

Bericht | Dezember 2024

Das Unsichtbare sichtbar machen: Datenerhebung zu Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten

Ingrid Mairhuber
Andreas Schadauer
Johanna Neuhauser
Flavia Matei

Kontakt

FORBA
FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

Ingrid Mairhuber
+43 1 21 24 700 66
mairhuber@forba.at



Flavia Matei
+43 699 1812 6063
kontakt@ig24.at

Digifonds



Inhalt

DANKSAGUNG:	5
1 EINLEITUNG	5
2 ZIELSETZUNG DES PROJEKTES UND AUFBAU DES BERICHTES	8
3 RECHTLICHE REGELUNGEN DER PERSONENBETREUUNG IN ÖSTERREICH	10
4 FRAGEBOGEN UND SAMPLINGSTRATEGIE.....	12
4.1 Fragebogen der Online-Erhebung.....	12
4.2 Erhebungsmethode und Samplingstrategie/Stichprobe	13
4.3 Zusammensetzung der Erhebungspopulation.....	15
5 ARBEITS-, BESCHÄFTIGUNGS- UND LEBENSBEDINGUNGEN AM AKTUELLEN ARBEITSPLATZ.....	19
5.1 Eckdaten zur Beschäftigung	19
5.2 Informationsstand und Rahmenbedingungen.....	21
5.3 Konkrete Betreuungstätigkeiten und Arbeitszeiten	22
5.4 Wohnsituation, Verpflegung und Unterstützung.....	25
5.5 Bezahlung und Honorar.....	26
5.6 Belastungen	30
5.7 Ausbeutung	37
5.8 Erfahrung mit Gewalt.....	40
6 ZUSAMMENARBEIT MIT VERMITTLUNGSAGENTUREN	43
6.1 Informationsstand vor Zusammenarbeit.....	43
6.2 Vermittlungsgebühren und Dienstleistungen	44
6.3 Selbständige Tätigkeit ohne Agentur.....	46
7 ÖSTERREICHISCHEN BEHÖRDEN UND INTERESSENSVERTRETUNGEN	47
7.1 Erfahrungen mit Behörden und Interessensvertretungen	47
7.2 Wünsche an Behörden und Interessensvertretungen	49
7.3 Informationsstand über Regelungen der Personenbetreuung in Österreich.....	50
8 WÜNSCHE UND AUSBLICKE AUF DIE ZUKUNFT.....	53
8.1 Wünsche betreffend Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen	53

8.2	Wünsche betreffend Vermittlungsagenturen.....	53
8.3	Wünsche betreffend Behörden und Interessensvertretungen	54
8.4	Berufliche Zukunft	55
9	ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	59
9.1	Abhängigkeit von Vermittlungsagenturen	59
9.2	Informationsdefizite vor Arbeitsantritt.....	61
9.3	Belastungen und Ausbeutung am Arbeitsplatz.....	62
9.4	Gewalterfahrungen	63
9.5	Geringe Einkommen, unzureichende soziale Absicherung und Armutsgefährdung.....	64
9.6	Nachholbedarfe bei Behörden, Interessenvertretungen und der Kontrolle von Arbeitsbedingungen.....	66
9.7	Fehlende Zukunftsperspektiven	66
9.8	Abschließende Bemerkungen	67
10	ANHANG.....	68
11	QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS.....	69
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	70
	TABELLENVERZEICHNIS.....	70

DANKSAGUNG:

Wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des vorliegenden Forschungsprojektes war die Bereitschaft von in Österreich beschäftigten Personenbetreuer_innen, sich aktiv an der Umfrage zu beteiligen. Wir möchten daher allen **Personenbetreuer_innen**, die sich Zeit genommen haben, den ausführlichen und damit zeitintensiven Fragebogen zu beantworten, unseren besonderen Dank aussprechen.

Unser Dank gebührt auch der **Arbeiterkammer Wien**, die durch die Projektfinanzierung die wissenschaftliche Bearbeitung dieses hochrelevanten Themas überhaupt erst ermöglicht hat.

1 EINLEITUNG

Rund 58.000 vor allem migrantische Personenbetreuer_innen sind derzeit in Österreich registriert bzw. besitzen einen Gewerbeschein. Sie betreuen und pflegen alte, hilfebedürftige und kranke Menschen in privaten Haushalten, wo sie mit diesen auch zusammenwohnen (Live-in-Care) (Aulenbacher et al., 2021). Die Erwartungen an diese – auch als „24-Stunden-Betreuer_innen“ oder „24-Stunden-Pfleger_innen“ bezeichneten – Personenbetreuer_innen sind sowohl von Seiten der betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen bzw. ihrer Angehörigen als auch von Seiten der österreichischen Politik groß.¹ Personenbetreuer_innen sollen, so vielfach die Erwartungen und zum Teil auch die gesetzlichen Bestimmungen, rund um die Uhr, also 24 Stunden am Tag und für die Dauer des gesamten Turnus, nicht nur betreuen, sondern auch pflegen und zudem ihre Klient_innen, wenn notwendig, medizinisch versorgen.² Seit der Legalisierung 2007 sind Personenbetreuer_innen jedenfalls offiziell ein wesentlicher Baustein der österreichischen Langzeitpflegepolitik. 2022 nahmen 4,8% der knapp 470.000 österreichischen Pflegegeldbezieher_innen Betreuung und Pflege durch Personenbetreuer_innen³ in Anspruch (Mairhuber 2024).

Die jährlichen Pflegevorsorgeberichte des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz widmen der „24-Stunden-Betreuung“ seit vielen Jahren ein eigenes Kapitel. Dabei geht es in erster Linie um die Voraussetzungen und finanziellen Fördermöglichkeiten für die Inanspruchnahme einer Personenbetreuung. Seit 2017 werden die Ergebnisse der verpflichtenden Hausbesuche, die im Zusammenhang mit einer finanziellen Förderung einer „24-Stunden-Betreuung“ stattfinden, ebenfalls im Bericht des Ministeriums dargestellt. Bei den Hausbesuchen steht die Bewertung der Betreuungssituation und Pflegequalität im Mittelpunkt. Informationen zu den Beschäftigungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen der vor allem migrantischen Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten enthalten diese Berichte nicht.

Eine von der gewerkschaftlichen Initiative vidaflex initiierte Erhebung aus dem Jahr 2021 bzw. die Nachfolgebefragung 2023 unter Personenbetreuer_innen gibt zwar Einblicke in Teilbereiche der

¹ Im vorliegenden Bericht wird vorwiegend die Bezeichnung Personenbetreuer_innen (in Privathaushalten) verwendet. Dies entspricht nicht nur der Berufsbezeichnung nach österreichischer Gesetzeslage, sondern soll auch verdeutlichen, dass der in Österreich häufig verwendete Begriff der „24-Stunden-Betreuung“ bzw. „24-Stunden-Betreuer_innen“ falsche Vorstellungen und Erwartungen beinhaltet und eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ de facto nicht möglich ist. Dort, wo der Begriff „24-Stunden-Betreuung“ bzw. „24-Stunden-Betreuer_innen“ in zitierten Berichten, Studien und Dokumenten verwendet wird, wird dieser übernommen, dafür aber unter Anführungszeichen gesetzt.

² Personenbetreuer_innen dürfen unter bestimmten Umständen und Voraussetzungen auch pflegerische und ärztliche Tätigkeiten übernehmen. Unter pflegerische Tätigkeiten fallen etwa die Unterstützung bei der Essens- oder auch Arzneimittelaufnahme, bei der Körperpflege und der Benützung von Toilette oder Leibstuhl. Zu den ärztlichen Tätigkeiten zählen die Verabreichung von Medikamenten, das Anlegen von Bandagen und Verbänden, die Verabreichung von subkutanen Insulininjektionen, die Blutentnahme zur Bestimmung des Blutzuckerspiegels sowie einfache Licht- und Wärmeanwendungen (BMSGPK, 2021)

³ 20,5% der Pflegegeldbezieher_innen wurden stationär betreut, 34% nahmen – auch in Kombination mit Angehörigenpflege – mobile oder teilstationäre Betreuungs- und Pflegedienste in Anspruch und rund 40% wurden ausschließlich von Angehörigen betreut bzw. gepflegt (Mairhuber 2024).

Tätigkeiten und Problemlagen der Betreuer_innen und nennt auch Verbesserungsvorschläge, wurde aber vor allem von kroatischen „24-Stunden-Betreuer_innen“ beantwortet (Reichmann & Thäter, 2023; Schaffhauser-Linzatti et al., 2022). Diese Ergebnisse lassen sich nicht so ohne weiteres auf die gesamte Gruppe von Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten umlegen, die zu einem überwiegenden Teil aus Rumänien und der Slowakischen Republik kommen (siehe dazu näher: weiter unten). Eine weitere 2023 im Rahmen des Projekts MigraCare (Wojczewsk et al., 2023) durchgeführte Erhebung hat nur eine sehr kleinere Teilnehmer_innenzahl (225 Befragte). Ein international vergleichendes (qualitatives) Forschungsprojekt beschäftigte sich u.a. mit der rechtlichen Ausgestaltung von „Live-in-Care“ und insbesondere der Rolle der Vermittlungsagenturen bzw. dem Verhältnis zwischen diesen und den Arbeitsbedingungen von Betreuer_innen in Österreich, Deutschland und der Schweiz (Aulenbacher et al., 2021). Darüber hinaus gibt es österreichische Studien, die verschiedene Aspekte der politischen Regulierung der „24-Stunden-Betreuung“ und daraus abgeleitet die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die große Bedeutung der Personenbetreuer_innen in der österreichischen Langzeitpflegepolitik zum Inhalt haben (Bachinger, 2016; Haidinger, 2016; Leiblfinger & Prieler, 2018; Österle, 2016).

Trotz dieser Studien fehlen jedoch umfassende und allgemeine empirische Daten zu den Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen von Personenbetreuer_innen, die aktuell in österreichischen Privathaushalten beschäftigt sind. Ebenso wenig sind allgemeine quantitative Befunde zu den Erfahrungen von Personenbetreuer_innen mit Vermittlungsagenturen, österreichischen Behörden oder mit Interessensvertretungen in Österreich vorhanden.

Gerade dieses Fehlen von allgemeinen empirischen Daten trägt dazu bei, dass strukturelle Lösungen für die spezifischen Herausforderungen, mit denen die Arbeitskräfte dieser Branche konfrontiert sind (Bachinger, 2016; Haidinger, 2016; Leiblfinger & Prieler, 2018), nur schwer erarbeitet werden können bzw. Lösungsvorschläge den Erfahrungen und Bedarfen der Personenbetreuer_innen nicht genügend Rechnung tragen. Die vorliegende Untersuchung soll dazu beitragen, diese Lücke zu schließen.

2 ZIELSETZUNG DES PROJEKTES UND AUFBAU DES BERICHTES

Ziele des vorliegenden Forschungsprojektes waren daher die Entwicklung eines umfassenden digitalen, mehrsprachigen quantitativen Erhebungsinstrumentes sowie die Durchführung und Auswertung einer ersten Erhebung unter aktuell in Österreich beschäftigten Personenbetreuer_innen in Privathaushalten. Damit sollten nicht nur die Beschäftigungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen im Detail erhoben werden, sondern diese sollen auch nach ihren Zukunftsvorstellungen und Wünschen sowie ihren Erfahrungen mit Vermittlungsagenturen, österreichischen Behörden und Interessensvertretungen gefragt werden, um dazu quantitative Aussagen tätigen zu können.

Ein Vorteil des entwickelten digitalen und mehrsprachigen Erhebungsinstrumentes ist nicht nur die bessere Erreichbarkeit von Personenbetreuer_innen, sondern auch die Möglichkeit, mit relativ wenig Aufwand diese Erhebung in (regelmäßigen) Abständen wiederholen und damit längerfristig Entwicklungen nachzeichnen zu können.

Insgesamt zielt das Forschungsprojekt darauf ab, Daten- und damit Informationslücken zu schließen und umfassende, öffentlich zugängliche empirische Ergebnisse zu generieren, die als Grundlage für gesellschaftliche und politische Diskussionen und damit auch für strukturelle Veränderungen dienen können. Aus diesem Grund werden am Ende des Berichts auf Basis der empirischen Daten auch Handlungsempfehlungen aus Sicht des Forschungsteams formuliert. Die generierten empirischen Daten stellen für die Interessensvertretungen der Personenbetreuer_innen (z.B. die an dieser Studie beteiligte IG24) aber auch eine wissenschaftliche Basis dar, um Forderungen für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen diskutieren und formulieren zu können. Nicht zuletzt war es auch Ziel der Umfrage, den Personenbetreuer_innen selbst zu ermöglichen, sich – wenn auch nur vermittelt über den Fragebogen – mitzuteilen und damit Sichtbarkeit für ihre Arbeits- und Lebensrealitäten zu schaffen.

Im vorliegenden Bericht folgt, nach der Einleitung in die Thematik, in Kapitel zwei ein kurzer Aufriss der rechtlichen Regelungen der Personenbetreuung in Österreich, um so auch die spezifischen – insbesondere auch die arbeits- und sozialrechtlichen – Problematiken der Personenbetreuer_innen besser einordnen zu können. Kapitel drei gibt Auskunft über die methodische Vorgehensweise bzw. über den Online-Fragebogen und die Samplingstrategie. In Kapitel vier bis sieben folgt die Darstellung der Ergebnisse der im Frühjahr 2024 durchgeführten Online-Erhebung unter aktuell in Österreich beschäftigten Personenbetreuer_innen in Privathaushalten. Themenbereiche sind hier die Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen am aktuellen Arbeitsplatz (Kapitel vier), die Zusammenarbeit mit den Vermittlungsagenturen (Kapitel fünf), die Erfahrungen mit österreichischen Behörden und Interessensvertretungen (Kapitel sechs) sowie die Wünsche und der Ausblick in die Zukunft der befragten Personenbetreuer_innen (Kapitel sieben). Im abschließenden Kapitel acht werden die Ergebnisse

der Erhebung nochmals zusammenfassend dargestellt und Handlungsempfehlungen für Verbesserungen der Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen der Personenebeteuer_innen sowie der Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen und der Interaktion mit Behörden und Interessensvertretungen formuliert.

3 RECHTLICHE REGELUNGEN DER PERSONENBETREUUNG IN ÖSTERREICH

1993 wurde in Österreich ein bundesweit einheitliches Pflegegeld eingeführt. Es wird Menschen gewährt, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung dauerhaft ein bestimmtes Mindestausmaß an Betreuung und Pflege in Anspruch nehmen müssen. Das Pflegegeld wird an die pflegebedürftige Person ausbezahlt, hängt einzig vom Pflegebedarf ab und unterliegt weder einer Einkommens- noch einer Vermögensprüfung. Da es den pflegebedingten finanziellen Mehraufwand nur zum Teil abdeckt und professionelle Betreuung und Pflege (mobile, teilstationäre und stationäre Angebote) nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen, trug das Pflegegeld seit seiner Einführung zur Entwicklung eines nicht regulierten, transnationalen Pflegemarktes bei. Es etablierte sich das Modell der so genannten „24-Stunden-Betreuung“ bzw. der migrantischen Personenbetreuer_innen, die turnusmäßig im Haushalt der hilfebedürftigen Menschen leben und somit rund um die Uhr vor Ort sind (Bachinger, 2016; Prieler, 2020).

Im Sommer 2007 wurde nach heftigen Diskussionen über die nicht gesetzeskonformen Arbeitsverhältnisse die Personenbetreuung in privaten Haushalten auf eine legale Basis gestellt. Demnach können betreuungs- und pflegebedürftige Personen (oder ihre Angehörigen) einen Vertrag mit einer entweder unselbstständigen oder selbstständigen Personenbetreuungskraft abschließen. Daneben besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit der Anstellung einer unselbstständigen Betreuungskraft über einen gemeinnützigen Verein oder Wohlfahrtsträger. Dazu wurden im Frühjahr 2007 einerseits ein neues Hausbetreuungsgesetz (HBeG) verabschiedet und andererseits das Gewerbeordnungsgesetz novelliert. Für beide Betreuungsmodelle gibt es eine finanzielle Förderung. Diese beträgt seit September 2023 bei zwei unselbstständigen Betreuer_innen, die sich im Turnus abwechseln, bis zu Euro 1.600 im Monat, bei zwei selbstständigen Betreuer_innen bis zu Euro 800 im Monat (BMSGPK, 2023, S. 25). Voraussetzungen für die Gewährung einer Förderung sind der Bezug von zumindest Pflegegeldstufe 3 – das entspricht einem monatlichen Pflegebedarf von mehr als 120 Stunden – oder im Falle von Demenz Pflegegeldstufe 1. Zudem darf das monatliche Nettoeinkommen des hilfebedürftigen Menschen Euro 2.500 nicht übersteigen, wobei es im Falle von unterhaltsberechtigten Angehörigen zu Erhöhungen dieses Betrages kommt.

Seit der Legalisierung bzw. Förderung der Personenbetreuung in Privathaushalten im Jahr 2007 kam es zu erheblichen Steigerungen der Inanspruchnahme von staatlichen Förderungen. So stieg die Zahl der Bezieher_innen einer Förderung zwischen 2008 und 2017 kontinuierlich von 3.200 auf über 25.280 an, nahm seither wieder tendenziell ab und betrug 2022 knapp 22.500 (BMASK, 2014, S. 24; BMSGPK, 2023, S. 25).

Für unselbstständige Personenbetreuer_innen gibt es einen auf Bundesländerebene geregelten Mindestlohn und die Arbeitszeiten unterliegen – sehr großzügigen – gesetzlichen Bestimmungen

(siehe ausführlicher dazu: Sagmeister, 2024).⁴ Für selbstständige Personenbetreuer_innen gibt es keine gesetzlichen Vorschriften betreffend Entlohnung und Arbeitszeiten. Es besteht kein Anspruch auf Überstunden-, Nacht- und Feiertagszuschlag oder bezahlten Urlaub. Im Krankheitsfall erhalten selbstständige Betreuer_innen Sachleistungen, wobei ein 20%iger Selbstbehalt zu bezahlen ist. Seit 2013 haben selbstständige Betreuer_innen bei längerer Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld. Anspruch auf diese Leistung besteht nämlich nur bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als 42 Tagen.⁵

Die Pflichtversicherungsbeiträge für die Pensions-, Unfalls- und Krankenversicherung müssen von den Personenbetreuer_innen selbst entrichtet werden bzw. werden von der Vermittlungsagentur einbehalten und abgeführt. Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nur im Falle einer freiwilligen Selbstversicherung.

Die Pensionsleistungen der selbstständigen Personenbetreuer_innen sind aufgrund der geringen Einkommen sehr niedrig, da im Pensionskonto nur 1,78% des jährlichen Bruttoeinkommens pensionswirksam werden. Das heißt, dass z.B. bei einem jährlichen Bruttoeinkommen von 14.400 Euro (= monatliches Einkommen von 1.200 Euro/12-mal im Jahr) auch nach 15 Jahren in der „24-Stunden-Betreuung“ die Pensionsleistung monatlich nur rund 261 Euro netto ausmacht (ohne jährliche Aufwertung).

Selbstständige Personenbetreuer_innen sind aufgrund des nicht vorhandenen Arbeitsschutzes und des mangelhaften Sozialversicherungsschutzes viel billiger und flexibler einsetzbar als unselbstständige Betreuungskräfte. Es ist daher nicht verwunderlich, dass sich die Mehrheit der Pflegebedürftigen bzw. ihrer Angehörigen für das Selbstständigen-Modell in Form des freien Gewerbes der Personenbetreuung entscheidet. So beträgt der Anteil der selbstständigen Betreuer_innen in Haushalten, die eine staatliche Förderung für die „24-Stunden-Betreuung“ beziehen, über 99% (Leiblfinger & Prieler, 2018, S. 13). Die Anzahl der unselbstständigen Betreuungskräfte in Haushalten, die eine staatliche Förderung bezogen, betrug zwischen Jänner und August 2018 insgesamt 34 (BMSGPK, Anfragebeantwortung zitiert in: Leiblfinger & Prieler, 2018).

⁴ HBeG § 3 Abs 2: In zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Arbeitszeit einschließlich der Zeiten von Arbeitsbereitschaft 128 Stunden nicht überschreiten. Allfällige über diese Höchstgrenze hinausgehende Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die die Betreuungskraft vereinbarungsgemäß in ihrem Wohnraum oder in näherer häuslicher Umgebung verbringt und während der sie im Übrigen frei über ihre Zeit verfügen kann, gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne dieses Bundesgesetzes.

HBeG § 3 Abs 3: Die tägliche Arbeitszeit ist durch Ruhepausen von insgesamt mindestens drei Stunden zu unterbrechen, die auch frei von Arbeitsbereitschaft nach Abs. 2 bleiben müssen. Davon sind mindestens zwei Ruhepausen von 30 Minuten ununterbrochen zu gewähren.

HBeG § 3 Abs 4: Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer/innen während jedes Zeitraumes von 24 Stunden insgesamt weitere zehn Stunden nicht in Anspruch genommen werden.

⁵ Die Leistung gebührt dann allerdings rückwirkend ab dem 4. Tag für die Dauer von maximal 20 Wochen für ein und dieselbe Krankheit. Unabhängig von der Dauer des Krankenstandes kann Krankengeld nur im Falle einer freiwilligen Zusatzversicherung ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit bezogen werden.

4 FRAGEBOGEN UND SAMPLINGSTRATEGIE

4.1 Fragebogen der Online-Erhebung

Die Entwicklung des Erhebungsinstrumentes basiert einerseits auf vorhandener Literatur zur Thematik, Erfahrungsberichten und Positionspapieren von Vertreter_innen der Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten und andererseits auf qualitativen Interviews mit fünf aktuell in Österreich beschäftigten Personenbetreuer_innen. Diese Interviews dienen dazu, Fragestellungen, Problemlagen und Perspektiven aus Sicht der Betreuer_innen in die Fragebogengestaltung mitaufzunehmen. Verstärkt wurde dies durch die aktive Einbindung von und Zusammenarbeit mit Vertreter_innen der IG24 (Interessensgemeinschaft der 24h-Betreuer_innen) bei der Fragebogenentwicklung. Der Fragebogen bildet damit die Perspektive und Expertise sowohl der Betreuer_innen als auch der Forscher_innen ab. Der gesamte Fragebogen findet sich auf der Projektinternetseite.

Bei der Ausarbeitung des Fragebogens für die Online-Erhebung unter Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten standen neben den Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen auch ihre Erfahrungen mit Vermittlungsagenturen, österreichischen Behörden und Interessensvertretungen im Zentrum des Interesses. Er ist in fünf thematische Abschnitte gegliedert:

A. Allgemeine Angaben zur Person

Hier werden soziodemographische Fragen (z.B. nach Alter, Gender und Ausbildung) sowie allgemeine Fragen zu Berufserfahrung (z.B., wie lange sie schon als Personenbetreuer_innen tätig sind) und Beschäftigungsform (z.B. angestellt oder selbständig) gestellt.

B. Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen am aktuellen Arbeitsplatz

Der Abschnitt zu den Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen macht den größten Teil der Erhebung aus. Dabei werden unterschiedliche Aspekte der Organisation der Personenbetreuung in Privathaushalten wie auch Probleme und Herausforderungen am aktuellen Arbeitsplatz erhoben. Es wurde beispielsweise gefragt, welche Informationen vor Arbeitsantritt zur Verfügung standen, wann der Betreuungsvertrag unterschrieben wurde oder wie der Transport organisiert wird. Der Themenbereich beinhaltet zudem Fragen zur Arbeitszeit, zu den konkreten Tätigkeiten und Belastungen bis hin zu Gewalterfahrungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Ebenso wurden Fragen zum Honorar, zur Wohnsituation und Verpflegung sowie zur Unterstützung durch Angehörige, Nachbar_innen und professionelle Pflegedienste gestellt.

C. Erfahrungen im Zusammenhang mit Vermittlungsagenturen

Da Vermittlungsagenturen eine zentrale Rolle dabei spielen, wie sich die Arbeit für eine überwiegende Mehrheit der Personenbetreuer_innen in Österreich gestaltet, wird den

Erfahrungen mit diesen ein eigener Abschnitt des Fragebogens gewidmet. Dabei wird erhoben, wie die Zusammenarbeit gestaltet ist (z.B. Höhe der Vermittlungsgebühr oder welche Informationen wann zur Verfügung standen), welche Dienstleistungen die Personenbetreuer_innen von den Agenturen erhalten, wie zufrieden sie mit diesen sind und welche Dienstleistungen sie sich wünschen würden.

D. Erfahrungen mit Behörden und Interessensvertretungen

Personenbetreuer_innen, die in Österreich arbeiten, sehen sich auch mit einer Reihe von Behörden konfrontiert. Außerdem gibt es auch gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen, die für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses wesentlich sein können und bei Problemen Hilfestellung bieten sollten.

Die Teilnehmer_innen werden daher über ihre Erfahrungen mit der Wirtschaftskammer Österreich, dem Finanzamt, der österreichischen Sozialversicherung, vidaflex und der IG24 befragt. Dabei wird auch erhoben, ob sie die Möglichkeit hatten, sich in ihrer Muttersprache zu verständigen und welche muttersprachliche Unterstützung sie sich wünschen. In diesem Abschnitt wird außerdem erfragt, ob sie sich über die gesetzlichen Regelungen zur Personenbetreuung ausreichend informiert und durch diese geschützt fühlen.

E. Wünsche für die Zukunft

Abschließend werden die Personenbetreuer_innen gefragt, welche Themen - wie z.B. Arbeitszeitregelungen, Krankengeld, höhere Pensionsleistungen - für ihre Zukunft als Personenbetreuer_innen wichtig wären, was sie sich von österreichischen Behörden und Interessensvertretungen erwarten und ob sie sich vorstellen können, den Beruf in den nächsten drei Jahren weiter (in Österreich) auszuüben.

Der zunächst auf Deutsch formulierte Fragebogen wurde mehreren Pretests unterzogen. Dafür wurden Personenbetreuer_innen gebeten, den Fragebogen durchzugehen und zu notieren, welche Fragen nicht oder nur schwer verständlich sind, ob Antwortkategorien unklar, unvollständig oder missverständlich sind und ob für sie relevante Themen fehlen. Die Feedbacks wurden dann laufend in den Fragebogen eingearbeitet.

Da die Personenbetreuung in Privathaushalten vor allem von migrantischen Arbeitskräften ausgeübt wird, wurde der Fragebogen anschließend in sechs weitere Sprachen übersetzt: Bulgarisch, Englisch, Rumänisch, Serbokroatisch bzw. Bosnisch/Kroatisch/Serbisch (BKS), Slowakisch und Ungarisch. Für die übersetzten Versionen wurden ebenfalls Pretests durchgeführt (zumindest zwei pro Sprache), um die Verständlichkeit der Übersetzungen zu kontrollieren.

4.2 Erhebungsmethode und Samplingstrategie/Stichprobe

Die Erhebung wurde aus mehreren Gründen als Online-Umfrage angelegt. Da keine Kontaktdaten über die in Österreich tätigen Personenbetreuer_innen zur Verfügung stehen, sind telefonische

oder Face-to-face-Erhebungen mit sehr viel Aufwand und methodischen Unsicherheiten verbunden, z.B., wenn diese über Vermittlungsagenturen organisiert werden. Auch ist eine mehrsprachige Erhebung online – und damit in schriftlicher Form – leichter mit den vorhandenen Ressourcen zu bewerkstelligen als eine Face-to-face-Befragung. Dass die Teilnehmer_innen die Erhebung nach eigenem zeitlichem Ermessen und eigenen Möglichkeiten und örtlich unabhängig durchführen können und sich nicht mit Interviewer_innen absprechen müssen, ist ein weiterer Vorteil von Online-Erhebungen.

Aber auch bei einer Online-Erhebung bleibt das Problem, dass Kontaktdaten von in Österreich tätigen Personenbetreuer_innen nicht zur Verfügung stehen. Dadurch ist auch im Online-Format keine Zufallsstichprobe möglich. Um Zugang zur Zielgruppe zu erhalten, wurde daher auf die Kontakte und sozialen Netzwerke der IG24 zurückgegriffen. Die Links zur Erhebung wurden der Zielgruppe auf mehreren Wegen zugänglich gemacht: über eine E-Mail-Aussendung an alle Mitglieder der IG24 (1.325 Personen aus 7 Ländern/Stand Februar 2024), über die verschiedenen von der IG24 genutzten sozialen Medien (Facebook, WhatsApp) und über die Internetseiten der IG24 und von FORBA. Die der IG24 genutzten sozialen Medien sind geschlossene sowie offene Gruppen, zu denen Personenbetreuer_innen Zugang haben. Zudem wurde vidaflex gebeten, den Erhebungslink an ihre Mitglieder weiterzuleiten. Außerdem wurden die Empfänger_innen der E-Mails gebeten, den Erhebungslink jeweils in den eigenen Netzwerken weiter zu teilen, um so einen „Schneeballeffekt“ zu erzeugen.

Die Erhebung lief zwischen 12. April und 31. Mai 2024. Zweimal wurde ein Erinnerungs-E-Mail verschickt. Beim Verschicken der ersten Einladung und der ersten Erinnerung wurde von der IG24 ein Video erstellt, in dem über die Beweg- und Hintergründe der Erhebung sowie deren Inhalt und Ziel informiert und zur Teilnahme aufgerufen wurde.

Als Grundgesamtheit der Erhebung gelten in Österreich tätige Personenbetreuer_innen, die Mitglieder der IG24 sind oder zu ihren sozialen Netzwerken (Facebook, WhatsApp) Zugang haben. Wie im folgenden Kapitel zur „Zusammensetzung der Erhebungspopulation“ gezeigt werden kann, weist diese Grundgesamtheit betreffend die Verteilung von soziodemographischen Eckdaten starke Ähnlichkeiten mit allen in Österreich registrierten bzw. tätigen Personenbetreuer_innen auf. Deshalb können auf Basis der vorliegenden Erhebungsergebnisse mit gewissen Einschränkungen auch Schlussfolgerungen auf alle in Österreich tätigen Personenbetreuer_innen gezogen werden.

Der Online-Fragebogen wurde 1229-mal komplett ausgefüllt. Auch wenn technisch nicht ausgeschlossen werden kann, dass jemand zweimal teilgenommen hat, gehen wir davon aus, dass jeder ausgefüllte Fragebogen für eine Person steht. Da es weder einen Anreiz noch eine Belohnung, z.B. in Form eines Gutscheins oder Gewinnspiels, für die Teilnahme gab, bestand für die Teilnehmer_innen auch keine materielle Motivation, den Fragebogen mehrfach auszufüllen. Von den unvollständig ausgefüllten Fragebögen wurden zusätzlich 197 in die Auswertung einbezogen. Dabei handelt es sich um Fragebögen, in denen neben den allgemeinen Angaben zur Person

zumindest alle Fragen zu den Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen beantwortet wurden.

Nur wenige der Fragen müssen von den Teilnehmer_innen verpflichtend ausgefüllt werden. Bei den meisten Fragen besteht auch die Möglichkeit, keine Antwort zu geben. Dadurch kann die in den nachfolgenden Tabellen und Grafiken angegebene Anzahl an Befragten ($n=x$) von der Gesamtzahl der Erhebungsteilnehmer_innen abweichen und geringer ausfallen.

4.3 Zusammensetzung der Erhebungspopulation

Die soziodemographischen Eckdaten der Befragten erfüllen zwei Funktionen. Sie geben erstens einen Überblick über deren Zusammensetzung nach Alter, Gender, Wohnort usw. Diese Angaben können zweitens mit anderen Erhebungen und Daten über Personenbetreuer_innen (in Privathaushalten) in Österreich verglichen werden, die idealerweise auf umfassenderen Erhebungen basieren, z.B. auf Daten der Sozialversicherungsträger oder Mikrozensusdaten der Statistik Austria. Im Vergleich kann dann ein- und abgeschätzt werden, inwieweit die hier befragten Personenbetreuer_innen Ähnlichkeiten und Unterschiede zu den Befragten in anderen Erhebungen aufweisen. Dies gibt u.a. Auskunft darüber, wie gut die Gesamtpopulation, aus denen die Befragten stammen, abgebildet ist oder auch nicht. Dieses Vorgehen ist allerdings für die Gruppe der Personenbetreuer_innen nur begrenzt möglich, da es keine belastbaren Zahlen und Statistiken zu diesen gibt. Die zuverlässigste Quelle für Vergleiche, die Erhebungen und Berechnungen der Statistik Austria, fallen leider aus, da deren Daten zu Betreuungs- und Pflegediensten in Österreich die Personenbetreuung nicht miteinschließen. Als Vergleich können deswegen nur andere Erhebungsdaten herangezogen werden, die allerdings durch den jeweils gewählten Zugang und die Erhebungsmethode nur spezifische Ausschnitte abdecken. Für die 2021 von vidaflex organisierte (Schaffhauser-Linzatti et al., 2022) Erhebung wurden beispielsweise deren Mitglieder angeschrieben mit der Bitte, den Befragungslink weiterzuverbreiten (Schaffhauser-Linzatti et al., 2022). Damit deckt diese Erhebung vor allem Betreuer_innen ab, die eine unmittelbare Nähe zu vidaflex aufweisen. Die 2023 im Rahmen des Projekts MigraCare (Wojczewsk et al., 2023) durchgeführte Erhebung kommt auf eine eher kleinere Teilnehmer_innenanzahl (225 Befragte). Als Vergleichsstudie ist sie allerdings interessant, da sie eine ähnliche Methode und Herangehensweise wie das vorliegende Forschungsprojekt nutzte, nämlich Verbreitung des Erhebungslinks über soziale Netzwerke (Wojczewsk et al., 2023).

Tabelle 1 bietet einen Überblick über ausgewählte soziodemografische Eckdaten der befragten Personenbetreuer_innen.

Tabelle 1: Soziodemographische Eckdaten

Soziodemographische Eckdaten		
	N	Prozent
Alter		
18-25	2	0,1%
26-35	30	2,1%
36-45	151	10,8%
46-55	569	40,7%
56-65	598	42,8%
65+	47	3,4%
Gesamt	1397	100%
Gender		
Frau	1373	96,6%
Mann	46	3,2%
Divers	2	0,1%
Gesamt	1421	100%
Höchste abgeschlossene Schulbildung		
Pflichtschule	124	8,7%
Lehre, Berufsausbildung	299	21,0%
Matura	683	48,0%
Universität oder Hochschule	317	22,3%
Gesamt	1423	100%
Kinder unter 15 Jahre		
Ja	181	12,7
Nein	1239	87,3
Gesamt	1420	100,0

Hinweis: Angegeben werden nur die gültigen Fälle, weswegen sich die Gesamtzahlen (n) voneinander unterscheiden.

Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Alter und Geschlecht: Der größte Teil der befragten Personenbetreuer_innen ist älter als 45 Jahre. Rund 41% sind zwischen 46 und 55 und rund 43% zwischen 56 und 65 Jahre alt. Rund 3% der Befragten sind sogar über 65 Jahre und damit über das in Österreich für Männer gültige gesetzliche Pensionsalter in der Betreuung tätig. Hierin unterscheiden sich die Ergebnisse nicht von den genannten Erhebungen von vidaflex (Schaffhauser-Linzatti et al., 2022) oder MigraCare (Wojczewsk et al., 2023). Das Gleiche gilt für die Verteilung nach Gender. Demnach wird Personenbetreuung fast ausschließlich von Frauen durchgeführt (97% aller Befragten).

Durch das höhere Alter ist der Anteil der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren mit 12,7% eher gering.

Ausbildungsniveau: Mit 48% ist der Anteil unter den Befragten mit Matura recht hoch. Zum Vergleich haben laut Statistik Austria im ersten Quartal 2024 von den Beschäftigten im österreichischen Sozial- und Gesundheitswesen nur 17% eine höhere Schule abgeschlossen. 22,3% der befragten Personenbetreuer_innen haben sogar ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium. Bei den Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Österreich liegt dieser Anteil allerdings bei 31,8%. Verglichen mit den Zahlen zu den Beschäftigten in österreichischen Alten- und Pflegeheimen ist der Anteil mit sekundärer und tertiärer Bildung jedoch

auffallend höher. Laut Statistik Austria haben 18% aller Beschäftigten in Alten- und Pflegeheimen eine höhere Schule und 16,5% eine Universität oder Fachhochschule abgeschlossen.⁶

Lebensmittelpunkt bzw. Wohnort: 55,4% der Befragten leben und wohnen, wenn sie nicht in Österreich als Personenbetreuer_innen tätig sind, in Rumänien, 23,4% in der Slowakei und 6,5% in Kroatien. Dies deckt sich mit den Zahlen zur Staatsbürgerschaft der Wirtschaftskammer im Berufszweig „selbständige Personenbetreuer“ für 2023⁷. Abweichungen gibt es allerdings bei zwei Ländern. In der vorliegenden Erhebung häufiger anzufinden als in den Daten der Wirtschaftskammer sind Betreuer_innen aus Bulgarien mit 8,6% der Befragten in dieser Erhebung und 2,9% laut den Daten der Wirtschaftskammer. Geringer ist unter den Befragten dafür der Anteil jener aus Ungarn, die laut Wirtschaftskammer rund 7% ausmachen, in der vorliegenden Erhebung allerdings kaum vertreten sind.

Tabelle 2: Lebensmittelpunkt der Befragten versus Staatsangehörigkeit der „selbständigen Personenbetreuer_innen“ laut Wirtschaftskammer

	Erhebung		Wirtschaftskammer	
	N	%	N	%
Rumänien	790	55,4	30.648	53,2%
Slowakei	334	23,4	13.685	23,8%
Bulgarien	122	8,6	1.677	2,9%
Kroatien	93	6,5	4.177	7,3%
anderes Land	87	6,1	7.369	12,8%
Gesamt	1426	100,0	57.556	100%

Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Grundsätzlich kann zusammenfassend angemerkt werden: Die nachfolgenden Darstellungen der Ergebnisse in einfachen deskriptiven Statistiken beziehen sich immer auf die Beantwortung durch die befragten Personenbetreuer_innen der vorliegenden Erhebung durch FORBA und die IG24. Schlussfolgerungen für alle Personenebetreuer_innen, die in Österreich arbeiten, sind vor dem Hintergrund der erwähnten methodischen Einschränkungen, aber aufgrund der Ähnlichkeiten der soziodemographischen Daten mit den genannten anderen Erhebungen und den Daten der Wirtschaftskammer jedoch durchaus zulässig. Dabei muss eine Schwankungsbreite von rund 2,6% berücksichtigt werden, wenn von der Erhebung auf die Grundgesamtheit geschlossen werden soll und wenn keine fehlenden Werte gegeben sind.⁸ Bei höheren fehlenden Werten oder wenn Fragen nur einem Teil der Befragten gestellt wurden, z.B. die Fragen zur selbständigen Beschäftigung mit Agentur, ist dies zu berücksichtigen und die Schwankungsbreite anzupassen (so steigt sie auf 3,1% bei 1000 Befragten). Soll zum Beispiel aufbauend auf den Umfragedaten auf das Bildungsniveau in

⁶ Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Quartalsdaten – 1. Quartal 2024. Abgerufen über StatCube (02.07.2024): Höchste abgeschlossene Schulbildung - nationale Gliederung.

⁷ https://www.daheimbetreut.at/sites/default/files/downloads/FV127_BZ0200_2023_Nation.pdf (zuletzt zugegriffen 2024.19.06)

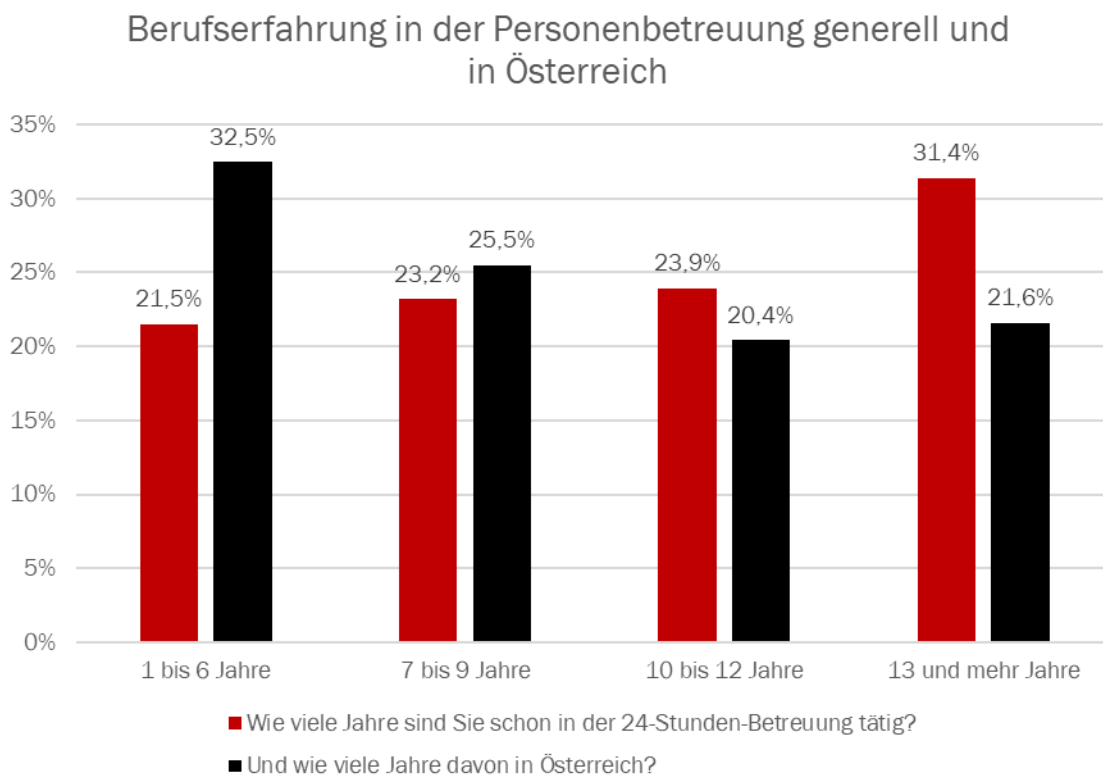
⁸ Die Berechnung der Schwankungsbreite geht von einer Stichprobengröße von 1426 Teilnehmer_innen aus. Der Wert bezieht sich auf einen 50/50-Anteil bei einem Konfidenzniveau von 95%.

der Grundgesamtheit aller Personenbetreuer_innen, die in Österreich arbeiten, geschlossen werden, dann liegt der Anteil mit Matura mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit zwischen 45,4% und 50,6%. Für Auswertungen, bei denen zwei oder mehrere Variablen berücksichtigt und Zusammenhänge getestet werden, wird über die rein deskriptive Ebene hinausgegangen und auch angegeben, ob beobachtete Unterschiede signifikant, also mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% auch in der Grundgesamtheit gegeben sind.

5 ARBEITS-, BESCHÄFTIGUNGS- UND LEBENSBEDINGUNGEN AM AKTUELLEN ARBEITSPLATZ

5.1 Eckdaten zur Beschäftigung

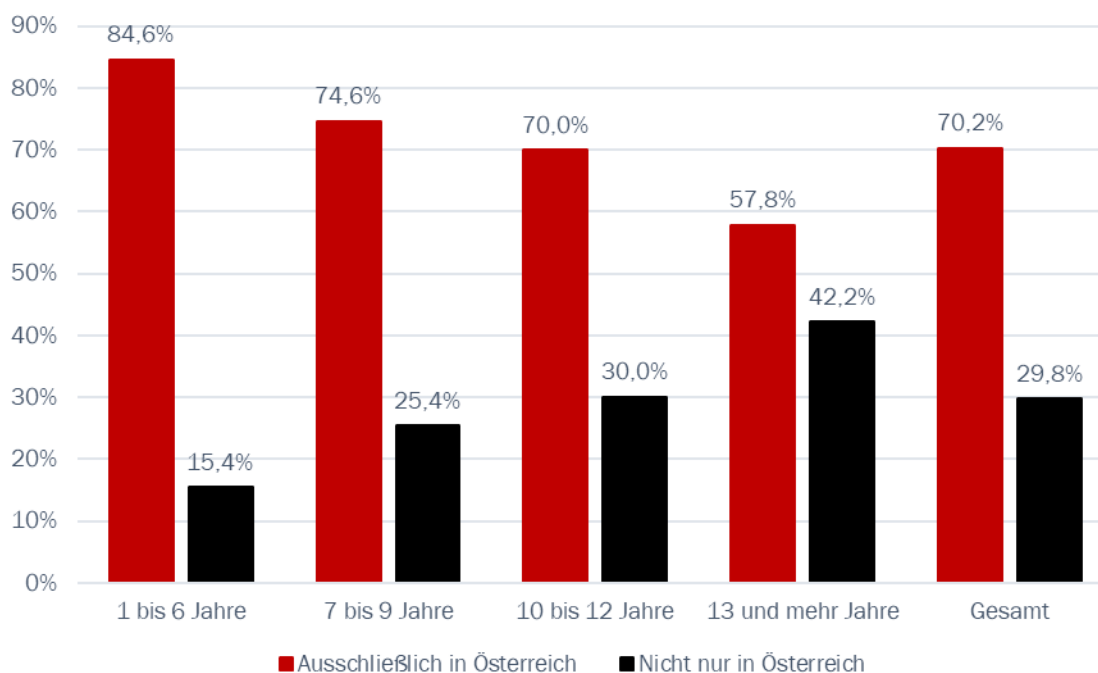
Berufserfahrung: Etwas mehr als die Hälfte der Befragten ist schon länger als zehn Jahre in der Personenbetreuung in Privathaushalten tätig und davon der überwiegende Teil, nämlich fast 70%, ausschließlich in Österreich (Abbildung 2). Der Großteil der Befragten hat somit die überwiegende Zeit als Personenbetreuer_in in Österreich verbracht und damit viel Erfahrung mit der Ausgestaltung dieses Systems in Österreich gesammelt (siehe dazu auch: Abbildung 1). Dieser Befund ähnelt den Ergebnissen der Erhebung von vidaflex aus dem Jahr 2021 (Schaffhauser-Linzatti et al., 2022, S. 137).



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 1: Berufserfahrung in der Personenbetreuung generell und in Österreich (n = 1369)

Wie viele Jahre sind Sie schon in der 24-Stunden-Betreuung tätig?



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 2: Berufserfahrung in Österreich nach Dauer der Tätigkeit als Personenbetreuer_in (n=1340)

Deutschkenntnisse: Aufgrund dieser Berufserfahrungen und möglicherweise auch aufgrund des hohen Bildungsniveaus schätzt ein großer Teil der Befragten, nämlich 40%, ihre Deutschkenntnisse als gut und 17% sogar als sehr gut ein.

Bundesland: Ein Viertel der Befragten ist in Niederösterreich als Betreuer_in tätig, in Wien sind es nur rund 18%, in Oberösterreich 17% und in der Steiermark 16%. Für die restlichen Bundesländer liegen die Anteile bei unter 10%. Dies ähnelt der Verteilung der Bevölkerung über die Bundesländer mit kleineren Abweichungen. Von den Befragten, die nicht in Wien arbeiten, gaben rund 40% an, dass ihre Arbeitsstelle in einer städtischen Umgebung, z.B. in Graz oder Linz, liegt. Werden die Befragten, die in Wien arbeiten, hinzugezählt, dann verteilen sich die befragten Betreuungskräfte fast gleichmäßig auf ländliche und städtische Gebiete.

Beschäftigungsform: Nur 5% der befragten Betreuer_innen sind unselbständig beschäftigt bzw. angestellt. Die Mehrheit, 78%, ist selbstständig mit und der Rest selbstständig ohne Agentur tätig. Eine Vermittlung über eine Agentur stellte für die meisten, 64%, auch die Art dar, wie sie ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Dass sie ihren Arbeitsplatz über private Kontakte (23%) oder über eine Anzeige (10%) gefunden haben, war damit bei knapp einem Drittel der Fall.

5.2 Informationsstand und Rahmenbedingungen

Informationen vor Arbeitsbeginn: Vor Arbeitsantritt korrekte Informationen über den Gesundheitszustand der Klient_innen zu erhalten ist zentral, um einschätzen zu können, ob der Arbeitsplatz bzw. die Verantwortung übernommen werden können, aber auch, um eine angemessene Vorbereitung zu ermöglichen. Allerdings haben 10% der Befragten vorab gar keine Information über den Gesundheitszustand ihrer Klient_innen erhalten. Von denen, die Informationen erhalten haben, berichten 18%, dass diese fehlerhaft waren. Insgesamt war damit über ein Viertel der Befragten, bevor sie ihre Arbeit antraten, nicht angemessen über den Gesundheitszustand der Klient_innen informiert.

Wichtig für Personenbetreuer_innen sind auch Informationen zur Wohnsituation, aber vor allem zu Arbeitszeiten und Bezahlung. Verglichen mit den Zahlen betreffend den Gesundheitszustand der Klient_innen fällt der Anteil derer, die keine Informationen zur Wohnsituation oder zu den täglichen Arbeitszeiten hatten, noch höher aus. Nur im Hinblick auf das Honorar ist der Anteil derer, die vor Arbeitsbeginn ausreichend Informationen erhalten haben, hoch (siehe Tabelle 3)

Tabelle 3: Informationsstand vor Arbeitsantritt

Welche Informationen zum Arbeitsplatz standen Ihnen vor Arbeitsantritt zur Verfügung und waren diese richtig?			
	Ja	Nein	n
Informationen zum Gesundheitszustand des Klienten oder der Klientin	89,7%	10,3%	1422
Waren diese richtig?	81,8%	18,2%	1272
Informationen zur eigenen Wohnsituation und Unterbringung am Arbeitsplatz	85,8%	14,2%	1418
Waren diese richtig?	91,2%	8,8%	1214
Informationen zur täglichen Arbeitszeit	76,9%	23,1%	1417
Waren diese richtig?	90,5%	9,5%	1088
Informationen zur Höhe des Honorars	95,5%	4,5%	1418
Waren diese richtig?	92,6%	7,4%	1353

Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Betreuungsvertrag: Damit hängt auch zusammen, wie bzw. wann der Betreuungsvertrag, also die Vereinbarung zwischen den Klient_innen und den Betreuer_innen zu Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Pausen, Honorar etc., zustande kommt. Nur 10% der Befragten haben den Betreuungsvertrag vor Arbeitsantritt erhalten, 64% bei Arbeitsantritt und 26% sogar erst danach. In der Muttersprache der Betreuer_innen stand der Vertrag für 40% der Befragten zur Verfügung. 36% gaben an, nicht die Möglichkeit gehabt zu haben, den Vertrag vorher zu lesen und zu verstehen. 55% hatten nicht die Möglichkeit, die Inhalte (z.B. genaue Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Pausen, Honorar) direkt mit den Klient_innen bzw. deren Angehörigen zu verhandeln.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Betreuer_innen vor Arbeitsantritt nur mangelhaft über ihren zukünftigen Arbeitsplatz informiert werden und der Betreuungsvertrag nur von einem geringen Teil der Betreuer_innen vor Arbeitsbeginn eingesehen und unterzeichnet werden kann. Vielfach steht dieser Betreuungsvertrag, der die wesentlichsten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen definiert, zudem nicht in der Muttersprache zur Verfügung. Außerdem sind die Inhalte des Betreuungsvertrags für einen Großteil nicht direkt verhandelbar. Damit sind

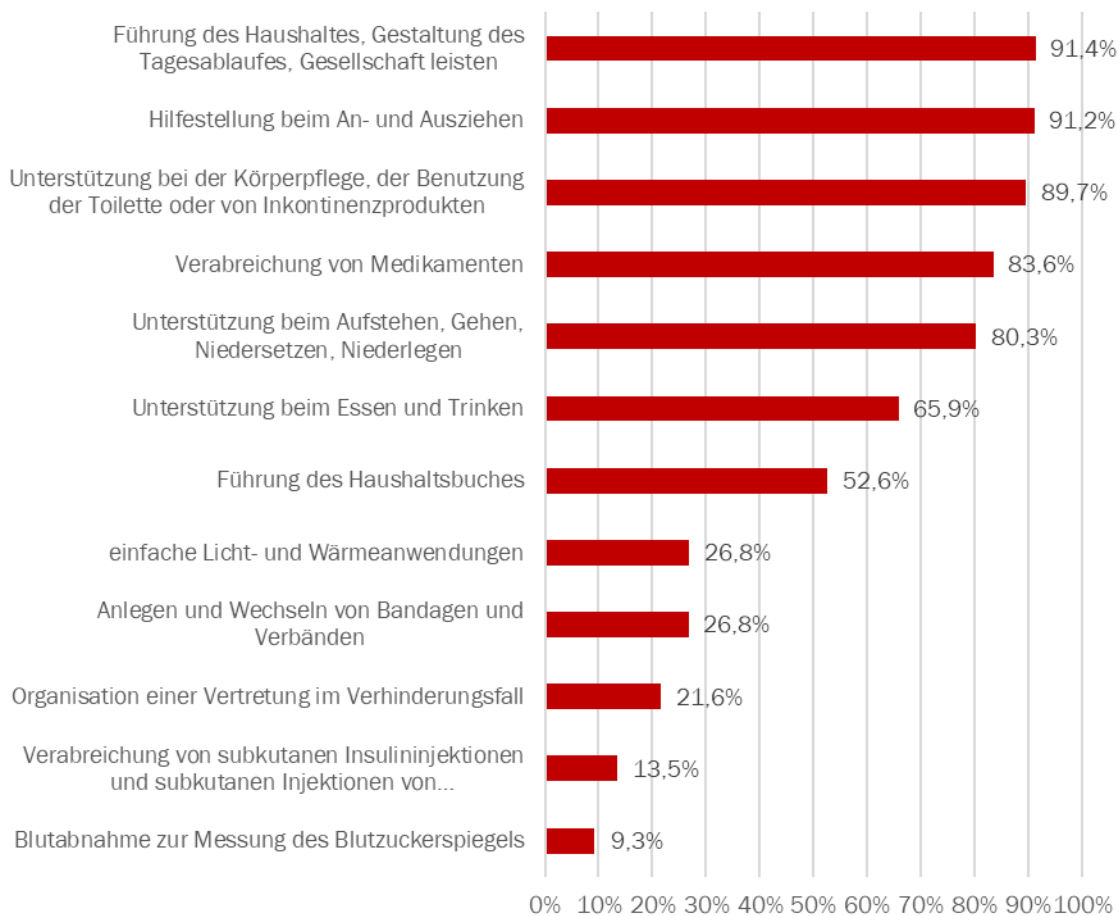
Betreuer_innen, die in Österreich arbeiten wollen, de facto gezwungen, sich auf äußerst unklare bzw. nicht klar definierte Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einzulassen. Die Fremdbestimmung bezüglich der Vertragsbedingungen, die auf einen Großteil der Betreuer_innen zutrifft, ist weiters ein Indiz dafür, dass die Kriterien für ein selbständiges Arbeitsverhältnis nicht oder nur unzureichend erfüllt sind (mehr dazu: siehe Abschnitt fünf).

5.3 Konkrete Betreuungstätigkeiten und Arbeitszeiten

Betreuungstätigkeiten: 90% der Befragten betreuen nur eine Person, zumindest, wenn es nach dem Vertrag geht. Gefragt danach, wie viele Personen sie tatsächlich betreuen, gaben 78% eine Person und 20% zwei Personen an. Damit stimmt nicht bei allen die im Vertrag vereinbarte Anzahl mit den tatsächlich betreuten Personen überein. Rund 15% der Befragten, die laut Vertrag nur eine Person betreuen, betreuen tatsächlich zwei oder mehrere. Gleichzeitig betreuen 9% nur eine Person, obwohl im Vertrag zwei vereinbart sind.

Die von den Befragten ausgeführten Arbeiten umfassen das ganze Spektrum von Betreuung, aber auch Pflege und medizinische Tätigkeiten. Von fast allen Befragten werden Tätigkeiten durchgeführt wie Gesellschaft leisten, Hilfestellung beim An- und Ausziehen, Unterstützung bei der Körperpflege, beim Aufstehen, Gehen usw. Auch Medikamente werden von fast allen Befragten verabreicht, was in den Bereich der ärztlichen Tätigkeiten fällt und von Ärzt_innen übertragen werden muss/müsste. Dies gilt auch für Tätigkeiten wie das Anlegen und Wechseln von Bandagen und Verbänden, für die Verabreichung von Injektionen sowie für Licht- und Wärmeanwendungen, die von rund einem Viertel der Befragten ausgeführt werden. Für etwas weniger als 10% fällt auch die Blutabnahme zur Messung des Blutzuckerspiegels in ihren Verantwortungsbereich (siehe Abbildung 3). Ob die ärztliche Anweisung auch wirklich erfolgt und auch eine angemessene Einschulung gegeben ist, wurde hier nicht erhoben, aber die Untersuchung von MigraCare legt nahe, dass dies für viele Betreuer_innen nicht der Fall ist (Wojczewsk et al., 2023).

Welche konkreten Tätigkeiten führen Sie durch?

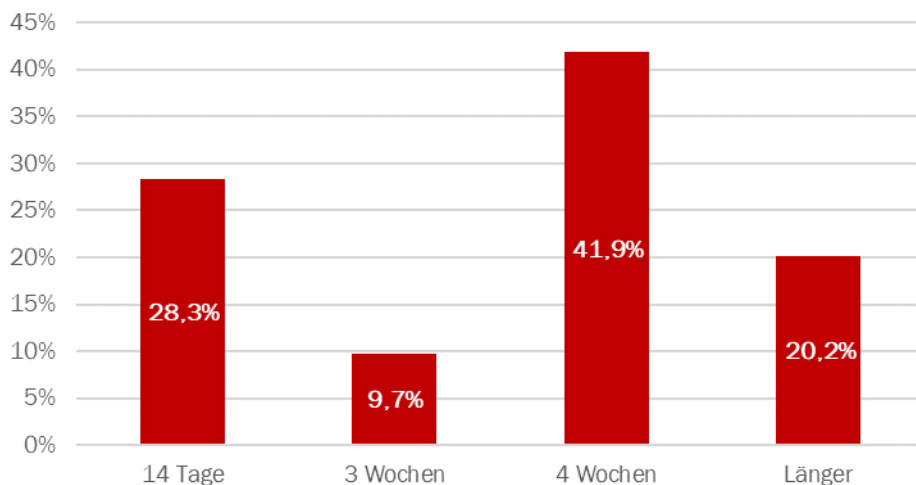


Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 3: Tätigkeiten (Mehrfachantworten, n=1424)

Turnus: Entgegen der häufigen Annahme, dass Personenbetreuer_innen – in Anlehnung an das Hausbetreuungsgesetz – in Österreich in der Regel einen 14-tägigen Arbeitsturnus leisten, arbeiten der Erhebung zufolge 42% der Befragten in einem vierwöchigen Turnus. Für knapp 30% umfasst ein Turnus 14 Tage und für 20% sogar mehr als vier Wochen. Hier zeigen sich Unterschiede nach Herkunftsland. Es ist anzunehmen, dass die geografische Distanz zu Österreich eine große Rolle spielt. Befragte, die aus Rumänien und Bulgarien anreisen, arbeiten häufiger in einem Vier-Wochen-Turnus, wenn nicht sogar länger. 72% der Befragten aus Bulgarien arbeiten in einem vierwöchigen und 23% in einem längeren Turnus. Bei Befragten aus Rumänien sind diese Anteile 59% und 31%. Demgegenüber arbeiten 85% der Befragten aus der Slowakei, einem direkten Nachbarland zu Österreich, in einem vierzehntägigen Turnus.

Wie lange ist/war Ihr Turnus?

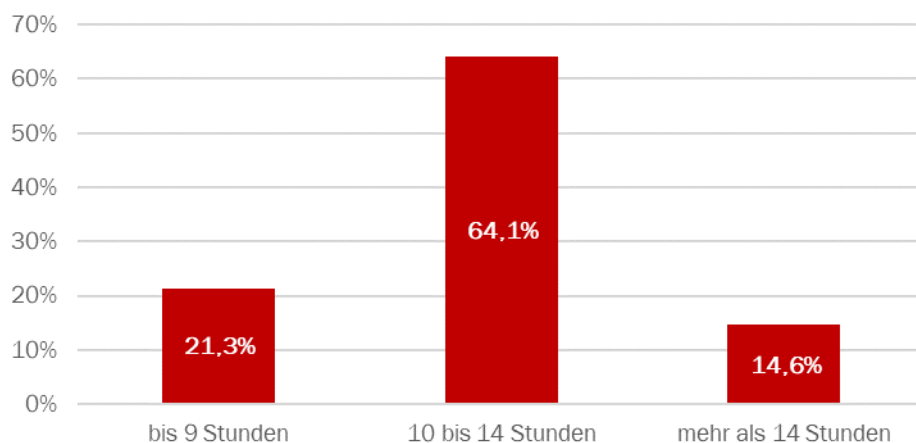


Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 4: Turnuslänge (n = 1424)

Tägliche Arbeitszeit: Ein großer Teil der Befragten, nämlich rund 64%, gibt bei der Frage nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit 10 bis 14 Stunden an. Bei 15% beträgt diese mehr als 14 Stunden.

Wie viele Stunden beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche tägliche Arbeitszeit?



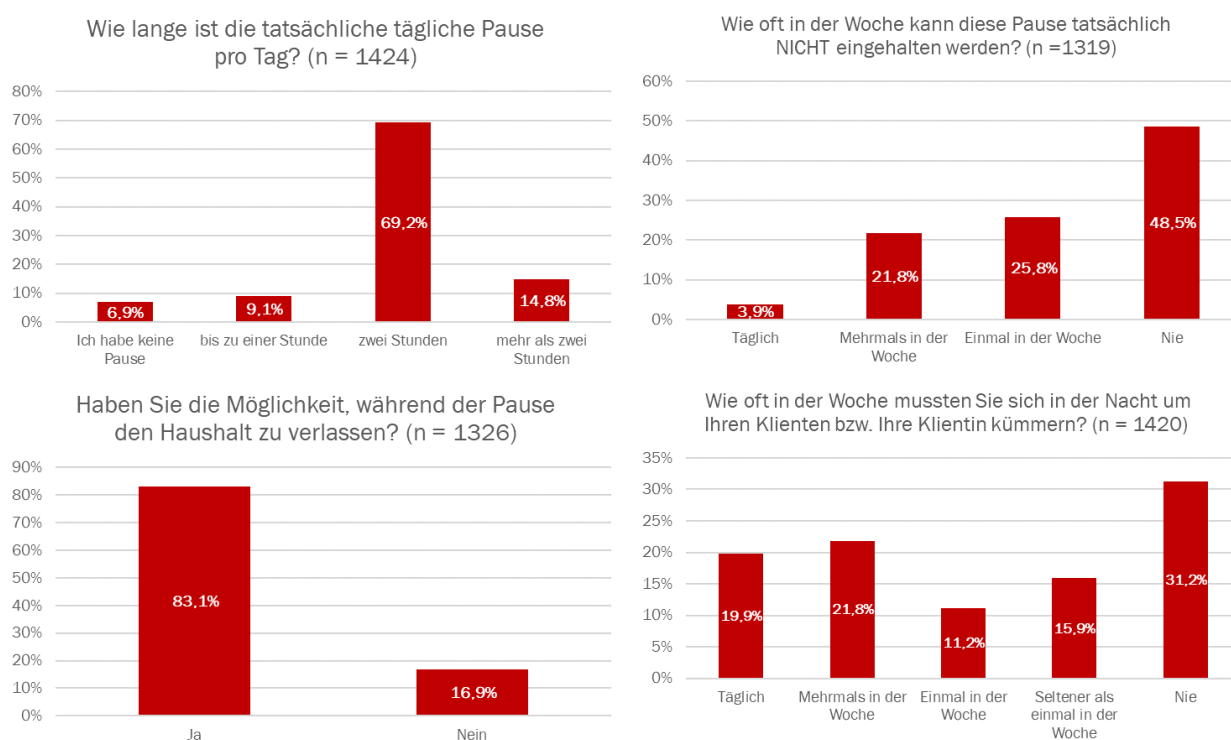
Quelle: 2024 Erhebung von FORBA/IG24

Abbildung 5: Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (n=1327)

Pause: 7% der Befragten gaben an, dass sie keine tägliche Pause nehmen können. Für knapp 70% der Befragten ist grundsätzlich eine tägliche Pause von zwei Stunden vereinbart, welche aber von insgesamt über 50% nicht immer eingehalten werden kann, wobei dies bei 22% mehrmals und

30% einmal in der Woche der Fall ist. Werden Befragte mit weniger als zwei Stunden Pause am Tag und jene Betreuer_innen, die ihre zwei Stunden Pause am Tag nicht regelmäßig einhalten können, zusammengerechnet, dann stehen rund 54% der befragten Betreuer_innen keine zwei Stunden Pause am Tag regelmäßig zur Verfügung. Knapp 17% können während der „Pause“ den Arbeitsplatz bzw. Haushalt nicht verlassen.

Nachtarbeit: Personenbetreuer_innen erbringen ihre Betreuungsarbeiten häufig nicht nur am Tag. Knapp 20% der Befragten müssen sich auch regelmäßig in der Nacht um ihre Klient_innen kümmern. Für 33% ist dies zumindest einmal oder mehrmals pro Woche der Fall.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 6: Tägliche Pause und Nachtarbeit

5.4 Wohnsituation, Verpflegung und Unterstützung

Wohnsituation: Fast alle Betreuer_innen in Österreich verfügen über ein eigenes Zimmer, allerdings können rund 30% dieses nicht abschließen, wodurch Privatsphäre nur eingeschränkt gegeben ist. Die Ausstattung der Zimmer ist zum Teil mangelhaft. Dabei gibt es wenige Zimmer, die kein Fenster haben. Bei 34% der Befragten kann das Zimmer im Sommer nicht ausreichend gekühlt und bei 14% im Winter nicht ausreichend geheizt werden. Bei 7% der Befragten gibt es keine Möglichkeit, die eigene Körperpflege zufriedenstellend durchzuführen. Rund 13% verfügen über keinen kostenlosen und gut funktionierenden Internetzugang.

Verpflegung: Bei 95% der Befragten wird die Verpflegung am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, die Mehrheit (86%) ist mit dieser auch zumindest zufrieden und hat auch genügend Zeit zum Essen (94%).

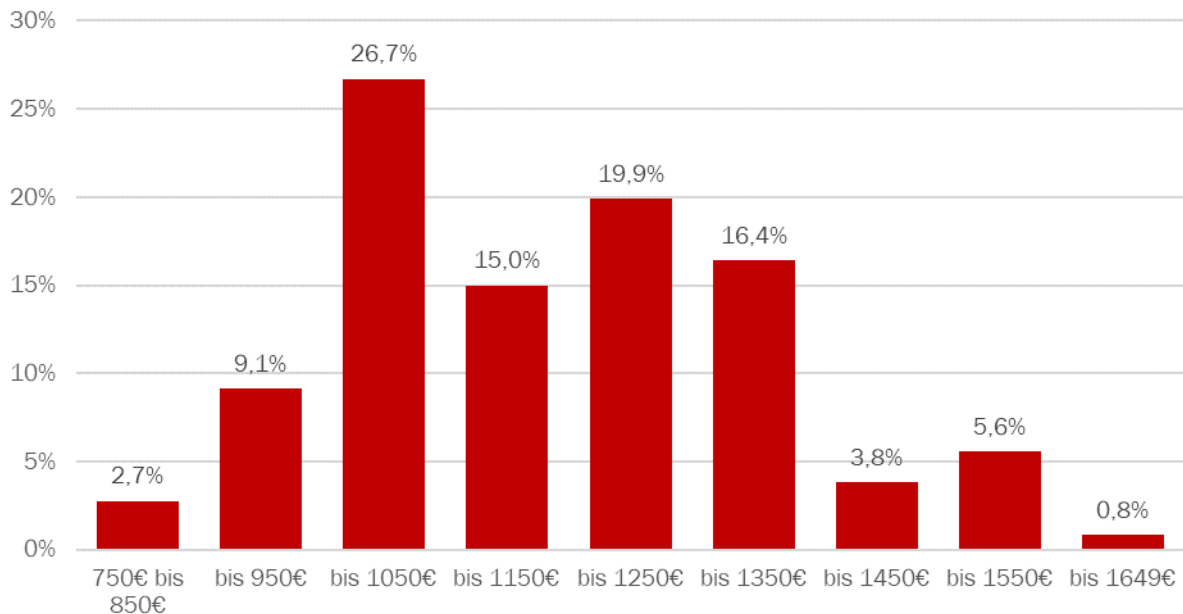
Unterstützung: Personenbetreuer_innen kümmern sich nicht immer allein um ihre Klient_innen, sondern erhalten dabei mitunter Unterstützung. Unterstützung bei der Betreuung der Klient_innen erhalten die befragten Personenbetreuer_innen vor allem von Angehörigen (rund 70%). In 26% der Fälle leisten auch Nachbar_innen Unterstützung, in 29% kommt diese von mobilen Hauskrankenpfleger_innen. Fast ein Viertel der Befragten erhält keine derartige Unterstützung und für rund 14% der Befragten stehen keine ausreichenden Hilfsmittel (z.B. Pflegebett, Rollator) für die Betreuung zur Verfügung.

5.5 Bezahlung und Honorar

Durch die unterschiedliche Länge der Turnusse und die Unbeständigkeit von Aufträgen, etwa durch Krankenhausaufenthalte der Klient_innen oder deren Tod, kann es immer wieder zu längeren Unterbrechungen kommen. Aus diesem Grund sind eine Erhebung und Darstellung des Einkommens nicht so ohne Weiteres möglich. Das Monatseinkommen, wie es bei anderen Erhebungen als Maßstab herangezogen wird, ist in diesem Fall nicht immer aussagekräftig bzw. vergleichbar. In der vorliegenden Erhebung wurde deswegen nach der Höhe des Tageshonorars abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge gefragt.

Das niedrigste Tageshonorar macht 50 Euro aus und das höchste 150 Euro. Die Hälfte der Befragten erhält ein Tageshonorar bis 75 Euro. Für eine Einschätzung und einen Vergleich mit den durchschnittlichen Gehältern in Österreich wurde das Tageshonorar in ein Monatsgehalt umgerechnet, wobei dies nur eine Annäherung darstellt. Dabei wurde berücksichtigt, dass zwischen den Turnussen auch Ruhezeiten liegen, die mitfinanziert werden müssen. Berechnet wurde das fiktive Monatsgehalt, indem das Tageshonorar mit 30 multipliziert und dann durch zwei dividiert wurde. Das geringste Monatsgehalt macht so berechnet 750 Euro und das höchste 2.250 Euro aus. Letzteres trifft allerdings nur auf zwei Befragte zu, weswegen diese und auch monatliche Bezahlungen über 1.650 Euro als Ausreißer angesehen werden müssen und in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt werden (siehe den Boxplot im Anhang). So berechnet erhält die Hälfte der Befragten eine Bezahlung von bis zu 1.125 Euro pro Monat. Abbildung 7 zeigt die Verteilung der monatlichen Honorare in 100-Euro-Schritten an. Knapp 3% erhalten ein monatliches Honorar zwischen 750 Euro und 850 Euro und 9% bis 950 Euro. Über ein Viertel der Befragten erhält eine Bezahlung zwischen 951 Euro und 1.050 Euro. Bei den nächsten drei Gehaltsgruppen fällt der Anteil dann wieder geringer aus. Dieser geht bei einem Gehalt zwischen 1.350 Euro und 1.450 Euro sprunghaft noch weiter auf einstellige Prozentanteile zurück.

Monatliches Honorar - berechnet basierend auf angegebenem Tageshonorar



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24 – eigene Berechnung

Abbildung 7: Monatliches Honorar basierend auf Tageshonorar (N = 1207)

Das so berechnete Monatseinkommen der befragten Betreuer_innen liegt damit weit unterhalb des aktuellen Medianeinkommens in Österreich. Dieses liegt laut Berechnungen der Statistik Austria bei 2.330 Euro/14-mal im Jahr. Also selbst die als Ausreißer nach oben unter den Befragten klassifizierten Honorare liegen noch unter diesem Wert.⁹ Die Einkommen liegen allerdings auch unter dem kollektivvertraglichen Einstiegsgehalt für Personenbetreuer_innen in Privathaushalten, das im Berufswörterbuch des Arbeitsmarktservice angegeben wird.¹⁰ Demnach beträgt das Bruttoeinstiegsgehalt 2.170 Euro und entspricht damit laut AK-Brutto-Nettorechner¹¹ einem Nettogehalt von 1.687,92 Euro netto/14-mal im Jahr. Und noch ein weiterer Vergleich: 2024 betrug das Einkommen einer Heimehelferin nach dem Kollektivvertrag der Österreichischen Sozialwirtschaft (SWÖ) im ersten Dienstjahr rund 1.770 Euro netto/14-mal im Jahr. Das Einkommen der befragten Betreuer_innen, die größtenteils mehrjährige Berufserfahrungen aufweisen, liegt damit zum überwiegenden Teil weit unter diesem Einstiegsgehalt.

Dass weniger als 5% mit dem Honorar sehr zufrieden sind und nur 31% zufrieden, ist daher wenig überraschend. 30% sind mit dem Honorar unzufrieden und 9% gar nicht zufrieden. Nur 6% der

⁹ <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/monatseinkommen> (zugegriffen 02.07.2024)

¹⁰ <https://www.berufsworterbuch.at/berufe/3045-PersonenbetreuerIn-in-der-24-Stunden-Betreuung/> (zuletzt zugegriffen 08.07.2024)

¹¹ <https://bruttonetto.arbeiterkammer.at/> (zuletzt zugegriffen 02.08.2024)

Befragten können gut von dem Honorar leben und für 28% reicht es aus. Für den größten Teil der Befragten, 44%, reicht es gerade und für 21% reicht es nicht aus. Verglichen mit Befragungen unter Beschäftigten im Pflegebereich in Österreich stellt sich die Situation der Personenbetreuer_innen damit als deutlich prekärer heraus. Laut einer Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex aus 2021 durch das IFES sind 68% aller Pflegebeschäftigten mit ihrem Einkommen zufrieden und mehr als die Hälfte kommen gut damit aus (Schönherr, 2021, S. 17f).

Die Höhe des Honorars hat einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeit als Personenbetreuer_in. Bei einem Honorar zwischen 1.251 Euro und 1.949 Euro sind 9,1% sehr zufrieden und 47,5% zufrieden. Bei Einkommen zwischen 1.051 Euro und 1.250 Euro sind demgegenüber nur mehr 44,8% mit dem Einkommen zufrieden und bei einem Einkommen bis 1.050 Euro 17,6%. Ähnlich fällt der Zusammenhang bei der Frage aus, wie gut die Befragten mit dem Honorar auskommen. Keinen Einfluss zeigt die Höhe des Honorars auf das Belastungsgefühl und nur einen geringen auf das Gefühl, ausgebeutet zu werden.

Tabelle 4: Zufriedenheit und Auskommen mit dem Honorar nach Höhe des monatlichen Honorars (n = 1195)

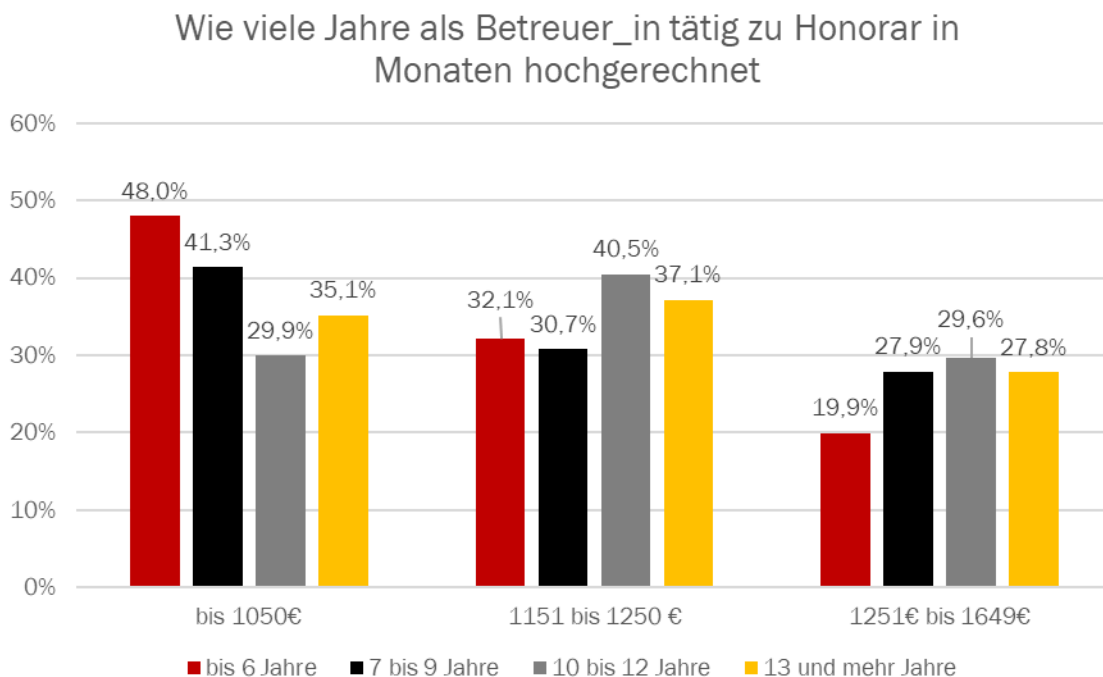
		Wie zufrieden sind Sie mit diesem Honorar?				
		Sehr zufrieden	Zufrieden	Weder noch	Nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden
Tageshonorar	bis 1.050 Euro	1,8%	15,8%	34,1%	32,8%	15,5%
	bis 1.250 Euro	1,4%	34,4%	33,3%	23,7%	7,2%
	bis 1.649 Euro	9,1%	47,5%	24,1%	15,6%	3,8%
	Gesamt	3,6%	30,8%	31,1%	25,0%	9,5%

		Und wie gut kommen Sie mit Ihrem Honorar aus?			
		Ich kann gut davon leben.	Es reicht aus.	Es reicht gerade aus.	Es reicht nicht aus.
Tageshonorar	bis 1.050 Euro	2,6%	17,5%	50,1%	29,8%
	bis 1.250 Euro	6,0%	27,4%	46,2%	20,5%
	bis 1.649 Euro	12,1%	43,3%	35,2%	9,3%
	Gesamt	6,3%	27,8%	44,8%	21,1%

Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24 – eigene Berechnung

Wie lange die Befragten als Betreuer_innen tätig sind, generell und in Österreich, steht nur in einem schwach positiven Zusammenhang zur Höhe des Honorars (siehe Abbildung 8). Betreuer_innen mit ein bis sechs Jahren Arbeitserfahrung befinden sich vermehrt in den unteren Einkommensgruppen. 48% erhalten ein monatliches Honorar bis zu 1.050 Euro. Bei einer Berufserfahrung von sieben bis neun Jahren liegt dieser Anteil bei 41,3%. Knapp 30% der Befragten mit zehn bis zwölf Jahren Berufserfahrung erhalten ein Honorar bis zu 1.050 Euro und 35% der Befragten mit mehr als 13 Jahren Erfahrung fallen in diese unterste Honorargruppe. Bei einem Honorar zwischen 1.1251 Euro und 1.649 Euro sind Befragte mit bis zu sechs Jahren Berufserfahrung auffällig geringer vertreten

gegenüber ihren Kolleg_innen mit mehr Erfahrung. Unter den Befragten mit sieben und mehr Jahren fallen die Unterschiede jedoch nur marginal aus. Damit wirkt sich die Erfahrung im Bereich der Personenbetreuung nur sehr gering auf die Höhe des Honorars aus. Bei mehr als 13 Jahre Erfahrung geht dies sogar mit einer geringeren Bezahlung einher als bei Betreuer_innen mit zehn bis zwölf Jahren Berufserfahrung.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 8: Berufserfahrung und Honorar in Monaten hochgerechnet (n = 1199)

Die Höhe des Honorars wird laut der Mehrheit der Befragten (68%) von der Agentur festgelegt. Bei rund 23% wird die Höhe von den Klient_innen oder deren Angehörigen bestimmt und 9% können es selbst festlegen. Damit zeigt sich, dass für einen großen Teil der Befragten ein zentrales Charakteristikum selbstständiger Tätigkeit, nämlich das Honorar selbst festlegen oder zumindest mitbestimmen/verhandeln zu können, nicht gegeben ist. Dies steht in starkem Kontrast dazu, wie es sich die Mehrheit der Befragten wünscht. 72% geben an, dass das Honorar direkt mit den Klient_innen oder den Angehörigen verhandelt werden sollte. Nur 14% sind der Meinung, dass es mit der Agentur verhandelt werden sollte und weitere 14,3% wünschen sich, dass es zwischen der Agentur und den Klient_innen verhandelt wird.

Zuschläge für Sonn- und Feiertage erhalten weniger als ein Drittel der Befragten. Nur 4% erhalten Zuschläge für Nacharbeit. Dass sich die Ausbildung im Honorar angemessen niederschlägt, gilt nur für rund 35%. Ähnlich gering ist der Anteil derer, die den Eindruck haben, dass ihre **Betreuungserfahrung** angemessen anerkannt wird (32%). 41% haben den Eindruck, dass ihre

Deutschkenntnisse angemessen anerkannt werden. 5% der Befragten erhalten sogar weniger Honorar als vertraglich vereinbart. Zudem geben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass das Honorar mit **steigendem Betreuungsbedarf** nicht angehoben wurde; nur bei 30% der Befragten war dies der Fall.

Bei 79% der Befragten wird das Honorar von den Klient_innen direkt gezahlt, beim Rest von den Agenturen. Der größte Teil, über 80%, derer, die von der Agentur bezahlt werden, würden allerdings eine Auszahlung durch die Klient_innen bevorzugen.

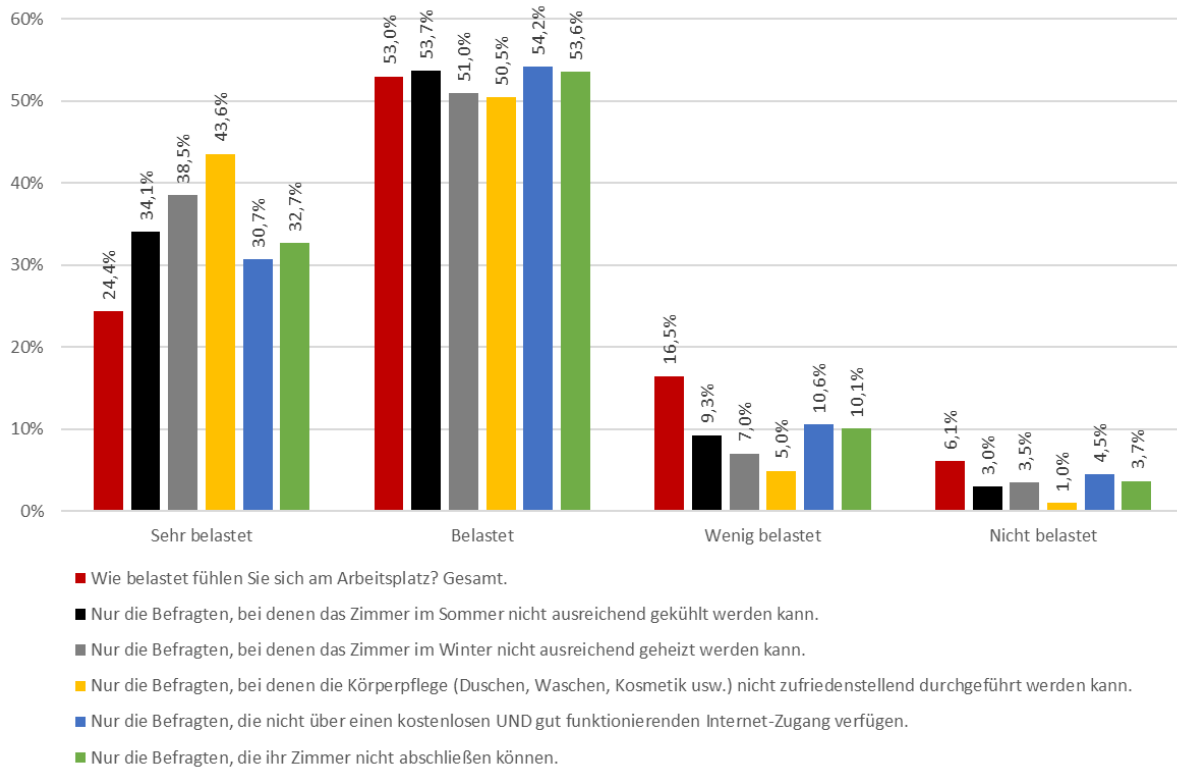
Mehr als zwei Drittel organisieren den **Transport nach Österreich** bzw. ins Herkunftsland selbst. Bei rund 10% wird dieser freiwillig und bei rund 23% verpflichtend durch die Agentur organisiert. Wobei auch knapp über zwei Drittel den Eindruck haben, dass der Transport über die Agentur gut funktioniert und noch mehr, dass dieser auch sicher sei. Knapp 11% müssen sich den Transport selbst bezahlen und erhalten keine extra Bezahlung dafür. Bei den 89%, die eine extra Zahlung für den Transport erhalten, reicht diese allerdings für rund 23% nicht aus.

5.6 Belastungen

Lange Arbeitszeiten, Pausen, die nicht eingehalten werden können und Betreuung in der Nacht stellen Belastungen dar, wobei – wie im Folgenden ausgeführt wird – noch weitere Belastungen hinzukommen. Generell fühlen sich 24% an ihrem Arbeitsplatz sehr belastet und 53% belastet. Nur wenige fühlen sich wenig (16%) oder nicht belastet (6%). Auf das Belastungsgefühl haben mehrere der vorangegangenen bereits besprochenen Themen einen Einfluss.

Wohnsituation: Wenn das eigene Zimmer nicht angemessen geheizt oder ausreichend gekühlt werden kann, dann geht dies mit einer stärkeren Belastung einher, wie Abbildung 9 illustriert. Insbesondere, wenn die eigene Körperpflege nicht zufriedenstellend durchgeführt werden kann, geht dies mit einem stärkeren Belastungsgefühl einher, aber auch fehlendes Internet zeigt sich als relevant.

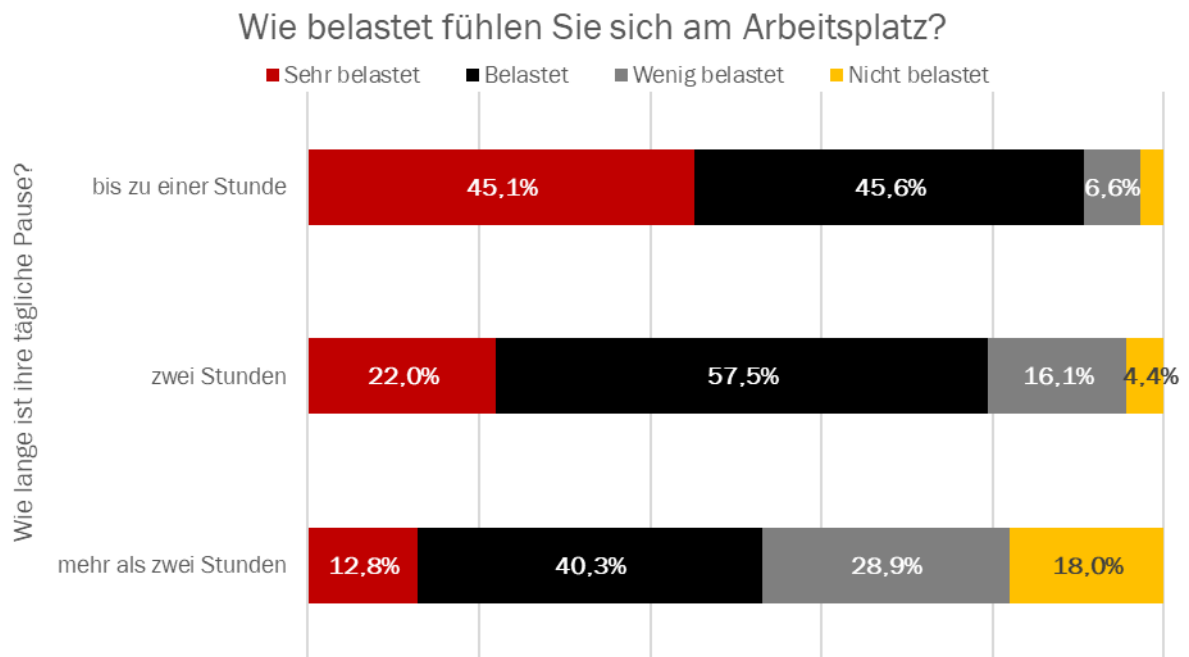
Wie belastet fühlen sie sich am Arbeitsplatz?



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

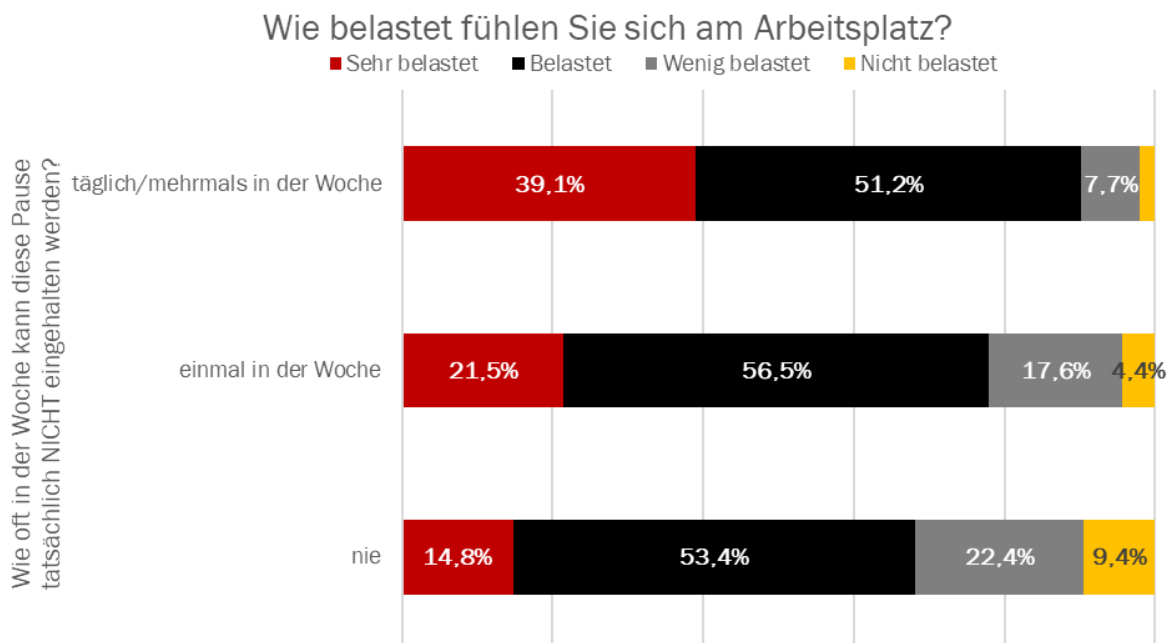
Abbildung 9: Belastungsgefühl nach Wohnsituation (Gesamt: n = 1419 für gesamt, Rest variiert)

Pausen und Arbeitszeit: Als bedeutsam für das Belastungsgefühl zeigen sich auch die Länge der täglichen Pause und die Frage, ob diese auch eingehalten werden kann. Befragte, die nur bis zu einer Stunde Pause am Tag einhalten können (16%), fühlen sich ungleich stärker belastet als die, die eine längere Pause in Anspruch nehmen können. Bei der Gruppe, die kaum Pausen hat, empfindet sich fast die Hälfte als sehr belastet und noch einmal so viele Befragte fühlen sich belastet. Auf der anderen Seite fühlen sich von den Befragten, die mehr als zwei Stunden Pause machen können, nur knapp 13% sehr belastet und 40% belastet. Wenn diese Pausen täglich oder mehrmals die Woche nicht eingehalten werden können, führt dies auch zu einem höheren Belastungsgefühl. Knapp 40% fühlen sich sehr belastet, wenn die Pausen häufig nicht eingehalten werden können, gegenüber 15%, die angaben, dass sie ihre Pausen immer einhalten können.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 10: Belastungsgefühl nach täglicher Pause (n=1418)

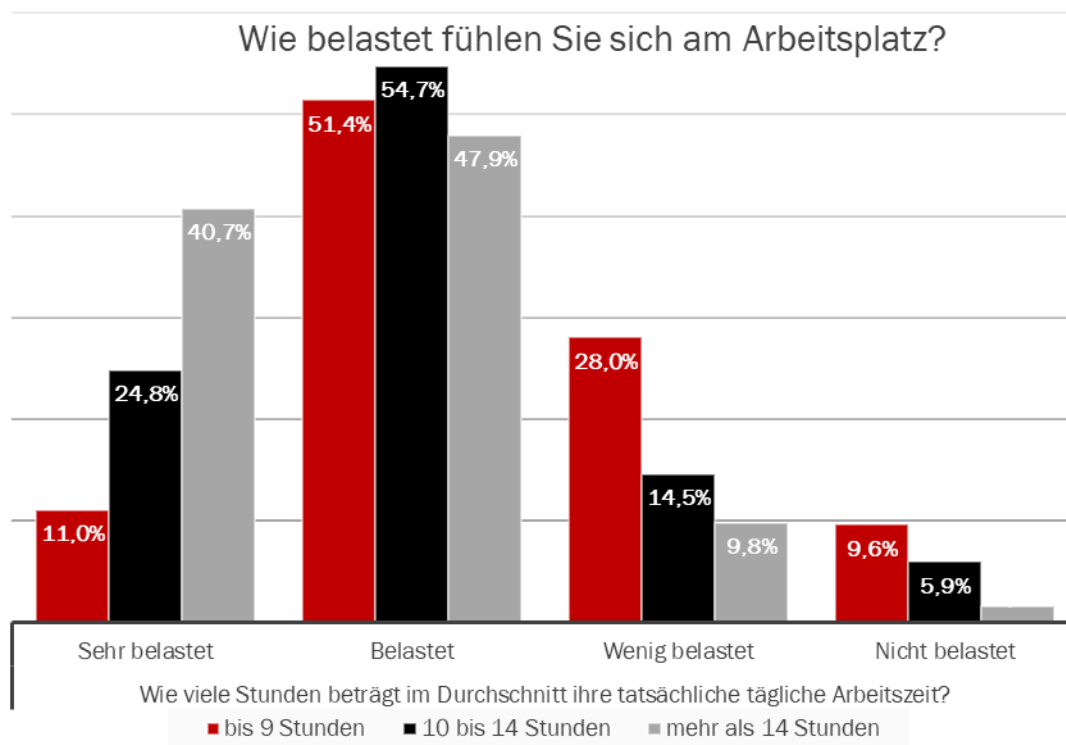


Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 11: Belastungsgefühl und ob tägliche Pausen eingehalten werden können (n=1315)

Auch die tägliche Arbeitszeit ist ein relevanter Faktor für das Gefühl der Belastung am Arbeitsplatz. 11% der Befragten mit einer täglichen Arbeitszeit bis inklusive neun Stunden fühlen sich sehr belastet. Dieser Prozentsatz steigt auf 25% für Befragte, deren Arbeitszeit zwischen 10 und 14

Stunden beträgt und auf 41% bei Befragten mit noch längeren Arbeitszeiten. Als einflussreich erweist es sich auch, wenn die Arbeitszeit nicht auf den Tag beschränkt ist und sich die Befragten auch in der Nacht um die Klient_innen kümmern müssen. Ist dies täglich der Fall, dann wird eine ungleich höhere generelle Belastung empfunden, als wenn dies selten oder nie vorkommt. 40% der Befragten, die sich täglich in der Nacht um ihre Klient_innen kümmern müssen, fühlen sich sehr belastet. Ist dies nur seltener als einmal die Woche der Fall, dann reduziert sich dieser Prozentsatz auf 12%. All diese Zusammenhänge sind statistisch signifikant. Dies bedeutet, es besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass diese Ergebnisse – über das vorliegende Erhebungssample hinaus – auch generell auf Personenbetreuer_innen in Österreich zutreffen und nicht durch zufällige Schwankungen zustande gekommen sind. Kein klarer oder klar signifikanter Unterschied im Belastungsgefühl ergibt sich unter den Befragten nach der Länge des Turnus.

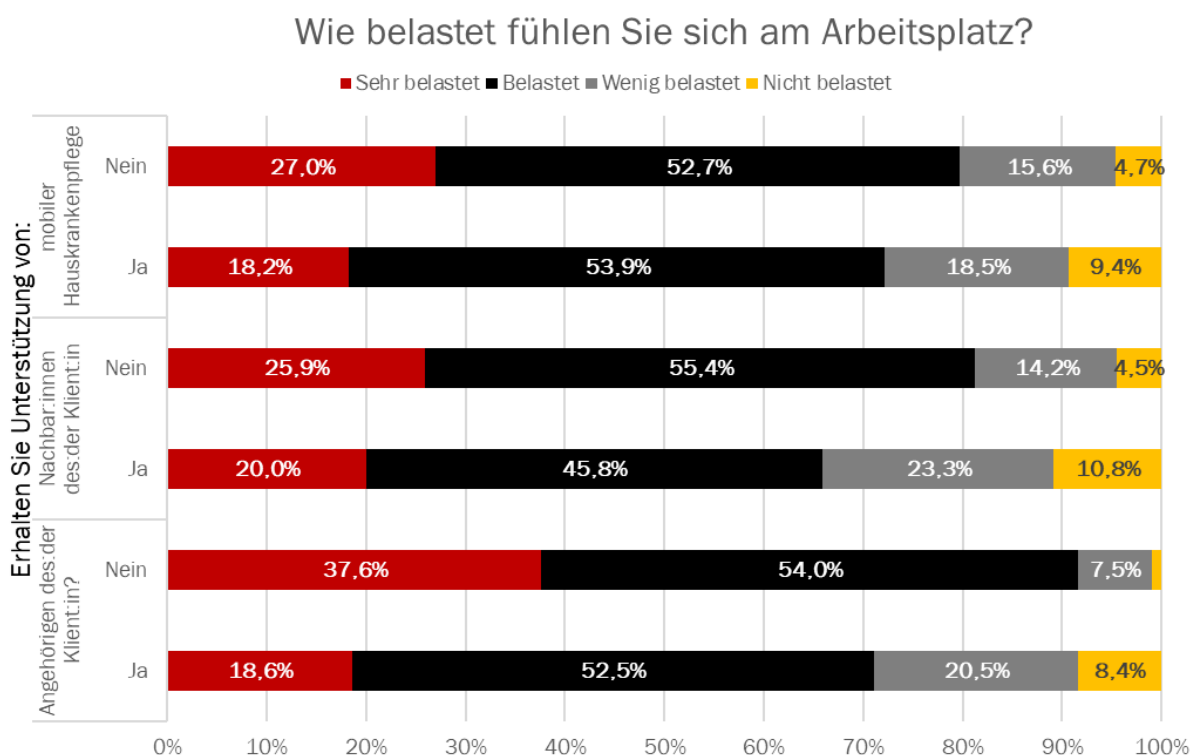


Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 12: Belastungsgefühl nach täglicher Arbeitszeit (n = 1322)

Information zum Gesundheitszustand: Vor Arbeitsantritt keine oder falsche Informationen zum Gesundheitszustand der Klient_innen zu erhalten, geht auch mit einem ausgeprägten Belastungsgefühl einher. Von den Befragten, die über keine Informationen zum Gesundheitszustand verfügten, gaben 39% an, sehr belastet zu sein. Bei Vorhandensein von Informationen liegt der Anteil bei 23%. Ähnlich ist das Verhältnis, wenn diese Informationen nicht korrekt waren. 38% der Befragten, bei denen dies der Fall war, fühlen sich sehr belastet gegenüber 19%, bei denen die Informationen korrekt waren.

Unterstützung: Unterstützung durch Angehörige, Nachbar_innen der Klient_innen oder durch mobile Hauskrankenpflege kann das Belastungsgefühl reduzieren. Bei vorhandener Unterstützung durch eine mobile Krankenpflege fühlen sich etwas über 18% sehr belastet gegenüber 27% ohne entsprechende Unterstützung. Geringer ist der Unterschied bei vorhandener oder keiner Unterstützung durch Nachbar_innen (20% zu knapp 26%). Sehr wichtig für das Belastungsgefühl ist die Unterstützung durch Angehörige der Klient_innen. Fast 38% der Betreuungskräfte, die keine Unterstützung durch Angehörige erhalten, fühlen sich sehr belastet. Erhalten diese Unterstützung, sinkt das Belastungsgefühl auf knapp 19%. Werden sowohl die Aussagen „sehr belastet“ als auch „belastet“ berücksichtigt, dann steigt der Anteil sogar auf rund 92% bei Befragten, die keine Unterstützung durch die Angehörigen erhalten, bzw. auf 71% bei denen, die Unterstützung erhalten.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 13: Belastungsgefühl und Unterstützung (n=1400)

Anzahl der betreuten Personen: Bei der Anzahl der zu betreuenden Personen ist das Ergebnis komplexer. Es gibt keinen Unterschied, wenn nur die Anzahl der vertraglich vereinbarten Personen betrachtet wird. Hier fühlen sich 24% sehr belastet, ganz gleich, ob nur eine oder mehr Personen betreut werden. Ein Unterschied ergibt sich allerdings, wenn die Anzahl der tatsächlich betreuten Personen betrachtet wird. Werden zwei Personen oder mehr betreut, dann steigt der Anteil der Befragten, die sich sehr belastet fühlen, auf rund 32%. Wie lässt sich dies erklären? Ausschlaggebend für das Belastungsgefühl ist weniger die Anzahl der zu betreuenden Personen, sondern ob es eine Diskrepanz zwischen der Anzahl der vertraglich vereinbarten und den tatsächlich zu betreuenden Personen gibt, also ob im Vertrag schon vereinbart wurde, dass mehr

als eine Person zu betreuen ist. Von den Befragten, die laut Vertrag und auch tatsächlich mehr als eine Person betreuen, fühlen sich nicht signifikant mehr „sehr belastet“ als von den Befragten, die nur eine Person betreuen. Die Anteile liegen bei 25% für erstere und 22% für zweitere. Von den Befragten allerdings, die mehr Personen betreuen als vertraglich vereinbart, fühlen sich knapp 36% sehr belastet.

Keine Unterschiede unter den Befragten ergeben sich je nachdem, ob der Arbeitsplatz in einer ländlichen oder städtischen Umgebung liegt oder wie lange sie schon als Betreuer_innen tätig sind. Insgesamt zeigen sich damit alle beschäftigungsrelevanten Aspekte als äußerst einflussreich auf die Frage, ob sich die befragten Personenbetreuer_innen belastet fühlen oder nicht.

Genannte Belastungsursachen: Aber welche Belastungsursachen werden von den Befragten selbst als zentral identifiziert? Alle Betreuer_innen, die angaben, dass sie sich belastet fühlen, konnten im Fragebogen eine Reihe von Ursachen ankreuzen (Mehrfachantworten möglich). Von der Mehrheit wird die psychisch und emotional anstrengende Tätigkeit als Ursache für ihr Belastungsgefühl angeführt, gefolgt von Sorgen um die Klient_innen (z.B. wegen des Gesundheitszustandes). Knapp die Hälfte hat angegeben, dass sie sich durch die Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten (z.B. Unterstützung bei der Körperpflege, An- und Ausziehen) belastet fühlen. Auch die Übernahme von nicht vereinbarten Tätigkeiten (z.B. mehr als eine Person betreuen oder Hausarbeiten für weitere Angehörige, Gartenarbeiten, große Putztätigkeiten, Erledigungen mit dem Auto) wird als Ursache angeführt, ebenso wie häufiges Aufstehen in der Nacht und körperlich anstrengende Tätigkeiten. Von rund einem Viertel werden Konflikte mit den Klient_innen, die Wohnsituation und die Übernahme medizinischer Tätigkeiten (z.B. Anlegen und Wechseln von Bandagen, Verabreichen von Medikamenten oder Insulininjektionen) angeführt. Konflikte mit den Angehörigen und Konflikte mit der Agentur sind die am seltensten genannten Ursachen.

Wodurch fühlen Sie sich belastet?



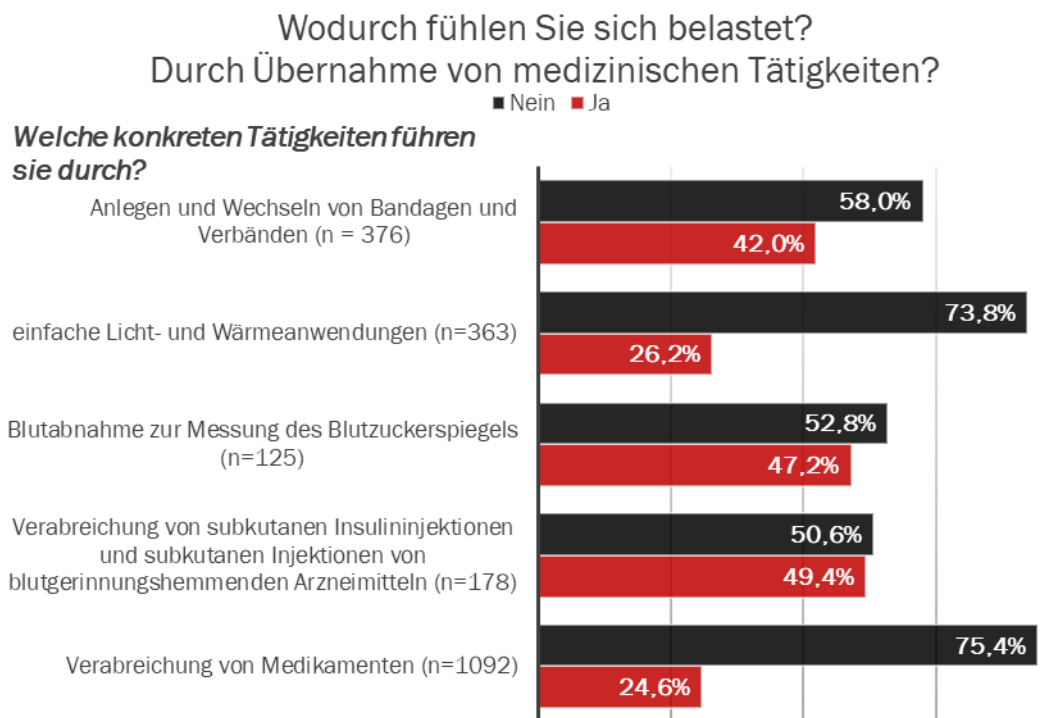
Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 14: Grund für Belastungsgefühl (n = 1297, Mehrfachantworten)

Medizinische Tätigkeiten: Interessant ist auch eine nähere Betrachtung jener Personen, die medizinische Tätigkeiten übernehmen müssen (siehe: Abbildung 3). Von den Befragten, die medizinische Tätigkeiten übernehmen, fühlen sich 25% sehr belastet und 53% belastet. Zum Vergleich: Unter Befragten, die diese Tätigkeiten nicht übernehmen müssen, fühlen sich 19% sehr belastet und 53% belastet. Werden die Befragten herausgerechnet, bei denen das Verabreichen von Medikamenten die einzige übernommene medizinische Tätigkeit ist, dann fällt der Unterschied größer aus. Von den Befragten, die zur Messung des Blutzuckerspiegels Blut abnehmen, einfache Licht- und Wärmeanwendungen durchführen und/oder Bandagen und Verbände wechseln, fühlen sich 30% sehr belastet.

Unterschiede zeigen sich je nach ausgeübten Tätigkeiten. Vor allem die Verabreichung von Injektionen, die Blutabnahme zur Messung des Blutzuckerspiegels und das Anlegen und Wechseln

von Bandagen und Verbänden werden von einem großen Teil als belastend wahrgenommen. Von den Befragten, die Injektionen verabreichen und Blut abnehmen, gaben knapp die Hälfte an, dass die Übernahme von medizinischen Tätigkeiten für sie belastend ist. Von denen, die Medikamente verabreichen und Licht- und Wärmeanwendungen durchführen, sind es rund ein Viertel der Befragten.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 15: Belastung durch Übernahme medizinischer Tätigkeiten nach durchgeführten Tätigkeiten

5.7 Ausbeutung

Diese hohen Belastungen durch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen tragen sehr wahrscheinlich dazu bei, dass sich fast 30% der Befragten am Arbeitsplatz auch ausgebeutet fühlen. Darauf hat auch die Beschäftigungsform einen Einfluss. Von den Befragten mit Anstellung (5% der Teilnehmer_innen) fühlen sich nur 18% ausgebeutet. Im Vergleich dazu fühlen sich 26% der Befragten, die selbstständig ohne Agentur tätig sind, ausgebeutet und von denen, die selbstständig mit einer Agentur beschäftigt sind 30%. Ansonsten zeigen alle beschäftigungsrelevanten Aspekte, z.B. Arbeitszeit oder Pausen, die mit dem Belastungsgefühl zusammenhängen, auch einen Zusammenhang zum Gefühl, ausgebeutet zu werden.

Wie bei der Belastung hängt das Ausbeutungsgefühl auch damit zusammen, ob sich die Befragten in der Nacht um die Klient_innen kümmern müssen. Kommt dies täglich vor, fühlt sich fast die Hälfte der Befragten ausgebeutet. Kommt dies nie vor, dann sind es im Vergleich nur noch 14%.

Auch nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit ist das Ausbeutungsgefühl unterschiedlich gegeben und mit 41% am höchsten bei Befragten, die mehr als 14 Stunden tägliche Arbeitszeit angeben.

Wenn weniger als eine Stunde Pause pro Tag genommen werden kann, fühlen sich 60% der Befragten ausgebeutet. Bei zwei Stunden Pause liegt dieser Wert bei 26% und bei mehr als zwei Stunden bei 9%. Die Hälfte der Befragten, die diese Pause mehrmals die Woche nicht einhalten können, fühlt sich ausgebeutet. Dies reduziert sich auf 14%, wenn die Pause immer eingehalten werden kann.

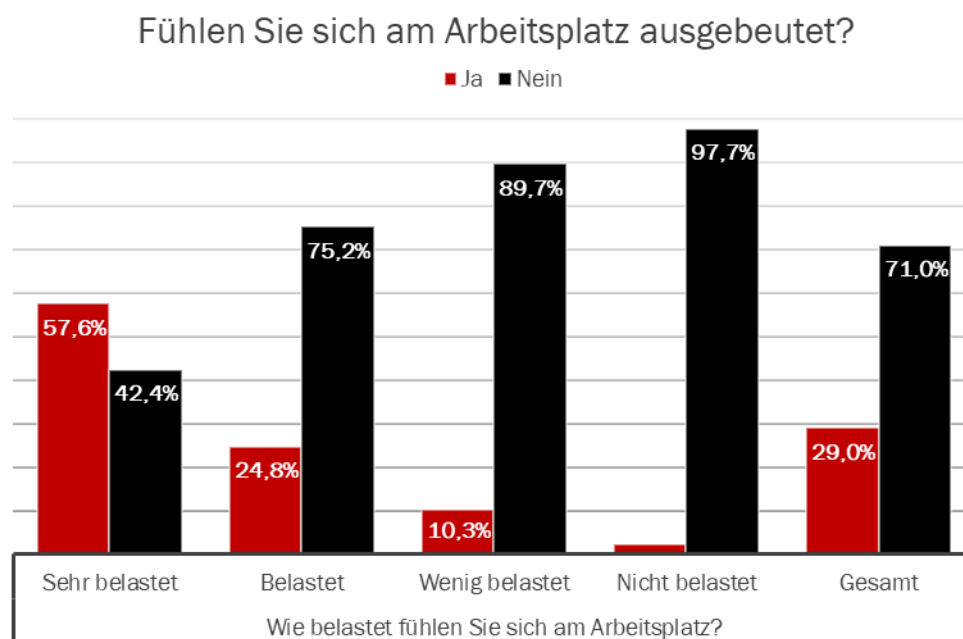
Bei der Anzahl der zu betreuenden Personen hängt – wie beim Belastungsgefühl – auch das Ausbeutungsgefühl nicht von der Anzahl ab, sondern davon, ob mehr Personen betreut werden müssen als vertraglich vereinbart wurde. Wird nur die Anzahl der im Vertrag vereinbarten Personen betrachtet, liegt der Anteil derer, die sich ausgebeutet fühlen, bei 29%, ganz gleich, ob nur eine Person oder mehr Personen betreut werden. Wie beim Thema Belastung liegt allerdings ein signifikanter Unterschied vor, wenn die Anzahl der tatsächlich betreuten Personen betrachtet wird. Sind dies zwei Personen oder mehr, dann steigt der Anteil unter den Befragten, die sich ausgebeutet fühlen, auf rund 45%. Ausschlaggebend dafür ist, ob im Betreuungsvertrag schon vereinbart wurde, dass mehr als eine Person zu betreuen ist oder nicht. Werden so viele Personen betreut wie im Vertrag vereinbart, dann gibt es keinen signifikanten Unterschied beim Gefühl ausgebeutet zu werden, egal, ob eine oder mehr Personen betreut werden. 27% der Befragten gaben an, sich ausgebeutet zu fühlen, wenn eine Person betreut wird und 24% wenn zwei oder mehr Personen betreut werden und dies im Vertrag auch so vereinbart ist. Von den Befragten allerdings, die mehr Personen betreuen als vertraglich vereinbart, fühlen sich knapp 60% ausgebeutet.

Die Wohnsituation hängt auch eng mit dem Gefühl zusammen, ausgebeutet zu werden. Kann das eigene Zimmer nicht abgeschlossen werden, fühlen sich 47% ausgebeutet und bei mangelndem Internetzugang 50%. 44% der Befragten, deren Zimmer nicht ausreichend gekühlt werden kann, und mehr als die Hälfte, 57%, deren Zimmer nicht ausreichend geheizt werden kann, fühlen sich ausgebeutet. Bei fehlender Möglichkeit, die eigene Körperpflege zufriedenstellend durchführen zu können, steigt der Anteil auf 69%. Ebenso steigt mit zunehmender Unzufriedenheit mit der Verpflegung auch das Gefühl, ausgebeutet zu werden.

Unterstützung durch Angehörige, Nachbar_innen oder mobile Krankenpfleger_innen geht hingegen damit einher, dass sich weniger Befragte ausgebeutet fühlen. Umgekehrt formuliert führt fehlende Unterstützung dazu, dass sich mehr Befragte ausgebeutet fühlen. Ohne Unterstützung durch Angehörige fühlt sich die Hälfte der Befragten ausgebeutet, mit Unterstützung sind es 20%. Fehlende Unterstützung durch Nachbar_innen wirkt sich weniger stark aus. Ist diese nicht vorhanden, fühlen sich 32% ausgebeutet gegenüber 21%, wenn diese vorhanden ist. Das Gleiche gilt für die Unterstützung durch mobile Krankenpflege.

Auch, ob vor dem Arbeitsantritt Informationen über den Gesundheitszustand vorhanden waren, macht für das Gefühl, ausgebeutet zu werden, einen Unterschied. Über die Hälfte der Befragten, bei denen diese Informationen nicht vorlagen, fühlen sich ausgebeutet. Lagen diese vor, sinkt der Wert auf 26%. Ebenso fühlt sich mehr als die Hälfte ausgebeutet, wenn diese Informationen nicht korrekt waren. Kein Zusammenhang besteht zur Dauer der Beschäftigung als Personenbetreuer_in. Ein schwacher Zusammenhang ist allerdings beobachtbar, wenn es die Dauer der Beschäftigung in Österreich betrifft. Von den Befragten, die ein bis sechs Jahre in Österreich tätig sind, fühlen sich etwas mehr ausgebeutet, nämlich 34%, als Befragte mit mehr als sechs Berufsjahren in Österreich (24% und 27%). Kein Unterschied im Gefühl, ausgebeutet zu werden, besteht je nachdem, ob sie in einer städtischen oder ländlichen Region beschäftigt sind.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass es einen starken Zusammenhang zwischen dem Belastungsgefühl und dem Gefühl gibt, ausgebeutet zu werden. 58% der Befragten, die sich sehr belastet fühlen, fühlen sich auch ausgebeutet. Allerdings nimmt dies danach stark ab. Nur 25%, die sich belastet fühlen, fühlen sich auch ausgebeutet. Eine Belastung wird damit bis zu einer bestimmten Grenze von der Mehrheit der Befragten als nicht unbedingt ausbeuterisch empfunden. Nur wenn diese als übermäßig wahrgenommen wird, geht dies für mehr als die Hälfte mit einem Gefühl der Ausbeutung Hand in Hand.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 16: Gefühl, am Arbeitsplatz ausgebeutet zu werden nach Belastungsgefühl (n=1414)

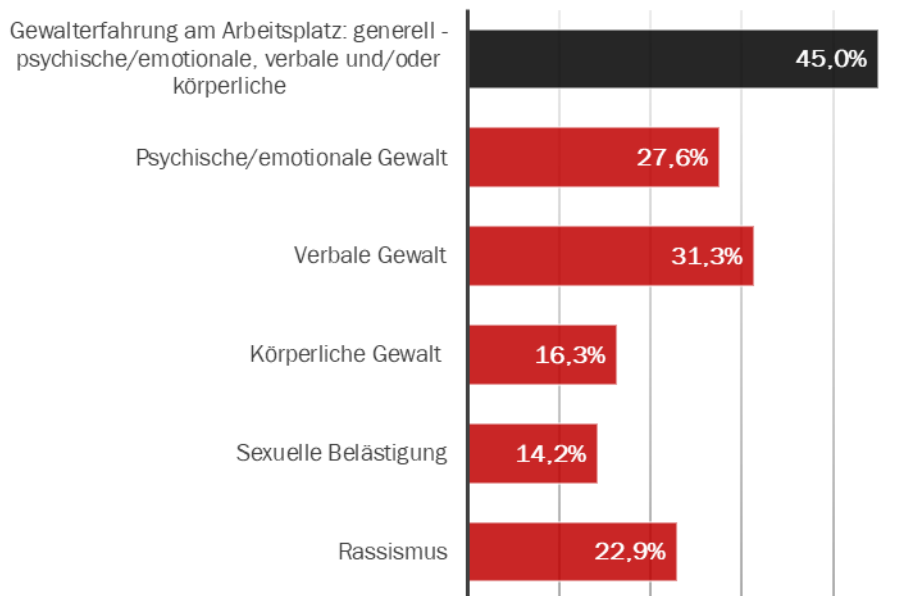
Wertschätzung durch Klient_innen und Angehörige: Ein Zusammenhang beim Gefühl, belastet zu sein oder ausgebeutet zu werden, besteht auch hinsichtlich der Wertschätzung der Betreuer_innen durch die Klient_innen und deren Angehörige. Rund die Hälfte der Befragten fühlen sich von ihren

Klient_innen und deren Angehörigen wertgeschätzt. Rund 30% stimmen nur eher zu, dass sie sich wertgeschätzt fühlen und 20% fühlen sich eher bis überhaupt nicht wertgeschätzt. Bei den Befragten, die sich wertgeschätzt fühlen, ist der Eindruck, belastet und ausgebeutet zu werden, geringer als bei Betreuer_innen, die sich nicht wertgeschätzt fühlen. Von denen, die sich von den Klient_innen wertgeschätzt fühlen, empfinden sich 18% als sehr belastet. Zum Vergleich: Von denen, die keine Wertschätzung erfahren, fühlen sich 48% sehr belastet. 15% von den Befragten, die von den Klient_innen wertgeschätzt werden, fühlen sich ausgebeutet. Demgegenüber fühlen sich 80% ausgebeutet, die keine Wertschätzung erfahren. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Zusammenhang zur Wertschätzung durch die Angehörigen. 20% derer, die von den Angehörigen wertgeschätzt werden, fühlen sich sehr belastet und 44% von denen, die keine Wertschätzung erfahren. Beim Gefühl ausgebeutet zu werden ist das Verhältnis 14% zu 72%.

5.8 Erfahrung mit Gewalt

45% der Befragten haben in ihrer Betreuungsarbeit verbale, psychische/emotionale und/oder körperliche Gewalt erfahren. 31% berichten, dass sie verbale Gewalt, also Anschreien, Beschimpfen oder Ähnliches am Arbeitsplatz erlebt und 28%, dass sie psychische und emotionale Gewalt wie Mobbing, Drohungen oder Demütigungen erfahren haben. Von körperlicher Gewalt, z.B. Stoßen, schmerzhaftes Zupacken, an den Haaren Ziehen oder Zwicken, berichten 16%. 9% haben alle drei Gewaltformen erlebt, 14% zwei und 22% eine. Darüber hinaus haben 14% auch sexuelle Belästigung und 23% Rassismus am Arbeitsplatz erfahren.

Gewalterfahrung: Ja



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 17: Gewalterfahrung (n = 1417)

Gewalterfahrungen der Beschäftigten oder Selbstständigen in Sozial- und Gesundheitsberufen und besonders in der Altenbetreuung sind generell weit verbreitet (siehe dazu Bauer et al., 2018) und ihr Anteil liegt höher als in den meisten anderen Berufszweigen¹². Dies macht den hohen Anteil unter den Befragten Personenbetreuer_innen, die Gewalt am Arbeitsplatz erfahren, nicht weniger problematisch und nennenswert. Erschwerend kommt bei den befragten Personenbetreuer_innen noch hinzu, dass hier keine klare Trennung zwischen Arbeitsplatz und temporärem Wohnort gegeben ist. Damit stellt Gewalt am Arbeitsplatz gleichzeitig auch Gewalt im eigenen Wohnraum dar. Nur 15% haben bei diesen Problemen und Gewalterfahrungen Hilfe und Unterstützung von Organisationen wie der WKÖ, anderen Interessenvertretungen oder ihrer Agentur erhalten. Auch stehen den befragten Bertreuer_innen aufgrund des im Vergleich zu anderen Orten stärker sozial isolierten Arbeitsplatzes Privathaushalt und der Untrennbarkeit von Arbeits- und Lebensraum nicht die von Bauer et. al. (2018, S. 64) erhobenen angewandten individuellen Strategien zur Verfügung, die die Beschäftigten in der Langzeitpflege anwenden, um mit Gewalterfahrungen umzugehen: Gespräche mit Kolleg:innen, mit Vorgesetzten oder bessere Planung des Arbeitstages.

Gewalterfahrung hängt auch stark mit dem Belastungs- und Ausbeutungsgefühl zusammen. Haben Befragte Erfahrung mit Gewalt gemacht, sei es körperlich, psychisch oder verbal, dann ist der Anteil derer, die sich sehr belastet fühlen (33%) ungleich höher als bei Befragten ohne diese Erfahrung

¹² Siehe dazu auch die Erhebung von 2022 im Auftrag der GPA und durchgeführt von IFES: <https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/themen/gesellschaft-und-soziales/20019113%20GPA%20Aktionswoche%202022%20Gewalt%20PK%20UNTERLAGE%20v1.01.pdf> (zuletzt zugegriffen 26.06.2024)

(17%). Ein vergleichbarer Zusammenhang ist auch bei sexueller Belästigung und Rassismus gegeben. Wenig überraschend sind auch für das Gefühl, ausgebeutet zu werden, Gewalterfahrungen sehr relevant. Dieser Anteil liegt bei Betreuer_innen mit Gewalterfahrungen mit 46% sehr viel höher als bei Befragten ohne diese Erfahrung (15%). Im Falle von sexueller Belästigung und Rassismus steigt der Anteil an Befragten, die sich ausgebeutet fühlen, auf über die Hälfte.

6 ZUSAMMENARBEIT MIT VERMITTLUNGSAGENTUREN

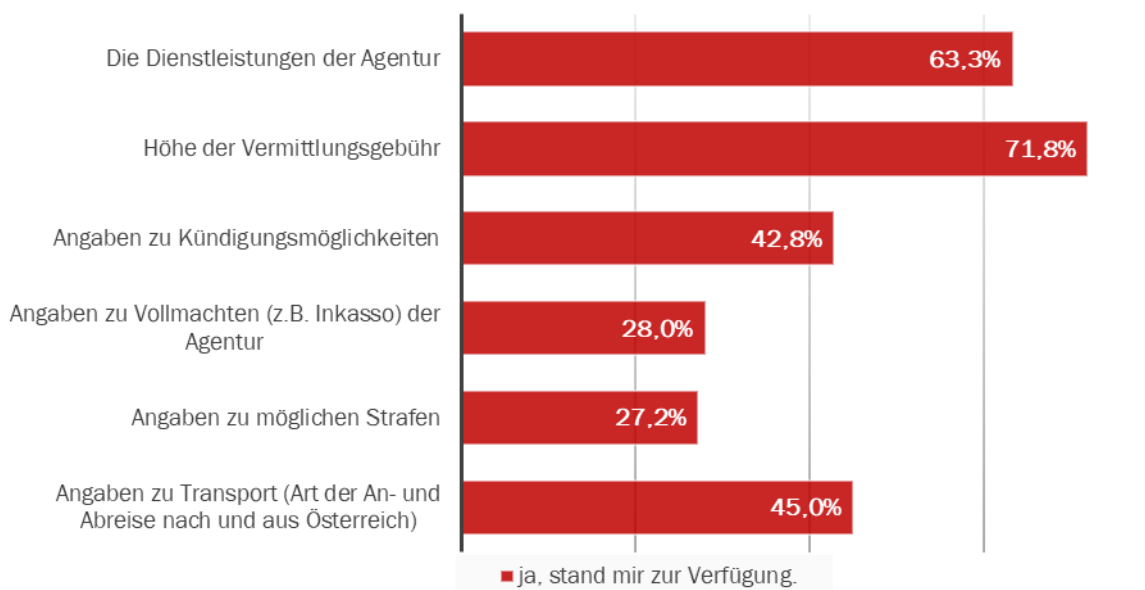
Die Mehrheit der befragten Personenbetreuer_innen ist selbstständig, aber über eine Vermittlungsagentur tätig (78%). Das Verhältnis von Betreuer_innen und Vermittlungsagenturen hat dabei einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Bei zwei Drittel dieser Befragten mit Agentur ist dies eine österreichische und für weitere 24% handelt es sich sowohl um eine österreichische als auch eine nicht-österreichische Agentur (z.B. im Falle einer Kooperation von Agenturen über Ländergrenzen hinweg oder wenn Betreuer_innen über verschiedene Agenturen beschäftigt sind).

6.1 Informationsstand vor Zusammenarbeit

Ähnlich wie im Falle der Informationen zum Gesundheitszustand der Klient_innen und zur Wohnsituation am Arbeitsplatz verfügten sehr viele der Befragten vor Arbeitsbeginn auch nicht über wichtige Informationen zur Zusammenarbeit mit den Agenturen. Rund ein Drittel wusste nicht über die Dienstleistungen der Agentur und ein Viertel nicht über die Höhe der Vermittlungsgebühr Bescheid. Etwas mehr als der Hälfte der Befragten waren vor Arbeitsantritt die Kündigungsmöglichkeiten nicht bekannt und auch nicht, wie der Transport organisiert wird. Nur knapp 30% waren über mögliche Strafen durch die Agenturen und über Vollmachten der Agenturen, wie z.B. Inkasso, informiert.

Welche Informationen zur Zusammenarbeit mit der Agentur standen Ihnen vor Arbeitsantritt zur Verfügung?



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 18: Verfügbarkeit der Informationen zur Zusammenarbeit mit der Agentur (n = 1115)

Leistungen, welche die Agenturen erbringen, aber auch die Vermittlungsgebühr, sind im Organisationsvertrag zwischen Personenbetreuer_innen und Agentur festgehalten und vereinbart. Diesen haben rund 69% der Befragten allerdings erst nach Beginn der Zusammenarbeit mit der Agentur erhalten. 80% von diesen haben ihn erst bei Arbeitsbeginn erhalten, der Rest bei der Ankunft in Österreich. Bei weniger als der Hälfte, nämlich 41%, war der Organisationsvertrag in ihrer Muttersprache abgefasst. Nur rund 59% hatten den Eindruck, dass sie die Möglichkeit hatten, den Vertrag zu lesen und zu verstehen. Mit der Agentur den Vertrag auch zu verhandeln, dazu hatten gar nur 26% die Möglichkeit. Diese Intransparenz und fehlende Möglichkeit, den Vertrag (mit) zu verhandeln widersprechen zentralen Aspekten eines selbständigen Beschäftigungsverhältnisses.

6.2 Vermittlungsgebühren und Dienstleistungen

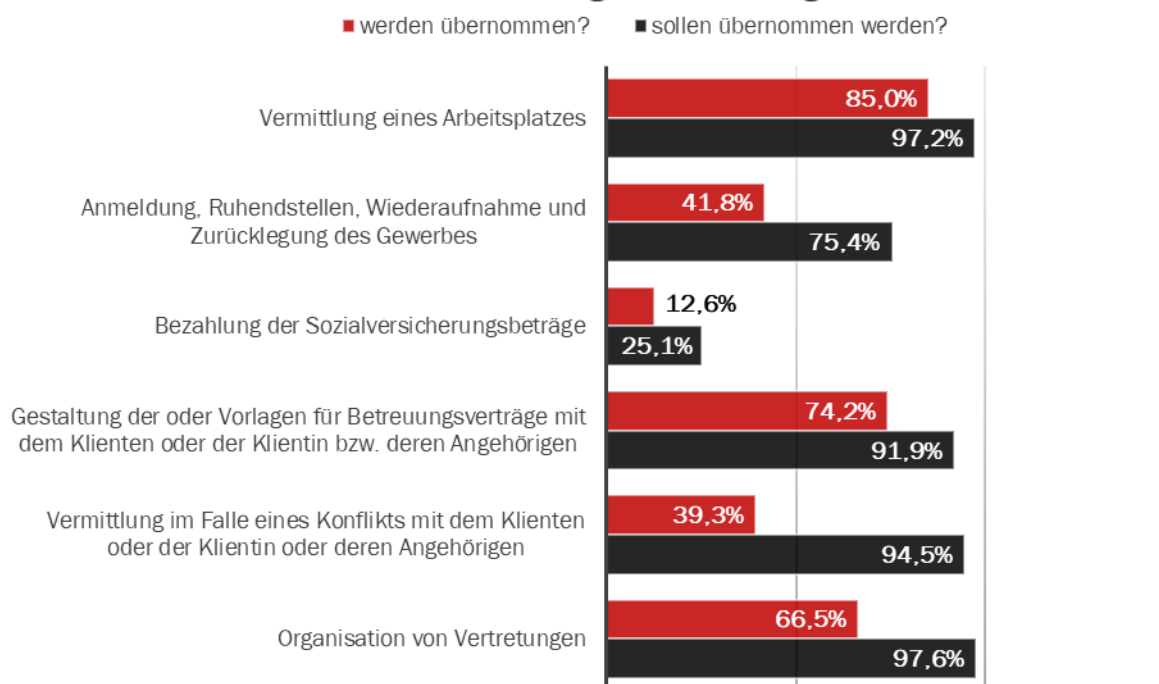
Von rund 80% der Betreuer_innen wird eine regelmäßige Vermittlungsgebühr an die Agenturen entrichtet. 20% haben angegeben, dass keine Gebühr zu zahlen ist. Die Zahlungsmodalitäten fallen dabei sehr unterschiedlich aus. Bei einem Teil werden sie als täglich anfallende Gebühren berechnet, bei anderen pro Turnus oder jährlich.

Für diese Gebühren erhalten die Befragten unterschiedliche Leistungen von den Agenturen. Für 85% der Befragten erfüllen die Agenturen ihre Hauptaufgabe, nämlich die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Für drei Viertel der Befragten bieten die Agenturen die Gestaltung der Vorlagen für Betreuungsverträge mit den Klient_innen an, und für zwei Drittel organisieren sie eine Vertretung

im Falle, dass die Betreuer_in ausfällt (z.B. wegen Erkrankung). Für rund 40% übernehmen die Agenturen die Anmeldung, Ruhendstellung, Wiederaufnahme oder Zurücklegung des Gewerbes und vermitteln im Falle eines Konfliktes mit den Klient_innen oder deren Angehörigen. Für rund 13% organisieren die Agenturen auch die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge. 8% erhalten laut den Befragten gar keine Leistungen für ihre gezahlten Gebühren.

Alle diese Dienstleistungen werden von den Betreuer_innen auch nachgefragt, und zwar ausgeprägter als derzeit angeboten (Abbildung 19). Besonders ausgeprägt ist die Diskrepanz zwischen Angebot und Wunsch bei der Vermittlung im Falle eines Konflikts mit den Klient_innen oder Angehörigen. Rund 95% der Befragten würden sich wünschen, dass die Agenturen diese Vermittlung übernehmen, aber nur bei 40% wird diese auch angeboten. Hoch ist auch der Unterschied bei Fragen im Zusammenhang mit der Anmeldung, Ruhendstellung, Wiederaufnahme und Zurücklegung des Gewerbes, hier wünschen sich 75%, dass diese Aufgaben die Agenturen übernehmen sollen. Und auch die Organisation einer Vertretung durch die Agenturen wird sehr viel stärker nachgefragt als angeboten.

Welche Dienstleistungen von der Agentur ...



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 19: Angebotene und erwünschte Dienstleistungen der Agenturen (n = 1026)

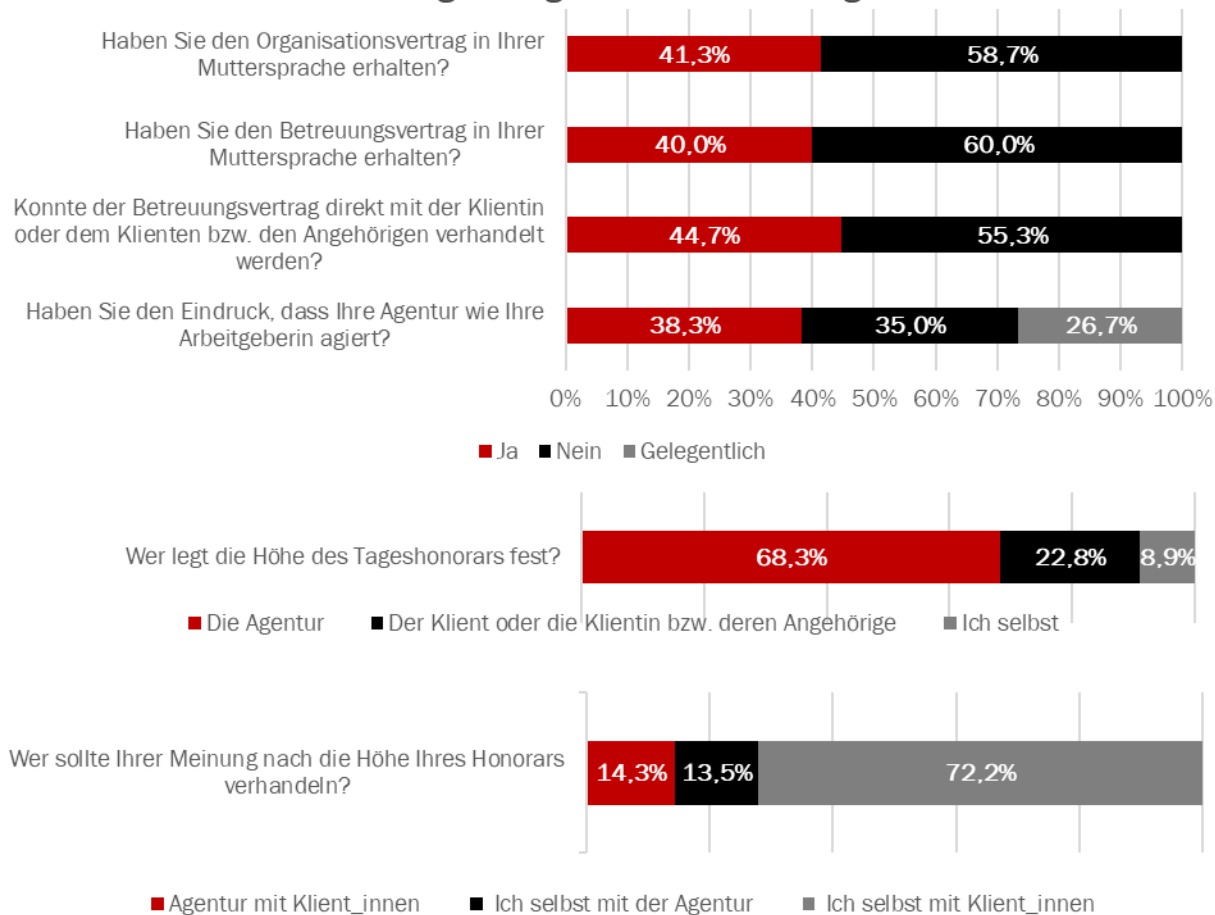
Zufrieden mit den Leistungen der Agenturen sind 32% der Befragten. 34% sind eher, 23% eher nicht und 10% nicht zufrieden. Sehr ähnlich ist die Verteilung bei der Frage, ob sie sich von der Agentur wertgeschätzt fühlen. 38% haben den Eindruck, dass die Agentur wie ihr Arbeitgeber agiert. 35% haben diesen Eindruck nicht und 27% zumindest gelegentlich. Damit nimmt eine Mehrheit, nämlich 65%, das Verhältnis zur Agentur generell oder zumindest gelegentlich als

unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis wahr. Dabei vermisst – wie oben dargestellt - aber ein Großteil der Befragten zentrale Leistungen der Agenturen.

6.3 Selbständige Tätigkeit ohne Agentur

Ein kleiner Anteil der befragten Personenbetreuer_innen (16,3%) ist selbstständig ohne Agentur tätig. Die Gründe dafür sind vielfältig, wobei mehrere gleichzeitig gegeben sein können. Knapp die Hälfte gibt als Grund an, dass sie ohne Agentur mit den Klient_innen direkt verhandeln kann. Für rund 44% bringt es finanzielle Vorteile, ohne Agentur tätig zu sein. Fast genauso viele sehen es als Vorteil, ohne Agenturen selbstbestimmter arbeiten zu können und finden, dass eine Zusammenarbeit mit einer Agentur für sie nicht notwendig ist. Rund 41% haben schlechte Erfahrungen mit Agenturen als Grund angegeben.

Betreuungsvertrag, Organisationsvertrag, Festlegung des Tageshonorars und Wahrnehmung der Agenturen als Arbeitgeberinnen



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 20: Betreuungsvertrag, Organisationsvertrag, Festlegung des Tageshonorars und Wahrnehmung der Agenturen als Arbeitgeberinnen (n = 1426, variiert nach Frage)

7 ÖSTERREICHISCHEN BEHÖRDEN UND INTERESSENSVERTRETUNGEN

Neben den Erfordernissen der Klient_innen und den Wünschen der Angehörigen sowie den Rahmenbedingungen, die durch die Agenturen gegeben sind, spielen für die Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen auch Behörden und Interessensvertretungen eine relevante Rolle.

7.1 Erfahrungen mit Behörden und Interessensvertretungen

Sozialversicherung: Ganz gleich, ob selbstständig oder unselbstständig tätig, sind Personenbetreuer_innen seit 2007 in der österreichischen Sozialversicherung pflichtversichert und müssen Beiträge entrichten (siehe dazu weiter oben: Abschnitt 2). Rund 71% der Befragten hatten auch direkten Kontakt mit der Sozialversicherung, aber nur ein Bruchteil, 5%, konnte sich dabei in ihrer Muttersprache verständigen. Für 87% wäre es allerdings wichtig, sich in der Muttersprache mit der Sozialversicherung verständigen zu können. Trotz dieser Sprachbarrieren werden die bisherigen Erfahrungen mit der Sozialversicherung von rund 36% positiv und von 42% eher positiv eingeschätzt. Personenbetreuer_innen berichten aber auch über Probleme mit der Sozialversicherung, 15% hinsichtlich Schulden bzw. offenen Nachzahlungen und rund 8% betreffend anderer Probleme.

Im Rahmen der Erhebung gab es in diesem Umfrageabschnitt für die Befragten zusätzlich die Möglichkeit in einem offenen Feld anzugeben, welche Probleme beim Kontakt bzw. im Zusammenhang mit der Sozialversicherung auftreten. Häufig werden hier die niedrigen Pensionsleistungen für Personenbetreuer_innen nach jahrelanger Tätigkeit in Österreich bei gleichzeitig hohen Sozialversicherungsbeiträgen angeführt. Ebenfalls kritisiert wird, dass ein Anspruch auf Ausgleichzulage in der Pensionsversicherung nur im Falle eines dauerhaften Wohnsitzes in Österreich besteht. Eine weitere mehrfach genannte Problematik betrifft das Krankengeld. Befragte Betreuer_innen führen an, dass dieses entweder gar nicht oder zu spät ausbezahlt und im Falle einer längeren Arbeitsunfähigkeit nur für eine begrenzte Dauer zugesprochen wird. Neben diesen Kritikpunkten betreffend sozialversicherungsrechtliche Geldleistungen wird insbesondere angeführt, dass es immer wieder zu Problemen bei der Zustellung von Benachrichtigungen der Sozialversicherung (SVS) kommt, etwa wenn die Betreuer_innen in Österreich als Folge des Arbeitsplatzwechsels auch die Wohnadresse wechseln, oder wenn sie für längere Zeit in ihrem Heimatland sind. Sind bestimmte Fristen einzuhalten, kann dies für die Betreuer_innen schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Daran anschließend bezieht sich ein weiterer Kritikpunkt auf die Tatsache, dass bei Problemen mit der Sozialversicherung von Betreuer_innen ohne ausreichende Deutschkenntnisse privat eine Übersetzung zu organisieren und bezahlen ist. In der Regel sind keine muttersprachlichen (Informations-)Angebote oder Ansprechpersonen vorhanden und die wenigstens Betreuer_innen verfügen über derart gute Deutschkenntnisse, dass sie ohne Übersetzung für ihre Rechte bei den Behörden eintreten könnten.

Finanzamt: Weniger Kontakt hatten die Befragten mit dem Finanzamt. 40% haben schon einmal das Finanzamt kontaktiert, nur 5% davon hatten die Möglichkeit, sich dabei in ihrer Muttersprache zu verständigen. Letzteres würden sich allerdings 87% wünschen. Die Erfahrung mit dem Finanzamt wird von der Mehrheit trotzdem als positiv (37%) bis eher positiv (42%) eingeschätzt. Allerdings wird auch hier von Problemen berichtet: Rund 12% geben an, dass es Probleme bei der Auszahlung der Familienbeihilfe gibt und 10% haben/hatten Probleme im Hinblick auf die Einkommensteuer.

Auch im Zusammenhang mit dem Finanzamt konnten die Befragten auftretende Problematiken selbst benennen. Wie schon im Falle der Sozialversicherung ausgeführt, werden auch hier häufig Probleme bei der Zustellung von Benachrichtigen sowie die Notwendigkeit der privaten Organisation und Bezahlung von Übersetzungen im Konfliktfall beschrieben.

Wirtschaftskammer Österreich: Als selbständige Personenbetreuer_innen sind die Befragten in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) Mitglied und diese fungiert offiziell auch als gesetzliche Interessensvertretung. 40% der Befragten haben schon einmal die WKÖ kontaktiert. Der Anteil derer, die dabei die Möglichkeit hatten, dies in der Muttersprache zu tun, war im Vergleich zu den beiden österreichischen Behörden ungleich höher. 31% konnten sich mit der WKÖ in ihrer Muttersprache verständigen. Bei denen dies nicht möglich war, wäre es für 80% allerdings wichtig gewesen. Die bisherigen Erfahrungen mit der WKÖ wurden von 37% der Befragten als positiv und von 38% als eher positiv eingeschätzt. Allerdings gibt ein Viertel der befragten Personenbetreuer_innen auch an, dass diese eher negativ bis negativ waren.

Gewerkschaftsinitiative vidaflex: Vidaflex ist eine freiwillige Interessensvertretung für Ein-Personen-Unternehmen, freie Dienstnehmer_innen und Kleinstbetriebe und somit auch für Personenbetreuer_innen. 5% der Befragten haben sich bereits an vidaflex gewendet. Durch diese geringe Anzahl sind die weiteren Antworten nur begrenzt aussagekräftig und verallgemeinerbar. Nichtsdestotrotz ist im Vergleich mit den Behörden und der WKÖ der Anteil derer, die sich dabei in ihrer Muttersprache verständigen konnten, mit rund 88% auffallend hoch. Für rund 34% waren die Erfahrungen mit vidaflex positiv und für 32% eher positiv. Damit werden diese allerdings von 34% eher negativ bis negativ eingeschätzt.

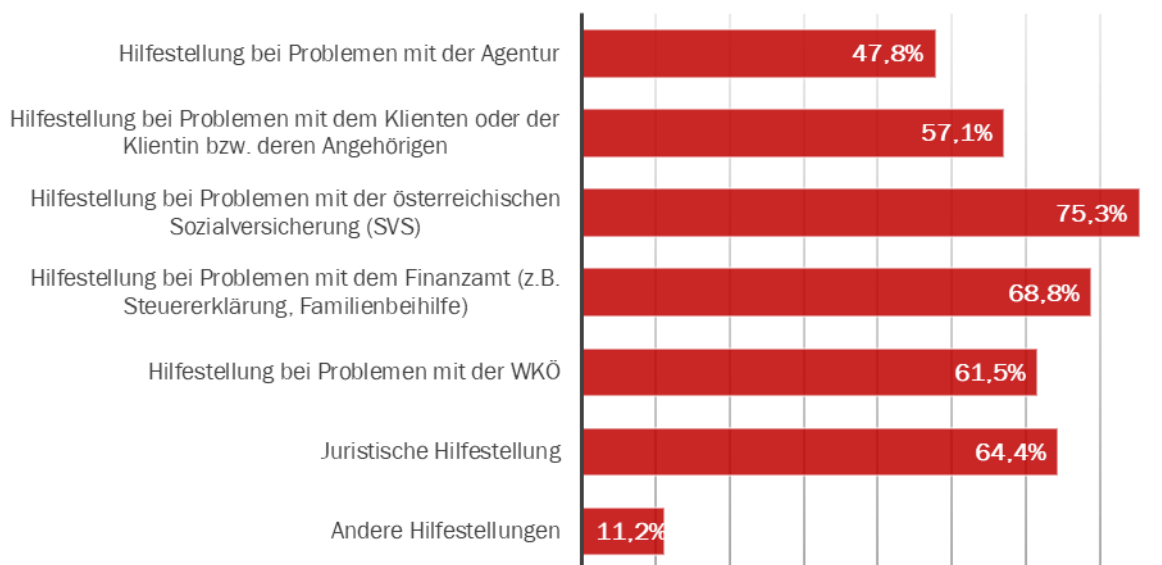
Interessengemeinschaft der 24h-Betreuer_innen: Die IG24 ist die dritte Interessensvertretung für „24-Stunden-Betreuer_innen“. Im Unterschied zur WKÖ und vidaflex sind Personenbetreuer_innen in Privathaushalten ihre alleinige Zielgruppe und deren Anliegen ihre alleinigen Themen. 14% der Befragten haben schon einmal die IG24 kontaktiert. Da die vorliegende Erhebung und die Suche nach Teilnehmer_innen unter anderem über die IG24 organisiert wurde, kann dieser Unterschied in der Kontaktaufnahme im Vergleich zu vidaflex auch dadurch zustande gekommen sein. Dass 94% der Befragten in ihrer Muttersprache kommunizieren konnten, verweist darauf, dass die IG24 ihre Angebote an den Bedürfnissen der Betreuer_innen ausrichtet. Letzteres wird auch durch die hohe Anzahl an Befragten, die ihre Erfahrung mit der IG24 als positiv einschätzen, bestärkt. 51%

nahmen diese als positiv und 29% als eher positiv wahr. Damit werden sie von 20% der befragten Personenbetreuer_innen als eher negativ bis negativ bewertet.

7.2 Wünsche an Behörden und Interessensvertretungen

Neben den Erfahrungen mit Behörden und Interessensvertretungen wurden auch die Wünsche nach (muttersprachlichen) Hilfestellungen erfragt. 75% wünschen sich diese bei Problemen mit der österreichischen Sozialversicherung. Hoch ist auch der Anteil derer, die sich muttersprachliche Hilfestellung bei Problemen mit dem Finanzamt (69%) und bezüglich der WKÖ (62%) wünschen. Generelle juristische Hilfestellung wünschen sich 64%. Etwas geringer ist der Anteil derer, die sich muttersprachliche Hilfe bei Problemen mit der Agentur (48%) und bei Problemen mit Klient_innen und/oder deren Angehörigen wünschen (57%).

Welche (muttersprachlichen) Hilfestellungen wünschen Sie sich von österreichischen Behörden und Interessensvertretungen?



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 21: Gewünschte Hilfestellungen von Behörden und Interessensvertretungen (n=1224)

Auch bezüglich der Wünsche an Behörden und Interessensvertretungen bestand die Möglichkeit für die befragten Betreuer_innen, diese als offene Frage zu beantworten. Hier wurden insbesondere folgende Wünsche geäußert:

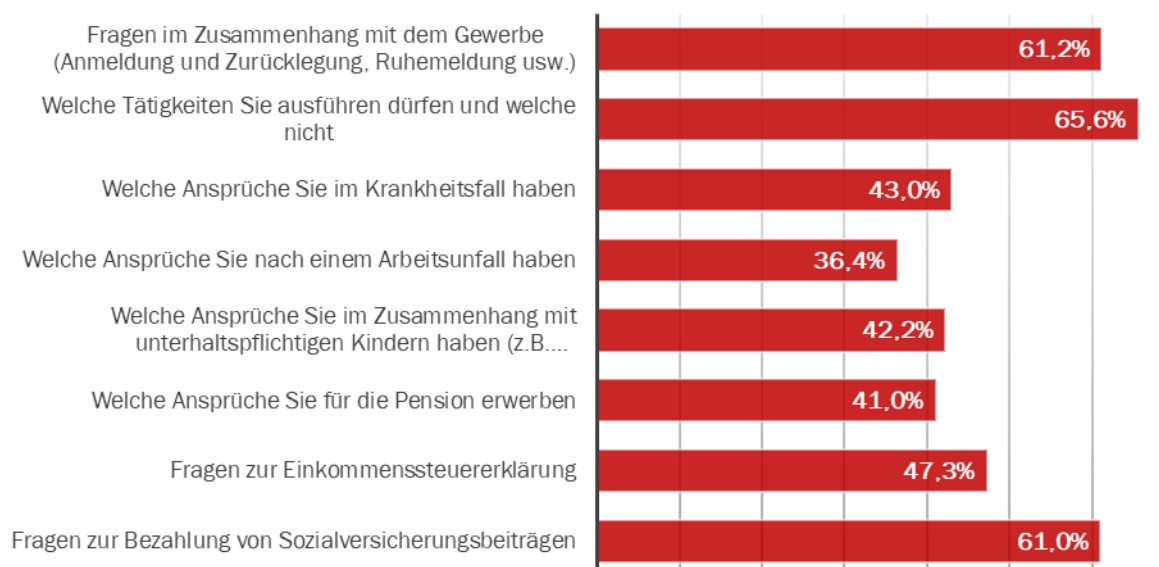
- kostenlose psychologische Beratung und Unterstützung für Betreuer_innen
- finanzielle und organisatorische Unterstützung, um an Deutschkursen teilnehmen zu können

- Informationsbroschüren und spezifische Webseiten, die in verschiedenen Sprachen über Rechte und Pflichten der Personenbetreuer_innen in Österreich informieren
- muttersprachliche Unterstützung in allen österreichischen Institutionen, die für Personenbetreuer_innen relevant sind
- unabhängige Kontrollen der Arbeits- und Lebensbedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz
- Einrichtung eines zentralen Beschwerdetelefons für Personenbetreuer_innen (z.B. beim Sozialministerium) in verschiedenen Sprachen

7.3 Informationsstand über Regelungen der Personenbetreuung in Österreich

Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten, die selbständig als Betreuer_innen tätig sind, fühlt sich ausreichend oder zumindest eher ausreichend über die in Österreich geltenden Regelungen zur Personenbetreuung informiert, 16% fühlen sich überhaupt nicht und 31% eher nicht ausreichend informiert. Dabei variiert der Informationsstand nach Themengebieten. Über die unmittelbaren Betreuungs- und Pflegetätigkeiten, die sie laut österreichischem Gesetz ausführen bzw. nicht ausführen dürfen, fühlen sich 66% informiert. Im Hinblick auf Gewerbevorschriften (Anmeldung, Ruhemeldung, Zurücklegung etc.) oder die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge sind es jeweils nur 61%. Am geringsten, mit 36%, ist der Anteil derer, die sich über Ansprüche bei einem Arbeitsunfall informiert fühlen. Generell ist bei Fragen von Leistungsansprüchen der Prozentsatz derer, die sich informiert fühlen, sehr gering: bezüglich der Pension sind es 41%, bezüglich unterhaltspflichtiger Kinder 42%, betreffend Ansprüche im Krankheitsfall 43%. Auch über Fragen im Zusammenhang mit der Einkommenssteuererklärung fühlt sich weniger als die Hälfte ausreichend informiert.

Fühlen Sie sich über folgende Themen ausreichend informiert:



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 22: Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen der selbstständigen Personenbetreuer_innen (n=1148)

Bei der Frage, ob die österreichischen Gesetze und Regelungen für Personenbetreuer_innen im Privathaushalt klar und verständlich sind, zeigen die Werte erhebliche Mängel. Nur etwas mehr als die Hälfte stimmt hier zu, 15% stimmen voll und ganz und 42% eher zu. Für 31% sind diese eher nicht und für 12% überhaupt nicht klar und verständlich.

Auch der Frage, ob sie sich durch die Gesetze und Regelungen gut geschützt fühlen, stimmen nur 9% voll und ganz und 32% eher zu. Etwas über die Hälfte stimmen dem eher nicht (35%) bzw. (16%) überhaupt nicht zu. Das bedeutet, dass für die qualitative Einschätzung des gesetzlichen Schutzes die geringsten Zustimmungswerte vorhanden sind, was auf rechtliche Defizite verweist, auf die im letzten Abschnitt näher eingegangen wird.

Beides, das Wissen um die Gesetze und ob die Befragten sich von diesen geschützt fühlen, korreliert, wenn auch schwach, mit dem Belastungsgefühl. Rund 21% der Befragten, für die die Gesetze und Regelungen klar und verständlich sind, fühlen sich sehr belastet. Demgegenüber fühlen sich 30%, auf die dies nicht zutrifft, sehr belastet. 20% derer, die sich durch die Gesetze geschützt fühlen, haben ein ausgeprägtes Belastungsgefühl. Demgegenüber geben 29% derer, die sich durch die Gesetze und Regelungen nicht gut geschützt fühlen, an, sehr belastet am Arbeitsplatz zu sein.

Wie belastet fühlen Sie sich am Arbeitsplatz?

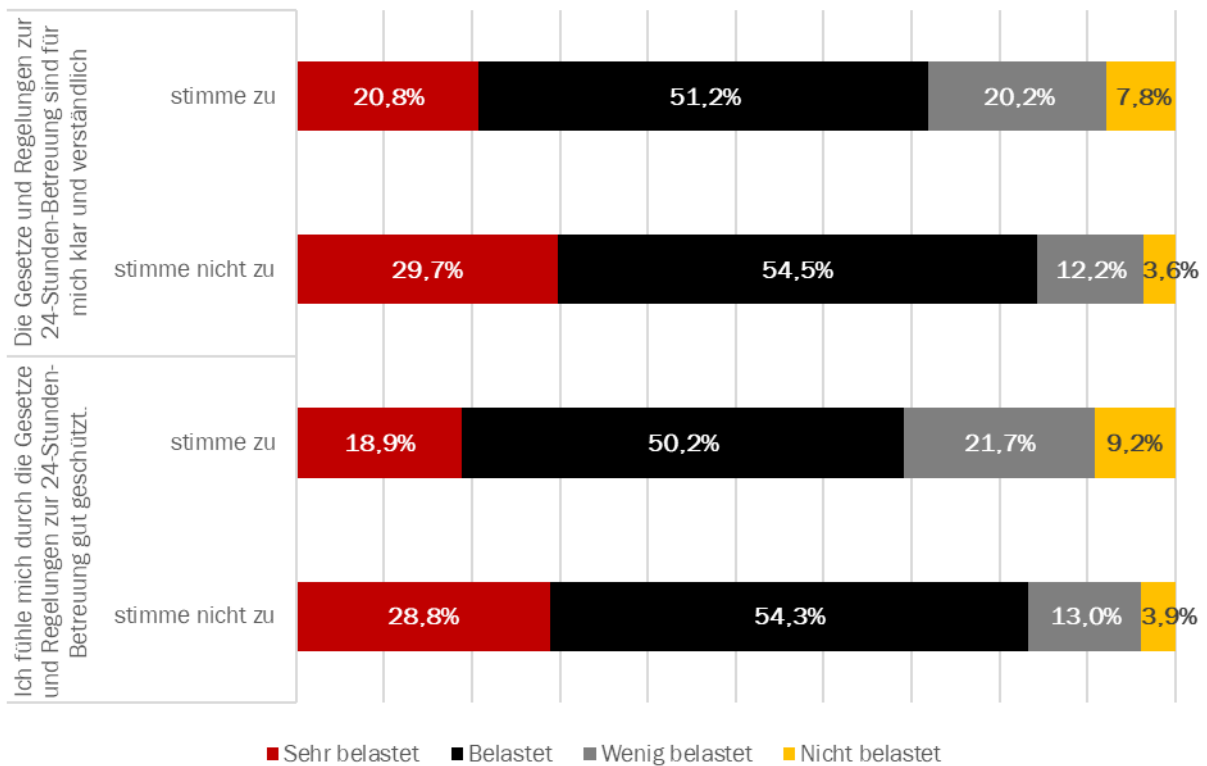


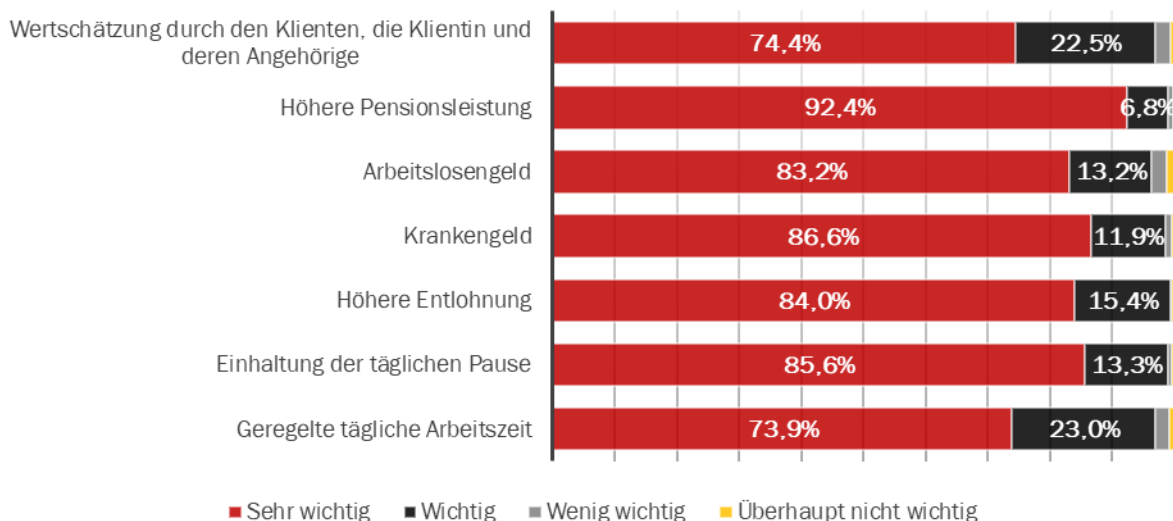
Abbildung 23: Belastungsgefühl und Informationsstand zu Gesetzen und Regelungen zur „24-Stunden-Betreuung“ (n=1216)

8 WÜNSCHE UND AUSBLICKE AUF DIE ZUKUNFT

8.1 Wünsche betreffend Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen

Zum Abschluss der Erhebung hatten die befragten Personenbetreuer_innen noch die Möglichkeit, in die Zukunft zu blicken. Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse ist es nicht verwunderlich, dass es bei den Wünschen für die Zukunft (Mehrfachantworten möglich) nicht um kleine Änderungen und Anpassungen geht, sondern größere Veränderungen als notwendig erachtet werden. Bei allen angebotenen Themen hat die Mehrheit der Befragten dementsprechend angegeben, dass für sie Verbesserungen sehr wichtig sind. Höhere Pensionsleistungen werden von 92% als sehr wichtig erachtet. 87% sehen ein Krankengeld und 86% die Einhaltung der täglichen Pause als sehr wichtig an. Dies wird gefolgt von dem dringendem Wunsch nach höherer Entlohnung, 84%, und einem Arbeitslosengeld, 83%. Der Wunsch nach Wertschätzung durch die Klient_innen und deren Angehörige und der nach geregelten täglichen Arbeitszeiten bilden den Schluss, fallen mit einem Anteil von jeweils rund 74% der Befragten trotzdem noch sehr hoch aus. Diese starken Befunde weisen darauf hin, dass sich die Mehrheit der Betreuer_innen eine bessere Regulierung ihres Arbeitsverhältnisses wünscht.

Was wäre Ihnen für die Zukunft als 24-Stunden-Betreuer_in in Österreich wichtig?



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

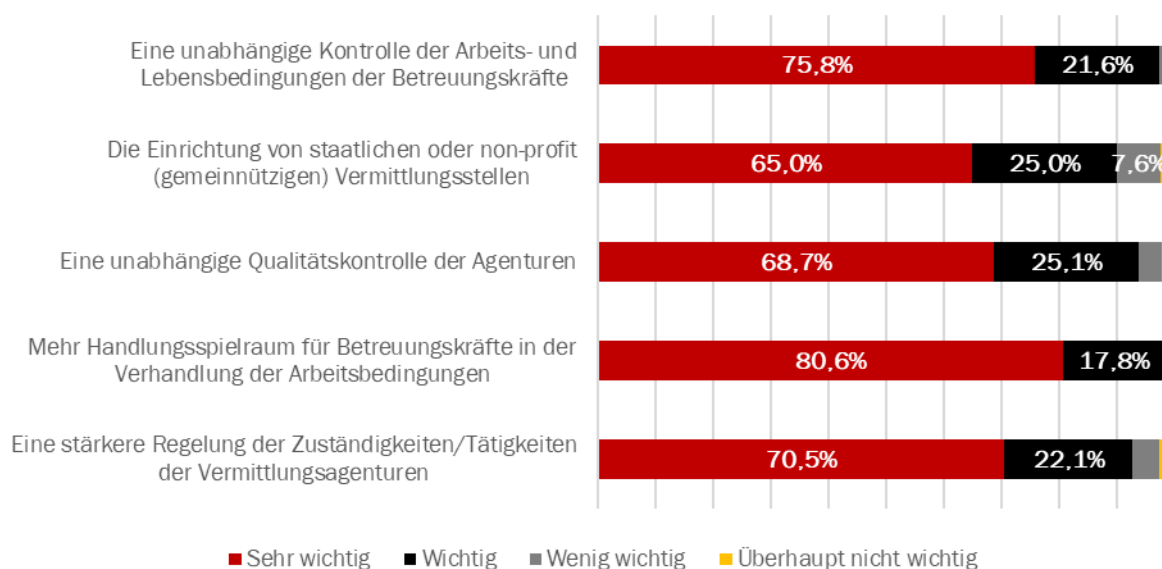
Abbildung 24: Wünsche für die Zukunft als Personenbetreuer_in in Österreich (n=1228)

8.2 Wünsche betreffend Vermittlungsagenturen

Auch gegenüber den Vermittlungsagenturen besteht unter den Befragten der Wunsch nach Veränderungen und Verbesserungen (Mehrfachantworten möglich). Rund 76% ist eine unabhängige Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen der Betreuungskräfte sehr wichtig. Für

65% wäre die Einrichtung einer staatlichen oder gemeinnützigen Vermittlungsstelle und für rund 69% eine unabhängige Qualitätskontrolle der Agentur sehr wichtig. Mehr Handlungsspielraum für Betreuungskräfte in der Verhandlung der Arbeitsbedingungen wäre rund 81% sehr wichtig und 71% wünschen eine stärkere Regelung der Zuständigkeiten und Tätigkeiten der Vermittlungsagenturen. Dass für einen so hohen Anteil Änderungen bei den Vermittlungsagenturen sehr wichtig sind, kann dahingehend interpretiert werden, dass die gegenwärtige Praxis als unzulänglich und hinderlich wahrgenommen wird.

Bezogen auf Vermittlungsagenturen: Wie wichtig ist Ihnen für Ihre Zukunft in Österreich ...



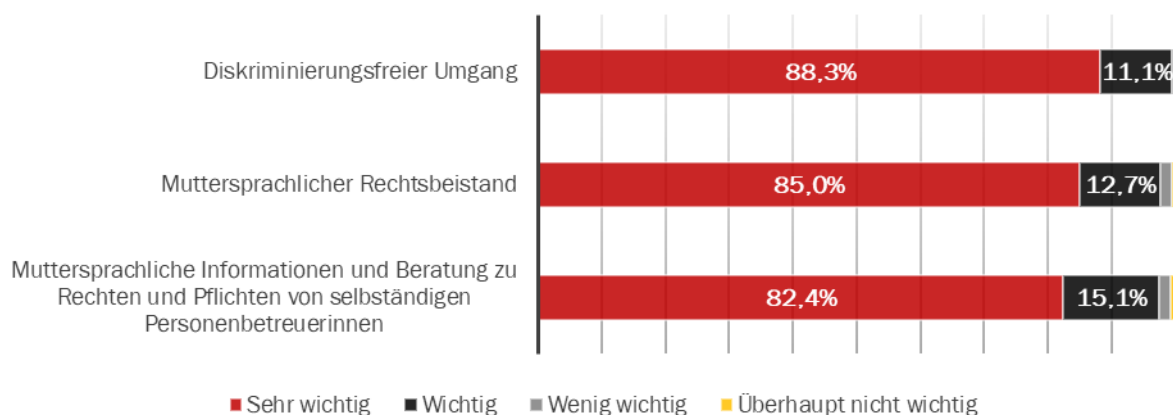
Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 25: Wünsche gegenüber Vermittlungsagenturen (n=1214)

8.3 Wünsche betreffend Behörden und Interessensvertretungen

Folgendes Bild zeigt sich bei den Wünschen gegenüber Behörden und Interessensvertretungen (Mehrfachantworten möglich). 88% sehen einen diskriminierungsfreien Umgang als sehr wichtig an, 85% muttersprachlichen Rechtsbeistand und 82% muttersprachliche Informationen und Beratung zu Rechten und Pflichten.

Bezogen auf die österreichischen Behörden und Interessensvertretungen: Wie wichtig ist Ihnen...



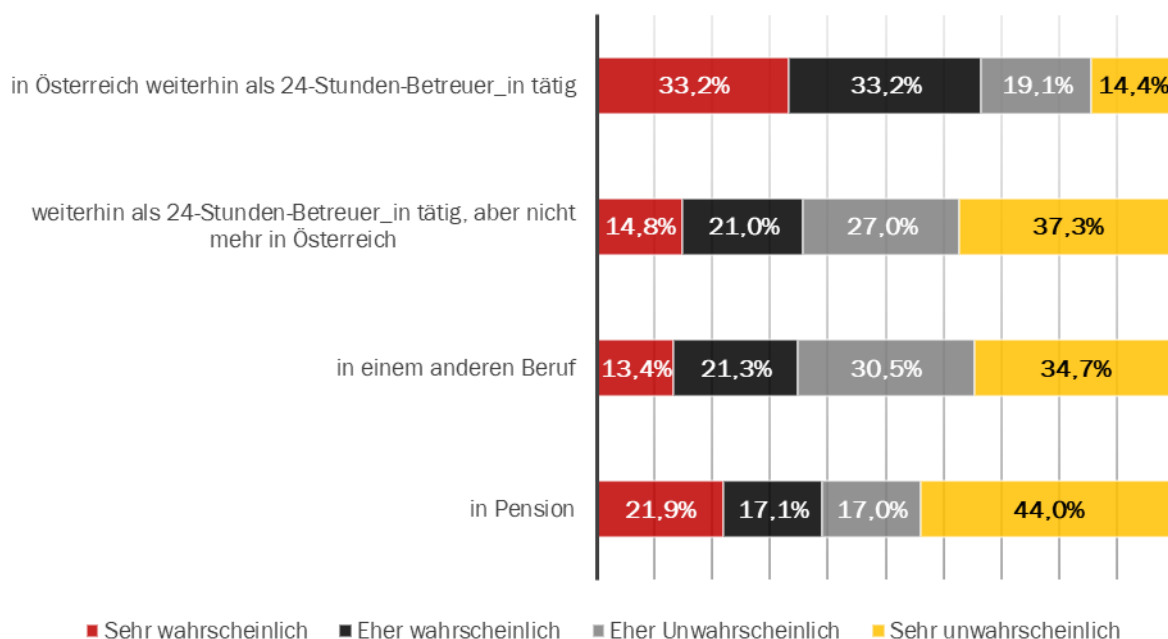
Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 26: Wünsche gegenüber Behörden und Interessensvertretungen (n=1120)

8.4 Berufliche Zukunft

In Bezug auf die eigene berufliche Zukunft sieht es ein Drittel der Befragten als eher oder sehr unwahrscheinlich an, in drei Jahren weiterhin als Personenbetreuer_in in Österreich tätig zu sein. Rund 22% der Befragten sehen es als sehr wahrscheinlich an, dass sie in Pension gehen werden. Rund 15% sehen es als sehr wahrscheinlich an, dass sie weiterhin als Betreuer_innen tätig sein werden, aber nicht mehr in Österreich, und 13%, dass sie in einen anderen Beruf wechseln werden. Somit weisen die Befunde darauf hin, dass ein größerer Teil der jetzt in diesem Bereich tätigen Personen in kürzerer Zeit möglicherweise nicht mehr für die Personenbetreuung in österreichischen Privathaushalten zur Verfügung stehen wird.

Wo sehen Sie sich in drei Jahren?

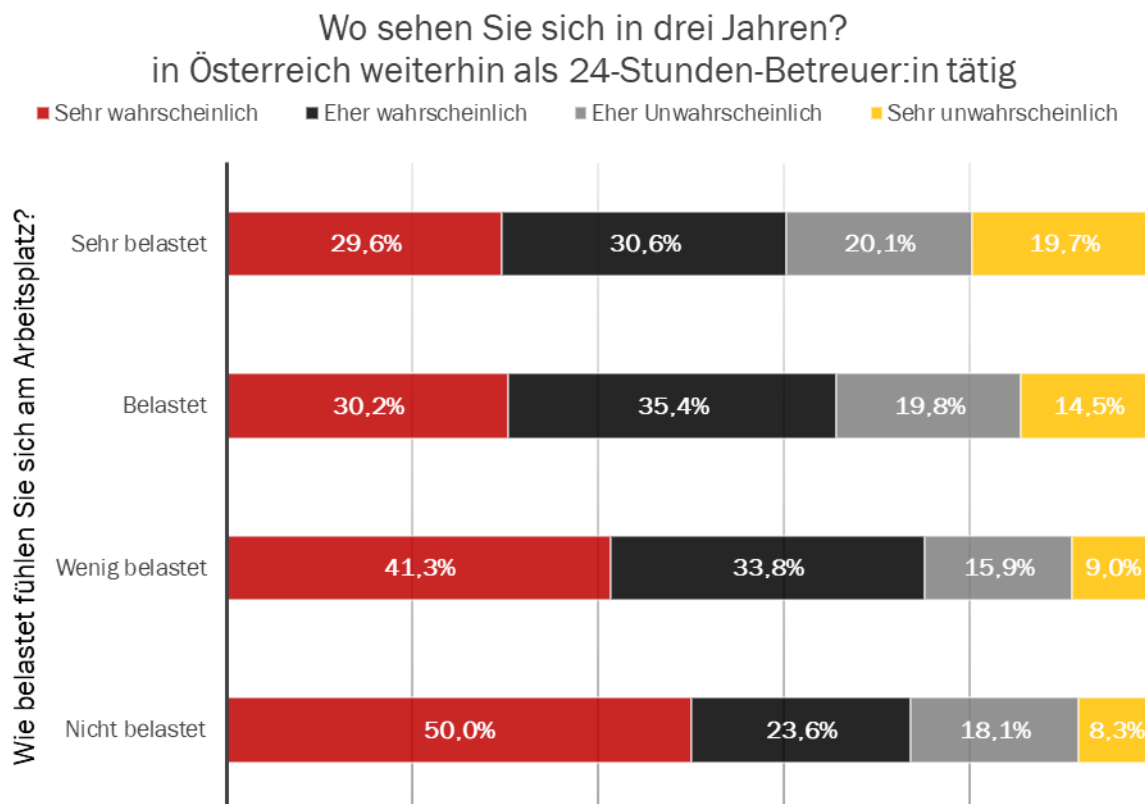


Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 27: Wo sehen sich die Betreuer_innen in drei Jahren? (n=1185)

Die antizipierte Wahrscheinlichkeit, weiterhin in Österreich als Personenbetreuer_innen tätig zu sein, erhöht sich signifikant auf 74% (sehr und eher wahrscheinlich zusammengerechnet), wenn die Befragten sich in ihrer Arbeit nicht belastet fühlen. Umgekehrt bedeutet dies, dass eine höhere Belastung damit einhergeht, dass sich die Befragten in Zukunft nicht mehr als in der Personenbetreuung tätig sehen (bis zu 40%, wenn sehr belastet). Das Gleiche lässt sich auch für das Gefühl, ausgebeutet zu werden, beobachten. Wenn sich die Befragten am Arbeitsplatz ausgebeutet fühlen, dann sieht es fast die Hälfte als unwahrscheinlich an, weiterhin als Betreuer_innen in Österreich zu arbeiten. Für die Aufrechterhaltung des Modells der Personenbetreuung im eigenen Haushalt wird von entscheidender Bedeutung sein, den Belastungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen mit

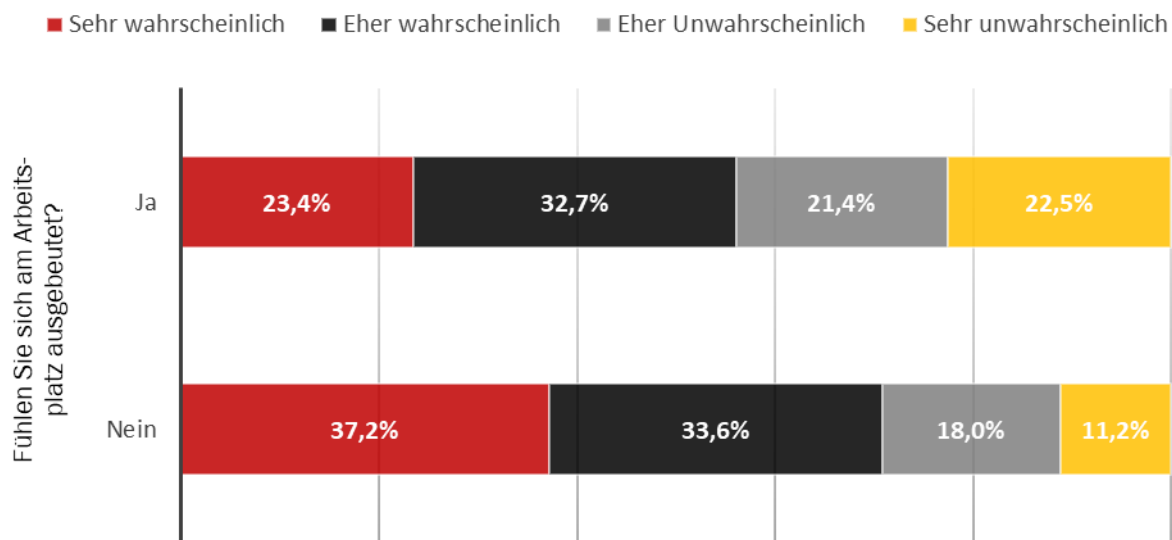
einschneidenden (staatlichen) Maßnahmen entgegenzutreten. Eine Diskussion darüber, wie dies auf Basis der empirischen Erkenntnisse aussehen könnte, folgt im anschließenden Abschnitt.



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 28: Wahrscheinlichkeit in drei Jahren weiterhin als 24-Stunden-Betreuer_in in Österreich tätig zu sein und Belastungsgefühl (n=1212)

Wo sehen Sie sich in drei Jahren? in Österreich weiterhin als 24-Stunden-Betreuer:in tätig



Quelle: 2024 Erhebung FORBA/IG24

Abbildung 29: Wahrscheinlichkeit in drei Jahren weiterhin als Personenbetreuer_in in Österreich tätig zu sein und Gefühl ausgebeutet zu werden (n=1214)

9 ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Migrantische Personenbetreuer_innen sind in Österreich mit großen Erwartungen konfrontiert: Sie sollen im Privathaushalt rund um die Uhr, sieben Tage die Woche, alte, hilfebedürftige und kranke Menschen betreuen, pflegen und – wenn notwendig – auch medizinisch versorgen, und das in einem ihnen meist fremden Land.

Aufgrund ihrer Isolation am Arbeitsplatz Privathaushalt, der gleichzeitig auch Wohnort ist, ihrer gesellschaftlichen Marginalisierung sowie aufgrund von Sprachbarrieren sind die Betreuer_innen nur begrenzt erreichbar und daher sind auch nur unzureichende Informationen über ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und ihr Verhältnis zu Vermittlungsagenturen, Klient_innen oder auch zu österreichischen Behörden und Interessensvertretungen vorhanden. Um diese Lücke zu schließen und umfassende, öffentlich zugängliche empirischen Daten zu schaffen, die als Grundlage für strukturelle Veränderungen dienen können, wurde im Rahmen des Projektes „24h - Das Unsichtbare sichtbar machen“ eine umfassende quantitative online Erhebung durchgeführt.

Die vorliegenden Befunde weisen auf hohe Belastungen am Arbeitsplatz und Wohnort in österreichischen Privathaushalten, geringe Einkommen, starke Abhängigkeiten (vor allem von Agenturen), Informationsdefizite und mangelnde soziale Absicherung von Betreuer_innen hin. Angesichts dessen verwundert es nicht, dass sich ein großer Teil der Befragten nicht vorstellen kann, auch in Zukunft in Österreich als Personenbetreuer_in tätig zu sein.

Soll es Pflegebedürftigen in Österreich auch weiterhin ermöglicht werden, Personenbetreuung im eigenen Haushalt in Anspruch zu nehmen, wird es daher notwendig sein, einschneidende Veränderungen vorzunehmen. Im Folgenden werden daher die sieben wichtigsten Ergebnisse der Erhebung zusammengefasst und auf dieser Grundlage Handlungsempfehlungen diskutiert.

9.1 Abhängigkeit von Vermittlungsagenturen

Ein grundlegendes Problem des derzeitigen Selbstständigen-Modells der Personenbetreuung in Privathaushalten ist, dass die Rahmen- und Arbeitsbedingungen und das Honorar von den meisten Betreuer_innen nicht selbst festgelegt werden können. Das Honorar kann nur von einer Minderheit der Befragten (9%) selbst bestimmt oder zumindest verhandelt werden. Dies wird in der Regel von einer Agentur übernommen, ebenso wie die Festlegung der sonstigen Inhalte des Betreuungsvertrags (bei 74,2%), einer Vereinbarung zwischen Betreuer_in und Klient_in zu Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Pausen, etc. Zudem steht der Betreuungsvertrag nur einem geringen Teil der Betreuer_innen vor Arbeitsbeginn zur Verfügung und vielfach auch nicht in der Muttersprache. Auch den Organisationsvertrag zwischen Agentur und Betreuer_in, in dem u.a. die Leistungen der Agentur und die Vermittlungsgebühren vereinbart sind, haben 69% erst nach Beginn der Zusammenarbeit mit der Agentur erhalten.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass eine Mehrheit der befragten Betreuer_innen (65%) die Agentur generell oder zumindest gelegentlich als Arbeitgeberin wahrnimmt, dabei aber zentrale Leistungen, wie z.B. die Vermittlung im Falle eines Konflikts mit Klient_innen oder Angehörigen, vermisst.

Fremdbestimmung und Intransparenz (siehe Punkt 2) bezüglich der Vertragsbedingungen sowie die Abhängigkeit von den Agenturen, die auf einen Großteil der Betreuer_innen zutreffen, sind ein Indiz dafür, dass die Kriterien für ein selbständiges Arbeitsverhältnis nicht oder nur unzureichend erfüllt sind. Gleichzeitig haben Betreuer_innen auf zentrale Leistungen, die unselbständig Beschäftigte erhalten, keinen Anspruch (siehe Punkt 4). Damit kann von Scheinselbständigkeit gesprochen werden.

Entgegen der aktuell starken Abhängigkeit von den Agenturen findet eine große Mehrheit der Befragten mehr Spielraum bei der Verhandlung ihrer Arbeitsbedingungen sehr wichtig (81%) bzw. wichtig (17,8%). Ebenso gewünscht wird eine stärkere Regelung der Zuständigkeiten und Tätigkeiten der Vermittlungsagenturen: 71% finden das sehr wichtig, 22% wichtig. Hoch ist auch der Anteil jener, die eine unabhängige Qualitätskontrolle der Agentur für sehr wichtig (68,7%) und wichtig (25,1%) halten. Die Einrichtung einer öffentlichen, gemeinnützigen Vermittlungsstelle (anstelle privater Agenturen) wird auch mehrheitlich als (sehr) wichtig erachtet (90%).

Damit sind auch schon die wesentlichsten Maßnahmen genannt, um die Abhängigkeit von Agenturen zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren. An der Scheinselbstständigkeit würden aber auch diese Maßnahmen grundsätzlich nichts ändern.

Handlungsempfehlungen

Um die Position von derzeit „selbständig“ tätigen Betreuer_innen zu stärken bzw. die Abhängigkeit von Agenturen zu reduzieren, müsste das derzeit freiwillige Österreichische Qualitätszertifikat (ÖOZ-24) erweitert und als verpflichtendes Qualitätssiegel für alle in Österreich tätigen Vermittlungsagenturen eingeführt werden. Dieses Qualitätssiegel müsste Mindeststandards betreffend Arbeitsbedingungen (tägliche Arbeitszeit, Pausen etc.) (siehe Punkt 3) und Entlohnung für die Betreuer_innen (siehe Punkt 5) enthalten, aber auch die Zusammenarbeit zwischen Agenturen und Betreuer_innen genauer regeln. Dabei sollten die konkreten Arbeitsbedingungen (unter Einhaltung der Mindeststandards) sowie das Honorar direkt zwischen Klient_in und Betreuer_in ausverhandelt und im Betreuungsvertrag, der auch in der Muttersprache abgefasst ist, festgehalten werden. Die Agenturen müssten im Rahmen ihres Dienstleistungsangebotes die Erfüllung der Mindeststandards sicherstellen, indem sie auf ihre Umsetzung achten. Weitere Dienstleistungen, die von den Agenturen jedenfalls angeboten werden sollten, sind die Vermittlung des Arbeitsplatzes, die Vermittlung im Falle eines Konfliktes mit Klient_in oder Angehörigen und die Organisation von Vertretungen (etwa im Krankheitsfall). Diese Dienstleistungen sowie die Höhe der Vermittlungsgebühr sind im Organisationsvertrag auch in der Muttersprache der Betreuer_in festzuhalten.

Die Einhaltung der Mindeststandards und eine entsprechende Qualitätssicherung müssen durch regelmäßige Kontrollen durch öffentliche Einrichtungen bzw. Interessensvertretungen gewährleistet werden (siehe Punkt 6). Da die Einhaltung von Mindeststandards im Bereich der Personenbetreuung durch öffentliche, gemeinnützige Vermittlungsagenturen einfacher sichergestellt werden könnte und von befragten Betreuer_innen auch gewünscht wird (siehe oben), sollte deren Einrichtung ins Auge gefasst werden. Öffentliche, gemeinnützige Vermittlungsagenturen mit hohen Qualitätsstandards würden jedenfalls Maßstäbe setzen, die auch alle anderen Agenturen erfüllen müssten, um weiterhin Betreuungskräfte vermitteln zu können.

Noch einfacher umzusetzen bzw. zu gewährleisten sind Mindeststandards in der Personenbetreuung durch eine unselbständige Beschäftigung der Betreuer_innen. Diese kann entweder durch eine Anstellung bei den Klient_innen bzw. den Angehörigen oder über eine Trägerorganisation (z.B. Sozialträger oder auch Genossenschaft) umgesetzt werden. Die Entwicklung von tragfähigen Modellen zur Anstellung von Personenbetreuer_innen stellt eine große Herausforderung dar (siehe dazu näher: Sagmeister 2024), würde allerdings nachhaltig das Problem der Scheinselbstständigkeit lösen und in Österreich gültige Arbeitsstandards auch in der Personenbetreuung etablieren.

9.2 Informationsdefizite vor Arbeitsantritt

Viele Betreuer_innen werden vor Arbeitsantritt nur mangelhaft über ihren zukünftigen Arbeitsplatz informiert. Insgesamt war ein Viertel der Befragten, bevor sie ihre Arbeit antraten, nicht angemessen über den Gesundheitszustand der Klient_innen informiert. Hoch ist auch der Anteil unter den Befragten, die keine (korrekten) Informationen zur Wohnsituation (23%) oder zu den täglichen Arbeitszeiten (32,6%) hatten. Wie bereits erwähnt, stehen der Betreuungsvertrag, und damit etwa auch Angaben zur täglichen Arbeitszeit, nur einem geringen Teil der Betreuer_innen vor Arbeitsbeginn und in ihrer Muttersprache zur Verfügung.

Insgesamt zeigt sich, dass sich Betreuer_innen, die in Österreich arbeiten (wollen), auf unklare bzw. nicht klar definierte Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einlassen müssen.

Handlungsempfehlungen

Vor Arbeitsbeginn ist daher sicherzustellen, dass die Betreuer_innen alle relevanten Informationen zeitgerecht und auch in ihrer Muttersprache erhalten. Dies umfasst zum einen alle Informationen über den Gesundheitszustand der Klientin bzw. des Klienten, die Wohnsituation, Verpflegung, die erforderlichen Tätigkeiten etc., zum anderen die Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen und Honorar. Dafür ist es auch notwendig, dass der Betreuungsvertrag zwischen Betreuer_in und Klient_in bzw. Angehörigen rechtzeitig vor Arbeitsantritt und auch in der Muttersprache der Betreuer_in vorliegt. Dies sollte durch die Vermittlungsagenturen gewährleistet und im Rahmen des Qualitätssiegels sichergestellt werden.

9.3 Belastungen und Ausbeutung am Arbeitsplatz

Überlange Arbeitszeiten, fehlende Pausen, Nachtarbeit und Übernahme pflegerischer und ärztlicher Tätigkeiten korrelieren stark sowohl mit dem Belastungsgefühl der Betreuer_innen als auch mit dem Gefühl, ausgebeutet zu werden. Bei 64% der Befragten beträgt die tägliche Arbeitszeit 10 bis 14 Stunden, 15% arbeiten mehr als 14 Stunden am Tag, 20% verrichten täglich Nachtarbeit, und bei 33% ist das zumindest ein- oder mehrmals pro Woche der Fall. Bei der Hälfte der Befragten kann die tägliche Ruhepause nicht immer eingehalten werden, 7% geben an, gar keine tägliche Pause zu haben.

Wenig überraschend wünscht sich eine große Mehrheit der Befragten für ihre Zukunft als Personenbetreuer_innen in Österreich geregelte tägliche Arbeitszeiten (96,9%) und die Einhaltung der täglichen Pause (98,9%).

Von zentraler Bedeutung für ein erhöhtes Belastungsgefühl der Befragten ist auch die Wohnsituation. So kann beispielsweise bei 30% der Befragten das eigene Zimmer nicht abgeschlossen oder im Sommer ausreichend gekühlt werden (34%), 14% können ihr Zimmer im Winter nicht ausreichend heizen.

Von den Betreuer_innen selbst wird die psychisch und emotional anstrengende Tätigkeit am häufigsten als Belastungsursache genannt (70,2%). Aber auch Sorge um die Klient_innen (z.B. wegen des Gesundheitszustands) wird von einer Mehrheit (67%) als Grund für eine belastende Arbeitssituation angeführt.

Handlungsempfehlungen

Wie bereits unter Punkt 1 angeführt, muss jedenfalls sichergestellt sein, dass die Arbeitsbedingungen wie tägliche Arbeitszeit, Pausen, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und das Honorar (siehe auch Punkt 4) zwischen Betreuer_in und Klient_in bzw. Angehörigen verhandelt werden können und im Betreuungsvertrag festgehalten sind. Gleichzeitig ist es notwendig, dass – unter Einhaltung der erwähnten Mindeststandards – die täglichen Arbeitszeiten (inklusive Arbeitsbereitschaft) begrenzt und verbindliche Pausen festgelegt werden. Die genauen Werte sollten unter Einbindung der verschiedenen Interessensvertretungen und Expert_innen festgelegt werden. Um die Umsetzung sicherzustellen, sollte im Betreuungsvertrag ebenfalls festgelegt werden, wie die entsprechenden Arbeitszeiten und Pausen (etwa durch die geplante Übernahme der Betreuung durch Angehörige, öffentlich angebotene „soziale Alltagsbegleitung“ oder „Besuchsdienste“) gewährleistet werden. Eine „24-Stunden-Betreuung“ ist nicht möglich und darf ebenso wie eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden von den Betreuer_innen nicht erwartet werden.

Im Hinblick auf die Wohnsituation ist jedenfalls ein eigenes Zimmer mit entsprechenden Heiz- und Kühlmöglichkeiten sicherzustellen. Gleichzeitig sollten Alternativen zum „Live-In-Modell“ entwickelt werden, die es Betreuer_innen ermöglichen, nicht am Arbeitsplatz wohnen zu müssen und sich so

auch besser von der belastenden Betreuungs- und Pflegesituation abgrenzen zu können. Zur psychischen Entlastung der Betreuer_innen braucht es darüber hinaus auch psychotherapeutische Angebote in der Muttersprache.

Die Sicherstellung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Mindeststandards und einer entsprechenden Wohnsituation ist durch eine unabhängige Qualitätskontrolle durch öffentliche Einrichtungen bzw. Interessensvertretungen zu gewährleisten, auch wenn dies durch den Arbeitsplatz im Privathaushalt erschwert ist (entsprechende Ausnahmen für Kontrollen des Privathaushalts im Falle einer Beschäftigung einer Personenbetreuer_in sind zu definieren).

Wie ebenfalls bereits unter Punkt 1 angeführt, könnten im Rahmen eines Angestellten-Modells die Etablierung und Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards grundsätzlich zielgerichteter gewährleistet werden und damit Ausbeutung besser unterbunden werden. Eine unabhängige Kontrolle durch öffentliche Einrichtungen bzw. Interessensvertretungen ist hier ebenfalls erforderlich.

9.4 Gewalterfahrungen

Zusätzlich zu den genannten Belastungen durch Arbeits- und Wohnbedingungen geben 45% der Befragten an, in ihrer Betreuungsarbeit verbale, psychische/emotionale und/oder körperliche Gewalt erfahren zu haben. Darüber hinaus sind 14% von sexueller Belästigung/Gewalt betroffen und 23% mit Rassismus am Arbeitsplatz konfrontiert.

Aufgrund der fehlenden Trennung zwischen Arbeitsplatz und temporärem Wohnort bedeutet Gewalt am Arbeitsplatz immer auch Gewalt „zu Hause“. Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund der Isolation im Privathaushalt die in anderen Bereichen angewandten Strategien, mit Gewalt am Arbeitsplatz umzugehen (z.B. Gespräche mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten), nicht zur Verfügung stehen. Von den Befragten mit Gewalterfahrung erhielten auch nur 15% Hilfe und Unterstützung von der Wirtschaftskammer, anderen Interessensvertretungen oder ihrer Agentur.

Die Selbstständigkeit von Personenbetreuer_innen führt zudem zu Rechtsunsicherheit und Schutzlücken in Bezug auf Diskriminierung und sexuelle Belästigung, da beispielsweise das Gleichbehandlungsgesetz nicht für selbstständig Beschäftigte gilt.

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen auf, wie dringend die Entwicklung von Konzepten und Strategien zur Gewaltschutzprävention und zur Hilfe bei Übergriffen am Arbeitsplatz Privathaushalt ist. Da es sich um ein sehr sensibles und schwieriges Thema handelt, sind hier jedenfalls ausgewiesene Expert_innen gefragt. Erste Ansprechpartner_innen für Betreuer_innen sollen im Fall von Diskriminierung und sexueller Belästigung jedenfalls die Agenturen, Interessensvertretungen, aber auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft sein. Grundlegend kann

daher festgehalten werden, dass es jedenfalls eine Erweiterung der Kompetenzen der Antidiskriminierungsstellen, der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Frauenhäuser braucht.

9.5 Geringe Einkommen, unzureichende soziale Absicherung und Armutsgefährdung

2024 betrug das Einkommen einer „Heimhelferin“ nach dem Kollektivvertrag der Österreichischen Sozialwirtschaft (SWÖ) im ersten Dienstjahr rund 1.770 Euro netto/14-mal im Jahr. Im Vergleich dazu verdient die Hälfte der befragten Betreuer_innen nur bis zu 1.125 Euro im Monat/12-mal im Jahr (angegebene Tagsätze umgerechnet auf ein Monatseinkommen). Dementsprechend geben auch nur 6% der befragten Personenbetreuer_innen an, dass sie mit ihrem Einkommen gut leben können. Für den größten Teil der Befragten, 44%, reicht es gerade und für 21% reicht es nicht aus. Wenig überraschend sind auch weniger als 5% mit dem Honorar sehr zufrieden und nur 31% zufrieden.

Die Zahlen legen nahe, dass die Mehrheit der befragten Betreuer_innen in Österreich von Armutsgefährdung betroffen ist (für einen Einpersonenhaushalt betrug die Armutsgefährdungsschwelle 2023 1.572 Euro im Monat). Das derzeitige Modell der Personenbetreuung ist daher nicht auf ein Auskommen in Österreich, sondern auf die Pendelmigration aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau und geringeren Lebenshaltungskosten ausgelegt. Angesichts steigender Kosten in den Herkunftsländern (z.B. Rumänien, Bulgarien, Kroatien) erodiert die problematische Grundlage dieses Arrangement zunehmend.

Es fehlt Personenbetreuer_innen in Österreich aber nicht nur an einem armutsfesten Einkommen, sondern auch an sozialer Absicherung. Es besteht kein Anspruch auf Urlaub, Krankengeld kann nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen (bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als 42 Tagen) bezogen werden und Arbeitslosengeld nur im Falle einer freiwilligen Selbstversicherung. Vor diesem Hintergrund wünscht sich eine große Mehrheit der Befragten für ihre Zukunft als Personenbetreuer_in in Österreich eine bessere soziale Absicherung: Als sehr wichtig bzw. wichtig geben 96,4% Arbeitslosengeld, 98,5% Krankengeld und 99,2% höhere Pensionsleistungen an.

Dementsprechend fühlt sich auch nur eine Minderheit durch die Gesetze und Regelungen zur Personenbetreuung gut geschützt. Aber auch bei der Frage, ob die österreichischen Gesetze und Regelungen für Personenbetreuer_innen im Privathaushalt klar und verständlich sind, zeigen die Werte erhebliche Mängel. Für 31% sind diese eher nicht und für 12% überhaupt nicht klar und verständlich.

Damit liegt nahe, dass es sowohl hinsichtlich eines verbesserten Schutzes, insbesondere durch soziale Absicherung (Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsleistungen), als auch einer Informationsweitergabe über die bestehenden Gesetze und Regelungen zur Personenbetreuung im Privathaushalt erheblichen Nachholbedarf gibt.

Handlungsempfehlungen

Die geringen Honorare und die damit zusammenhängende Armutgefährdung gehören zu den dringendsten Problemen der Personenbetreuung. Arbeit im Care-Sektor ist generell niedrig entlohnt. Bei den Personenbetreuer_innen im Privathaushalt kommt jedoch noch die schwache Verhandlungsposition der Betreuer_innen am Markt für Betreuungskräfte hinzu, die durch das gegebene Selbstständigen-Modell besonders schlagend wird (Stichwort: fehlende Informationen über Marktverhältnisse, Informationsdefizite bezüglich rechtlicher Lage).

Um hier korrigierend einzugreifen, sind Mindestsätze entsprechend den Tätigkeiten und der Anzahl der zu betreuenden Personen festzulegen. Diese müssen zudem vorhandene Ausbildungen und Berufserfahrungen in der Betreuung berücksichtigen. Wird von den Betreuer_innen auch eine Betreuung und Pflege in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen erwartet, ist dies jedenfalls entsprechend, etwa durch Zuschläge, zu entlohnen. Die Festlegung von Mindestsätzen und Zuschlägen sollte unter Einbindung der verschiedenen Interessensvertretungen und Expert_innen geschehen und laufend angepasst werden. Auch hier kann ein verpflichtendes Qualitätssiegel für Agenturen einen Hebel zur Umsetzung darstellen.

Für die soziale Absicherung von derzeit „selbständig“ tätigen Personenbetreuer_innen müssen vorhandene Versicherungsleistungen an die besondere Situation der Betreuer_innen angepasst werden. Die Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld sollte ab dem 1. Tag der Krankmeldung greifen, und die freiwillige Arbeitslosenversicherung müsste finanziell gefördert werden. Zusätzlich bedarf es gesonderter Beitragsgrundlagen in der Pensionsversicherung für selbständige Personenbetreuer_innen, wobei die Gutschriften auf das individuelle Pensionskonto durch die öffentliche Hand (z.B. Sozialministerium) übernommen werden (ähnlich wie etwa bei der Selbstversicherung für pflegende Angehörige).

Die Einführung von Mindestsätzen geht mit einer Verteuerung der Personenbetreuung im Privathaushalt einher. Folglich müssen auch die Fördersätze für die Beschäftigung von „selbständigen“ Betreuer_innen entsprechend angehoben werden. Dabei bedeuten höhere Einkommen gleichzeitig auch höhere Sozialleistungen für die Personenbetreuer_innen.

Auch bezüglich Einkommen und sozialer Absicherung würde eine Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Personenbetreuung im Privathaushalt hin zu unselbstständig Beschäftigten die Situation für die Betreuer_innen deutlich verbessern. Durch eine Anstellung bei einem gemeinnützigen Anbieter sozialer Dienste würde beispielsweise ein kollektivvertraglicher Mindestlohn in Betracht kommen, der mit den Dienstjahren ansteigt. Zudem würden Betreuungskräfte laut SWÖ-Kollektivvertrag diverse Zuschläge (für Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen) sowie das 13. und 14. Monatsgehalt erhalten. Eine Anstellung würde sich auch positiv auf die soziale Absicherung der Betreuungskräfte auswirken, bspw. durch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld, Arbeitslosengeld und höhere Pensionsansprüche (etwa durch die Anwendung des SWÖ-KV).

Eine Überführung in ein Angestellten-Modell würde die Kosten für die Betreuung zu Hause und damit die notwendigen Fördersätze allerdings wesentlich erhöhen. Die Frage der öffentlichen Finanzierbarkeit ist allerdings keine reine Kostenfrage, sondern hängt entscheidend damit zusammen, welcher Stellenwert der Betreuung zuhause im Speziellen und Care-Arbeit im Allgemeinen gesellschaftlich eingeräumt wird. Im derzeitigen Modell ist diese Betreuungsarbeit im Privathaushalt stark unterbewertet.

9.6 Nachholbedarfe bei Behörden, Interessenvertretungen und der Kontrolle von Arbeitsbedingungen

Wenngleich die österreichischen Behörden (Sozialversicherung, Finanzamt) sowie die Interessensvertretungen (WKÖ, vidaflex und IG24) überwiegend positiv beurteilt werden, sind auch Mängel auszumachen. Insbesondere bei den Behörden hatten 95% nicht die Möglichkeit, sich in ihrer Muttersprache zu verständigen. Deutlich niedriger sind die Sprachbarrieren bei der WKÖ, bei der 31% sich in der Muttersprache verständigen können, und bei der Gewerkschaftsinitiative vidaflex und der IG24, bei denen dieser Anteil sogar bei 88% und 94% liegt.

Neben mehr Beratung und Rechtsbeistand in der Muttersprache wünscht sich eine Mehrheit der Befragten (76%) eine unabhängige Qualitätskontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen von Personenebetreuer_innen.

Handlungsempfehlungen

Die österreichischen Behörden sind, die Arbeits- und Lebensbedingung der Personenbetreuer_innen betreffend, in zweierlei Hinsicht gefordert. Erstens müssen sie sicherstellen, dass die Kommunikation und zuverlässige Weitergabe von Informationen tatsächlich gewährleistet sind. Dies bedeutet, dass Auskunft, Beratung und Bearbeitung von auftretenden Problemen in der Muttersprache angeboten werden müssen. Um den Informationsstand der Betreuer_innen bezüglich ihrer Rechte und Pflichten zu verbessern, sollten auch alle relevanten Gesetze und Regelungen in den Muttersprachen der Betreuer_innen zur Verfügung gestellt werden. Zweitens müssen österreichische Behörden bzw. Interessensvertretungen die bereits mehrfach genannte unabhängige Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen von Betreuer_innen in Österreich bzw. die Einhaltung von definierten Mindeststandards gewährleisten.

9.7 Fehlende Zukunftsperspektiven

Angesichts dieser Befunde, die auf starke Belastungen am Arbeitsplatz, geringes Einkommen und fehlende soziale Absicherung hinweisen, verwundert es nicht, dass sich ein großer Teil der Befragten in Zukunft nicht mehr als Personenbetreuer_innen in Österreich sieht. So gibt ein Drittel (33,5%) es als sehr oder eher unwahrscheinlich an, die Tätigkeit auch in drei Jahren noch auszuüben. 35,8% sehen es zwar als sehr oder eher wahrscheinlich an, auch in drei Jahren noch

als Personenbetreuer_innen zu arbeiten, allerdings nicht mehr in Österreich. 39% sehen es als sehr oder eher wahrscheinlich an, in Pension zu sein.

Handlungsempfehlungen

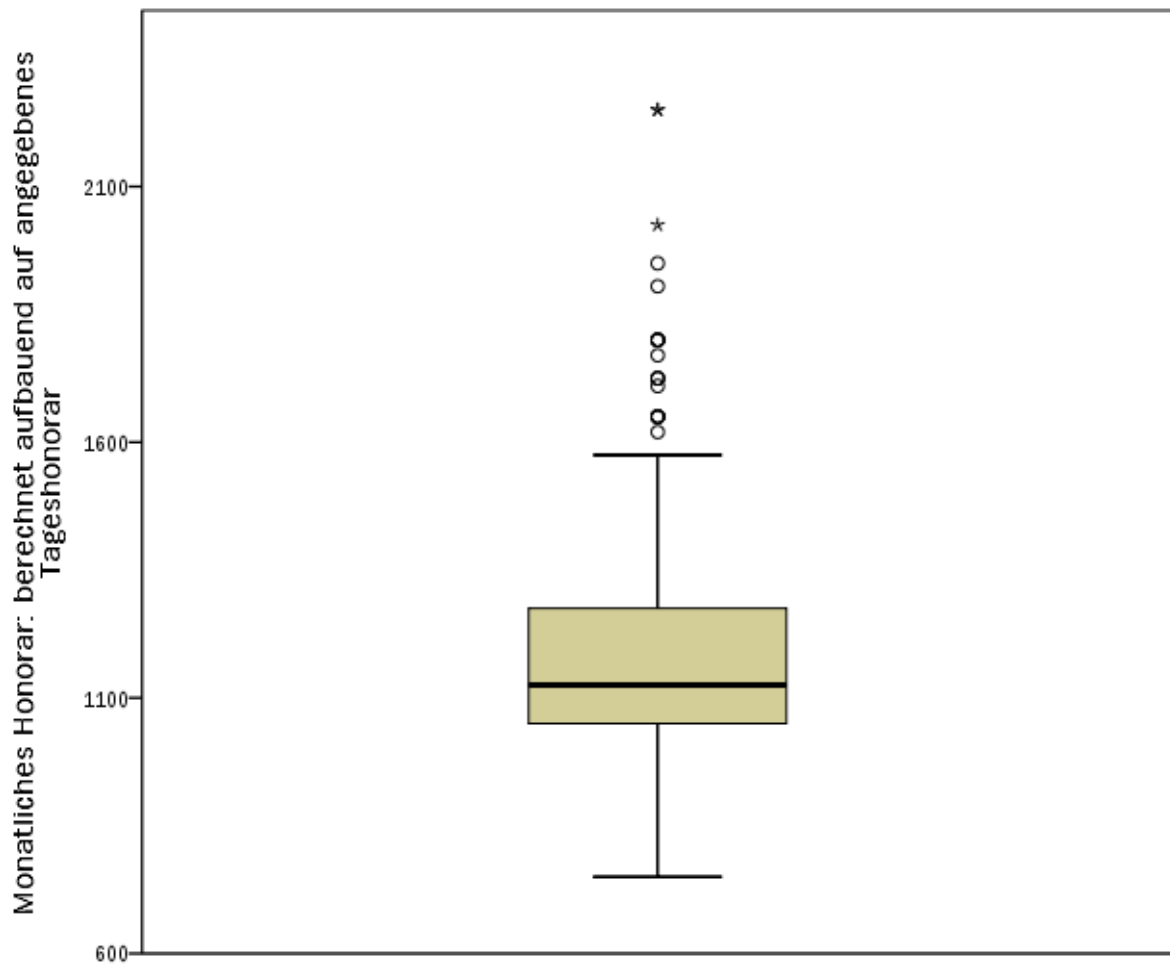
Die Umsetzung der in den Punkten 1 bis 6 beschriebenen Handlungsempfehlungen würde die Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Personenbetreuer_innen in Österreich entschieden verbessern. Dadurch könnten Betreuungskräfte eher bereit sein, auch weiterhin ihre Dienstleistungen in Österreich anzubieten. Damit stellt die Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Betreuer_innen gleichzeitig auch eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, dass hilfebedürftigen Menschen in Österreich auch weiterhin im privaten Haushalt betreut werden können.

9.8 Abschließende Bemerkungen

Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Personenbetreuer_innen können grundsätzlich auf zwei Ebenen erfolgen. Einerseits durch die Stärkung der Position von derzeit „selbständig“ tätigen Betreuer_innen durch die Etablierung und Einhaltung von Mindeststandards und Maßnahmen der Qualitätssicherung. Dies setzt die Einführung eines verpflichtenden Qualitätssiegels für alle in Österreich tätigen Agenturen und die Durchführung von regelmäßigen unabhängigen Qualitätskontrollen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Betreuer_innen voraus. Andererseits wären durch die Etablierung eines Angestellten-Modells arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards bzw. Beschäftigungsverhältnisse, die den allgemeinen Standards in Österreich entsprechen, einfacher und vor allem sicherer zu gewährleisten. Aber auch hier spielt die Kontrolle der Einhaltung eine entscheidende Rolle, sollen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Personenbetreuer_innen tatsächlich verbessert werden.

Darüber hinaus stellt sich grundsätzlich die Frage, welche Bedeutung der Personenbetreuung im Privathaushalt in Österreich in Zukunft zukommen soll. Derzeit nehmen in Österreich 4,8% der Bezieher_innen von Pflegegeld eine Förderung der „24-Stunden-Betreuung“ in Anspruch. Dies auch, weil es an passenden alternativen Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangeboten für hilfebedürftige Menschen fehlt. Die österreichische Langzeitpflegepolitik basiert vor allem auf der unbezahlten Angehörigenpflege durch Frauen (Hammer & Österle, 2003; Mairhuber & Sardadvar, 2017). Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Angehörigenpflege spielt trotz steigender Erwerbstätigkeit von Frauen und Anhebung des Frauenpensionsalters politisch allerdings kaum eine Rolle (Mairhuber, 2024). Mobile, teilstationäre und stationäre Angebote oder auch alternative Wohnformen stehen nur in unzureichendem Ausmaß zur Verfügung. Diese Lücke kann auch nicht durch die Personenbetreuung im Privathaushalt gefüllt werden. Mittel- und langfristig sind daher die Angebote im professionellen Bereich auszubauen, damit pflegebedürftige Menschen auch professionelle Pflege in Anspruch nehmen können. Eine Betreuung zu Hause durch Personenbetreuer_innen soll indes nur mehr dann zum Einsatz kommen, wenn es sich tatsächlich um Betreuung in einem mit dem Arbeitszeitgesetz kompatiblen Ausmaß handelt.

10 ANHANG



Quelle: 2024 Erhebung von FORBA/IG24

Abbildung 30: Boxplot zur Identifizierung von Ausreißern beim monatlichen Honorar

11 QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS

- Aulenbacher, B., Schwiter, K., & Lutz, H. (2021). Das umstrittene Selbständigenmodell – Live-in-Betreuung in Österreich. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Auflage, S. 66–78). Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Bachinger, A. (2016). 24-Stunden-Betreuung in Österreich - die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft: Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung? *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 25(1), 39–51.
- Bauer, G., Rodrigues, R., & Leichsenring, K. (2018). *Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich - Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung*. Wien: AK Wien/Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung.
- BMASK. (2014). *Pflegevorsorgebericht 2013*. Wien.
- BMSGPK. (2023). *Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2022*. Wien. Abgerufen von https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:788ac2e7-9238-47a6-9125-d6f49d6a896a/BMSGPK_Pflegevorsorgebericht_2022.pdf
- Haidinger, B. (2016). Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos? In B. Weicht & A. Österle (Hrsg.), *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung* (S. 87–114). LIT Verlag.
- Hammer, E., & Österle, A. (2003). Welfare State Policy and Informal Long-Term Care Giving in Austria. Old Gender Divisions and New Stratification Processes Among Women. *Journal of Social Policy*, 32(1), 37–53.
- Leiblfinger, M., & Prieler, V. (2018). *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regimeanalyse* (Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft No. 9). Linz.
- Mairhuber, I. (2024). Wahrnehmung und Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger in Österreich. *noch unveröffentlichtes Manuskript*.
- Mairhuber, I., & Sardadvar, K. (2017). Pflegekarenz und Pflegezeit in Österreich: Eine Neuausrichtung im Langzeitpflegeregime? Folgen, Potenziale und Grenzen einer Maßnahme zur ‚Vereinbarkeit‘ von Erwerbsarbeit und Care. *Femina Politica*, 2(2017), 47–61.
- Österle, A. (2016). 24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen. In B. Weicht & A. Österle (Hrsg.), *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung* (S. 247–269). LIT Verlag.
- Prieler, V. (2020). Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. *Swiss Journal of Sociology*, 46(2), 259–280. <https://doi.org/10.2478/sjs-2020-0014>
- Reichmann, A., & Thäter, L. (2023). *Berufliche Situation von 24-Stunden-Betreuer:innen in Österreich. Nachfolgebefragung 2023*. Präsentationsunterlagen, Linz.
- Sagmeister, M. (2024). *Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich*. Wien. Abgerufen von https://ig24.at/wp-content/uploads/2023/08/Promising-Practices-for-the-Employment-of-Live-In-Care-Workers-in-Europe_Care4Care-Study.pdf
- Schaffhauser-Linzatti, M., Gürtlich, G., & Reichmann, A. (2022). *Die Situation der 24-Stunden-Betreuungskräfte in Österreich* (1. Auflage). Wien: Holzhausen der Verlag.
- Schönherr, D. (2021). *Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen - Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Wien: BMSGPK. Abgerufen von https://www.sozialministerium.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Themen/Pflege-und-Betreuung/Pflegepersonal/210201_SORA-Endbericht-Arbeitsbedingungen-in-der-Pflege.pdf
- Wojczewski, S., Ernst, A., Bagher, R., & Adler, V. (2023). *MigraCare - Weiterbildungsbedarf bei 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich. Ergebnisse einer Online-Umfrage 2023*. Abgerufen von <https://ois.lbg.ac.at/wp-content/uploads/sites/24/2024/03/MigraCare-Umfrage-Endbericht-0.2.pdf>

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Berufserfahrung in der Personenbetreuung generell und in Österreich (n = 1369).....	19
Abbildung 2:	Berufserfahrung in Österreich nach Dauer der Tätigkeit als Personenbetreuer_in (n=1340).....	20
Abbildung 3:	Tätigkeiten (Mehrfachantworten, n=1424).....	23
Abbildung 4:	Turnuslänge (n = 1424)	24
Abbildung 5:	Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (n=1327).....	24
Abbildung 6:	Tägliche Pause und Nachtarbeit	25
Abbildung 7:	Monatliches Honorar basierend auf Tageshonorar (N = 1207).....	27
Abbildung 8:	Berufserfahrung und Honorar in Monaten hochgerechnet (n = 1199)	29
Abbildung 9:	Belastungsgefühl nach Wohnsituation (Gesamt: n = 1419 für gesamt, Rest variiert)	31
Abbildung 10:	Belastungsgefühl nach täglicher Pause (n=1418)	32
Abbildung 11:	Belastungsgefühl und ob tägliche Pausen eingehalten werden können (n=1315)	32
Abbildung 12:	Belastungsgefühl nach täglicher Arbeitszeit (n = 1322)	33
Abbildung 13:	Belastungsgefühl und Unterstützung (n=1400)	34
Abbildung 14:	Grund für Belastungsgefühl (n = 1297, Mehrfachantworten).....	36
Abbildung 15:	Belastung durch Übernahme medizinischer Tätigkeiten nach durchgeführten Tätigkeiten.....	37
Abbildung 16:	Gefühl, am Arbeitsplatz ausgebeutet zu werden nach Belastungsgefühl (n=1414)	39
Abbildung 17:	Gewalterfahrung (n = 1417)	41
Abbildung 18:	Verfügbarkeit der Informationen zur Zusammenarbeit mit der Agentur (n = 1115).....	44
Abbildung 19:	Angebotene und erwünschte Dienstleistungen der Agenturen (n = 1026).....	45
Abbildung 20:	Betreuungsvertrag, Organisationsvertrag, Festlegung des Tageshonorars und Wahrnehmung der Agenturen als Arbeitgeberinnen (n = 1426, variiert nach Frage).....	46
Abbildung 21:	Gewünschte Hilfestellungen von Behörden und Interessensvertretungen (n=1224)	49
Abbildung 22:	Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen der selbstständigen Personenbetreuer_innen (n=1148).....	51
Abbildung 23:	Belastungsgefühl und Informationsstand zu Gesetzen und Regelungen zur „24-Stunden-Betreuung“ (n=1216)	52
Abbildung 24:	Wünsche für die Zukunft als Personenbetreuer_in in Österreich (n=1228)	53
Abbildung 25:	Wünsche gegenüber Vermittlungsagenturen (n=1214)	54
Abbildung 26:	Wünsche gegenüber Behörden und Interessensvertretungen (n=1120).....	55
Abbildung 27:	Wo sehen sich die Betreuer_innen in drei Jahren? (n=1185).....	56
Abbildung 28:	Wahrscheinlichkeit in drei Jahren weiterhin als 24-Stunden-Betreuer_in in Österreich tätig zu sein und Belastungsgefühl (n=1212).....	57
Abbildung 29:	Wahrscheinlichkeit in drei Jahren weiterhin als Personenbetreuer_in in Österreich tätig zu sein und Gefühl ausgebeutet zu werden (n=1214)	58
Abbildung 30:	Boxplot zur Identifizierung von Ausreißern beim monatlichen Honorar	68

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Soziodemographische Eckdaten.....	16
Tabelle 2:	Lebensmittelpunkt der Befragten versus Staatsangehörigkeit der „selbständigen Personenbetreuer_innen“ laut Wirtschaftskammer	17
Tabelle 3:	Informationsstand vor Arbeitsantritt.....	21
Tabelle 4:	Zufriedenheit und Auskommen mit dem Honorar nach Höhe des monatlichen Honorars (n = 1195)	28

GEFÖRDERT DURCH
Digifonds



FORBA

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

KONTAKT:
ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5
1020 WIEN
TEL. +43 1 21 24 700-0
OFFICE@FORBA.AT

WWW.FORBA.AT



Interessengemeinschaft
der 24h-Betreuer:innen

KONTAKT:
SCHOTTENGASSE 3A/1/59
1020 WIEN
KONTAKT@IG24.AT

WWW.IG24.AT