



AK-WISSENSCHAFTSPREIS 2005

Folgende Arbeiten wurden ausgezeichnet:

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen des Pflegepersonals in der mobilen Pflege (Nina Hickmann)	188
Betrieblicher Gesundheitszirkel. Eine qualitative Untersuchung des Projekts „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ in der voestalpine Stahl GmbH (Elisabeth Ringer)	195
Yad eller silan olur. Die Fremde wird zur Heimat. Zur Psychologie der Migration (Hale Usak)	201
Das Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise gemäß § 539a ASVG (Kristina Sonnleitner)	208
Der Verkauf der Ware Arbeitskraft am neoliberalen Arbeitsmarkt: „Mehr lebenswürdiger Schein als Sein?“ (Eva-Maria Waschnig)	213

Nina Hickmann

*Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen des Pflegepersonals
in der mobilen Pflege*

Diplomarbeit
Salzburg, 2005

Ausgangslage

Die Frage der Bewältigung des Alters und der damit oft einhergehenden Pflegebedürftigkeit wird immer aktueller: In zehn Jahren werden zwei von acht Millionen Menschen in Österreich über 60 Jahre alt sein – die Volkskrankheiten heißen dann Demenz und Alzheimer. Vor diesem Hintergrund gilt es Lösungen zu finden, um dem ansteigenden Pflegebedarf gerecht zu werden. Der Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen, vor allem in der mobilen Pflege, kommt in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu.

Neben der Pflege durch Angehörige (informelle Pflege) existieren unterschiedliche Möglichkeiten, Pflegebedürftigkeit zu bewältigen: Zum einen existieren Pflegeheime (von den 5.200 Betten im Bundesland Salzburg sind 4.000 Pflegebetten und 1.200 Wohnbetten¹), zum anderen offerieren soziale Dienste die Pflege zu Hause. Nur ein Bruchteil der diplomierten österreichischen Pflegekräfte ist in der mobilen Pflege tätig (österreichweit sind von 48.528 diplomierten PflegerInnen nur 1.734 in der mobilen Pflege tätig).² Da die Betreuung Pflegebedürftiger zu Hause eine eher kostenintensive Sache darstellt, greifen viele Betroffene zu preisgünstigeren Betreuungsangeboten durch ausländische Pflegekräfte. Derzeit gibt es keine seriöse empirische Erfassung über das Ausmaß dieses Angebots: In den Medien kursieren Zahlen von ca. 30.000 bis 40.000 in Österreich beschäftigten ausländischen Kranken- und AltenpflegerInnen³ – ExpertInnen schätzen die Zahl auf ungefähr 10.000–20.000 Personen. Der Großteil davon arbeitet in einer rechtlichen Grauzone.

Speziell für Personen mit geringer Pflegebedürftigkeit, aber hohem Beaufsichtigungsbedarf, wie Alzheimer- und DemenzpatientInnen, ist diese Lösung oft die einzige Möglichkeit: Denn für Menschen, die in eine niedrige Pflegegeldstufe fallen, aber z.B. Rund-um-die-Uhr-Betreuung benötigen, gibt es derzeit kein leistbares legales Angebot auf dem Markt. Folgende Ausführungen geben Einblick in die arbeitsrechtliche Situation von Pflegekräften in der mobilen Pflege, wobei drei verschiedene Möglichkeiten der „Pflege zu Hause“ analysiert werden. Der Beitrag bezieht sich dabei auf die gesetzlichen Regelungen und Lohnstarife, die im Bundesland Salzburg gelten.

Die Pflege zu Hause rechtlich betrachtet

Betreuung durch sozialen Dienst

Durch die Inanspruchnahme eines sozialen Dienstes wird das staatliche Pflegesystem ins Rollen gebracht. Das bedeutet, dass zwischen den sozialen Diensten, dem Land und den Pflegebedürftigen Rechtsbeziehungen entstehen, die auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen beruhen: Gesetze, Kollektivverträge und Mindestlohntarife bieten einer bei einem sozialen Dienst angestellten Pflegekraft rechtliche Absicherung. Dieses Zusammenwirken der Dienstleister und der öffentlichen Hand garantiert ein im Grunde gut funktionierendes Pflegesystem.

Das Vertragsverhältnis einer bei einem sozialen Dienst beschäftigten Pflegekraft kann typischerweise auf einem Arbeitsvertrag oder auf einem freien Dienstvertrag beruhen. Während als wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertrags die persönliche Abhängigkeit, also die Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, zu werten ist, die sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitsort, Arbeitszeit und Kontrolle äußert und somit mit einer weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin verbunden ist, definiert sich der freie Dienstvertrag vor allem in persönlicher Selbstständigkeit.

Für die Sicherstellung eines angemessenen Entgelts gibt es zwei wichtige Grundlagen in Österreich: den Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe und deren ArbeitnehmerInnen (BAGS-KollIV) sowie den Mindestlohntarif für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste. Der BAGS-Kollektivvertrag ist relativ neu. Er trat am 1.1.2004 bzw. 1.7.2004 in Kraft. Bis zum 19. Dezember 2005 galt er jedoch nur für jene sozialen Dienste, die Mitglieder dieser Berufsvereinigung waren. Für alle anderen kam der Mindestlohntarif zur Anwendung. Beispielsweise verdiente eine diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester im 4. Berufsjahr EUR 1.695,30 brutto nach dem Kollektivvertrag, EUR 1.605 brutto nach dem Mindestlohntarif. Immerhin ein Unterschied von EUR 90,30. Am 19. Dezember 2005 wurde der BAGS-Kollektivvertrag zur Satzung erklärt. Das bedeutet, dass der Geltungsbereich des Kollektivvertrags auf gleichartige Arbeitsverhältnisse ausgedehnt wurde und somit ab 1. Mai 2006 für insgesamt fast 70.000 Beschäftigte in ganz Österreich gilt. Die Ausrede, man sei nicht Mitglied der BAGS, gibt es nicht mehr. Mit der Entlohnung eng verknüpft ist die Komponente Arbeitszeit, da sich die Frage stellt, wie viel Leistung eine Pflegekraft für diesen Lohn erbringen muss. Gesetzliche Grundlagen dafür finden sich im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) sowie auch im BAGS-Kollektivvertrag. Vor allem der BAGS-Kollektivvertrag sieht Formen der Arbeitszeitflexibilisierung vor (z.B. Teilzeit, Altersteilzeit, Durchrechnungsmodelle) und passt sich dadurch an die Gegebenheiten seiner Zielgruppe an.

Anstellung einer Pflegekraft durch den Pflegebedürftigen
Wenn der Pflegebedürftige eine Pflegekraft zu Hause einstellt, bestehen auf der vertraglichen Ebene kaum Unterschiede zur ersten Variante. Der Pflegebedürftige selbst ist jedoch in eigener Person Arbeitgeber. Als Vertragsverhältnis ist auch ein Werkvertrag denkbar, wenn die Pflegekraft nur einzelne Tätigkeiten erfüllt wie z.B. gelegentliche Einkäufe oder Begleitdienste. Wesentlich für diese Variante ist, dass das Hausgehilfen- und

Hausangestelltengesetz (HGHAngG) zur Anwendung kommt – dies hat der Oberste Gerichtshof (OGH) in seiner Entscheidung festgestellt. Dies hat Konsequenzen für die Arbeitszeit: Das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) können auf das Arbeitsverhältnis nicht angewendet werden. Hinsichtlich des Entgelts gibt es einen eigenen Mindestlohn-tarif für im Haushalt Beschäftigte. Demnach verdient eine diplomierte Pflegekraft mit Wohnung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin im 4. Berufsjahr EUR 1.211,79 brutto, ohne Wohnung beträgt der Bruttostundenlohn EUR 9,29. Auf den ersten Blick erscheint der Lohn relativ niedrig, doch kommen für den Pflegebedürftigen noch hohe Lohnnebenkosten dazu. Daher scheint diese Variante, zumindest für den Pflegebe-dürftigen als ArbeitgeberIn, die unattraktivste zu sein, da sie für viele Menschen nicht leistbar ist.

Vermittlung einer Pflegekraft durch eine Agentur

Aus diesem Grund beschäftigen viele der Betroffenen ausländische Pflegekräfte, die meist von privaten Organisationen mit Sitz im Ausland vermittelt werden. Doch auch in Österreich gibt es vergleichbare Agenturen, deren Organisationsgefüge den ausländischen Agenturen gleicht.

Betrachtet man deren Strukturen rein rechtlich, so kommt man zu folgendem Ergebnis:

Es liegt weder eine Arbeitsvermittlung nach dem Arbeitsmarkt-förderungsgesetz (AMFG) noch eine Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) vor. Daher müssten auch für diese Arbeitsverhältnisse die vertraglichen Grundlagen Arbeitsverträge, freie Dienstverträge oder Werk-verträge gelten. Konsequenterweise müssten die vermittelnden Agenturen auch die Entgeltbestimmungen und Arbeits-zeitregelungen einhalten, die auf die bei sozialen Diensten arbeitenden Pflegekräfte Anwendung finden. Dass dies im Falle von 14-tägiger Rund-um-die-Uhr-Betreuung kaum mach-bar ist, ist eine hinlänglich bekannte Tatsache und die Realität sieht so aus, dass die Pflegekräfte nicht nur im Falle von Krankheit oder Unfall nicht abgesichert sind, auch Haftungs-

fragen für eventuell entstehende Schäden sind im Rahmen solcher Arbeitsverhältnisse nicht geregelt.

Sozialbetrug

Bekanntermaßen offerieren diese Agenturen sehr kostengünstige Pflege. Dies argumentieren sie großteils damit, dass sie die Pflegekräfte nicht anmelden und pflichtversichern müssten, weil ihr Rechtsverhältnis mit einem Au-pair-Verhältnis vergleichbar bzw. als Nachbarschaftshilfe einzustufen sei. Dass diese Behauptung jedoch falsch ist, wurde durch ein VwGH-Urteil bestätigt.

Meldet ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin seine/ihre ArbeitnehmerInnen nicht an, so kann dies als Umgehung eines Arbeitsverhältnisses gewertet werden, sodass § 153c Strafgesetzbuch (StGB) verwirklicht ist. Dieser Paragraph wurde neu ins StGB eingefügt und deckt den immer häufiger verwirklichten Tatbestand des Sozialbetrugs ab.

Künftige Entwicklungen

Die derzeitige Situation wird von der Politik stillschweigend toleriert, da sie eine offensichtliche Lücke im österreichischen Gesundheits- und Sozialsystem deckt: Der legale Markt verfügt derzeit über keine leistbaren Alternativen für diese Zielgruppe – das derzeitige System erspart Ländern und Gemeinden viel Geld, da ein Großteil dieser Leistungen von den Pflegebedürftigen bzw. ihren Angehörigen selbst bezahlt wird. Tatsache ist jedoch auch, dass dadurch ausbeuterischen Praktiken Tür und Tor geöffnet wird, dass der Allgemeinheit auf diesem Wege enorme Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen entgehen und den legalen Organisationen, die mobile Pflege anbieten, Einnahmen verloren gehen.

Als möglicher Lösungsansatz zur Vermeidung des Sozialbetrugs in Österreich wird von politischer Seite derzeit die Einführung des „Dienstleistungsschecks“ (Regierungsvorlage zu Dienstleistungsscheckgesetz BGBl. I 2005/45) gesehen. Dieser bietet Versicherungsschutz für kurze und befristete

Arbeitsverhältnisse, da er schon den Dienstgeberanteil enthält, und ist leicht verfügbar durch den Verkauf in Trafiken und bei der Post. Der Lohn wird mittels dieser Dienstleistungsschecks bezahlt, als Lohnuntergrenze gilt der Mindestlohn für Hausgehilfen. Das Modell „Dienstleistungsscheck“ ist mit 1.1.2006 in Kraft getreten. Weiters wurde auch die steuerliche Absetzbarkeit von Alten- und Kinderbetreuung sowie Haushaltsleistungen erwogen. Ebenso diskutiert wurde eine Erweiterung des Zivildienstgesetzes mit der Möglichkeit des freiwilligen Zivildienstes, auch für Frauen unter 35 Jahren aus den EWR-Ländern, sowie die Forderung nach einer Sozialdienstpflicht für alle.

Doch so wie diese semilegalen ausländischen Angebote einen Kostendruck auf die legalen Anbieter solcher Leistungen in Österreich ausüben, argumentieren die GegnerInnen dieser Lösungsvorschläge, dass auch diese nur zu einem weiteren Lohndumping und Prestigeverfall des Pflegeberufs beitragen und damit arbeitsrechtliche Standards untergraben werden: denn meist fehlt ausreichende Absicherung wie Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Ansprüche auf Arbeitslosengeld und auf Pension. Zudem kann der Dienstleistungsscheck nur bei Personen mit Arbeitsbewilligung verwendet und somit nicht als Mittel zur Eindämmung der illegalen AusländerInnenbeschäftigung gesehen werden.

Und die Zukunft wartet schon mit weiteren bedrohlichen Szenarien: In Europa wird derzeit die Einführung der europäischen Dienstleistungsrichtlinie („Bolkenstein-Richtlinie“) erwogen. Diese soll die Liberalisierung von Dienstleistungen innerhalb der EU festlegen, um rechtliche und administrative Hindernisse zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen. Dienstleistungen sollen demnach in Zukunft einzig den Bestimmungen des Herkunftslandes unterliegen, um Wettbewerbshindernisse zu beseitigen. Anlass zur Kritik gibt dabei die Schwierigkeit der Durchsetzbarkeit von Mindeststandards bei Lohn, Arbeitszeit, Urlaub und Arbeitsschutz, aber vor allem auch in Hinblick auf Qualität. Zudem sollen auch Firmen, die

ihre Tätigkeit hauptsächlich in einem anderen Land ausüben, nur dem Recht und der Aufsicht des Herkunftslandes unterliegen.

Anmerkungen:

- 1 Eiersebner, Die professionelle Pflege in den eigenen vier Wänden, S. 38 (eine Leistungsbilanz), 2005
- 2 Vgl. Die Presse, 21.4.2005, S. 21. Weiterführende Informationen in Eiersebner
- 3 Vgl. Salzburger Nachrichten, 18.5.2005, Weiterführende Informationen bei Eiersebner

Elisabeth Ringer

Betrieblicher Gesundheitszirkel. Eine qualitative Untersuchung des Projekts „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ in der voestalpine Stahl GmbH

Diplomarbeit
Salzburg, 2005

1. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung gewinnt in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. Unternehmen und Beschäftigte haben ein gemeinsames Interesse am Thema Gesundheit, wenn auch aus unterschiedlichen Beweggründen. So ist für die Betriebe das Verringern der Fehlzeiten und die Verbesserung der Kostenstruktur der ausschlaggebende Grund und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Erhalt und die Verbesserung der eigenen Gesundheit und der Lebensqualität von Bedeutung.

Die Gesundheitsförderung geht über den Ansatz der (Krankheits-)Prävention hinaus und beachtet nicht nur physische, sondern auch psychische und soziale Einflussfaktoren auf die Gesundheit (Bamberg et al. 1998, 18). Im Gegensatz zur Prävention, die auf Vermeidungsstrategien beruht, orientiert sich die Gesundheitsförderung an Promotionsstrategien, die die Schutzfaktoren (Ressourcen) fördern und Lebensbedingungen verbessern sollen (Hurrelmann et al. 2004, 11).

Mehrere Autorinnen und Autoren (Altgeld & Kolip 2004, 42; Hurrelmann et al. 2004, 14; Faltermaier 2004, 79; Naidoo & Wills 2003, 83) betonen jedoch, dass Gesundheitsförderung und Prävention nicht gegenseitig ausgespielt werden sollen, da sie keine Gegensätze sind, sondern sich je nach Situation erfolgreich ergänzen.

Wesentliche Bestandteile der betrieblichen Gesundheitsförderung sind die aktive Mitgestaltung und die Selbstbestim-

mung der Beschäftigten. Nicht allein die Expertinnen und Experten, sondern die Betroffenen selber sollen die für sie relevanten Gesundheitsprobleme definieren (Naidoo & Wills 2003, 80). Durch die Partizipation werden Experten- und Erfahrungswissen der Beschäftigten miteinander verknüpft und die Bereitschaft aller Beteiligten zur Veränderung hergestellt, da die umfassenden Zusammenhänge und die Sinnhaftigkeit der verschiedenen Maßnahmen deutlich werden. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Projekte ohne Beteiligung der Beschäftigten sind oft zum Scheitern verurteilt, da die Basis für die Veränderungsbereitschaft nicht gelegt wurde und kein Sinn in der Veränderung gesehen wird (Lück 1997, 284).

2. Beschreibung des Projekts „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“

Ein zentrales Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung ist der Gesundheitszirkel. In der voestalpine Stahl GmbH wird der Gesundheitszirkel im Rahmen des Projekts „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ eingesetzt. Mit Hilfe dieses Projekts wird den Beschäftigten ermöglicht, vorhandene Arbeitsbelastungen aus ihrer Sicht zu definieren und die für sie relevanten Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen.

Das Projekt „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ wurde seit dem Pilotprojekt im Jahre 2000 in verschiedenen Unternehmensbereichen eingesetzt. Der Projektablauf und die darin enthaltenen Elemente sind grundsätzlich festgelegt, jedoch werden diese an die jeweiligen Gegebenheiten des Unternehmensbereiches, in dem das Projekt durchgeführt wird, angepasst. Die drei zentralen Elemente des Projekts sind die Projektgruppe, die Gruppengespräche und der Gesundheitszirkel¹.

Zur Durchführung und Steuerung des Projekts „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ wird eine hierarchieübergreifende Projektgruppe gebildet. Dieser Gruppe obliegt es

unter anderem, eine Situationsanalyse durchzuführen, die Gruppengespräche und den Gesundheitszirkel einzuleiten und laufend die Zielerreichung zu überprüfen.

In den homogen zusammengesetzten Gruppengesprächen nehmen maximal 15 Beschäftigte teil. Mit Unterstützung einer Moderatorin/eines Moderators identifizieren die Beschäftigten belastende, gesundheitsgefährdende Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen und erarbeiten für sie relevante Lösungsvorschläge. Die Moderation unterstützt die Beschäftigten auch darin, „heiklere“ Themen, die oftmals emotional belegt sind, wie z.B. Arbeitsklima, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten oder Anerkennung der erbrachten Leistungen, zu thematisieren. Aus den Teilnehmenden der Gruppengespräche wird jeweils eine Person gewählt, die zur weiteren Bearbeitung des erstellten Themenkataloges in den Gesundheitszirkel delegiert wird. Der darauf folgende Gesundheitszirkel ist hierarchieübergreifend zusammengesetzt und besteht aus der Abteilungsleiterin/dem Abteilungsleiter, der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt und den delegierten Personen aus den Gruppengesprächen. Ihre Aufgabe ist es, mit Unterstützung der Moderation, die Themen aus den Gruppengesprächen zusammenzuführen und abzugleichen. Die Themen werden bezüglich Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit der Lösungsvorschläge diskutiert und gemeinsam vertretbare Lösungsvorschläge erarbeitet. Realisierbare Verbesserungsvorschläge werden zur Umsetzung an die jeweiligen verantwortlichen Personen und Stellen weitergeleitet.

Fragestellung und Methoden

Die zum Projekt „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ durchgeführte Untersuchung ging der Frage nach, ob bestimmte gewünschte Effekte erreicht werden konnten. Dabei waren die zentralen Fragestellungen, ob sich durch das Projekt Gesundheitsbewusstsein und gesundheitsförderliche Verhaltensweisen bei den Beschäftigten herausgebildet haben und ob durch das Projekt Arbeitsbedingungen verändert wurden. Da das Interesse vor allem bei den subjektiven

Sichtweisen und Erfahrungen der Beschäftigten lag, wurde der qualitative Forschungsansatz, der sich durch die offene Herangehensweise an die Fragestellungen auszeichnet, gewählt. Dadurch wurde es möglich über die Fragestellung hinaus relevante Erkenntnisse zu gewinnen.

In zwei Unternehmensbereichen, in denen das Projekt durchgeführt wurde, wurden mit jeweils acht Beschäftigten Interviews geführt. Als Erhebungsmethode ist das Leitfadenterview ausgewählt worden, das durch seine teilweise Standardisierung eine relativ offene Interviewsituation ermöglicht und die Sichtweisen der befragten Personen zur Geltung bringt. Die Auswertung der Interviews fand mittels mehrstufiger Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) statt.

Ergebnisse der Untersuchung

Das Projekt „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ der voestalpine Stahl GmbH zeichnet sich durch Besonderheiten im Projektdesign aus: Durch die Gruppengespräche werden alle Beschäftigten direkt in das Projekt mit eingebunden, die Delegiertenfunktion stellt einen wichtigen Schnittpunkt zwischen Top-down- und Bottom-up-Vorgehen dar und durch den speziellen Projektablauf werden die Vorteile der homogenen und der heterogenen (hierarchieübergreifenden) Gruppenzusammensetzung genutzt.

Verbesserungen im Projekt „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ sind vor allem dahingehend zu empfehlen, die mündlichen Informationswege unter Einbeziehung der Vorgesetzten auszubauen, um so die Transparenz bezüglich Ziele und Ergebnisse des Projekts zu erhöhen. „Die Glaubwürdigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung steht und fällt mit ihrer Transparenz hinsichtlich der verfolgten Ziele und der geplanten Maßnahmen“ (Lück 1997, 284). Auch wird in der Literatur mehrfach auf die Bedeutung der Führungskräfte als zentrale Schlüsselpersonen in der betrieblichen Gesundheitsförderung hingewiesen (Münch, Walter & Badura 2003, 20ff; Badura, Ritter & Scherf 1999, 37f und 45; Nieder 1997, 22ff; Susen 1997, 188ff). Zur Verbesserung des Informationsflusses könn-

ten auch die delegierten Personen verstärkt in ihrer Multiplikatorenfunktion eingesetzt werden. Zudem wäre es sinnvoll, einen gewissen Zeitraum nach den Gesundheitszirkeln eine nochmalige Sitzung der Projektgruppe einzuberufen, um den Umsetzungsstand der Verbesserungsmaßnahmen und die Erreichung der beabsichtigten Wirkung zu evaluieren und dabei die heterogene Zusammensetzung der Projektgruppe zu nutzen.

Die Entstehung eines Gesundheitsbewusstseins und das Annehmen von gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen kann nicht isoliert von der Unternehmenskultur betrachtet werden, da diese die Denk- und Verhaltensweisen der Beschäftigten wesentlich beeinflusst. Zudem kann die betriebliche Gesundheitsförderung nur als ein Teil der Unternehmenskultur dauerhafte Veränderungen erreichen (Lück 1997, 285). So kann man schwerlich sagen, dass ein einzelnes Projekt Gesundheitsbewusstsein bildet und gesündere Verhaltensweisen auslöst, sondern die ‚Gesamtkomposition‘ aller gesundheitsförderlichen Maßnahmen bewirkt dieses. Dabei hat sich der Gesundheitszirkel als ein wesentliches Instrument herausgestellt, da er die Partizipation der Beschäftigten ermöglicht. Zudem liegt dem Projekt „Herausforderung – Gesund am Arbeitsplatz“ ein umfassendes, ganzheitliches Gesundheitsverständnis zu Grunde, was ermöglicht, dass nicht nur verhaltensorientierte, sondern auch verhältnisorientierte Interventionen gesetzt werden, die die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten tiefergreifend verändern können und so wiederum einen Beitrag zur Verankerung der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Unternehmenskultur leisten.

Anmerkung:

- 1 Der Terminus „Gesundheitszirkel“ wird in der voestalpine Stahl GmbH in etwas abgeänderter Weise als in der Literatur üblich verwendet. Die Ziele der sogenannten „Gruppengespräche“ entsprechen den Zielen der Gesundheitszirkel, wie sie in der Literatur diskutiert und in dieser Diplomarbeit erläutert wurden.

Literatur:

- Altgeld, Thomas & Kolip, Petra: Konzepte und Strategien der Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann Klaus & Klotz, Theodor & Haisch, Jochen (Hg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Verlag Hans Huber, 2004, 41–51.
- Badura, Bernhard & Ritter, Wolfgang & Scherf, Michael (Hg.): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin: Edition Sigma, 1999.
- Bamberg, Eva & Ducki, Antje & Metz, Anna-Marie: Handlungsbedingungen und Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Bamberg, Eva & Ducki, Antje & Metz, Anna-Marie (Hg.): Handbuch Betrieblicher Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1998, 17–36.
- Faltermaier, Toni: Prävention und Gesundheitsförderung im Erwachsenenalter. In: Hurrelmann, Klaus & Klotz, Theodor & Haisch, Jochen (Hg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Verlag Hans Huber, 2004, 73–93.
- Hurrelmann, Klaus & Klotz, Theodor & Haisch, Jochen: Einführung Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, Klaus & Klotz, Theodor & Haisch, Jochen (Hg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Verlag Hans Huber, 2004, 11–20.
- Lück, Patricia: Betriebliche Gesundheitsförderung. In: Klotter, Christoph (Hg.): Prävention im Gesundheitswesen. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1997, 281–294.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 2003.
- Münch, Eckhard & Walter, Uta & Badura, Bernhard: Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement. Ein Modellprojekt im öffentlichen Sektor. Berlin: Edition Stigma, 2003.
- Naidoo, Jennie & Wills, Jane: Lehrbuch der Gesundheitsförderung. Umfassend und anschaulich mit vielen Beispielen und Projekten aus der Praxis der Gesundheitsförderung. Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung, 2003.
- Nieder, Peter: Betriebliche Gesundheitsförderung. In: Nieder, Peter & Susen, Britta (Hg.): Betriebliche Gesundheitsförderung. Konzepte und Erfahrungen bei der Realisierung. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 1997, 15–27.
- Susen, Britta: Gesundheitsfördernde Personalarbeit. In: Nieder, Peter & Susen, Britta (Hg.): Betriebliche Gesundheitsförderung. Konzepte und Erfahrungen bei der Realisierung. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 1997, 175–195.

Hale Usak

*Yad eller silan olur. Die Fremde wird zur Heimat.
Zur Psychologie der Migration*

Diplomarbeit
Innsbruck, 2004

Am 15. Mai 1964 wurde der sogenannte „Anwerbevertrag“ zwischen Österreich und der Türkei unterzeichnet und tausende Türken machten sich auf den Weg, um ihr Glück zu finden. Doch es waren nicht nur Männer, die als „Gastarbeiter“ ins Land kamen, sondern auch Türkinnen, die alleine nach Österreich migrierten und ihre Männer und Kinder vorerst im Heimatland zurücklassen mussten. Es sind Frauenschicksale, die bis heute öffentlich kein Gehör gefunden haben.

Als Mitglied der Tochtergeneration war ich die ZuhörerIn und ErforscherIn der Lebens-Leidensgeschichten meiner Muttergeneration. Nicht immer war es vorteilhaft, dem „Forschungsgegenstand“ so nahe zu sein. Der gesamte Forschungsprozess war eine Gratwanderung zwischen emotionalem Agieren und sachlicher Analyse, zwischen Hoffnung und Enttäuschung. Ich, als Kind eines „Gastarbeiterpaares“, ausgestattet mit der deutschen Sprache und meiner akademischen Ausbildung, konnte nun meinen Müttern als „Sprachrohr“ dienen und wollte ihre Biografien, welche schon zu lange im Verborgenen lagen, an die Öffentlichkeit bringen. Meine Hoffnungen, dass durch die Auseinandersetzung mit ihren Lebensgeschichten das erlebte Leid ein Stück weit aufgearbeitet würde, wurden enttäuscht. Vor allem traurig wurde ich in jeder Etappe meiner Forschung dadurch dass ich mir immer mehr über die Tragweite einer Emigration bewusst wurde. Die wichtigsten Bezugspersonen, das Kind, den Mann, die Eltern, die Heimat, alles Vertraute zu verlassen, um ein Ideal zu erreichen und den Liebsten ein besseres Leben zu ermöglichen, zeugt von großem Mut. In Begleitung von Hoffnung, Schmerz, Zuversicht und Desillusionierung:

Frau Emine: „Von Istanbul Sirkeci ist der Zug gestartet, in zwei Tagen sind wir in Wien angekommen, am ‚OSTBAHN-HOF‘ (Wörter, die in den Interviews, welche auf Türkisch durchgeführt wurden, deutsche Verwendung fanden, sind durch Versalien kenntlich gemacht).

Dann ging es weiter mit dem Bus.“

Hale Sahin: „Bist du ganz alleine gereist? Und das Kind? Ist es in dem Fall in der Türkei geblieben?“

Frau Emine: „Mein Kind blieb, mein Mann blieb, meine Mutter, meine Geschwister, alle ... und ich reise an einen mir unbekanntem Ort, in die Ungewissheit (betont). Ich habe nur gehört, Europa sei so oder so. Nur in Zürich lebte meine Cousine, die zwei Jahre vor mir geheiratet hatte. Also, eine Verwandte in Zürich und ich komme nach Österreich, nach Vorarlberg. Auf der Landkarte habe ich nachgeschaut; wo genau Rankweil war, wusste ich nicht, da diese kleine Gemeinde nicht eingezeichnet war. Und so wusste ich nicht, dass Zürich in meiner Nähe ist.“

Die Reise nach Österreich war für die Mehrheit der MigrantInnen sehr beschwerlich. Auch meine Interviewpartnerin Frau Emine erlebte sie als belastend, da sie nun die Trennung von den geliebten Menschen, von alltäglichen Gewohnheiten und der Heimat realisiert hatte und sie Unbekanntes erwartete. Damals gab es für sie weder Fernseher oder unkomplizierte Telefonverbindungen, noch beherrschten die MigrantInnen Deutsch oder Englisch, sodass sie sich vom Ausland ein Bild hätten machen können und sich um die Sprache nicht sorgen müssten, welche ihnen in Zukunft noch so manche Schwierigkeiten bereiten sollte. Die globalen Kommunikations- und Verkehrsmöglichkeiten, wie wir sie heute kennen, gab es zu jener Zeit nicht, weshalb für die MigrantInnen die Dimension der Ferne nicht einzuschätzen war und sie im Ungewissen ließ. In der Ungewissheit ist der Mensch orientierungslos, ängstlich und in einem regressiven Zustand.

MigrantInnen haben also eines gemeinsam – Trennungserfahrungen. In den Biografien meiner Interviewpartnerinnen

war die Trennung vom Kind das Thema, worüber sie am intensivsten berichtet haben. Die Mutter-Kind-Trennung zieht sich wie ein roter Faden durch ihre Erzählungen. Während der Interviews wurde der Schmerz der Trennung von den Kindern wiedererlebt. Jahrzehnte später sind die negativen Gefühle der Entbehrung angesprochen und erinnert worden. Einige Frauen drückten ihre Schmerzsituation durch Weinen aus, wobei eine Interviewpartnerin für einige Sekunden nicht mehr ansprechbar war. Erzählpausen waren immer wieder notwendig.

Eine meiner Interviewpartnerinnen, ich nenne sie Frau Zehra, stillte noch ihr erstes Kind und musste die Trennung von ihm in Kauf nehmen:

Frau Zehra: „Ich entschied mich, zu meinem Bruder zu migrieren und mein Kind nach den bürokratischen Angelegenheiten nachkommen zu lassen. Die Trennung war sehr schwer (hier beginnt sie zu weinen)! Sehr schmerzlich (ganz leise) ... aber irgendwie musst du (weinend). Ich hab mein kleines acht Monate altes Baby bei meiner Mutter gelassen.“
Hale Sahin: „Das gab Ihnen Kraft bei Ihrer Migration, zu wissen, dass das Kleine in Sicherheit ist?“

Frau Zehra: „Ja, eh, so (verwirrt) war es. Ich kam Ende Juni nach Vorarlberg und fing erst einen Monat später in der Strumpffabrik zu arbeiten an. Die Fabrik war einen Monat lang im Betriebsurlaub. In der Zeit gab es keine Telefone, der Kontakt wurde über Briefe aufrechterhalten. Meine Mutter schickte mir Fotos von meiner kleinen Tochter und schrieb mir, als sie zu sprechen begann und dann als sie zu laufen begann. Die Trennung zerstört dich, der Schmerz geht bis in deine Knochen hinein. Ich war bis zu dieser Zeit nie bei einem Doktor, in der Türkei. Nur bei den Gesundheitsuntersuchungen in Istanbul, und dort wurden nur die Gesundesten ins Ausland geschickt. Also, ich war bis zu diesem Zeitpunkt kerngesund. Doch während dieser Zeit der Trennung von meinem Kind bekam ich auf meiner Stirn so einen seltsamen Ausschlag. Der Sohn meines Bruders brachte mich damals

zum Doktor. Dieser habe gesagt, dass diese Flechte die Konsequenz einer seelischen Verwundung sei. ‚HEIMWEH‘ konnte ich hören, ‚HEIMWEH‘ sagte er, „HEIMWEH‘ habe sie. Als wir aus der Ordination waren, fragte ich den Ali, was der Arzt mit ‚HEIMWEH‘ gemeint hat, was das bedeutet. Ungefähr zwanzig Jahre alt war ich damals, ein junges, gesundes Mädchen, woher also der Ausschlag? Ali erklärte mir, dass ‚HEIMWEH‘ Sehnsucht nach zuhause bedeute, deswegen habe ich diesen Ausschlag, ja ... sehr schmerzlich, aber ich musste alles ertragen.“

Im Säuglingsalter der Kinder entwickeln die Mütter einen stark ausgeprägten Beschützertrieb, der nach dem physischen und psychischen Wohlbefinden der Sprösslinge strebt. Das Zurücklassen der Babys löste bei vielen Migrantinnen Schuldgefühle aus, da sie sie nun aus ihrer Verantwortung und dem mütterlichen Schutz abgegeben hatten. Die finanzielle Versorgung der Kinder ist diesen Müttern größtenteils gelungen, doch werfen sie sich selbst vor, dass sie ihre Mutterpflicht nicht erfüllt hätten. Neben den Selbstvorwürfen empfanden meine Interviewpartnerinnen auch große Traurigkeit und Verlustgefühle, da sie an den Entwicklungen und Freuden des Kindes nicht teilnehmen konnten. Ihre Symbiose wurde abrupt unterbrochen, wodurch sie sich gänzlich hilflos fühlten. Eine Gesprächspartnerin formulierte den Verlust des Kindes folgendermaßen: *„Als ob man einem die ganzen Organe des Körpers wegnehmen würde und man existiert nur noch als Hautfetzen.“* Obwohl einige meiner Interviewpartnerinnen ihre Säuglinge und Kleinkinder ein paar Monate später wieder zu sich holen konnten, ist dieser Zeitraum der Trennung in ihrem Leben sehr entscheidend gewesen.

Die Fabrikarbeit stellte für meine Interviewpartnerinnen und für alle MigrantInnen der ersten Generation einen der wichtigsten Bereiche in deren Lebensgeschichte dar. Sie brachen ins neue Land auf, um hier einige Jahre zu arbeiten, bis sie das Geld für eine neue Existenzgründung in der Türkei gespart hätten, und wollten dann zurückkehren. Viele dachten damals

an zwei Jahre oder ein bisschen mehr. Jetzt arbeiten sie aber schon über 30 Jahre in diversen Hilfsarbeiten und werden in der Aufnahmegesellschaft häufig als „Schicht unter der Unterschicht“ gesehen. Wie wirkt die körperlich belastende und geistig monotone Akkordarbeit an einer Fließbandmaschine auf die Persönlichkeit eines Menschen, besonders einer Frau, zumal sie zu Hause auch die Hausarbeit zu leisten hat?

Frau Esen: „Meine Arbeit war sehr schwer. Meine Gedärme wurden durch die schwere Arbeit sehr belastet, ich hatte große Unterleibsschmerzen. Sieben Jahre lang arbeitete ich in einer Firma, in der ich in Akkord den ganzen Tag 40 Kilo schwere Kisten tragen musste. Das war wirklich sehr anstrengend, mein Körper war am Ende. In der Zeit kam auch mein drittes Kind zur Welt. Ich brachte mein Kind zu einer Nachbarin und ging dann zur Arbeit. Manchmal machte mir die nicht auf und so nahm ich mein Kind und ging wieder nach Hause und nicht zur Arbeit. Am nächsten Tag fragten mich dann die Leute, warum ich unentschuldigt nicht zur Arbeit gekommen war. Also die Anfangszeit war wirklich nicht leicht. Nach sieben Jahren kündigte ich in dieser Firma und arbeitete sieben weitere Jahre in einer Textilfabrik und nach sieben Jahren Arbeit bekam ich dort die Kündigung. Danach fing ich in einer anderen Textilfirma zu arbeiten an. Meine Jahre sind im Stress vergangen. Ich nahm in der letztgenannten Fabrik meine Arbeit um sieben Uhr auf. Zu Mittag kamen wir heim. Ich bereitete das Essen vor und nach der Mahlzeit räumte ich den Tisch auf und ging wieder zur Arbeit. Um halb fünf war dann Feierabend. Also, was soll ich dir sagen, am Anfang war das Leben hier sehr schwer.“

Am Anfang war das Leben schwer. Wie leben sie heute, dreißig, teilweise schon vierzig Jahre nach den Anfängen? Wie bewerten sie ihr Migrationsprojekt und welche Bilanz ziehen sie daraus? Was sind ihre Zukunftspläne? Nahezu alle MigrantInnen der ersten Generation befinden sich kurz vor dem Pensionsalter und haben ähnliche Erwartungen an ihr

Leben. Dass ein großer Teil meiner Interviewpartnerinnen die Invaliditätspension beantragt hat, zeugt von ihren massiven körperlichen Beschwerden – Folgen der schweren Arbeit in der Fabrik und des sozialen und ökonomischen Status einer „Gastarbeiterin“. Zwei meiner Interviewpartnerinnen erlitten einen Herzinfarkt, eine ist wenige Wochen nach dem Interview verstorben. Auch wenn MigrantInnen die Invaliditätspension nur selten zugesprochen wird, hören viele gegen Mitte bis Ende ihres fünften Jahrzehnts auf zu arbeiten und leben von ihren Ersparnissen in der Türkei. Die Mehrheit hat während ihres Arbeitslebens in eine private türkische Pensionsanstalt eingezahlt und finanziert sich ihre Existenz von diesen Zuschüssen, bis sie ihr Pensionsgeld in Österreich erhalten. So wollen sie in der Zeit, in der sie noch ihre körperliche Mobilität besitzen, in den Genuss der Früchte ihres strengen Arbeitslebens kommen. Eine endgültige Remigration in die Türkei ist für die Mehrheit der MigrantInnen nicht vorstellbar, zumal in Österreich ihre primären Bezugspersonen leben und sie Österreich als ihre Heimat verinnerlicht haben:

Frau Melek: „Also, ich habe sehr hohen Blutdruck, meine liebe Tochter, und der gefährdet mein Herz. Ich muss nun mein Leben lang sechs Tabletten am Tag einnehmen.“

Hale Sahin: „Also, psychosomatische Beschwerden?“

Frau Melek: „Ja, immer nur Bedrängnis, Sorge, Geldnot und Arbeit. So ein Leben ist schwer, meine liebe Tochter. Also, unsere Generation hat es wirklich nicht leicht gehabt. Unsere Generation war nicht faul, wir erduldeten alles und beschwerten uns nie. Somit haben wir alles unter unseren Seelenteppich gekehrt. Doch im Alter kommt das alles raus. Nun macht mein Herz nicht mehr ganz mit. [...] Also, was soll ich sagen. Heute ... mag ich Österreich sehr gern. Hier fühl ich mich trotz allem Leid nun wohl. Ich habe hier Wurzeln geschlagen, Österreich ist wie eine zweite Türkei für mich. Man darf nicht immer die negativen Seiten eines Landes sehen. Hier in Österreich herrscht Ordnung und Ruhe, da gibt es keine Warteschlangen vor Banken oder Spitälern. Hier geben die Österreicher sehr viel Acht auf die Umwelt.“

In meiner Arbeit wird deutlich, dass die türkischen Migrantinnen nicht defizitär zu betrachten sind, weder von der Aufnahmegesellschaft noch von sich selbst. Vor allem gelten sie in der Öffentlichkeit häufig als unselbstständig, mundtot und männerabhängig. Anhand meiner Darstellung dieser Lebensgeschichten zeigt sich ein korrigiertes Bild türkischer Frauen. Die Kinder, die Männer, die Heimat, das Vertraute, kurz gesagt, alles zu verlassen, um ein Ideal zu erreichen und um jenen Menschen ein schönes Leben bieten zu können, zeugt von großem Mut, von Entschlossenheit und Hingabe.

Lebens-Leidensgeschichten von türkischen Emigrantinnen in Österreich, die lange im Verborgenen lagen und nun an eine sensible Öffentlichkeit gelangen sollen.

Kristina Sonnleitner

*Das Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise gemäß
§ 539a ASVG*

Dissertation
Linz, 2004

Unter dem Titel „Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung“ fügte der Gesetzgeber mit dem Strukturanpassungsgesetz 1996 den § 539a in den Schlussbestimmungen des ASVG ein und beabsichtigte damit, die Flucht aus der Sozialversicherung, insbesondere durch missbräuchliche oder nur der Umgehung dienende Vertragsgestaltungen nach dem Vorbild der wirtschaftlichen Betrachtungsweise in der Bundesabgabenordnung zu verhindern. Er importierte damit eine Regelung aus dem Steuerrecht in einen Bereich, in welchem Beitragsrecht und Steuerrecht eng aneinandergrenzen. Es wurden dazu die §§ 21 bis 24 BAO teilweise identisch übernommen bzw. für das Sozialversicherungsrecht adaptiert. Die Übernahme dieses Regelungskomplexes – zu welchem bereits in zahlreichen Entscheidungen und Aufsätzen Stellung genommen wurde – in das ASVG ging jedoch nicht ohne Verständnisschwierigkeiten und Anwendungsprobleme vonstatten. Es zeigte sich, dass der in fünf Absätze unterteilte § 539a ASVG nicht ohne Berücksichtigung der dazu ergangenen Materialien, wie v.a. der Regierungsvorlage, ausgelegt werden kann und dass selbst mit Kenntnis der Erwägungen des Gesetzgebers im Vorfeld zur Einführung nicht alle Unklarheiten über seine Stellung im sozialversicherungsrechtlichen Verfahren ausgeräumt werden können.

Ziel dieser Arbeit war daher, das Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise nach § 539a ASVG zunächst anhand seines Vorbildes in der BAO zu betrachten und anschließend auf mögliche Unterschiede und Abweichungen im Sozial-

versicherungsrecht einzugehen. Wesentliches Augenmerk wird dabei auf die einzelnen Absätze sowie deren Verständnis und Auslegung gelegt. Anhand von Beispielfällen aus bisherigen Erkenntnissen des VwGH sowie Entscheidungen des OGH, in welchen § 539a ASVG erstmals zur Anwendung gelangte, wird auf die Hauptanwendungsbereiche der wirtschaftlichen Betrachtungsweise eingegangen. Da für das Verständnis der wirtschaftlichen Betrachtungsweise im Abgabenrecht aus historischer Sicht die vergleichbaren Bestimmungen im deutschen Abgabenrecht von großer Bedeutung sind, wird auch hinsichtlich des Sozialversicherungsrechts ein Einblick in die Bestimmungen unseres Nachbarn Deutschland gegeben.

Die Untersuchung beginnt mit einer detaillierten Analyse der BAO-Bestimmungen und wird mit einem Vergleich mit dem deutschen Steuerrecht abgerundet. Dem eigentlichen Hauptteil der Arbeit ist ein anspruchsvoller Abschnitt über die Auslegung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften (insbesondere in Form „sozialer Rechtsanwendung“) vorangestellt.¹ Daran anschließend folgt die Erforschung der Stellung des § 539a ASVG im sozialversicherungsrechtlichen Verfahren. Hierbei ist festzustellen, dass der unter dem Titel „Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung“ in das ASVG eingeführte § 539a tatsächlich nicht für die *Feststellung* von sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalten von Bedeutung ist, sondern für deren *Beurteilung*, wobei dieser Feststellung eine nähere Auseinandersetzung mit den Begriffen „Feststellung“ und „Beurteilung“ vorausgeht. Bei der Beurteilung von Sachverhalten kommt dem Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise jedoch auch nicht die Rolle einer Norm speziell für die Auslegung von Sachverhalten im Sozialversicherungsrecht zu, sondern es wird in dieser Bestimmung vielmehr auf die ohnehin in diesem Rechtsbereich immanente Stellung der teleologischen Interpretation hingewiesen. Mittels dieser ist demnach stets auf die tatsächlichen Gegebenheiten abzustellen, um diese sodann der Versicherungspflicht zuzuordnen. Durch permanente Bedachtnahme auf Sinn und Zweck der

jeweiligen Regelung soll es weiters auch durch einen Missbrauch von Formen und Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes nicht gelingen, Verpflichtungen nach dem ASVG zu umgehen oder zu mindern.

Auf Basis dieser Einordnung des Gebots der wirtschaftlichen Betrachtungsweise im ASVG zur Sachverhaltsbeurteilung werden in der Folge die konkrete Ausgestaltung der Bestimmung und die damit verbundenen Anwendungsprobleme im Detail analysiert.

Der erste Absatz des § 539a ASVG entspricht – mit Ausnahme eines ergänzten Klammerausdrucks – wortgleich der Vorbildbestimmung aus der BAO, weshalb diesbezüglich davon auszugehen ist, dass auch hinsichtlich der Auslegung und des Verständnisses dieser Vorschrift die zu § 21 Abs. 1 BAO entwickelte Judikatur und Lehre herangezogen werden kann. Konkret bedeutet dies für § 539a Abs. 1 ASVG zusammengefasst zum einen, dass die folgenden Regelungen lediglich für die Behandlung von Rechtsproblemen im Bereich des ASVG gelten, und zum anderen, dass der Gesetzgeber mit dem Begriff der Maßgeblichkeit des wahren wirtschaftlichen Gehaltes klarstellt, dass im Sozialversicherungsrecht nur jene Tatsachen von Bedeutung und damit entscheidend sind, die den wirtschaftlichen Gehalt eines Sachverhaltes ausmachen. Die Sozialversicherungstatbestände knüpfen daher in wirtschaftlicher Betrachtungsweise die Rechtsfolgen an den wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht an die äußere Erscheinungsform eines Sachverhaltes an. Die „wirtschaftliche Betrachtungsweise“ kann wie auch im vergleichbaren Abgabenrecht als Grundhaltung des Gesetzgebers verstanden werden, die vorsieht, dass die Rechtsfolgen im Sozialversicherungsrecht vorwiegend an wirtschaftlich ausgerichteten Vorgängen anknüpfen.

Der zweite Absatz, welcher ebenfalls nahezu wortgleich seiner Vorbildregelung entspricht, normiert, dass das Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise nicht nur bei Fragen,

welche das Vorliegen einer sozialversicherungspflichtigen Versicherungspflicht betreffen, anzuwenden ist, sondern vielmehr zu allen Rechtsfragen innerhalb des ASVG hinzuzudenken ist. Demnach soll § 539a Abs. 2 ASVG folglich hinsichtlich aller sozialversicherungsrechtlichen Pflichten die Umgehung oder Minderung im Wege von missbräuchlicher Formwahl oder durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes verhindern.

Nach § 539a Abs. 3 ASVG ist ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre. Dieser dritte Absatz der untersuchten Bestimmung weicht insofern von seinem Vorbild ab, als das Erfordernis der Missbrauchsabsicht nicht von der BAO übernommen wurde, wobei dieses Tatbestandsmerkmal zusammengefasst als nicht erforderlich qualifiziert werden kann, zumal Absicht zum Missbrauch wohl nur sehr schwer nachweisbar sein wird.

Mit dem vierten Absatz wurden die Grundsätze zur Handhabung von Scheingeschäften iSd § 916 ABGB in das ASVG übernommen. Diese doppelte Übernahme eines zwar im Zivilrecht beheimateten, jedoch auch im Sozialversicherungsrecht geltenden Grundsatzes hat historische Gründe und hängt damit zusammen, dass – wie auch bei der Vorbildbestimmung in der BAO – im Sozialversicherungsrecht die Loslösung von zivilrechtlichen Begriffen und Regelungen bei gleichzeitiger Gewährleistung der Verhinderung der Flucht aus oder der Umgehung von sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften von maßgeblicher Bedeutung ist.

§ 539a Abs.5 ASVG wiederholt die in den vorangegangenen vier Absätzen geregelten Inhalte sowie verweist auf die §§ 21 bis 24 BAO und übernimmt damit auch die Zurechnung von Wirtschaftsgütern als bedeutsames Beurteilungskriterium von sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalten.

Anschließend wird auf den Anwendungsbereich des § 539a ASVG durch die Gerichte eingegangen und dieser anhand von Beispielfällen aus der Rechtsprechung des VwGH und des OGH näher beleuchtet. Es ergibt sich dabei, dass das Gebot der wirtschaftlichen Betrachtungsweise insbesondere zur Lösung von Rechtsfragen in den Bereichen Abgrenzung Werkvertrag – freier Dienstvertrag, weiters betreffend Ketten-dienstverträge und die Haftung von Beitragsschuldigkeiten sowie von Umgehungs- und Scheingeschäften herangezogen wird.

§ 539a ASVG stellt abschließend betrachtet keine Grundlage für die sozialversicherungsrechtliche Versicherungspflicht dar – wie dies in manchen Erkenntnissen fälschlicherweise angenommen wurde –, sondern fasst vielmehr bereits in der Rechtsordnung anerkannte und teilweise auch normierte Grundsätze über die Beurteilung von Sachverhalten und die Handhabung von Umgehungs- und Scheingeschäften zusammen und führt diese – gleichsam als Erinnerungsstütze – in das ASVG ein, um dem Ziel, die Flucht aus der Sozialversicherung zu stoppen, näher zu kommen.

Insgesamt beinhaltet die Arbeit, welche im Frühjahr 2005 als Monografie im Linde-Verlag erschienen ist, nach Ansicht von *Walter J. Pfeil* praktisch wertvolle und methodisch fundierte Erkenntnisse, weshalb sie von allen, die mit der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht von Erwerbstätigen zu tun haben, mit Gewinn zur Hand genommen werden sollte.

Anmerkung:

- 1 Vgl. die Rezension zur Arbeit von *Walter J. Pfeil*, veröffentlicht in ZAS 2006, 99.

Eva-Maria Waschnig

Der Verkauf der Ware Arbeitskraft am neoliberalen Arbeitsmarkt: „Mehr liebenswürdiger Schein als Sein?“

Diplomarbeit
November, 2005

Der Arbeitsmarkt hat sich im 21. Jahrhundert grundlegend geändert. Sowohl die Anforderungen der Unternehmen in einer globalisierten Welt als auch die Ansprüche, die an die einzelnen Arbeitnehmer gestellt werden, steigen vehement. Bewerber, die ihre Arbeitskraft anbieten, müssen sich verstärkt im Wettlauf um die freien Stellen behaupten, um ihr Know-how auf dem Markt positionieren zu können (vgl. Hauer 2005a). Dies gestaltet sich aber zunehmend schwieriger, denn die Ressource „Arbeitsplatz“ ist zu einer gesellschaftlichen Mangelerscheinung geworden. Schon Karl Marx bezeichnete die Arbeitskraft als eine Ware, die mit einer besonderen Fähigkeit zur Reichtumsvergrößerung ausgestattet ist. Alles, selbst das menschliche Arbeitspotenzial, wird zu einem Produkt mit einem gewissen Wert degradiert und somit zu einer ökonomischen Größe. Ergo besitzt jedes Individuum nach dieser Auffassung einen gewissen Ich-Aktien-Kurs (vgl. Zugmann & Lanthaler 2000), der je nach Auftragslage und Nachfrage steigen oder fallen kann. So wie jedes andere „Erzeugnis“ auf dem Markt hat auch das menschliche Arbeitsvermögen einen spezifischen Gebrauchs- und einen Tauschwert aufzuweisen (vgl. Ottomeyer 2004). Der moderne Lohn- und Gehaltsabhängige hat jedoch im Gegensatz zum Privateigentümer von Produktionsmitteln nichts anderes zu verkaufen als seine blanke Arbeitskraft, welche auf dem neoliberalen Arbeitsmarkt quasi als austauschbarer Handelsgegenstand fungiert. Demnach ist der eine gezwungen, seine Arbeitskraft billig herzugeben, weil er die Lebensgrundlagen sichern muss, der andere kann feilschen, sprich den Preis in die Höhe treiben, um letztendlich das lukrativste Angebot anzunehmen.

Die Lage auf den internationalen Arbeitsmärkten spitzt sich immer weiter zu. Auf eine immer weniger werdende Anzahl an Arbeitsplätzen kommen immer mehr Arbeitsplatzsuchende, die ihre Arbeitskraft anbieten. Immer mehr Menschen stehen vor einem versperrten Arbeitsmarkt – eine Epidemie der Massenarbeitslosigkeit breitet sich scheinbar aus. Allein in Österreich hat bereits jeder Dritte Arbeitnehmer Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, und spürt am eigenen Leibe den internationalen Konkurrenzdruck, den die Globalisierung auf den Arbeitsmärkten ausgelöst hat. Im Juli 2005 sind allein in Österreich 5,1 Prozent (nach der sogenannten EU-Berechnungsmethode), sprich 210.895 Menschen arbeitslos gemeldet und weitere 40.323 Erwerbsfähige befinden sich in Schulungen des Arbeitsmarktservices (AMS). Am massivsten von Erwerbslosigkeit betroffen sind dabei besonders Jugendliche bzw. Lehrstellensuchende, aber auch ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre. Im Oktober 2005 gab es in Kärnten rund 9 Prozent Arbeitslose, was den höchsten Arbeitslosenstand seit Gründung der Republik Österreich darstellt.

Eine hohe fachliche Qualifikation der Bewerber ist für eine aussichtsreiche Arbeitssuche kein alleiniger Erfolgsgarant mehr, sondern vielmehr eine zentrale Grundbedingung. Menschen, die sich heute auf Arbeitsplatzsuche begeben, müssen sowohl durch ihre fachliche als auch durch ihre soziale Kompetenz zu überzeugen wissen und diese Fähigkeiten im Verlauf des gesamten Bewerbungsprozesses auch möglichst geschickt unterbreiten können. Eine optimale Präsentation der eigenen Arbeitskraft, die man als Bewerber einem Unternehmen anbieten will, scheint für eine erfolgreiche Stellensuche immer wichtiger geworden zu sein. Eine regelrechte Flut an Karriereratgebern und -seminaren hat einen neuen lukrativen Markt entstehen lassen, welcher die Not der Arbeitslosen zu kommerzialisieren weiß. Die Angebotspalette reicht von A wie Anschreiben bis Z wie Zeugnis, also werden beispielsweise Hilfestellungen bei der Formulierung von Lebensläufen, dem Anschreiben bzw. dem Gesamtcheck der Bewerbungs-

mappe angeboten. Doch auch das Trainieren von Interview-situationen, die Erarbeitung von Antwortmöglichkeiten auf Interviewfragen, Rollenspiele zum Vorstellungsgespräch bzw. Assessment-Center-Training etc. erfüllen das Bewerberherz, denn dadurch sollen die Einflusschancen auf den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche erhöht werden. Auf der anderen Seite versuchen auch Organisationen ihre Repräsentanten (z.B. CEOs) hinsichtlich einer effizienteren Selbstdarstellung zu schulen, um dem Unternehmen ein markantes Gesicht zu geben. Vor allem PR- und Marketingverantwortliche von Konzernen, aber auch selbstständige Persönlichkeitstrainer können in kostspieligen Seminaren Grundlagen in den Bereichen Personality PR, Personal Branding, CEO Positioning, aber auch Reputation und Impression Management (gezielte Selbstdarstellung) erwerben (vgl. Hauer 2005b).

Die richtige Strategie und Taktik bei der Bewerbung, Benimmregeln im Sinne von Knigge und das Bewusstsein über den persönlichen Eindruck, den man als Bewerber bei Bewerbungen hinterlässt, scheinen im Kampf um einen Arbeitsplatz auf dem neoliberalen Arbeitsmarkt an Bedeutung zu gewinnen. Der optimale Verkauf der eigenen Marke ICH® mutiert anscheinend zum neoliberalen Allheilmittel im zeitgenössischen Wirtschaftskrieg (vgl. Seidl & Beutelmeyer 2003). Denn es setzen sich zunehmend diejenigen bei der „Platzvergabe“ in der symbolischen Ordnung besser durch, die ihre Ware Arbeitskraft auch möglichst geschickt in Szene setzen können. Aber wie gelingt dieser Drahtseilakt zwischen Authentizität und verkaufsförderlicher Hülle? Oder anders: Wie schaffen es manche Menschen, diese geforderte Gratwanderung zwischen wirklichem Sein und liebenswürdigem Schein zu vollbringen? Obwohl Eigenlob angeblich stinkt, wird gerade für das Berufsleben von vielen Seiten eine gezielte und strategische Vermarktung der persönlichen Arbeitsleistung immer mehr propagiert. Sie soll mit aller Kraft die Verwertbarkeit der Ware Arbeitskraft auf dem Markt sichern. Qualität – also die Leistung, die ein Bewerber als Qualifizierung für einen Beruf

mitbringt – alleine scheint bei der Jobsuche nicht mehr so sehr ausschlaggebend zu sein: Leistungen sind auf dem neo-liberalen Arbeitsmarkt zunehmend austauschbar. Der Praxis eines kapitalistischen Wirtschaftssystems zufolge scheint der Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen nur so viel wert zu sein, wie es kosten würde, ihn auszutauschen. Geht man von ungefähr gleicher Qualifikation aus, entscheidet sich das Rennen durch die Sympathie und Persönlichkeit sowie der Befähigung des Einzelnen, sich gut bei der Stellensuche darstellen zu können.

Die anschwellenden Individualisierungstendenzen im 21. Jahrhundert, die Diskontinuitäten und die ständigen Anpassungsleistungen, die von einer flexiblen Arbeitswelt gefordert werden, führen dazu, dass der Mensch diese entfesselten Marktgesetzmäßigkeiten immer mehr internalisiert und ein unternehmerisches Verhältnis zu seiner Arbeitskraft entwickelt. Als eine neue Grundform dieser besonderen Ware existiert der Arbeitskraftunternehmer, der sich als Miniaturunternehmen im Sinne der Ich-AG auf stetigem Expansionskurs befindet (vgl. Pongratz & Voß 2003). Das moderne Individuum ist deshalb durch einen Marketingcharakter gekennzeichnet, denn alles, selbst die eigene Persönlichkeit, wird durch den neoliberalen Ausverkauf bedroht. Mittels Selbstanpassung sowie -optimierung versucht diese Selbst-GmbH, in Eigenregie um Anerkennung und Beachtung ihrer besonderen Ware zu ringen, um dadurch ihre Verkäuflichkeit bzw. Verwertbarkeit voranzutreiben. Auch wenn die Arbeitswelt den einzelnen Arbeitnehmern immer mehr abverlangt, sie immer flexibler und mobiler agieren müssen und ihre Arbeitsverhältnisse zunehmend prekärer werden, können sie sich diesen neoliberalen Mechanismen nicht einfach entziehen. Menschen sind in sozialdarwinistischen Zeiten, in denen ein faschistoider Stärkekult herrscht, geradezu aufgefordert, ihre Employability ständig zu optimieren, um Konkurrenzfähigkeit zu signalisieren (vgl. Sennett 2000).

Erwerbstätigkeit stillt existenzielle Grundbedürfnisse, aber auch das Bedürfnis der Individuen nach gesellschaftlicher Anerkennung, Beachtung, Wertschätzung sowie nach Status und Prestige. Zudem wird durch die berufliche Tätigkeit der Platz in der Gesellschaft determiniert, wobei laut einer IBM-Studie

das Image zu 90 Prozent für die Karriere entscheidend ist. Jedoch ist bei der eigenen Imagearbeit Vorsicht geboten: Glaubt der Bewerber, seine Arbeitskraft durch eine Identifizierung mit dem Kapital im Sinne von Werbe- und Marketingkonzepten aufpolieren zu können, treibt er im Grunde seine Selbstökonomisierung und Entfremdung nur weiter voran, seinen beruflichen Erfolg aber wahrscheinlich nur kurzfristig. Aus psychoanalytischer Sicht findet in diesem Kontext eine Identifizierung mit dem Angreifer statt, was bereits in der Biologie als Mimikry beschrieben wurde (d.h., kleine schwache Tiere imitieren große gefährliche Tiere und versuchen so, sich einen Teil von deren Macht anzueignen). Die verzweifelten Optimierungsversuche des eigenen Selbst sind lediglich der verstärkte Ausdruck für die reale Überzähligkeitsangst der Individuen im aufkeimenden Verdrängungskrieg. Ihre Furcht überzählig zu sein, wie sie Jean-Paul Sartre dargestellt hat, treibt sie dazu, dem Kollektiv bzw. der Masse zu entsagen und den neoliberalen Individualisierungstendenzen zu frönen. So entfremden sich Menschen immer mehr von sich, ihren Mitmenschen und ihrer Arbeit, obwohl im Zeitalter des Ego-Booms Networking definitiv einen Erfolgsfaktor darstellt.

Erwerbslose bzw. stigmatisierte Menschen können kein erfolgreiches Marketing für sich selbst betreiben, wenn sie von Existenzängsten geplagt sind, keine gesellschaftliche Anerkennung ausgesprochen bekommen und nicht am Konsum oder teuren Image-Seminaren teilnehmen können. Folglich wird auch die Gefahr sehr groß sein, dass sie womöglich nicht die notwendige Gelassenheit und Souveränität und vor allem positive Ausstrahlung besitzen, um ein selbstbewusstes und gelassenes Auftreten im Vorstellungsgespräch zu vermitteln.

Wieder geht es darum, bei der Bewerbung die individuellen Vorstellungen und sein Selbstbild mit dem erwünschten Fremdbild in Einklang zu bringen, und dies erfordert vom Individuum ein hohes Maß an Anpassungsleistung an das Bewerbungsritual mit fester Rollenvergabe. Wie soll es ein Stellensuchender schaffen, mit positiven Impression-Management-Techniken beim Arbeitgeber im richtigen Licht zu erscheinen, wenn er in erster Linie versucht, seine durch beispielsweise Arbeitslosigkeit beschädigte Identität (Narzissmuskränkung) zu wahren?

Die diversen Impression-Management-Methoden wurden bezüglich ihrer Wirksamkeit im Berufsleben und im Bewerbungsprozess untersucht. Dabei gelten manche sicherlich als effektiver, wenn es darum geht, den geeigneten Arbeitsplatz zu finden bzw. die Ware Arbeitskraft zielgruppenspezifisch zu verkaufen. Obwohl diese Strategien zu unserem Verständnis der Bewerbungssituation beitragen und der Mensch seine Chancen eventuell durch eine bewusste Eindruckssteuerung erhöhen kann, wird damit noch nicht das Problem der Arbeitsplatzverknappung gelöst werden können. Selbstdarstellungstechniken sind lediglich Selbsterhöhungs- und Aufwertungs- bzw. Schutz- und Verteidigungsstrategien, die in der eigenen Selbstpräsentation gegenüber einem Interviewer bedeutsam sind. Obwohl Menschen immer beharrlicher in ihre Aus- und Weiterbildung und in ein verkaufsförderliches Image bzw. eine gelungene Selbstdarstellung investieren, in der Hoffnung nach gesellschaftlicher Anerkennung und Selbstverwirklichung, ist es nicht absehbar, wie sich der Kampf um die Arbeitsplätze weiterentwickeln wird. In diesem Zusammenhang bleiben einige Fragen sicherlich offen: Wie werden wir wirklich zukünftig arbeiten und unsere Existenz sichern? Können menschliche Wesen diese marktgesetzlichen Bedingungen auf Dauer ertragen, ohne krank zu werden? Wird durch das Wegfallen der Erwerbsarbeit bzw. des Ideals von der Vollbeschäftigung schließlich wirklich Tittytainment zur Realität vieler werden? Wie kann ein Leben ohne Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft Sinn stiftend sein und wie sollen

Individuen dann ihre Existenz aufbauen, wenn die Ware Arbeitskraft zwar gehegt und gepflegt wurde, aber auf dem Arbeitsmarkt wertlos bleibt und es noch kein Bürgergeld gibt, welches das menschliche Dasein unabhängig von Erwerbsarbeit macht?

Wird die Entfremdung des Menschen im 21. Jahrhundert weiter voranschreiten und wird die Selbstinstrumentalisierung und Ausbeutung für einen unbarmherzigen Markt noch stärker werden?

Abgesehen davon, dass diese Fragen an dieser Stellen nicht ausreichend beantwortet werden können, steht eines fest: Der Hang zur übertriebenen verkaufsförderlichen Selbstdarstellung und zum lebenswürdigen Schein wird erst durch die Globalisierung und die entfesselte Ökonomie vollends deutlich und hat nichts mit der ursprünglichen Authentizität und Natürlichkeit des Menschen zu tun. Verkaufsförderliches Verhalten im Berufsleben sowie die Orientierungen am Markt dürfen nicht zum dominanten Lebenszweck werden, sondern lediglich ein Teil unserer vielen Rollen auf dem Parkett des Lebens. Der Mensch ist aufgrund seiner Einzigartigkeit viel mehr als eine ökonomische Größe, welche vom Markt gerade nachgefragt wird. Fakt ist, dass Menschen keine Unternehmen und auch keine Marken im betriebswirtschaftlichen Sinne sein können. Menschen sind sinnliche Wesen, die nach Authentizität streben und irgendwann alt und krank werden. Wollen sie ihre Gesundheit erhalten, dürfen sie die Marke Ich® und das Marketing in eigener Sache nur als Teilidentität begreifen, mit der sie spielerisch umgehen sollten. Die realen ökonomischen Verhältnisse des 21. Jahrhunderts mit ihren überzogenen Forderungen nach Mobilität und Flexibilität in prekären Arbeitsverhältnissen strapazieren unsere Gesundheit und Identität, die angesichts dieser Belastungen vor einer Zerreißprobe steht.

Literatur:

- Hauer, Christian (2005a). *Die Ich-AG „Human Bestseller“ als neoliberaler Markenmenschen-Prototyp: Mit Personal Communication Management (PCM) trotz gesättigten Märkten auf Erfolgskurs?* Klagenfurt: unveröffentlichte Dissertation der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.
- Hauer, Christian (2005b). *Von der Schwebefliege zur Hummel: Impression Management als Modifikationsprozess?* [Online]. 5 Seiten. Verfügbar unter: <http://www.menschenundmedien.net> [21. 12. 2005]
- Ottomeyer, Klaus (2004). *Ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen. Soziales Verhalten im Kapitalismus*. Münster: LIT.
- Pongratz, Hans & Voß, Günther (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Seidl, Conrad & Beutelmeyer, Werner (2003). *Die Marke Ich®. So entwickeln Sie Ihre persönliche Erfolgsstrategie*. Frankfurt/Wien: Ueberreuter.
- Sennett, Richard (2000). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. 7. Auflage. Berlin: Berlin Verlag.
- Tarr-Krüger, Irmtraud (2001). *Die magische Kraft der Beachtung. Sehen und gesehen werden*. 2. Auflage. Wien: Herder.
- Waschnig, Eva-Maria (2005). *Der Verkauf der Ware Arbeitskraft am neo-liberalen Arbeitsmarkt: Mehr liebenswürdiger Schein als Sein?* Klagenfurt: unveröffentlichte Diplomarbeit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.
- Zugmann, Johanna & Lanthaler, Werner (2000). *Die ICH-Aktie. Mit neuem Karrieredenken auf Erfolgskurs*. Frankfurt am Main: Faz.