

**WIFO-Weißbuch:
Mehr Beschäftigung durch Wachstum
auf Basis von Innovation und Qualifikation**

**Teilstudie 16:
Alternde Dienstleistungsgesellschaft**

Gudrun Biffl

Wissenschaftliche Assistenz: Julia Hudritsch,
Andreas Steinmayr

WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation

Teilstudie 16: Alternde Dienstleistungsgesellschaft

Gudrun Biffi

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag von
Wirtschaftskammer Österreich, Bundesarbeitskammer, Österreichischem
Gewerkschaftsbund und Landwirtschaftskammer Österreich

Mit finanzieller Unterstützung von Oesterreichischer Nationalbank, Androsch
International Consulting, Investkredit, Gewerkschaft Metall – Textil, Raiffeisen-
landesbank Oberösterreich, Oberbank AG, D. Swarovski & Co, Rauch Fruchtsäfte
Ges.m.b.H.

Begutachtung: Gunther Tichy (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Julia Hudritsch, Andreas Steinmayr

Projektleitung und Koordination: Karl Aiginger, Gunther Tichy, Ewald Walterskirchen

November 2006

Teilstudie 16: Alternde Dienstleistungsgesellschaft

Gudrun Biffel*)

Inhaltsverzeichnis

1.	Schwaches Beschäftigungswachstum im internationalen Vergleich	1
2.	Geringer Tertiärisierungsgrad der österreichischen Beschäftigung	1
3.	Geringe Beschäftigungsdynamik infolge hoher Produktivitätssteigerung	3
4.	Der sektorale Strukturwandel gewinnt in den neunziger Jahren an Dynamik	4
5.	Tertiärisierung ist dem Beschäftigungsanstieg von Frauen förderlich	7
6.	Sektorale und branchenspezifische Reallohnentwicklung im längerfristigen Vergleich	10
7.	Altersstruktur der Beschäftigten nach Branchen korreliert mit Beschäftigungsdynamik	13
8.	Industrienähe Dienstleistungen	16
9.	Gesundheits- und Sozialberufe	20
9.1	<i>Berufliche Zusammensetzung längerfristig relativ stabil</i>	21
9.2	<i>Burn-Out: ein Problem in der Pflege und Sozialarbeit?</i>	23
9.3	<i>Hoher Anteil an Migranten und Migrantinnen in den Pflegeberufen</i>	26
9.4	<i>Geringe Rationalisierbarkeit der Gesundheits-, Pflege- und Sozialarbeit übt Druck auf Löhne aus</i>	29
9.5	<i>Gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf für eine effizientere legale Organisation der Pflege und Betreuung</i>	30
	Literaturhinweise	33

*) Ich danke den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Sozialpartner an einem Workshop zum Thema Pflege im WIFO für wichtige Anregungen, Andreas Steinmayr danke ich für seine kompetente wissenschaftliche Assistenz, Julia Hudritsch für das Editing der Abbildungen.

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Anteil des Dienstleistungssektors an der Erwerbstätigkeit in der EU 15 und in Japan	2
Übersicht 2:	Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten	7
Übersicht 3:	Monats-Bruttoverdienste der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen	12
Übersicht 4:	Industrienähe Dienstleistungen- Beschäftigte und Arbeitsstätten 1991 und 2001	18
Übersicht 5:	Zahl der Beschäftigten je Arbeitsstätte 1991 und 2001	18
Übersicht 6:	Zunehmende Akademisierung der Gesundheits- und Sozialberufe	22

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung der Erwerbstätigkeit Österreichs im internationalen Vergleich, 1960-2004	2
Abbildung 2:	Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen	3
Abbildung 3:	Entwicklung der Zahl der aktiven Erwerbstätigen nach Sektoren, 1975 bis 2005	5
Abbildung 4:	Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen nach Sektoren und ausgewählten Dienstleistungsbranchen, 1975 bis 2005 (ÖNACE)	6
Abbildung 5:	Entwicklung der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen	9
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigung in den unternehmensnahen Dienstleistungen	9
Abbildung 7:	Entwicklung des Realen Pro/Kopf-Bruttolohnes der unselbständig Beschäftigten nach Sektoren und ausgewählten Branchen	10
Abbildung 8:	Anteile der einzelnen Berufsgruppen an den Beschäftigten im Dienstleistungssektor	13
Abbildung 9:	Altersverteilung der Erwerbstätigen in einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors, 2001	15
Abbildung 10:	Unselbständig Beschäftigte in industrienahen Dienstleistungen nach Beschäftigtengrößengruppe	19
Abbildung 11:	Anteile der einzelnen Berufsgruppen unter den EWT im GVS: 1991-2001	22
Abbildung 12:	Beschäftigungsanteil der Frauen in den einzelnen Berufsgruppen des Gesundheits- und Sozialbereichs 1991 und 2001	23
Abbildung 13:	Abweichung der Altersstruktur der "Biowissenschaftlichen- und Gesundheitsfachkräften" (Diplom-Pflegepersonal) von der Altersstruktur aller Erwerbstätigen, 2001	24

Abbildung 14: Abweichung der Altersstruktur der "Dienstleistungsberufe" (nicht diplomiertes Pflegepersonal) von der Altersstruktur aller Erwerbstätigen, 2001	26
Abbildung 15: Verteilung der einzelnen Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialbereich nach Herkunft 2001	27
Abbildung 16: Zusammensetzung der Migranten und Migrantinnen (Foreign born) unter den Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialbereich, 2001	28
Abbildung 17: Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialwesen nach Geburtsländern, 2001	29

Organisation von personenbezogenen Diensten als gesellschaftspolitische Herausforderung

Österreich weist im internationalen Vergleich eine relativ geringe Beschäftigungssteigerung auf. Einer der Gründe dafür ist die vergleichsweise geringe Dynamik im Dienstleistungsbereich. Personenbezogene Dienste expandieren nur mäßig, insbesondere haushaltsnahe Dienste wie Kinderbetreuung und Pflege. Die geringe Tertiärisierung geht Hand in Hand mit einer geringen Dynamik der Frauenbeschäftigung und der Einkommen der Frauen relativ zu Männern. In Österreich ziehen sich die Frauen aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Pflege) länger als in anderen Ländern aus dem Erwerbsleben zurück.

1. Schwaches Beschäftigungswachstum im internationalen Vergleich

Österreich hat im internationalen Vergleich eine relativ geringe Beschäftigungsdynamik. Zwischen 1960 und 2005 ist die Zahl der Erwerbstätigen (ohne Bezieher und Bezieherinnen von Karenzgeld/Kinderbetreuungsgeld und Präsenzdienern) von 3,194.700 auf 3,620.300 gestiegen. Das war ein Anstieg um 425.600 oder 13% über eine Zeitspanne von 45 Jahren. Wenn man die Zahl der geringfügig Beschäftigten und der freien Dienstverträge zu der Zahl der Erwerbstätigen im Jahre 2005 hinzufügt – dies ist unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, dass diese Beschäftigungsform in den frühen sechziger Jahren kaum anzutreffen war –, erhöht sich die Beschäftigungssteigerung auf 604.700 oder knapp 19%.

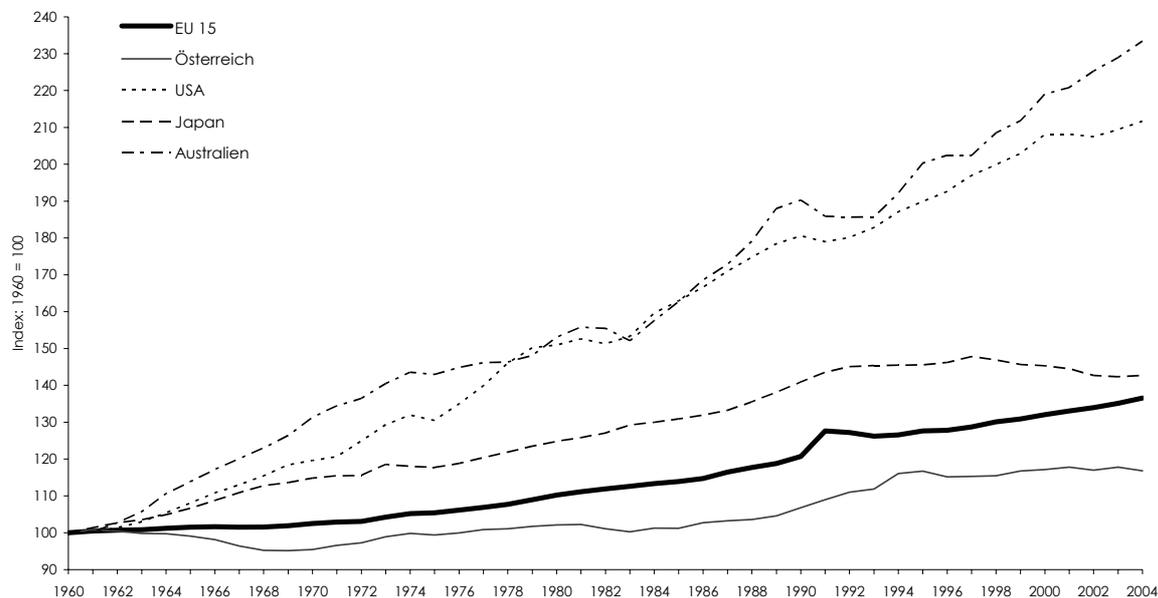
Damit war die Beschäftigungsexpansion langfristig weiterhin etwas geringer als im Durchschnitt der EU 15 und deutlich schwächer als in Australien und Nordamerika. Insbesondere seit Mitte der neunziger Jahre ist die Beschäftigungsentwicklung in Österreich bescheiden, nur vergleichbar mit der Entwicklung im krisengeschüttelten Japan (Abbildung 1).

2. Geringer Tertiärisierungsgrad der österreichischen Beschäftigung

Einer der Gründe für die vergleichsweise schwache Beschäftigungsexpansion ist die geringe Dynamik im Dienstleistungsbereich. Vor allem personenbezogene Dienste sind schwach expandiert, insbesondere haushaltsnahe Dienste wie Kinderbetreuung und Pflege. Aus Übersicht 1 wird deutlich, dass der Anteil des Dienstleistungssektors an der gesamtwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit mit 66% im Jahr 2003 deutlich unter den Werten des angelsächsischen Bereichs und Nordeuropas (über 70%) liegt. Vergleichbar gering wie in Österreich ist der Tertiärisierungsgrad der Beschäftigung in Japan¹⁾ (Biffi, 2006). Auch dort bieten – ähnlich wie in Österreich – der Güterproduktionsbereich und die Landwirtschaft sowohl für Männer als auch für Frauen anteilmäßig mehr Arbeitsplätze an als in anderen westlichen Industrieländern.

¹⁾ Beim internationalen Vergleich ist zu vermerken, dass international vergleichbare Haushaltsbefragungen als Referenzwerte herangezogen werden und nicht die sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse, die in der detaillierten Analyse für Österreich verwendet werden.

Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigkeit Österreichs im internationalen Vergleich 1960-2004



Q: OECD Labour Force Statistics, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 1: Anteil des Dienstleistungssektors an der Erwerbstätigkeit in der EU 15 und in Japan 2004

	Männer	Frauen	Insgesamt
Finnland	55,0	84,8	69,4
Irland	51,7	86,0	66,1
Großbritannien	72,0	91,6	81,3
Niederlande	-	-	78,2
Belgien	67,6	89,4	77,2
Deutschland	60,2	84,3	71,3
Luxemburg	68,9	91,4	77,5
Franreich	64,9	87,2	75,3
Portugal	-	-	-
Spanien	51,7	83,9	64,4
Italien	58,0	79,6	66,6
Österreich ¹⁾	53,0	81,0	66,0
Griechenland	56,3	73,6	62,9
Schweden	61,8	89,2	75,1
Dänemark	64,0	87,3	74,8
EU 15	61,2	85,1	71,9
Japan	57,9	80,2	66,0

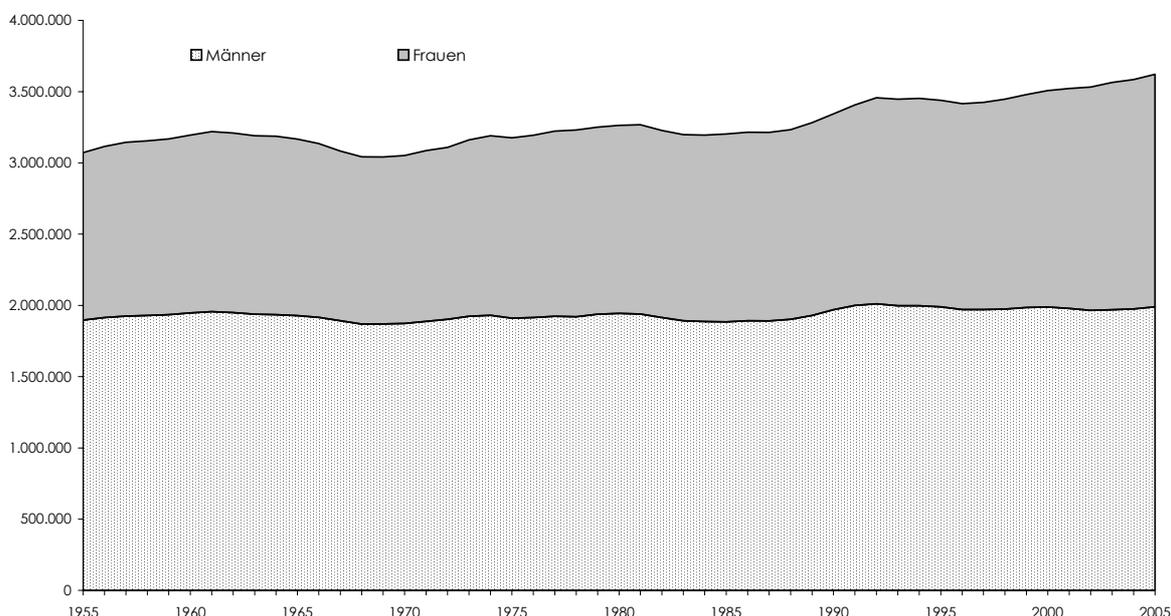
Q: Eurostat (Employment in Europe). – ¹⁾ 2003. Für Japan OECD Labour Force Statistics.

Die geringe Tertiärisierung der österreichischen Wirtschaft geht Hand in Hand mit einer geringen Dynamik der Frauenerwerbsbeteiligung (siehe Teilstudie 6). Österreichische Frauen ziehen sich in stärkerem Maße als Frauen in den nordischen Ländern, dem angelsächsischen Bereich,

Frankreich und Holland aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Pflege) längerfristig aus dem Erwerbsleben zurück oder arbeiten auf Teilzeit (Biffi, 2006A, C). In den anderen Ländern wird im Gegensatz dazu während der Familienphase mit Kleinkindern seltener unterbrochen bzw. auf Teilzeit umgestiegen. Darin spiegelt sich eine größere Berufsorientierung, die nicht zuletzt auch dazu beiträgt, dass in höherem Alter länger als in Österreich gearbeitet wird.

In der Folge ist nicht nur die Erwerbstätigkeit insgesamt relativ schwach gestiegen, sondern auch der Frauenanteil. Er lag 1964 bei 39,3% und erhöhte sich bis 2005 auf 45% (Abbildung 2). Insbesondere in der zweiten Hälfte der neunziger Jahren erhielt die Frauenbeschäftigung einen Schub, vor allem über vermehrte Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen



Q: WIFO.

3. Geringe Beschäftigungsdynamik infolge hoher Produktivitätssteigerung

Die im internationalen Vergleich mäßige gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssteigerung ist nicht als mangelnde Arbeitsmarktdynamik zu werten, sondern als Resultat eines merklichen Aufholprozesses der Arbeitsproduktivität, der sich in einer starken Reallokation der Arbeitskräfte aus Bereichen mit niedriger Arbeitsproduktivität in solche mit hoher niederschlug (Biffi, 2001). So setzte die Abwanderung der Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft in Österreich vergleichsweise spät ein. Die Land- und Forstwirtschaft hatte 1964 mit 607.800 Arbeitskräften noch 19,3% aller Arbeitsplätze gestellt; 2005 fanden nur noch 128.400 oder 3,5% aller Arbeitskräfte im Primärsektor Arbeit. Die Umschichtung der Arbeitskräfte zwischen den Sektoren voll-

zog sich in den sechziger und siebziger Jahren ohne eine Steigerung der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosigkeit erhöhte sich erst ab 1981 im Gefolge der Abnahme der Beschäftigung in der Sachgüterproduktion und des zum Großteil demographisch bedingten Anstiegs des Arbeitskräfteangebots (Eintritt der Babyboom-Generation in den Arbeitsmarkt)²⁾. Der seitherige mehr oder weniger kontinuierliche Anstieg der Arbeitslosigkeit war nicht nur die Folge einer wachsenden Verfestigung der Arbeitslosigkeit, sondern auch einer zunehmenden Fluktuationsarbeitslosigkeit (Biffi, 2000, Bock-Schappelwein, 2005).

4. Der sektorale Strukturwandel gewinnt in den neunziger Jahren an Dynamik

Der sektorale Strukturwandel der Beschäftigung wird aus Abbildung 3 ersichtlich: 1975 waren noch 12% der Erwerbstätigen im primären Sektor, 36% im sekundären Sektor und 52% im tertiären Sektor tätig. Bis zum Jahr 2005 ging der Anteil des primären Sektors auf 4% und jener des sekundären Sektors auf 25,5% zurück, während jener des tertiären Sektors auf 70,5% anstieg³⁾. Das bedeutet, dass im Jahr 2005 um über 840.000 Personen mehr im tertiären Sektor arbeiteten als im Jahr 1975. Allein in den letzten zehn Jahren erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor um über 300.000. Die Zahl der Erwerbstätigen im sekundären Sektor hingegen ging besonders zwischen den Jahren 1995 und 2005 stark zurück (etwa um 100.000).

In Österreich erfolgte der Strukturwandel vom industriell-gewerblichen Sektor zum Tertiärsektor wesentlich später und unetlicher als in anderen westlichen Industrieländern. War die Zahl der Beschäftigten in der Sachgüterproduktion 1964 bei 954.900 gelegen, so stieg sie bis 1975 auf 1,1 Mio. und schrumpfte danach zunächst leicht, in den frühen achtziger und dann wieder in den frühen neunziger Jahren abrupt und massiv. 2005 waren 893.000 Erwerbstätige in der Sachgüterproduktion tätig, d. h. um 61.900 oder 6% weniger als 1964. In den neunziger Jahren spaltete sich die Entwicklung der Beschäftigung in der Sachgüterproduktion in einen stabilen, zum Teil sogar expansiven Bereich und in einen stark schrumpfenden.

Branchen, in denen die Beschäftigung im Wesentlichen nur konjunkturbedingt schwankt, sind Vorprodukterzeuger, vor allem die Metallerzeugung und -verarbeitung. Deutlich expansiv ist vor allem der Technologiesektor. Die schrumpfenden Branchen leiden unter massiven, längerfristigen Strukturproblemen – etwa die Sektoren Textil-, Bekleidungs- und Ledererzeugung, der heterogene Produktionsbereich der Erzeugung von Möbeln, Musikinstrumenten, Spielwa-

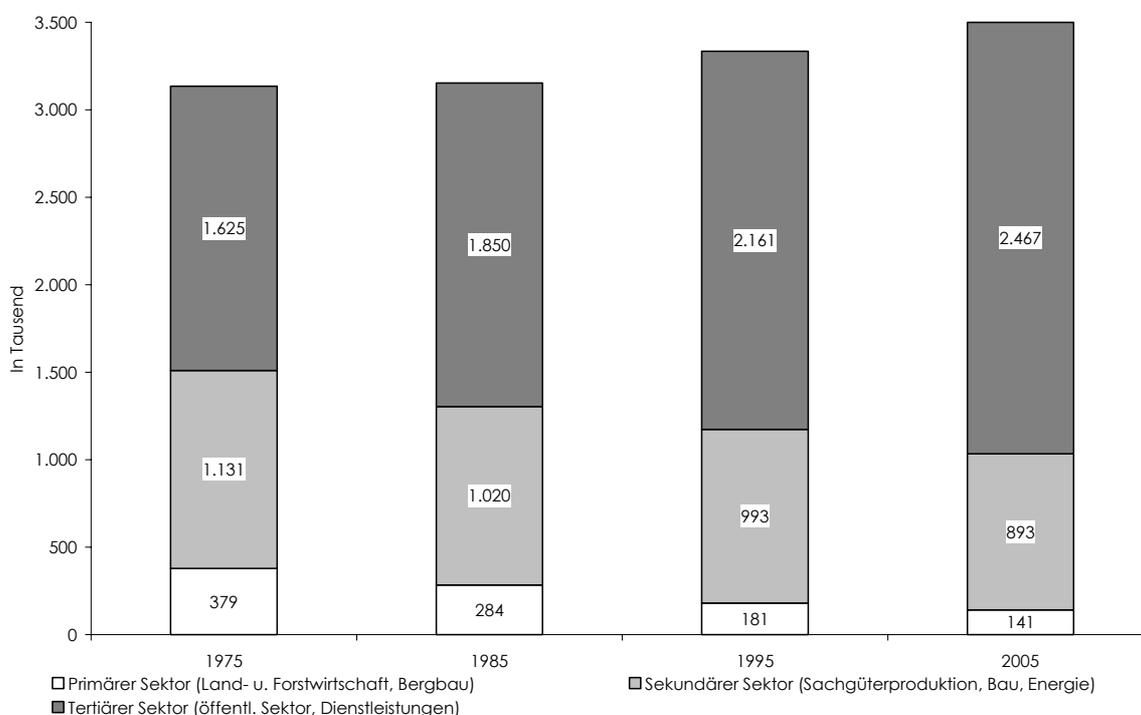
²⁾ Der Anstieg des Arbeitskräfteangebotes war allerdings etwas geringer als im Durchschnitt der EU und merklich schwächer als in den USA und in Japan.

³⁾ Diese auf Sozialversicherungsdaten aufbauenden langfristigen Zeitreihen weichen von denen der Arbeitskräfteerhebung ab, was auf Erhebungsunterschiede ebenso zurückzuführen ist, wie auf Abgrenzungsunterschiede. In den Sozialversicherungsdaten werden nur die aktiv Beschäftigten herangezogen (keine Kindergeldbezieher und KindergeldbezieherInnen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen, und keine Präsenzdienler), und nur Personen, die über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.

ren und Sportgeräten, die Holz- und Papierindustrie, das Verlags- und Druckereiwesen sowie Nahrungs- und Genussmittelerzeugung. Letztere müssen sich an die mächtige Konkurrenz der benachbarten östlichen Niedriglohnländer anpassen bzw. merkliche technologische Veränderungen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit vornehmen.

Die erheblichen Beschäftigungsverluste im Sekundärsektor sind aber nicht nur eine Folge des technischen Fortschritts und der Nachfrageverschiebungen sondern vor allem auch der Veränderung der inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsorganisation. Ohne die Auslagerung von Funktionen der Produktionsbetriebe auf Spezialunternehmen im Dienstleistungssektor ist die dynamische Beschäftigungsentwicklung der Anbieter unternehmensorientierter Dienste nicht vorstellbar.

Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der aktiven Erwerbstätigen nach Sektoren 1975 bis 2005



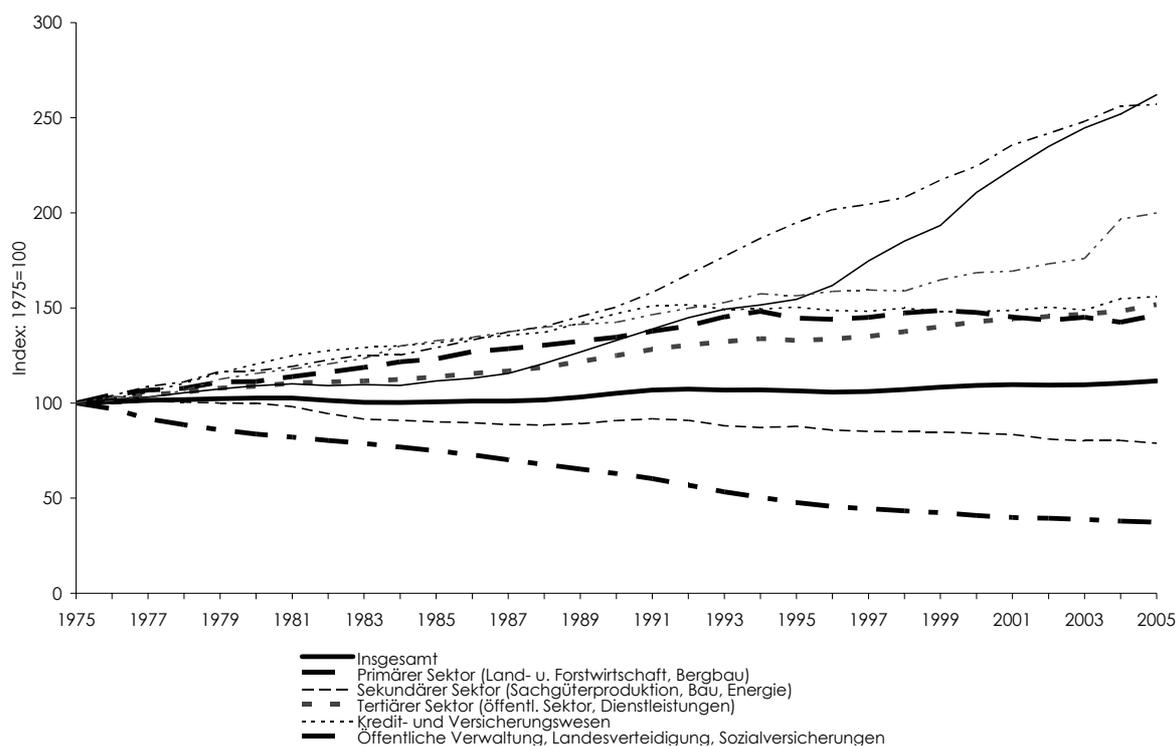
Q: WIFO.

Der Dienstleistungssektor war zunächst langsam, ab den achtziger Jahren jedoch deutlich expansiv. Zwischen 1975 und 2005 ist die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um 12% gestiegen, während sich die Zahl der Erwerbstätigen im tertiären Sektor um 52% erhöhte. In einzelnen Branchen war der Anstieg noch bedeutend ausgeprägter. So verdoppelte sich beispielsweise die Zahl der im Unterrichtswesen tätigen Personen. Allerdings muss hier beachtet werden, dass der große Anstieg im Jahr 2004 durch die Ausgliederung der Universitäten aus dem

öffentlichen Bereich bedingt ist und keinen tatsächlichen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen bedeutet.

Die stärksten Steigerungen gab es im Gesundheits- und Sozialwesen und in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier waren 2005 um 157% bzw. 162% mehr Personen tätig als im Jahr 1975. Die Zahl der Erwerbstätigen in den unternehmensnahen Dienstleistungen wuchs allein in der Zehn-Jahres-Periode 1995 bis 2005 um 62%. Weniger stark aber immer noch überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft wuchs die Beschäftigung im öffentlichen Sektor (+46%) und im Kredit- und Versicherungswesen (+56%). Letztere haben im Gefolge von Deregulierung, Internationalisierung und Konsolidierung, Auslagerung von Funktionen und Verwaltungsreformen in den neunziger Jahren und in der ersten Hälfte der zweitausender Jahre kaum mehr zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Zwischen 1996 und 2005 betrug der Zuwachs an Erwerbstätigen in diesen Bereichen nur mehr 5% (Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen nach Sektoren und ausgewählten Dienstleistungsbranchen 1975 bis 2005 (ÖNACE)



Q: WIFO.

5. Tertiärisierung ist dem Beschäftigungsanstieg von Frauen förderlich

Im Folgenden wird auf die geschlechtsspezifische Entwicklung der Beschäftigung in einzelnen Dienstleistungsbranchen näher eingegangen. Dabei beschränkt sich die Darstellung auf unselbständig Beschäftigte, da hier durchgehende Zeitreihen nach dem Geschlecht berechnet werden können (Bruchbereinigung infolge Umstellung der Branchenabgrenzung von BS68 auf ÖNACE). Da der Großteil der Erwerbstätigen unselbständig beschäftigt ist – 2005 waren es knapp 90% – wird dadurch auch die Entwicklung der gesamten Erwerbstätigkeit relativ gut abgebildet. Nur im Primärbereich ist eine starke Abweichung der Geschlechtsstruktur zwischen Erwerbstätigen und Unselbständigen zu verzeichnen, da der Großteil der mithelfenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft Frauen sind.

Von den 3,110.400 aktiven unselbständig Beschäftigten im Jahre 2005 waren rund 45% Frauen. Der Frauenanteil ist im Primär- und Sekundärsektor vergleichsweise gering mit 29% bzw. 23%. Hingegen sind im Tertiärsektor 53% aller unselbständig Beschäftigten Frauen.

Bereits 1982 betrug der Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten im tertiären Sektor 50%. Bis zum Jahr 2005 kam es somit nur zu einem leichten Anstieg auf 53%, in absoluten Zahlen bedeutet das aber eine Zunahme der Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen im tertiären Sektor zwischen 1982 und 2005 um etwa 383.400 oder 48%. Die Zahl der unselbständig beschäftigten Männer im tertiären Sektor stieg im gleichen Zeitraum um etwa 267.300 oder 34%.

Übersicht 2: Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten

	1985	1995 In %	2005
Insgesamt	41	41	44
Primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)	22	26	29
Sekundärer Sektor (Sachgüterproduktion, Bau, Energie)	27	24	23
Tertiärer Sektor (öffentlicher Sektor, Dienstleistungen)	50	50	53
Handel, Reparatur	54	48	52
Gaststättenwesen	64	59	61
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	17	19	23
Kredit- und Versicherungswesen	46	46	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	65	56	49
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherungen	45	47	53
Unterrichtswesen	55	63	65
Gesundheits- und Sozialwesen	81	78	77
Sonstige öffentliche und private Dienste, exterritoriale Organisationen	39	61	61
Private Haushalte	86	94	91

Q: WIFO.

Auch über einen langen Zeitraum konnte der Grad der Gender-Segmentierung der Beschäftigung in Österreich nicht aufgeweicht werden.

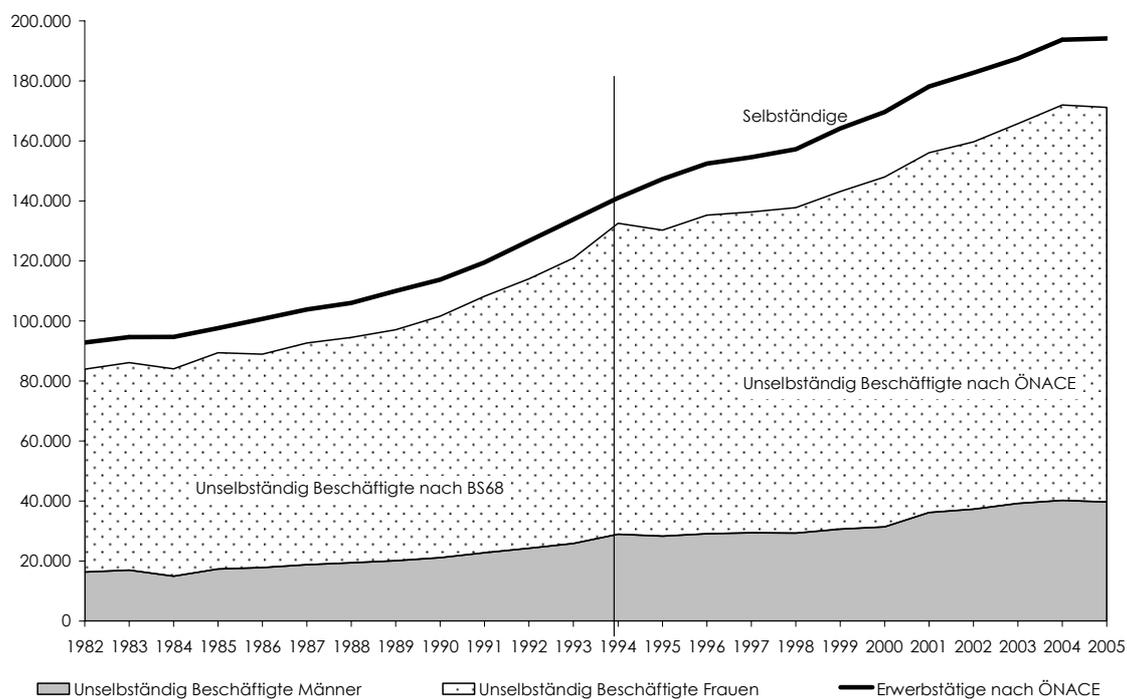
Innerhalb der einzelnen Branchen im tertiären Sektor gibt es erhebliche Unterschiede was den Frauenanteil betrifft. Den höchsten Frauenanteil gab es 1982 bei den Privaten Haushalten (87%) gefolgt von Gesundheits- und Sozialberufen (81%), dem Gaststättenwesen (66%) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (65%). Die geringsten Frauenanteile gab es im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (17%), bei den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen (37%) und in der öffentlichen Verwaltung (44%). Bis zum Jahr 2005 stieg der Frauenanteil vor allem bei den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen (61%), im Unterrichtswesen (65%) und in der öffentlichen Verwaltung (53%). In den anderen Bereichen ist der Frauenanteil relativ stabil geblieben oder sogar geschrumpft. Besonders stark verringerte sich der Frauenanteil in den unternehmensnahen Diensten (zwischen 1985 und 2005 um 16 Prozentpunkte auf 49%; Übersicht 2).

Obschon die Beschäftigungsentwicklung in den unternehmensnahen und den personenbezogenen Diensten, allen voran Gesundheits- und Sozialberufen, im historischen Vergleich sehr dynamisch war, stimmt das im Vergleich zum Ausland nicht. Im internationalen Vergleich ist sowohl der personenbezogene Dienstleistungssektor als auch der unternehmensorientierte relativ schwach entwickelt. Die Auslagerung von Dienstleistungen aus den Industriebetrieben auf Spezialisten des Dienstleistungssektors hat in Österreich eigentlich erst in den achtziger Jahren eingesetzt und in den neunziger Jahren an Dynamik gewonnen.

Damit bleibt Österreich in der Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft deutlich hinter dem angelsächsischen und nordeuropäischen Bereich zurück. Aber auch Frankreich und die Niederlande haben einen weitaus größeren Dienstleistungssektor als Österreich (Übersicht 1).

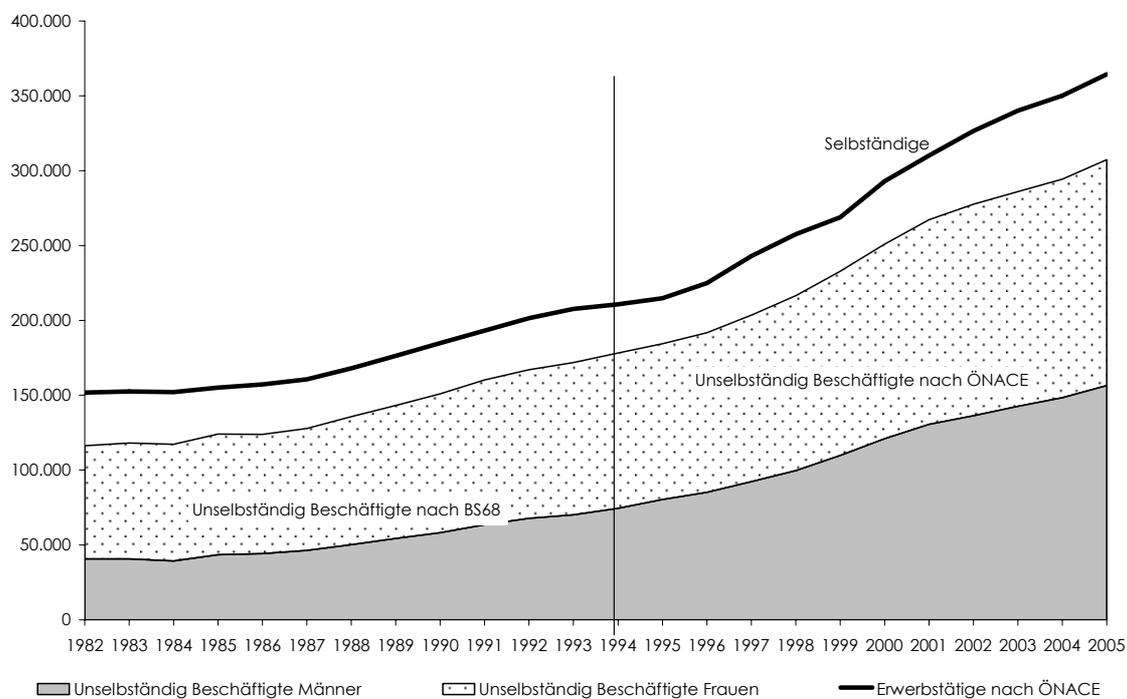
Ein Großteil der Zunahme der unselbständigen Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen erfolgte über eine Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (Abbildung 5). Die unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen wuchsen in erster Linie über Männerbeschäftigung. Hier wird einerseits die Auslagerung der Beschäftigung der Männer aus dem sekundären Sektor deutlich andererseits dürfte zum Teil auch die anhaltende Gender-Segmentierung in den einzelnen Ausbildungskanälen dafür verantwortlich sein. Diese Faktoren sowie die hohen Ansprüche an Arbeitszeitflexibilität und Mobilität führen dazu, dass Frauen die Beschäftigungschancen, die sich in den unternehmensnahen Diensten eröffnen, nicht wirklich wahrnehmen (können), (Abbildung 6).

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen



Q: WIFO.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigung in den unternehmensnahen Dienstleistungen



Q: WIFO.

6. Sektorale und branchenspezifische Reallohnentwicklung im längerfristigen Vergleich

Die Bruttolöhne pro Kopf aller unselbständig Beschäftigten sind in den letzten 30 Jahren (Verbraucherpreisindex 1976 = 100) um rund 41% gestiegen. Wie aus Abbildung 7 ersichtlich ist, war der gesamtwirtschaftliche Reallohnanstieg eine Folge der Verschiebung der Beschäftigung weg von Bereichen mit geringen Produktivitäts- und Lohnsteigerungen hin zu höher bezahlten Tätigkeiten/Branchen. Das zeigt sich daran, dass die gesamtwirtschaftliche Reallohnsteigerung pro Kopf deutlich höher ist als in den Wirtschaftssektoren, die besonders deutliche Beschäftigungsexpansionen hatten, so etwa der Gesundheits- und Sozialbereich.

Während infolge von technologischem Wandel und Abwanderung von Bereichen mit niedrigen Produktivitäts- und Lohnsteigerungen die Produktivität und damit die Löhne/Kopf im Sekundärsektor überdurchschnittlich stark stiegen, gab es im Tertiärbereich unterdurchschnittliche Steigerungsraten⁴⁾.

Innerhalb des Dienstleistungssektors gibt es große Unterschiede in der Lohnentwicklung. Während in der öffentlichen Verwaltung, dem Unterrichtswesen und den unternehmensnahen Dienstleistungen die Reallöhne in den letzten 45 Jahren um über 50% angestiegen sind, gab es im Gesundheits- und Sozialwesen längerfristig kaum Reallohnsteigerungen.

Bei Betrachtung dieser Entwicklungen müssen allerdings die unterschiedlichen Ausgangsniveaus der Löhne mitbedacht werden. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich über die Zeit die Zusammensetzung der Branchenbeschäftigung nach Qualifikationen und Berufen verändert hat.

In der Sachgüterproduktion werden zunehmend höher qualifizierte Spezialisten und Techniker beschäftigt und der Anteil der Hilfs- und Anlernarbeiter und Anlernarbeiterinnen schrumpft rasch; das gilt nicht gleichermaßen für den Dienstleistungssektor. Allein durch Auslagerungen von einfachen Tätigkeiten aus der Industrie in den Dienstleistungssektor, so etwa Reinigungsdienste, nimmt die Spannweite der Berufe und Qualifikationen im Dienstleistungssektor laufend zu; es ist zunehmend der Dienstleistungssektor, der Menschen mit einfachen und mittleren Qualifikationen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet⁵⁾.

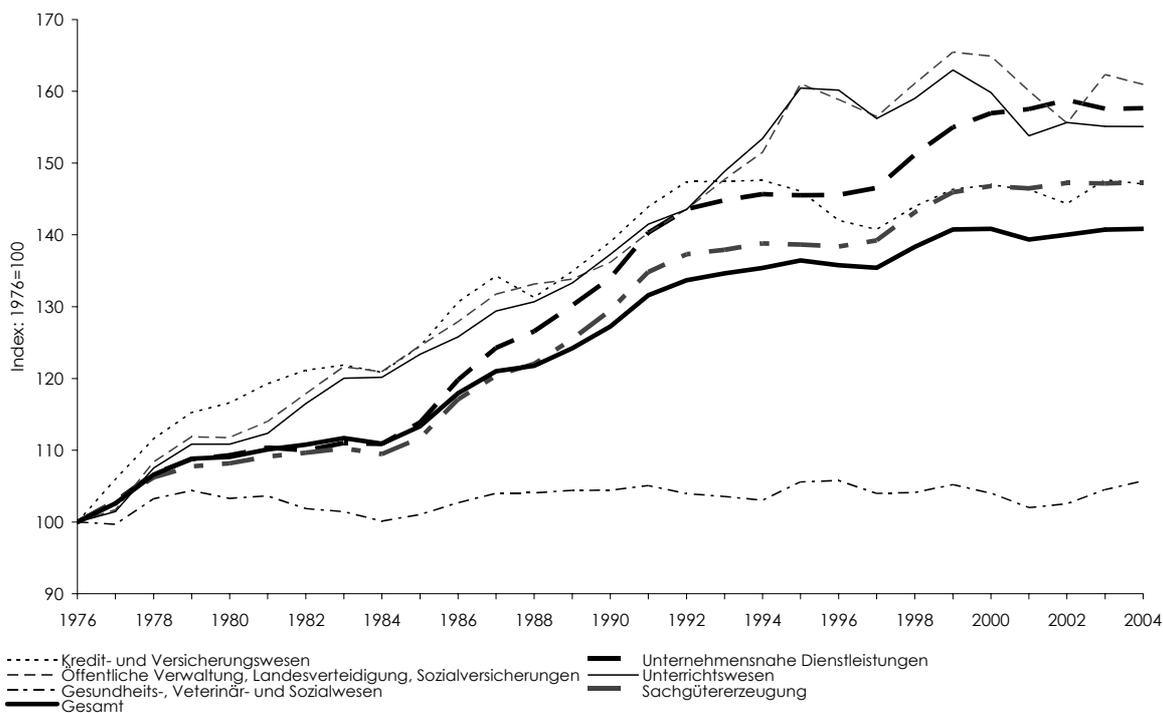
Im Gesundheits- und Sozialbereich kam es zu einer gewissen Umschichtung der Qualifikationen, jedoch kann man nicht sagen, dass es zu einer Verringerung der Qualifikationen im

⁴⁾ Die unselbständig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft konnten kaum Reallohnsteigerungen verzeichnen, was aber keine Rückschlüsse über die Entwicklung in der gesamten Landwirtschaft erlaubt, die ja durch einen Großteil selbständig Erwerbstätiger gekennzeichnet ist.

⁵⁾ Genaueres hierzu in Biffi, 2001, Huber et al., 2006.

Schnitt kam (Abbildungen 8 und 11). Umso mehr ist der Frage nachzugehen, warum es zu einer langfristigen Stagnation der Realeinkommen in diesem Sektor kam.

Abbildung 7: Entwicklung des Realen Pro/Kopf-Bruttolohnes der unselbständig Beschäftigten nach Sektoren und ausgewählten Branchen (Verbraucherpreisindex 1976 = 100)



Q: WIFO.

Um einen differenzierten Einblick in die derzeitige relative Verdienstsituation in den einzelnen Branchen zu erhalten, wird auf die Sozialversicherungsdaten Bezug genommen. Zwar erlauben diese Daten keine Aussage über die durchschnittlichen Stundenlöhne, da in den Sozialversicherungsdaten keine Arbeitszeiten erfasst werden, es können aber doch Hinweise auf gewisse Strukturunterschiede geliefert werden. Da es eine starke Segmentierung der Branchenbeschäftigung nach Geschlecht gibt und da der Anteil der Teilzeit in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch ist, weisen die um die Arbeitszeit nicht bereinigten Lohnunterschiede nach Geschlecht und Branchen gewisse Verzerrungen auf. Es empfiehlt sich daher, die Struktur der Einkommen nach Geschlecht und Branchen gemäß den Daten der Sozialversicherung mit denen der Stundenlöhne gemäß VGR zu vergleichen.

Im Jahr 2004 lag der Median-Bruttoverdienst der unselbständig Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich bei € 1.671, d. h. bei 85% des Median-Bruttoverdienstes im Schnitt aller unselbständig Beschäftigten (€ 1.972). Das ist nur geringfügig weniger als der durchschnittliche Bruttostundenlohn pro Kopf im Gesundheits- und Sozialbereich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft gemäß Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung (87%).

Übersicht 3: Monats-Bruttoverdienste der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen 2004

		Insgesamt			Männer			Frauen		
		25%	50%	75%	25%	50%	75%	25%	50%	75%
		Verdienen pro Monat weniger als ... Euro								
J	Kredit- und Versicherungswesen	1.903	2.885	3.908	2.518	3.578	.*)	1.557	2.281	3.161
K	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.226	1.807	2.587	1.582	2.061	3.029	948	1.440	2.129
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	1.485	1.997	2.564	1.810	2.277	2.876	1.288	1.829	2.387
M	Unterrichtswesen	964	1.800	2.521	1.189	2.099	3.005	871	1.645	2.275
N	Gesundheits- und Sozialwesen	1.092	1.671	2.372	1.476	2.233	3.042	1.036	1.550	2.191
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	1.083	1.582	2.406	1.351	2.061	3.068	982	1.370	1.950
A,B	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	729	1.232	1.805	847	1.386	2.016	610	1.010	1.406
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2.163	2.712	3.474	2.257	2.765	3.534	1.203	1.958	3.023
DA-F	Sachgütererzeugung III	1.757	2.264	2.984	1.954	2.421	3.171	1.233	1.664	2.221
G-Q	Dienstleistungen	1.212	1.780	2.485	1.584	2.115	2.946	1.023	1.499	2.113
Zusammen	Alle Wirtschaftsbereiche	1.371	1.972	2.698	1.781	2.302	3.112	1.071	1.549	2.158

Q: Statistisches Jahrbuch 2006, Tabelle 9.08. – *) Die Höchstbeitragsgrundlage 2004 von € 3.450 ergibt, entsprechend der Darstellung einschließlich Sonderzahlungen, hier eine ausweisbare Obergrenze von € 4.025.

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Unterschied nach Geschlecht besonders ausgeprägt, was nicht nur eine Folge der überwiegend weiblichen Teilzeitarbeit ist, sondern auch eine Folge der Qualifikations-, Alters- und Berufsstruktur, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

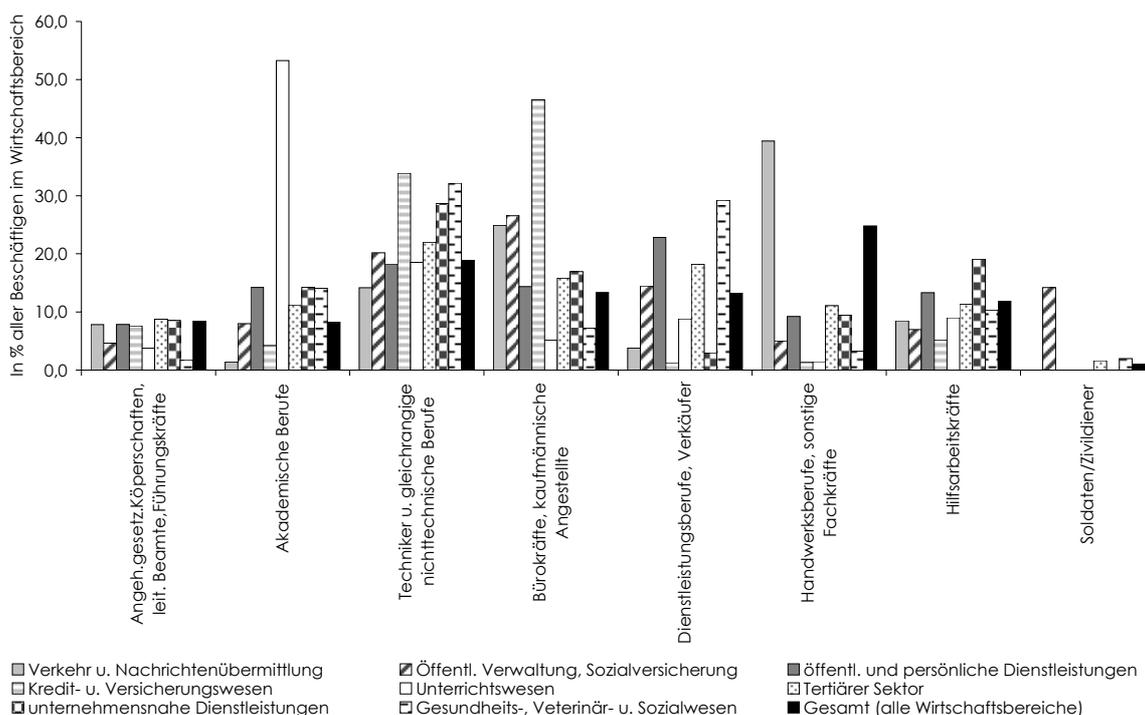
Während im Gesundheits- und Sozialbereich bei Männern der Medianverdienst bei € 2.233 lag, betrug er bei Frauen nur € 1.550, d. h. 69% des Männermedianverdienstes (Übersicht 3).

Im Vergleich dazu ist die Qualifikationsstruktur im Kredit- und Versicherungswesen nicht so weit gestreut wie im Gesundheits- und Sozialbereich. Der im Schnitt höhere Qualifikationsgrad und die im Schnitt guten Möglichkeiten über neue Technologien und Veränderungen in der Arbeitsorganisation starke Produktivitätssteigerung zu erzielen, tragen dazu bei, dass das Kredit- und Versicherungswesen gute Verdienstchancen eröffnet. Der Median lag im Jahr 2004 bei € 2.885, das waren um 46% mehr als im Schnitt aller unselbständig Beschäftigten. Auch hier entspricht der relative Stundenlohn etwa den Werten aus der VGR (48% über dem Schnitt aller unselbständig Beschäftigten). Der Medianverdienst der Frauen machte aber gerade mal 64% des Männermedians aus, d. h. der Einkommensabstand der Frauen ist größer als im Gesundheits- und Sozialbereich.

Bei der Interpretation der Bruttoverdienste in der öffentlichen Verwaltung sowie dem Unterrichtswesen ist zu berücksichtigen, dass die Beamtengehälter nicht in der Statistik einbezogen sind.

Am geringsten sind die Löhne und Gehälter der unselbständig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, wobei der Gender gap allerdings auch sehr hoch ist (Median-Einkommen: € 1.232 oder 62% des Medians aller Bruttoverdienste).

Abbildung 8: Anteile der einzelnen Berufsgruppen an den Beschäftigten im Dienstleistungssektor (ÖNACE-Unterabschnitte, Volkszählung 2001)



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

7. Altersstruktur der Beschäftigten nach Branchen korreliert mit Beschäftigungsdynamik

Nicht nur die Berufs- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten unterscheidet sich stark in den einzelnen Branchen, sondern auch die Altersverteilung. Das hat einen Einfluss auf die durchschnittlichen Verdienste in einer Branche. Aus der Altersverteilung ist aber auch ersichtlich, ob bzw. in welchem Maße eine Branche eine Einstiegsbranche für Jugendliche ist, aus der Jugendliche im Laufe des Erwerbslebens abwandern. Es gibt aber auch Branchen, in denen Erfahrungswissen besonders wichtig ist und/oder Senioritätsregeln usw. dazu beitragen, dass überdurchschnittlich viele ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind.

Aus Abbildung 9 wird ersichtlich, dass der Anteil der 15- bis 29-Jährigen in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors unterschiedlich hoch ist. Mit der Verringerung des Aggregationsgrads erhöht sich die Spanne der Anteile. Nach ÖNACE-2Steller zeigt sich, dass im Dienstleistungssektor der Anteil der 15- bis 29-Jährigen mit 40% im Flugverkehr am höchsten ist.

In erster Linie dürfte es sich hier um Flugbegleiter und Flugbegleiterinnen handeln, die dann aber nicht längerfristig in der Branche bleiben (Berufsswitching). Auch bei den Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr ist der Anteil der jungen Beschäftigten sehr groß.

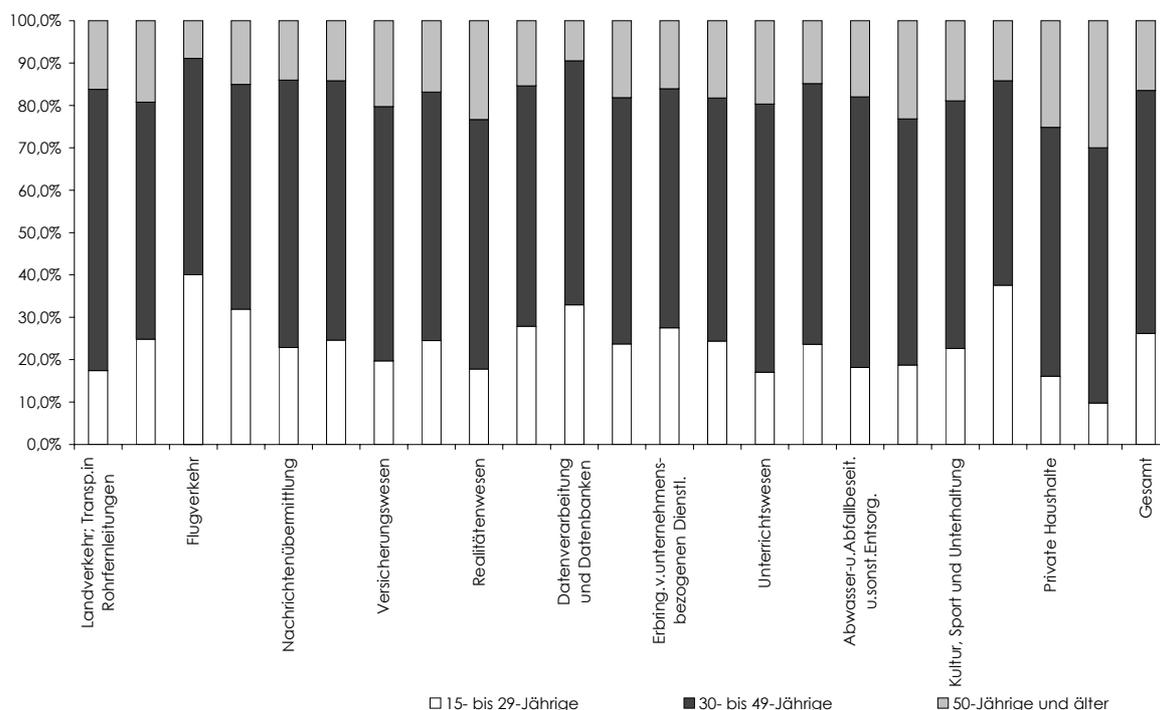
Während es sich im Flugverkehr bei den Jugendlichen häufig um Jobs handelt, die nur vorübergehend ausgeübt werden, dürfte der hohe Anteil von jungen Arbeitskräften in der EDV-Branche (Datenverarbeitung und Datenbanken) ein Indikator dafür sein, dass die Expansion der Beschäftigung in dieser Branche in erster Linie über junge Arbeitskräfte läuft. In diesen Berufen handelt es sich um Jobs im Gefolge neuerer technologischer Entwicklungen, was zur Folge hat, dass ältere Arbeitskräfte viel seltener die passende Ausbildung für diese Berufe haben.

Eine Analyse der Beschäftigungsentwicklung der einzelnen Branchen nach Geschlecht und Alter zeigt, dass der Strukturwandel zum Teil über den natürlichen Altersabgang erfolgt. Das heißt, dass schrumpfende Branchen einen überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer haben, während Wachstumsbranchen einen überdurchschnittlichen Anteil von Frauen und Jugendlichen aufweisen, also von Personengruppen, die erstmals oder nach einer Pause wieder in den Arbeitsmarkt eintreten. Sie kommen dort unter, wo sich offene Stellen anbieten. Diese Hypothese findet sich in den schrumpfenden Branchen des primären und sekundären Sektors bestätigt. Die Branchen "Landwirtschaft" und "Bergbau", "Tabakverarbeitung", "Kokerei und Mineralölverarbeitung" oder die "Herstellung von Textilwaren" weisen ein höheres Alter der Erwerbstätigen auf als der Schnitt der Erwerbstätigen. Hingegen haben Branchen, die in den letzten Jahren stark gewachsen sind, wie etwa die "Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten", ein deutlich geringeres Durchschnittsalter als alle anderen Branchen aufweisen (Abbildung 9).

Allerdings gibt es auch Branchen, die stark gewachsen sind, und dennoch ein überdurchschnittliches Alter der Erwerbstätigen aufweisen. Als Beispiel seien hier "Recycling" und "Abwasser-/Abfallentsorgung" genannt. Generell lässt sich sagen, dass ältere Beschäftigte vor allem in Bereichen zu finden sind, die dem öffentlichen Sektor zugeordnet sind bzw. die erst jüngst ausgelagert wurden aber noch einen hohen Anteil von Beamten und Beamtinnen haben. Die dort vorherrschenden Senioritätsregeln und geringe Neuzugänge infolge von Umstrukturierungen und Aufnahmesperren (Verwaltungsreform) führen zu einer deutlichen Überalterung.

Wichtig ist, dass man bei der Analyse nicht zu stark aggregierte Bereiche heranzieht. Ansonsten kann es dazu führen, dass Bereiche mit unterschiedlicher Wachstumsdynamik zusammengefasst werden, was zu falschen Schlussfolgerungen führen kann. So führt etwa die Zusammenfassung von "Recycling" mit "Chemie" dazu, dass ein Segment, welches in den letzten drei Jahrzehnten gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen um 250% gewachsen ist, mit einem stagnierenden zusammengefasst wird. Ähnliches, wenn auch nicht so gravierend, gilt zum Beispiel für "Metallwaren" und "Maschinenbau".

Abbildung 9: Altersverteilung der Erwerbstätigen in einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors, 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Berechnungen auf Basis der Zahlen aus der VGR und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger zeigen, dass es einen starken negativen Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung einer Branche (in Vollzeitäquivalenten ebenso wie bei Beschäftigungsverhältnissen) in den letzten fünf bzw. zehn Jahren und dem Durchschnittsalter der Erwerbstätigen gibt. Dieser Zusammenhang ist bei Männern stärker ausgeprägt (Koeffizienten zwischen $-0,31$ und $-0,34$) als bei Frauen (Koeffizienten zwischen $-0,19$ und $-0,24$). Auch der Frauenanteil ist rascher in den Branchen gestiegen, die besonders stark expandierten.

Diese Ergebnisse sprechen für die Hypothese, dass expandierende Branchen stärker über Frauen und Jugendliche wachsen. Interessant ist allerdings, dass der Erklärungswert der Regression in den letzten fünf Jahren höher ist als in den letzten 10 Jahren. Das mag zum Teil eine Folge des überdurchschnittlichen Wachstums von Dienstleistungsbranchen sein, die traditionellerweise hohe Frauenbeschäftigungsanteile haben.

Im Folgenden wird auf zwei besonders dynamische Beschäftigungsbereiche genauer eingegangen, unternehmensnahe Dienste sowie Gesundheits- und Sozialberufe. Beide Bereiche stellen wesentliche Komponenten eines nachhaltigen Beschäftigungswachstums dar, da sie in hohem Maße an den Standort Österreich gebunden und nur in relativ geringem Maße handelbar sind. Sie sind wesentliche Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit des Produktionsstandortes Österreichs im ersten Fall und der Lebensqualität im zweiten Fall. Beide haben sehr

unterschiedliche Antriebskräfte für das Beschäftigungswachstum und auch andere Strukturmerkmale. Auf einige wird im Folgenden kurz eingegangen, gefolgt von einer Darstellung der Möglichkeiten der Entwicklung von Maßnahmen, die einem nachhaltigen Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum förderlich sind.

8. Industrienaher Dienstleistungen

Den Eurostat-Richtlinien zufolge sind Tätigkeiten, die den industrienahen Dienstleistungen zuzuzählen sind, breiter gestreut als unternehmensnahe Dienste (gemäß ÖNACE-2-Steller 74, siehe Übersicht 4). Der Definition der Europäischen Kommission zufolge sind Industrienaher Dienstleistungen:

"those intermediate producer services which are used during the production and preparation of distribution processes, and they are supplied by specialized firms to other enterprises in order to increase their efficiency, productivity and competitiveness" (vgl. Commission of the European Communities 1993 zitiert in Hammerer – Putschek, 1996: 2).

Im Folgenden wird die Eurostat Abgrenzung für einen Vergleich der Entwicklung zwischen 1991 und 2001 herangezogen, wobei die Arbeitsstättenzählungen von Statistik Austria als Datenbasen herangezogen werden.

Übersicht 4 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen der industrienahen Dienstleistungen zwischen 1991 und 2001. 1991 waren 147.100 Personen im Bereich der industrienahen Dienstleistungen selbständig oder unselbständig beschäftigt, das waren 4,1% aller Erwerbstätigen. Bis 2001 verdoppelte sich die Beschäftigtenzahl beinahe auf 288.300, das waren 8,4% der Erwerbstätigen. Damit ist das Gewicht dieses Sektors im Jahr 2001 gemessen an der Erwerbstätigkeit etwa doppelt so groß wie das des Gaststättenwesens.

Abgesehen vom Sektor 743 "Technische, physikalische und chemische Untersuchungen", der einen leichten Rückgang in der Zahl der Erwerbstätigen aufzuweisen hatte, gab es in allen Bereichen große Zuwächse. Im Bereich der EDV-Dienstleistungen (ÖNACE-Kategorien 721-725) stieg die Zahl der Beschäftigten beispielsweise um über 255%.

Den größten Anteil an der Beschäftigung in den industrienahen Diensten hatten Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungsdienste mit 40.900 Beschäftigten 1991 (oder 28%) und 70.800 Beschäftigten 2001 (oder 25%). An zweiter Stelle liegen Architektur- und Ingenieurbüros mit 25.411 bzw. 40.140 Beschäftigten 1991 (17%) bzw. 2001 (13%). Anteilsmäßig sehr stark dazu gewonnen hat der Bereich der Personalvermittlung und -leasing (wobei Personalleasing den bedeutend größeren Anteil ausmacht). Hier hat sich die Zahl der Beschäftigten in der 10-Jahresperiode etwa verfünffacht und macht damit 2001 9% der in den industrienahen Dienstleistungen Beschäftigten aus. In dieser Entwicklung wird die verstärkte Nutzung der Leiharbeit als ein Instrument der Betriebe zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und

-geschwindigkeit an konjunkturelle und strukturelle Nachfrageschwankungen sichtbar (Biffi, 2006B)⁶).

Die große und anhaltende Dynamik der industrienahen Dienstleistungen ist ein Hinweis dafür, dass sie von den Erfolgen der österreichischen Sachgüterproduktion auf deren Exportmärkten profitieren können.

Bei den Betrieben in diesem Segment handelt es sich in hohem Maße um Klein- und Mittelbetriebe. Dies geht aus der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten (selbständige und unselbständige) je Arbeitsstätte hervor. Abgesehen von den Bereichen "Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften", "Detekteien und Schutzdienste" sowie dem "Reinigungsgewerbe" liegt die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten je Arbeitsstätte überall unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (2001) von 8,6 Beschäftigten je Arbeitsstätte (Übersicht 5). Diese Struktur lässt vermuten, dass in den anderen Bereichen Skalenerträge infolge meist sehr komplexer Sachverhalte relativ gering sind.

Die genaue Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in den industrienahen Diensten geht aus Abbildung 10 hervor.

Da in dem Ausbau der industrienahen Dienstleistungen eine Chance für ein nachhaltiges Beschäftigungswachstum bei hohen Löhnen liegt, sollten Maßnahmen forciert werden, die dieses Wachstum unterstützen. Hierzu zählen einerseits anhaltenden Förderungen zur Erleichterung des Markteintritts (Start-up Förderung, Durchforsten der Zugangsbestimmungen auf Barrieren des Eintritts und der Unterstützung bei kurz- mittelfristigen Finanzierungsproblemen, Stärkung der Eigenkapitalbasis). Des Weiteren ist der Ausbau des Sozialkapitals im Sinne von sozialen Kontakten/Netzwerken zu fördern, nicht zuletzt um Wachstumschancen auch im Ausland besser wahrnehmen zu können⁷).

Um den Anteil von Frauen in dem gut bezahlten industrienahen Dienstleistungsbereich anzuheben, sind der Leichtindustrie, insbesondere den 'Creative industries' vermehrte Entwicklungsperspektiven zu eröffnen⁸). Um dieses Ziel zu erreichen, liegt der Fokus auf der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik, die zusätzlich zu der derzeitigen auf Männerbeschäftigung abzielenden Innovationspolitik größeres Augenmerk auf Leichtindustrie, Kunst und Design lenken müsste (Beispiel Finnland). In den Bereichen eröffnen sich auch für Frauen interessante, hoch qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten, die Nachhaltigkeit versprechen.

⁶) Der ÖGB sieht in vermehrtem Arbeitskräfteverleih nicht nur ein Instrument zur Anhebung der Flexibilität sondern auch ein Instrument zur Senkung der Lohnkosten, unterliegt doch die Arbeitskräfteüberlassung den gewerblichen und nicht den Industrie-Kollektivverträgen.

⁷) Mehr zu möglichen Maßnahmen siehe Pfaffermayr (1998).

⁸) Mehr hierzu in Falk, 2006.

In dem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass moderne Technologien immer seltener körperliche Kraft voraussetzen, was Frauen in der Industrie zunehmend Arbeitsplätze eröffnen sollte.

Übersicht 4: Industrienähe Dienstleistungen- Beschäftigte und Arbeitsstätten 1991 und 2001
(Arbeitsstättenzählungen Statistik Austria)

ÖNACE-Dreisteller	Beschäftigte				Arbeitsstätten			
	1991	2001	Anteil 1991 in %	Anteil 2001 in %	1991	2001	Anteil 1991 in %	Anteil 2001 in %
711 Vermietung von Kraftwagen	965	1.760	0,7	0,6	201	332	0,8	0,6
712 Vermietung von sonstigen Verkehrsmitteln	79	617	0,1	0,2	21	99	0,1	0,2
713 Vermietung von Maschinen und Geräten	842	2.829	0,6	1,0	166	536	0,6	0,9
721 Hardwareberatung	3	278	0,0	0,1	2	62	0,0	0,1
722 Softwarehäuser	9.247	23.254	6,3	8,1	1.755	3.916	6,6	6,9
723 Datenverarbeitungsdienste	2.915	20.117	2,0	7,0	295	6.448	1,1	11,3
724 Datenbanken	40	556	0,0	0,2	6	88	0,0	0,2
725 Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten	730	1.820	0,5	0,6	135	251	0,5	0,4
741 Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	40.898	70.831	27,8	24,6	7.488	15.569	28,0	27,3
742 Architektur- und Ingenieurbüros	25.411	40.140	17,3	13,9	6.380	11.302	23,8	19,8
743 Technische, physikalische und chemische Untersuchungen	10.337	8.632	7,0	3,0	1.995	1.818	7,4	3,2
744 Werbewesen	8.402	19.635	5,7	6,8	2.330	5.874	8,7	10,3
745 Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	5.474	25.959	3,7	9,0	200	962	0,7	1,7
746 Detekteien und Schutzdienste	3.965	7.899	2,7	2,7	107	376	0,4	0,7
747 Reinigungsgewerbe	24.726	37.393	16,8	13,0	1.222	1.885	4,6	3,3
748 Erbringung von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen	13.072	26.614	8,9	9,2	4.476	7.577	16,7	13,3
Insgesamt	147.106	288.334	100,0	100,0	26.779	57.095	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählungen 1991 und 2001, WIFO-Berechnungen.

Um den Frauen in den angesprochenen Branchen allerdings auch ein gutes Entree zu verschaffen, ist in der Aus- und Weiterbildung dem derzeitigen starken Rollendenken und der traditionellen wenig gendersensiblen Ausbildung im technisch- naturwissenschaftlichen Bereich entgegenzuwirken. Einerseits ist sicherzustellen, dass so früh wie möglich mit einer Förderung der Kinder (Vorschulalter) zu beginnen ist, wobei auf den interkulturellen Hintergrund ebenso einzugehen ist (Migranten und Migrantinnen), wie auf die unterschiedlichen Stärken und Schwächen von Buben und Mädchen, sodass der Unterschied in den Fähigkeiten der Geschlechter verringert wird. Andererseits ist über die Weiterbildung die derzeitige Schiefelage in den Schwerpunkten der Erstausbildung von Männern und Frauen zu verringern, d. h. eine Förderung der Aus- und Weiterbildung der Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen

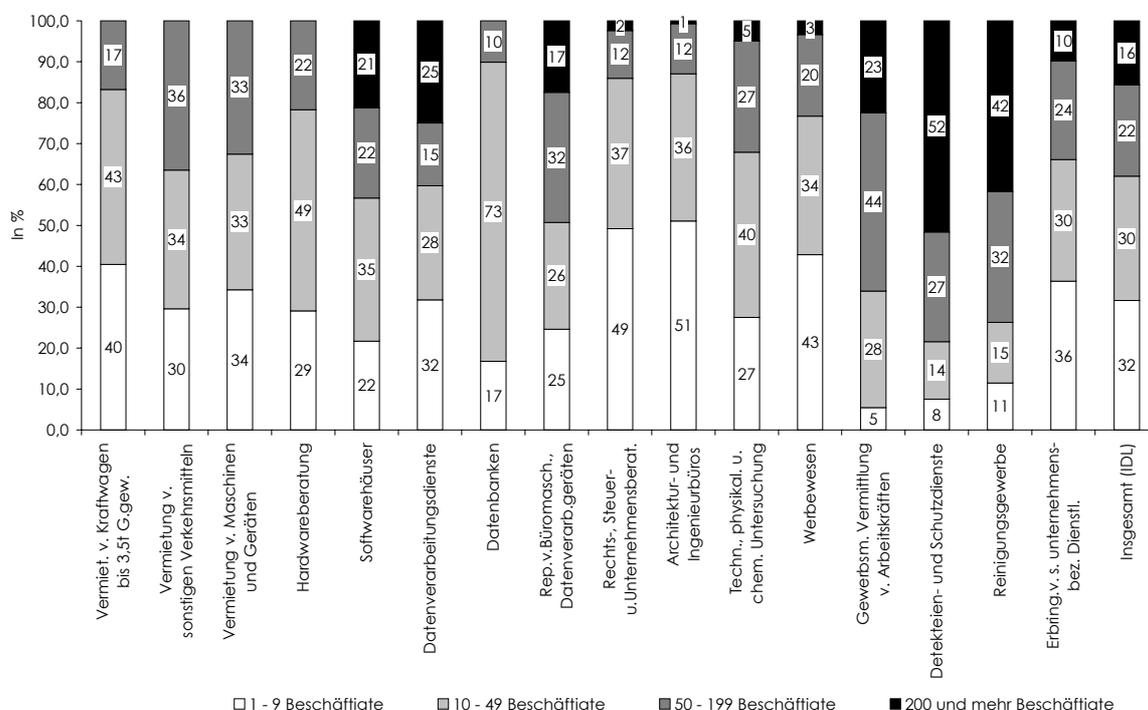
Fächern und von Männern in den Human- und Geisteswissenschaften, in gesundheitsnahen Berufen sowie der Pflege und Betreuung.

Übersicht 5: Zahl der Beschäftigten je Arbeitsstätte 1991 und 2001

		Beschäftigte je Arbeitsstätte	
		1991	2001
711	Vermietung von Kraftwagen	4,8	5,3
712	Vermietung von sonstigen Verkehrsmitteln	3,8	6,2
713	Vermietung von Maschinen und Geräten	5,1	5,3
721	Hardwareberatung	1,5	4,5
722	Softwarehäuser	5,3	5,9
723	Datenverarbeitungsdienste	9,9	3,1
724	Datenbanken	6,7	6,3
725	Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten	5,4	7,3
741	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	5,5	4,5
742	Architektur- und Ingenieurbüros	4,0	3,6
743	Technische, physikalische und chemische Untersuchungen	5,2	4,7
744	Werbewesen	3,6	3,3
745	Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	27,4	27,0
746	Detekteien und Schutzdienste	37,1	21,0
747	Reinigungsgewerbe	20,2	19,8
748	Erbringung von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen	2,9	3,5
	Insgesamt	5,5	5,1

Q: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählungen 1991 und 2001, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: Unselbständig Beschäftigte in industrienahen Dienstleistungen nach Beschäftigtengrößengruppe



Q: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung 2001.

9. Gesundheits- und Sozialberufe

Der Gesundheits- und Sozialbereich ist ein besonders wachstumsträchtiger Sektor und wird in Zukunft nicht zuletzt infolge der Alterung der Gesellschaft noch an Bedeutung gewinnen. Im Jahr 2003 lagen die Ausgaben für Gesundheit bei 7,5% des BIP, das ist weniger als im Schnitt der OECD von 8,8%. Die Gesundheitsausgaben pro Kopf der Bevölkerung liegen jedoch etwa im Schnitt der OECD, ebenso wie die Versorgungsdichte der Bevölkerung mit Ärzten. Die Versorgungsdichte der Bevölkerung mit Akutbetten und medizinischer Betreuung, sowie die Versorgung in Spitälern ist eher am oberen Ende der internationalen Skala, ebenso die Versorgungsdichte mit praktizierenden Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen (OECD, 2005A).

Die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung ist somit den Daten der OECD zufolge im oberen Mittelfeld. Wo es verhältnismäßig geringe Ausgaben des Staates gemessen am BIP gibt, ist die Pflege und Betreuung. Während der Staat in Österreich im Jahr 2005 hierfür 3,8% des BIP ausgab, waren es im Schnitt der OECD Länder 5,7% (OECD, 2006). In Europa gibt nur Finnland ebenso wenig für Pflege und Betreuung aus wie Österreich. Das ist der Hintergrund für die gegenwärtige Diskussion zum "Pflegenotstand" in Österreich.

In Österreich wird vergleichsweise wenig Pflege und Betreuung über spezielle Einrichtungen/Anstalten/Heime organisiert, und mehr über den Haushaltssektor. Das führt dazu, dass ein beträchtlicher Anteil der Betreuungs- und Pflegearbeit nicht in amtlichen Statistiken erfasst wird⁹⁾.

Dies dürfte nicht unabhängig von der Art und Höhe der Finanzierung der Pflege und Betreuung in Österreich sein. Der Staat schüttet verhältnismäßig wenig Geld in Form von Pflegegeld an Personen mit Pflegebedarf aus, unter der Prämisse, dass Familienangehörige den Großteil der Betreuungsarbeit zum Teil unbezahlt oder unterbezahlt erbringen. Da der Betreuungs- und Pflegeaufwand zum Teil sehr heterogen ist und unterschiedliche Qualifikationen erforderlich sind, sind Haushalte oft mit den Aufgaben überfordert und wenden sich an Institutionen um Hilfe (mobile Dienste).

Da das Angebot an Hilfsleistungen am Markt zum Teil nicht ausreicht und mit Kosten verbunden ist, die nicht durch die Höhe des Pflegegeldes abgedeckt werden können, entwickelte sich über die Zeit ein Schwarzmarkt, der sehr komplexe Strukturen aufweist.

Ohne in die Details der Organisation dieses Bereichs der haushaltsnahen Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsarbeit gehen zu wollen, sei doch auf die Größenordnung dieses statistisch nicht erfassten Beschäftigungsbereichs verwiesen. Gemäß Schätzungen der diversen

⁹⁾ Genaueres hierzu in ÖBIG, 2006.

amtlichen und nicht amtlichen Stellen wird angenommen, dass etwa 40.000 Personen in diesem Bereich quasi illegal beschäftigt sind. Hierbei wird nicht berücksichtigt, wie viele Stunden Angehörige für die Betreuung ihrer betreuungsbedürftigen Haushaltsmitglieder aufwenden.

Zum Vergleich: Im Jahr 2005 waren etwa 195.000 Erwerbstätige im Gesundheits- und Sozialbereich sozialversicherungsrechtlich abgesichert beschäftigt, das waren knapp 6% aller Erwerbstätigen. Von allen Erwerbstätigen waren 88% oder 171.200 unselbständig beschäftigt. Unter der Annahme, dass die derzeit allseits zitierte Zahl von 40.000 illegal in Österreich arbeitenden Pflegerinnen (in erster Linie Frauen aus Osteuropa) stimmt, wäre das ein Anteil der Schwarzarbeit an der gesamten Branche von mehr als 20%. Wenn man die Zahl der Illegalen nur auf die Zahl der beschäftigten Pfleger und Pflegerinnen bezieht – in der Volkszählung 2001 waren das 92.717 Personen, läge der Anteil der Schwarzarbeit sogar bei 43%. Unter der Annahme, dass dieser Bereich neu organisiert und legalisiert wird, würde der Anteil der Branche der Gesundheits- und Sozialberufe an allen Erwerbstätigen auf 7% ansteigen und damit dem Anteil in Schweden entsprechen, wo Gesundheit, Pflege und Betreuung im wesentlichen über den öffentlichen Sektor (Gemeinden) organisiert wird, unter Einbindung gemeinnütziger, zivilgesellschaftlicher Organisationen (*Swedish Institute, 2006, OECD, 2005B, Kapitel 5*).

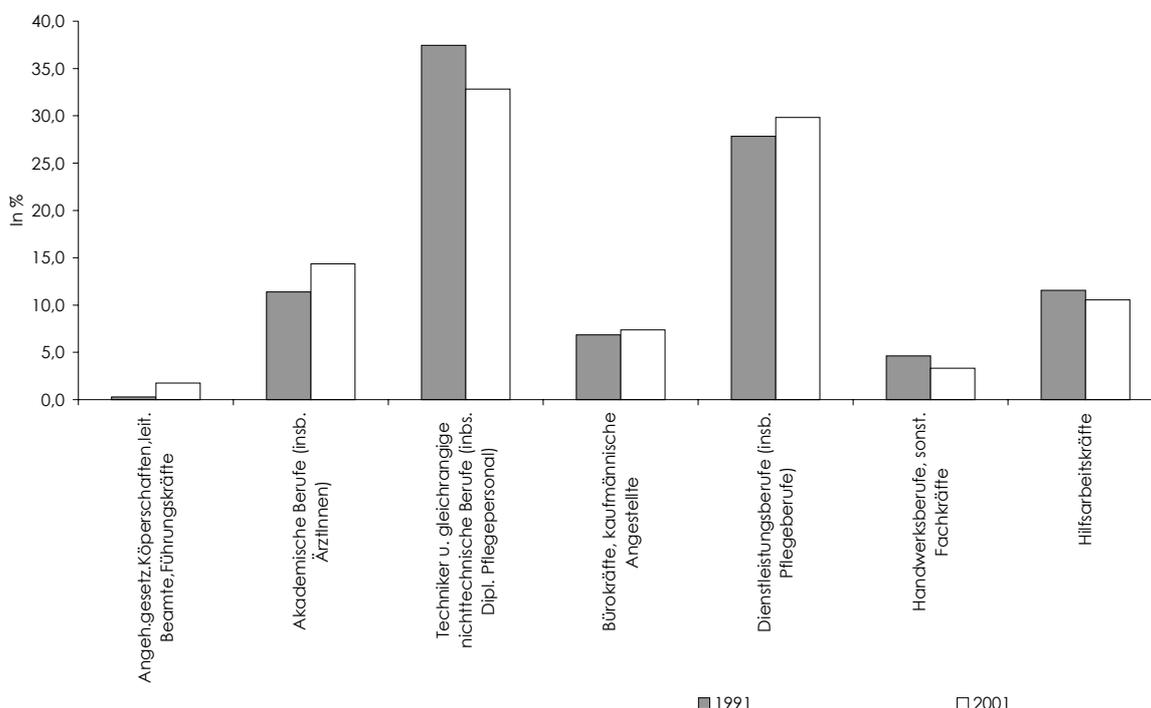
9.1 Berufliche Zusammensetzung längerfristig relativ stabil

Wie aus Abbildung 11 ersichtlich ist, hat sich zwischen 1991 und 2001 die berufliche Zusammensetzung der Beschäftigten in den Gesundheits- und Sozialberufen nur leicht verändert. Der Großteil der Beschäftigten sind Personen mit höheren technisch-medizinischen oder sozialarbeiterischen Fachqualifikationen, d. h. diplomiertes Pflegepersonal und Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen und medizinisch-technische Assistenz. Ihr Anteil hat sich zwischen 1991 und 2001 von 37% auf 33% leicht verringert. Im Gegenzug hat sich die Zahl der Akademiker und Akademikerinnen, im Wesentlichen Ärzte und Ärztinnen, erhöht, und zwar von 11% auf 14%.

Einen weiteren Beschäftigungsschwerpunkt gibt es bei Personen mit mittlerer Fachqualifikation, hauptsächlich Pflegeberufe. Diese Qualifikations-/Berufsgruppe hat im Laufe der Zeit zahlenmäßig etwas zugelegt; sie stellt derzeit etwa 30% aller Beschäftigten (nach 28% 1991). Hilfskräfte waren anteilmäßig 1991 in ebenso großer Zahl beschäftigt wie Akademiker und Akademikerinnen. Ihr Beschäftigungsanteil hat sich allerdings zwischen 1991 und 2001 von 11,6% auf 10,5% leicht verringert. Bürokräfte sind verhältnismäßig schwach vertreten, mit ca. 7% aller Beschäftigten.

In der Folge hat sich zwischen 1991 und 2001 der Akademisierungsgrad der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe leicht erhöht. Die Relation der Zahl der Akademiker und Akademikerinnen (meist Ärzte und Ärztinnen) zu Pflegepersonal (diplomiertes und nicht diplomiertes) ist von 1 : 3,28 diplomierte und 1 : 2,44 nicht diplomierte Pflegepersonen im Jahr 1991 auf 1 : 2,29 bzw. 1 : 2,08 gesunken.

Abbildung 11: Anteile der einzelnen Berufsgruppen unter den EWT im GVS: 1991-2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

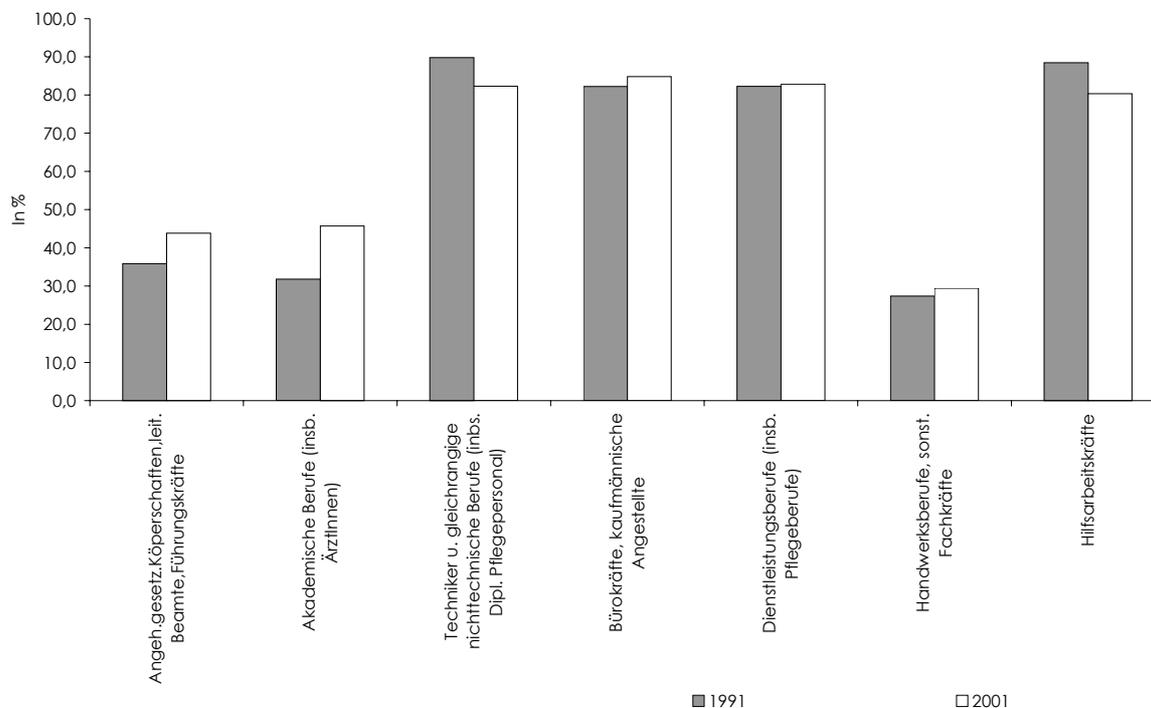
Im Gesundheits- und Sozialsektor ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch mit 77% im Jahr 2004. Der Wert aus der Volkszählung 2001 liegt mit 73,3% etwas darunter. Die Frauenanteile sind allerdings in den einzelnen Berufsgruppen höchst unterschiedlich. Die Pflegeberufe sind mit Frauenanteilen von über 80% klassische Frauenberufe, obschon es zwischen 1991 und 2001 bei den diplomierten Pflegeberufen zu einem leichten Rückgang des Anteils der Frauen gekommen ist, und zwar von 90% auf 82,3%. Unter den Führungskräften (2001: 43,9%) sowie Ärzten und Ärztinnen (2001: 45,7%) ist der Anteil der Frauen nur etwa halb so hoch; jedoch ist es hier zwischen 1991 und 2001 zu deutlichen Steigerungen gekommen.

Übersicht 6: Zunehmende Akademisierung der Gesundheits- und Sozialberufe

Auf eine/n Akademiker/in kommen ...	2001	1991
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Beamte, Führungskräfte	0,12	0,02
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (insbesondere Dipl. Pflegepersonal)	2,29	3,28
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	0,51	0,60
Dienstleistungsberufe (insbesondere Pflegeberufe)	2,08	2,44
Handwerksberufe, sonstige Fachkräfte	0,23	0,41
Hilfsarbeitskräfte	0,73	1,01

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 12: Beschäftigungsanteil der Frauen in den einzelnen Berufsgruppen des Gesundheits- und Sozialbereichs 1991 und 2001



Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

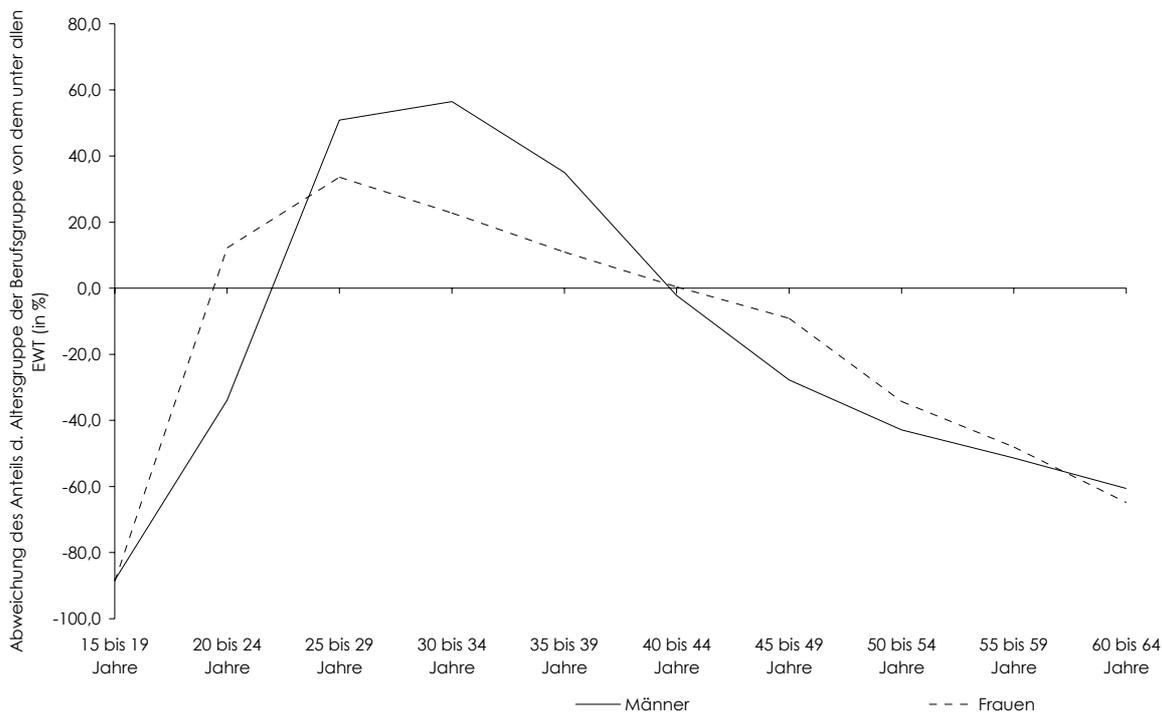
9.2 Burn-Out: ein Problem in der Pflege und Sozialarbeit?

An der Altersstruktur der Arbeitskräfte, insbesondere der Pflege und Sozialarbeit, kann ein prinzipielles Problem dieser Berufsgruppen abgelesen werden, ein früher Austritt aus der beruflichen Tätigkeit – im Schnitt nach etwa 20 Jahren Berufstätigkeit. In der Folge ist das Pflegepersonal vergleichsweise jung. Aus Abbildung 13 ist die Konzentration des diplomierten Pflegepersonals auf die Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen ersichtlich. Es gibt sehr wenige Beschäftigte unter 20 Jahren, was durch altersbedingte Zugangsbeschränkungen zu erklären ist. Männer entscheiden sich im Schnitt später für Sozial- und Pflegeberufe als Frauen, was nicht zuletzt eine Folge der Organisation der Ausbildung sein dürfte. Vermutlich wird von Männern der qualifizierte Pflegeberuf erst nach einer anderen Ausbildung/Erwerbstätigkeit angestrebt. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Ausbildung in den Gesundheits- und Pflegeberufen nicht in das Regelausbildungssystem eingebunden ist. Weder gibt es nach der Pflichtschule einen direkten Weiterbildungspfad in die Gesundheits- und Pflegeberufe, noch ist die laterale Durchlässigkeit zum/vom Regelausbildungssystem gegeben. Die Jugendlichen haben während der Ausbildung, die überwiegend von Krankenhäusern angeboten wird, weder den Status von Lehrlingen noch den von Schüler und Schülerinnen in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Das ist im internationalen Vergleich unüblich.

In anderen EU-Ländern sowie in Übersee ist die Gesundheits- und Pflegeausbildung in das Regelausbildungssystem der oberen Sekundarstufe eingebunden. Das sichert nicht nur einen ausreichenden Bestand an diplomiertem und nicht diplomiertem Pflegepersonal sondern auch ein ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen. Es ist daher anzuregen, dass auch in Österreich die Ausbildung in den Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen in das Regelausbildungssystem eingebunden wird, nicht zuletzt um sicherzustellen, dass ausreichend Ausbildungsplätze für diese Berufe zur Verfügung gestellt werden.

Dies ist besonders in Hinblick auf die Veränderung der Gesundheitsversorgung und Pflege weg von intramuraler hin zu extramuraler wichtig. Derzeit erfolgt die Ausbildung im Wesentlichen für den eigenen Bedarf in den Krankenanstalten; schon derzeit reicht die Ausbildungsmenge längst nicht mehr aus, was an den hohen und steigenden Zahlen von Migranten und Migrantinnen, vor allem aus den Philippinen, abzulesen ist. Trotzdem werden jährlich Jugendliche nicht zur Ausbildung zugelassen, da es keine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen gibt.

Abbildung 13: Abweichung der Altersstruktur der "Biowissenschaftlichen- und Gesundheitsfachkräften" (Diplom-Pflegepersonal) von der Altersstruktur aller Erwerbstätigen, 2001



Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

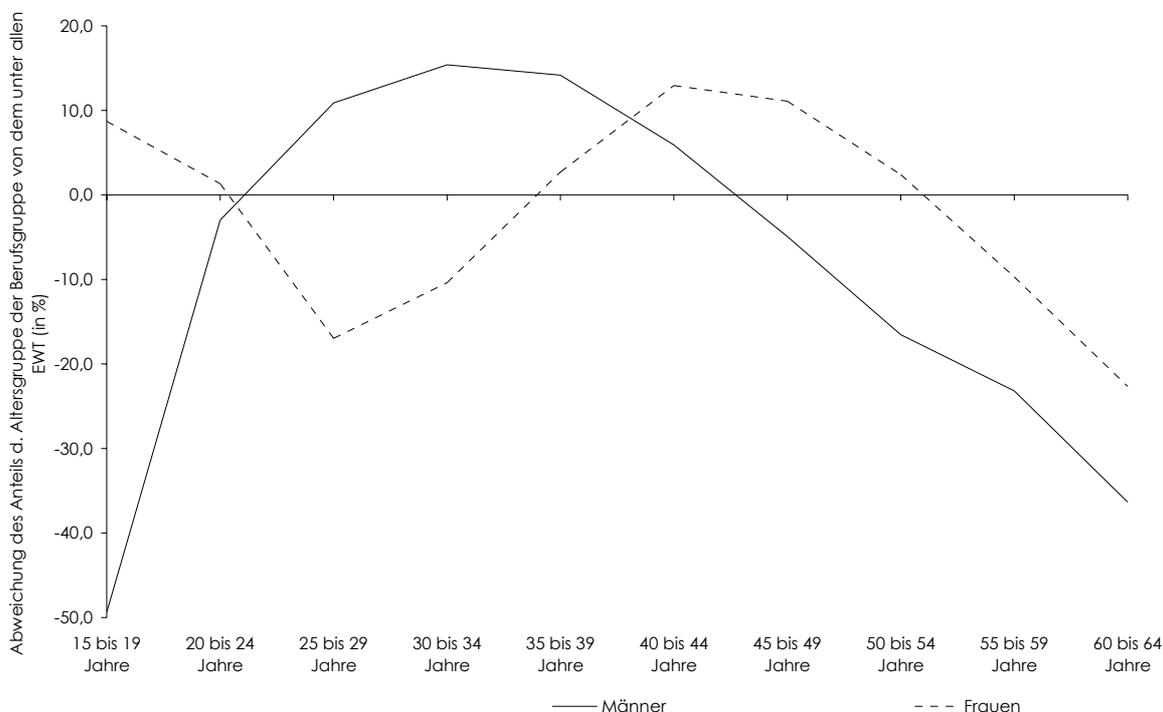
Ein weiteres Problem bei der Versorgung der Bevölkerung mit ausreichendem Gesundheits- und Pflegepersonal ist der frühe Austritt aus dem Beruf. Der dürfte mit den hohen Belastungen einerseits und den wenigen vertikalen Karrieremöglichkeiten andererseits zu tun haben (flache Berufshierarchie), die es Älteren (meist Frauen) nicht in ausreichender Zahl ermöglicht, auf weniger körperlich anstrengende und emotional sowie zeitlich belastende Tätigkeiten umzusteigen bzw. dem Nachtdienst, der mit steigendem Alter immer schwieriger zu verkraften ist, zu entrinnen. Das gilt vor allem für die Arbeit in Spitälern; am längsten können Pflegekräfte im extramuralen Bereich, insbesondere in mobilen Diensten, fachspezifisch eingesetzt werden (Dornmayr – Stampfl, 2003, Krenn, 2003, ÖBIG, 2006: 34).

Ein Vergleich der Beschäftigtenzahlen aus den Volkszählungen 1991 und 2001 zeigt, dass es in der Berufsgruppe der Pfleger und Pflegerinnen keinen Anstieg der Zahl der Frauen gab, jedoch einen Zuwachs bei Männern. Das Berufsmuster der Männer unterscheidet sich von dem der Frauen, indem sie sich eher spezialisieren (z. B. Anästhesie), während Frauen eher die laufenden Routinearbeiten in Bettenstationen machen. Im angelsächsischen Bereich ist man zunehmend bestrebt, die Erwerbsphase der Pfleger und Pflegerinnen zu erhöhen, unter anderem über Spezialisierungen, eine Änderung der Arbeitsorganisation nach Alter und Geschlecht und altersgerechteren Arbeitszeitplänen.

Das nicht diplomierte Pflegepersonal hat ein anderes Altersmuster als das diplomierte Pflegepersonal (Vergleich Abbildungen 13 und 14). Frauen in diesem mittleren Qualifikationssegment steigen typischerweise nach der Geburt von Kindern aus dem Erwerbsleben aus und kehren nach ein paar Jahren zu Hause wieder in diese Positionen zurück. Im Gegensatz dazu unterbrechen Männer typischerweise nicht sondern tendieren dazu, sich weiterzubilden und zu spezialisieren, was zur Folge hat, dass sie ab 40 schon in anderen Funktionen als Pfleger tätig sind. In der Folge liegt der Anteil der Frauen im Alter zwischen 40 und 49 Jahren über dem Anteil aller erwerbstätigen Frauen, während der Anteil bei den Männern darunter liegt.

Die kurze Erwerbslebensphase in den Gesundheits-, Pflege und Sozialberufen ist ein Indiz dafür, dass Personen mit diesen Fachqualifikationen entweder sehr früh aus dem Erwerbsleben aussteigen oder in andere Berufe überwechseln, in denen sie häufig nicht ihre Fachqualifikationen nutzen können. Damit entstehen entweder dem Individuum oder dem Staat Kosten für Umschulung (Berufswechsel) oder es kommt zu einer veritablen Dequalifizierung, indem Hilfs- und Anlernarbeit angenommen wird, die häufig aber nicht schlechter remuneriert wird als die vorherige Arbeit als Pfleger oder Pflegerin.

Abbildung 14: Abweichung der Altersstruktur der "Dienstleistungsberufe" (nicht diplomierte Pflegepersonal) von der Altersstruktur aller Erwerbstätigen, 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

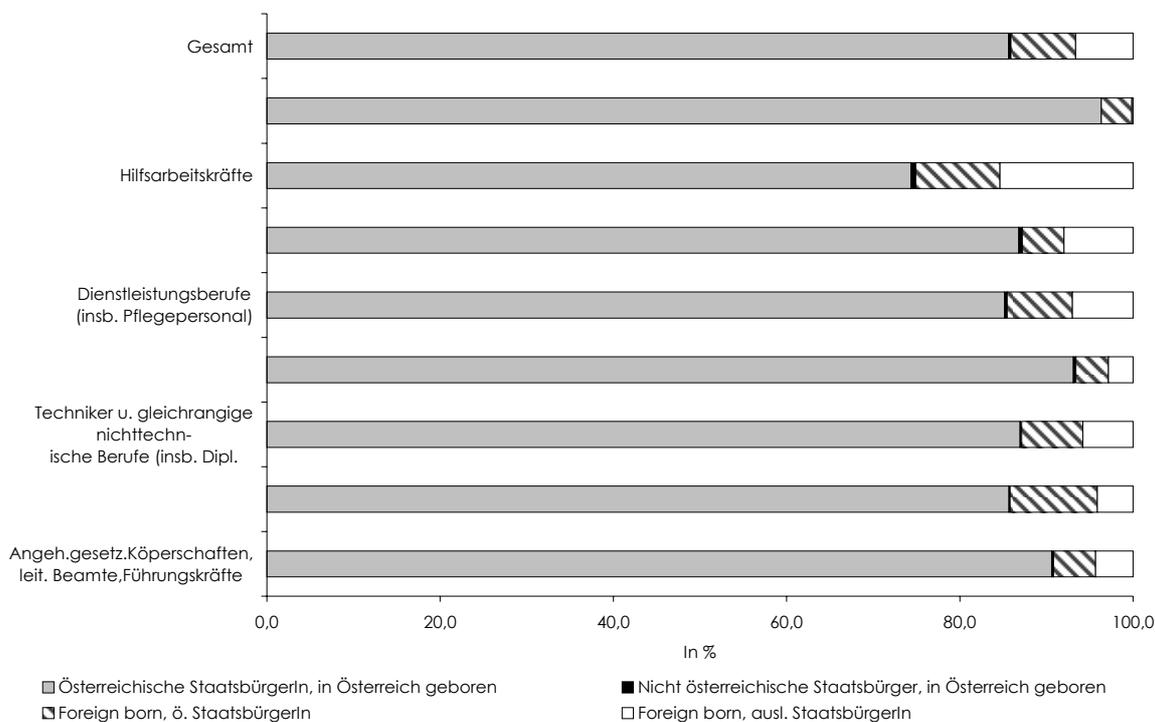
9.3 Hoher Anteil an Migranten und Migrantinnen in den Pflegeberufen

Da es bei den gegebenen Formen der Arbeitsorganisation zu Knappheiten an Pflegepersonal kommt, gibt es zunehmend ausländische Arbeitskräfte, die als Pfleger und Pflegerinnen in Österreich arbeiten. In der Vergangenheit kamen die meist diplomierten Pfleger und Pflegerinnen vorwiegend aus den Philippinen, in jüngerer Zeit vermehrt aus Mittel-Osteuropa. Die Volkszählung 2001 gibt Aufschluss darüber, wie viele Arbeitskräfte langansässige Österreicher und Österreicherinnen sind, wie viele Migranten und Migrantinnen sind (Foreign born), die entweder schon lange in Österreich leben und die Staatsbürgerschaft angenommen haben, oder kürzer anwesende, die noch ausländische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen sind. Eine sehr kleine Zahl ist zwar in Österreich geboren, hat aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. Des Weiteren kann untersucht werden in welchen Berufen Migranten und Migrantinnen üblicherweise eingesetzt werden.

Diesen Daten zufolge waren im Jahr 2001 etwas mehr als 14% der Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialbereich Migranten und Migrantinnen, d. h. Personen, die nicht in Österreich geboren wurden (im Vergleich zu 10% in der Gesamtwirtschaft). Der Anteil ist je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich. Den höchsten Anteil an Foreign born weisen die Hilfsarbeitskräfte auf (25,1%), gefolgt von den Pflegeberufen (14,5%), den Ärzten und Ärztinnen (14,2%), den

geringsten Anteil haben Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, den Körperschaften, usw. mit 9,4% (Abbildung 15).

Abbildung 15: Verteilung der einzelnen Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialbereich nach Herkunft 2001



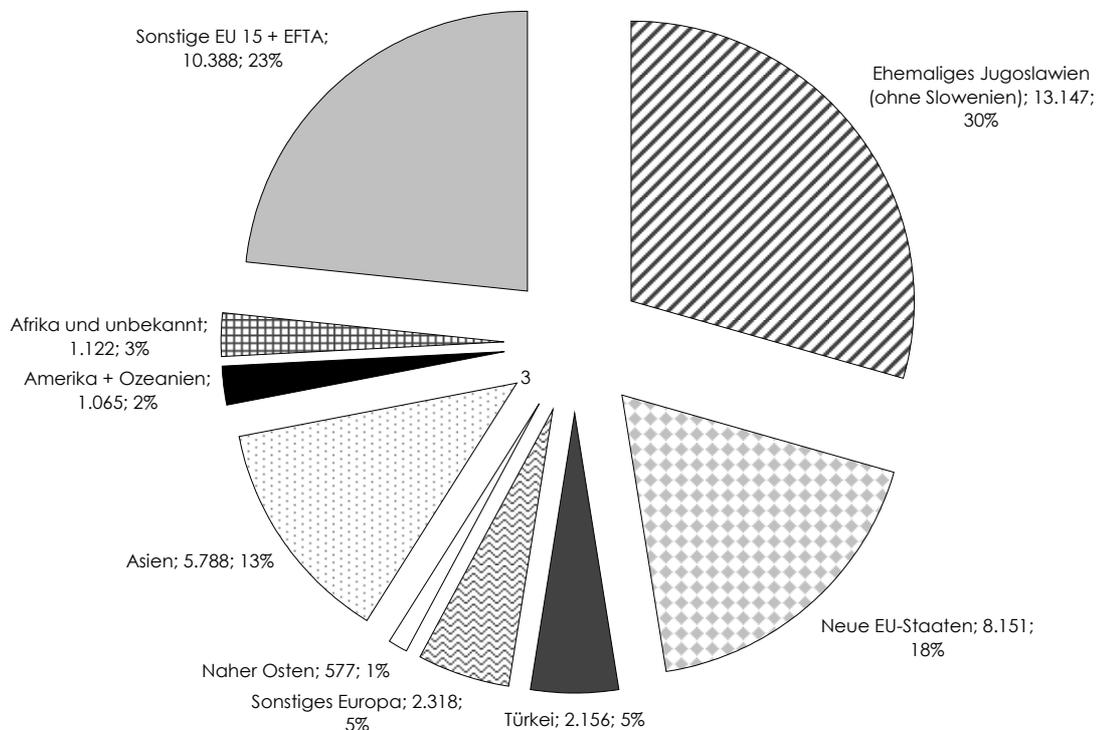
Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Der Großteil der Foreign born unter den Erwerbstätigen in diesem Bereich kommt aus Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien) (30%), den EU 14 (23%) und den neuen EU-Staaten (18%) und Asien mit 13% (Abbildung 16).

Je nach Herkunftsregion weisen diese Gruppen höchst unterschiedliche Zusammensetzungen nach Berufen auf. Personen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien sind in erster Linie in den niedriger qualifizierten Berufsgruppen zu finden. 36,8% der Türken und Türkinnen und 40,3% der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) arbeiten als Hilfsarbeitskräfte im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese beiden Gruppen weisen auch den geringsten Anteil an Ärzten und Ärztinnen auf (7,3% unter Türken und Türkinnen und 3,3% unter Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien).

Im Gegensatz dazu sind Personen aus dem Nahen Osten besonders häufig Akademiker und Akademikerinnen, insbesondere Ärzte und Ärztinnen. Im Jahr 2001 waren das 51,3% der Erwerbstätigen aus dem Nahen Osten im Gesundheits- und Sozialbereich. Die Gruppe der Personen aus dem Nahen Osten ist zwar mit nur 577 Personen zahlenmäßig nicht besonders stark besetzt, jedoch waren davon 296 Ärzte und Ärztinnen.

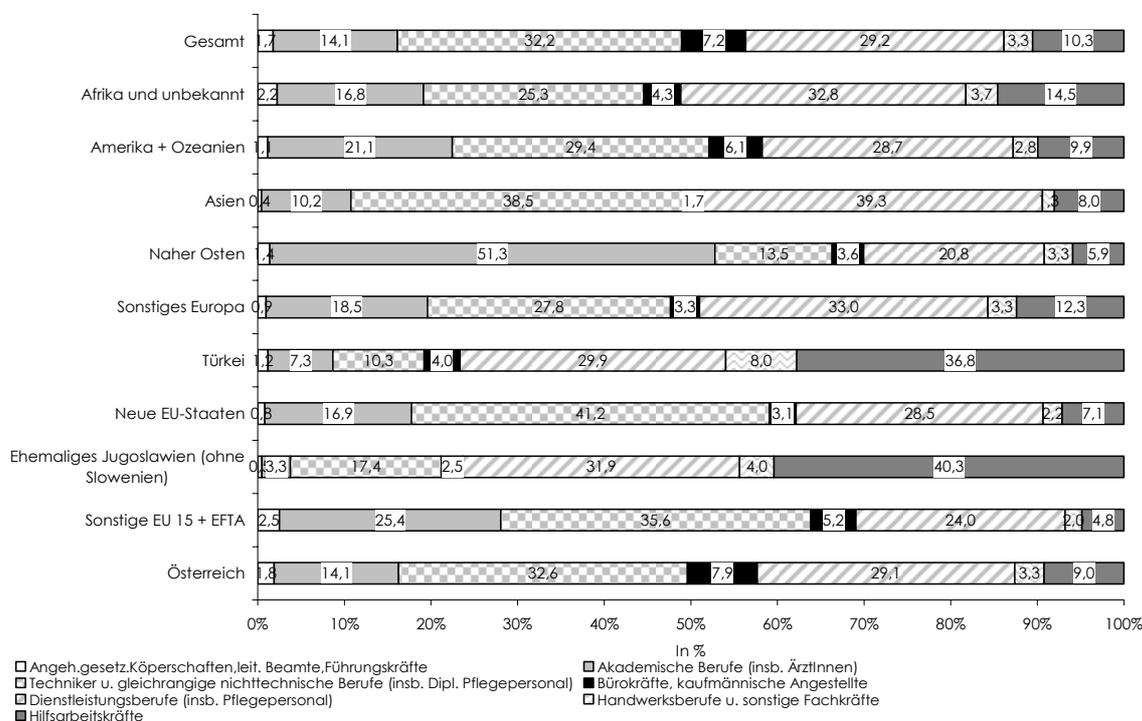
Abbildung 16: Zusammensetzung der Migranten und Migrantinnen (Foreign born) unter den Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialbereich, 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Auch die Gruppe der Personen aus den "alten" EU Staaten sowie den EFTA Ländern ist ein wichtiger Faktor in der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialbereich (10.400 Personen). 25,4% der Erwerbstätigen in dieser Gruppe sind Akademiker und Akademikerinnen, im Wesentlichen Ärzte und Ärztinnen (2.639 Ärzte und Ärztinnen; das sind 5,9% aller in Österreich tätigen Ärzte und Ärztinnen).

Abbildung 17: Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialwesen nach Geburtsländern, 2001



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

9.4 Geringe Rationalisierbarkeit der Gesundheits-, Pflege- und Sozialarbeit übt Druck auf Löhne aus

Die Änderung der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Berufen war zwischen 1991 und 2001 nicht so ausgeprägt, dass man daraus eine merkliche Änderung der Struktur nach Qualifikationen ablesen könnte. Warum das reale Pro/Kopf Einkommen in dieser Branche langfristig dennoch stagniert mag darauf zurückzuführen sein, dass es in anderen Branchen zu einer stärkeren Höherqualifizierung und Produktivitätssteigerung gekommen ist; zusätzlich dürfte aber auch der Kostendruck in diesen personenbezogenen Dienstleistungen besonders hoch sein, da Produktivitätssteigerungen bzw. Effizienzsteigerungen in der Arbeitsorganisation nicht leicht zu erzielen sind. Baumol hat schon 1967 darauf hingewiesen, dass Dienstleistungen, die geringe Chancen auf Produktivitätssteigerungen haben, entweder relativ zu anderen teurer werden oder dass diese Tätigkeiten unter einem besonderen Lohndruck stehen und die Gefahr besteht, dass sie zu Niedriglohtätigkeiten abrutschen. Baumol spricht in dem Zusammenhang von der "cost disease of labour intensive services which are resistant to rationalisation" (Baumol, 1967).

Während produktionsorientierte Dienstleistungen eine "Industrialisierung" der Dienstleistung infolge der Standardisierbarkeit der Tätigkeit, Mechanisierung und Rationalisierung erlauben,

geht das bei personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, insbesondere der Kinder- und Altenbetreuung, der Pflege und sonstigen sozialen Dienste, kaum.

Die Betreuung/Pflege erfordert eine aktive Beteiligung der betreuenden und betreuten Personen; technische Rationalisierbarkeit ist begrenzt, eine Erhöhung der Zahl der Betreuten pro Betreuer hat ab einem gewissen Moment Qualitätsverluste der Betreuung zur Folge. Es ist also eine "Produktivitätsschranke" eingezogen, die von nichtökonomischen Betreuungsnormen vorgegeben wird.

Infolge der geringen Möglichkeit für Produktivitätssteigerungen im betriebswirtschaftlichen Sinn für Pflegerberufe sind Lohnsteigerungen analog zu anderen marktwirtschaftlichen Tätigkeiten nur mit einer Steigerung der Kosten (Preise) für diese Dienstleistungen aufzufangen. Da Preissteigerungen diese Dienstleistungen für viele Menschen unerschwinglich machen, werden sie nur in geringem Maße vom privatwirtschaftlich organisierten Sektor angeboten. Im Wesentlichen bieten Wohlfahrtseinrichtungen, der Staat, der informelle Sektor sowie Haushalte diese Dienstleistungen an.

Da sich der Staat in Österreich, im Gegensatz zu Schweden, aus der Organisation der einfacheren Pflege und Betreuung, die im Haushalt erbracht werden kann, zurückgezogen hat und sie dem Einzelnen überlässt, hat sich ein komplexes Geflecht an haushaltsnahen Diensten herauskristallisiert, das zum Teil rechtlich nicht abgedeckt ist. Das ist darauf zurückzuführen, dass das Pflegegeld, das an Personen mit Pflegebedarf ausgeschüttet wird, zwar die Pflegekosten abdecken kann, nicht jedoch die zusätzlich anfallenden einfacheren Dienstleistungen (Essen auf Rädern, Einkaufen etc). In der Folge werden diese Tätigkeiten meist über den Schwarzmarkt organisiert, wobei auf Inländer und Inländerinnen ebenso zurückgegriffen wird wie auf Ausländer und Ausländerinnen ohne Beschäftigungsgenehmigungen.

9.5 Gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf für eine effizientere legale Organisation der Pflege und Betreuung

Angesichts der Alterung der Bevölkerung und dem zunehmenden Kostendruck, unter dem das Gesundheits-, Pflege- und Sozialsystem steht, ist eine Professionalisierung und effizientere Organisation der Versorgung der Bevölkerung mittel bis langfristig anzustreben. Reformen, die sowohl die Versorgung der Bevölkerung optimieren wollen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in den Gesundheits- und Sozialberufen verbessern bzw. erhalten wollen, bedürfen eines Umdenkens auf vielen Ebenen. Es liegt daher nahe, dass man ein schrittweises Vorgehen ins Auge fasst (kurz-, mittel- und langfristige Strategien), das sich allerdings an einer langfristigen Vision orientiert.

Im Folgenden sollen einige Maßnahmen vorgeschlagen werden, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen. Klarzustellen ist, dass Hand in Hand mit der Reform von Gesetzen, Rahmenbedingungen und Strategien ein öffentlicher Diskurs zu führen ist. Das

heißt, dass Transparenz angesagt ist, indem die Medien, die Zivilgesellschaft und Sozialpartner ebenso in den Diskurs eingebunden werden, wie die Fachkräfte und ihre Interessenvertretungen. Das ist notwendig, da ja ein gesellschaftlicher Wandel angestrebt wird, der nur dann realisierbar ist, wenn er auch von der Gesellschaft angenommen und getragen wird.

Es wurde schon angeschnitten, dass ein Grundproblem der Versorgung mit ausreichendem Pflegepersonal das Ausbildungssystem ist, da es nicht in das Regelausbildungssystem eingebunden ist. Hier ist auf Bundesebene eine Vereinheitlichung des Systems, der Curricula/Berufsbilder und der Organisationsstrukturen zu überlegen, wobei es die Analogien zum Regelausbildungssystem zu suchen und zu finden gibt. Das heißt, dass sowohl im mittleren Qualifikationssystem an das System der Lehre oder der berufsorientierten mittleren und höheren Schulen anzuknüpfen ist, ebenso wie an das System der Kollegs für Aus- und Weiterbildung. Dabei ist darauf zu achten, dass es eine laterale Durchlässigkeit im Aus- und Weiterbildungssystem ebenso gibt wie eine vertikale, die eine Spezialisierung und Höherqualifizierung bis hinauf zur akademischen Langzeitausbildung erlaubt.

Ein weiteres Ziel, das bei der Reform der Arbeitsorganisation der Gesundheits- und Pflegeberufe zu berücksichtigen ist, ist die Entwicklung von Karrierepfaden, die eine Verlängerung der ausbildungsspezifischen Erwerbstätigkeit im Lebenshorizont ermöglicht. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine Kombination von Maßnahmen notwendig sein, in dem flexible altersgerechte Arbeitszeitmodelle ebenso eine Rolle spielen wie Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit Blick auf alternative Tätigkeiten, in denen das Fachwissen genutzt werden kann. Hier ist an Führungspositionen im Rahmen einer neu zu schaffenden regionalen/lokalen Vermittlungsagentur von Pflege und Betreuung ebenso zu denken wie an Sozialmanagement Positionen.

Was die Organisation der Pflege und Betreuung im häuslichen Bereich anbelangt, so ist an der Schnittstelle zwischen Betreuung/Pflege, das heißt dem Angebot von und der Nachfrage nach Betreuung/Pflege eine Vermittlungsagentur und/oder Informations- und oder Pflegeplattform zu setzen. Das wäre ein Grundpfeiler einer Reorganisation der sozialen Dienstleistungen.

Die Organisation einer adäquaten Betreuung/Pflege kann nicht den einzelnen Haushalten überlassen bleiben, ebenso wenig wie den Personen und Einrichtungen, die für Betreuung/Pflege/Hilfe zur Verfügung stehen. Ihnen fehlt einerseits der Überblick über den regionalen/lokalen Bedarf und dessen Vielfalt, andererseits der Einblick in die Möglichkeiten der Versorgung vor Ort und die damit verbundenen Kosten. Meist ist der Betreuungsbedarf ja vielfältig: er stellt ein Kontinuum von unterschiedlichen Kombinationen von medizinischer Versorgung, qualifizierter Pflege, Betreuung und Hilfe im Haushalt dar. Die Problematik und Herausforderung liegt darin, die Ressourcen und Qualifikationen vor Ort so zusammenzustellen, dass die Bedürfnisse und Wünsche der Menschen vor Ort abgedeckt werden. Das kann man nur machen, wenn man weiß, welche Art von Unterstützung und in welcher Form sie benötigt

wird und wenn man andererseits weiß, wer bei der Versorgung der Bedürftigen einen Beitrag leisten kann und will und unter welchen Bedingungen.

Daher muss am Beginn eine Erhebung der Angebots- und Nachfragesituation stehen, die z. B. von der Gemeinde durchgeführt wird, die in der Regel ein Mitglied einer derartigen Pflegeplattform sein wird, zusammen mit gemeinnützigen Vereinen, den Sozialpartnern und anderen regionalen und fachspezifischen Akteuren und Akteurinnen.

Die Pflegeplattform soll Angehörige und Betroffene nicht nur umfassend informieren, sondern auch passende Betreuungs- und Pflegepakete zusammenstellen und auch organisieren. Solche Arrangements können die Anstellung einer Angehörigen oder Nachbarin der zu pflegenden Person für bestimmte Aufgaben umfassen, die ergänzt wird um eine Haushaltshilfe und/oder eines qualifizierten Pflegers oder Pflegerin. Es kann aber auch eine stundenweise Betreuung oder Versorgung in einem Tageszentrum vor Ort sein, die um häusliche Betreuung/Hilfestellung diverser Art ergänzt wird.

Diese Plattformen könnten staatlich zertifizierte gemeinnützige Agenturen sein, die in regelmäßigen Abständen einer Qualitätskontrolle unterzogen werden. Diese Agenturen sollen sicherstellen, dass die Angehörigen in die Betreuung einbezogen werden und ihnen auch sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung anbieten. Ein derartiges System wäre flexibel und sowohl angebotseitig als auch nachfrageseitig leicht steuerbar, etwa über Bedarfspläne und Arbeitsangebotspläne, die eine stabile und auf Vertrauen aufbauende Versorgung/Beschäftigung sicherstellen. Derzeit gibt es rund 426.000 pflegende Angehörige; über die Möglichkeit einer sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Betreuung könnten sie nicht nur den Kontakt zur Erwerbswelt halten sondern eventuell auch eine berufliche Weiterentwicklung im Bereich der Pflege und Betreuung ins Auge fassen. In jedem Fall ist eine Kombination von Diensten und Disziplinen zu organisieren, in denen mobile Dienste ebenso eingebunden werden wie Tageszentren, stationäre Dienste und Betreuung in der Familie. Erst ein arbeitsteiliges System, in dem Spezialisten kombiniert eingesetzt werden, eröffnet Chancen für Effizienzsteigerungen, die an der Qualität der Versorgung zu messen sind und den damit verbundenen Kosten.

Innovative Pflegekonzepte sollten aber auch Wohnungsverbände einschließen, in denen sich Familien zusammenfinden, die sich eine Pflege/Haushaltshilfe teilen. Es kann aber auch in Wohnhausanlagen von der Hausverwaltung eine Wohnung zur Verfügung gestellt werden, in der Pfleger und Pflegerinnen wohnen (analog zum Hausmeister), die nach einem Betreuungs-/Pflegeplan die Pflege/Betreuungsbedürfnisse der Personen in der Anlage abdecken. Während jeder einzelne nur die eigene Versorgung bezahlen muss, ermöglicht die Summe der Tätigkeiten in der Anlage eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung der Betreuer und Betreuerinnen/ Pfleger und Pflegerinnen.

Eine derartige Organisation der haushaltsnahen Pflege und Betreuung würde zu einer Professionalisierung dieser Dienste beitragen und stabile Beschäftigungsverhältnisse auch im ländli-

chen Raum schaffen. Damit wäre eine Innovation in der gesellschaftlichen Organisation zu erreichen, in der die technologischen und sozialen Potenziale in der Region genutzt werden und stabile Arbeitsplätze lokal geschaffen werden.

Trotzdem wird man nicht um Ergänzungen und Änderungen im Finanzierungssystem herumkommen. Einerseits ist an eine Ergänzung der Krankenversicherung um eine Pflegeversicherung zu denken, eventuell auch an eine steuerliche Förderung der privaten Pflegevorsorge analog zur Altersvorsorge. Des Weiteren ist an eine Reform der Sozialhilfe zu denken, in Hinblick darauf, dass Personen, deren Pension und Pflegegeld nicht ausreicht, um die Pflege zu finanzieren, auf Sozialhilfe angewiesen sind. Da es sich in dem Fall um einen Kredit handelt, wird deren Bezahlung von den Angehörigen oder den Betroffenen eingefordert. Die Tagsätze unterscheiden sich nach Bundesland ebenso wie die Regressbestimmungen und die Vorgangsweise beim Eintreiben des Geldes. Das ist nicht ohne Auswirkung auf das Ausmaß der Schwarzarbeit im Bereich der Pflege und Betreuung in einem Haushaltszusammenhang. Eine einheitliche Vorgangsweise auf Bundesebene wäre daher zu überlegen.

Literaturhinweise

- Baumol, W. J., Macroeconomics of unbalanced growth: the Anatomy of Urban Crisis, *American Economic Review*, 1967, 57, S. 416-26.
- Biffl, G., Deregulation of Placement Services: The Case of Austria, *Austrian Economic Quarterly*, 2000, 5(1), S. 35-51.
- Biffl, G., Die Entwicklung des Arbeitsvolumens und der Arbeitsproduktivität nach Branchen, *WIFO-Monatsberichte*, 2001, 71(1), S. 51-63.
- Biffl, G., Die österreichische Berufs- und Qualifikationslandschaft 2005, Analyse und Prognose vor dem Hintergrund der Entwicklung in den USA, *AMS-Report Nr. 20*, 2001, AMS-Österreich.
- Biffl, G. (2006A), Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen: eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich, *WISO*, 2006, 29. Jg., Nr. 2, S. 89-108.
- Biffl, G. (2006B), Age-Management – a Coping Strategy for Employers: The case of the Automotive Industry, *WIFO Working Papers*, 2006, (274).
- Biffl, G. (2006C), Gender and the Labour Market: Comparing Austria and Japan, *WIFO Working Papers*, 2006, (279).
- Bock-Schappelwein, J., Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 1990, *WIFO-Monatsberichte*, 2005, 78(7), S. 499-510.
- Dornmayr, H., Stampfl, C., Branchenreport Österreich "Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe", *ibw Branchenreport*, Wien, 2003.
- Falk, R., Wiener "Creative Industries" im Spannungsfeld von Technologie- und Kulturpolitik, *WIFO-Monatsberichte*, 2006, 79(7), S. 547-552.
- Hammerer, G., Putschek, M., *Industrienähe Dienstleistungen*. Industriewissenschaftliches Institut, Wien, 1996.
- Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H., *Mittelfristige Prognose für Österreich, Berufliche und sektorale Veränderung bis 2010*, Studie des WIFO im Auftrag des AMS-Österreich, 2006.
- Krenn, M., *Mobile Pflege und Betreuung als interaktive Arbeit: Anforderungen und Belastungen*, *Forba-Forschungsbericht*, Wien, 2003, 3.
- OECD (2005A), *Health at a Glance*, *OECD Indicators*, Paris, 2005.
- OECD (2005B), *OECD Economic Surveys: Sweden*, Paris, 2005.
- OECD, *Projecting OECD Health and Long-term Care Expenditures: What are the main drivers?* *OECD Economics Department Working Papers*, Paris, 2006, 477.

ÖBIG, Österreichischer Pflegebericht des österreichischen Bundesinstitutes für Gesundheitswesen (ÖBIG), im Auftrag des BMfGF, Wien, 2006, Download: http://www.bmgf.gv.at/cms/site/attachments/8/6/8/CH0083/CMS1148477680157/pflegebericht_publication_2.pdf

Pfaffermayr, M., Produktionsnahe Dienstleistungen in Österreich, WIFO-Monatsberichte, 1998, 68(6), S. 425-434.

Swedish Institute, The Health Care System in Sweden, 2006 http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/factsheets/SI/SI_FS76y_Health_Care_System_in_Sweden/FS76y.pdf

© 2006 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40,00 € • Download 32,00 €:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search_get_abstract_type?p_language=1&pubid=27455