbständige verfügt nicht über den vollen Versicherungsschutz. An verschiedenen (freiwilligen) Leistungen der DienstgeberInnen wurden zusätzliche Dienstfreistellungen, vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten, ärztliche Vorsorgeleistungen (BetriebsärztIn bzw. Gesundenuntersuchung) oder zusätzliche finanzielle Leistungen (14 ½ Monatsgehälter, Bezahlung von Kilometergeld usw.) aufgezählt. Vor allem Beschäftigte aus dem Kinderbetreuungsbereich nennen Leistungen, während bei der Frage nach gesundheitlichen Vorsorgeleistungen AltenbetreuerInnen solche am öftesten erwähnen. Darüber hinaus sind 29 Beschäftigte noch zusätzlich von Seiten der ArbeitgeberInnen durch Haftpflichtversicherungen geschützt, wobei diese Leistung meist zur rechtlichen Absicherung gegenüber

---

<sup>113</sup> Die Leistungen reichen von einem nach Einkommen gestaffeltem Kindergeld über arbeitsmedizinische Versorgung durch den Betriebsarzt und Kursangebote (wie Rückenschule) von Seiten des Arbeitgebers bis hin zu verbilligten Impfungen, Kleidungs- und Wäschegehd.

<sup>114</sup> Der Unterschied zu kollektivvertraglichen Leistungen liegt darin, daß in den Mindestlohntarifen nur Fragen des Entgelts, nicht aber Überstunden, Dienstverhinderungen usw. geregelt sind.

KlientInnen dient. Für Tageseltern wurden in der Regel auch noch Haftpflichtversicherungen gegen Sachbeschädigungen durch die betreuten Kinder abgeschlossen.

Der **Verdienst** variiert verständlicherweise in Abhängigkeit von der geleisteten Arbeitszeit (siehe Graphik A9). Trotzdem die Angaben aufgrund unterschiedlicher Basis nur bedingt vergleichbar sind, wurden Durchschnittsstundenlöhne berechnet: Beschäftigte in der Altenbetreuung verdienen am besten; am wenigsten Reinigungskräfte exklusive der Selbständigen und der geringfügig Beschäftigten (weil hier noch die Versicherungsbeiträge, die von der Person selbst geleistet werden können, abzurechnen sind). Die Unzufriedenheit mit der Bezahlung ist dagegen in der Kinderbetreuung am größten und in der Reinigung am niedrigsten (siehe dazu Abschnitt 3.2.2). Das Lohnniveau ist bei ArbeiterInnen im allgemeinen niedriger als bei Angestellten. Wie bereits erwähnt, kommen (rechtlich schlechter gestellte) ArbeiterInnen vor allem aus dem Reinigungsbereich, ebenso wie die eine geringfügig beschäftigte Person.

Insgesamt überwiegt (insbesondere in der Kinderbetreuung) Vollzeitarbeit, etwa die Hälfte arbeitet vierzig Stunden die Woche (siehe Graphik A 10). Die tatsächlich geleistete **Arbeitszeit** jedoch liegt vor allem im Pflege - und Reinigungsdienst beträchtlich darüber. Mehr als ein Drittel der Befragten arbeitet 30 Stunden die Woche, so daß der Anteil derjenigen, die etwa 20 Stunden oder weniger arbeiten, mit 4 Personen nur 15% beträgt. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit hängt in hohem Maße vom Tätigkeitsbereich der Beschäftigten und von den konkreten Arbeitsbedingungen der Befragten ab (siehe Abschnitt 3.2.2). Insgesamt waren immerhin 79 % der Befragten mit ihrer Arbeitszeit zufrieden bzw. sehr zufrieden, drei wenig zufrieden und vier unentschieden (davon drei aus dem Bereich Kinderbetreuung und eine AltenbetreuerIn).

Hinsichtlich **Aus- und Weiterbildung** ergeben sich Differenzen zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen (vgl. 3.1.2 und 3.2.1.2). Während in der Reinigung Fortbildung eher unüblich ist, haben alle in der Kinderfürsorge Beschäftigten im letzten Jahr Fortbildung in Anspruch genommen. Inhaltlich dominiert die fachliche Fortbildung (28) gefolgt von Supervision (17). Drei Beschäftigte besuchten im letzten Jahr Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung. Die Kosten der Fortbildung werden im allgemein vom/von der ArbeitgeberIn getragen, in sechs Fällen teilten sich ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn die Kosten; in einem Fall trug die Beschäftigten die Kosten der Fortbildung allein. Daß ein Wille zur Weiterbildung vorhanden ist, zeigt sich auch daran, daß 18 Befragte im nächsten Jahr eine Fortbildung besuchen wollen, gegenüber neun, die dies definitiv nicht planten. Qualität und Inhalt der Fortbildung wird von der überwiegenden Zahl der Beschäftigten als ausreichend für die berufliche Arbeit beurteilt. Nur eine Kinderkrankenpflegerin und eine Heimhilfe empfinden ihre Ausbildung als unzureichend und drei (eine Heimhilfe und zwei Beschäftigte im Bereich Kinderbetreuung) konnten sich nicht festlegen.

### **Selbständige**

Die spezifische Situation der Selbständigen erfordert hier einen kurzen Abriß: Aufgrund der Interviews zeigt sich, daß eine selbständige Tätigkeit besonders in der Anfangsphase durch die Konkurrenz großer Vereine gekennzeichnet ist. Beiden Selbständigen in der Reinigung wurde gerade in der Anfangszeit von Seiten der städtischen Magistrate KundInnen vermittelt. Diese Vermittlungen zeichneten sich aber entweder durch eine geforderte höhere Qualität in der Dienstleistung aus oder waren aufgrund der nachgefragten Arbeitszeiten (am Wochenende) außerhalb der Norm und konnten von den großen Vereinen daher nicht erbracht werden. Somit besetzen die Selbständigen, besonders zu Beginn, Nischen.



Erwähnt wird gerade in der Aufbauphase mangelnde Unterstützung und Beratung und gewerberechtlichen Behinderungen, die einer breiten Angebotspalette entgegenstehen (siehe dazu Abschnitt 3.1.3).

Hinsichtlich arbeitsrechtlicher Besonderheiten sind beide Selbständige in der Reinigung (im Gegensatz zu allen anderen in diesem Gewerbe) vollzeitbeschäftigt und ihr Verdienst relativ hoch. Zeit für Fort- oder Weiterbildung ist dagegen Mangelware. Schwierig und auch nur teilweise gewünscht ist die Anstellung von MitarbeiterInnen: zum einen, weil es potentiellen MitarbeiterInnen an Selbständigkeit fehlen würde, zum anderen wäre bei einer Personalneuaufnahme der administrative Aufwand größer und es bestünde die Gefahr, den Überblick zu verlieren und das unternehmerische Risiko erhöht sich somit.

### **3.2.4 Chancengleichheit**

Für fast alle Frauen ist die Zusammenarbeit mit Männern in ihrem Bereich vorstellbar. Die gängigste Antwort war: „Warum nicht?“. Die meisten Frauen sind auch durchaus zur Unterstützung männlicher Kollegen bereit. Nur vereinzelt werden rollenbedingte Zweifel geäußert:

Den Männern fehlt der Mutterinstinkt  
(Interview W1)

Am anderen Ende des Spektrums werden aber auch Ängste laut: Männer besetzen die Sphären der Frauen und nehmen den Frauen den Bereich weg bzw. fühlen sich Frauen in ihrer Mutterrolle bedroht, so die Aussage eines Kindergruppenbetreuers. Desgleichen wird der Vorwurf laut, Männer würden in der Kinderbetreuung auch mit mangelhafter Qualifizierung akzeptiert, einfach weil sie eine Rarität in den Betreuungs- und Pflegediensten sind.

Vom gesellschaftspolitischen Verständnis her wünschen sich KindergärtnerInnen mehr Männer in diesem Beruf. Das würde das Männerbild und das Gesellschaftsbild insgesamt verbessern.

Die Akzeptanz von Männern von Seiten der KundInnen bzw. KlientInnen variiert je nach Tätigkeitsbereich: Kinder sind durchwegs begeistert von männlichen Betreuern, Akzeptanzprobleme gegenüber Tagesvätern könnte es von Seiten der Eltern aus Angst vor Kindesmißbrauch geben. Von einem Großteil der jungen „alternativen“ Eltern bzw. alleinerziehenden Mütter werden Kinderbetreuer in Kindergruppen dagegen eher begrüßt. Schwieriger ist zum Teil der Umgang mit männlichen Beschäftigten im Bereich Altenpflege: Insbesondere weibliche KlientInnen haben Probleme, sich von männlichen Altenbetreuern in der Körperpflege versorgen zu lassen. Hier divergieren aber die Aussagen, da viele Befragte aus dem Pflegebereich meinen, daß es den KlientInnen durchaus auch gelinge, zu männlichen Pflegern das nötige Vertrauen aufzubauen.

An Hindernissen für Männer, vermehrt im Bereich der Kinderbetreuung, Altenbetreuung oder der Reinigung tätig zu sein, werden folgende Punkte genannt:

- zu geringe Bezahlung, da kein Mann damit eine Familie erhalten kann
- zu geringes Ansehen und Prestige gesamtgesellschaftlich und fehlende Anerkennung anderer Männer, da Männer Angst davor haben, als unmännlich zu gelten. Aber auch von Frauen fehlt die Akzeptanz:

bis jetzt waren es Männer mit einer betont weiblichen Seite, (die) haben eher schlaffer gewirkt...

(Interview W32)

- zu wenig Information um den Zugang zu diesen Berufen zu erleichtern
- zu geringe Aufstiegschancen, keine Karrieremöglichkeiten

Die befragten männlichen Beschäftigten (zwei Kindergruppenbetreuer, ein Altenfachbetreuer, ein Heimhelfer) hatten im generellen keine Probleme, in einem traditionell frauendominierten Bereich tätig zu sein. Allerdings sind die Reaktionen von Seiten ihrer Angehörigen bzw. durch den Bekannten- und Freundeskreis nicht immer unproblematisch (vgl. Abschnitt 3.2.5).

Insbesondere in der Kinderbetreuung haben Männer Vorteile, da männliche Betreuer sehr gesucht sind und sie problemlos einen Job bekommen. Männer müssen sich eher mit Vorbehalten bzw. dem „Neid“ von KollegInnen auseinandersetzen bzw. müssen sich durchsetzen, um bestimmte Tätigkeiten überhaupt durchführen zu dürfen (z.B. wird Männern der Umgang mit Kleinkindern eher nicht zugetraut).

Was geschlechtsspezifische Einflüsse auf die Wahl und Ausübung der Tätigkeiten im jeweiligen Bereich anlangt, werden von den Befragten durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede festgemacht. Zum einen haben Männer einen anderen „Stil“. Sie haben aber auch einen anderen Zugang zu und Umgang mit Kindern und alten Menschen, machen andere Dinge oder Aufgabenbereiche. Des Weiteren nehmen Männer den Tätigkeitsbereich anders wahr:

was gemacht werden muß ... es ist wahrscheinlich vor allem der Bereich der 'Selbstverständlichkeiten', der den Unterschied in der Erledigung ausmacht.

(Interview W18)

Der Unterschied liegt aber ebenso in der gesellschaftlichen Außenwahrnehmung:

Männer werden anders gesehen, so mit Erstaunen (...) aber eigentlich sollte es keinen Unterschied machen

(Interview W32)

Horizontale Segregation ist offenkundig: die Beschäftigten sind zu 99 % Frauen, aber in Führungspositionen sind mehr Männer bzw. steigt der Männeranteil,

Wenn es hinauf geht in der Verwaltung, je höher die Leiter, desto mehr Männer trifft man (Interview W17).

Frauen sind offensichtlich etwas ängstlicher, den Sprung in die Selbständigkeit zu wagen, zum Teil aus berechtigter Sorge, wie sie die Doppel- und Dreifachbelastungen vereinbaren können, aber auch aus mangelndem Selbstbewußtsein heraus.

An Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz von Männern in diesen Tätigkeitsbereichen wurden übereinstimmend und in Analogie zu oben aufgelisteten Hinderungsgründen, folgendes genannt:

- mehr bzw. überhaupt finanzielle Anreize bzw. höhere Bezahlung
- mehr Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen zur Bekanntmachung und Bewußtseinsbildung
- Schaffung von Umstiegsmöglichkeiten in einen anderen Beruf

Viele der befragten Frauen wünschen, Männer sollten in diesen Berufen selbstverständlicher sein. Ein Kindergartenbetreuer meint dazu:

Mann kann es nur ändern, wenn man es tut  
(Interview W6)

### 3.2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Belastung durch Hausarbeit ist hoch: 9 der 36 Befragten führen sie zur Gänze allein durch. Fast ebenso viele allerdings teilten sich die Hausarbeit mit ihrem Partner (siehe Graphik A4). Die Vergabe dieser Tätigkeiten an außerhäusliche Dienste ist aber eher unüblich: Am häufigsten wird noch von Kinderbetreuungseinrichtungen Gebrauch gemacht.

Auch wenn der Beruf Tageseltern deshalb gewählt wurde, um Familie und Beruf besseren vereinbaren zu können, ist die Belastung in der Hausarbeit durch die berufliche Tätigkeit gestiegen.

Wenn viele Kinder zu betreuen sind, zahlt sich das putzen oft nicht aus.  
(Interview W3)

Insgesamt aber wurden relativ selten Probleme in der Vereinbarkeit artikuliert. Dies liegt zum einen vermutlich daran, daß ein großer Teil der Beschäftigten Teilzeit arbeitet und von ArbeitgeberInnenseite Rücksicht auf die familiäre Situation genommen wird (bezüglich der Gestaltung der konkreten Arbeitszeiten, Mitnehmen der Kinder in Gruppe ist möglich usw.). Zum anderen werden von den Beschäftigten, besonders jenen in der Altenbetreuung, Arrangements wie umorganisieren der Hausarbeit oder Mithilfe der Nachbarin erwähnt. Auch Tageseltern entwickelten persönliche Strategien im Umgang mit der Hausarbeit: So wird diese zum Wochenende hin verlagert, man nimmt es nicht mehr so genau, usw. Hausarbeit wird offensichtlich noch immer als individuell zu lösendes Problem gesehen, das Sache der Frau ist. Das zeigt sich übrigens auch daran, daß eine Auslagerung dieser Tätigkeiten unüblich ist.

Ich mache fast alles, mein Mann unterstützt mich nur in Kleinigkeiten, aber das war auch vorher so abgesprochen, daß das so ist, wenn ich zu Haus bin.  
(Interview W2)

Wünsche in Richtung einer besseren Vereinbarkeit richten sich neben entsprechend ausgebauten Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem an ArbeitgeberInnen, die entsprechende Arbeitszeitmodelle (Teilzeitarbeit, flexibleren Arbeitszeiten) bieten sollen oder Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit anderen Betreuungseinrichtungen organisieren könnten.

Die Einstellung der Familie ist bei Personen in der Kinderbetreuung durchwegs positiv und reicht von Ermunterung bis Bewunderung („daß du das aushältst“). Nur beide in der Kinderbetreuung tätigen Männer berichten von negative Reaktionen ihrer Angehörigen, weil der Verdienst geringer sei und man als Mann in diesem Beruf unerotisch wirke. In der Pflege

reicht die Einstellung der Angehörigen von Zufriedenheit und Akzeptanz bis hin zu Interesse. Negative Reaktionen wurden nicht erwähnt.

Ausgleich zu den und Ventil für die beruflichen Belastungen finden Kinderbetreuungspersonen in Angeboten von der ArbeitgeberInnenseite (z.B. Supervision), im Austausch mit KollegInnen und im Ausüben von Hobbys (Sport wurde als Ausgleich häufig erwähnt). Vor allem ist hier die Unterstützung der Familie relevant. Ausschließlich Altenpflegepersonen betonen neben obengenanntem, daß es primär an ihnen selber liege, sich von der Arbeit abzugrenzen und Distanz dazu gewinnen.

### 3.2.6 Kommentar

Der Zugang zum Arbeitsmarkt variiert je nach den hier untersuchten Tätigkeitsfelder und Berufen: Tätigkeiten im Profit-Sektor (Catering, Zustelldienste, Gardendienste) und im Non-Profit-Sektor (Kinderbetreuung in den verschiedenen Formen, Altenbetreuung, Pflege, geförderte Beschäftigung in den Hausservice-Projekten und Agenturen) bieten Einstieg in den Arbeitsmarkt. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind gekennzeichnet durch sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung, Interessenvertretung<sup>115</sup>, in den Kinderbetreuungs- und Altenbetreuungsdiensten überdies durch ein Angebot an Qualifizierung und Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Pflegende Angehörige von PflegegeldbezieherInnen, die ihren Beruf aufgeben und sich der Pflege widmen, fallen dagegen aus dem Arbeitsmarkt heraus<sup>116</sup>. Möglichkeiten der Nutzung informeller Pflege Tätigkeit für eine Weiterqualifizierung sind bislang noch nicht genügend erprobt und in ihrer Auswirkung daher nicht erfaßt. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie etwa sozialökonomische Unternehmen und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte schaffen einen intermediären Arbeitsmarkt, der den TransitarbeiterInnen mittels einer befristeten Beschäftigung Qualifizierungsmöglichkeiten bietet und den Schritt von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit am „Regelarbeitsmarkt“ ermöglichen soll.

Grundsätzlich existiert ein Markt für haushaltsbezogene Dienstleistungen. Privathaushalte (würden) Arbeiten von haushaltsfremden Personen gegen Bezahlung nachfragen. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben auf dieses Marktsegment reagiert und Modellprojekte initiiert<sup>117</sup>. Diese weisen durchaus positive Entwicklungen in der Nachfrage und in der Beschäftigung auf, die Arbeitsplätze können jedoch nur durch eine fortgesetzte öffentliche Förderung erhalten bleiben. Insgesamt sind aufgrund der positiven Aspekte dieser Beschäftigungsform (wie soziale Absicherung, sozialpädagogischen Betreuung, Grundqualifizierung) die Arbeitsplätze nicht von vornherein als prekäre „McJobs“ zu werten (Holzmann-Jenkins, 1998: 90f).

Der Bedarf wird derzeit zu einem beträchtlichen Teil durch Schwarzarbeit abgedeckt bzw. von den im Haushalt lebenden Personen selbst verrichtet (Holzmann-Jenkins, 1998; Delpo,

---

<sup>115</sup> siehe dazu die Anmerkungen zur 1997 gegründete Bundesvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und deren Aktivitäten zur Schaffung von einheitlichen arbeitsrechtlichen Standards im Sozial- und Gesundheitsbereich.

<sup>116</sup> Die Studie von Badelt zu den Auswirkungen des Pflegegeldes vermerkt, daß das Pflegegeld bislang nicht das ausschlaggebende Kriterium für die Aufgabe oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit ist, allerdings könnte das Pflegegeld eine notwendige Berufseinschränkung erleichtern (Badelt 1997a: 234). Der Bund hat die Verpflichtung übernommen, eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Pflegepersonen zu ermöglichen. Seit Beginn 1998 gibt es ein begünstigte Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für Personen, die wegen der Pflege von nahen Angehörigen die Erwerbstätigkeit aufgeben mußten.

<sup>117</sup> Die hier beschriebenen Fallbeispiele HomeService und Haus- und Heimservice in Wien, das Projekt Häusliche Hilfe in Linz, daneben noch einige weitere Projekte in anderen Bundesländern.

1999). Die organisierte Beschäftigung in den Haushaltsdienstleistungsagenturen und die Preisakzeptanz durch die KundInnen drängt das Angebot der Schattenwirtschaft zurück. Die Abgrenzung zu den sozialen Diensten (Heimhilfe, Pflegehilfe) erweist sich als unproblematisch, da durch spezielle Gestaltung des Leistungsangebots ein eigenes KundInnen-Segment angesprochen und so eine Verdrängung regulärer Arbeitsplätze vermieden werden kann. Um ausländischen Frauen, die in großer Anzahl in illegalen Beschäftigungsverhältnissen im Haushalt (und zum Teil in der Pflege) arbeiten, zu erreichen und aus dem Schwarzmarkt in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, muß mit dem Ausbau der Professionalisierung und Qualifizierung vor allem eine Änderung der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Situation für ausländische BewohnerInnen einhergehen.

Zukunftsperspektiven und Verbleib im jeweiligen Arbeitsfeld sind je nach Tätigkeitsbereich und Berufsgruppe unterschiedlich: Während die Tätigkeit als Tagesmutter am häufigsten als Übergangsbereich gesehen wird und die Bemühungen um Qualifizierung und Standardisierung daher an diesem Punkt ansetzen<sup>118</sup>, ist Altenbetreuung ein eher längerfristig geplanter Beruf (vgl. Abschnitt 3.2.2). Insgesamt scheint die Verweildauer noch am ehesten von den Faktoren Alter und den damit verbunden Chancen am Arbeitsmarkt, der Ausbildung und den Betreuungspflichten abzuhängen. So stehen z.B. qualifiziertere Frauen den Jobs in Hausservice-Projekten inhaltlich durchaus kritisch gegenüber und nehmen sie nur an, um überhaupt aus der Arbeitslosigkeit wieder ins Erwerbsleben zu gelangen (Holzmann-Jenkins, 1998; Delpos, 1999).

Neben der Berufstätigkeit besteht für viele Frauen weiterhin hohe Belastung durch Hausarbeit, die offensichtlich noch immer als Sache der Frau gesehen wird. Sie muß individuelle Arrangements und Lösungen finden, um Beruf und Haushaltspflichten verbinden zu können.

Vor allem für HeimhelferInnen und PflegehelferInnen sind Wochenend- und Abenddienste verpflichtend und die Wahlmöglichkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung häufig eingeschränkt. In den arbeitsmarktpolitischen Projekten ist dagegen das Ausmaß der Beschäftigung und die Diensteinteilung auf die Bedürfnisse der beschäftigten Zielgruppe (z.B. Frauen mit Betreuungspflichten) zugeschnitten. Eine spezielle Situation erleben Tageseltern mit der eigenen Wohnung als Arbeitsplatz. Dennoch (oder vielleicht gerade deswegen) wird ihre Tätigkeit von den Angehörigen oft nicht als „Arbeit“ gewertet.

Bei den wenigen Interview-PartnerInnen, die ehrenamtliche Aktivitäten nannten, ist das Ausmaß des Ehrenamtes eher gleichgeblieben. Für Österreich kann die Vermutung gelten, daß Hilfstätigkeiten in urbanen Regionen eher über organisierte Formen ausgeübt werden (z.B. Nachbarschaftszentren in Wien, die ehrenamtlich Tätige und Angehörige von sozialen Berufen verbinden). In ländlichen Gebieten ist die Infrastruktur besonders im Kinderbetreuungsbereich und Pflegebereich oft unzureichend, die Betroffenen sind hier weitaus mehr auf individuelle „ehrenamtliche“ Nachbarschaftshilfe angewiesen.

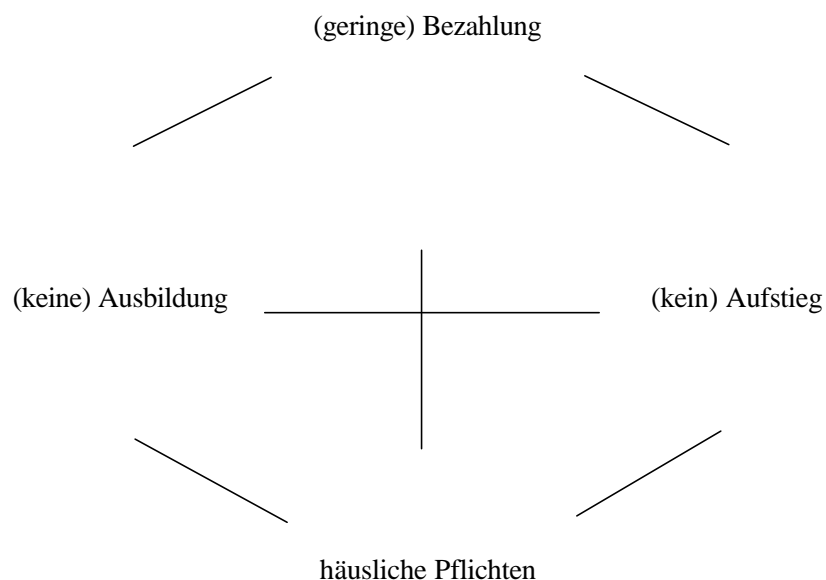
Haushalt und Betreuung von Kindern oder alten Menschen zeigen sich in unserer Untersuchung einmal mehr als Domäne der Frauen mit sehr geringem Engagement der Männer. Die Berufstätigkeit wurde von den Frauen oft explizit deshalb gewählt, weil hier bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wurden bzw.

---

<sup>118</sup> Eine modulare, bundesweit einheitliche Ausbildung soll neben der Schaffung eines Berufsbildes auch den Umstieg in andere Sozialberufe ermöglichen.

tatsächlich geboten werden. Dies findet seinen Ausdruck in der relativ hohen Arbeitszufriedenheit der befragten Personen, dennoch bestehen weiterhin Verbesserungswünsche hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder des Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen. Nur wenige der befragten Frauen nutzen externe Haushalts- oder Betreuungsdienste zur eigenen Entlastung von Haushaltspflichten<sup>119</sup>.

Die Nachfrage an Berufsmöglichkeiten in den Haushaltsdienstleistungen ist Ausdruck einer grundsätzlichen Problematik: Vor allem Frauen finden sich in der Situation, Lösungen finden zu müssen, um Berufs(wieder)einstieg und Familienpflichten zu verbinden. Jobs, die diese Verbindung ermöglichen, sind schlecht bezahlt, bieten kaum Aufstiegschancen, haben zum Teil diffuse Ausbildungsvoraussetzungen. Daraus resultiert das insgesamt geringe Prestige. Zudem besteht weiterhin die Doppelbelastung der Frauen mit häuslichen und familiären Pflichten, die Hintergrund und Ausgangspunkt für die Wahl eben dieser Jobs bildet. Daraus entsteht ein Zirkel von einander bedingenden Faktoren, die für Einschluß oder Exklusion von entscheidender Bedeutung sind:



Am wachsenden Bedarf an Haushalts- und Betreuungsdiensten besteht - vor dem Hintergrund von steigender Lebenserwartung, erhöhtem Gesundheitsbewußtsein, der Auflösung klassischer Familienformen mit einem zunehmenden Anteil berufstätiger Frauen und mehr alleinstehenden Menschen - kein Zweifel.

Die Schlüsselfrage ist, **wie** diese Bedürfnisse in Nachfrage und Arbeitsplätze umgesetzt werden. Ein wichtiges Kriterium ist nicht nur die Schaffung von Arbeitsplätzen, sondern deren arbeits- und sozialrechtliche Absicherung und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen.

<sup>119</sup> Der Grund ist vermutlich aus Mangel an finanziellen Ressourcen. Am ehesten werden Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch genommen, vorausgesetzt, daß diese Institutionen überhaupt zur Verfügung stehen, was in ländlichen Gebieten oft nicht der Fall ist.

Hier liegen die Herausforderungen für eine Veränderung der bestehenden Situation:

- haushaltsbezogene Dienstleistungen als seriöse und sozial abgesicherte Erwerbsmöglichkeit zu bieten, aber die (Männer und) Frauen durch Qualifizierungsmaßnahmen vor einer Sackgassenentwicklung ihrer weiteren Berufsmöglichkeiten zu schützen.

## 4. Schlußfolgerungen

Im ersten Teil (Abschnitt 4.1 bis 4.4) soll zuerst eine zusammenfassende Darstellung der Haushaltsdienstleistungen in Österreich erfolgen: Die Situation der Anbieter, der Beschäftigten und der KundInnen wird detailliert behandelt und Problembereiche werden aufgezeigt. Eine schlagwortartige Zusammenfassung dieser Problemfelder erfolgt in Kapitel 4.5. Im letzten Abschnitt ( 4.6) werden unter Berücksichtigung der politischen Ebene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

### 4.1 Beschäftigungsentwicklung in den Haushaltsdienstleistungen

Wie bereits im nationalen Berichtsteil beschrieben, bietet in Österreich der Bereich der Dienstleistungen seit Jahren immer mehr Personen Beschäftigung<sup>120</sup>. Frauen waren und sind im Dienstleistungssektor stark überdurchschnittlich vertreten. Dies gilt besonders für die hier interessierenden Wirtschaftsklassen. Auch nach modifizierten Berufsgruppen gegliedert (siehe Tab. 31) zeigt sich der hohe Frauenanteil<sup>121</sup>. Ähnlich sieht die Entwicklung bei der Betrachtung einzelner Berufsobergruppen aus (siehe Tab. 1). Beschäftigung in den Haushaltsdienstleistungen weicht deutlich vom österreichischen „Standardbeschäftigungsverhältnis“ ab: Teilzeit und andere atypische Beschäftigungsformen sind im Bereich der Dienstleistungen und hier insbesondere bei häuslichen Diensten häufiger als in den anderen Sektoren. Das Lohnniveau dagegen ist niedriger. Das Ausbildungsniveau ist in der Wirtschaftsklasse „Körperpflege und Reinigung“ nach wie vor gering, während es sich in den Klassen „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Haushaltsdienste“ seit 1971 verbessert hat.

Die Rahmenbedingungen für Beschäftigte in den Haushaltsdienstleistungen sind im Vergleich zu anderen Sektoren insgesamt schlechter: Die Jobs im Bereich sozialer Dienstleistungen unterliegen nur teilweise kollektivvertraglichen Regelungen. Ein solcher ist auch für Beschäftigte, die direkt von privaten Haushalten angestellt werden, nicht vorhanden. Aber auch bedingt durch die große Zahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen stellt sich die Situation für die Beschäftigten ungünstiger dar: ein Beispiel wäre hier der fehlende Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit für geringfügig Beschäftigte. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation werden erst seit kurzem gesetzt.

---

<sup>120</sup> Eine Unterscheidung nach Wirtschaftsklassen zeigt hinsichtlich der Klasse „Körperpflege und Reinigung“, daß hier, wie in den anderen Sparten auch, seit den 70er Jahren eine Zunahme zu verzeichnen ist: Bis zu den 80ern war das Wachstum eher unterdurchschnittlich, seither tendenziell überdurchschnittlich. Gedämpft wurde die Entwicklung durch die zunehmende Verfügbarkeit von technischen Geräten (wie Waschmaschinen, etc.). Der Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“ ist derjenige mit dem höchsten Beschäftigungswachstum: Die Zahl der Erwerbspersonen im Gesundheits- und Sozialwesen hat sich zwischen 1971 und 1981 um 4,6 % p.a. erhöht, zwischen 1981 und 1991 um 3,6 % p.a. Bei den „Haushaltsdiensten“ (Haushaltung und Hauswartung) dagegen hat sich durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen zwar die Nachfrage vergrößert. Aufgrund der Kosten und der Möglichkeit, entsprechende Dienstleistungen zu günstigeren Preisen in der Schattenwirtschaft zu beschaffen, sank jedoch die reguläre Beschäftigung und somit die Zahl der unselbständig Beschäftigten in dieser Sparte im betrachteten Zeitraum (Mesch, 1997: 186).

<sup>121</sup> In den hochqualifizierten Gesundheitsberufen ist dieser zwischen 1981 und 1991 von knapp 30 % auf 53 %, in den Sozialberufen von 60 % auf 64 % und in den Körperpflegeberufen von 81 auf 86 % gestiegen. In den Gesundheitsberufen mit mittlerem Qualifizierungsniveau blieb der Frauenanteil mit 88 % annähernd gleich.



## 4.2 Beschäftigte

Im folgenden soll nun die Seite der Beschäftigten detaillierter behandelt werden: Wie bereits erwähnt, sind die **Arbeitsbedingungen** im Bereich Haushaltsdienstleistungen (hinsichtlich sozialer Absicherung, Arbeitszeit, Bezahlung) schlechter als in anderen Arbeitsbereichen. Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten sind kaum vorhanden.

Anerkennung und **Prestige** sind niedriger als in anderen Berufen: dies zeigen Interviews mit den Beschäftigten, den ExpertInnen wie auch andere Studien. Als besonders benachteiligt muß hier der Reinigungsbereich hervorgehoben werden. Weiters wird die Tätigkeit als Haushaltshilfe oder Tageseltern kaum als Arbeit wahrgenommen, und daher ist die gesellschaftliche Anerkennung gering

Auch ist die **Ausbildung** in den Berufen der Haushaltsdienstleistungen uneinheitlich oder gar nicht geregelt. In der Altenbetreuung und Kinderbetreuung ist die Ausbildung überwiegend Landessache<sup>122</sup>. In der Reinigung gibt es nur die Möglichkeit eines Lehrberufs (Fassaden- und Gebäudereinigung), der primär auf eine Beschäftigung im Großreinigungsbereich vorbereitet und weniger auf Arbeiten in Privathaushalten. Andere Ausbildungsmöglichkeiten ergeben sich nur im Rahmen sozialökonomischer Projekte.

Haushaltsdienstleistungen sind ein von Frauen dominierter Bereich. **Chancengleichheit** im Sinne eines auch nur annähernd gleich großen Anteils von Männern und Frauen ist hier nicht gegeben. Als Gründe lassen sich die Rahmenbedingungen dieser Arbeiten nennen: zu geringe Bezahlung (Stichwort: Familie erhalten und ernähren können), wenig Prestige, mangelnde Informationen, die den Zugang zu diesen Berufen erleichtern, kaum Aufstiegschancen oder Karrieremöglichkeiten. In der Altenbetreuung zeigte sich in den Interviews mit den Beschäftigten und den ExpertInnen auch mangelnde Akzeptanz der Männer seitens der Betreuten, aber auch von den in diesem Bereich beschäftigten Frauen.

Mit der Dominanz der weiblichen Beschäftigten hängt ein anderes Thema, die **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie, eng zusammen: Den Interviews zufolge wurde der Beruf von einem Teil der beschäftigten Frauen vor allem aufgrund der hier existenten Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, gewählt<sup>123</sup>. Die Jobs in diesem Bereich haben häufig den Charakter eines Übergangsbberufs - besonders gilt dies für Tageseltern. Die Beschäftigten bewerten - eher überraschend - diese Arbeitsplätze relativ positiv, wie trotz aller Kritik die hohe Arbeitszufriedenheit zeigt.

Abzuwägen sind daher die Folgen einer zu stringenten Verbesserung von Ausbildungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es besteht die Gefahr, daß Frauen ansonsten in einen anderen Sektor mit eben diesen Bedingungen verdrängt werden oder ausweichen müssen.

---

<sup>122</sup> Umfang und Dauer der Ausbildung zur AltenbetreuerIn, HeimhelferIn, Altenfachbetreuerin oder Tagesmutter (hier wird gesetzlich nur eine Bewilligungspflicht, aber keine Ausbildung vorgeschrieben), variieren daher je nach Bundesland. Die des diplomierten Krankenpflegepersonals ist dagegen Bundessache.

<sup>123</sup> Arbeitszeiten sind flexibel, Teilzeitarbeit ist häufig. Diese Jobs sind schnell zu finden. Vor allem schwarz bezahlte Jobs ermöglichen Frauen, die schon länger vom Arbeitsmarkt weg sind, einen Einstieg in eine berufliche Tätigkeit (Gampenrieder u.a., 1997). Meist ist nur wenig Ausbildung dafür nötig und sie bieten einen (guten) Zusatzverdienst.

Der **Schwarzmarkt** (siehe auch Abschnitt 4.3 und 4.4) ist in diesem Bereich recht dominant. Eine 1993 durchgeführte Studie schätzt die Zahl der illegal in Haushalten Beschäftigten auf 70 % (Fassmann, Kohlbacher, Reeger, 1995). Von Schwarzmarktarbeit profitieren auch die Beschäftigten: Insbesondere MigrantInnen haben oft gar keine anderen Möglichkeiten zur legalen Beschäftigung. Durch Umgehung von Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen werden oft Einkommen erzielt, die in einem legalen Beschäftigungsverhältnis für Frauen nicht erreichbar wären. Das Problem der Versicherung ist insbesondere für viele Frauen dadurch gemildert, daß es in der Regel eine Mitversicherung mit dem Ehemann gibt. Somit können zumindest teilweise ähnliche Leistungen lukriert werden, ohne daß vom eigenen Einkommen etwas einbezahlt werden muß. Weiters kann es - unter bestimmten Bedingungen und zumindest kurzfristig - Nachteile geben, wenn lukrative Einkommen aus der Schattenwirtschaft gegen eine legale Beschäftigung getauscht werden. Beschäftigte bewerten aktuelle Einkommensvorteile höher als langfristige Nachteile bei der sozialen Absicherung. Das Risiko, daß im Bereich der Haushaltsdienstleistungen Verstöße gegen das Beschäftigtengesetz aufgedeckt werden, ist minimal.

### 4.3 KundInnen und Nachfrage

**Soziodemographische** Gründen sprechen weiterhin für eine steigende Nachfrage an Haushaltsdienstleistungen: Höhere Lebenserwartung, steigende Frauenerwerbstätigkeit und die Zunahme an Einpersonenhaushalten machen einen Bedarf an externen Haushaltsdienstleistungen wie Raumpflege, Gartenarbeiten usw. wahrscheinlich (Mesch, 1998)<sup>124</sup>.

Ausgehend von der bisherigen **Entwicklung** ist neben den Bereichen „Körperpflege und Reinigung“ und „Haushaltung und Hauswartung“ besonders im „Gesundheits- und Sozialwesen“ ein hohes Wachstum auch in künftigen Jahren wahrscheinlich, da alle Faktoren, die in der Vergangenheit Beschäftigungszunahmen auslösten, auch weiterhin wirksam sein werden (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, 1997). Ebenso wurde aus den Gesprächen mit ExpertInnen ersichtlich, daß besonders im Bereich der Altenbetreuung und Reinigung große Zuwachschancen gesehen werden. Insbesondere wird sich die Nachfrage nach höher und besser qualifizierten Personen verstärken.

---

<sup>124</sup> Andererseits aber gibt es auch einige Faktoren, die einer Nachfrage entgegenwirken: In der Studie des IBE-Instituts (Blumberger, Dornmayr, 1998) ist hier der Rückgang der generellen Kinderlosigkeit genannt, die sich im Alter als eine vermehrte Angewiesenheit auf externe Pflegeeinrichtungen auswirkt: Kinderlosigkeit ist, vor allem kriegsbedingt, ein Phänomen der vor 1926 geborenen und nun über 70-jährigen Frauen, bei denen jede Fünfte kinderlos geblieben ist. Dagegen sind bei den derzeit 35- bis 40-Jährigen Frauen, die noch Kinder bekommen können, um die 15 % kinderlos. Ein weiterer nachfragedämpfender Faktor wird in der Vertikalisierung der Familienstruktur gesehen: Zwar nehmen die familialen Generationen aufgrund der längeren Lebenserwartung zu, andererseits wird jede einzelne Generation „schmäler“, da die Zahl der Kinder (und damit der Geschwister) abnimmt.

Ebenso bestätigen Sekundäranalysen, daß für rund 30 % der Haushalte die Inanspruchnahme einer privaten Dienstleistungsfirma vorstellbar wäre (Blumberger, Dornmayr, 1997: 50ff). Betont werden muß allerdings, daß ein solches Potential von 900.000 Haushalten einen theoretischen Wert darstellt, da das Ausmaß der Nachfrage immer auch vom vorhandenen Angebot beeinflusst wird<sup>125</sup>.

Somit ist zu fragen, unter welchen Bedingungen bzw. ob dieses Potential genutzt werden kann, da verschiedene Faktoren einer solchen Entwicklung entgegenstehen:

Zum einen ist, insbesondere im Pflegebereich, der Anteil der **Eigenleistungen** sehr hoch: Leistungen des Gesundheits- und Sozialwesens, wie sie beispielsweise von professionellem Pflegepersonal erbracht werden, stellen nur eine Ergänzung zur Betreuung dar, die von der Familie und Nachbarn erfolgt.

Gleichermaßen ist der **Schwarzmarkt** weit verbreitet. So wird ein Großteil der familienextern erbrachten Pflegeleistungen über die Schattenwirtschaft bezogen. Auch die für die Bereiche „Körperpflege und Reinigung“ und „Haushaltung und Hauswartung“ beschriebene Nachfrage wird primär über den Schwarzmarkt abgedeckt: Knapp 5.000 offiziell Beschäftigten stehen, so Schätzungen, in österreichischen Haushalten zwischen 60.000 und 300.000 illegal Arbeitende gegenüber (Seckauer, 1999: 74). Die Gründe dafür sind vielfältig (siehe dazu auch Abschnitt 4.2 und 4.4). Auf der Nachfrageseite spielen neben den Kosten ein geringes Unrechtsbewußtsein und die hohe steuerliche Belastung bei legaler Beschäftigung eine Rolle. Bestimmte Angebote (vor allem Nacht- und Wochenendbetreuung) sind legal nicht oder selten vorhanden und so muß auf den Schwarzmarkt oder auf Eigenleistungen zurückgegriffen werden (Gampenrieder u.a., 1997; Mesch, 1998: 187).

Aber auch die **soziale Legitimation** der Inanspruchnahme von Haushaltsdienstleistungen ist in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern wie den USA noch geringer. Zwar haben sich die Hemmnisse, wie am Beispiel der Pizzadienste gut sichtbar, in den letzten Jahren verringert: Vor einigen Jahren galt es noch als Luxus, sich eine Pizza liefern zu lassen, inzwischen ist dies aber üblich. Insgesamt aber scheinen Hemmungen und Vorbehalte, solche Dienste in Anspruch zu nehmen, hierzulande noch relativ groß zu sein.

Desgleichen reduziert die Tatsache, daß diese Dienstleistungen primär im eigenen Haushalt erbracht werden, die Nachfrage nach diesen, wobei sich je nach Tätigkeitsbereich Unterschiede zeigen: Während handwerkliche Dienste und Zustelldienste relativ unproblematisch erscheinen, sind Kinderbetreuung, Hausreinigung und Pflege heiklere Gebiete, da sie mit einem stärkeren Eindringen in die **Privatsphäre** verbunden sind bzw. mehr Vertrauen benötigen.

Ein weiterer Faktor ist die Skepsis der KundInnen gegenüber einer zu starken **Kommerzialisierung** dieses Bereichs. Sensible Bereiche wie die Kinderbetreuung würde man kaum „Firmen“ anvertrauen, da die Qualitätserwartungen an diese geringer sind. Die Erfolgchancen von SÖB bzw. soziale Diensten sind im Vergleich zu privatwirtschaftlichen

---

<sup>125</sup> Neben dem Problem der sozialen Legitimation solcher Bedürfnisse können durch Befragungen Bedürfnisse, die unbewußt vorhanden sind, nicht erfaßt werden. Weiters läßt sich der Wunsch / die Nachfrage nach Dienstleistungen durch eine entsprechend attraktives bzw. überhaupt vorhandenes Angebot beeinflussen (Bsp.: sobald in der Befragung ein Vorteil einer Dienstleistungsagentur - wie Vermeidung von Arbeitsausfällen genannt wird, steigt die Bereitschaft, einen um 40 ATS (2,91 EURO) höheren Preis dafür zu akzeptieren.

Unternehmen auch deshalb größer, da erstere nicht gewinnorientiert arbeiten (Blumberger, Dornmayr, 1998: 26).

Sozialökonomische Betriebe versuchen, marginalisierte Gruppen in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren (zu Chancen und Probleme der SÖB siehe auch Abschnitt 4.4). Jedoch ist hier zu berücksichtigen, daß für einige Arbeitsbereiche die KundInnen Arbeitskräfte, die als zu fremd empfunden werden (AusländerInnen, ehemalige Drogenabhängige, Haftentlassene), ablehnen (Blumberger, Dornmayr, 1998: 28).

#### 4.4 AnbieterInnen

Die Schwierigkeiten für AnbieterInnen in diesem Bereich sind vielfältig:

Zum einen unterliegt der Faktor Arbeit einer hohen **steuerlichen Belastung**. Gerade in den letzten Jahren sind die legalen Preise für diese Dienstleistungen stark gestiegen. Dies ist unter anderem auf die teilweise sehr restriktive Gewerbeordnung zurückzuführen. Weiters gab es nur wenig Möglichkeiten zur Produktivitätserhöhung und die Belastung durch lohnbezogene Abgaben und Steuern hat sich erhöht (Mesch, 1998: 187). Aufgrund der hohen „Preisreagibilität“ der potentiellen KundInnen ist diese Tatsache prekär.

Vor allem aber ist die Konkurrenz des **Schwarzmarktes** groß. Die Gründe für die große Verbreitung des Schwarzmarktes sind vielfältig und bestehen, von der ArbeitgeberInnenseite her primär darin, daß neben der hohen steuerlichen Belastung auf die Arbeitskraft der Kostenfaktor das entscheidende Element ist. Weinkopf (Weinkopf, 1996) nennt auch noch die Unklarheit der ArbeitgeberInnenpflichten und die Scheu vor dem damit verbundenen bürokratischen Aufwand als Argumente für eine Erbringung dieser Dienstleistungen im Schwarzmarkt.

Desgleichen ergeben sich aus der **Gewerbeordnung** Problematiken: Unternehmen, die im Bereich der Haushaltsdienstleistungen tätig werden wollen, sind in ihren Tätigkeitsfeldern aufgrund begrenzter Gewerbescheine stark eingeschränkt, was ein legales Eingehen auf Kundenwünsche erschwert<sup>126</sup>.

Vereine dagegen unterliegen der Gewerbeordnung aufgrund ihres gemeinnützigen Status nicht und haben insofern Vorteile. Zwar wird als ein Argument für eine Aufrechterhaltung der Gewerbeordnung meist die Sicherung der Qualität angeführt, jedoch könnte diese auch über andere Wege (wie Vereinheitlichung oder Schaffung einer regulären Ausbildung und eines Berufsbildes) aufrechterhalten werden. Des weiteren fehlt es, so die Interviews mit den **Selbständigen**, an Beratung und Unterstützung, besonders in der Gründungsphase.

---

<sup>126</sup> Die Interviews mit den Selbständigen (v.a. im Bereich Reinigung) spiegeln dieser Problematik wieder; wurde doch betont, daß Erfolg mit einem breiten Dienstleistungsangebot wahrscheinlicher ist.

In diesem Zusammenhang ist die spezielle Situation der **sozialökonomischen Betriebe** und Beschäftigungsprojekte zu erwähnen: Vorteile ergeben sich hinsichtlich ihrer besseren Chance, preislich (aufgrund ihrer finanziellen Stützung) mit dem Schwarzmarkt konkurrieren zu können - meist ist das AMS Finanzpartner. Weiters sind die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für die Beschäftigten im Vergleich zu marktorientierten Privatwirtschaft besser<sup>127</sup>.

Andererseits aber gibt es für Haushaltsdienstleistungen nach wie vor keinen 1. Arbeitsmarkt. Damit muß auch die Frage aufgeworfen werden, wie sinnvoll Qualifizierung in einem Bereich ist, in dem keine Arbeitsplätze vorhanden sind. Kritiker der SÖB monieren auch, daß diese Projekte nichts zu einer Reduzierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beitragen bzw. die Gefahr besteht, daß Frauen durch Initiativen (wie z.B. Homeservice) in großem Maßstab in den Reinigungssektor abgeschoben und somit existente geschlechtsspezifische Ungleichheiten vergrößert werden.

#### **4.4.1 Problemfelder**

Folgende Problemfelder im Bereich der Haushaltsdienstleistungen ergeben sich also:

##### **Beschäftigte**

- Die Arbeitsbedingungen in den Haushaltsdienstleistungen sind schlechter als in anderen Dienstleistungsberufen hinsichtlich sozialer Absicherung, Umfang, Bezahlung, Karriere-möglichkeiten, Anerkennung und Prestige
- uneinheitlich oder gar nicht geregelte Ausbildungswege
- keine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- Die Jobs werden aufgrund der vorhandenen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bzw. Gemeinschaftsaktivitäten) gewählt

##### **AnbieterInnen**

Das Entstehen eines breiten Anbietermarktes wird vor allem behindert durch

- die Gewerbeordnung,
- die hohe steuerlichen Belastung auf den Faktor Arbeit und somit durch den hohen Preis einer legal angebotenen Dienstleistung
- die großen Konkurrenz des Schwarzmarktes

##### **KundInnen**

Insgesamt besteht eine Nachfrage. Dafür sprechen unter anderem soziodemographische Veränderungen. Nachfragehemmend für eine reguläre Beschäftigung sind dagegen:

- die große Verbreitung des Schwarzmarkts und der Eigenleistungen
- eine soziale Legitimation der Inanspruchnahme von Haushaltsdienstleistungen ist nur teilweise gegeben
- das Eindringen in die Privatsphäre des eignen Haushalts der KundInnen ist ebenfalls ein Hemmnis
- die Skepsis gegenüber einer zu eindeutigen Kommerzialisierung dieses Bereichs

---

<sup>127</sup> aufgrund einer überhaupt vorhandenen sozialrechtlichen Absicherung der Beschäftigten und der Rücksichtnahme auf die jeweiligen Problematiken und Bedürfnisse der Zielgruppe (wie WiedereinsteigerInnen) in diesen Initiativen besser. Auch erfolgt im Rahmen dieser Projekte eine Ausbildung bzw. wird hier erstmals eine Qualifizierung angeboten und erprobt.

## 4.5 Maßnahmenempfehlungen

Basierend auf diesen Problemfeldern wurden mehrere Interventionsbereiche identifiziert und mögliche Maßnahmen herausgearbeitet.

### 4.5.1 Interventionsbereich „Balance der Geschlechter“

Maßnahmen, die in der Literatur und den im Rahmen des Projekts geführten ExpertInnengesprächen zur Erhöhung des Männeranteils genannt wurden, gehen zum einen in Richtung **Professionalisierung** und damit auch eine **höhere Bezahlung** dieses Tätigkeitsbereichs. Insbesondere wird die Schaffung von **Umstiegsmöglichkeiten** in einen anderen Beruf und eine **modulare Ausbildung** als wünschenswert betont (zur detaillierten Beurteilung der Qualifizierung siehe weiter unten). Dann würde auch für Männer ein Anreiz für Beschäftigung geschaffen werden. Denn:

Männer kann man nur gewinnen, wenn besser gezahlt wird. Bessere Bezahlung schafft ein besseres Image. Qualifizierung macht die Tätigkeit zu einer sichtbaren Leistung.  
(Int. E09)

**Öffentlichkeitsarbeit** wäre ebenfalls ein Punkt, an dem anzusetzen ist: Zum einen sollten die Maßnahmen auf eine Veränderung der Rollenmuster abzielen, um die Akzeptanz von Männern in diesen Berufen zu erhöhen. Ebenso aber soll die **Inanspruchnahme** von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen gebilligt bzw. selbstverständlich werden und nicht negativ besetzt sein<sup>128</sup>. Das Projekt Cinderella kann hier als positives Beispiel dienen<sup>129</sup>. Allerdings werden solche Sensibilisierungsmaßnahmen nur dann etwas nützen, wenn die Arbeitsbedingungen substantiell verbessert werden.

Solange allerdings ein Gleichgewicht nicht auch im restlichen Arbeitsmarkt gegeben ist, werden die Effekte nicht allzu groß sein. Auch besteht die Gefahr, daß einem Teil der Frauen die Arbeitsmarktintegration gelingt (vor allem höher Qualifizierten), während der andere Teil der Frauen, teilweise, um gerade diese Integration zu ermöglichen, prekäre Beschäftigungen im traditionell weiblichen Bereich der Haushaltsdienste in Kauf nehmen muß.

Steht hinter jeder erfolgreichen erwerbstätigen Frau statt eines Hausmannes, der ihr den Rücken freihält, eine Putz- oder Kinderfrau mit geringem Einkommen und ohne soziale Absicherung? (Weinkopf, 1996)

### 4.5.2 Interventionsbereich Qualifizierung

Um aus einer prekären Beschäftigung ohne hohe Anforderungen eine vollwertige und gesellschaftlich anerkannte Berufsarbeit (mit Berufsbild und Ausbildungswegen) zu machen bzw. um den Anreiz für Männer zu erhöhen, ist Qualifizierung sicherlich relevant. Auch kann auf diesem Weg ein neues „Standesdenken“ vermieden und das Vertrauen der Konsumenten in die Dienstleistung erhöht werden (Seckauer, 1998; Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, 1997).

---

<sup>128</sup> Daß Frauen nicht mehr als Rabenmutter gelten, wenn sie Kinder in Betreuungseinrichtungen unterbringen; oder es als persönliches Scheitern (ihrer Hausfrauenpflichten) sehen, wenn sie Reinigungskräfte hinzuziehen.

<sup>129</sup> Eine verstärkten Einbeziehung von Männern ist neben einer Imageaufwertung durch Professionalisierung und Etablierung des einheitlichen Berufsbildes durch Verbesserung des Informationsstandes zu erwarten, wenn es mittels NAP gelingt, diesen Bereich als einen Bereich 'neuer Arbeit' zu definieren und mit dem politischen Prestige des NAP auszustatten.

Andererseits ist eine einseitige Betonung der Qualifizierung aus verschiedenen Gründen nicht sinnvoll: Viele Beschäftigte (Frauen) waren zufrieden mit den Arbeitsbedingungen (Zusatzverdienst, Übergangsberuf mit wenig Qualifikationserfordernissen,...) bzw. hatten diese Tätigkeit aufgrund dieser Bedingungen gewählt. Auch ist zu erwägen, ob solch professionalisierte Dienstleistungen überhaupt nachgefragt werden. Bislang können die NachfragerInnen ja mit der jetzigen Situation gut leben (Seckauer, 1999: 75). Professionalisierung (und sich dadurch ergebende höhere Preise) können weiters den Schwarzmarkt preislich attraktiver machen <sup>130</sup>. Ebenso trägt eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus ohne begleitende Maßnahmen nicht zu einer Reduzierung der hohen Arbeitslosigkeitsquoten von Frauen mit Betreuungspflichten bei.

#### **4.5.3 Interventionsbereich Gewerbeordnung**

Folgt man Blumberger und Dornmayr (Blumberger, Dornmayr, 1997: 81), so erfordert ein bedarfsgerechtes Angebot neben einer entsprechend gestalteten einzelnen Dienstleistung auch Kombi- und Multiserviceangebote. Daraus läßt sich neben mehr Qualifizierung auch die Notwendigkeit ableiten, die restriktive Gewerbeordnung zu adaptieren. Diese hat die Etablierung legaler Multiserviceangebote bislang verhindert oder zumindest erschwert.

#### **4.5.4 Interventionsbereich Schwarzmarkt**

Möglichkeiten ergeben sich hier in der Schaffung von Angeboten, die durch den Schwarzmarkt nicht erbracht werden **können** (Blumberger, Dornmayr, 1998: 29). Auch ein Betonen der Vorteile legaler Anbieter wie größere Zuverlässigkeit oder Qualitätssicherung im Rahmen von Sensibilisierungsmaßnahmen (Öffentlichkeitsarbeit) sind Optionen. Das größte Problem stellt aber nach wie vor der Preis der Dienstleistung dar <sup>131</sup>. Hier sollten Möglichkeiten der Verbreiterung des Preisstützungssystems, wie es bei den SÖB eingeführt ist, überprüft werden.

#### **4.5.5 Interventionsbereich Beschäftigung von AusländerInnen**

Zur Reduzierung des hohen Anteils an illegal Beschäftigten sind jedenfalls die restriktiven Vergaberichtlinien der Arbeitsbewilligungen für nichtösterreichische bzw. Nicht-EU-Staatsbürger zu überdenken (Seckauer, 1999: 83).

### **4.6 Resümee**

Die Situation im Sektor der Haushaltsdienstleistungen spiegelt in vielleicht extremer Weise die grundsätzlichen Verteilungsmechanismen des Arbeitsmarktes wider. Sie ist Produkt dieser Rahmenbedingungen und wird, insbesondere was die Chancengleichheit von Männern und Frauen betrifft, daher nur beschränkt verbesserungsfähig sein, so lange die generelle Ungleichverteilung nicht verändert wird.

---

<sup>130</sup> Aber hier könnte man bei der Sensibilisierung der KundInnen ansetzen und höhere Preise lassen sich bis zu einem gewissen Ausmaß auch durch bessere Qualität argumentieren (siehe Abschnitt 4.3).

<sup>131</sup> Prinzipiell zeichnen sich hier zwei Möglichkeiten ab: Reduzierung der relativen Preise ist eine Möglichkeit (Mesch, 1998). Maßnahmen wären die Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Beihilfen für Unternehmensgründungen oder Lohnsubventionen (z.B. bei der Einstellung Arbeitsloser). Die zweite Alternative ist die Stützung der Nachfrage bei gegebenen Kosten beispielsweise durch steuerliche Erleichterungen für Haushalte, Schaffung von steuerlichen Anreizen (Absetzbarkeit von der Steuer) oder Einführung von Dienstleistungsschecks. Allerdings wird ersteres eher negativ bewertet, da von einer solchen Maßnahme primär die besser verdienenden Haushalte profitieren (Blumberger, Dornmayr 1998: 29).

Trotz all dieser Einschränkungen spricht vieles für eine einheitlichere Regelung der Ausbildung und einer Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten. Insbesondere sollten modular aufgebaute Ausbildungswege entwickelt werden. Mit der Schaffung einer besseren Ausbildung würden etwaige Sensibilisierungsmaßnahmen, um Prestige und Anerkennung dieser Tätigkeiten zu erhöhen, dann besser greifen.

Allerdings, um dies nochmals zu betonen, soll die Professionalisierung der Haushaltsdienstleistungen mit Augenmaß durchgeführt werden. Zielführend scheint eine Mischung von Angeboten zu sein: Atypische Beschäftigung soll, wenn gewünscht, weiterhin möglich sein. Denn ansonsten würde von dieser Beschäftigtengruppe ein Verbleib im illegalen Zustand präferiert werden. Sinnvoll wäre hier die Verbesserung der Rahmenbedingungen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse - beispielsweise durch eine Erhöhung der sozialrechtlichen Sicherheiten u.ä. Zusätzlich aber sollen die Rahmenbedingungen und die Möglichkeit eines vollwertigen Beschäftigungsverhältnisses geschaffen und somit einer Professionalisierung Raum gegeben werden. Idealerweise geschieht dies durch Einbindung in Strukturen, die an jene der sozioökonomischen Projekte angelehnt sind.

Das **Agenturmodell**<sup>132</sup> scheint ein zukunftsträchtiges Modell darzustellen, da für Beschäftigte, Kunden und ArbeitgeberInnen die Vorteile überwiegen dürften<sup>133</sup>. Zu seiner Durchsetzung ist jedoch staatliche Stützung nötig, damit eine Preisreduktion für KundInnen möglich und die Dienstleistung leistbar wird.

---

<sup>132</sup> Grundprinzip einer Dienstleistungsagentur (bzw. Dienstleistungspools) ist die Bündelung der ArbeitgeberInnenfunktion durch die Agentur, wobei die Arbeitseinsätze weiterhin in verschiedenen Betrieben oder Haushalten erfolgen (Weinkopf, 1996). Existente Beispiele für dieses Modell sind das Projekt „häusliche Hilfe“ in Oberösterreich, „Homeservice in Wien“ oder die Dienstleistungsagentur „Heinzelfrauen“ (Burgenland).

<sup>133</sup> Für Beschäftigte hat dies den Vorteil eines regulären, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, das stabiler ist als die direkte Anstellung bei nur einem Haushalt. Kompetenz und Akzeptanz als Erwerbstätige und damit höhere Anerkennung ist gegeben (Bauernberger-Kiesl, 1999: 214ff). Dienstpläne können an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen angepaßt werden. Indem die Agentur als Bindeglied zwischen DienstnehmerIn und Kunde dient, ist die/der DienstnehmerIn dem/der ArbeitgeberIn weniger ausgeliefert. Auch ist in einem solchen Rahmen Qualifizierung besser und leichter möglich. Die Haushalte werden dahingehen entlastet, daß es für sie keine Arbeitgeberpflichten (administrativer Aufwand, Sozialversicherung) gibt. Auch kurzfristige Aufträge können ausgeführt werden. Die Qualität der Arbeit ist gewährleistet, legale und korrekte Abwicklung und Vertretung bei Ausfällen ist garantiert (Bauernberger-Kiesl, 1999: 214ff). Nachteile dieses Modells sind allerdings ein geringerer Lohn für die ArbeitnehmerInnen und ein höherer Preis für die erbrachte Dienstleistung.



## 5. Anhang

### 5.1 Literaturliste

Almus, Matthias, Egel, Jürgen, Engel, Dirk, Gassler, Helmut, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Austrian Research Centers, *Dienstleistungsgründungen in Österreich: Sektorstruktur, Regionalverteilung und Determinanten*, Endbericht zum Projekt, Mannheim, Februar 1999.

Amesberger, Helga, 'Was sein muß, muß sein - manchmal auch nicht. Von der (Un)sichtbarkeit eines Problems', in Bundesministerium für Unterricht, Jugend und Familie, Abteilung IV74 (Hg.), *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Workshop Dokumentation*, Wien 1998.

Amt der OÖ Landesregierung Sozialabteilung, *Bedarfs- und Entwicklungsplan des Landes Oberösterreich zur Pflegevorsorge. Teil A: Pflegevorsorge für ältere Menschen*, Amt der OÖ Landesregierung, Linz, 1996.

Bacher, Johann, Homo oeconomicus versus homo sociologicus? Erwartbare Akzeptanz von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in Privathaushalten, in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999. pp. 85 - 109.

Bachstein, Werner, *Der Nonprofit Sektor im Bereich sozialer Dienste: Ergebnisse einer quantitativen Primärerhebung*, Working Paper No. 5, Wien, WU Wien Abteilung für Sozialpolitik, 1997.

Badelt, Christoph, *Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit: Theoretische Grundlegung und Anwendung in der Sozialpolitik*, Frankfurt a.M./New York, Campus, 1985.

Badelt, Christoph, *Kosten der Pflegesicherung. Strukturen und Entwicklungstrends der Altenbetreuung*, Wien [u.a.], Böhlau, 1995a.

Badelt, Christoph, 'Laien im Gesundheits- und Sozialsystem', in *Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbereich 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, 1995b, pp. 491-499.

Badelt, Christoph, *Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems. Forschungsbericht*, Wien, BMAGS, 1997a.

Badelt, Christoph (Hg.), *Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 1997b.

Badelt, Christoph (Hg.), *Handbuch der Nonprofit Organisationen. Strukturen und Management*, 2. Aufl. Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 1999.

BEP 1997, *Bedarfs- und Entwicklungsplan der Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen*, im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, Wien 1997.

BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen), *Der NAP ist da ! Wo bleiben die Jobs? Leitlinien für eine emanzipatorische Beschäftigungspolitik*, Wien, BEIGEWUM, 1998.

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (Hg.), *Beschäftigungspolitik* Nr. 72, Wien, 1997.

Biffel, Gudrun , Lutz, Hedwig , *Die Zukunft der Arbeit*, AMS report 7, Wien, Wissenschaftsverlag, 1998.

Blumberger, Walter, Dornmayr, Helmut, *Dienstleistungen für private Haushalte: Möglichkeiten zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung*, Rohbericht, Linz, Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz, 1997.

Blumberger, Walter, Dornmayr, Helmut, Arbeitsmarktservice Österreich, *Dienstleistungen für private Haushalte. Möglichkeit zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung*, Wien, Wissenschaftsverlag, 1998.

Blumberger, Walter, Dornmayr, Helmut, 'Dienstleistungen für private Haushalte. Möglichkeiten der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung - Das „Service-Transfer-Modell“', in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp 201-213.

Bronneberg, Gertrud, Frank, Wilhelm, Pochobradsky, Elisabeth, Vogler, Sabine, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, (ÖBIG), *Arbeitsituation Ambulante Pflege- und Sozialdienste Wiens*, Studie im Auftrag des Dachverbandes Wiener Pflege- und Sozialdienste, Wien Dez. 1997.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, *Bericht des Arbeitskreises für Pflegevorsorge 1997*, Wien, BMAGS, 1998a.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, *Bericht über die soziale Lage. Sozialbericht, Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales*, Wien, BMAGS, 1998b.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Soziales Österreich. *Sicherungssysteme im Überblick*, Wien, BMAGS, 1998c.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) Österreich, Wien, BMAGS, 1998d.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, *Zweiter Bericht über die Umsetzung des österreichischen Aktionsplans für Beschäftigung vom 24.11.1998*, Wien, BMAGS, 1998e.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, *Das Gesundheitswesen in Österreich*, Wien, BMAGS 1998f.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, *Altenheime und Pflegeheime in Österreich - mitte. Kärnten-Oberösterreich-Steiermark*, Wien, BMAGS, 1998g.

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Umsetzungsbericht zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung Österreich, Wien, BMAGS, 1999.

Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, *Strategie für Europa - Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dokumentation der Experten Konferenz des Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie 14. & 15. September 1998 in der Wiener Hofburg*, BMUJF, Wien, 1998.

Delpos, Manuela, 'Haushaltsbezogenen Dienstleistungen - Beschäftigungssektor als Chance oder Sackgasse für Frauen?' in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef, *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp. 227-236.

Denk, Günter, Schattovits, Helmuth, *Teilzeitbetreuung von Kindern in Österreich, Eine Bestandsaufnahme über Formen, Kosten und Finanzierung*, Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung, 1995.

Doblhammer, Gabriele, Lutz, Wolfgang, Pfeiffer, Christiane, *Familien- und Fertilitätssurvey (FFS) 1996 Österreich (gesamtes Bundesgebiet) Frauen und Männer*, Materialiensammlung Heft 2, Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung, 1997.

ECOTEC Research & Consulting Ltd (Hg.), *Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der europäischen Reinigungsindustrie*, Birmingham, Ecotec, 1996.

Egeln, Jürgen, u.a., *Regionale Aspekte von Unternehmensgründungen in Österreich*, Seibersdorf-Report A-4093, Seibersdorf, 1997.

Faltner, Doris, *Quantitative Analyse der Kinderbetreuung im Nonprofit Sektor in Österreich anhand der Fallstudie Wien*, Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien, 1997.

Fassmann, Heinz, Kohlbacher, Josef, Reeger, Ursula, *Die 'neue' Zuwanderung aus Ostmitteleuropa - eine empirische Analyse am Beispiel der Polen in Österreich*, Wien, 1995.

Gampenrieder, Wilma, Jenner, Elisabeth, Smetschka, Bettina, *Schwarzarbeit in Pflegeberufen. Endbericht Projektstudium Sozialwirtschaft*, Linz, Institut für Gesellschaftspolitik Abteilung Sozialpolitik und politische Institutionen, der Johannes Kepler Universität Linz, 1997.

Gehmacher, Ernst, *Möglichkeiten zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Bereich Haushaltsdienstleistungen im Rahmen des Privat Public Partnership Modells*, in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp. 187 - 193.

Glatz, Elfriede, Krajic, Karl, 'Frauen im Gesundheitssystem', in Bericht *über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbereich 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten / Bundeskanzleramt, 1995, pp. 481-491.

Guger, Alois, Verteilungswirkungen familienpolitisch motivierter Maßnahmen, Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 1998.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, *Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich Jänner 1999*, Wien, HVSV, 1999.

Heß-Knapp, Helga, *Vom Haushilfengesetz zum „Homeservice“ - ein Gegensatz ?* in Göring, Walter (Hg.), *Anna Boschek. Erste Gewerkschafterin im Parlament. Biographie einer außergewöhnlichen Arbeiterin*, Wien, Österreichischer Gewerkschaftsbund/Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien/Institut zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, 1998, pp. 15 - 36.

Hochgerner, Josef, Höglinger, Andrea, Haberfellner, Regina, Zentrum für Soziale Innovation, *Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Endbericht, Wien 1997.

Holzmann-Jenkins, Andrea, Sozialökonomische Forschungsstelle, *Evaluation der Arbeitsmarktpolitischen Massnahme HomeService in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Endbericht, Wien 1998 (1999).

Holzhammer, Ingrid, *Soziale Lösungen vor Ort: am Beispiel der Stadt Linz*, in Leichsenring, Kai, Rosenberg, Barbara (Hg.), *Soziale Lösungen vor Ort. Neue Wege der kommunalen Sozialpolitik*, Wien, Renner-Institut, 1999.

Kasperek, Astrid, *Wenig Hilfe in der Not. 30.000 Frauen wurde im Vorjahr Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe verweigert*, in *Der Standard*, Wien, am 21.6.99, S 20.

Klicpera, Christian, Gasteiger Klicpera, Barbara, *Soziale Dienste. Anforderungen, Organisationsformen und Perspektiven*, Wien, WUV-Univ.-Verl., 1997.

Koffler, Dieter, 'Snacking. Nibbing. Grazing' in *Der Lebensmittelkaufmann*, special edition vom 13.3.1998, Wien, ÖWV, 1997, pp. 3-7.

Kränzl-Nagl, Renate, Riepl, Barbara, *Nationale und internationale Modelle der Kinderbetreuung*, in Bundesministerium für Unterricht, Jugend und Familie, Abteilung IV74 (Hg.), *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Workshopdokumentation*, Wien 1998.

Leichsenring, Kai, Thenner, Monika, Finder, Ruth, Strümpel, Charlotte, Prinz, Christopher, European Centre for Social Welfare Policy and Research, *Beschäftigungspolitische Aspekte der Kinderbetreuung in Wien*, Endbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien, Wien Nov. 1997.

Leichsenring, Kai, Stadler, Michael, European Centre for Social Welfare Policy and Research, *Purchaser-provider relationships and quality assurance in the area of personal services in Vienna*, Austrian report for the EU-Project „Qualification and development“, Final report, Wien Okt. 1998.

Leichsenring ,Kai, Rosenberg, Barbara (Hg.), *Soziale Lösungen vor Ort. Neue Wege der kommunalen Sozialpolitik*, Wien, Renner-Institut, 1999.

Magistrat der Stadt Wien, *Bedarfs- und Entwicklungsplan der Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen (BEP 97)*, Wien 1997.

Melinz, Gerhard, *Wandel von Haushaltsstrukturen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen im 20. Jahrhundert. Zur Praxis der freien Träger der Wohlfahrt in Österreich*, in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp. 31-64.

Mesch, Michael, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 'Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor 1970 - 97. Ein Überblick nach Bereichen und Branchen', in Mesch, Michael (Hg.), *Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor*, Wien, Manz, 1998, pp. 117ff.

Miklaszevicz, Ch. u.a., *Projektstudiumsbericht Gruppe Gesellschaftspolitik*, Wintersemester 1996/97, Universität Linz, 1997.

Neyer, Gerda, Gesellschaft für interdisziplinäre Sozialforschung und Institut für Demographie der ÖAW (Hg.), *Risiko und Sicherheit: Mutterschutz in Österreich. Wirkungen von Karenzgeld und Sondernotstandshilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen*, Wien, Gesellschaft für interdisziplinäre Sozialforschung und Institut für Demographie der ÖAW (Hg.), 1990.

Neyer, Gerda, 'Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich', in *Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbereich 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, 1995, pp.73-80.

Neyer, Gerda, Insitut für Demographie der ÖAW, 'Berufsunterbrechungen von Frauen: Gründe, Verlauf und potentieller Wiedereinstieg in den Beruf am Beispiel Wiens', Wien 1996.  
Notz, G., Wi(e)der die Rückkehr der Dienstbotinnengesellschaft, in *Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft*, Heft 97, 1997.

Österreichisches Institut für Familienforschung, Die Auswirkungen, in *beziehungsweise 14/98*, am 30.7.1998, Wien, Österreichisches Institut für Familieforschung, 1998.

Österreichisches Institut für Familienforschung, Über Gerechtigkeit von Karenzgeldregelungen, in *beziehungsweise 4/99*, am 25.2.1999, Wien, Österreichisches Institut für Familieforschung, 1999.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Systematisches Verzeichnis der Berufe. Überarbeitete Neuauflage des systematischen Verzeichnisses der Berufe 1961 (mit einem alphabetischen Anhang) Ausgabe 1971*, Wien, ÖSTAT, 1972.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Arbeitsstättenzählung 1973. Hauptergebnisse für Österreich*, Heft 433/01, Wien, ÖSTAT, 1976.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1976*, Heft 477, Wien, ÖSTAT, 1978.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1982*, Heft 704, Wien, ÖSTAT, 1983a.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Arbeitsstättenzählung 1981. Hauptergebnisse Österreich*, Heft 650/10, Wien, ÖSTAT, 1983b.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1984*, Wien, ÖSTAT, 1985.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1987*, Heft 898, Wien, ÖSTAT, 1988.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1989*, Wien, ÖSTAT, 1990.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1992*, Wien, ÖSTAT, 1993.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1994*, Wien, ÖSTAT, 1985.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Grundsystematik der Wirtschaftstätigkeiten (Betriebssystematik 1968). Ergänzte Ausgabe: Stand 1985*, Wien, ÖSTAT, 1988.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Arbeitsstättenzählung 1991. Hauptergebnisse Österreich*, Heft 1.050/10, Wien, ÖSTAT, 1994.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Zeitverwendung 1992/1981. Ergebnisse des Mikrozensus März/September 1992 und September 1981*, Heft 1.171, Wien, ÖSTAT, 1995.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Kinderbetreuung in Österreich*, Wien, ÖSTAT, 1997.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, BMAGS, *Das Gesundheitswesen in Österreich*, Wien, ÖSTAT, 1998a.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Krippen, Kindergärten und Horte (Kindertagesheime). Berichtsjahr 1997/98*, Heft 1.280, Wien, ÖSTAT, 1998b.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, *Mikrozensus Jahresergebnisse 1997*, Heft 1.285, Wien, ÖSTAT, 1999.

*Österreichischer Aktionsplan für Beschäftigung*, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales; Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Wien, 1998.

Pohl, Erhard, 'Tief gekühlt und hoch geschätzt', in *Der Lebensmittelkaufmann*, special edition vom 13.6.1997, Wien, ÖWV, 1997, pp. 20-24.

Prenner, Peter, Mesch, Michael, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, *Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor 1970 - 97. Eine Auswertung nach Wirtschaftsklassen unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Entwicklungen*. Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1998.

Rosenberg, Barbara, 'Beschäftigungspotential soziale Berufe', in *News Letter 1999.1*, Renner Institut Wien.

Schattovits, Helmuth, *Rohbericht Band 1 Ergebnisbericht zum Bericht Entwicklung von Modellen eines Kinderbetreuungsschecks und Analyse der Auswirkungen. (Machbarkeitsstudie Kinderbetreuungsscheck)*, Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung, 1998.

Schmid, Gabriele, 'Ziel und Inhalte des NAP aus Frauensicht', in Wahsner Ulrike, *Alle Chancen den Frauen - was bringt der NAP ? Eine gemeinsame Veranstaltung von SPÖ-Parlamentsklub und Rennerinstitut, Abteilung Frauenpolitik am 23.Juni 1998. Resümeeprotokoll*, Wien, Renner Institut, 1998, pp. 5-9.

Schneider, Friedrich, 'Der Umfang der Schwarzarbeit der letzten Jahre in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie die Einstellung der Deutschen und Österreicher dazu', 1998 (unveröffentlicht).

Schneider, Friedrich, 'Der Umfang der Schwarzarbeit des Jahres 1999 in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie ein 'Pfuschgesetz' zur Bekämpfung der Schwarzarbeit in Österreich', 1999 (unveröffentlicht).

Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999.

Seckauer, Hansjörg, 'Der Privathaushalt als Tätigkeitsfeld - eine aktuelle Bestandsaufnahme', in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp. 65-83.

Strümpel, Charlotte, Referat anlässlich des Symposiums 'Wundgelaufen - Ehrenamtlichkeit in der Kinder- und Jugendarbeit', März 1996 (unveröffentlicht).

Steiner, Johannes, Strukturkonservative Gründer. Experte fordert mehr unternehmensbezogene Ausbildung an den Unis, in *Der Standard*, Wien, am 26.6.1999, p. 15.

Tausz, Karin, 'Situation der Frauen im Fall von Arbeitslosigkeit', in *Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbereich 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, 1995, pp. 359-369.

Wahsner, Ulrike, *Bericht zur Diskussionsveranstaltung „Neue Jobchancen im Sozial- und Gesundheitsbereich - was bringt der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung“ im Rahmen der Reihe „Innovative Beschäftigungspolitik“ vom 22.9.1998“*. Wien, Renner Institut, 1998.

Watzl, Erich, *Neue Job-Chancen im Bereich Haushaltsdienstleistungen - aber auch Familienleistungen und ehrenamtliches Engagement weiter fördern!*, in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef (Hg.), *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp. 20 - 22.

Weinkopf, Claudia, 'Dienstleistungspools - Ein Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungen für Privathaushalte?' *WSI-Mitteilungen*, Heft1/96.

Weinkopf, Claudia, 'Dienstleistungsagenturen - ein Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungen für Privathaushalte?' in Seckauer, Hansjörg, Weidenholzer, Josef, *JobCreation im Dienstleistungssektor. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion*, Linz 1999, pp 193-200.

Wiederschwinger, Margit, *Qualifikation, berufliche Tätigkeit und Berufslaufbahnen*, in Bericht *über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbereich 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, 1995, pp. 237 - 246.

Wörister, Karl , Tálos, Emmerich, 'Materielle Sicherung und Versorgung von Frauen durch staatlich geregelte soziale Sicherung', in Bericht *über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995*, Wien, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, 1995, pp. 398-415.

Wolf, Irene, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, *Frauenerwerbstätigkeit und institutionelle Kinderbetreuung*, Studienreihe der AK Wien zum internationalen Jahr der Familie 1994, Wien, Arbeiterkammer, 1993.

Ziniel, Georg, 'Welchen Rahmen bietet der NAP für Sozial- und Gesundheitsberufe', in Wahsner, Ulrike, *Bericht zur Diskussionsveranstaltung „Neue Jobchancen im Sozial- und Gesundheitsbereich - was bringt der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung“ im Rahmen der Reihe „Innovative Beschäftigungspolitik“ vom 22.9.1998*“, Wien, Renner Institut, 1998, pp. 4-5.



## 5.2 Tabellen

### 5.2.1 Tabellen nationaler Berichtsteil

Tabelle 1: *Berufstätige insgesamt*<sup>134</sup> in ausgewählten Berufsobergruppen (1976-1997)

Absolute Zahlen (in tausend)

Jahr	1976			1982			1987			1992			1997		
	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.
Berufsobergruppen <sup>135</sup>															
KöchInnen, KüchengehilfInnen <sup>a</sup>	11,5	25,1	36,6	16,5	21,5	40,4	61,8	29,3	42,3	29,3	42,3	71,6	29,4	45,0	74,4
HaushälterInnen, HausgehilfInnen, etc. <sup>b</sup>	7,4	36,3	43,7	7,7	10,0	35,0	45,0	9,7	32,7	9,7	32,7	42,4	9,8	35,0	45,0
ChemischputzerInnen, WäscherInnen, etc. <sup>c</sup>	1,8	7,3	9,1	1,8	1,6	9,0	10,6	0,8	7,3	0,8	7,3	8,1	0,5	5,5	6,0
Gesundheitsberufe <sup>d</sup>	23,7	48,9	72,6	24,9	33,7	89,2	122,9	33,0	110,9	33,0	110,9	143,9	47,6	146,5	194,1
Fürsorge, SozialarbeiterInnen <sup>e</sup>	1,5	2,8	4,3	1,9	2,0	7,1	9,1	3,8	9,5	3,8	9,5	13,3	8,7	17,9	26,6

<sup>a</sup> z.B. HaushaltsköchIn, Küchenhilfe, etc.

<sup>b</sup> z.B. HaushälterInnen, HaushaltspflegerIn, etc.

<sup>c</sup> z.B. WäscherInnen, BüglerInnen, etc.

<sup>d</sup> z.B. nicht diplomierte KrankenpflegerInnen, PflegerInnen, etc.

<sup>e</sup> z.B. HeimhelferInnen, AltersfürsorgerIn, etc.

Quellen: ÖSTAT, 1978, Tab.9; ÖSTAT, 1983a, Tab. 19; ÖSTAT, 1988, Tab.20; ÖSTAT, 1993, Tab. 20; ÖSTAT, 1999, Tab. 49

<sup>134</sup> Für die Jahre 1976 und 1982 ohne Beschäftigte in Anstaltshaushalten

<sup>135</sup> Berufsobergruppeneinteilung nach: „Systematisches Verzeichnis der Berufe. Ausgabe 1971“, hrsg vom ÖSTAT, 1972

Tabelle 2: *Selbständige*<sup>136</sup> in ausgewählten Berufsbergruppen (1976-1997)

Absolute Zahlen (in tausend)

Jahr	1976			1982			1987			1992			1997		
	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.
Berufsbergruppen <sup>137</sup>															
KöchInnen, KüchengehilfInnen <sup>a</sup>	0,8	1,8	2,6	0,4	2,3	2,7	0,7	2,0	2,7	0,9	1,2	2,1	1,1	1,8	2,9
HaushälterInnen, HausgehilfInnen, etc. <sup>b</sup>	0,1	1,5	1,6	-	0,4	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,4	0,5	0,1	0,7	0,9
ChemischputzerInnen, WäscherInnen, etc. <sup>c</sup>	0,6	0,9	1,5	0,2	0,5	0,7	0,2	0,5	0,8	0,1	0,4	0,6	-	0,1	0,1
Gesundheitsberufe <sup>d</sup>	8,4	4,4	12,8	9,1	3,0	12,0	10,9	6,9	17,9	11,4	8,2	19,6	12,8	9,1	22,0
Fürsorge, SozialarbeiterInnen <sup>e</sup>	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,5	0,4	0,1	0,4

<sup>a</sup> z.B. HaushaltsköchIn, Küchenhilfe, etc.

<sup>b</sup> z.B. HaushälterInnen, HaushaltspflegerIn, etc.

<sup>c</sup> z.B. WäscherInnen, BüglerInnen, etc.

<sup>d</sup> z.B. nicht diplomierte KrankenpflegerInnen, PflegerInnen, etc.

<sup>e</sup> z.B. HeimhelferInnen, AltersfürsorgerIn, etc.

Quellen: ÖSTAT, 1978, Tab.9; ÖSTAT, 1983a, Tab. 19; ÖSTAT, 1988, Tab.20; ÖSTAT, 1993, Tab. 20; ÖSTAT, 1999, Tab. 49

Tabelle 3: *Unselbständige*<sup>138</sup> in ausgewählten Berufsbergruppen (1976-1997)

Absolute Zahlen (in tausend)

Jahr	1976			1982			1987			1992			1997		
	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.	m	w	gem.
Berufsbergruppen <sup>139</sup>															
KöchInnen, KüchengehilfInnen <sup>a</sup>	10,8	23,2	34,0	16,1	28,2	44,2	20,7	38,4	59,1	28,4	41,1	69,5	28,3	43,1	71,5
HaushälterInnen, HausgehilfInnen, etc. <sup>b</sup>	7,3	34,8	42,1	7,7	36,2	43,9	9,9	34,9	44,7	9,6	32,3	41,9	9,8	34,3	44,1
ChemischputzerInnen, WäscherInnen, etc. <sup>c</sup>	1,2	6,4	7,6	1,6	7,9	9,5	1,4	8,5	9,9	0,6	6,9	7,5	0,5	5,3	5,9
Gesundheitsberufe <sup>d</sup>	15,3	44,5	59,8	15,8	61,5	77,3	22,8	82,3	105,0	21,6	102,7	124,3	34,7	137,4	172,1
Fürsorge, SozialarbeiterInnen <sup>e</sup>	1,5	2,8	4,3	5,5	7,5	13,0	2,0	7,1	9,1	3,8	9,0	12,8	8,4	17,8	26,2

<sup>a</sup> z.B. HaushaltsköchIn, Küchenhilfe, etc.

<sup>b</sup> z.B. HaushälterInnen, HaushaltspflegerIn, etc.

<sup>c</sup> z.B. WäscherInnen, BüglerInnen, etc.

<sup>d</sup> z.B. nicht diplomierte KrankenpflegerInnen, PflegerInnen, etc.

<sup>e</sup> z.B. HeimhelferInnen, AltersfürsorgerIn, etc.

Quellen: ÖSTAT, 1978, Tab.9; ÖSTAT, 1983a, Tab. 19; ÖSTAT, 1988, Tab.20; ÖSTAT, 1993, Tab. 20; ÖSTAT, 1999, Tab. 49

<sup>136</sup> Einschließlich mithelfender Familienangehöriger

<sup>137</sup> Berufsbergruppeneinteilung nach: „Sytematisches Verzeichnis der Berufe. Ausgabe 1971“, hrsg vom ÖSTAT, Wien 1972

<sup>138</sup> Für die Jahre 1976, 1982 und 1987 einschließlich Arbeitsloser

<sup>139</sup> Berufsbergruppeneinteilung nach: „Sytematisches Verzeichnis der Berufe. Ausgabe 1971“, hrsg vom ÖSTAT, Wien 1972

Tabelle 4: *Unselbständig Beschäftigte in ausgewählten zusammengefaßten Wirtschaftsklassen*<sup>140</sup> (1976-1994)

Absolute Zahlen (in tausend)

Wirtschaftsklassen	Körperpflege und Reinigung <sup>a</sup>	Gesundheits- und Fürsorgewesen <sup>b</sup>	Haushaltung; Hauswartung <sup>c</sup>	Insgesamt
Jahr				
1970	36,4	48,5	51,9	136,8
1979	42,5	76,4	44,0	162,9
1982	46,7	84,8	41,5	173,0
1985	50,1	88,9	39,7	178,7
1988	51,2	93,1	37,8	182,1
1991	56,3	106,5	35,7	198,5
1994	59,5	129,2	34,8	223,3

<sup>a</sup> zB. Wohnungsreinigung, Körperpflege, Zimmerreinigung, etc.

<sup>b</sup> zB. selbständige KrankenpflegerInnen, Altersheim, Kindergarten, etc.

<sup>c</sup> zB. Hauswartung, HausgärtnerInnen, Haushaltung, etc.

Quellen: *M. Mesch, 1998: S.128-131*

Tabelle 5: *Unselbständig Beschäftigte in ausgewählten zusammengefaßten Wirtschaftsklassen*<sup>141</sup> (1995-1999)

Absolute Zahlen (in tausend)

Wirtschaftsklassen	Wäscherei, Körperpflege, Bäder <sup>a</sup>	Haushaltsdienste <sup>b</sup>	Gesundheits- und Sozialwesen <sup>c</sup>	Insgesamt
Jahr				
1995	35,1	4,7	130,0	169,8
1996	34,5	4,7	135,0	174,2
1997	34,1	4,7	138,1	176,7
1999	34,6	4,3	140,4	179,3

<sup>a</sup> zB. Körperpflege, Waschdienst, etc.

<sup>b</sup> zB. Haushaltung, HausgehilfIn, etc.

<sup>c</sup> zB. Hauskrankenpflege, Altenheim, Privatkrankenpflege, sozialer Hilfsverband, etc.

Quellen: *M. Mesch, 1998, S. 132f; Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1999, Tab. 14*

<sup>140</sup> Einteilung der zusammengefaßten Wirtschaftsklassen nach der Betriebsystematik 1968 in: ÖSTAT, Grundsystematik der Wirtschaftstätigkeiten. (Betriebsystematik 1968), Wien 1988, S. 3

<sup>141</sup> Einteilung der Wirtschaftsklassen nach: ÖSTAT, Systematik der Wirtschaftstätigkeiten. ÖNACE 1995. Wien 1995

Tabelle 6: *Geringfügig Beschäftigte in ausgewählten zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (1995-1999)*<sup>142</sup>

Absolute Zahlen (in tausend)

Wirtschaftsklassen	Wäscherei, Körperpflege, Bäder <sup>a</sup>	Haushalts- dienste <sup>b</sup>	Gesundheits- und Sozialwesen <sup>c</sup>	Insgesamt	In % der Beschäftigten
Jahr					
1995	3,2	2,8	12,2	18,2	10,7%
1996	3,3	3,0	12,8	19,1	11,0%
1997	3,8	3,2	14,1	21,1	11,9%
1999	4,1	4,3	15,2	23,6	13,2%

<sup>a</sup> zB. Körperpflege, Waschdienst, etc.

<sup>b</sup> zB. Haushaltung, HausgehilfIn, etc.

<sup>c</sup> zB. Hauskrankenpflege, Altenheim, Privatkrankenpflege, sozialer Hilfsverband, etc.

Quellen: *M. Mesch, 1998, S. 132f; Hauptverband der Sozialversicherungsträger 1999, Tab. 52*

Tabelle 7: *Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (1984 - 1993)*

Absolute Zahlen (in tausend)

Wirtschaftsklassen	Körper- pflege und Reinigung <sup>a</sup>	Gesundheits- und Fürsorgewesen <sup>b</sup>	Haushaltung; Hauswartung <sup>c</sup>	Insgesamt	In % der Beschäftigten
Jahr					
1984	5,3	18,2	15,6	39,1	16,2%
1986	6,2	21,7	14,1	42,0	15,8%
1987	7,2	23,0	15,8	46,0	16,7%
1989	9,8	28,2	18,0	56,0	18,5%
1992	10,2	38,9	14,7	63,8	19,6%
1993	13,4	43,4	15,5	72,3	20,4%

<sup>a</sup> zB. Wohnungsreinigung, Körperpflege, Zimmerreinigung, etc.

<sup>b</sup> zB. selbständige KrankenpflegerInnen, Altersheim, Kindergarten, etc.

<sup>c</sup> zB. Hauswartung, HausgärtnerInnen, Haushaltung, etc.

Quellen: *M. Mesch, 1998, S. 136; ÖSTAT, 1985, Tab. 29; ÖSTAT, 1988, Tab. 29; ÖSTAT, 1990, Tab. 30; eigene Berechnungen*

<sup>142</sup> Einteilung der Wirtschaftsklassen nach: ÖSTAT, Systematik der Wirtschaftstätigkeiten. ÖNACE 1995. Wien 1995

Tabelle 8: *Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten Wirtschaftsklassen (1994 - 1997)*

Absolute Zahlen (in tausend)

Wirtschafts-klassen Jahr	Sonstige konsum- orient. u.öffentl. Dienstleist. <sup>a</sup>	Haushaltsdienste <sup>b</sup>	Gesundheits- und Sozialwesen <sup>c</sup>	Insgesamt	In % der Beschäftigten
1994	17,4	5,1	38,3	60,8	17,9%
1995	17,2	5,6	44,4	67,2	19,1%
1996	19,7	5,9	49,4	75,0	20,6%

<sup>a</sup> zB. Körperpflege, Waschdienst, etc.

<sup>b</sup> zB. HaushilfIn, Haushaltung, etc.

<sup>c</sup> zB. Hauskrankenpflege, Altenheim, Privatkrankenpflege, sozialer Hilfsverband, etc.

Quellen: M. Mesch, 1998, S. 137

Tabelle 9: *Arbeitsstätten in ausgewählten Dienstleistungsbereichen (1973 - 1991)*

Absolute Zahlen

Jahr	1973		1981		1991		1973-91 AS / BS in %
	Arbeits- stätten	Beschäf- tigte	Arbeits- stätten	Beschäf- tigte	Arbeits- stätten	Beschäf- tigte	
Speisewirtschaften <sup>a</sup>	19882	60228	21748	71873	22191	79961	+11,6 / +32,8
Körperpflege <sup>b</sup>	6411	23482	6490	26099	7911	29554	+23,4 / +21,2
Wäscherei, Putzerei und Büglerei <sup>c</sup>	2332	10093	1985	8834	1440	7667	-38,3 / -24,0
Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten <sup>d</sup>	381	55982	368	76995	380	110034	±0,0 / +96,6
Sonstige Gesundheitseinrichtungen <sup>e</sup>	353	1231	412	2460	1648	7347	+366,9 / +553,7
Fürsorgeheime <sup>f</sup>	1124	17041	1001	15073	1410	26207	+25,4 / +53,8
Sonstige Fürsorge- und karitative Einrichtungen <sup>g</sup>	196	1669	431	4149	853	11213	+335,2 / + 571,8
Insgesamt	30679	169726	32435	205483	35833	271983	+16,8/ +60,2

<sup>a</sup> zB. Buffets, Snack-Bar, etc.

<sup>b</sup> zB. Schönheitspflege, Körperpflege, etc.

<sup>c</sup> zB. Waschdienst, Büglerei, etc.

<sup>d</sup> zB. Pflegeanstalt, Heilanstalten, etc.

<sup>e</sup> zB. PrivatpflegerInnen, selbständige KrankenpflegerInnen, etc.

<sup>f</sup> zB. Altersheime, Rentnerheime, etc.

<sup>g</sup> zB. Hilfsorganisationen, Kolpingwerk

Quellen: ÖSTAT, 1976, Tab. 1.2; ÖSTAT, 1983b, Tab.1.2, ÖSTAT, 1994, Tab. A3

Tabelle 10: Kindertagesheimstätten in Österreich <sup>143</sup>

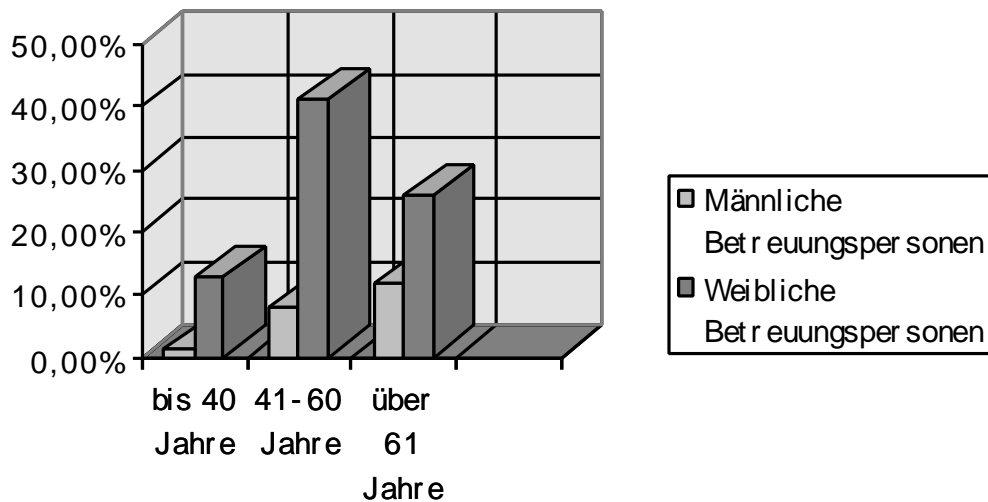
Absolute Zahlen

Berichtsjahre	Art	Krippen	Kindergärten	Horte	Insgesamt
1976/77	Anzahl	187	(2918)	422	(3527)
	Kinder	4664	(144713)	22860	(172237)
	Personal	848	(11787)	1672	(14307)
1982/83	Anzahl	217	3554	473	4244
	Kinder	5690	158923	22803	187416
	Personal	1078	13660	1993	16731
1986/87	Anzahl	267	3747	475	4489
	Kinder	6429	182718	22835	211982
	Personal	1263	15103	2011	4777
1992/93	Anzahl	316	4084	554	4954
	Kinder	6751	192719	27093	226563
	Personal	1488	18530	2525	22543
1996/97	Anzahl	403	4467	625	5495
	Kinder	8145	215837	29142	253124
	Personal	1916	22686	2922	27524

Quelle: ÖSTAT, 1998, Tab. 11

Die in Klammer gesetzten Zahlen sind geschätzt

Graphik 1: Alter und Geschlecht von Betreuungspersonen



Quelle: Ch. Badelt, 1997a, S. 110

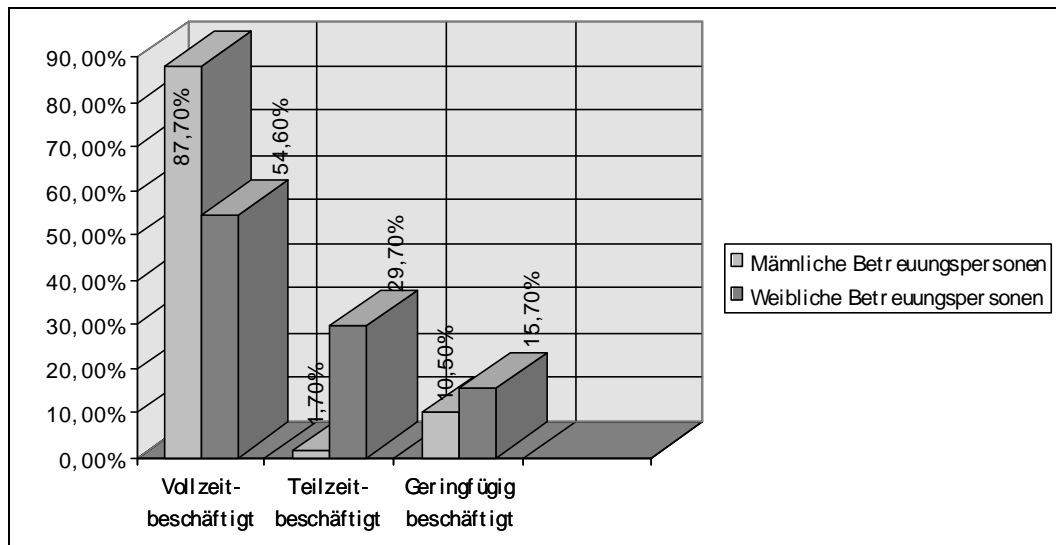
<sup>143</sup> Berichtsjahre der Zählungen des österreichischen Statistischen Zentralamtes

Tabelle 11: Verteilung der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung von Betreuungspersonen

Beschäftigung außer Betreuung in der Familie	Männliche Betreuungspersonen	Weibliche Betreuungspersonen
Vollzeitbeschäftigt	87,7 %	54,6 %
Teilzeitbeschäftigt	1,7 %	29,7 %
Geringfügigbeschäftigt	10,5 %	15,7 %

Quelle: Ch. Badelt, 1997a, S. 125

Graphik 2: Verteilung der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung von Personen mit Betreuungspflichten



Quelle: Ch. Badelt, 1997a, S. 125

Tabelle 12a: Zeitverwendung 1981 und 1992 im Vergleich: Ausübende in Prozent

Ausübenden	Insgesamt Ausübende in %		Männer Ausübende in %		Frauen Ausübende in %	
	1981	1992	1981	1992	1981	1992
<b>Art der Tätigkeit</b>						
<b>Handwerkliche Tätigkeiten</b>	10,22	7,56	16,39	13,54	5,13	2,20
<b>Gartenarbeiten</b>	12,42	13,30	10,34	12,34	14,14	14,15
<b>Arbeiten für eigenen Haushalt insgesamt</b>	57,32	78,54	21,39	60,06	86,94	95,09
<b>Arbeiten für andere Haushalte</b>	1,55	2,58	0,50	1,48	2,42	3,58
<b>Kinderbetreuung insgesamt</b>	13,60	18,69	6,88	12,06	19,14	24,63
<b>Kinderbetreuung durch andere Personen</b>	2,01	3,45	1,07	2,04	2,79	4,71
<b>Betreuung Kranker</b>	1,07	2,52	0,35	1,66	1,67	3,29

Quelle: ÖSTAT, 1995, Tab. 1a

Tabelle 12b: *Zeitverwendung 1981 und 1992 im Vergleich: Stundenausmaß bezogen auf Ausübende*

Ausübende	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Std./Min pro Tag		Std./Min pro Tag		Std./Min pro Tag	
Art der Tätigkeit	1981	1992	1981	1992	1981	1992
<b>Handwerkliche Tätigkeiten</b>	3 34	2 30	3 49	2 36	2 55	2 01
<b>Gartenarbeiten</b>	2 34	1 59	2 52	2 13	2 24	1 48
<b>Arbeiten für eigenen Haushalt insgesamt</b>	4 22	3 38	2 03	1 58	4 50	4 34
<b>Arbeiten für andere Haushalte</b>	2 58	1 42	3 07	1 41	2 56	1 42
<b>Kinderbetreuung insgesamt</b>	2 14	2 01	1 52	1 30	2 21	2 15
<b>Kinderbetreuung durch andere Personen</b>	2 22	1 45	2 29	1 38	2 20	1 47
<b>Betreuung Kranker</b>	2 29	1 43	2 17	1 51	2 31	1 39

Quelle: ÖSTAT, 1995, Tab. 1a

Tabelle 13: *Schattenwirtschaft im Vergleich*

Die Größe der Schattenwirtschaft in % des „offiziellen“ BSP von 16 OECD-Staaten des Jahres 1994- Berechnet mit dem Bargeld-Ansatz <sup>1)</sup>

Größe der Schattenwirtschaft in % des „offiziellen“ BSP der Jahre						
Land	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Italien</b>	25,8 %	26,2 %	27,0 %	27,3 %	.....	
<b>Spanien</b>	22,3 %	22,6 %	22,9 %	23,1 %	.....	
<b>Belgien</b>	21,4 %	21,6 %	21,9 %	22,4 %	.....	
<b>Schweden</b>	18,3 %	18,9 %	19,2 %	19,8 %	.....	
<b>Norwegen</b>	17,9 %	18,5 %	18,9 %	19,4 %	.....	
<b>Dänemark</b>	17,6 %	18,1 %	18,3 %	18,1 %	.....	
<b>Kanada</b>	14,6 %	15,0 %	15,1 %	14,8 %	.....	.....
<b>Frankreich</b>	14,3 %	14,8 %	14,9 %	14,7 %	.....	.....
<b>Niederlande</b>	13,6 %	14,1 %	14,0 %	13,5 %	.....	.....
<b>Deutschland</b>	13,1 %	13,9 %	14,5 %	15,0 %	14,7 %	15,94 %
<b>Australien</b>	13,0 %	.....	.....	.....	.....	.....
<b>Großbritannien</b>	12,4 %	12,6 %	13,1 %	13,0 %	.....	.....
<b>USA</b>	9,4 %	9,0 %	8,8 %	8,8 %	.....	.....
<b>Österreich</b>	6,7 %	7,3 %	8,3 %	8,9 %	9,1 %	9,6 %
<b>Schweiz</b>	6,6 %	6,9 %	7,5 %	8,1 %	8,0 %	8,3 %

<sup>1)</sup> Es sei darauf hingewiesen, daß ein Vergleich der Größe der Schattenwirtschaft zwischen den Ländern nur bedingt möglich ist, da die Bargeldnachfragefunktionen unterschiedlich spezifiziert wurden und nicht die gleiche Anzahl von Ursachen, die für die Schattenwirtschaft verantwortlich sind, enthalten.

Quelle: o. Univ. Prof. Dr. Friedrich Schneider, Institut für Volkswirtschaftslehre, Johannes Kepler Universität, A-4040 Linz.



Tabelle 14: *Entwicklung der Schattenwirtschaft in Österreich*

Die Größe der Schattenwirtschaft in Deutschland, Österreich und der Schweiz über den Zeitraum 1975 bis 1996 - berechnet mit Hilfe des Bargeldansatzes

<b>Größe der Schattenwirtschaft (in % der „offiziellen“ BSP und in absoluten Werten) in Österreich</b>		
<b>Jahre</b>	<b>in %</b>	<b>in Mrd. ATS</b>
<b>1975</b>	2,04	13
<b>1980</b>	2,69	27
<b>1985</b>	3,92	53
<b>1990</b>	5,47	99
<b>1995</b>	7,32	170
<b>1996</b>	8,32	201
<b>(1997)<sup>1</sup></b>	8,93	220
<b>(1998)<sup>1</sup></b>	9,09	233

<sup>1)</sup> Prognose bzw. Schätzwert, da die offiziellen Statistiken noch nicht vorliegen.

Quelle: *Schneider, 1998*

Tabelle 15: *Aufteilung der Schwarzarbeit in Wirtschafts- und Dienstleistungssektoren in Österreich*

<b>Sektor</b>	<b>Aufteilung</b>
<b>Beim Renovieren einer Wohnung, eines Hauses</b>	<b>23 %</b>
<b>Bei Reparaturen am Auto</b>	<b>19 %</b>
<b>Bei der Kosmetikerin, beim Friseur</b>	<b>14 %</b>
<b>Bei Reparaturen von Elektrogeräten</b>	<b>13 %</b>
<b>Beim Hausbauen</b>	<b>12 %</b>
<b>Bei Nachhilfestunden</b>	<b>6 %</b>
<b>Als Haushaltshilfe</b>	<b>5 %</b>
<b>Beim Babysitten, beim Aufpassen auf die Kinder</b>	<b>5 %</b>
<b>Im Urlaub beim Übernachten</b>	<b>3 %</b>

Quelle: *Schneider (1998) und Umfrageergebnisse Market (Juni 1998), Linz (im Auftrag von Friedrich Schneider).*

Tabelle 16: Hochrechnungen zum Volumen der ehrenamtlichen Arbeit in Österreich 1982 (Maximalvariante)

Ehrenamtliche Arbeit			fiktive Ganztagsstige		
Bereich	Zahl der ehrenamtlich Tätigen	wochentliches Arbeitsvolumen in Szunden	Insgesamt	in Organisationen	außerhalb von Organisationen
Soziale Dienste	1.302.263	7.540.160	188.503	15.814	172.662
Kultur und Unterhaltung	810.572	2.854.106	71.128	42.677	28.451
Umwelt und Erholung	454.146	2.225.317	55.633	25.288	30.345
Katastrophenhilfsdienst	324.023	952.627	23.816	21.762	2.054
Religiose Dienste	396.542	654.295	16.357	13.487	2.870
Politische Arbeit	364.140	1.085.137	27.128	25.654	1.474
Nachbarschaftshilfe	1.997.113	6.191.049	154.776	5.976	148.800
<b>Summe aller Bereiche</b>			<b>537.341</b>	<b>150.685</b>	<b>386.656</b>
<b>Hyp. % der Erwerbstätigen</b>			<b>16,8%</b>	<b>4,7%</b>	<b>12,1%</b>
<b>Hyp. % der unselbständig Erwerbstätigen</b>			<b>19,2%</b>	<b>5,4%</b>	<b>13,9%</b>

Quelle: Ch. Badelt 1997b, S 367

Tabelle 17) Beschäftigte in den NPO in Österreich

Bereich	Anzahl	
	absolut	relativ
Kulturelles, Sport, Freizeit	13.000	6,9
Bildung und Forschung	40.455	21,4
Gesundheit	17.804	9,4
Soziale Dienste	99.419	52,6
Umwelt	728	0,4
Lokale Entwicklung imd Wohnungswesen		
Rechtswesen, Interessensvertretung, Politik	7.029	3,7
Stiftungs- und Spendenwesen, Freiwilligenarbeit		
Internationale Aktivitäten	1.200	0,6
Religion	7.339	3,9
Wirtschafts-, Berufsverbände und Gewerkschaften	2.200	1,2
<b>Insgesamt</b>	<b>189.174</b>	<b>100 &amp;</b>

Quelle: Ch. Badelt, 1999, S. 74

Tabelle 18: *Kindergärten und Schulen in Österreich (Schuljahr 1996/97)*

	NPO-Sektor		öffentlicher Sektor		gewinnorientierter Unternehmenssektor	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
<b>Kindergärten und Horte</b>						
Zahl der Anstalten	1.345	24,5%	3.905	71,7%	245	4,4%
Zahl der Gruppen	2.898	24,8%	8.341	71,5%	731	3,7%
Zahl de Kinder	62.097	24,5%	183.339	72,4%	7688	3,1%
<b>Schulen</b>						
Zahl der Schulen	384	5,9%	6.103	94,0%	7	0,1%
Zahl der Klassen	3.031	5,6%	50.997	94,3%	30	0,1%
Zahl der SchülerInnen	74.646	6,3%	1.106.586	93,7%	506	0,0%

Quelle: *Ch. Badelt, 1999, S. 80*

Tabelle 19: *Gesundheitswesen und Altenbetreuung in Österreich (1996/97)*

	NPO-Sektor		öffentlicher Sektor		gewinnorientierter Unternehmenssektor	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
<b>Krankenanstalten</b>						
Zahl der Anstalten	36	20,0%	202	64,1%	50	15,9%
Zahl der Betten	13.136	19,3%	51.372	75,6%	3.493	5,1%
<b>Senioren-, Alten- und Pflegeanstalten</b>						
Zahl der Anstalten	185	26,17%	375	53,04%	147	20,79%
Zahl der Wohnbetten	15.941	44,88%	16.157	45,48%	3.425	9,64%
Zahl der Pflegebetten	7.273	24,74%	19.763	67,24%	2.355	8,01%

Quelle: *Ch. Badelt, 1999, S. 81*

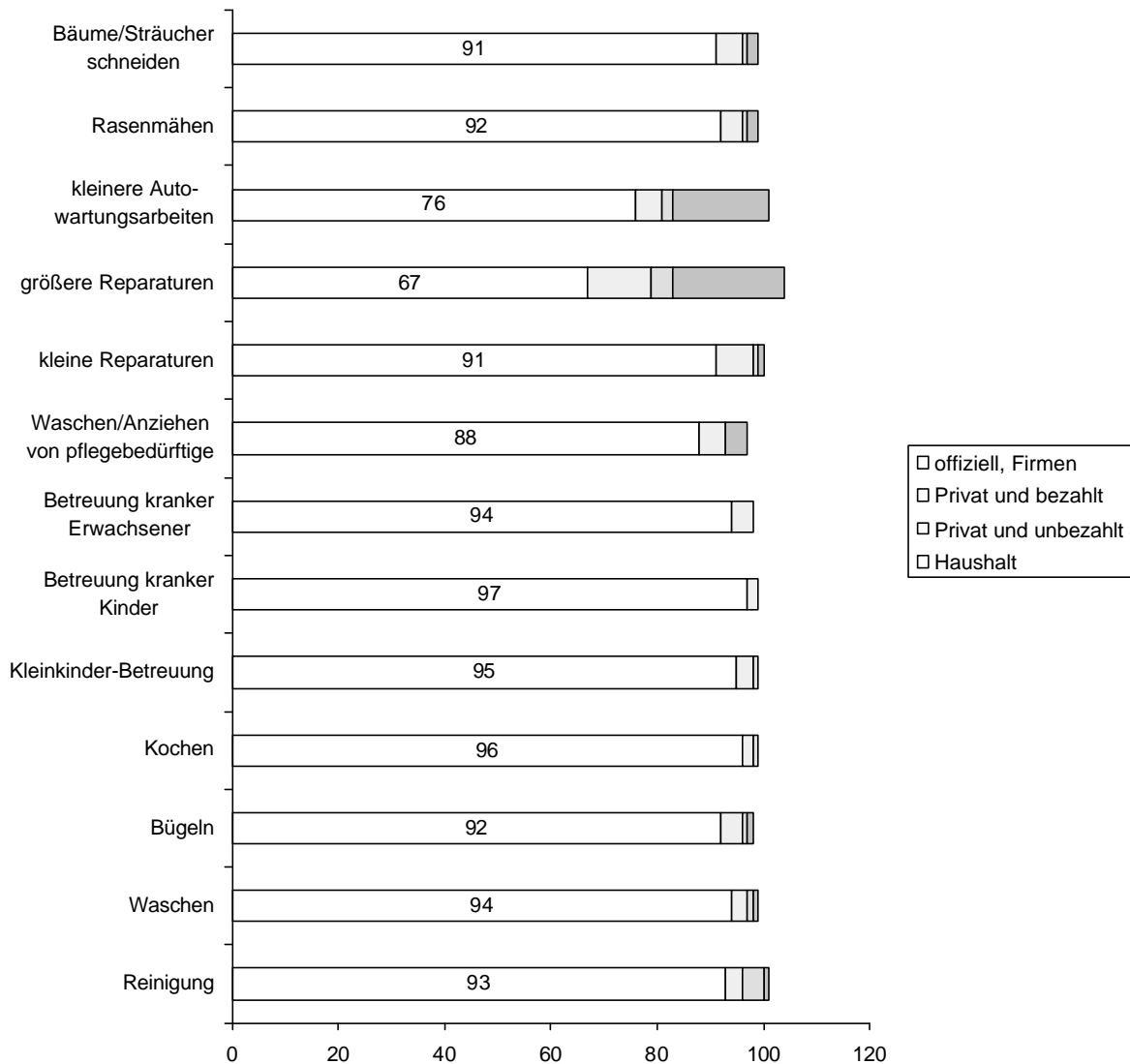
Tabelle 20: „Good practice“ Beispiele von Sozialökonomischen Betrieben

und Organisationen, gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im Bereich Haushaltsdienstleistungen aus ganz Österreich

Gartenarbeiten		Reparaturdienst		Reinigung		Alten- bzw. Kinderbetreuung		Essens-zubereitung	
	Bld		Bld		Bld		Bld		Bld
Donauwerkstatt-Arbeitstraining-Verkauf-Mobiler Dienst (AVM)	O Ö	Donauwerkstatt-Arbeitstraining-Verkauf-Mobiler Dienst (AVM)	O Ö	Donauwerkstatt-Arbeitstraining-Verkauf-Mobiler Dienst (AVM)	O Ö	Home Service	W	B7-Kulinarium	O Ö
Exit - Wasch- und Haushaltsservice	O Ö	Empowerment Schöpfwerk	W	Exit - Wasch- und Haushaltsservice	O Ö	Betreutes Wohnen am Bauernhof für Senioren	O Ö	Exit - Wasch- und Haushaltsservice	O Ö
Naturraum Freiwald-Werkstätten	O Ö	Arbeitsprojekt JAN	W	Chamäleon -Atelier für Textilarbeit und Dienstleistungen	St	Rifa - Mobile Altenhilfe	O Ö	Stadt-Beisl INIGO Café-Restaurant	W
Offene Tür Retz / Unternalb	N Ö	Werkstättenzentrum Ges.m.b.H., Stadlau	W	Sozialmediz. Nachbarschaftszent Unterperzing (SMUP)	W	Mobile Heimhilfe	W	Kaffee-Restaurant Max	W
ÖKO Service GmbH	St	Hilfsworker - Haus- & Heimservice	W	Waldviertler Wechselseitige Wunscherfüllung	N Ö	Tageselternzentrum Eltern für Kinder	W	Café-Restaurant Zur Post	St
Kooperation Wirtschaftshof / BAN / Müllvermeidung / ÖKO-Service	St	Waldviertler Wechselseitige Wunscherfüllung	N Ö	Hilfsworker - Haus- & Heimservice	W	Kinderbauernhof Eschenau	N Ö	Home Service	W
Kompost-Tiger - Gruppe Grünraum	W	RUSZ Reparatur und Service Zentrum	W	Betreutes Wohnen am Bauernhof für Senioren,	O Ö	Sozialmedizinisches Nachbarschaftszent. Unterperzing	W	„Tischlein deck dich“ - Partyservice der Biobauern	O Ö
FAIR-wurzelt Frauen.Arbeit.Initiativ_Regional	N Ö	Jobfabrik	W	Startbahn	N Ö	Seniorenwohnheim Katzelsdorf	N Ö	Startbahn	N Ö
Startbahn	N Ö	basar - Reinigungs- und Reparaturdienst	O Ö	Frau und Arbeit	N Ö	Tagesmütterverein	St	Rifa - Mobile Altenhilfe	O Ö
Chamäleon Atelier für Textilarbeit und Dienstleistungen	St	Betreutes Wohnen am Bauernhof für Senioren, Bezirk Perg	O Ö	Home Service	W	Tagesmütterprojekt	T	Restaurant-Cafe „Zur Brücke“ GesmbH.	O Ö
PAP - Pongauer Arbeitsprojekt Renaissance	Sb	Startbahn	N Ö	Insieme	T	Zentrum Frauen im Brennpunkt		Grenzland-Naturprodukten-Kreis GNK	N Ö
Verein für Arbeit und Umwelt VAU	Sb	Verein für Arbeit und Umwelt VAU	Sb	basar - Reinigungs- und Reparaturdienst	O Ö	Kinderhaus Gänseblümchen	N Ö	Jobfabrik	W
PROBA (vorm. Populus Naturraumpflege)	O Ö	Rifa - Mobile Altenhilfe	O Ö	Heinzelfrauen	B	Aktion Tagesmütter/-väter OÖ	O Ö	Schmankerl Gemeinnützige Gastronomie	Sb
Home Service		Handwerkerprojekt Kolping	W	„NEUE Arbeit“	Kt n			Cafe-Restaurant Fröhlich	St
Handwerkerprojekt Kolping	W			BAV Haushalts-Service	Vb			Werkstättenzentrum Ges.m.b.H.	W
Haushaltsservice	Vb			Beschäftigungs-initiative Frastanz	Vb			Seniorenwohnheim Katzelsdorf	N Ö
				Handwerkerprojekt Kolping	W			Südburgenländisches Bauernmobil	B
				Haushaltsservice	Vb				

Quelle: tw. AMS, 1999

Graphik 3: Überwiegende Durchführung anfallender Arbeiten im Haushalt



*Anmerkung:*

Die Ursache für den Umstand, daß die Summe der Prozentanteile gelegentlich über 100% liegt, ist vermutlich in Antwortinkonsistenzen, d.h. in (unerwünschten) Mehrfachnennungen zu suchen.

*Erläuterung der Legende:*

Haushalt: durch Haushaltsmitglieder

privat und unbezahlt: unbezahlte Hilfe durch andere Verwandte oder unbezahlte Nachbarschaftshilfe

privat und bezahlt: bezahlte Nachbarschaftshilfe oder Privatpersonen gegen Bezahlung

offiziell, Firma: offiziell angestellte Personen oder soziale Dienste oder private Unternehmen

Quelle: W. Blumberger, H. Dornmayr, 1997, S.41

Tabelle 21: *Vereinswesen in Österreich (Stand 1.9.1995)*

Art	Anzahl
Kameradschaftsvereine und sonstige Vereine ehemaliger Militärpersonen	1.771
Sparvereine	12.558
Wohltätigkeits- und Fürsorgevereine	5.191
Geselligkeitsvereine	4.134
Studentenvereine	1.267
Elternvereine	3.539
Gartenbau-, Kleingarten-, Siedlungs- und Tierzüchtervereine	5.376
Berufsvereine	4.266
Religiöse Vereine	901
Kultur- (Musik-, Theater- und Gesangs-) Vereine	12.834
Rotary-, Lions-Club, Schlaraffia	378
Kollegenvereine	394
Turn- und Sportvereine	20.834
Sonstige Vereine	16.495
<b>Insgesamt</b>	<b>89.938</b>

Quelle: Ch. Badelt, 1997b, S. 61

Tabelle 22: *Betriebe und Beschäftigte der Stadt Linz*<sup>144</sup>:

Betriebe und Beschäftigte in Linz	Wirtschafts- klasse	Betriebe absolut	Betriebe relativ	Beschäftigte abs.	Beschäftigte rel.
Land- und Forstwirtschaft	a	21	0,34	159	0,11
Fischerei und Fischzucht	b	-		-	-
Bergbau und Gewinnung von Steinen	c	1	0,01	1	0,00
Sachgütererzeugung	d	556	9,03	27157	17,97
Energie- und Wasserversorgung	e	11	0,18	3677	2,43
Bauwesen	f	295	4,79	11071	7,33
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgüter	g	1576	25,61	24195	16,01
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	h	540	8,77	3151	2,09
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	i	247	4,01	5119	3,39
Kredit- und Versicherungswesen	j	140	2,27	10369	6,86
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung unternehmens-bezogener Dienstleistungen	k	1444	23,46	15890	10,52
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	l	19	0,31	25881	17,13
Unterrichtswesen	m	89	1,44	6530	4,32
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	n	483	7,85	7303	4,83
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	o	631	10,25	10475	6,93
Private Haushalte	p	101	1,64	102	0,07
Exterritoriale Organisationen und Körperschaft	q	2	0,03	3	0,00
<b>Insgesamt:</b>		<b>6155</b>	<b>100,00</b>	<b>151110</b>	<b>100,00</b>

<sup>144</sup> Quelle: GKK OÖ, Stand Jänner 1999

Tabelle 23: *Betriebe und Beschäftigte der Stadt Wien*

<b>Betriebe und Beschäftigte in Wien</b>	<b>Wirtschafts- klasse</b>	<b>Betriebe absolut</b>	<b>Betriebe relativ</b>	<b>Beschäf- tigte abs.</b>	<b>Beschäf- tigte rel.</b>
Land- und Forstwirtschaft	a	261	0,39	2048	0,28
Fischerei und Fischzucht	b	-	-	-	0
Bergbau und Gewinnung von Steinen	c	14	0,02	1070	0,14
Sachgütererzeugung	d	4301	6,44	97843	13,15
Energie- und Wasserversorgung	e	29	0,04	3157	0,42
Bauwesen	f	3502	5,24	48726	6,55
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgüter	g	12311	18,43	112497	15,12
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	h	4441	6,65	28852	3,88
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	i	2054	3,07	62061	8,34
Kredit- und Versicherungswesen	j	717	1,07	37757	5,08
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen	k	23604	35,33	98573	13,25
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	l	2673	4,00	163198	21,94
Unterrichtswesen	m	469	0,70	13966	1,88
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	n	4034	6,04	27149	3,65
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	o	7109	10,64	43606	5,86
Private Haushalte	p	703	1,05	746	0,10
Exterritoriale Organisationen und Körperschaft	q	587	0,88	2636	0,35
<b>Insgesamt:</b>		<b>66809</b>	<b>100,00</b>	<b>743885</b>	<b>100,00</b>

Quelle: *Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1999, Tab. 17*

Tabelle 24: *Betriebe und Beschäftigte in Österreich* <sup>145</sup>

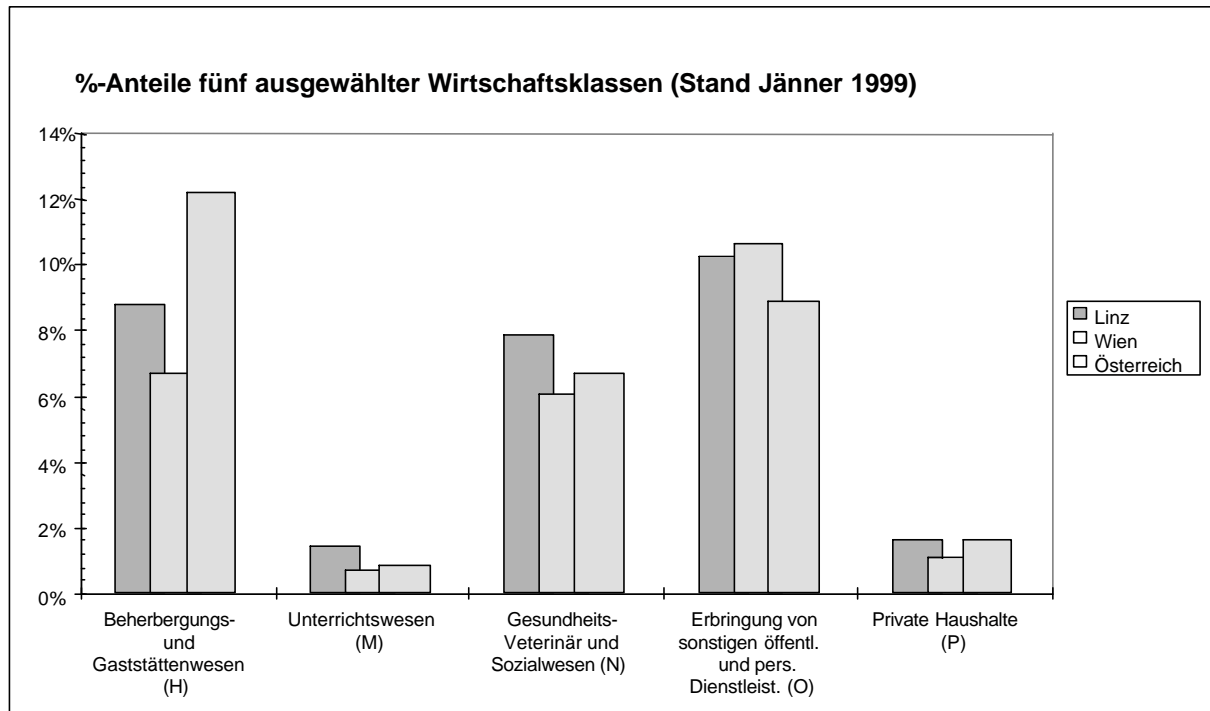
Betriebe und Beschäftigte in Österreich	Wirtschafts- -klasse	Betriebe absolut	Betriebe relativ	Beschäftigte abs.	Beschäftigte rel.
Land- und Forstwirtschaft	a	5158	2,10	19009	0,65
Fischerei und Fischzucht	b	33	0,01	81	0,00
Bergbau und Gewinnung von Steinen	c	332	0,14	12927	0,44
Sachgütererzeugung	d	28137	11,44	604800	20,55
Energie- und Wasserversorgung	e	395	0,16	30580	1,04
Bauwesen	f	17725	7,21	214989	7,30
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgüter	g	55333	22,51	478931	16,27
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	h	29895	12,16	156371	5,31
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	i	9370	3,81	223888	7,61
Kredit- und Versicherungswesen	j	2997	1,22	108558	3,69
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen	k	45696	18,59	218207	7,41
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	l	5883	2,39	473152	16,08
Unterrichtswesen	m	2044	0,83	121325	4,12
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	n	16631	6,76	140367	4,77
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	o	21579	8,78	132844	4,51
Private Haushalte	p	4007	1,63	4315	0,15
Exterritoriale Organisationen und Körperschaft	q	638	0,26	2738	0,09
<b>Insgesamt:</b>		<b>245853</b>	<b>100,00</b>	<b>2943082</b>	<b>100,00</b>

Quelle: *Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1999, Tab. 14*

<sup>145</sup> Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich Jänner 1999

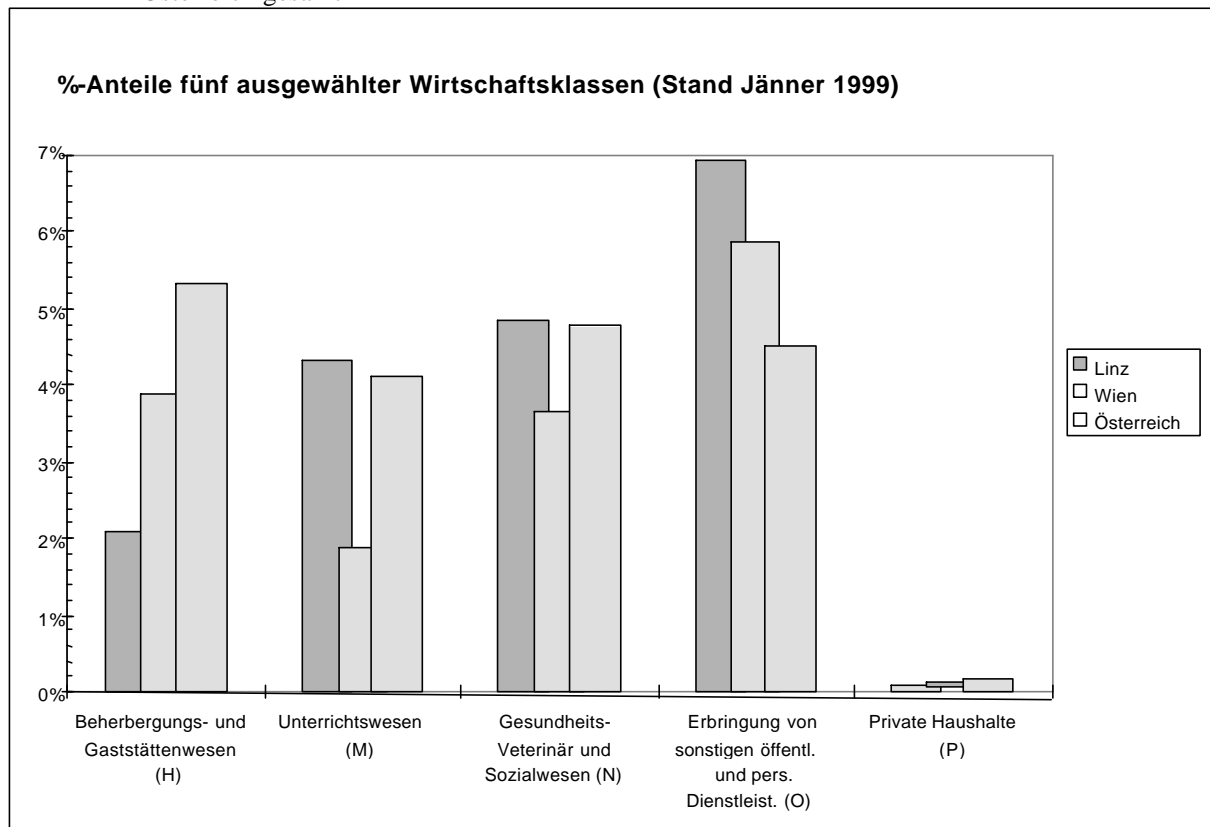


Graphik 4: Vergleich der Anteile der Anzahl der Betriebe ausgewählter Wirtschaftsklassen in Linz, Wien und Österreich gesamt



Quelle: *Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1999*

Graphik 5: Vergleich der Anteile der Beschäftigtenzahl ausgewählter Wirtschaftsklassen in Linz, Wien und Österreich gesamt



Quelle: *Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 1999*

Tabelle 25: Branchenspezifische Verdienstunterschiede zwischen 1980 und 1994

Medianeinkommen in den einzelnen Wirtschaftszweigen (Median aller Wirtschaftsklassen = 100)

Segment	1980	1994
<b>Niedriglohnsegment</b>		
<b>Körperpflege</b>	60	62
<b>Hotel- und Gastgewerbe</b>	71	71
<b>Gesundheit</b>	83	90
<b>Handel</b>	88	89
<b>Kunst, Unterhaltung</b>	91	91
<b>mittleres Verdienstsegment</b>		
<b>Verkehr</b>	94	96
<b>Rechtsberatung, Wirtschaftsdienste</b>	93	97
<b>Unterricht</b>	83	84
<b>Hoheitsverwaltung</b>	98	99
<b>Hochlohnsegment</b>		
<b>Banken, Versicherungen</b>	113	136

Quelle: G. Biffel, H. Lutz, 1998, S. 67

Tabelle 26: Verzeichnis der Berufsverbände und Vereine sozialer Dienste, denen Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde

Name	Seit
Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit	10.1995
Verband Steirischer Alten- und Betreuungsheime	10.1996
Niederösterreichisches Hilfswerk	02.1997
Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe, Graz	03.1997
Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) <sup>a</sup>	10.1997
Verein Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreichs	10.1997
Österreichisches Rotes Kreuz	01.1998
Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich	03.1998

<sup>a</sup> Mitglieder des BAGS sind zB.: Aktion Tagesmütter OÖ, Arbeiters-Samariter Bund, Bundesverband Österreichischer Pflege-, Adoptiveltern und Tagesmütterverband, Bundesverband und Landesvereine der Österr. Elterninitiativen, Caritas Socialis, Österreichische Kinderfreunde, Österreichisches Hilfswerk, Sozial Global, Soziale Dienste der Adventmission, Tagesmütterverband Oberösterreich, Verein Wiener Kinder- und Jugendbetreuung, Volkshilfe Österreich, Wiener Hauskrankenpflege- und Seniorendienste, Wiener Sozialdienste (Stand 06.1998)

Quelle: Auskunft von Hr. Mag. Hans Binder, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Sektion V; Gespräch am 27.7.1999

Tabelle 27: Gründungszahlen 1997

Kammer	Grundlage	Unternehmensgründungen
Wirtschaftskammer	5% Stichprobe	19.296
Kammern der freien Berufe	Schätzung der einzelnen Kammern der freien Berufe	1.171
Neue Selbständige	Schätzung der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft	(2.995)
Summe		
Ohne Neue Selbständige		20.467
Mit Neuen Selbständigen		(23.462)

Quelle: BMAGS, 1999

Tabelle 28: Gründungszahlen (im Bereich der Wirtschaftskammer) im zeitlichen Vergleich

Jahr	1990	1997	1998 <sup>146</sup>
Zahl der Neugründungen	12.500	19.300	20.400

Quelle: BMAGS, 1999

Tabelle 29: Entwicklung der KarenzgeldbezieherInnen nach Geschlecht

Jahr	insgesamt	anteil der Männer	
		absolut	in Prozent
1998	64174	532	0,83
1997	75082		
1996	78915	490	0,62
1995	82951	499	0,57
1990	31771	27	0,08

Quelle: HVSV, Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen im Jahresdurchschnitt

---

<sup>146</sup> Schätzung

Tabelle 30: Unterschiede zwischen der Betriebssystematik 1968 und ÖNACE 1995 für den Dienstleistungssektor

ÖNACE 1995	Betriebssystematik 1968
50 KFZ.Handel, -Reparatur, Tankstellen	tw. (Autospenglerei, Lackierung, Reifendienste u.a.) in Sachgüterproduktion
52 Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	tw. (Reparatur von Schuhen, Geräten, Uhren u.a.) in Sachgüterproduktion
63 Lagerung, Spedition, Reisebüros	Lagerung in Wirtschaftsklasse 77 „Lagerung und Aufbewahrung“
70 Realitätenwesen	Hauswartung eigene Wirtschaftsklasse 99B
72 Datenverarbeitung	tw. (Reparatur von Büromaschinen, Dvgeräten u.a.) in Sachgüterproduktion
73 Forschung	in Wirtschaftsklasse „Unterrichts- und Forschungswesen“
80 Unterrichtswesen	inkl. Forschung (Wirtschaftsklasse 97 Unterrichts- und Fhungswesen)
90 Entsorgung	in Wirtschaftsklasse „Körperpflege und Reinigung“
91 Interessensvertretung	in Wirtschaftsklasse 98 „Sozialversicherungsträger, Interessensvertretung und Einrichtungen der GKK“
93 Wäscherei, Körperpflege ,Bäder	Bäder in Wirtschaftsklasse 96 „Gesundheits- und Fürsorgewesen“

Quelle: Mesch, 1998, S.160

Tabelle 31: Pflegestufen

Pflegestufen	Für Personen ...	PflegegeldbezieherInnen	Ø - Pflegegeldhöhe
<b>Stufe 1</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 50 Stunden beträgt	31312	2331
<b>Stufe 2</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 75 Stunden beträgt	108928	3631
<b>Stufe 3</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 120 Stunden beträgt	49503	5557
<b>Stufe 4</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 160 Stunden beträgt	22413	8245
<b>Stufe 5</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 180 Stunden beträgt, wenn ein außergewöhnlicher Pflegeaufwand erforderlich ist.	16716	11019
<b>Stufe 6</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 180 Stunden beträgt, wenn (1) zeitlich unkoordinierbare Betreuungsmaßnahmen erforderlich sind und diese regelmäßig während des Tages und der Nacht zu erbringen sind oder (2) die dauernde Anwesenheit einer Pflegeperson während des Tages und der Nacht erforderlich ist, weil eine Wahrscheinlichkeit einer Eigen- oder Fremdgefährdung gegeben ist	3514	14921
<b>Stufe 7</b>	deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 180 Stunden beträgt, wenn (1) keine zielgerichteten Bewegungen der vier Extremitäten mit funktioneller Umsetzung möglich ist oder (2) ein gleichzeitiger Zustand vorliegt.	2452	20025
<b>Insgesamt</b>		234838	5170

„Anzahl der PflegegeldbezieherInnen“ und „durchschnittliche Höhe des Pflegegeldes“ Stand vom 12.1997

Quelle: *Bundespflegegeldgesetz Art 2, § 4 (BGBl I Nr. 111/1998)*  
[www.sozvers.at/statistik/pflege.htm](http://www.sozvers.at/statistik/pflege.htm) (DATE: 27.08.99 12:30)

Tabelle 32a: Männliche Beschäftigte nach modifizierten Berufsgruppen, Anteile 1981/91

	Männeranteil in %	
	1981	1991
<b>Gesundheitsberufe (h)</b>	70,35	46,50
<b>Gesundheitsberufe (m)</b>	11,82	12,27
<b>Reinigungsberufe &lt;Firmen&gt; (g)</b>	7,42	9,40
<b>Sonstige Reinigungsberufe</b>	34,52	39,64
<b>Sozialberufe</b>	40,17	35,63
<b>Körperpflegeberufe</b>	18,88	13,58

Quelle: Prenner u.a., 1998: 51

Tabelle 32b: Weibliche Beschäftigte nach modifizierten Berufsgruppen, Anteile 1981/91

	Frauenanteil in %	
	1981	1991
<b>Gesundheitsberufe (h)</b>	29,65	53,5
<b>Gesundheitsberufe (m)</b>	88,18	87,73
<b>Reinigungsberufe &lt;Firmen&gt; (g)</b>	92,58	90,60
<b>Sonstige Reinigungsberufe</b>	65,48	60,36
<b>Sozialberufe</b>	59,83	64,37
<b>Körperpflegeberufe</b>	81,12	86,42

Quelle: Prenner u.a., 1998: 49

Tabelle 32c: Aufschlüsselung der modifizierten Berufsgruppen

nach Kennziffern der Berufs(unter)klassen der Volkszählungen 1981 und 1991

	1981	1991
<b>Gesundheitsberufe (h)</b>	ÄrztInnen, Dentisten, TierärztInnen, ApothekerInnen., PharmazeutInnen	ÄrztInnen, Dentisten, TierärztInnen, ApothekerInnen., PharmazeutInnen, medizinisch-technische Fachkräfte
<b>Gesundheitsberufe (m)</b>	Diplomiertes Krankenpflegepersonal, KindergärtnerInnen, ErzieherInnen	Diplomiertes Krankenpflegepersonal, KindergärtnerInnen, ErzieherInnen
<b>Reinigungsberufe &lt;Firmen&gt; (g)</b>	Gebäude- und Zimmerreinigungsberufe	Gebäude- und Zimmerreinigungsberufe
<b>Sonstige Reinigungsberufe</b>	HauswartIn, ChemischputzerInnen, WäscherInnen, BüglerInnen, Kanal-, Straßen- und sonstige Reinigungsberufe	HauswartIn, ChemischputzerInnen, WäscherInnen, BüglerInnen, Kanal-, Straßen- und sonstige Reinigungsberufe
<b>Sozialberufe</b>	Seelsorgeberufe, Fürsorge- und Sozialberufe	Seelsorgeberufe, Fürsorge- und Sozialberufe
<b>Körperpflegeberufe</b>	Körperpflegeberufe	Körperpflegeberufe

Quelle: Prenner u.a., 1998: 25

## 5.2.2 Tabellen regionaler Berichtsteil Linz

Tabelle L1: Aufteilung nach Geschlecht, Staat und Familienstand 1995 in absoluten Zahlen

Aufteilung der Wohnbevölkerung nach Geschlecht, Staat, Familienstand								
	Staat		Geschlecht		Familienstand			
	Österr.	Ausland	männlich	weiblich	ledig <sup>1</sup>	verh.	geschieden	verwitwet
<b>in Prozent</b>	89,3	10,7	47,8	52,2	44,2	40,8	7,5	7,5
<b>absolut</b>	189913	22682	101541	111054	93886	86725	15983	16001

<sup>1</sup> zum Familienstand „ledig“ wurden auch Personen mit unbekanntem Familienstand gezählt.

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Landeshauptstadt Linz, 1994/95

Tabelle L2: Altersstruktur der Wohnbevölkerung 1995

Wohnbevölkerung im Alter von ... Jahren								
	bis 14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70 +
<b>in Prozent</b>	13,2	4,6	17,5	17,9	13,4	12,3	9,2	11,9
<b>absolut</b>	27986	9765	37124	38148	28532	26069	19624	35121

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Landeshauptstadt Linz, 1994/95

Tabelle L3: Pendlerströme 1991

Einpendler nach Linz				
	Summe	dar. männlich	Tagespendler	Nichttagespendler
<b>absolut</b>	80448	56369	68621	11827
Auspendler von Linz				
	Summe	dar. männlich	Tagespendler	Nichttagespendler
<b>absolut</b>	14587	9985	11203	3384

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Landeshauptstadt Linz, 1994/95

Tabelle L4: AusländerInnen in Linz

ehemaliges Jugoslawien	59 %
Türkei	14 %
BRD	8 %
Rumänien	5 %
ehem. CSFR	3 %
Polen	3 %
Ungarn	2 %
China	2 %
Irak	1 %
Ägypten	1 %
Iran	1 %
ehem. UdSSR	1 %

(Stand 1.1.1999, Auskunft des Amtes für Presse und Information)

Tabelle L5: Bildungsstruktur der Wohnbevölkerung (15 Jahre und älter) 1991

Verteilung in Prozent

	<b>insgesamt (absolut)</b>	<b>Hochschulen u. verwandte Lehranstalten</b>	<b>Allgemein- bildende Höhere Schule</b>	<b>Fachschule</b>	<b>Lehre</b>	<b>Pflichtschule</b>
Linz	176.221	6,6	12,6	10,8	29,9	40,1
OÖ	1.082.005	4,2	7,7	9,6	32,6	45,9

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991

Tabelle L6: Haushaltsstruktur - Anzahl der Privathaushalte 1991

	<b>Privathaushalte mit Personenanzahl von</b>								<b>Anstalts- u. Gemein- schafts- haushalte</b>	<b>Haushalte insgesamt</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8 und mehr</b>		
<b>Linz</b>	30.486	30.656	15.663	9.380	2.507	639	191	77	244	89.843
<b>OÖ</b>	122.042	130.852	89.394	82.025	34.711	13.738	5.630	3.254	1.587	483.233

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991

Tabelle L7: Arbeitsplätze (d.h. Zahl der Beschäftigten) in Linz 1999

Angaben in absoluten Zahlen

<b>Arbeitsplätze</b>	<b>182.000</b>	<b>100%</b>
<b>Energieversorgung</b>	3.894	2,1%
<b>Gewerbe, Industrie</b>	42.305	23,2%
<b>Handel</b>	24.813	13,6%
<b>Fremdenverkehr</b>	3.327	1,8%
<b>Verkehr, Transport</b>	2.904	1,6%
<b>Geld- und Kreditwesen</b>	5.821	3,2%
<b>Privatversicherung</b>	4.071	2,2%
<b>Private und öffentliche Dienste</b>	87.064	47,8%
<b>Selbständige</b>	7.801	4,3%

Quelle: Auskunft des Amtes für Presse und Information, Hr. Hubmann; Stand 1.1.1999

Tabelle L8: Berufstätige<sup>1</sup> 1991 nach Wirtschaftsabteilungen

	Land- und Forstwirtschaft	Energie, Wasserversorgung	Bergbau, Steine- u. Erdengewinnung	Verarbeit. Gewerbe, Industrie	Bauwesen	Handel, Lagerung, Gewerbe	Beherberg.-Gaststättenwesen
<b>Linz absolut</b>	605	1.225	134	26.241	6.706	16.214	4.460
<b>Linz in Prozent</b>	0,6	1,2	0,1	25,6	6,5	15,9	4,3

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991

	Verkehr Nachrichtenübermittlg	G-u.K-Wesen, Wirtschaftsdienste	Pers. soz. u. öffentliche Dienste, Haushaltg	insgesamt
<b>Linz absolut</b>	7.255	9.208	30.503	102.551
<b>Linz in Prozent</b>	7,0	9,0	29,8	100

<sup>1</sup> Berufstätige: Selbständige einschl. mithelfende Familienangehörige sowie unselbständig Beschäftigte. In der Kategorie Berufstätige sind auch die Arbeitslosen, sowie die Präsenz- u. Zivildienner sowie die Karenz- u. Mutterschutzurlaubenden enthalten.

Tabelle L9: Beschäftigte nach rechtlicher Stellung und Geschlecht und Wirtschaftsklassen

	Beschäftigte davon		Angestellte		Arbeiter		insgesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
<b>in Prozent</b>	23,1%	76,9%	20,4%	66,3%	2,7%	10,6%	
<b>Ges. Veterinär- u. Sozialwesen</b>	1689	5614	1491	4841	198	773	7303
<b>in Prozent</b>	11,80%	88,20%	3,4%	7,9%	8,4%	80,3%	
<b>sonstige Dienstleistungen</b>	167	1248	48	112	119	1136	1415
<b>in Prozent</b>	5,88%	96,12%		17,6%	5,9%	76,5%	
<b>Private Haushalte</b>	6	96	0	18	6	78	102

Quelle: GKK OÖ, Stand 1/99

Tabelle L10: Geringfügige Beschäftigung

	Beschäftigte davon		Angestellte		Arbeiter		insgesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
<b>in Prozent</b>	27,8%	72,2%	13,9%	28,9%	13,9%	43,3%	
<b>Linz abs.</b>	2.101	5.459	1.049	2.187	1.052	3.272	7.560
<b>in Prozent</b>	23,8%	76,2%	8,9%	26,1%	14,9%	50,1%	
<b>OÖ abs.</b>	6.923	22.178	2.591	7.589	4.332	14.589	29.101

Quelle: GKK OÖ; Daten der GKK OÖ (d.h. es sind nicht alle Versicherten erfaßt), Stand: 1.1. 1999



Tabelle L11: *Geschlecht und beruflicher Status*

Unselbständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft nach dem Geschlecht und dem Rechtsverhältnis 1999

	Beschäftigte davon		Angestellte		ArbeiterInnen		insgesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
<b>in Prozent</b>	52,6%	47,4%	29,5%	35,6%	23,1%	11,8%	
<b>Linz abs.</b>	79.547	71.705	44.560	53.994	34.987	17.711	151.252
<b>in Prozent</b>	57,7%	42,3%	22,7%	27,4%	35,2%	14,7%	
<b>OÖ abs.</b>	256.485	187.849	101.575	122.496	156.910	65.353	444.334

Quelle: GKK OÖ; Daten aus dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger Stand: 1.1. 1999

Tabelle L12a) Arbeitslose nach Berufsabteilungen

	Land- und Forstwirtschaft	Industrie und Gewerbe	Handel, Verkehr	Dienstleistungen	technische Berufe	Verwaltung, Büro	Gesundheit, Lehrberuf	insgesamt
<b>Linz abs.</b>	39	1927	878	1000	217	1022	344	5427
<b>in %</b>	0,7%	35,5%	16,2%	18,4%	4,0%	18,8%	6,3%	100,0% ALQ= 4,0
<b>Österreich %</b>	1,0%	35,5%	16,1%	20,1%	3,3%	17,2%	6,6%	100,0% ALQ= 5,3

ALQ= Arbeitslosenquote

Quelle: AMS Linz; Stand 6/99

Tabelle L12b: Arbeitslose nach Berufsobergruppen

	absolut	in Prozent
<b>50-52 Fremdenverkehr</b>	550	47,8
<b>53 Hausgehilfen</b>	35	3,0
<b>54-56 Reinigung</b>	345	30,0
<b>57 Friseure</b>	42	3,6
<b>58-59 Sonstige Dienste</b>	26	2,3
<b>80-81 Gesundheit</b>	153	13,3
<b>Insgesamt</b>	1151	100

Quelle: AMS Linz; Stand 6/99

Tabelle L13: *Langzeitarbeitslosigkeit*

	unter 6 Monate arbeitslos		6 Monate bis 1 Jahr arbeitslos		mehr als 1 Jahr arbeitslos		insgesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
<b>in Prozent</b>	61,1	23,6	7,9	4,4	2,1	0,9	100
<b>Linz abs.</b>	3139	1209	405	224	110	48	5135

Quelle: AMS Linz; Stabd 6/99

Tabelle L14a: *Aufteilung der Altenbetreuung in Linz nach Anbietern*

Dienstleistung Institution	Essen auf Räder	Mobile Altenhilfe	Besuchsdienst	Hauskrankenpflege
<b>Amt f. soziale Angelegenheiten</b>		x		x
<b>Caritas</b>		x	x	
<b>Evangelische Diakonie</b>		x		
<b>Rotes Kreuz</b>	X	x	x	
<b>Arbeitersamariterbund</b>	X	x	x	
<b>Volkshilfe</b>	(x)*	x	x	X
<b>Mobiler Hilfsdienst des Vereins Miteinander</b>		x	x	

\* in Form der MahlzeitGmbH

Tabelle L14b: Beschäftigte im Bereich Altenbetreuung

Essen auf Räder:	Beschäftigte insgesamt	Anstellungsverhältnis	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
			Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
Arbeitersamariterbund	14	Honorarbasis; Aufwandsentschädigung	k.A. möglich	k.A. möglich	k.A. möglich	k.A. möglich
Rotes Kreuz	120	Honorar; Aufwandsentschädigung	0	120 <sup>147</sup>	85	35
Amt für Soziale Angelegenheiten (Koordination)	2	Anstellung	2	0	2	0
Mahlzeit GmbH (Volkshilfe, Rotes Kreuz, Samariterbund, Hilfswerk Oberösterreich)	47	12 fix angestellte, 35 Personen mit Werkvertrag	12	35	73	28
Mobile Altenbetreuung:	Beschäftigte insgesamt	Anstellungsverhältnis	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
			Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
Amt für soziale Angelegenheiten	15	Anstellung	7	8	15	0
Diakonie	15	Anstellung	Teilzeit ist üblich; Anteil der TZ wechselt aber oft		15	0
Arbeitersamariterbund	18	14 fix angestellt; 4 auf Honorarb.	zw. 25 und 40 Std. kein genauer Prozentsatz möglich;		k.A.	k.A.
Mobiler Hilfsdienst	39	Anstellung	25	14	31	8
Caritas	39	Anstellung	0	39	36	3
Rotes Kreuz	32	Anstellung		32	29	3
Volkshilfe (Angaben inkl. Hauskrankenpflege)	100	Anstellung	43	57	96	4
Hauskrankenpflege:	Beschäftigte insgesamt	Anstellungsverhältnis	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
			Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
Amt für soziale Angelegenheiten	10	Anstellung	4	6	10	0
Volkshilfe (s. oben unter Altenbetreuung)						
Besuchsdienst:	Beschäftigte insgesamt	Anstellungsverhältnis	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
			Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
Arbeitersamariterbund	14	Aufwandsentschädigung; Honorarbasis		14	k.A.	k.A.
Mobiler Hilfsdienst	13	Aufwandsentschädigung		13	k.A.	k.A.
Volkshilfe	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Caritas	11	Aufwandsentschädigung; Honorarbasis		11	6	5
Rotes Kreuz	26	Aufwandsentschädigung; Honorarbasis		26	24	2

<sup>147</sup> 3 Std. pro Tag, 8 Tage pro Monat

Tabelle L15a: Beschäftigte der Stadt Linz im Bereich Krippen, Kindergärten und Horten

	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
		Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
<b>Beschäftigte in öff. Krippen</b>					
Säuglingspflegerinnen	29	23	6	29	0
Krippenleiterinnen	4	4	0	4	0
Krippenhelferinnen	25	23	2	23	0
<b>Herkunft: Ausland</b>	?	?	?	?	?
<b>Besch. in Krippen insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>0</b>
<b>Beschäftigte in öff. Kindergärten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
Kindergartenleiterinnen	43	39	4	43	0
Kindergärtnerinnen	215	130	85	215	0
Kindergartenhelferinnen	127	96	31	127	0
<b>Besch. in Kindergärten insgesamt</b>	<b>385</b>	<b>265</b>	<b>120</b>	<b>385</b>	<b>0</b>
<b>Beschäftigte in Horten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
HortleiterInnen	30	30	0	Rest	
HortlerzieherInnen	157	136	21	Rest	10-12*
SonderhortnerIn	1	1	0	1	0
<b>Horte insgesamt</b>	<b>188</b>	<b>167</b>	<b>21</b>	<b>176-178</b>	<b>10-12</b>
<b>Sonstige Kräfte**</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
Behindertenpädagoginnen	4	3	1	4	0
Logopädinnen	6	5	1	6	0
Bedienerinnen	137	78	59	137	0
Küchenpersonal	90	76	14	?	?
Kochlehrlinge	10	10	0	?	?
<b>sonstige Kräfte insgesamt</b>	<b>247</b>	<b>172</b>	<b>75</b>	<b>?</b>	<b>?</b>

Quelle: Amt Tagesheimstätten, Stand 31.12.1998

Tabelle L15b: *Beschäftigtenzahlen in privaten Krippen, Kindergärten und Horten*

	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigungsausmaß		Geschlecht	
		Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
<b>Beschäftigte in privaten Krippen und altersgem. Kinderbetreuung</b>					
<b>Ausbildung:</b> pädagogische A.	17	7	10	17	0
andere Ausbildung	6	4	2	6	0
ohne Ausbildung	3	1	2	3	0
HelferInnen	10	6	4	9	1
Hauspersonal	5	2	3	4	1
<b>Herkunft:</b> Ausland	2	0	2	2	0
<b>Besch. in Krippen insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>2</b>
<b>Beschäftigte in priv. Kindergärten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
<b>Ausbildung:</b> pädagogische A.	118	94	24	118	0
andere Ausbildung	4	4	0	4	0
ohne Ausbildung	0	0	0	0	0
HelferInnen	64	27	37	64	0
Hauspersonal	30	6	24	29	1
AssistentInnen	4	1	3	3	1
<b>Herkunft:</b> Ausland	3	0	3	3	0
<b>Besch. in priv. Kindergärten insgesamt</b>	<b>223</b>	<b>132</b>	<b>91</b>	<b>221</b>	<b>2</b>
<b>Beschäftigte in priv. Horten</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
<b>Ausbildung:</b> pädagogische A.	21	17	4	21	0
andere Ausbildung	3	2	1	2	1
ohne Ausbildung	0	0	0		
HelferInnen	2	2	0	2	0
Hauspersonal	16	6	10	16	0
AssistentInnen	3	1	2	3	0
<b>Herkunft:</b> Ausland	0	0	0	0	0
<b>Beschäftigte in priv. Horten insg.</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>1</b>

Quelle: *Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik*

Tabelle L16a: Beschäftigte in sozio-ökonomischen Betrieben

Projekt	Gründungsjahr	Beschäftigte <sup>148</sup>		Beschäftigungs- ausmaß		Geschlecht	
		Transitkräfte	Schlüsselkräfte	Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
<b>Catering:</b>							
<b>B7 Kulinarium</b>	<b>1997</b>	20	6	25	2	14	13
<b>Gartenarbeiten:</b>							
<b>Exit</b>	<b>1991</b>	25-30	4		25-30	k.A.	
<b>Proba</b>	<b>1991</b>	60	5	60	0	keine Angaben; Männer überwiegen	
<b>Reinigung:</b>							
<b>Exit</b>	<b>1991</b>	25-30	4		25-30	k.A.	
<b>basar</b>	<b>1996</b>	10	2	k.A.	k.A.	10-12	
<b>häusliche Dienste</b>	<b>1997</b>	84	2		84	84	

Projekt	Bildungsabschluß	Zielgruppe	Projekträger
<b>Catering:</b>			
<b>B7 Kulinarium</b>	Ausbildung zur qualifizierten Hilfskraft	Arbeitslose und psychisch Kranke	Verein Arbeitslosen initiative B7
<b>Gartenarbeiten:</b>			
<b>Exit</b>	keiner; Einschulung und dauerhafte Beschäftigung	psychisch Kranke	Verein Exit-Sozial
<b>Proba</b>	keiner; Einschulung	Langzeitarbeitslose	Verin zur Förderung von Arbiet und Bildung (FAB)
<b>Reinigung:</b>			
<b>Exit</b>	keiner; Einschulung und dauerhafte Beschäftigung	psychisch Kranke	Verein Exit-Sozial
<b>basar Reinigungs und Reparaturdienst</b>	keiner, Einschulung	arbeitslose Frauen	Volkshilfe Oberösterreich
<b>häusliche Dienste</b>	Grundschulung, Ausbildung zur Heimhilfe	arbeitslose Frauen	Volkshilfe Oberösterreich
<b>Altenbetreuung:</b>			
<b>keine</b>			
<b>Kinderbetreuung</b>			
<b>keine</b>			

<sup>148</sup> Transitkräfte sind  
Schlüsselkräfte dagegen werden  
Für die Bezahlung der Transitkräfte gibt es ein iegenes Lohnschema; Höhe ist i.a. ...

Tabelle L16b: *Kundenstruktur in sozio-ökonomischen Betrieben*

<b>Projekt</b>	<b>Kundenstruktur</b>
<b>Catering</b>	
<b>B7 Kulinarium</b>	Firmen, Gewerkschaften, die Stadtgemeinde, Gastronomiebetriebe, aber auch Privatpersonen, die die Angebote des B7 Kulinariums nutzen
<b>Gartenarbeiten:</b>	
<b>Exit</b>	ca. 30 betreute Personen Kunden: Privatpersonen, Gärten in der Umgebung (Auberg) In Anspruch genommen werden die Dienstleistungen sowohl von privaten Personen (z.B. älteren Menschen) als auch Firmen. Die Tarife dabei sind sozial gestaffelt
<b>Proba</b>	zu ca. je eine Drittel Wohnbaugenossenschaften, Sozial- und Bildungsbereich, Privatmarkt
<b>Reinigung:</b>	
<b>Exit</b>	siehe oben
<b>basar</b>	Zielgruppe sind ältere Menschen, deren Wohnung in Ergänzung zur Altenbetreuung gereinigt wird; Kosten sind dabei nach Einkommen gestaffelt
<b>häusliche Dienste</b>	von 997 Kunden im Dez. 1998 waren 289 betreute Haushalte und 682 Privathaushalte
<b>Altenbetreuung:</b>	
<b>keine</b>	
<b>Kinderbetreuung</b>	
<b>keine</b>	

Tabelle L17a: *Krippen und altersgemischte Kinderbetreuung*

Stand 1998

	<b>insgesamt</b>	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
<b>Krippen</b>			
Anzahl	12	3 (25%)	9 (75%)
Plätze			208
<b>Vorkindergärten</b>			
Anzahl	3	3 (100%)	0
Plätze (inkl. Krippenplätzen)		298 (100%)	0
<b>Kindergruppen</b>			
Anzahl	6	0	6 (100%)
Plätze (Schätzung)*		0	140 -170?

Quellen: Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik und Magistrat, Amt für Soziale Angelegenheiten der Stadt Linz

\* eigene Schätzung der Kindergruppenplätze - beruhend auf Gespräche mit den LeiterInnen bzw. dem Vorstand zweier Kindergruppen

Tabelle L17b: *private und öffentliche Kindergärten*

Anzahl der Betriebe; Stand: 15.10. 1998

	<b>insgesamt</b>	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
<b>Jahreskindergärten insg., davon:</b>	88	49 (56%)	39 (44%)
allgemein. Kindergärten	84	48 (57%)	36 (43%)
Übungskindergärten	2	1 (50%)	1 (50%)
Sonderkindergärten	2	0	2 (100%)
<b>Saisonkindergärten</b>	1	0	1 (100%)
<b>insgesamt</b>	89	49 (55%)	40 (45%)

Quelle: *Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik*

Tabelle L17c: *Anzahl der Kinder*

Stand: 15.10. 1998

	<b>insgesamt</b>	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
<b>Jahreskindergärten insg., davon:</b>	5224	3404 (65%)	1820 (35%)
allgemein. Kindergärten	5025	3343 (67%)	1682 (33%)
Übungskindergärten	144	61 (42%)	83 (58%)
Sonderkindergärten	55	0	55 (100%)
<b>Saisonkindergärten</b>	14	0	14 (100%)
<b>insgesamt</b>	5238	3404 (65%)	1834 (35%)

Quelle: *Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik*

Tabelle L17d: *Horte*

Anzahl der Betriebe; Stand: 15.10. 1998

	<b>insgesamt</b>	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
<b>Jahreshorte insg., davon:</b>	39	30 (77%)	9 (23%)
allgemeiner Hort	37	29 (78%)	8 (22%)
Übungshort	1	0	1 (100%)
Sonderhort	1	1 (100%)	0
<b>Saisonhorte</b>	0	0	0
<b>insgesamt</b>	39	30 (77%)	9 (23%)

Quelle: *Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik*

Tabelle L17e: *Anzahl der Kinder*

Stand: 15.10. 1998

	<b>insgesamt</b>	<b>öffentlich</b>	<b>privat</b>
<b>Jahreshorte insg., davon:</b>	3122	2672 (86%)	450 (14%)
allgemeiner Hort	3024	2662 (88%)	362 (12%)
Übungshort	88	0	88 (100%)
Sonderhort	10	10 (100%)	0
<b>Saisonhorte</b>	0	0	0
<b>insgesamt</b>	3122	2672 (86%)	450 (14%)

Quelle: *Statistischer Dienst der oberösterreichischen Landesregierung, Kindergartenstatistik*



Tabelle L18a: Anzahl der AltenbetreuungsklientInnen in Linz

Anzahl der AltenbetreuungsklientInnen 3/1999				Anzahl der BesuchsdienstclientInnen 3/1999			
Dienst	Verein	Klienten	mit Pflegegeld	Dienst	Verein	Klienten	mit Pflegegeld
AB	AS	168	149	BD	AS	73	47
AB	CA	113	98	BD	CA	25	23
AB	ED	71	53	BD	RK	28	21
AB	RK	145	119	BD	SB	24	24
AB	SB	82	67	BD	VH	24	21
AB	VH	133	110	BD	VM	46	35
AB	VM	181	153				
<b>Gesamt:</b>		<b>893</b>	<b>749</b>		<b>Gesamt:</b>	<b>220</b>	<b>171</b>

Anzahl der Essen-auf-Räder-KlientInnen 3/1999				Anzahl der HauskrankenpflegeclientInnen 3/1999			
Dienst	Verein	Klienten	mit Pflegegeld	Dienst	Verein	Klienten	mit Pflegegeld
ER	AS	601	321	HK	AS	90	76
Heiß&Gut	VH	offen	offen	HK	VH	offen	offen
<b>Gesamt:</b>		<b>601</b>	321		<b>Summe:</b>	<b>90</b>	76

Quelle: Amt für soziale Angelegenheiten, Abtlg. Controlling

AS= Amt für soziale Angelegenheiten

RK = Rotes Kreuz

VM = Verein Miteinander

ED= Evangelische Diakonie

SB = Arbeitersamariterbund

HW = OÖ. Hilfswerk ab 5/99

CA = Caritas Linz

VH = Volkshilfe Linz

Tabelle L18b: *Struktur der KlientInnen der mobilen Altenbetreuung*

<b>Anzahl der AltenbetreuungsklientInnen 3/1999</b>			
<b>Dienst</b>	<b>Verein</b>	<b>Klienten</b>	<b>mit Pflegegeld</b>
AB	AS	168	149
AB	CA	113	98
AB	ED	71	53
AB	RK	145	119
AB	SB	82	67
AB	VH	133	110
AB	VM	181	153
	<b>Gesamt:</b>	<b>893</b>	<b>749</b>
<b>Familienstand AltenbetreuungsklientInnen 3/1999</b>			
ledig	134		
verheiratet	181		
verwitwet	516		
geschieden	62		
	<b>Summe:</b>	<b>893</b>	
<b>Altersstruktur der AltenbetreuungsklientInnen 3/1999</b>			
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>insgesamt</b>
bis 19 Jahre	1	0	1
20 bis 64 Jahre	42	27	69
65 bis 74 Jahre	81	26	107
75 bis 79 Jahre	155	27	182
80 bis 84 Jahre	163	24	187
85 Jahre und älter	292	55	347
	<b>Summe:</b>	<b>734</b>	<b>159</b>

Tabelle L18c: *Struktur der BesuchsdienstclientInnen in Linz*

<b>Anzahl der BesuchsdienstclientInnen 3/1999</b>			
<b>Dienst</b>	<b>Verein</b>	<b>Klienten</b>	<b>mit Pflegegeld</b>
BD	AS	73	47
BD	CA	25	23
BD	RK	28	21
BD	SB	24	24
BD	VH	24	21
BD	VM	46	35
	<b>Gesamt:</b>	<b>220</b>	<b>171</b>
<b>Familienstand BesuchsdienstclientInnen 3/1999</b>			
ledig	39		
verheiratet	32		
verwitwet	130		
geschieden	19		
	<b>Summe:</b>	<b>220</b>	
<b>Altersstruktur der BesuchsdienstclientInnen 3/1999</b>			
	<b>w</b>	<b>m</b>	
20 bis 64 Jahre	18	16	34
65 bis 74 Jahre	22	2	24
75 bis 79 Jahre	50	6	56
80 bis 84 Jahre	35	5	40
85 Jahre und älter	59	7	66
	<b>Summe:</b>	<b>184</b>	<b>36</b>

Tabelle L18d: *Struktur der Essen auf Räder-KlientInnen in Linz*

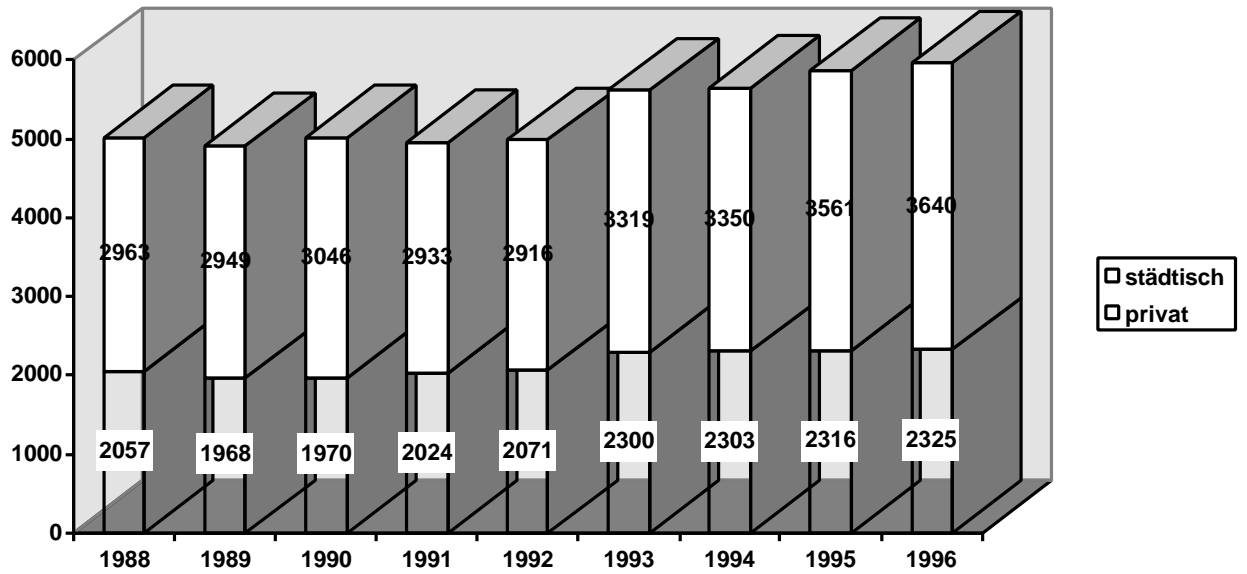
<b>Anzahl der Essen-auf-Räder-KlientInnen 3/1999</b>			
<b>Dienst</b>	<b>Verein</b>	<b>Klienten</b>	<b>mit Pflegegeld</b>
ER	AS	601	321
Heiß&Gut	VH	830	offen
	<b>Gesamt:</b>	<b>601</b>	321
<b>Familienstand Essen-auf-Räder-KlientInnen 3/1999</b>			
ledig	178		
verheiratet	115		
verwitwet	270		
geschieden	38		
<b>Summe:</b>	<b>601</b>		
<b>Altersstruktur der Essen-auf-Räder-KlientInnen 3/1999</b>			
	<b>w</b>	<b>m</b>	
bis 19 Jahre	0	0	
20 bis 64 Jahre	15	20	35
65 bis 74 Jahre	45	16	61
75 bis 79 Jahre	100	20	120
80 bis 84 Jahre	92	27	119
85 Jahre und älter	207	59	266
<b>Summe:</b>	<b>459</b>	<b>142</b>	<b>601</b>

Tabelle L18e: *Struktur der HauskrankenpflegeklientInnen in Linz*

<b>Anzahl der HauskrankenpflegeklientInnen 3/1999</b>			
<b>Dienst</b>	<b>Verein</b>	<b>Klienten</b>	<b>mit Pflegegeld</b>
HK	AS	90	76
HK	VH	offen	offen
	<b>Summe:</b>	<b>90</b>	76
<b>Familienstand HauskrankenpflegeklientInnen 3/1999</b>			
	AS		
ledig	17		
verheiratet	19		
verwitwet	49		
geschieden	5		
<b>Summe:</b>	<b>90</b>		
<b>Altersstruktur der HauskrankenpflegeklientInnen 3/1999</b>			
<b>AS</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	
bis 19 Jahre	0	0	0
20 bis 64 Jahre	5	3	8
65 bis 74 Jahre	6	3	9
75 bis 79 Jahre	25	4	29
80 bis 84 Jahre	10	2	12
85 Jahre und älter	28	4	32
<b>Summe:</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>90</b>

Quelle: *Amt für soziale Angelegenheiten, Abteilung Controlling*

Graphik L1a: *Entwicklung des Betreuungsangebots für 3-6 Jährige in Linz, Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Plätze in Kindergärten*



Graphik L1b: *Entwicklung des Betreuungsangebots bis zu 3-Jährige in Linz in Kindergärten, Krippen, Vorkindergärten und bei Tagesmüttern;*

Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Plätze in Kindergärten

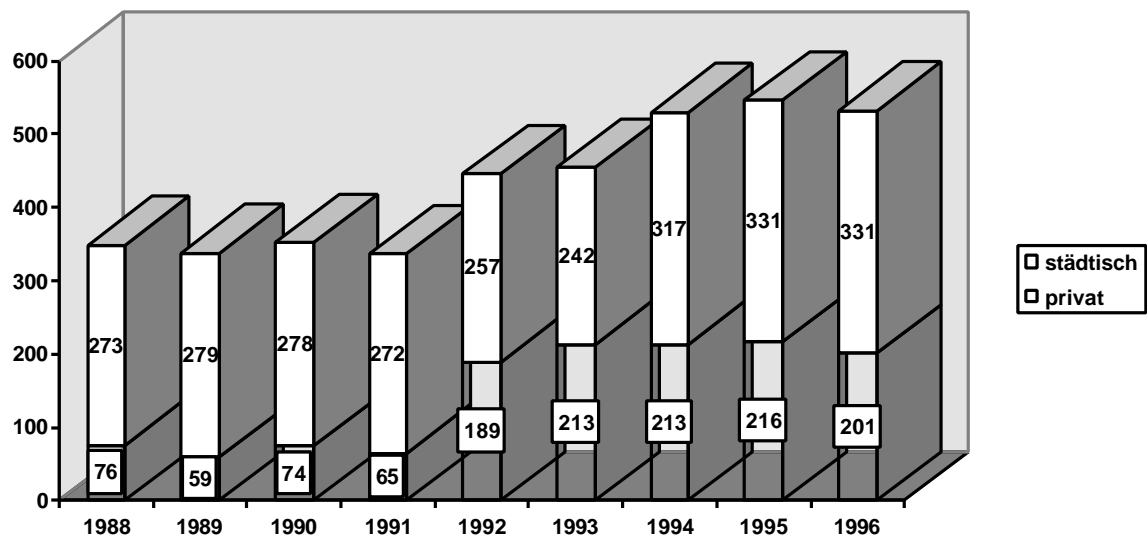


Tabelle L19: *Senioren-Betreuung: Soll/Ist-Vergleich*

Betreute Wohnungen fehlen zu praktisch 100 %, da sie in OÖ nur ansatzweise vorhanden sind

	Heimplätze			Kurzzeitpflegeplätze			Hauskranken-pflege			Mobile Hilfe		
	ist	soll	Abdgr.	ist	soll	Abdgr.	ist	soll	Abdgr.	ist	soll	Abdgr.
<b>Linz Stadt</b>	1779	1732	103 %	23	52	44 %	26	37	70 %	63	89	71 %
<b>Ober-österreich</b>	10775	8581	126 %	123	257	48 %	112	214	52%	192	424	45 %

Quelle: *OÖ Landesregierung, 1996: 65.*

Tabelle L20: *Tagesmütter in den Organisationen „Aktion Tagesmütter“ und dem „Treffpunkt Tagesmütter“ in Linz*

	Vollzeit	Teilzeit	geringfügig	insgesamt	pro Kind, 40 Std/Wo
<b>Aktion Tagesmütter</b>	52	-	8	63 <sup>a</sup>	3910 ATS (284,15 EURO)
<b>Treffpunkt Tagesmütter</b>	23	-	13	46	3610 ATS (262,35 EURO)

<sup>a</sup> Drei Tagesmütter sind derzeit in Karenz

Quelle: *telephonische Auskunft „Aktion Tagesmütter“ in Linz, und Expertinneninterview mit Frau Helga Stadlbauer vom „Treffpunkt Tagesmütter“ des Vereins Pflege- und Adoptiveltern*

Tabelle L21: *Altenheime in Linz*

Name	Rechtsträger			Heim- plätze insges.	Heimbewohner nach Pflegestufen							
	Stadt	Orden	Privat <sup>b</sup>		0	1	2	3	4	5	6	7
Seniorenwohn- und Pflegeheim Muldenstr./ Glimpfingerstr	X			511	53	43	228	82	46	42	8	7
Senioren-Wohn- und Pflegeheim Dauphinestr.	X			132	17	15	45	33	7	12	0	
Franz-Hilinger Senioren-wohnheim	X			176	54	13	58	32	10	5	3	1
Ing-Sternstr	X			120	2	22	38	19	25	12	1	1
Hospiz der Kreuz-schwester		X		15	36	17	47	24	11	11	3	1
Altenheim der Barmh.Schwes-tern v. Hl. Karl Borromäus		X		113	40	3	39	17	6	7	1	0
Seniorenwohnheim der Franziskus-schwester		X		105	40	8	30	16	4	3	0	4
Pflegeheim Sonnenhof		X		472	15	16	104	116	60	91	25	19
Seniorenhotel Waldegg <sup>a</sup>			X	105								
Kursana Residenz Linz-Donautor <sup>a</sup>			X	190								

Fortsetzung

Name	Personaleinheiten Pflege pro Qualifikationsstufe					Sonstige Angebote		
	mit KPD	Altenfachbetr	Pflegehelfer	Altenbetreuer	ohne/in Ausbildung	KPP	TBP	PhT
Seniorenwohn- und Pflegeheim Muldenstr./ Glimpfingerstr	38	0	87	0	0	7	0	ja
Senioren-Wohn- und Pflegeheim Dauphinestr.	11	0	23	0	0	3	40	nein
Franz-Hilinger Seniorenwohneheim	12	0	20	0	0	0	0	ja
Ing-Sternstr	14	0	20	0	0	6	30	ja
Hospiz der Kreuzschwestern	4	7	6	0	8	2	0	nein
Altenheim der Barmh. Schwestern v. Hl. Karl Borromäus	5	2	3	1	5	0	0	ja
Seniorenwohneheim der Franziskus-schwestern	8	2	2	2	1	0	0	nein
Pflegeheim Sonnenhof	16	20	72	2	74	2	0	ja
Seniorenhotel Waldegg <sup>a</sup>								
Kursana Residenz Linz-Donautor <sup>a</sup>								

<sup>a</sup> 1997 gegründet, näher Angaben waren nicht verfügbar

<sup>b</sup> gewinnorientiert

**Kurzbezeichnungen:**

KPP: Kurzzeitpflegeplätze

TBP: Tagesbetreuungsplätze

PhT: Physiotherapie

Quellen: *Amt der OÖ Landesregierung Sozialabteilung, 1996, S. 64*  
*BMAGS, 1998g, 1998*

### 5.2.3 Tabellen regionaler Berichtsteil Wien

Tabelle W1: Wohnbevölkerung nach Altersgruppen 1997

Bez.	ins-gesamt	unter 6	unter 6 in %	6 bis <15	6-15 in %	15 bis <30	30 bis <45	45 bis <60	60 bis <75	60 bis <75 (in %)	75 bis <85	85+	75+ in %
<b>Wien gesamt 1997</b>	1609.631	97.279	6%	140.187	9%	299.105	407.011	335.924	203.031	13%	89.182	37.912	8%
<b>Bezirk 1060</b>	30.782	1.592	5%	2.465	8%	5.932	9.000	6.283	3.089	10%	1.657	764	8%
<b>Bezirk 1150</b>	72.974	4.597	6%	6.289	9%	14.815	19.996	14.302	7.658	10%	3.658	1.659	7%
<b>Bezirk 1160</b>	90.270	5.609	6%	7.677	9%	17.143	23.494	18.116	11.198	12%	5.004	2.029	8%

Quelle: *wien online, Wien - Statistik aktuell, Wohnbevölkerung nach Altersgruppen 1997; Personen mit Hauptwohnsitz in Wien am 31.12.1997*

Tabelle W2: Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit 1997

Bez.	Wohnbevölkerung				davon aus ...				
	insges.	darunter weiblich	darunter AusländerInnen	AusländerInnen in %	ex YU	Türkei	Polen	EU Mitgl.-Staaten	sonstige Staaten
<b>Wien gesamt</b>	1609.631	847.024	282.494	17,6 %	121.979	46.664	17.909	23.212	72.730
<b>Bezirk 1060</b>	30.782	15.967	6.693	21,7 %	2.275	729	557	902	2.230
<b>Bezirk 1150</b>	72.974	37.157	24.413	33,5 %	12.283	4.696	1.904	724	4.806
<b>Bezirk 1160</b>	90.270	47.144	23.259	25,8 %	12.115	5.219	1.214	848	3.863

Quelle: *wien online, Wien - Statistik aktuell; Personen mit Hauptwohnsitz in Wien am 31.12.1997*

Tabelle W3: Wohnbevölkerung nach Geschlecht und Familienstand 1991

Bezirk	Männer absolut	in %	in %	in %	in %	Frauen absolut	in %	in %	in %	in %
		<b>ledig</b>	<b>ver-heiratet</b>	<b>ver-witwet</b>	<b>ge-schieden</b>		<b>ledig</b>	<b>ver-heiratet</b>	<b>ver-witwet</b>	<b>ge-schieden</b>
<b>Wien gesamt</b>	714.525	42,3	47,5	2,8	7,4	825.323	33,9	40,3	15,5	10,4
<b>Bezirk 1060</b>	14.036	47,8	42,4	2,5	7,4	16.262	38,5	35,4	15,3	10,8
<b>Bezirk 1150</b>	32.383	44,7	45,0	2,6	7,7	36.926	35,7	37,3	16,1	10,9
<b>Bezirk 1160</b>	41.406	41,7	47,2	2,8	8,3	47.525	33,7	39,8	15,9	10,6

Quelle: *Statistisches Jahrbuch Wien 1997*

Tabelle W4: *Bildungsstruktur: Wohnbevölkerung über 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Schulbildung 1991*

Bezirk	Zusammen		Hochschule	Hochschulverwandte Ausbildung	Berufsbildende Höhere Schule	Allgemeinbildende Höhere Schule	Fachschule	Lehre	Allgemeinbildende Pflichtschule
	absolut		in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
<b>Wien gesamt</b>	1.325.731		7,1	1,0	5,4	9,2	12,4	30,0	34,8
<b>Wien Männer</b>		603.896	9,5	0,5	6,8	9,4	7,5	39,3	26,9
<b>Wien Frauen</b>		721.835	5,1	1,4	4,3	9,1	16,4	22,2	41,5
<b>Bezirk 1060</b>	26.162		11,9	1,5	7,0	13,8	13,2	22,2	30,5
<b>Bezirk 1150</b>	59.542		4,1	0,8	4,3	6,9	10,9	30,6	42,4
<b>Bezirk 1160</b>	76.579		4,6	0,9	4,6	7,6	11,9	31,3	39,1

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991 (Statistisches Jahrbuch Wien 1997)

Tabelle W5: *Bildungsstruktur: Wohnbevölkerung über 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Schulbildung Jahresdurchschnitt 1997*

Bezirk	zusammen	Hochschule	Hochschulverwandte Ausbildung	Höhere Schule	Fachschule	Lehre	Pflichtschule
<b>Wien absolut</b>	1.359.700	126.300	22.600	287.000	145.200	429.000	349.600
<b>in %</b>		9,29	1,66	21,10	10,67	31,55	25,71

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1997

Tabelle W6: *Haushaltsstruktur Anzahl der Privathaushalte 1991*

Bezirk	Privathaushalte insges.	mit 1 Pers	2 Pers	3 Pers	4 Pers	5 Pers	6 und mehr	durchschnittliche Privat haushaltgröße
		Pers in %	Pers in %	Pers in %	Pers in %	Pers in %	Pers in %	
<b>Wien gesamt</b>	746.760	41,6	31,2	15,0	8,7	2,4	1,1	2,03
<b>Bezirk 1060</b>	15.151	45,8	29,8	13,3	7,8	2,2	1,1	1,95
<b>Bezirk 1150</b>	34.964	46,5	28,9	13,2	7,4	2,5	1,5	1,96
<b>Bezirk 1160</b>	45.574	45,7	30,2	13,2	7,5	2,2	1,1	1,94

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991, Statistisches Jahrbuch Wien 1997



Tabelle W7: Privathaushalte nach Haushaltstypen / Daten 1991

	Privat- haushalte	Eiipersonenhaushalte			Ehepaare (Frau unter 40) ohne Kinder	Ehepaare und Lebens-gem. ohne Kinder (Frau 40 J und älter)	Familien mit Kindern (6- 15 J und älter)	Nicht- familien Mehr- personen	
			davon Pers unter 40	davon Pers. 40 J +					
		%	%.	%					%
<b>Wien gesamt</b>	746.760	41,6	13,0	28,6	5,4	17,0	31,6	3,8	
<b>Bezirk 1060</b>	15.151	45,8	16,8	29,0	6,2	12,7	29,0	5,8	
<b>Bezirk 1150</b>	34.964	46,5	15,2	31,3	6,0	14,2	28,1	4,6	
<b>Bezirk 1160</b>	45.574	45,7	14,9	30,9	5,7	16,5	27,9	3,5	

Quelle: Volkszählung 1991, Statistisches Jahrbuch Wien 1997

Tabelle W8: Privathaushalte Wien Jahresdurchschnitt 1997

	Haus- halte insges.	Eiipersonen-Haushalte			Mehrpersonen-Haushalte					Durchsch nittliche Haushalts größe 1997
		insges.	mannl	weibl	insges.	mit 2 Pers	mit 3 Pers	mit 4 Pers	5 und mehr	
Wien absolut	781.300	331.800	132.100	199.600	449.400	240.000	106.200	77.100	26.100	2,0
in %		42,5%			57,5 %	30% aller Haus- halte	13,6 % aller Haus- halte			

Quelle: Mikrozensus 1997, ÖSTAT

Tabelle W9: Haushalte nach Zahl der Personen unter 15 und über 60 J, nach Erwerbspersonen, Pensionisten (Jahresdurchschnitt 1997)

<b>781.300 Haushalte insgesamt</b>
157.200 Haushalte mit Personen unter 15 Jahren (d.h. Kinder und Jugendliche)
527.700 Haushalte mit Erwerbspersonen
283.000 Haushalte mit Pensionisten
davon: 212.300 Haushalte mit 1 Person
70.200 Haushalte mit 2 Personen
236.500 Haushalte mit Personen über 60 Jahren
davon: 174.100 Haushalte mit 1 Person
62.200 Haushalte mit 2 Personen

Quelle: Mikrozensus, Jahresergebnisse 1997

Tabelle W10: Familien nach Familientyp (Jahresdurchschnitt 1997)

<b>436.000 Familien insgesamt</b>
* 370.500 Ehepaare (85 % aller Familien)
davon: 195.600 Ehepaare ohne Kinder (44,9 % aller Familien)
174.900 Ehepaare mit Kindern aller Altersstufen (40,1 % aller Familien)
* 65.500 Teilfamilien mit Kindern unter 15 J. (15 % aller Familien)
davon: 56.500 Mütter mit Kindern unter 15 J (86 % aller Teilfamilien)
davon: 11.500 ledige Mütter mit Kindern unter 15 J.
44.900 nicht-ledige Mütter mit Kindern
davon: 25.300 geschiedene Mütter mit K.
9.100 Väter mit Kindern unter 15 Jahren (d.s. 14 % aller Teilfamilien)

Quelle: Mikrozensus, Jahresergebnisse 1997

Tabelle W11: Wohnungsbelagsstatistik Bez. 6, 15, 16, Stand Dez. 1997

für Einwohner mit Hauptwohnsitz (Quelle: Bevölkerungsevidenz)

	Wohnungen gesamt (mit) eindeutiger Zuordnung	1 Pers		2 Pers		3 Pers		4 Pers		5 Pers	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Bezirk 1060</b>	15.132	7.035	46,5	4.248	28,1	1.980	13,1	1.168	7,7	701	4,6
<b>Bezirk 1150</b>	35.106	16.062	45,8	9.591	27,3	4.639	13,2	2.788	7,9	2.026	5,8
<b>Bezirk 1160</b>	45.401	21.808	46,3	13.205	29,1	5.811	12,8	3.416	7,5	1.961	4,3

Quelle: Magistratsabteilung MA66 / Statistisches Amt, März 1999

Tabelle W12: Wohnbevölkerung nach Teilnahme am Erwerbsleben, Erwerbs- und Arbeitslosenquote, Labour-Force-Konzept, Geschlecht, Jahresdurchschnitt 1997

	Wohn- bevölkerung	Erwerbspersonen			Nicht- erwerbs- personen	Erwerbs- quote ins- gesamt	Erwerbsqu- ote ab 15 Jahren	Arbeits- losen- quote	
		insgesamt	davon						
			Erwerb- stättige	Arbeits- lose					
<b>Wien</b>	<b>gesamt</b>	1600300	801.100	750.000	51.100	799.200	50,1 %	58,4 %	6,4 %
	<b>Männer</b>	756.000	436.600	406.700	30.000	319.400	57,8 %	68,6 %	6,9 %
	<b>Frauen</b>	844.300	364.500	342.300	21.200	479.800	43,2 %	49,5 %	5,8 %

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1997

Tabelle W13a: *Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten, Stellung im Beruf und Geschlecht  
Jahresdurchschnitt 1997*

ÖNACE-Abschnitte (Auswahl)		Erwerbstätige <sup>a</sup>				
		insgesamt	Selbständige mithelfende Familien- angehörige	Unselbständige		
				Angestellte insgesamt	Beamte	Arbeiter
<b>Beherbergungs- und Gast- stättenwesen</b>	insgesamt	38.900	6.300	32.600	11.600	21.000
	darunter weiblich	19.000	2.400	16.600	5.600	11.000
<b>Unterrichtswesen</b>	insgesamt	42.600	1.300	41.400	40.000	1.400
	darunter weiblich	30.100	600	29.600	28.400	1.200
<b>Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen</b>	insgesamt	78.200	6.000	72.200	57.400	14.800
	darunter weiblich	56.200	2.900	53.400	42.400	11.000
<b>Erbringung sonstiger öf- fentlicher und persönl. Dienstleistungen</b>	insgesamt	50.900	10.200	40.700	26.900	13.700
	darunter weiblich	25.300	4.800	20.500	13.100	7.400
<b>Private Haushalte</b>	insgesamt	3.000	---	3.000	400	2.600
	darunter weiblich	2.600	---	2.600	400	2.200
<b>alle Erwerbstätigen</b>	insgesamt	735.400	59.700	675.700	458.300	217.300
<b>Wiens zusammen</b>	darunter weiblich	333.700	20.700	313.000	235.900	77.200

<sup>a</sup> nach dem Lebensunterhaltskonzept

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Jahresdurchschnitt 1997 (Statistisches Jahrbuch Wien 1997)

Tabelle W13b: *Berufstätige nach Berufsabteilungen, Stellung im Beruf und Geschlecht Jahresdurchschnitt 1997*

Berufsabteilungen (Auswahl)		Berufstätige <sup>a</sup>					
		Zusammen		Selbständige, mithelfende Familienangehörige		Unselbständige	
		insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich
<b>Dienstleistungsberufe</b>		110.900	72.100	8.900	4.700	102.000	67.400
<b>darunter:</b>	HaushälterInnen, Hausgehilfinnen, Hauswarte,	15.600	13.200	400	400	15.200	12.800
	Rauchfangkehrer, Gebäudereiniger,	30.700	26.000	200	100	30.500	25.900
<b>Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe</b>		118.100	75.500	17.200	6.300	100.900	69.200
<b>darunter</b>	Gesundheitsberufe	47.000	32.400	5.300	2.500	41.700	29.900
	Lehrer, Erzieher	37.900	27.900	1.300	500	36.700	27.400
<b>alle Berufstätigen Wiens zusammen</b>		735.400	333.700	59.700	20.700	675.700	313.000

<sup>a</sup> nach dem Lebensunterhaltskonzept

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Jahresdurchschnitt 1997 (Statistisches Jahrbuch Wien 1997)

Tabelle W14a: *Unselbständig Beschäftigte Österreich und Wien (Jan. 1999)*

	Beschäftigte			Arbeiter			Angestellte			Beamte		
	insges.	davon		insges.	davon		insges.	davon		insges.	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
<b>Österreich</b>	3017.977	1679.642	1338.335	1220.945	803.399	417.546	1433.822	627.678	806.144	363.210	248.565	114.645
<b>Wien absolut Jan. 1999</b>	755.890	398.531	357.359	227.930	139.978	87.952	410.352	185.187	225.165	117.608	73.366	44.242
<b>Wien in %</b>			47,27 % der Beschäftigten	30,15 % der Beschäftigten		(38,58 % der Arbeiter	54,28 % der Beschäftigten		(54,87 % der Angestellten)	15,55 % der Beschäftigten		(37,61 % der Beamten)

Quelle: Hauptverband der Österr Sozialversicherungsträger, *Beschäftigte in Österreich, Jänner 1999 (eigene Berechnungen)*

Tabelle W14b: *Unselbständig beschäftigte AusländerInnen 1999*

	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	AusländerInnen	davon Frauen
<b>Wien absolut Jan. 1999</b>	755.890	357.359	100.854	45.622
<b>Wien in %</b>		47,27 % der unselbständig Beschäftigten		(45,23 % der Ausländer, 6,03 % aller unselbständig Beschäftigten)

Quelle: Hauptverband der Österr Sozialversicherungsträger, *Beschäftigte in Österreich, Jänner 1999 (eigene Berechnungen)*

Tabelle W15: *Geringfügige Beschäftigung 1999*

	Beschäftigte			Arbeiter			Angestellte		
	insges.	davon		insges.	davon		insges.	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
<b>Österreich</b>	183.671	51.416	132.255	113.835	30.543	83.292	69.836	20.873	48.963
<b>Wien absolut Jan.1999</b>	38.020	14.077	23.943	18.654	6.958	11.696	19.366	7.119	12.247
<b>Wien in %</b>			62,97 % der grf. Besch.			62,69 % der Arbeiter			63,23 % der An- gestellten

Quelle: *Hauptverband der Österr Sozialversicherungsträger, Beschäftigte in Österreich, Jänner 1999 (eigene Berechnungen)*

Tabelle W16: *Geschlecht und beruflicher Status*

Unselbständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft<sup>149</sup> nach dem Geschlecht und dem Rechtsverhältnis 1998

	Beschäftigte			Arbeiter			Angestellte		
	insges.	davon		insges.	davon		insges.	davon	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
<b>Wien 1998</b>	476.305	289.228	187.047	187.905	131.330	56.575	288.400	157.928	130.472

Quelle: *Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Wien 1998*

<sup>149</sup> Hinweis: Unselbständig Beschäftigte in Wien insgesamt:  
778.230 davon in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft: 476.305 (Stand 7/98)

Tabelle W17: *Arbeitsstätten und Beschäftigte 1981/1991*

Wirtschaftsabteilungen (Zusammenfaßte Wirtschaftsklassen)		Arbeitsstätten			Beschäftigte insgesamt (selbständige und unselbständig)		
		1981	1991	Veränderung 1981/91 in %	1981	1991	Veränderung 1981/91 in %
<b>Wien gesamt</b>							
<b>Persönliche soziale und öffentliche Dienste (1)</b>		12.668	14.710	16,1	174.693	212.037	21,4
<b>davon:</b>	Gesundheits- und Fürsorge-wesen	4.679	5.359	14,5	44.342	65.077	46,8
<b>Bezirk 1060 Wien</b>							
<b>Persönliche soziale und öffentliche Dienste (1)</b>			555		4.611	5.061	9,8
<b>davon</b>	Gesundheits- und Fürsorge-wesen		185			1.167	
<b>Bezirk 1150 Wien</b>							
<b>Persönliche soziale und öffentliche Dienste (1)</b>			541		5.963	7.359	23,4
<b>davon:</b>	Gesundheits- und Fürsorge-wesen		164			2.722	
<b>Bezirk 1160 Wien</b>							
<b>Persönliche soziale und öffentliche Dienste (1)</b>			614		6.445	7.840	21,6
<b>davon:</b>	Gesundheits- und Fürsorge-wesen		257			3.769	

(1) Diese Dienste umfassen: Körperpflege, Reinigung, Bestattungswesen; Kunst, Unterhaltung und Sport, Gesundheits- und Fürsorgewesen, Unterrichts- und Forschungswesen, Gebietskörperschaft, Interessensvertretung

Quelle: *Magistrat der Stadt Wien (MA66): Die Wiener Arbeitsstätten 1991*

Tabelle W18: *Anteile der Wirtschaftsabteilung Persönliche, soziale und öffentliche Dienste in den Bezirken 1991*

Bezirk	Arbeitsstätten			Beschäftigte			darunter unselbständig		AusländerInnen	
	absolut	Anteil im Bezirk	Anteil an Wien gesamt	absolut	Anteil im Bezirk	Anteil an Wien gesamt	absolut	Anteil im Bezirk	absolut	Anteil im Bezirk
<b>Wien gesamt</b>	14.710			212.037			202.282		15.462	
<b>1060 Wien</b>	555	20,9 %	3,8 %	5.061	25,6 %	2,4 %	4.658	25,8 %	411	21,3 %
<b>1150 Wien</b>	541	17,7 %	3,7 %	7.359	24,1 %	3,5 %	7.004	24,4 %	1.101	29,7 %
<b>1160 Wien</b>	614	17,7 %	4,2 %	7.840	30,7 %	3,7 %	7.411	31,8 %	456	15,7 %

Quelle: *Magistrat der Stadt Wien: Die Wiener Arbeitsstätten 1991*

Tabelle W19: *Pendlerströme 1991*

	Beschäftigte am Wohnort <sup>a</sup>	Bezirksbinnenpendler	Auspendler		Einpendler			Arbeitsbevölkerung	Arbeitsbevölkerung je Beschäftigten am Wohnort	Auspendlerquote (bezogen auf Besch. am Wohnort)	Einpendlerquote (bezogen auf Arbeitsbevölkerung)
			in andere Bezirke	in andere Bundesländer	aus anderen Bezirken	aus anderen Bundesländern					
<b>Wien gesamt</b>	702.547	127.414	475.579	48.126	475.579	187.991	842.412	1,20	0,75	0,79	
<b>davon Männer</b>	381.923	62.886	267.979	33.508	267.979	124.883	473.298	1,24	0,79	0,83	
<b>davon Frauen</b>	320.624	64.528	207.600	14.618	207.600	63.108	369.114	1,15	0,69	0,73	
<b>Bezirk 1060</b>	13.912	1.740	9.867	980	13.954	4.110	21.129	1,52	0,78	0,85	
<b>Bezirk 1150</b>	32.496	5.362	23.036	1.865	18.738	6.983	33.316	1,03	0,77	0,77	
<b>Bezirk 1160</b>	40.399	6.663	28.954	2.072	14.878	3.851	28.102	0,70	0,77	0,67	

<sup>a</sup> Beschäftigte + Präsenz- u. Zivildienstler + KarenzgeldbezieherInnen, die zuvor beschäftigt waren

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991, Statistisches Jahrbuch Wien 1997

Tabelle W20: *Arbeitsbevölkerung 1991 nach ausgewählten Wirtschaftsabschnitten*

	absolut	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
		in %	in %	In %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
<b>Wien ges.</b>	842.412	0,7	18,1	1,0	7,2	17,8	4,3	8,4	5,7	8,8	9,0	5,0	7,3	6,1	0,2
<b>1060</b>	21.129	0,2	16,8	1,6	8,1	21,3	5,4	4,6	3,0	13,1	5,4	5,4	5,1	9,6	0,3
<b>1150</b>	33.316	0,7	16,0	0,1	11,6	17,9	5,0	16,2	1,4	8,6	3,7	5,4	7,7	5,5	0,1
<b>1160</b>	28.102	0,6	20,1	0,3	9,4	22,3	4,1	5,4	2,0	8,0	6,1	4,8	11,7	5,1	0,1

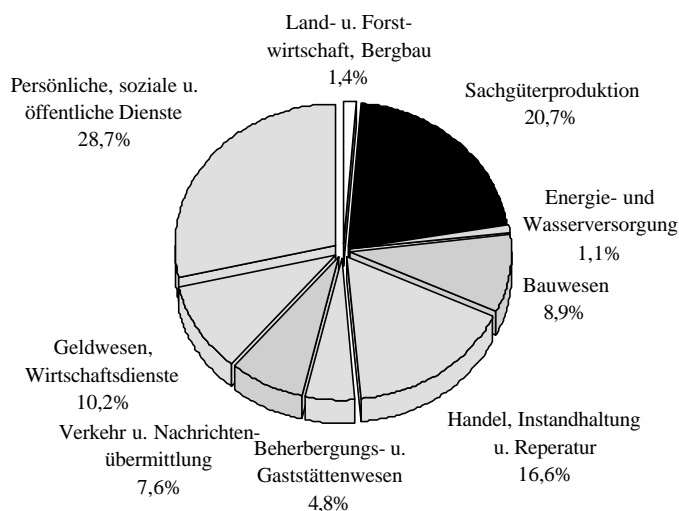
Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991 (Statistisches Jahrbuch Wien 1997)

#### Wirtschaftsabschnitte:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Land- und Forstwirtschaft           | 8. Kredit- und Versicherungswesen                          |
| 2. Sachgütererzeugung                  | 9. Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen           |
| 3. Energie, Wasserversorgung           | 10. Unterrichtswesen                                       |
| 4. Bauwesen                            | 11. Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen               |
| 5. Handel, Reparatur von Kfz           | 12. Sonstige persönliche, soziale und öffentliche Dienste, |
| 6. Beherbergungs- und Gaststättenwesen | 13. Private Haushalte                                      |
| 7. Verkehr und Nachrichtenübermittlung |  |

Graphik W1: *Unselbständig Beschäftigte in Österreich 1996 nach Wirtschaftsabteilungen*

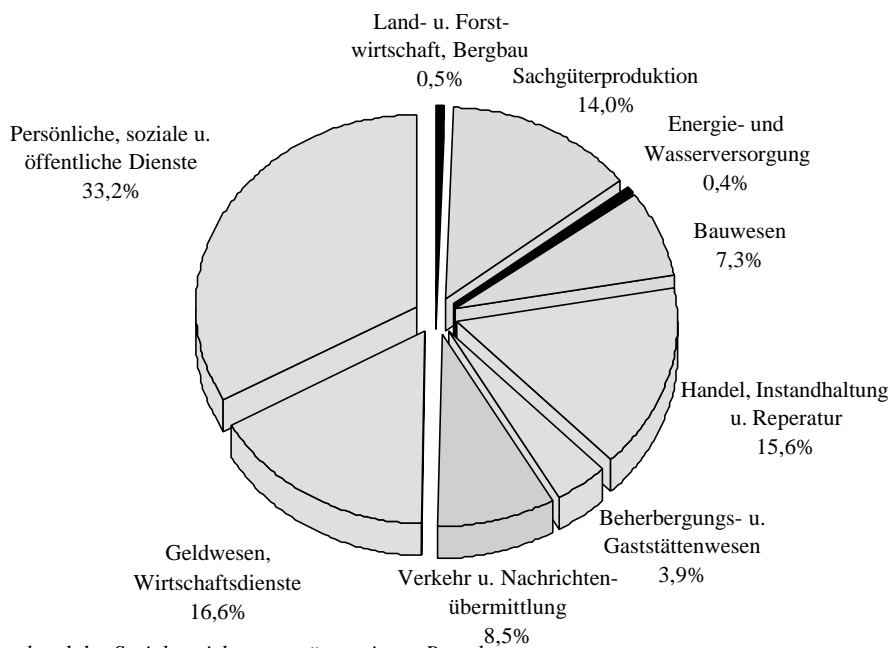
**Unselbständig Beschäftigte in Österreich im Jahr 1996 nach Wirtschaftsabteilungen**



Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: *Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

Graphik W2: *Unselbständig Beschäftigte in Wien 1996 nach Wirtschaftsabteilungen*

**Unselbständig Beschäftigte in Wien im Jahr 1996 nach Wirtschaftsabteilungen**



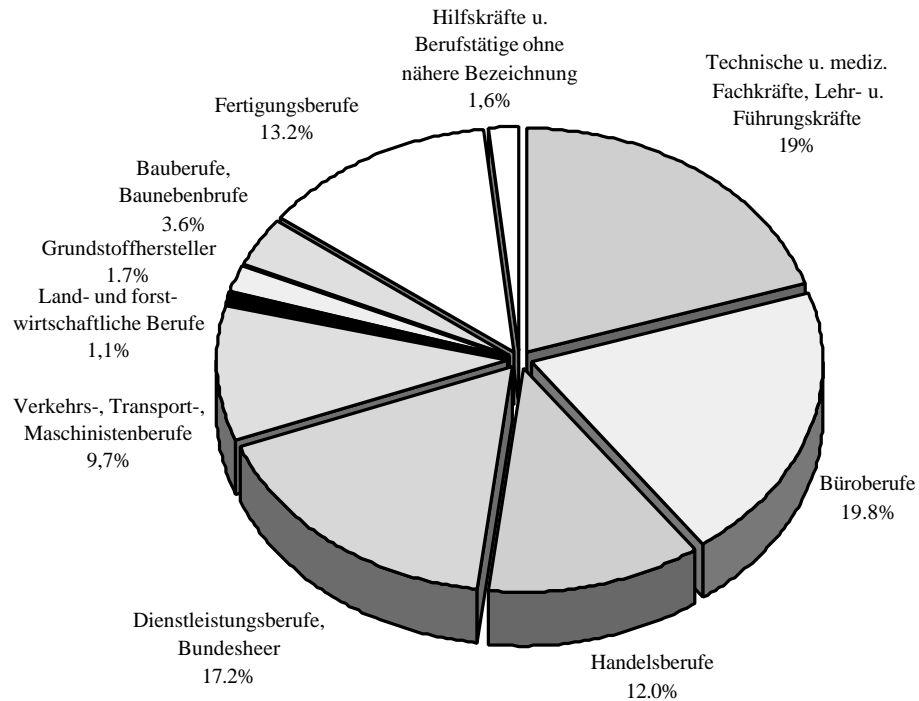
Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: *Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997



### Beschäftigte nach Berufsabteilungen in Wien

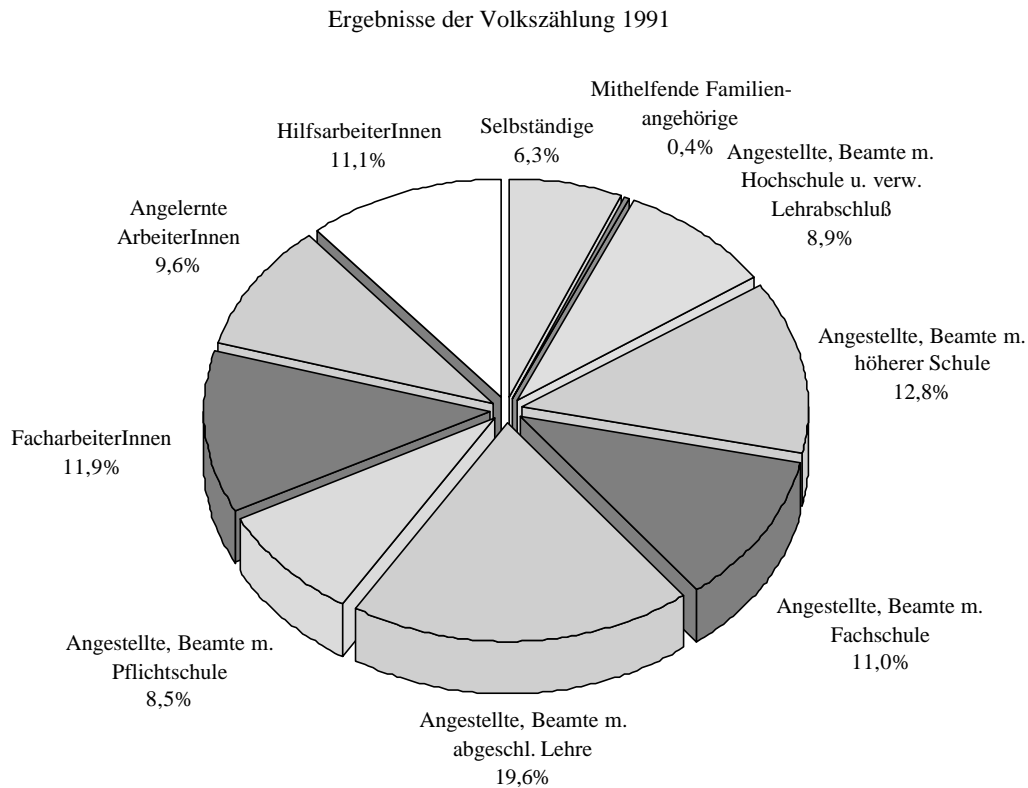
Ergebnisse der Volkszählung 1991



Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, eigene Berechnungen

Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

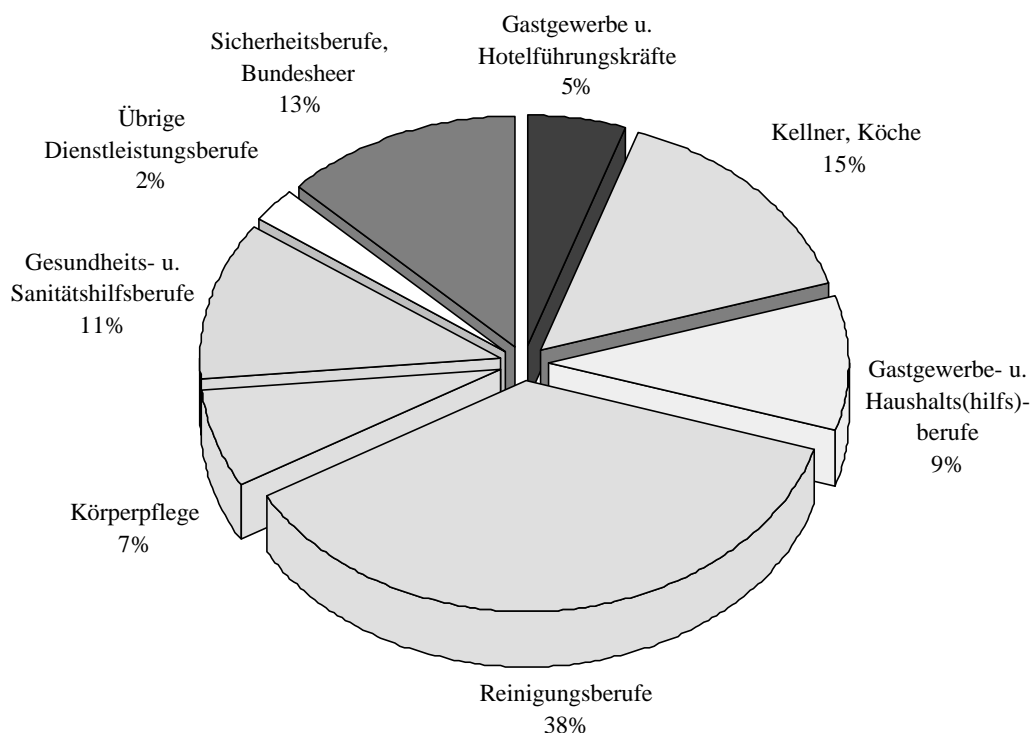
### Arbeitsbevölkerung nach sozioökonomischer Gliederung in Wien



Quelle: Sonderauswertung der Volkszählung 1991 durch die MA 66, eigene Berechnungen.

Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: *Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

**Berufstätige in Dienstleistungsberufen in Wien**  
 Ergebnisse der Volkszählung 1991, Berufsklassen 31-38



Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 1994.

Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: *Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien*, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

Tabelle W21: *Beschäftigte nach rechtlicher Stellung und Geschlecht und Wirtschaftsklassen 1999*

Wirtschaftsklasse	Beschäftigte insgesamt			Arbeiter			Angestellte und Beamte		
	insges.	Männer	Frauen	insges.	Männer	Frauen	insges.	Männer	Frauen
<b>55 - Beherbergungs- und Gaststättenwesen</b>	28.852	14.776	14.076	23.121	11.935	11.186	5.731	2.841	2.890
davon Ausländer	10.377	5.424	4.953	9.475	4.878	4.597	902	546	356
<b>80 - Unterrichtswesen</b>	13.966	4.409	9.557	831	359	472	13.135	4.050	9.085
davon Ausländer	1.058	373	685	338	139	199	720	234	486
<b>85 - Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen</b>	27.149	5.231	21.918	7.215	1.260	5.955	19.934	3.971	15.963
davon Ausländer	4.171	851	3.320	1.589	270	1.319	2.582	581	2.001
<b>93 - sonstige Dienstleistungen)</b>	8.588	1.638	6.950	7.584	1.320	6.264	1.004	318	686
davon Ausländer	2.421	554	1.867	2.361	535	1.826	60	19	41
<b>95 - Private Haushalte</b>	746	83	663	495	47	448	251	36	215
davon Ausländer	239	26	213	177	18	159	62	8	54

Quelle: *Hauptverband der Österr Sozialversicherungsträger, Beschäftigte in Österreich; Beschäftigte Ausländer in Österreich, Jänner 1999*

Tabelle W22a: Arbeitslosenquoten in Österreich und Wien; Jahresschnitte 1995-1998

ALQ <sup>a</sup>	1995		1996		1997		1998	
	Österreich	Wien	Österreich	Wien	Österreich	Wien	Österreich	Wien
<b>insgesamt</b>	6,6 (3,9)		7,0 (4,4)	7,8	7,2 (4,4)	8,3	7,1	8,7
<b>Männer</b>	6,4 (3,1)		6,9 (3,6)	8,6	6,9 (3,6)	9,0	6,9	9,4
<b>Frauen</b>	6,8 (5,0)		7,3 (5,3)	6,8	7,4 (5,3)	7,4	7,5	8,0

<sup>a</sup> dargestellt ist der nach der traditionell in Österreich verwendeten Methode ermittelte Wert; in Klammern die Arbeitslosenquote nach der Eurostat-Methode

Quellen: AMS Wien 1999, Holzmann-Jenkins 1998: 11

Tabelle W22b: Zahl vorgemerkter Arbeitsloser in Wien: Jahresschnitte 1995-1997, August 1998, Feb. 1999

Jahresschnitt	insgesamt	Männer	Frauen
<b>1995</b>	61.020	36.134	24.885
<b>1996</b>	64.877	38.751	26.126
<b>1997</b>	68.803	40.432	28.371
<b>August 1998</b>	70.343	38.956	31.387
<b>Feb. 1999</b>	80.642	48.452	32.190

Quellen: AMS Österreich 1998, zit. nach Holzmann-Jenkins 1998: 11  
AMS Österreich, HV online (<http://ams.or.at/amsallg.>)

Tabelle W23: Arbeitsmarktdaten Ende Februar 1999

		Vorgemerkte arbeitslose Personen			Jugendarbeitslosigkeit <sup>a</sup>		AL 50 Jahre und älter		Langzeitarbeitslosigkeit <sup>b</sup>		Arbeitslosenquoten <sup>c</sup>	
		insges.	Männer	Frauen	abs.	Anteil <sup>d</sup>	abs.	Anteil <sup>d</sup>	abs.	Anteil <sup>d</sup>	1999	1998
<b>Wien</b>	Ende Feb. 1999	80.642	48.452	32.190	8.626	10,7 %	21.364	26,5 %	21.194	26,3 %	9,6	9,6
<b>Österreich</b>	Ende Feb. 1999	297.549	190.443	107.106	41.892	14,1 %	60.367	20,3 %	36.988	12,4 %	9,0	9,0
<b>Wien</b>	Ende Juni 1999	63.393	35.740	27.653	5.977	9,4 %	19.762	31,2 %	19.533	30,8	7,5	8,4
<b>Österreich</b>	Ende Juni 1999	181.917	91.460	90.457	24.497	13,5 %	46.748	25,7 %	32.606	17,9 %	5,5	6,1

<sup>a</sup> 15 bis unter 25 Jahre

<sup>b</sup> länger als 1 Jahr arbeitslos

<sup>c</sup> Arbeitslosenquote: gemeldete Arbeitslose in % des Arbeitskräfteangebots

<sup>d</sup> Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit

Quelle: Arbeitsmarktservice, AMS Österreich, Hauptverband der Sozialversicherungsträger (<http://ams.or.at/amsallg>)

Tabelle W 24: Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich 1998

	6 Monate bis 1 Jahr arbeitslos		mehr als 1 Jahr arbeitslos		Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen <sup>a</sup>		Durchschnittliche Verweildauer in Tagen <sup>b</sup>	
	Jan 98	Aug. 98	Jan. 98	Aug.98	Jan. 98	Aug.98	Jan. 98	Aug.98
<b>insgesamt</b>	10,8	18,2	12,9	19,1	189	269	118	142
<b>Männer</b>	8,2	18,2	11,3	21,5	172	302	101	139
<b>Frauen</b>	15,2	18,2	15,5	16,7	217	236	142	146

<sup>a</sup> Vormerkdauer: Dauer der Arbeitslosigkeit bis zum Erhebungsstichtag

<sup>b</sup> Verweildauer: tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit

Quelle: AMS Österreich 1998, zit. nach Holzmann-Jenkins 1998: 11

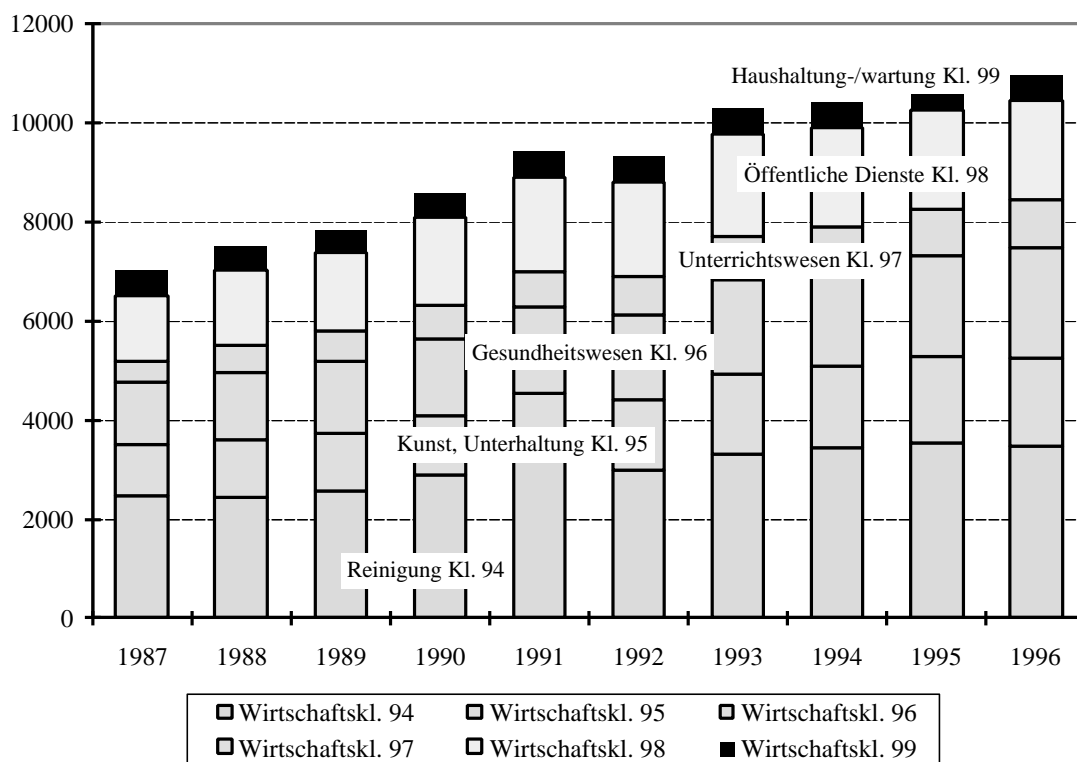
Tabelle W25: vorgemerkte Arbeitslose nach Berufsabteilungen Stand Juli 1999

	Land- und Forstwirtschaft	Industrie und Gewerbe	Handel, Verkehr	Dienstleistungen	techn. Berufe	Verwaltung Büro	Gesundheit, Lehrberuf	insgesamt
<b>Wien abs.</b>	525	20.631	10.186	11.327	2.176	12.941	5.218	63.011
<b>Veränderung gegenüber Vorjahr in %</b>	-15,7 %	-10,9 %	-10,4 %	-9,0 %	-15,4 %	-7,6 %	-7,2 %	-9,7 %

Quelle: Arbeitsmarktservice AMS Wien 1999

Graphik W6: Vorgemerkte Arbeitslose der persönlichen und sozialen Dienste

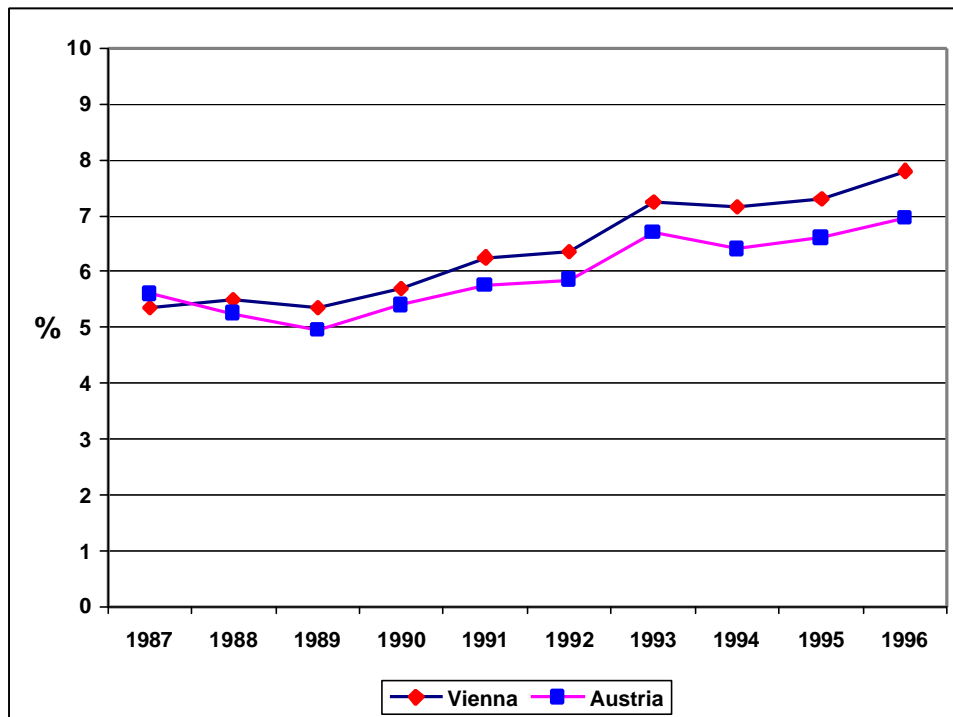
**Vorgemerkte Arbeitslose in den persönlichen und sozialen Diensten**  
Wirtschaftsklasse 94-99, Jahresdurchschnittswerte



Quelle: Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle

Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

Graphik W7: Arbeitslosenquote Vergleich Österreich Wien



Quelle: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997

Tabelle W26: Arbeitgeberbetriebe der gewerblichen Wirtschaft 1998 in den Sektionen

	Gewerbe u. Handwerk	Industrie	Handel	Geld-Kredit u Vers.wesen	Verkehr	Tourism. u. Freizeitwirt.	insgesamt
Wien absolut	14.458	1.108	12.050	291	2.125	5.718	35.750
Wien in %	40,4	3,1	33,7	0,8	6,0	16,0	100 %
Veränderung 1998/1990 in %	+7,6	-20,6	-6,8	+11,9	+3,5	+22,3	+2,9

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Unselbständig Beschäftigte Wien 1998

Tabelle W27: Arbeitgeberbetriebe und unselbständig Beschäftigte in den Innungen der Reinigung und persönlichen Dienste der Wirtschaftskammer Wien 1987, 1991, 1996

	Arbeitgeberbetriebe	Unselbständig Beschäftigte	...davon Männer	... davon Frauen
<b>1987</b>	3.315	26.000	9.104	16.896
<b>1991</b>	3.336	30.156	11.465	18.691
<b>1996</b>	3.427	34.936	14.242	20.694
<b>Veränderung 1987-96 abs.</b>	+112	+8.936	+5.138	+3.798
<b>Veränderung 1987-96 in %</b>	+3,4%	+34,4%	+56,4%	+22,5%
<b>Veränderung 1991-96 abs.</b>	+91	+4.780	+2.777	+2.003
<b>Veränderung 1991-96 in %</b>	+2,7%	+15,9%	24,2%	+10,7%

Quelle: *Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil 1987, 1991 und 1996. Stand: jeweils Juli des Jahres.*

Notiz: Die Branche Reinigung und persönliche Dienste setzt sich aus folgenden Innungen zusammen: Gärtner, Floristen, Photographen, Schädlingsbekämpfer, Denkmal- und Gebäudereiniger, Friseure, Textilreiniger/ Wäscher/Färber, Rauchfangkehrer, Bestattung, Zahntechniker, Fußpfleger/Kosmetiker/Masseure, allgemeine Fachgruppe. Letztere ist eine sehr heterogene Gruppe, die jedoch im wesentlichen von Sicherheitsdiensten und Auskunfteien dominiert wird.

Quelle: *Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997*

Tabelle W28: Reinigung und persönliche Dienste 1996 (zusammengefaßte Innungen)

	Betriebe mit ..... Beschäftigten								
	1	2-9	10-29	30-49	50-99	100-199	200-299	300 u. mehr	Gesamt
<b>Betriebe</b>	905	2.081	280	57	48	28	14	14	3.427
<b>in %</b>	26,4	60,7	8,2	1,7	1,4	0,8	0,4	0,4	100,0
	Beschäftigte in Betrieben mit ..... Beschäftigten								
	1	2-9	10-29	30-49	50-99	100-199	200-299	300 u. mehr	Gesamt
<b>Beschäftigte</b>	905	7.670	4.327	2.194	3.251	3.693	3.421	9.475	34.936
<b>in %</b>	2,6	22,0	12,4	6,3	9,3	10,6	9,8	27,1	100,0

Quelle: *Wiener Wirtschaftskammer, Stadtprofil 1996, Stand: Juli 1996. Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997*



Tabelle W29: Unselbständig Beschäftigte in den Wirtschaftsklassen 94-99 (Jahresdurchschnitt)

	1987	1991	1994	Veränderung 1985/94 in %	Veränderung 1985/94 in %
Körperpflege, Reinigung, Bestattungswesen (W.-Kl. 94)	17.087	18.733	19.164	9,6%	2,3%
Kunst, Unterhaltung, Sport (W.- Kl. 95)	11.601	13.331	14.033	14,9%	5,3%
Gesundheits- u. Fürsorgewesen (W.-Kl. 96)	21.063	22.856	25.007	8,5%	9,4%
Unterrichts- u. Forschungswesen (W.-Kl. 97)	16.639	18.941	19.828	13,8%	4,7%
Sozialvers.-Träger, Interessen- vertretungen, Einr. der Gebiets- körperschaften (W.-Kl. 98)	163.063	172.060	187.402	5,5%	8,9%
Haushaltung, Hauswartung (W.- Kl. 99)	25.320	24.001	23.201	-5,2%	-3,3%
Persönl., soziale u. öffentliche Dienste gesamt	254.773	269.922	288.635	5,9%	6,9%

Quelle: *Hauptverband der Sozialversicherungsträger*

Quelle: *Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997*

Tabelle W30: Die sechs Innungen, mit den stärksten Beschäftigtenzuwächsen der Sektion Gewerbe

Innung	Veränderung Beschäftigte 1987/1996		Veränderung der Arbeitgeberbetriebe 1987/1996	
	abs.	in %	abs.	in %
Allgemeine Fachgruppe	+5.960	+123,5%	+263	+59,8%
Unternehmensberatung und Datenverarbeitung	+5.713	+187%	+588	+150%
Denkmal- und Gebäudereiniger	+4.844	+65,2%	+78	+72,9%
Baugewerbe	+3382	+26%	+304	+51,3%
Immobilien- und Vermögenstreuhänder	+2338	+101,9%	+526	+84,8%
Werbung und Marktkommunikation <sup>150</sup>	+1888	+61,6%	+341	+74,5%

Quelle: *Wiener Wirtschaftskammer, Stadtprofil 1987 und 1996. Stand: jeweils Juli des Jahres.: Hochgerner, J., Höglinger, A., Haberfellner, R., Zentrum für Soziale Innovation: Vorausschätzung und Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Bedarfs an beruflichen Qualifikationen in Klein- und Mittelbetrieben in Wien, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, Endbericht Wien 1997*

<sup>150</sup> 1987 wurde diese Innung nur als Werbung bezeichnet

Tabelle W31: *Unselbständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft 1998 in den Sektionen*

Unselbständig Beschäftigte insgesamt:

778.230 davon in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft: 476.305 (Stand 7/98)

	insgesamt	Gewerbe u. Handwerk	Industrie	Handel	Geld-Kredit u. Verswesen	Verkehr	Tourism. u. Freizeitwirt.
<b>Wien absolut</b>	476.305	139.709	85.277	115.276	40.855	49.310	45.878
<b>Wien in %</b>	100,0	29,3 %	17,9%	24,2%	8,6%	10,4	9,6 %
<b>Veränderung 1998 / 1990 in %</b>	-1,3	+11,6	-25,4	-0,4	-4,2	+0,3	+28,4

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Unselbständig Beschäftigte Wien 1998

Tabelle W32: *Unselbständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft Wiens nach sozialem Stand und Geschlecht 1998*

Sektion	Arbeitgeber	Beschäftigte	Arbeiter			Angestellte		
	betriebe	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>Gewerbe und Handwerk</b>	14.458	139.709	59.350	23.855	83.205	31.000	25.504	56.504
<b>Industrie</b>	1.108	85.277	30.077	8.636	38.713	31.236	15.328	46.564
<b>Handel</b>	12.050	115.276	12.119	6.384	18.503	43.671	53.102	96.773
<b>Geld- Kredit- und Versicherungswesen</b>	291	40.855	39	651	690	20.124	20.041	40.165
<b>Verkehr</b>	2.125	49.310	14.661	1.979	16.640	25.533	7.137	32.670
<b>Tourismus und Freizeitwirtschaft</b>	5.718	45.878	15.084	15.070	30.154	6.364	9.360	15.724
<b>Wien 1998 insgesamt</b>	35.750	476.305	131.330	56.575	187.905	157.928	130.472	288.400

Quelle: *Quelle* Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Unselbständig Beschäftigte Wien 1998

Tabelle W33: *Sektion Gewerbe und Handwerk, Branchenzusammenfassung 1998 (Auswahl)*

Branche	Unselbständig Beschäftigte 1997	Unselbständig Beschäftigte 1998	Veränderung absolut	Veränderung in %
<b>Reinigung und persönliche Dienste</b>	36.208	37.093	+ 885	+ 2,4 %
<b>Wirtschaftsdienste</b>	22.612	25.741	+ 3.129	+ 13,8 %
<b>Nahrungs- und Genußmittelgewerbe</b>	5.690	5.415	- 275	- 4,8 %
<b>Sonstige</b>	2.453	2.578	+ 125	+ 5,1 %

Quelle: Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Unselbständig Beschäftigte Wien 1998

Tabelle W34: *Unselbständige Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Gewerbe und Handwerk 1998 (ausgewählte Innungen)*

Innung	Arbeitgeberbetriebe	Beschäftigte insgesamt	Arbeiter			Angestellte		
			Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>BäckerInnen</b>	151	2.267	1.083	813	1.896	87	284	371
<b>KonditorInnen</b>	76	1.099	233	632	865	70	164	234
<b>FleischerInnen</b>	187	1.663	636	530	1.166	306	191	497
<b>Nahrungsmittelgewerbe</b>	48	352	125	110	235	49	68	117
<b>GärtnerInnen</b>	171	1.482	983	232	1.215	90	177	267
<b>FloristenInnen</b>	215	777	120	564	684	34	59	93
<b>Denkmal- und GebäudereinigerInnen</b>	229	12.550	3.061	8.697	11.758	341	451	792
<b>TextilreinigerInnen, Wäscher-Innen und FärberInnen</b>	202	1.138	168	750	918	93	127	220
<b>FußpflegerInnen, KosmetikerInnen, MasseureInnen</b>	320	824	75	592	667	32	125	157
<b>Allgemeine Fachgruppe</b>	851	13.396	5.768	1.985	7.753	2.455	3.188	5.643

Quelle: *Wirtschaftskammer Wien, Stadtprofil Unselbständig Beschäftigte Wien 1998*

Tabelle W35: *Unternehmen des nichtlandwirtschaftlichen Bereichs, Beschäftigte nach Stellung im Beruf (Auswahl) (Stand 31.12.1995)*

ÖNACE-Unterklasse	Anzahl Betriebe in Wien	Anzahl Beschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
		gesamt	Selbständig	Unselbständig	gesamt	Angestellte	Arbeiter
<b>Caterer</b>	13	607	7	600	1	1	0
<b>Fensterputzerei und Raumpflege</b>	134	12.836	59	12.777	4.379	29	4.350
<b>Wäschereien</b>	70	1.052	57	995	44	16	28
<b>Chem. Reinigung und Bekleidungs-färberei</b>	172	1.260	120	1.140	95	18	77

Quelle: *ÖSTAT. Sonderauswertung Unternehmen und Betriebe des Nichtlandwirtschaftlichen Bereiches 1995*

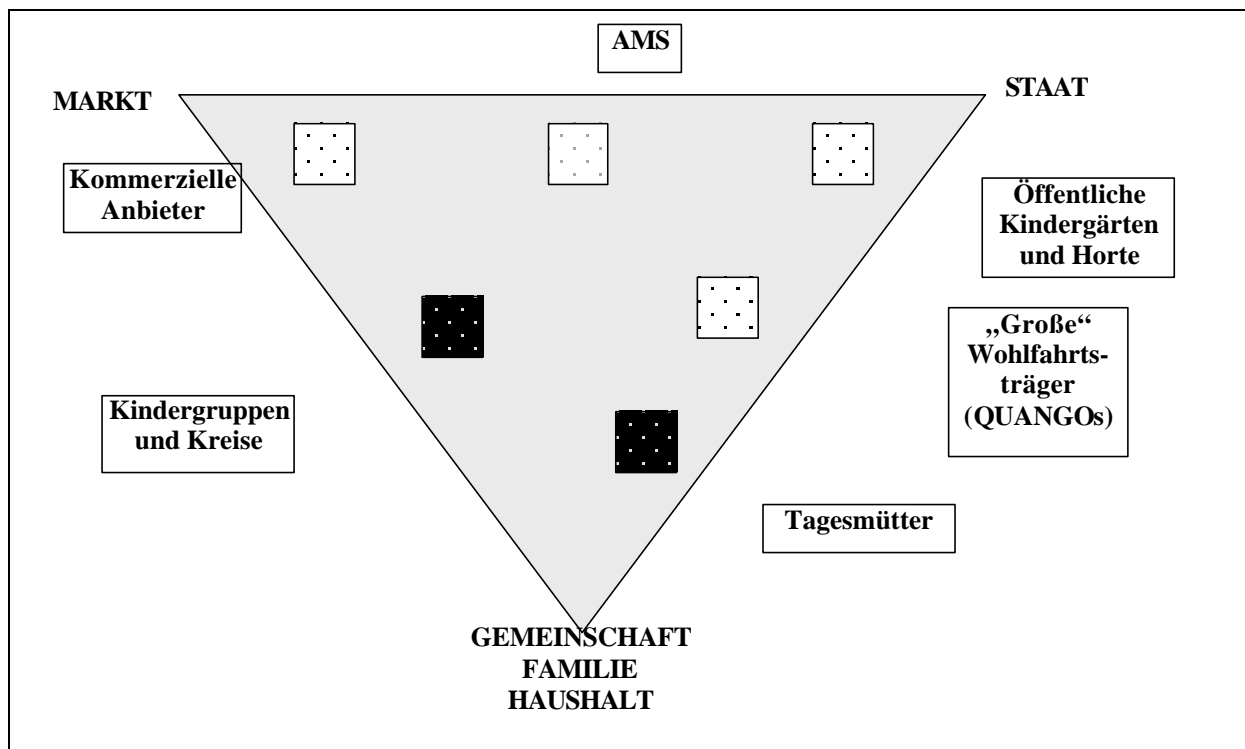
Tabelle W36: *Beschäftigte des nichtlandwirtschaftlichen Bereichs (Auswahl) (Stand 31.12.1995)*

ÖNACE Unter-Klasse	Anzahl Beschäftigte										
	gesamt	Männer					Frauen				
		gesamt	tätige Inhaber <sup>a</sup>	Anges-tellte	Arbeiter	Lehr-linge	gesamt	tätige Inhaber <sup>a</sup>	Anges-tellte	Arbeiter	Lehr-linge
<b>Caterer</b>	607	318	5	52	261	0	289	2	51	235	1
<b>Fensterputzerei und Raumpflege</b>	12.836	3.710	40	313	3.341	16	9.126	19	404	8.695	8
<b>Wäschereien</b>	1.052	318	19	56	243	0	734	38	109	587	0
<b>Chem.Reinigung und Beklei-dungsfärberei</b>	1.260	321	60	75	185	1	939	60	146	728	5

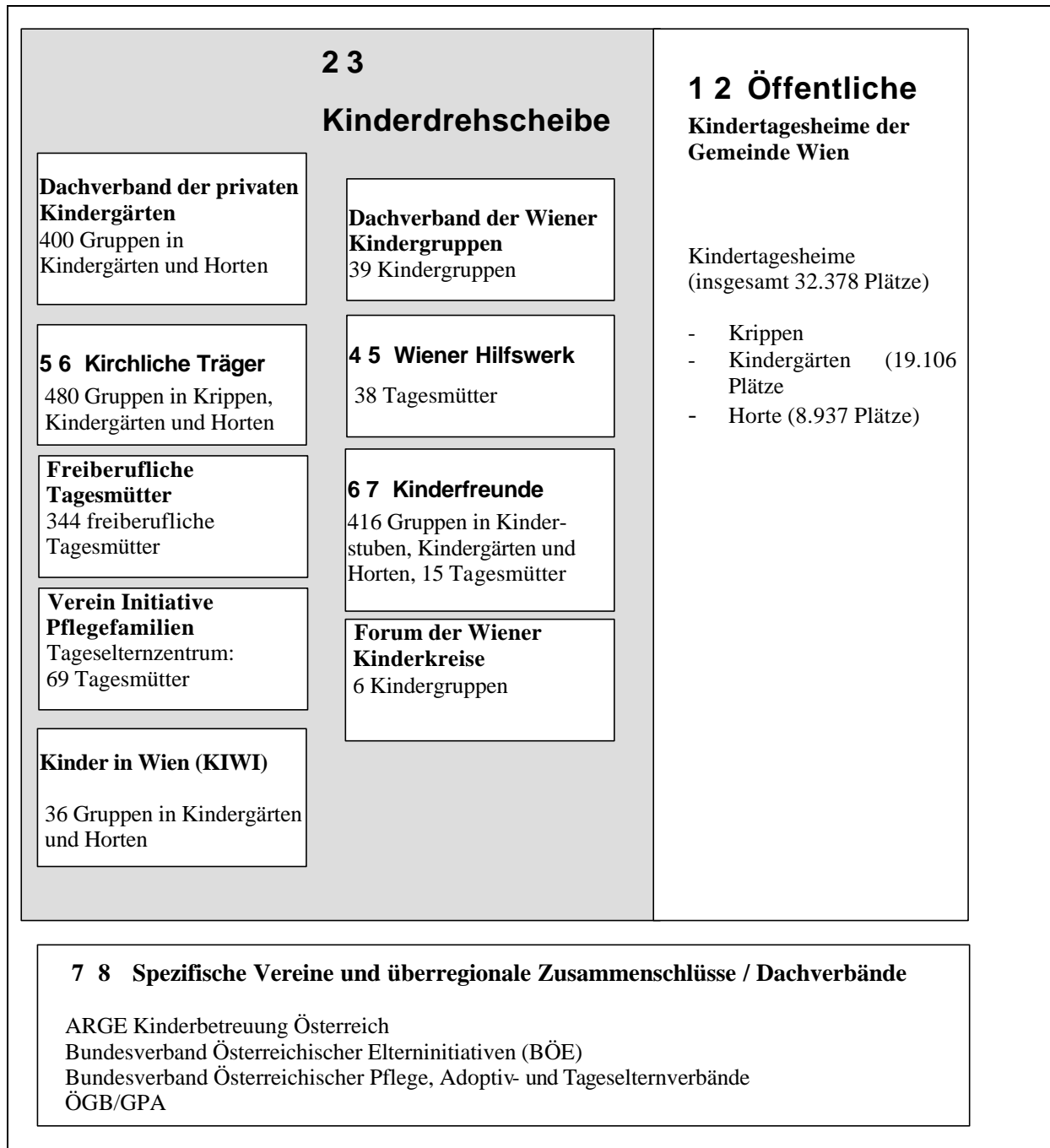
<sup>a</sup> und mithelfende Familienangehörige

Quelle: *ÖSTAT. Sonderauswertung Unternehmen und Betriebe des Nichtlandwirtschaftlichen Bereiches 1995*

Graphik W8: Wohlfahrtsdreieck Kinderbetreuung in Wien



Quelle: Leichsenring /Thenner et al 1997



Quelle: Leichsenring/Thenner et al 1997

Tabelle W37: *Angebotspalette der verschiedenen Träger von Kinderbetreuung in Wien 1997*

Träger	Kinder- krippe	Kinder- garten	Hort	Tages- mütter	Kinder- gruppe	Babysitting
Dachverband der Wiener Privatkindergärten	X	X	X			
Dachverband der Wiener Kindergruppen					X	
Interessengemeinschaft der Erhalter kirchlicher Kindertagesheimstätten	X	X	X			
Wiener Hilfswerk				X		
Wiener Kinderfreunde	X	X	X	X		
Gemeinde Wien	X	X	X			
Sonstige Träger				X	X	X

Quelle: *Leichsenring/Thenner et al. 1997*

Tabelle W38: *Anbieter von Kinderbetreuung in Wien 1997*

Anbieter von Kinderbetreuungseinrichtungen Wien 1997		
	für Kinder von 0-3 J. (Krippen)	für Kinder von 3-6 J. (Kindergärten)
Gemeinde Wien	4.400	19.000
Private NPO	1.900	20.100
davon		
Katholische Tagesheimstätten	100	7.500
„Kinderfreunde“	1.000	5.500
Private for-profit Kindergärten	400	6.000
„Kinder in Wien“ (KIWI)	-	100
Tagesmütter (Verein Initiative Pflegeeltern VIP und Wiener Hilfswerk)	200	100
Kindergruppen	200	300

Quelle: *Leichsenring/Thenner et al. 1997*

Tabelle W39: Der Kinderbetreuungsmarkt nach Trägertypen Wien 1995/9645

	<b>Krippen</b>	<b>Kindergärten</b>	<b>Horte</b>	<b>Gesamt</b>
<b>betreute Kinder (gesamt)</b>	<b>5.796</b>	<b>38.095</b>	<b>16.509</b>	<b>60.400</b>
<b>öffentlich betreute Kinder</b>	<b>4.335</b>	<b>19.106</b>	<b>8.937</b>	<b>32.378</b>
<b>davon</b>				
<b>Bund</b>	0	169	0	169
<b>Land</b>	11	33	0	44
<b>Gemeinde Wien</b>	4.324	18.904	8.937	32.165
<b>privat betreute Kinder</b>	<b>1.461</b>	<b>18.989</b>	<b>7.572</b>	<b>28.022</b>
<b>davon</b>				
<b>Betriebe</b>	46	178	12	236
<b>Vereine</b>	948	6.316	2.309	9.573
<b>Religionsgemeinschaften</b>	85	8.127	4.610	12.822
<b>Privatpersonen</b>	382	3.843	527	4.752
<b>Sonstige</b>	0	525	114	639
<b>Zusammenfassung</b>				
<b>Anteil öffentlich 1995/96</b>	75 %	50 %	54 %	54 %
<b>Anteil privat 1995/96</b>	25 %	50 %	46 %	46 %
<b>Anteil an privat</b>				
<b>Betriebe</b>	3 %	1 %	0 %	1 %
<b>Vereine</b>	65 %	33 %	30 %	34 %
<b>Religionsgemeinschaften</b>	6 %	43 %	61 %	46 %
<b>Privatpersonen</b>	26 %	20 %	7 %	17 %
<b>Sonstige</b>	0 %	3 %	2 %	2 %

Quelle: Leichsenring/Thenner et al. 1997

Tabelle W40: Kinderbetreuung in Wien Berichtsjahr 1997/98

Kindertagesh eine Anzahl der Gruppen in Wien 1997/98				Erhalter								
	insges.	öffent.	privat	Bund	Land	Gemeinde	Betrieb	Verein	Kathol. Religions gemein schaft	Evangel Religion sgemein schaft	Privat personen	Sonst. Erhalter
<b>Kinder- tagesheime</b>	3.052	1.679	1.373	14	3	1.662	11	531	497	47	260	27
<b>Krippen</b>	439	314	125	0	0	314	3	83	9	0	30	0
<b>Kinder-gärten</b>	1.801	924	877	14	3	907	6	327	313	17	192	22
<b>Horte</b>	804	441	363	0	0	441	1	119	175	30	33	5

Quelle: ÖSTAT Krippen, Kindergärten und Horte (Kindertagesheime) Berichtsjahr 1997/98, Wien 1998

Tabelle.W41: Leistungsmerkmale privater und gemeinnützige Anbieter von Kinderbetreuung in Wien (1997)

	Zahl der Gruppen	Zahl der BetreuerInnen	BetreuerInnen davon AMS gefördert	in %	Arbeitszeit (Stunden /Woche)	durchschnittl. Arbeitszeit pro BetreuerIn	Zahl der betreuten Kinder	Alter der betreuten Kinder (Streuung)	Verhältnis BetreuerIn / betreute Kinder	Ausbildung, formale Bedingungen	Anstellungsverhältnis	Bemerkungen
<b>Kinderdrehscheibe 1996/97</b>		7 MitarbeiterInnen (angestellt d.s.4 Vollzeitäquivalente) Vermittlung von ca. 300 freiberuflichen Tagesmüttern (davon 200 aktive TM)								Pflegestellenbewilligung für die Tagesmütter	MitarbeiterInnen sind angestellt, Tagesmütter arbeiten freiberuflich	Beratungs-, Vermittlungs- und Servicestelle
<b>Wiener Kindergruppen 1996/97</b>	39	89	74	83,1 %	7 - 40	30	428	2 - 10	4,8	Pflegestellenbewilligung, Ausbildung		Elternarbeit
<b>Verein „Forum Wiener Kinderkreise“ 1997</b>	6	14	14	100 %		30	72	3,5 - 6				
<b>Verein Initiative Pflegeeltern (Tagesmütter) 1996</b>	--	62 (52 aktive TM im Jahresdurchschnitt)	--	--	flexible Betreuungsverhältnisse 40, 30 oder 20 Stunden		166		3,2	Pflegestellenbewilligung, Schaffung und Professionalisierung des Berufsbildes, (Ausbildungsstandards) verpflichtende Fortbildung	die Tagesmütter sind bei VIP angestellt (Mindestlohn lt. Kollektivvertrag)	
<b>Wiener Hilfswerk (Tagesmütter-Referat) (1996/97)</b>	--	38 (33 aktive TM im Jahresdurchschnitt)	22		Vollzeit (40 Stunden)		109	0,5 - 6+	3,5	Pflegestellenbewilligung, monatliche Fortbildung, Ausbildungskurse	die Tagesmütter sind beim Wr. Hilfswerk angestellt (Mindestlohn lt. Kollektivvertrag)	
<b>Kinderfreunde - Landesorganisation Wien</b>	416 Gruppen	1.100			unterschiedlich: 40 std, 30 std, oder auch geringfügig beschäftigt; Werkverträge		rd. 9.000			BetreuerInnen sind zumeist AbsolventInnen der öffentl. Kindergärten/Kinderschulen; Helferinnen sind oft Umsteigerinnen aus anderen Berufen; verpflichtende interne Fortbildung, Supervision	Gehaltsschema der Gemeinde Wien	ca. 80% der administrativen Arbeit wird von ehemaligen MitarbeiterInnen erledigt



	Zahl der Gruppen	Zahl der BetreuerInnen	BetreuerInnen davon AMS gefördert	in %	Arbeitszeit (Stunden/Woche)	durchschnittl. Arbeitszeit pro BetreuerIn	Zahl der betreuten Kinder	Alter der betreuten Kinder (Streuung)	Verhältnis BetreuerIn / betreute Kinder	Ausbildung, formale Bedingungen	Anstellungsverhältnis	Bemerkungen
<b>Dachverband Wiener Privatkindergärten</b>	rd. 400 Gruppen (in 80 Mitglieder betrieben)		(zw. 10-30 Einrichtungen erhalten KBE-Förderung vom AMS)		unterschiedlich, meist 40 std;		rd. 10.000				Betreuerinnen und Helferinnen sind angestellt, Kollektivvertragl. Gehaltsschema externe Fachkräfte (z.B. für Musikunterricht) auf Honorarbasis	ehrenamtlicher Vorstand
<b>Interessengemeinschaft der Erhalter kirchlicher Kindertagesheime (Kindergartenwerk der Erzdiözese Wien)</b>	480 Gruppen	497 Fachkräfte, 347 Hilfskräfte	keine AMS-Förderung		unterschiedlich		11.288			Fortbildungskurse und Supervision, jährliche Tagung; Fortbildungsprogramm wird von einem pädagog. Ausschuss zusammengestellt	Gehaltsschema der Erzdiözese Wien; externe Referentinnen (f. Fortbildung etc.) auf Honorarbasis	ehrenamtliche Mitarbeit von Pfarrmitgliedern (z.B. bei Ausflügen) ehrenamtlicher Vorstand
<b>„Kinder in Wien“ (KIWI)</b>	46	91 BetreuerInnen (90 Frauen, 1 Mann)	KBE-Förderung durch das AMS		mehr als 50 % sind TZ-beschäftigt		700				Gehaltsschema der Gemeinde Wien; neben festangestellten MA gibt es geringfügig Beschäftigte in einem „Aushilfskräftepool“	

Quelle: Leichsenring/Thenner et al. 1997

Tabelle W42: *Beschäftigte in Kinderbetreuungseinrichtungen: Personal mit Befähigungszeugnis bzw. Reifeprüfung (öffentlich und privat) 1997/98*

Beschäftigte Wien	Anzahl		Dienstverhältnis			Prüfung für			
			pragmatisch (öffentl.)	vertraglich (privatrechl.)	anderes	Kindergarten	KG und Sonderkindergarten	KG und Hort	KG, SKG und Hort
<b>Kindertagesheime insgesamt</b>	<b>gesamt</b>	8.274	1.950	2.201	138	2.365	128	1.708	88
	Frauen	8.155	1.942	2.176	137	2.343	127	1.700	85
	Männer	119	8	25	1	22	1	8	3
<b>Krippen</b>	<b>gesamt</b>	1.602	367	378	0	550	10	183	2
	Frauen	1.591	366	376	25	547	10	183	2
	Männer	11	1	2	0	3	0	0	0
<b>Kindergärten</b>	<b>gesamt</b>	4.790	1.157	1.416	125	1.619	103	924	52
	Frauen	4.908	1.154	1.399	124	1.603	102	921	51
	Männer	62	3	17	1	16	1	3	1
<b>Horte</b>	<b>gesamt</b>	1.662	426	391	13	185	15	597	33
	Frauen	1.616	422	385	13	182	15	592	31
	Männer	46	4	6	0	3	0	5	2

Quelle: ÖSTAT: Krippen, Kindergärten und Horte (Kindertagesheime) Berichtsjahr 1997/98, Wien 1998

Tabelle W43: *Personal in Kindertagesheimen nach Tätigkeiten und Beschäftigungsausmaß (1997/98)*

		pädagog. Kinderdienst Personal mit päd. Ausbildung		im Kinderdienst Personal ohne päd. Ausbildung		HelferIn		Hauspersonal (RaumpflegerIn, Küchenpersonal etc.)		Ausländische Stützkräfte		AssistentInnen	
		VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
<b>Kindertagesheime</b>	<b>ges.</b>	249	149	192	75	403	361	2.253	252	16	19	6	10
	Frauen	237	140	184	73	395	355	2.225	243	15	18	6	9
	Männer	12	9	8	2	8	6	28	9	1	1	0	1
<b>Krippen</b>	<b>gesamt</b>	77	9	53	4	69	21	590	34	0	0	0	0
	Frauen	76	9	52	4	68	20	586	34	0	0	0	0
	Männer	1	0	1	0	1	1	4	0	0	0	0	0
<b>Kindergärten</b>	<b>gesamt</b>	105	64	135	26	305	299	1.139	172	6	9	6	6
	Frauen	102	63	129	25	298	294	1.128	166	6	8	6	6
	Männer	3	1	6	1	7	5	11	6	0	1	0	0
<b>Horte</b>	<b>gesamt</b>	65	71	4	45	25	35	523	43	9	8	0	4
	Frauen	57	63	3	44	25	35	510	40	8	8	0	3
	Männer	8	8	1	1	0	0	13	3	1	0	0	1

Quelle: ÖSTAT: Krippen, Kindergärten und Horte (Kindertagesheime) Berichtsjahr 1997/98, Wien 1998

Tabelle W44: Arbeitsmarktentwicklung im Bereich Kinderbetreuung (1990/1996)

	Vorgemerkte Arbeitslose		Vorgemerkte Arbeitssuchende		In Schulung befindliche KundInnen des AMS Wien	
	1990	1996	1990	1996	1990	1996
<b>Hortlerzieherin</b>	5	10	5	0	0	0
<b>HornerIn</b>	1	2	0	0	1	0
<b>Dipl. KindergärtnerIn</b>	65	57	6	1	4	6
<b>KindergartenhelferIn</b>	97	153	2	3	4	9
<b>Heilpädagogische KindergärtnerIn</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Tagesmütter</b>	5	6	1	0	2	1
<b>Kinderbetreuung gesamt</b>	173	228	14	4	11	16

Quelle: AMS Wien, zit. nach Leichsenring/Thenner et al. 1997

Tabelle W45: Entlohnung des Kindergartenpersonals in öffentlichen Einrichtungen (Stand 1994/95)

Gehaltsstufe	KindergärtnerIn (pragmatisiert) in ATS	HelferIn (pragmatisiert) in ATS	Mindestlohntarif (Privatkindergärten) in ATS
1	16.636	12.584	14.300
2	17.417	12.858	14.700
3	18.198	13.132	15.029
... bis			
20	34.262	17.451	22.036

Quelle: Magistratsabteilung 11/4, Arbeiterkammer Wien zit nach Faltner 1997:47

Tabelle W46: Gehalt einer angestellten Tagesmutter ohne fachliche Ausbildung (Stand 01/1995)

	Bruttogehalt / Kind / Monat in ATS
<b>40h Betreuung für das 1. betreute Kind</b>	3.465
<b>für jedes weitere 40h betreute Kind</b>	3.375
<b>30h Betreuung pro Kind</b>	2.587
<b>20h Betreuung pro Kind</b>	1.820

Quelle: BM für Arbeit und Soziales zit nach Faltner 1997:47

Tabelle W47: Anbieter und Leistungen im Bereich der Altenhilfe Wien (1997)

Anbieter Wien	Heimhilfe Stundenleistung nach Org.	Essen auf Rädern	Reinigungs dienst Stunden leistung nach Org.	Besuchsdienst Stundenleistung nach Org.
<b>Wiener Sozialdienste</b>	20,2 %	-	34,1 %	17,1 %
<b>Sozial Global</b>	28,0 %	42,5 %	38,3 %	49,3 %
<b>Wiener Volkshilfe</b>	18,9 %	36,7 %	12,2 %	14,2 %
<b>Wiener Hilfswerk</b>	3,2 %	20,8 %	9,6 %	1,5 %
<b>Caritas Erzdiözese Wien</b>	8,2 %	-	2,3 %	8,9 %
<b>Caritas Socialis</b>	3,0 %	-	1,3 %	2,2 %
<b>Wiener Rotes Kreuz</b>	11,9 %	-	0,2 %	4,1 %
<b>Adventmission</b>	3,9 %	-	1,6 %	0,8 %
<b>Junge Panther</b>	2,3 %	-	0,3 %	1,7 %
<b>Kleine Soziale Netze</b>	0,2 %	-	0,1%	0,1 %
<b>Wiener Hauskrankenpflege</b>	0,3 %	-	-	0,2 %
<b>Arbeitsstunden gesamt</b>	<b>3.812.631</b>		<b>143.917</b>	<b>200.905</b>
<b>Mahlzeiten pro Jahr</b>		<b>1.973.047</b>		
<b>Anzahl Kunden 1997</b>	<b>17.709</b>	<b>11.155</b>	<b>9.043</b>	<b>3.304</b>

Quelle: Magistratsabteilung 47, Leichsenring/Stadler 1998

Tabelle W48: Mitgliederorganisationen des Dachverbandes Wiener Pflege- und Sozialdienste

<b>Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste</b>
Arbeiter Samariter-Bund Österreich (ASBÖ)
Caritas der Erzdiözese Wien (CEW)
Caritas Socialis GmbH (CS)
Johanniter Unfallhilfe (JUH)
Kleine Soziale Netze (KSN)
MA 47 Betreuung zu Hause (MA SHzH)
Malteser Hospitaldienst Austria (MHA)
MS-Gesellschaft (MSG)
Österreichisches Rotes Kreuz Landesverband Wien (ÖRKW)
Seniorenhilfe Junge Panther (SJP)
SMID-KRIM, Sozialmedizinisches Nachbarschaftszentrum Döbling-Krim
SMIR, Sozialmedizinische Initiative Rodaun
SMUP, Sozialmedizinisches Zentrum Unter-Penzing
Sozial Global (SG)
Soziale Dienste der Adventmission (SDA)
St. Lazarus Hilfswerk (SLHW)
Verein Helfende Hände (VHH)
Visitas Hauskrankenpflege (VHK)
Volkshilfe Wien (VHW)
Wiener Hauskrankenpflege und Seniorendienste (WHS)
Wiener Hilfswerk (WHW)
Wiener Sozialdienste (WSD)

Quellen: *Begleiten Betreuen Pflegen. Soziale Dienste für zu Hause. Ein Ratgeber.* hrsg. vom Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste, Wien 1996  
*Bronneberg, Gertrud et al., Arbeitssituation ambulante Pflege- und Sozialdienste Wiens., Wien, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG), 1997*

Tabelle W49: *Leistungsangebot und Personalstand der Mitgliedsorganisationen des Dachverbandes Wiener Pflege- und Sozialdienste (Herbst 1996)*

Org.	Personalstand				Beschäftigungsverhältnisse				
	DKS	PH	HH	BD	BBV	EA	Prakt.	ZD	Gesamt
SDA	1	2	109	2	114		-	-	114
CEW	6	3	215	-	224	60	-	-	284
CS	3	5	90	-	98	2	-	-	100
VHH	70	60	25	-	155	-	-	-	155
SJP	5	10	130	-	145	-	10	6	161
KSN	1	1	20	2	24	-	-	-	24
MA 47 - HKP	109	-	-	-	109	-	-	-	109
MA 47 - Soz St.	28	-	40	-	28	-	-	30	58
MHA	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	-	40	-	-	40
ÖRKW	6	3	385	12	406	30	1	3	440
SG	5	9	882	348	1244	-	-	5	1249
SMIR	-	-	25	k.A.	-	25	-	-	25
SMUP	40	16	6	-	k.A.	k.A.	-	-	62
SLHW	-	-	40	-	-	-	-	40	40
VHK	30	-	70	-	100	2	2	-	104
WHS	4	-	15	-	19	-	-	-	19
WHW	3	-	100	-	103	36	-	2	141
WSD	5	12	638	69	724	-	-	2	726
VHW	2	1	547	47	597	-	-	6	603
<b>Insgesamt</b>	318	122	3337	480	4090	195	13	94	4454

Quelle: *Bronneberg, Gertrud et al., Arbeitssituation ambulante Pflege- und Sozialdienste Wiens., Wien, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG), 1997*

**Abkürzungen:**

Abkürzungen der Organisationen s. Tabelle. W48)

DKS = Diplomkrankenschwester bzw. diplomiertes Pflegepersonal

PH = PflegehelferIn

HH = HeimhelferIn

BD = Besuchsdienst

BBV = Bestehendes Beschäftigungsverhältnis

EA = Ehrenamtlich

Prakt. = PraktikantIn

ZD = Zivildienstler

Tabelle W50: Leistungsstatistik Altenbetreuung Vergleich 1994 und 1996

Tätigkeit	Jahr	Personalst and (mittlerer Durchschnitt)	Teams (mittlerer Durchschnitt)	Betreute (mittlerer Durchschnitt)	Bezieher von Essen	Arbeitsstunden	Portionen (Essen) bzw. Fahrten (Wäsche)	Ausgaben der Stadt Wien in ATS	Ausgaben / Arbeitsstunden in ATS	Ausgaben / Portion in ATS
<b>Heimhilfe</b>	1994	3.465		13.088		4108.028,5		1068.475.154,00	260,10	
	1996	3.120		11.948		3809.324,0		1178.188.043,00	309,30	
<b>Reinigungsdienst</b>	1994	270		11.378		196.751,75		57.748.878,46	293,50	
	1996	210		9.149		154.513,25		54.204.059,00	350,80	
<b>Besuchsdienst</b>	1994	709		4.074		321.943,25		75.742.334,63	??	
	1996	718		3.465		256.631,50		69.968.368,00	ab 1.1.96: Kostenbeitrag 185,60	
<b>Essen auf Rädern</b>	1994	--	139	--	6.390	--	2.143.639	89.173.679	--	41,60
	1996	--	126	--	5.836	--	2.017.238	88.275.819	--	43,75
<b>Familienhilfe</b>	1994			70		34.340,00		16.214.390		
	1996			70		38.011,50		17.289.175		
<b>Kinderpflege daheim</b>	1994			51		19.095,00		s.o. Familienhilfe		
	1996			63		14.877,75		s.o. Familienhilfe		
<b>Wäschepflegedienst (1)</b>	1994			2.049			17.061			
	1996			1.654			15.135		ab 1.1.96 Kostenbeitrag 150,80	
<b>Reparaturdienst (2)</b>	1994			76						
	1996			86					ab 1.1.96 Kostenbeitrag: 361,90	

(1) Wäschepflegedienst: Wr. Volkshilfe 90 %, Wr Hilfswerk 10%

(2) Reparaturdienst: Wr.Volkshilfe

Quelle: *Bedarfs- und Entwicklungsplan Wien 1997 (BEP 1997)*

Tabelle W51: Leistungen der sozialen Dienste 1997

Tätigkeitsbereich	Beschäftigte (mittlerer Durchschnitt 1997)	Stundenleistung im Jahr 1997	Stundenleistung mittlerer Durchschnitt pro Monat	betreute KundInnen / PatientInnen pro Monat (mittlerer Durchschnitt)	betreute Personen im Jahr 1997
Heimhilfe	3.183	3.695.469,25	307.955,77	11.712	17.709
Pflegehilfe		44.984,00	3.748,67	2.166	
Reinigungsdienst	197	143.916,50	11.993,04	9.043	9.043
Besuchsdienst	682	238.577,25	19.881,44	1.731	3.304
Wäschepflegedienst (1)					1.557 gesamt
Reparaturdienst (2)		4.941,50			622 gesamt

(1) Wäschepflegedienst: Wr. Volkshilfe 90 %, Wr. Hilfswerk 10%

(2) Reparaturdienst: Wr. Volkshilfe

Quelle: Magistratsabteilung MA 47 Betreuung zu Hause, Jahresbericht Verwaltungsjahr 1997

Tabelle W52: Altersstruktur der von HeimhelferInnen betreuten Personen 1997

Altersgruppe	Anzahl der betreuten Personen	in %
bis 60 J	1.051	8,9
61-65	314	2,7
66-70	573	4,9
71-75	1.223	10,4
76-80	1.622	13,7
81-85	2.711	23,0
86-90	2.894	24,5
91-95	1.190	10,1
über 95	216	1,8
gesamt	11.793	100,0

Quelle: Magistratsabteilung MA 47 Betreuung zu Hause, Jahresbericht Verwaltungsjahr 1997

Tabelle W53: HeimhilfebezieherInnen: Anzahl der Personen im gemeinsamen Haushalt 1997

Anzahl der Personen im Haushalt	Heimhilfebezieher (betreute Personen)	das sind in %
1	10.031	85,1
2	1.551	13,1
3	146	1,2
4 und mehr	65	0,6
gesamt	11.793	100,0

Quelle: Magistratsabteilung MA 47 Betreuung zu Hause, Jahresbericht Verwaltungsjahr 1997

Tabelle W54: *HeimhilfebezieherInnen: Familienstand der betreuten Personen 1997*

	<b>ledig</b>	<b>verheiratet</b>	<b>verwitwet</b>	<b>geschieden</b>	<b>getrennt lebend</b>	<b>gesamt</b>
<b>Männer</b>	513	132	849	310	60	1.864
% Zeile	27,5 %	7,1 %	45,6 %	16,6 %	3,2 %	100,0 %
% Spalte	29,9 %	14,8 %	11,5 %	19,0 %	37,7 %	15,8 %
<b>Frauen</b>	1.205	69	6.517	1.321	99	9.211
% Zeile	13,1 %	0,8 %	70,8 %	14,3 %	1,1 %	100,0 %
% Spalte	70,1 %	7,7 %	88,5 %	81,0 %	62,3 %	78,3 %
<b>beide Ehepartner</b>		693				693
% Zeile		100,0 %				100,0 %
% Spalte		77,5 %				5,9 %
<b>Gesamt</b>	1.718	894	7.366	1.631	159	11.768
% Zeile	14,6 %	7,6 %	62,6 %	13,9 %	1,3 %	100,0%
% Spalte	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: *Magistratsabteilung MA 47 Betreuung zu Hause, Jahresbericht Verwaltungsjahr 1997*

Tabelle W55: *Essen auf Rädern / Portionen 1997*

<b>Verein</b>	<b>1. Halbjahr Jan-Juni 1997</b>	<b>mittlerer Durchschnitt pro Monat</b>	<b>in %</b>	<b>2. Halbjahr Juli-Dezi 1997</b>	<b>mittlerer Durchschnitt pro Monat</b>	<b>in %</b>
<b>Sozial Global</b>	418.273	69.712	42,4	420..397	70.066	42,6
<b>Wiener Volkshilfe</b>	363.430	60.572	36,8	360.681	60.114	36,6
<b>Wiener Hilfswerk</b>	205.206	34.201	20,8	205.060	34.177	20,8
<b>gesamt</b>	986.909	164.485	100,0	986.138	164.356	100,0

Quelle: *Magistratsabteilung MA 47 Betreuung zu Hause, Jahresbericht Verwaltungsjahr 1997*



Tabelle W56: Sozialökonomische Betriebe, Beschäftigungsprojekte, Beratungsprojekte: Beschäftigte

Projekt	Gründungs jahr	Beschäftigte		Beschäfti gungsausmaß		Geschlecht	
		Schlüssel-kräfte (1)	Transitkräfte (2)	Vollzeit	Teilzeit	weiblich	männlich
<b>gastronomie / Catering:</b>							
Café Restaurant Max	1995	6	14 + 7 Anlernkräfte	20	2	50 %	50 %
Stadt-Beisl INIGO	1987 (1992)	7	17	22	2	20 %	80%
<b>Gartenarbeiten:</b>							
Fokus	1989	4	18	21	1	36 %	64 %
Handwerkerprojekt Kolping	1985	2	8				
ARGE für Nichtseßhafte Wien	1980	5 + 4 Chauffeure	19 + 5 Anlernkräfte				
<b>Reinigung:</b>							
Objektreinigung und -instandhaltung	1994	1,5	6				
HomeService	1997	3 (1 Projekt-leiterin, 2 Einsatz-leiterinnen) (Stand 1999)	37 Außendienst- mitarbeiterinnen		40	100%	--
Hilfsworker - Haus- & Heimservice	1998	2 (2 Einsatz- leiterinnen) (Stand 1999)	24 Außendienst- mitarbeiterInnen	9	17	96 %	4 %
<b>Altenbetreuung:</b>							
KEINE Projekte							
<b>Kinderbetreuung</b>							
Tageselternzentrum	1988	3 Sozial- arbeiterInnen, 3 Betreuer-Innen (Stand 1999)	80 Tagesmütter	3	3	Betreuerinne n: 100% Tages-eltern: 99,9 %	Tage- seltern: 0,1 %
Kinderdreh-scheibe	1990	11 MitarbeiterInnen in der Beratungsstelle (Stand 1999)		1	10	100%	--
Verein der Wiener Kindergruppen; Dachverband der Wiener Kindergruppen	Anfang 80er J.	70 Kinder- betreuerInnen (Stand 1999)		8 %	70 %	85-90 %	10-15 %
<b>Reparaturen:</b>							
RUSZ Reparatur- und Servicezentrum	1998	4 (Stand 1999)	17	14	3	18 %	82 %

(1) Schlüsselkräfte: unbefristet angestellte Fachkräfte aus dem sozial-pädagogischen und fachlich-handwerklichen Bereich

(2) Transitkräfte: befristet angestellte TeilnehmerInnen aus den jeweiligen Zielgruppen

Quellen: AMS (Abtlg. Förderungen): Projektliste der Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte 1997.

IFA und AMS Wien: Beratung, Bildung, Beschäftigung. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien, 1998.

BDV und AMS: Dokumentation AMS-geförderter Projekte in Österreich 1999 (Wien 1999).

Tabelle W57: *Sozialökonomische Betriebe, Beschäftigungsprojekte, Beratungsprojekte: Tätigkeitsbereich, Zielgruppen*

Projekt	Tätigkeitsbereich	angebotene Qualifizierung	Zielgruppe	Projektträger
<b>Gastronomie / Catering</b>				
Café Restaurant Max	Gastronomie	Qualifizierung im Gastronomiebereich	Frauen und Männer (19-45), psychisch Behinderte	pro mente Wien - Beschäftigungsprojekte
Stadt-Beisl INIGO	Gastronomie	Qualifizierung im Gastronomiebereich (Küche und Service)	Frauen und Männer (ab 18)	Verein Hilfseinrichtungen der Caritas, Erzdiözese Wien
<b>Gartenarbeiten</b>				
Fokus	Umweltbereich (Grünraumpflege)		benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	Verein Jugendzentren der Stadt Wien
Handwerkerprojekt Kolping	Mix: kleinere Reparaturen / Hausarbeiten (Gartenarbeiten, Wandanstrich)		Jugendliche von 15-25, Benachteiligte, Langzeitarbeitslose	Österreichisches Kolpingwerk
ARGE für Nichtseßhafte Wien	Mix: Grünflächensanierung, einfache Gartenarbeiten, Entrümpelungen, Möbelsammlung, -reparatur, -verkauf	Anlehre	Frauen und Männer, Langezeitarbeitslose	ARGE Nichtseßhafte Wien
<b>Reinigung:</b>				
Objektreinigung und -instandhaltung	Reinigungs- und Instandhaltungstätigkeiten	Anlehre	Frauen und Männer, Langzeitarbeitslose mit psychischer, physischer oder Sinnesbehinderung	ÖHTB-Fachwerk Wien
HomeService	haushaltsbezogene Dienstleistungen im Haus (Reinigungsarbeiten, Einkaufservice, Wäsche- und Bügelservice, Versorgung von Haustieren und Zimmerpflanzen); Kinderbetreuung, Botengänge, Begleitedienst, Anwesenheitsdienst		langzeitarbeitslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen, Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ältere Arbeitssuchende	Sozial Global
Hilfsworker - Haus- & Heimservice	Mix: Service für Familie und Haushalt: Arbeiten im Haus (allgemeine Reinigung, Wäschedienst, Versorgung von Haustieren und Zimmerpflanzen); Arbeiten rund ums Haus (Gartendienst, Schneedienst), Botengänge, Kinder- und Jugendbetreuung, Lernbetreuung		Frauen (insbes. ab 40) und Männer, mit geringer Berufsausbildung und handwerklichen Fähigkeiten, Langzeitarbeitslose	Wiener Hilfswerk
<b>Kinderbetreuung:</b>				
Tageselternzentrum	Aus- und Weiterbildung von Tagesmüttern, Anstellung beim Trägerverein, Beratung und Betreuung von Tagesmüttern	Aus- und Weiterbildung von Tagesmüttern,	Frauen ab 25 Jahren mit Interesse an Kinderbetreuung	Verein Initiative Pflegeeltern (VIP)

eigene Erhebungen

Projekt	Tätigkeitsbereich	angebotene Qualifizierung	Zielgruppe	Projektträger
Kinderdrehscheibe	Vermittlung von privaten Kinderbetreuungsplätzen, Tagesmüttern und Babysittern, problemspezifische Frauenberatung		Frauen, erziehungspflichtige Personen mit Beschäftigungsproblemen	Verein Wiener Kinderdrehscheibe
Dachverband der Wiener Kindergruppen	Betreuung von Kindern von 0-6 Jahren in privaten Betreuungseinrichtungen (Kindergärten, Kindergruppen, Kinderkrippen, Horten); Beratung beim Aufbau von Kinderbetreuungeinrichtungen		Arbeitslose KindergärtnerInnen, KindergartenhelferInnen bzw. arbeitslose Personen, die von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen für die Betreuung von Kindern beschäftigt werden	verschiedenste Eltervereine, private Kindergärten
<b>Altenbetreuung:</b>				
keine Projekte				
<b>Reparaturen</b>				
RUSZ - Reparatur- und Servicezentrum	Recycling und Reparatur von Elektrogeräten im Haushalt (Waschmaschinen, Geschirrspüler, etc) unter Beachtung ökologischer Grundsätze, Serviceverträge		langzeitarbeitslose Fachkräfte ab 45 Jahren	Verband Wiener Volksbildung

Quellen: AMS (Abtlg. Förderungen): *Projektliste der Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte 1997.*

IFA und AMS Wien: *Beratung, Bildung, Beschäftigung. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien, 1998.*

BDV und AMS: *Dokumentation AMS-geförderter Projekte in Österreich 1999 (Wien 1999).*

Tabelle W58: *Mitgliederorganisationen des Dachverbandes Wiener Pflege- und Sozialdienste*

<b>Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste</b>
Arbeiter Samariter-Bund Österreich (ASBÖ)
Caritas der Erzdiözese Wien (CEW)
Caritas Socialis GmbH (CS)
Johanniter Unfallhilfe (JUH)
Kleine Soziale Netze (KSN)
MA 47 Betreuung zu Hause (MA SHZH)
Malteser Hospitaldienst Austria (MHA)
MS-Gesellschaft (MSG)
Österreichisches Rotes Kreuz Landesverband Wien (ÖRKW)
Seniorenhilfe Junge Panther (SJP)
SMID-KRIM, Sozialmedizinisches Nachbarschaftszentrum Döbling-Krim
SMIR, Sozialmedizinische Initiative Rodaun
SMUP, Sozialmedizinisches Zentrum Unter-Penzing
Sozial Global (SG)
Soziale Dienste der Adventmission (SDA)
St. Lazarus Hilfswerk (SLHW)
Verein Helfende Hände (VHH)
Visitas Hauskrankenpflege (VHK)
Volkshilfe Wien (VHW)
Wiener Hauskrankenpflege und Seniorendienste (WHS)
Wiener Hilfswerk (WHW)
Wiener Sozialdienste (WSD)

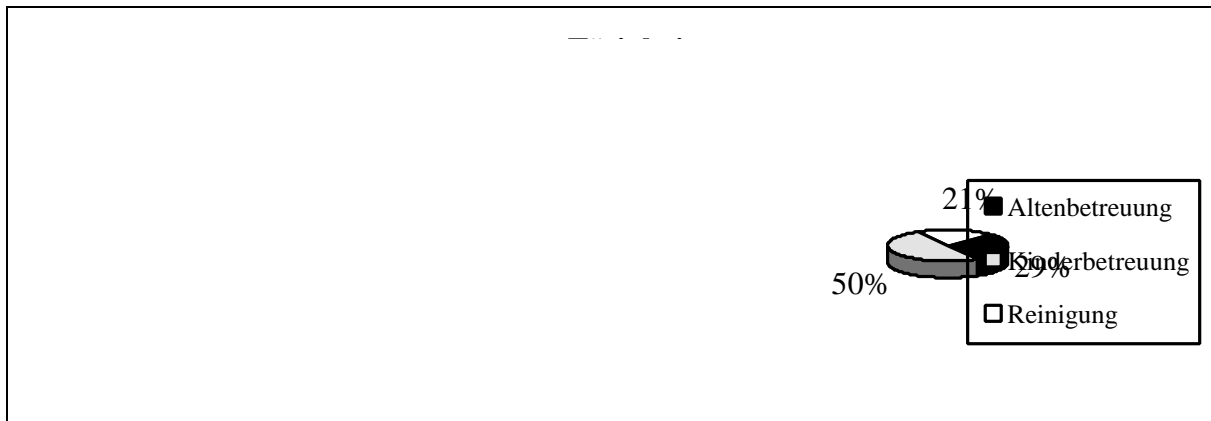
Quelle: *Begleiten Betreuen Pflegen. Soziale Dienste für zu Hause. Ein Ratgeber. hrsg. vom Dachverband der Wiener Pflege- und Sozialdienste, Wien 1996*  
*Bronneberg, Gertrud et al., Arbeitssituation ambulante Pflege- und Sozialdienste Wiens., Wien, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG), 1997*

Tabelle W59: Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste Personalstand und Beschäftigungsverhältnisse  
Herbst 1996

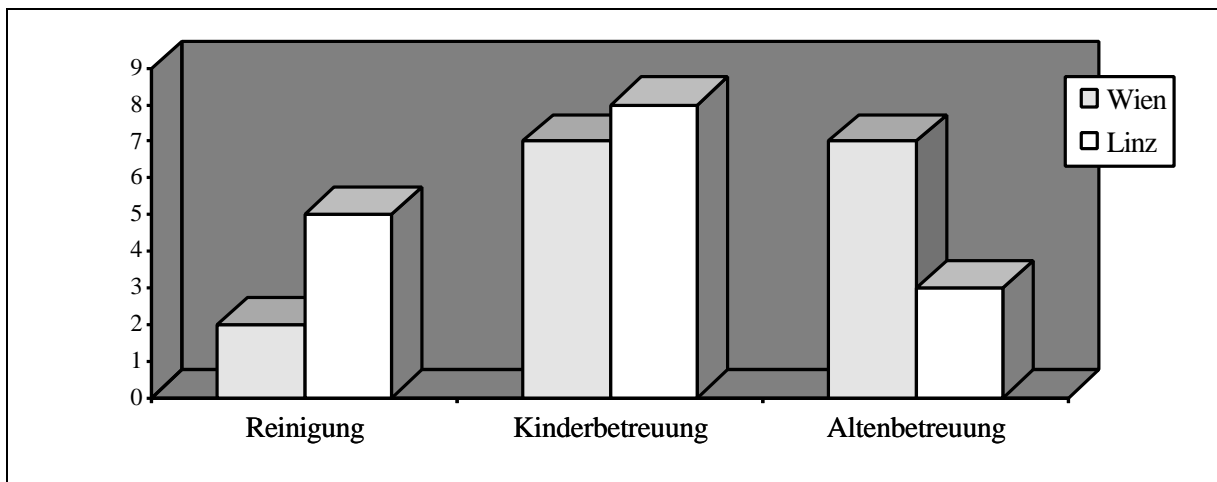
Org.	Personalstand				Beschäftigungsverhältnisse				
	DKS	PH	HH	BD	BBV	EA	Prakt.	ZD	Gesamt
SDA	1	2	109	2	114		-	-	114
CEW	6	3	215	-	224	60	-	-	284
CS	3	5	90	-	98	2	-	-	100
VHH	70	60	25	-	155	-	-	-	155
SJP	5	10	130	-	145	-	10	6	161
KSN	1	1	20	2	24	-	-	-	24
MA 47 - HKP	109	-	-	-	109	-	-	-	109
MA 47 - Soz St.	28	-	40	-	28	-	-	30	58
MHA	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	-	40	-	-	40
ÖRKW	6	3	385	12	406	30	1	3	440
SG	5	9	882	348	1244	-	-	5	1249
SMIR	-	-	25	k.A.	-	25	-	-	25
SMUP	40	16	6	-	k.A.	k.A.	-	-	62
SLHW	-	-	40	-	-	-	-	40	40
VHK	30	-	70	-	100	2	2	-	104
WHS	4	-	15	-	19	-	-	-	19
WHW	3	-	100	-	103	36	-	2	141
WSD	5	12	638	69	724	-	-	2	726
VHW	2	1	547	47	597	-	-	6	603
Insgesamt	318	122	3337	480	4090	195	13	94	4454

## 5.2.4 Tabellen Berichtsteil Auswertung

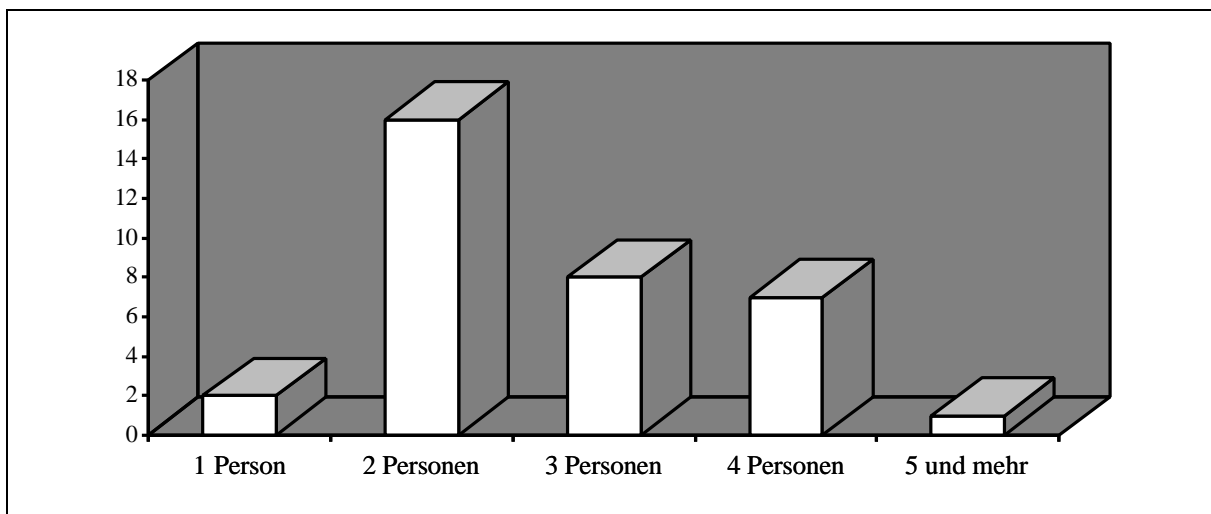
Graphik A1: *Tätigkeitsbereich der InterviewpartnerInnen*



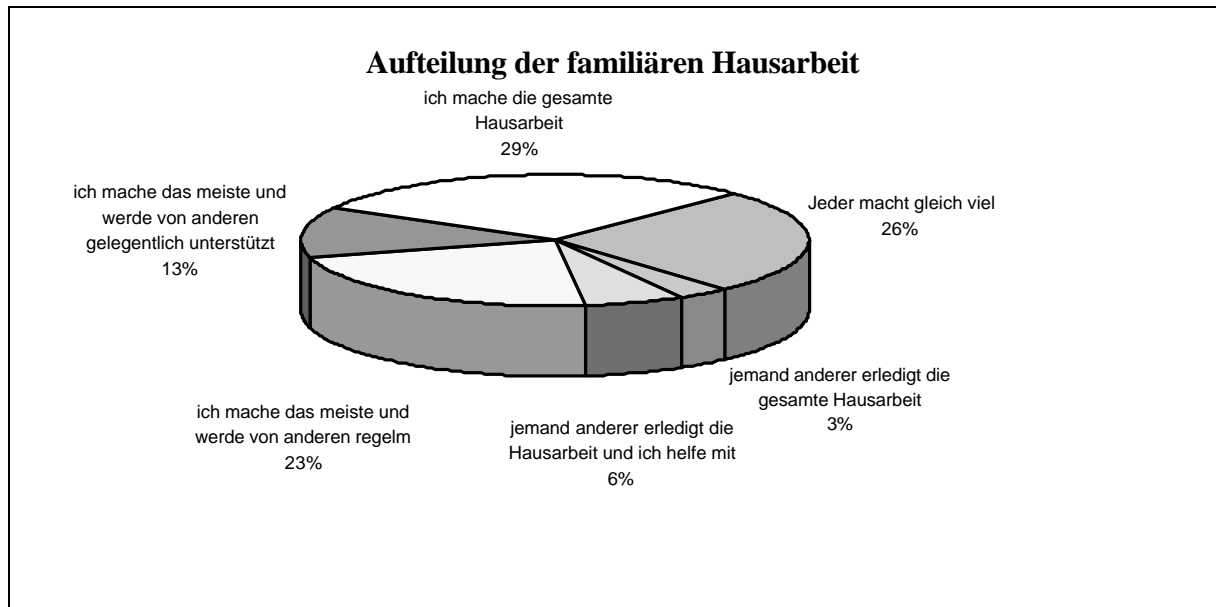
Graphik A2: *Region und Tätigkeitsbereich*



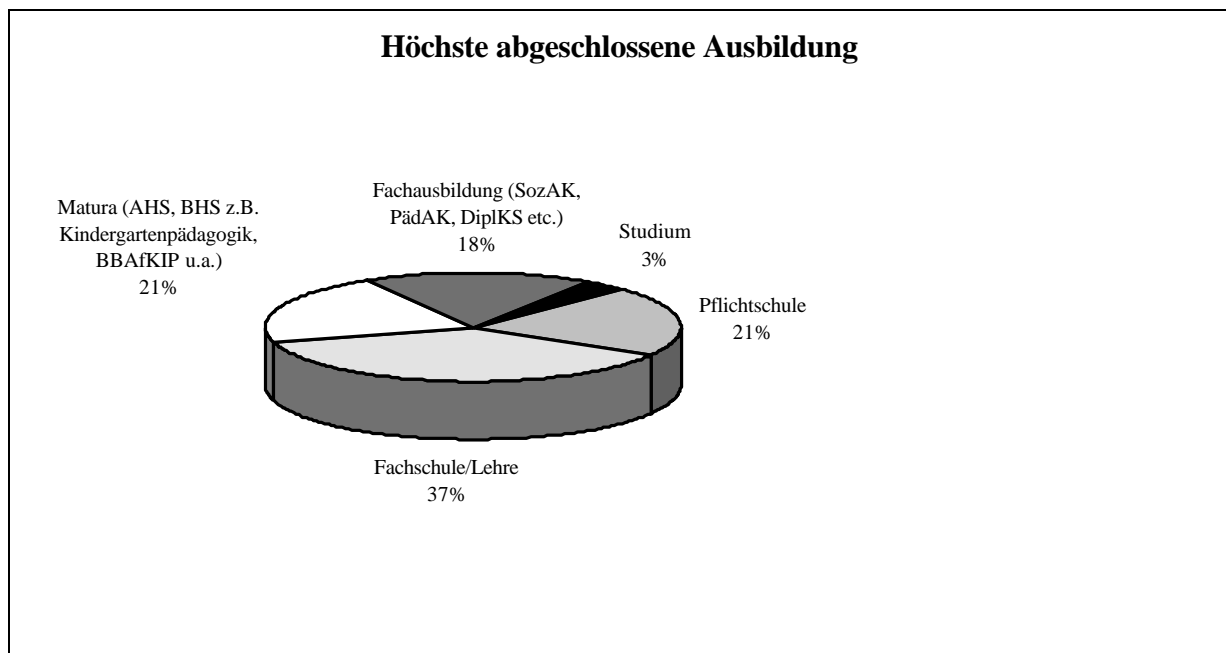
Graphik A3: *Personen im Haushalt*



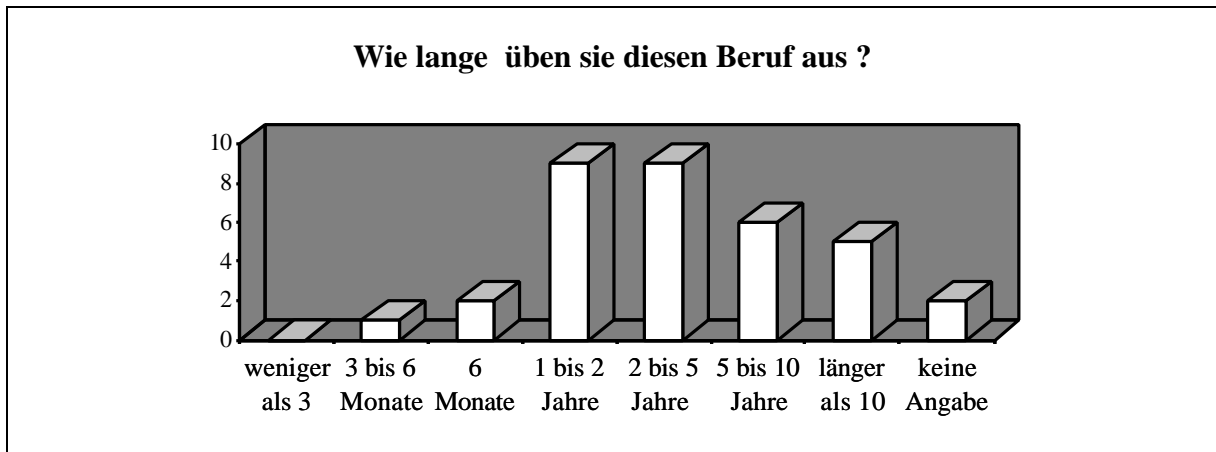
Graphik A4: Aufteilung der familiären Hausarbeit



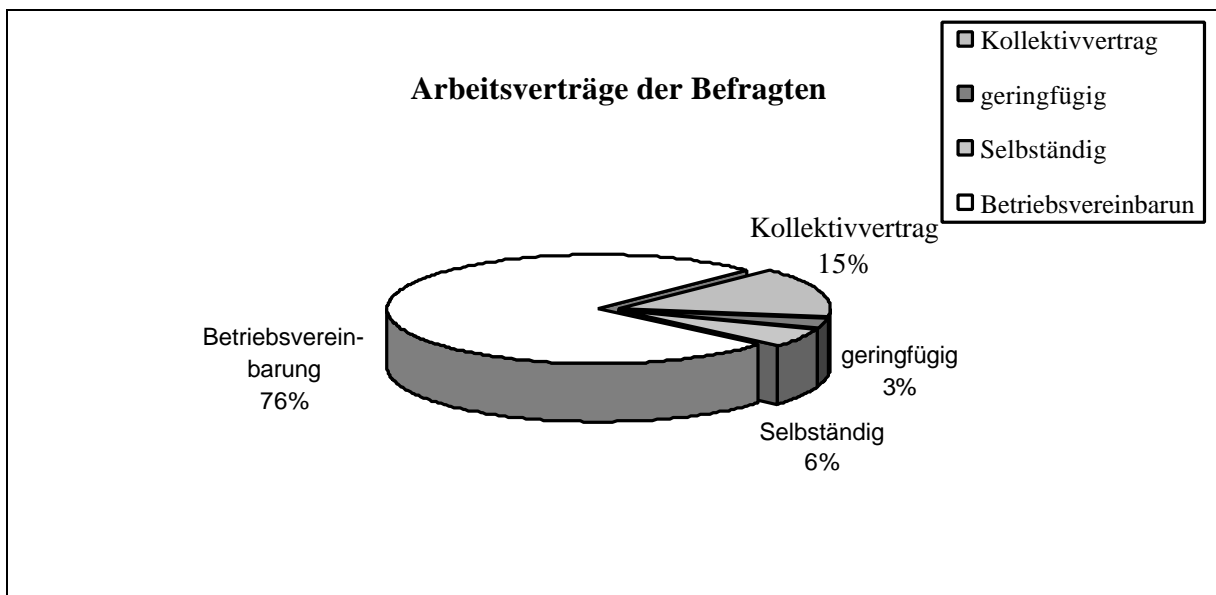
Graphik A5: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Befragten



Graphik A6: *Dauer der Ausübung des derzeitigen Berufs*

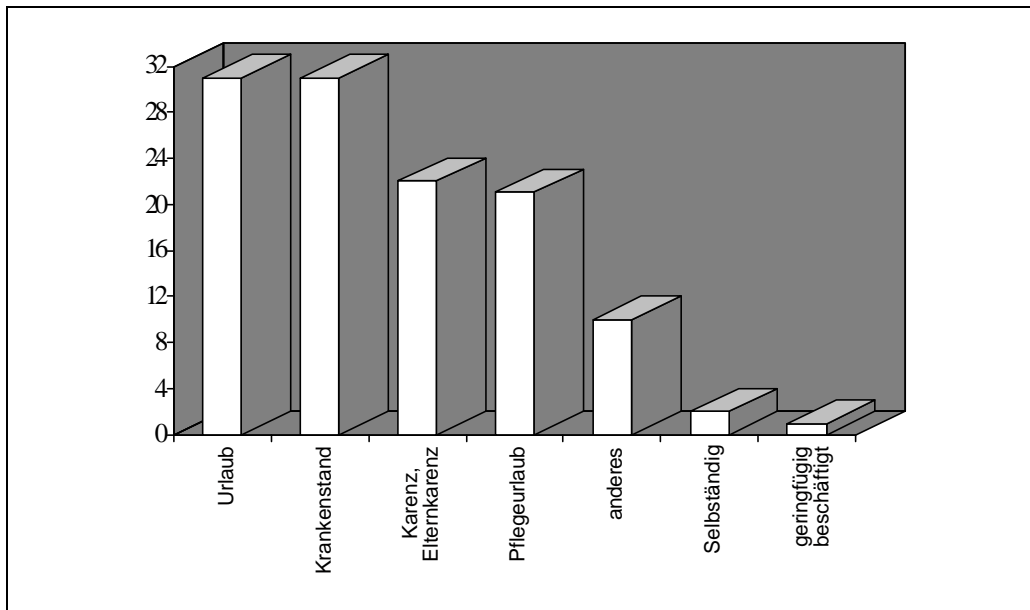


Graphik A7: *Arbeitsverträge der Befragten*

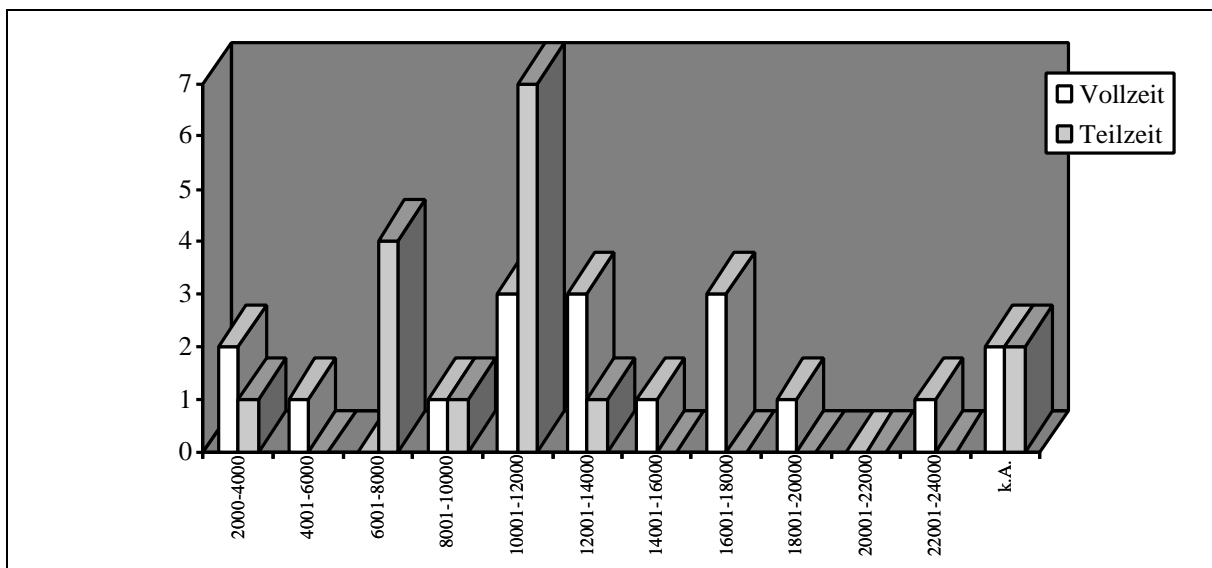




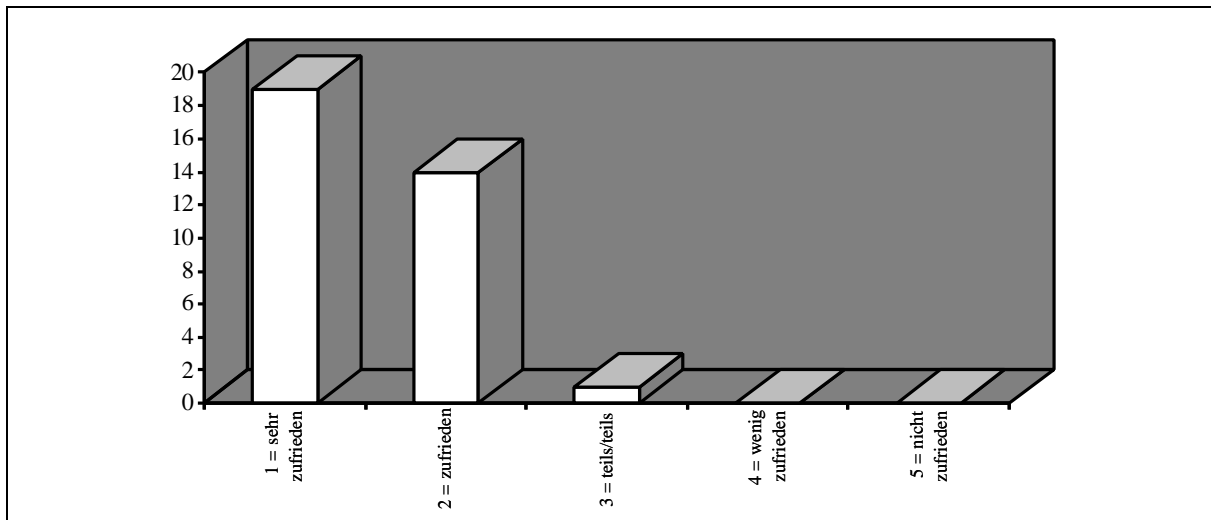
Graphik A8: Sozialleistungen der Befragten



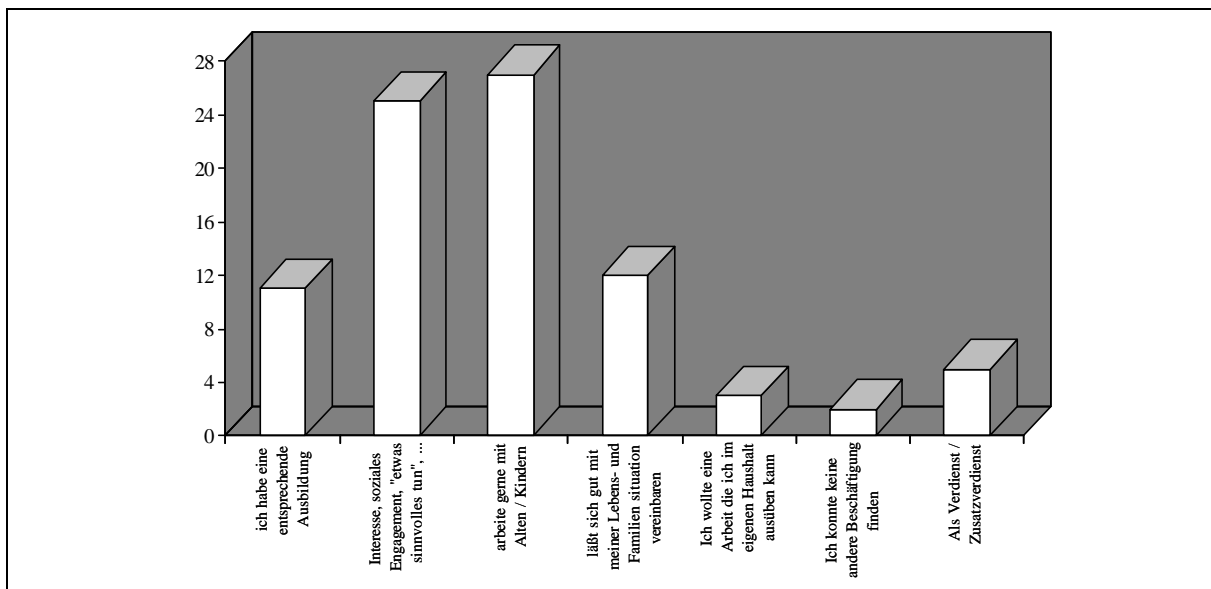
Graphik A9: Einkommen der InterviewpartnerInnen und Beschäftigungsmaß



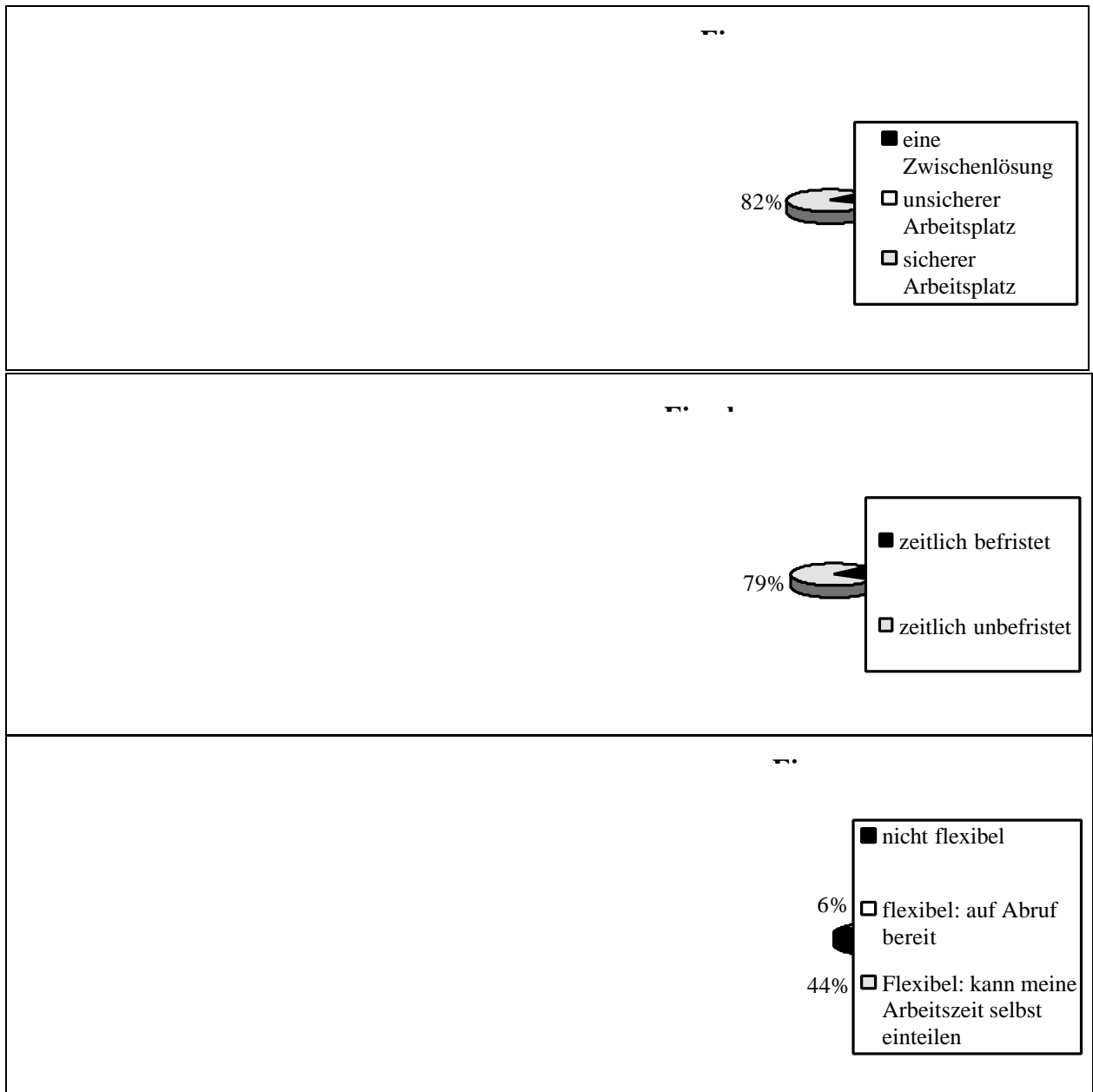
Graphik A10: Zufriedenheit mit dem Beruf



Graphik 11: Gründe für die Beschäftigung in diesem Bereich



Graphik A12A-C: *Einschätzungen des Arbeitsplatz*



Graphik A13: *Zufriedenheit mit der Arbeitszeit*

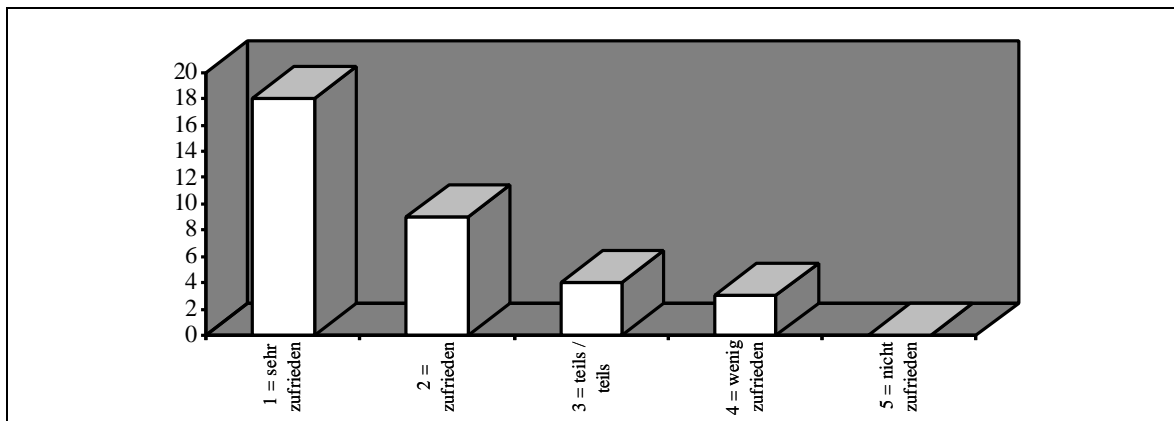


Tabelle A1: Auswahl der Interviews

	<b>Good Practice Beispiele</b>	<b>Drei Tätigkeits-bereiche</b>	<b>Fallstudien</b>	<b>Total</b>
<b>Region 1 Wien</b>	<p><b>(1) VIP / Projekt Cinderella</b> 1 ExpertInneninterview (E11) 2 Tagesmütter (W13, W14)</p> <p><b>(2) Home Service</b> 1 ExpertInneninterview (E13)</p> <p><b>(3) Kinderdrehscheibe</b> 1 ExpertInneninterview (E9)</p> <p><b>(4) Haus und Heimservice des Wiener Hilfswerks</b> 1 ExpertInneninterview (E8)</p> <p><b>(5) 1 Selbständige Tagesmutter (W9)</b></p> <p><b>(6) 1 Kinderfrau (W19)</b></p>	Kinderbetreuung (K) Altenbetreuung (A) Reinigung (R)	<p><b>(1) Wiener Kindergruppen</b> 1 ExpertInneninterview (E10) 3 KindergruppenbetreuerInnen (W6, W7, W8)</p> <p><b>(2) Sozial Global</b> 1 ExpertInneninterview (E7)</p> <p><b>(3) Volkshilfe Wien</b> 1 ExpertInneninterview (E12) 2 Heimhilfen (W20, W21)</p> <p><b>(4) Seniorenhilfe Junge Panther</b> 2 Reinigungskräfte (W33, W34)</p> <p><b>(5) Rotes Kreuz / Altenbetreuung</b> 1 Pflegehelferin (W22) 1 DKS (W23)</p> <p><b>(6) Kleine Soziale Netze</b> 3 HeimhelferInnen (W29, W30, W 31)</p>	7 Exp 16 Work
<b>Region 2 Linz</b>	<p><b>(1) Kindergruppe Rasselbande</b> 1 ExpertInneninterview (E4) 3 KindergruppenbetreuerInnen (W4, W15, W32)</p> <p><b>(2) Projekt Häusliche Hilfe</b> 1 ExpertInneninterview (E3) 3 Heimhilfen (W25, W26, W27)</p> <p><b>(3) Mobile Kinderkrankenpflege</b> 1 ExpertInneninterview (E5) 1 DKS (W5)</p> <p><b>(4) 1 Selbständige im Bereich Reinigungsdienst (E1, W18)</b></p> <p><b>(5) HannesHilfsdienst</b> 1 ExpertInneninterview (E2) 1 Reinigungskraft (W24)</p>	Kinderbetreuung (K) Altenbetreuung (A) Reinigung (R)	<p><b>(1) Städtische Kindergärten</b> 3 KindergärtnerInnen (W16, W17, W28)</p> <p><b>(2) Caritas, Abtl. Mobile Hilfe</b> 1 ExpertInneninterview (E14) 3 AltenbetreuerInnen (W10, W11, W12)</p> <p><b>(3) Verein Adoptiv und Pflegeeltern</b> 1 ExpertInneninterview (E6) 3 Tagesmütter (W1, W2, W3)</p>	7 Exp 18 Work
<b>2 Regionen</b>	11 Institutionen 22 Interviews		9 Institutionen 26 Interviews	14 E 34 W

E = ExpertInneninterviews; W = Workers-Interview

Tabelle A2a: *Liste der ExpertInneninterviews*

Nr	Name des Projekts, der Organisation	G/F <sup>a</sup>	Region	Organisations- form	Bereich
E1.	Brigitte Zwettler	G	Linz	selbständig	R
E2.	Hannes Hilfsdienst	G	Linz	Verein	R
E3.	Volkshilfe, Projekt „Häusliche Hilfe“	G	Linz	Verein	R
E4.	Kindergruppe Rasselbande	G	Linz	Verein	K
E5.	Hilfswerk: Mobile Hauskrankenpflege für Kinder und Jugendliche	G	Linz	Verein	K
E6.	Treffpunkt Tagesmütter, Verein Pflege- und Adoptiveltern	F	Linz	Verein	K
E14.	Caritas, Abteilung Mobile Hilfe	F	Linz	Verein	A
E7.	Sozial Global	F	Wien	Verein	A, K, R
E8.	Haus- und Heimservice des Wiener Hilfswerks	G	Wien	Verein	R
E9.	Kinderdrehscheibe	G	Wien	Verein	K
E10.	Verein der Wiener Kindergruppen	F	Wien	Verein	K
E11.	Verein Initiative Pflegeeltern (VIP), Projekt Cinderella	G	Wien	Verein	K
E12.	Volkshilfe Wien	F	Wien	Verein	A, R
E13.	Sozial Global HomeService	G	Wien	SÖB, eigene Einricht. innerhalb v. SG	K, R

<sup>a</sup> Klassifikation „Good Practice“ (G) / Fallbeispiel (F)

Tabelle A2b: *Liste Workers-Interviews*

Nr	Tätigkeit	G/F/SE <sup>a</sup>	Ort
W1	Tagesmutter	F	Linz
W2	Tagesmutter	F	Linz
W3	Tagesmutter	F	Linz
W4	Kindergruppenbetreuerin	G	Linz
W5	Mobile Kinderkrankenschwester	G	Linz
W6	Kindergruppenbetreuer	F	Wien
W7	Kindergruppenbetreuer	F	Wien
W8	Kindergruppenbetreuerin	F	Wien
W9	Tagesmutter	SE	Wien
W10	Altenfachbetreuerin	F	Linz
W11	Altenfachbetreuerin	F	Linz
W12	Altenfachbetreuer	F	Linz
W13	Tagesmutter	G	Wien
W14	Tagesmutter	G	Wien
W15	Kindergruppenbetreuerin	G	Linz
W16	Kindergärtnerin	F	Linz
W17	Kindergärtnerin	F	Linz
W18	Selbständige Reinigungskraft / Haushaltshilfe	SE	Linz
W19	Kinderfrau	G	Wien
W20	Heimhelferin	F	Wien
W21	Heimhelfer	F	Wien
W22	Pflegehelferin / Altenbetr.	F	Wien
W23	DKS / Altenbetr.	F	Wien
W24	Reinigungskraft / Haushaltshilfe	G	Linz
W25	Haushaltshelferin	G	Linz
W26	Haushaltshelferin	G	Linz
W27	Haushaltshelferin	G	Linz
W28	Kindergärtnerin	F	Linz
W29	Heimhelferin	F	Wien
W30	Heimhelferin	F	Wien
W31	Heimhelferin	F	Wien
W32	Kindergruppenbetreuerin	G	Linz
W33	Reinigungskraft	F	Wien
W34	Reinigungskraft	F	Wien

<sup>a</sup> Klassifikation: G = Good Practice; F = Fallstudie; SE = Selbständig

## 5.3 Fragebögen

### 5.3.1 Expertenleitfaden

#### Employment - Family - Community Activities (1999) Experten-Gespräche - Leitfaden

##### I. Allgemeine Angaben (facts & figures):

1. Name der Einrichtung:

.....

2. Organisationsform:

- Verein
- Gebietskörperschaft / öffentliche Körperschaft
- Genossenschaft
- SÖB
- Stiftung,
- Karitative Einrichtung
- Handelsgesellschaft (AG, GmbH usw.)
- Sonstiges: .....

3. AnsprechpartnerIn und dessen/deren Funktion

.....

4. Anschrift - Land - Telefon - Telefax - E-mail- URL

Anschrift

Telefon

Fax

E-mail

URL

5. Dienstleistungs-Sektor:

- Altenbetreuung
- Kinderbetreuung
- Gartenpflege
- Reinigungsdienste
- Essenzubereitung, -zustellung

## 6. Finanzierung

- Jahresbudget: .....
- wichtigste Finanzpartner:.....
- Förderungen/Subventionen? in welchem Ausmaß?.....

## 7. Größe und Ausstattung:

- Stützpunkte in anderen Bezirken? österreichweiter Tätigkeitsbereich?

## 8. Human resources:

### a) quantitative Angaben:

- **Beschäftigte** in den persönlichen Dienstleistungen (Haushalt, Pflege, Kinderbetreuung)
  - Anzahl: .....
  - Geschlecht: .....% Männer . .....% Frauen
  - Anstellungsverhältnis:  
Angestellte:.....%  
Selbständige, Werkvertrag :.....%
  - Art der Verträge (Kollektivvertrag usw.): .....
  - Arbeitszeiten:
    - Vollzeit: .....%
    - Teilzeit bzw. durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche: .....%
  - Durchschnittliche Verweildauer der Beschäftigten in diesem Tätigkeitsbereich in Jahren: ..... Jahre  
Fluktuation: wie lange arbeiten die Besch. in diesem Bereich im Schnitt?
  - erforderliche Qualifizierungen der Beschäftigten (Ausbildungen, Diplome etc.):



- **Ehrenamtliche** MitarbeiterInnen / Zivildienstler:
  - Anzahl:.....
  - Geschlecht: . .....% Männer . .....% Frauen
  - Arbeitszeiten:
    - Vollzeit: .....%
    - Teilzeit bzw. durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche: .....%
  - Qualifizierungen der MitarbeiterInnen (Ausbildungen, Diplome etc.):
  - Fluktuation:

**b) qualitative Angaben zu den Beschäftigten und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen:**

9. Akquirierung von Aufträgen:

- Wie erfolgt die Akquirierung von KundInnen / KlientInnen im allgemeinen ?  
(Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Werbung, Präsenz am Markt)

10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen:

- welche anderen Einrichtungen (öffentlich, privat, Dachorganisation, Freiwilligenorg.)
- welche Art der Zusammenarbeit (Partnerschaften inhaltlich, finanziell, Netzwerke)

11. Tätigkeitsbereich

- Welche Leistungen werden angeboten ?
- In welchem Ausmaß? Einzugsgebiet? Kunden/Betreutenkreis?

12. Leistungsumfang der Einrichtung:

- Zahl/Charakteristik der betreuten Personen, Zahl der Einsätze in Haushalten:

**II. Qualitativer Teil - Qualität der Institution**

13. Beschäftigungsentwicklung der Organisation / des Projekts (in den letzten 3-5 Jahren)

- Tendenz und förderliche / hinderliche Aspekte - Gründe

#### 14. Innovative Aspekte/ Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität

Was hat sich verändert bzw.

Welche Angebote gibt es für Besch. hinsichtlich:

- Arbeitsorganisation (Supervision, meetings, Info-Austausch, Info-Management, PR, Arbeitsgruppen, regelmäßige Treffen zu Reflexion u.ä.)
- Art der Dienstleistungen

#### 15. Weiterbildung / Qualifizierung / Training:

- gibt es ein Leitbild für den Betrieb/die Organisation? wie ist es zustande gekommen? wie funktioniert die Umsetzung ?
- wird Weiterbildung / Qualifizierung angeboten ?
- welcher Art und für wen?
- wird die Weiterbildung in Anspruch genommen ? wird die Inanspruchnahme unterstützt ?
- Finanzierung ?

#### 16. Chancengleichheit (Männer-Frauen, Nationalität, Behinderte Menschen)

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Zeitflexibilität, Urlaubsregelungen, Kinderbetreuungseinrichtungen, usw.)?
- Maßnahmen zur Vergrößerung des Männeranteils an Mitarbeitern ?
- Maßnahmen zum Abbau der Faktoren, die eine Beschäftigung von männlichen Mitarbeitern behindern (Verbesserung der Ausbildung, des Berufsstatus, Verbesserung der Löhne und Gehälter, Entwicklung von TZ-Jobs in VZ-Jobs)?

#### 17. Was hat Auswirkungen auf Erfolg und Gelingen der angebotenen Dienstleistungen:

- Art des Anbieters (großer Träger, privates Unternehmen, SÖB etc.)?
- Personal: Auswahl, Personalentwicklung ? Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten (Zirkel und Arbeitsgruppen zu Themen wie Gesundheit, burn out, Umwelt, Familie und Arbeitswelt etc), bottom-up Ansatz ?
- Art der Akquirierung von Kunden? Herangehensweise an Kunden / Klienten?
- Gestaltung des Service: Wahrung der Privatatmosphäre, Wechsel in der Betreuung?

## 18. Zukunftsperspektiven der Einrichtung

- personell: Vergrößerung, Erhöhung der Mitarbeiteranzahl?
- Verbreiterung der Dienstleistungspalette? Neue Angebote?
- geographisch: Ausweitung auf andere Bezirke?

### III. Qualitativer Teil - Allgemeine Einschätzung der Situation

- wie wird sich die Situation in diesem Beschäftigungssektor entwickeln ?
- Einschätzung des Bedarfs an persönlichen Dienstleistungen:
- Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung:
- Gründe für diese Einschätzung/ förderliche und hinderliche Aspekte:
- Umsetzung von politischen Vorhaben (z.B. NAP) in die Praxis:  
wie läuft die Umsetzung ? Zeithorizonte ? Finanzierung ? usw.
- Sind andere österreichische Projekte / Einrichtungen / good-practice-Beispiele in diesem Sektor persönlicher Dienste bekannt ? Welche?

Das Interview wurde geführt von:

am:

### 5.3.2 Fragebogen für Beschäftigte

#### Employment - Family - Community Activities (1999) Leitfaden für Gespräche mit Beschäftigten

Interview durchgeführt am:.....

von wem:.....

#### *Tätigkeitsbereich*

- Altenbetreuung
- Kinderbetreuung
- Gartenpflege
- Reinigungsdienste
- Essenzubereitung, -zustellung

#### **I. Persönliche daten**

##### 1. Alter

- 20-25       46-50
- 26-30       51-55
- 31-35       56-60
- 36-40       60+
- 41-45

##### 2. *Geschlecht*

- weiblich     männlich

##### 3. Herkunft

Nationalität:.....

Staatsbürgerschaft: .....

##### 4. Höchste abgeschlossene Ausbildung

- Pflichtschule
- Fachschule / Lehre
- Matura (AHS, BHS z.B. Kindergartenpädagogik BBAfKindergartenpädagogik u.a.)
- Fachausbildung (SozAK, PädAk, Dipl.KS etc.)
- Studium
- sonstiges:.....

5. Familienstand und Haushaltstypus

- ledig
- verheiratet
- geschieden
- getrennt
- verwitwet

6. Wieviele Personen leben im Haushalt (inkl. Befragte selbst, alle Erw, Kinder):

.....

7. Wieviele abhängige erwachsene Personen (Eltern, Familienangehörige):

.....

8. Anzahl der Kinder (unter 6, unter 15):

.....

9. Beschäftigtenstatus der Haushaltsmitglieder (bitte je Mitglied angeben)

- in Ausbildung:.....Personen
- beschäftigt (VZ, TZ):.....Personen
- arbeitslos / langzeitarbeitslos:.....Personen
- pensioniert:.....Personen

10. Mitgliedschaft bei Gewerkschaft ?

- ja             nein

11. Mitgliedschaft in Berufsverbänden ?

- ja             nein

welchen:.....

12. Ist die ausgeübte Tätigkeit der Hauptberuf / die Hauptbeschäftigung?

- ja             nein

13. Gibt es darüber hinaus noch weitere bezahlte Beschäftigungsverhältnisse?

- ja             nein

Wie viele ?:.....

14. Haben Sie vor dieser Tätigkeit einen anderen Hauptberuf ausgeübt?

ja             nein

Welchen ?*im selben Bereich ? In einem anderen Bereich ?*

.....

## II. beschreibung der tätigkeit

15. Bezeichnung der Tätigkeit

.....

16. Beschreibung der Pflichten und Verantwortung: Was beinhaltet der Job ?  
Herausforderungen ? Routinetätigkeiten ?

.....

17. Gibt es Vorsorge/Sozialleistungen hinsichtlich gesundheitlicher Belastung durch diese Tätigkeit ?

Beschreibung

.....

.....

17a. Haben Sie Mitsprachemöglichkeit in der Organisation der konkreten Arbeit (im Arbeitsumfeld)?

Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Pflichten, Arbeitsschritten, Methoden, Tempo; Abgrenzung, Zeitgestaltung

.....

.....

18. Welche Möglichkeiten gibt es, in die Entscheidungsprozesse des Betriebes / der Organisation eingebunden zu werden bzw. in Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung?

Vorstandstätigkeit, Betriebsrat, Arbeitsgruppen, Supervision, anderes  
Nehmen Sie daran teil ? wenn nein: warum nicht ?

.....

.....

19. Wie wurde der Job gefunden ?

- Bewerbung auf eine Annonce
- persönliche Kontakte / Mundpropaganda
- Eigeninitiative
- AMS u.ä.
- sonstiges: .....

20. Gründe für die Aufnahme der Beschäftigung in diesem Bereich

- Interesse, soziales Engagement, „etwas Sinnvolles tun“
- arbeite gerne mit Alten / mit Kindern / im Haushalt
- läßt sich gut vereinbaren mit meiner Lebens- und Familiensituation
- konnte keine andere Beschäftigung finden
- Verdienst / Zusatzverdienst
- anderes: .....

21. Arbeitszufriedenheit: Ist das der Beruf, den Sie sich wünschten ?

.....  
.....

Was gefällt Ihnen / gefällt Ihnen nicht daran?

.....  
.....

Zufriedenheit mit dem Beruf von 1 = sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden: .....

22. Ausblick:

Was sind Ihre Zukunftsperspektiven (Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, Karriere)?

.....

Erwarten Sie / hoffen Sie, diesen Beruf in 5 Jahren (oder länger) noch auszuüben ?

- ja
- nein

Welche Änderungen würden die Qualität Ihres Berufsalltags verbessern ?

.....

23. Wie lang e ist der Arbeitsweg:.....Min.

### III. arbeitsbedingungen und arbeitsqualität

24. Bezahlung (Lohn/Gehalt):

*Bietet der Job ein angemessenes Einkommen ?*

ja             nein

*Art des Beschäftigungsverhältnisses:*

- angestellt (fix, befristet)
- selbständig
- freier Dienstvertrag
- geringfügige Beschäftigung
- andere Form: .....

25. Arbeitsplatzsicherheit / Arbeitsverträge:

Gibt es Verträge ? welcher Art ? Kollektivvertrag? Betriebsvereinbarungen (s.o.)

.....

26. Art der Bezahlung:

- Lohn                       Gehalt
- Monatslohn             Stundenlohn
- Kollektivvertrag?
- Hauptverdienst       Zusatzverdienst

27. Höhe der Bezahlung:

Bei Monatsgehältern: .....ATS

Bei Stundenlöhnen: nach welchem Kriterium ? (pro Kind, pro betreuter Person usw.):

.....



28. Welche Sozialleistungen?

Urlaub, Krankenstand, Karenz, Elternkarenz,...

*Welche Versicherungsleistungen?*

Unfallversicherung, Sozialversicherung, Pensionsversicherung, spezielle Risiko-Versicherung für den jeweiligen Arbeitsbereich,.....

*Gibt es spezielle Betriebsvereinbarungen ?*

.....

29. Arbeitsstunden

Teilzeit - Stundenausmaß:.....Std.

Vollzeit

Flexibel - Gestaltung:.....

*Sind Sie mit Ihren Arbeitszeiten zufrieden?*

*von 1 = sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden beurteilen: .....*

30. Ausbildung / Fortbildung / Training innerhalb des letzten Jahres:

Gab es Fortbildung ?

ja             nein

Welcher Art?

Training on the job,

Fachliche Fortbildung

Persönlichkeitssentwicklung,

Supervision:Team/Einzelsupervision

Wie finanziert:

Eigeninitiative

bezahlt von Arbeitgeber

anderes/Mischform:.....

Reicht diese Fortbildung für die ausgeübte Tätigkeit aus?

.....

.....

Nehmen sie zur Zeit. an einer Fortbildung teil ?  
Gibt es Pläne für das kommende Jahr ?

.....  
.....

#### IV. ASPEKTE DER CHANCENGLEICHHEIT

31a Meinung der weiblichen Befragten über Integration von Männern in diesem Beschäftigungsbereich:

Kennen Sie Männer, die in diesem Bereich arbeiten ?

ja             nein

Haben Sie schon mit Männern in diesem Bereich zusammengearbeitet?  
Wäre Zusammenarbeit vorstellbar ? Sind Männer als Kollegen vorstellbar ?  
Würden Sie sie unterstützen ?

.....  
.....

*Glauben Sie, daß Männer diese Tätigkeit ausüben können bzw. ausüben wollen bzw. unter welchen Bedingungen ausüben würden ?*

.....  
.....

31b Situationsbeschreibung der männlichen Beschäftigten in einem traditionell weiblichen Arbeitsbereich:

*Was bedeutet es, als Mann in einem trad. frauendominierten Bereich tätig zu sein ?  
gesellschaftliches Rollenbild*

.....  
.....

*Positive / negative Erfahrungen mit Kolleginnen, mit KundInnen (Frauen, Männer)?*

.....  
.....

War der Einstieg leicht / schwer ? Erfahrungen mit Auftraggeber/Trägerverein ?

.....  
.....

32. Wahrnehmung - beeinflusst das Geschlecht der beschäftigten Person positiv oder negativ die Tätigkeit und die Art der Ausübung der Tätigkeit:

*Erfahrungen mit der Akzeptanz der betreuten Personen / KundInnen hinsichtlich männlichem Betreuungspersonal / Reinigungspersonal ?*

*Macht es Ihrer Meinung nach einen Unterschied aus, ob diese Tätigkeit von einer Frau / einem Mann ausgeübt wird ?*

.....  
.....

Möglichkeiten zur Verbesserung der Akzeptanz ?

.....  
.....

33. Horizontale Segregation:

Gibt es Unterschiede in den Tätigkeiten, die von Männern und Frauen ausgeübt werden?

.....  
.....

34. Vertikale Segregation:

Anzahl und Präsenz von Frauen im Managementbereich des Tätigkeitsfelds soziale Dienste ?

Möglichkeiten für Frauen, in diesem Bereich selbständig/als Unternehmerin tätig zu werden

.....  
.....

35. Formen von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

.....

## V. vereinbarkeit von familie und beruf

36. Lebensarrangements, Schwierigkeiten in der Balance / Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und soziale Aktivitäten (community activities):

Wie läßt sich der Job mit familiären Verpflichtungen vereinbaren ?

.....  
.....

Was halten die Familienangehörigen von dieser Art der Beschäftigung bzw. von Personen, die in diesem Bereich tätig sind ?

(sind sie positiv oder negativ eingestellt, halten sie die Berufstätigkeit für eine Einschränkung der Haushaltsverpflichtungen etc.)

.....  
.....

37. Psycho-physische bzw. soziale Bewältigungsstrategien:

Können Sie Ausgleich für die Berufstätigkeit finden in der Familie, in sonstigen Freizeitaktivitäten, in sozialen Aktivitäten; wie spielt die Familie mit (unterstützend ?)

.....  
.....

38. Gemeinsame Verantwortung für Haushalt und Familie, Veränderungen in der Verteilung der Haushaltspflichten, Unterstützung im Managen dieser Schwierigkeiten:

Wer hilft Ihnen bei der Hausarbeit ? (Partner, Kinder, Eltern, bezahlte Kraft)

.....

Sind Sie im Haushalt die hauptverantwortliche Person für Reinigung, Einkauf etc. ?

.....

Rolle in der Pflege abhängiger Familienmitglieder:

Wenn Sie für abhängige Personen pflegerisch tätig sind: gibt es mehr Unterstützung von Ihrer Familie seit Sie berufstätig sind ?

.....  
.....

Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Pflegediensten:

Wie sind Ihre Kinder / Ihre zu betreuenden Angehörigen versorgt während Ihrer Arbeitszeit?

.....  
.....

39. Einbindung in ehrenamtliche Tätigkeiten und soziale Aktivitäten (community activities), Konsequenzen der Berufstätigkeit auf die Ausübung anderer, freiwilliger Aktivitäten:

Üben Sie ehrenamtliche Tätigkeiten aus? in welchem Bereich (Alte, Kinder ... ?) welche Art von Organisation (religiös-karitativ, politisch)

.....  
.....

Hat sich das Ausmaß dieser ehrenamtlichen Tätigkeiten verändert, seit Sie berufstätig sind?

- verringert
- vermehrt
- anderes:.....

40. Was sollte getan werden, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können:

- flexiblere Arbeitszeiten
  - bessere Verkehrsmittel / mehr Mobilität
  - besseres Angebot an Kinderbetreuung / Altenpflege
  - besseres Angebot hinsichtlich Haushaltsreinigung , Wäschedienste etc.
  - anderes:.....
- .....

## 5.4 Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

Abtl. / Abtlg.	Abteilung
AMS	Arbeitsmarktservice
ATS	Österreichische Schillinge
BAGS	Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe
BEIGEWUM	Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen
BEP	Bedarfs- und Entwicklungsplan der Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAGS	Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
BÖE	Bundesverband der österreichischen Elterninitiativen
CEEP	<i>Conseil européen des entreprises publique</i> , Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
DG	Generaldirektion der Europäischen Kommission
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
ESF	Europäischer Sozialfond
EU	Europäische Union
GKK	Gebietskrankenkasse
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
GSZ	Gesundheits- und Sozialzentrum
HVSV	Hauptverband der Sozialversicherungsträger
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz
MA	Magistratsabteilung
Mio.	Million, Millionen
Mrd.	Milliarde, Milliarden
N.A.C.E.	<i>Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes</i> ; Allgemeine Systematik der Wirtschaftstätigkeiten in den europäischen Gemeinschaften
NAP	Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung
NOW	<i>New Opportunities for Women</i> , Gemeinschaftsinitiative zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen im Bereich Beschäftigung und beruflicher Bildung
NPO	Non-Profit-Organisation
OAR	Oberamtsrat

ÖBIG	Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen
ÖNACE	Österreichische Adaption der NACE
OÖ	Oberösterreich
ÖSTAT	Österreichisches Statistisches Zentralamt
SHG	Sozialhilfe-Gesetz
SÖB	Sozioökonomischer Betrieb
TEP	Territoriale Beschäftigungspakte
UNICE	<i>Union of Industrial and Employers Confederation of Europe</i> , Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas
URBAN	Gemeinschaftsinitiative für städtische Gebiete
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds

## 5.5 Glossar

AMS	<i>Public Employment Service Austria</i> ; Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts, welches im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales vermittelnd am Arbeitsmarkt tätig ist
Karenzurlaub (KU) Karenzurlaubsgeld (KUG)	<p>Folgende Beschreibung bezieht sich auf das MSchG und hierbei insbesondere auf §15, BgBl. Nr. 221/1979, zuletzt geändert durch BgBl. I Nr. 70/1998, BgBl. Nr. 408/1990, BgBl. Nr. 434/1995 und BgBl. Nr. 833/1992</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Voraussetzung für die Inanspruchnahme des KU und KUG ist eine vorhergehende Erwerbstätigkeit des Elternteils (52 Wochen beim 1. Kind und - seit dem 1.7.1996 26 ab dem 2. Kind); für jüngere Frauen bis zum 25. Lebensjahr ist der Versicherungszeitraum geringer (20 Wochen Arbeitslosenversicherungspflicht)</li><li>• Primären Rechtsanspruch auf KUG und KU hat die Mutter; der Vater kann KU nur für den Zeitraum i.A. nehmen, auf den die Mutter ausdrücklich verzichtet.</li><li>• Ein besonderer Kündigungsschutz für die Dauer von 4 Wochen besteht für Mütter bzw. Väter unmittelbar nach Beendigung des Karenzurlaubs.</li><li>• Höhe: Das Karenzgeld beträgt 185,50- ATS (13,48 EURO) täglich, wobei es einen Zuschuß für alleinstehende Eltern bzw. Familien mit geringem Einkommen gibt.</li><li>• Dauer des KU hängt davon ab, ob der KU zwischen den Eltern geteilt wird: Bei Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater gebührt das Karenzgeld bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Wenn nur ein Elternteil Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dagegen kann Karenzgeld max. bis zum 18. Lebensmonat des Kindes bezogen werden.</li></ul>
Geringfügige Beschäftigung	<p>Geringfügig Beschäftigungen sind solche bis zu einer Einkommenshöhe von nicht mehr als 3.740,-- ATS (271,80 EURO) monatlich (Betrag für das Jahr 1998).</p> <p>Eine solche geringfügige Beschäftigung begründet nur einen Schutz in der Unfallversicherung.</p>
Kollektivvertrag	<p>Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden. Durch Kollektivverträge können geregelt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;</li><li>• die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;</li><li>• die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß der</li></ul>



aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer;

- Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4;
- Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 9;
- gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
- sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

NAP	<i>National Action Plan for Employment</i> , Maßnahmenprogramm der österreichischen Bundesregierung im Bereich aktiver Arbeitsmarktpolitik, rechtlicher Regelungen usw. zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit
TEP	<i>Territorial Employment Pacts</i> , Maßnahmenprogramm im Rahmen des NAP zur Bündelung der Kräfte der Beschäftigungspolitik auf Bundesländerebene und der damit verbundenen Dezentralisierung.
Mikrozensus	Der Mikrozensus ist eine vierteljährlich durchgeführte Stichprobenerhebung, die durch die Verordnung BGBl. 1967/334 eingerichtet wurde. Das Fragenprogramm der Erhebungen besteht aus einem gleichbleibenden Grundprogramm mit Fragen zur Bevölkerungs-, Haushalts- und Wohnungsstruktur und zur Erwerbstätigkeit und variablen Sonderprogrammen. Die Mikrozensus-Stichprobe besteht aus 9 Teilstichproben für die einzelnen Bundesländer.
Mindestlohn tarif (MLT)	Im Unterschied zum Kollektivvertrag sind in den Mindestlohntarifen nur Fragen des Entgelts geregelt, also Entgelt und Sonderzahlungen, nicht aber Fragen der Überstundenregelung, der Dienstverhinderung, usw.
NPO	<i>Non-Profit-Organisations</i> ; Sammelbegriff für private, selbstverwaltete Organisationen, die keine Gewinne ausschütten und durch ein Mindestmaß an Freiwilligkeit gekennzeichnet sind.
Pflegegeld	Das Pflegegeld stellt eine zweckgebundene Leistung zur Abdeckung der pflegebedingten Mehraufwendungen und daher keine Einkommenserhöhung dar. Da die tatsächlichen Kosten für die Pflege das gebührende Pflegegeld in den meisten Fällen übersteigen, kann das Pflegegeld nur als pauschalierter Beitrag zu den Kosten der erforderlichen Pflege verstanden werden. Es ermöglicht den pflegebedürftigen Menschen eine gewisse Unabhängigkeit und einen (längeren) Verbleib in der gewohnten Umgebung (zu Hause).  Pflegegeld kann nach dem Bundespflegegeldgesetz oder nach einem der neun - weitgehend gleich gefaßten - Landespflegegeldgesetze bezogen werden.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- Ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung, die voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird,
- ständiger Pflegebedarf von monatlich mehr als 50 Stunden,
- gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich,
- Vollendung des 3. Lebensjahres (in Härtefällen auch vorher; keine Altersgrenze nach dem Salzburger Landespflegegeldgesetz).

Wer diese Voraussetzungen erfüllt, hat Anspruch auf ein Pflegegeld

- vom Bund nach dem Bundespflegegeldgesetz wenn er
- eine Pension aus der gesetzlichen Sozialversicherung,
- einen Beamtenruhegenuß des Bundes,
- eine Vollrente aus der Unfallversicherung
- oder eine Rente oder Beihilfe aus der Kriegsoferversorgung,
- der Heeresversorgung sowie nach dem Opferfürsorgegesetz oder
- dem Impfschadengesetz oder Verdienst- oder Unterhaltsentgang nach dem Verbrechensopfergesetz bezieht.

Andere pflegebedürftige Menschen können Pflegegeld nach dem Landespflegegeldgesetz ihres Bundeslandes beziehen.

Teilzeitkarenz

Teilzeitkarenzgeld: Seit 1993 besteht die Möglichkeit des Bezugs von Teilzeitkarenzgeld, wenn anstelle eines Teiles oder des ganzen Karenzurlaubes eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Je nachdem, ob ein oder beide Elternteile (und ob gleichzeitig. oder alternierend) eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, kann das Karenzgeld bis zum 2. oder bis zum 3. Geburtstag des Kindes bezogen werden, Karenzurlaub (aber nicht Karenzgeld für den gesamten Zeitraum) ist bis zum 4. Geburtstag möglich.

SÖB

*Socioeconomic Company*, Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, welches durch Bereitstellung von marktnahen, aber relativ geschützten und befristeten Arbeitsplätzen die Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördert.

ÖNACE-  
Wirtschaftsklassen

Im Bereich der Wirtschaftsklassen wird die Österreich Version der EU-Systematik NACE Rev.1 verwendet. Die Österreich-Version (ÖNACE) ergibt sich durch weitere Aufgliederungen der untersten hierarchischen Ebene von NACE und verfügt über fünf Ebenen, deren erste vier mit NACE völlig ident sind.

WAFF	<i>Vienna Employment Promotion Fund</i> ; Fond der Gemeinde Wien für aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik
URBAN	Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union zur Unterstützung benachteiligter städtischer Regionen
Volkszählung	Die Volkszählung ist im Unterschied zum Mikrozensus eine Vollerhebung und wird alle 10 Jahre durchgeführt. Strukturdaten der wichtigsten demographischen Merkmale (Wohnbevölkerung nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Haushaltsgröße usw.) werden hier erhoben und können bis auf Gemeindeebene ausgewiesen werden. Die letzte Volkszählung fand 1991 statt. Die Volkszählung ist unter anderem Basis für die von der Bürgerzahl abhängenden Berechnung der Verteilung der Nationalratsmandate auf die Wahlkreise oder der Aufteilung bestimmter vom Bund eingehobenen Steuern auf die Bundesländer.

## **5.6 Abstract**

Diese Studie beschreibt die Entwicklung und Situation der Haushaltsdienstleistungen in Österreich, wobei die Regionen Wien und Linz detailliert behandelt werden. Kennzeichnend sind trotz Differenzen in den Tätigkeitsbereich atypische Beschäftigungsverhältnisse, hoher Frauenanteil, uneinheitlich oder gar nicht geregelte Ausbildungswege und schlechtere Arbeitsbedingungen (hinsichtlich sozialer Absicherung, Umfang, Bezahlung, Karriere-möglichkeiten, Anerkennung und Prestige). Ausgehend von Gesprächen mit ExpertInnen aus sozialen Organisationen, Vereinen und städtischen Verwaltungsbehörden wie auch von Interviews mit selbständig und unselbständig Beschäftigten in diesen Arbeitsbereichen werden Vorschläge und Maßnahmen beschrieben, die zu Beschäftigungswachstum, verbesserten Arbeitsbedingungen und mehr Chancengleichheit in den Haushaltsdienstleistungen beitragen könnten.