

## AUSLÄNDISCHE PFLEGE- UND BETREUUNGSKRÄFTE IN ÖSTERREICH Das neue Hausbetreuungsgesetz

1. Einleitung .....	182
2. Es geht nicht nur um Betreuung, sondern auch um Pflege .....	186
3. Das Regierungsprogramm .....	186
4. Das neue Hausbetreuungsgesetz (HBeG) .....	188
5. Betreuungstätigkeiten als selbstständiger Unternehmer .....	197
6. Das neue Hausbetreuungsgesetz – ein erster Schritt? .....	199
7. Zusammenfassung .....	200

Auszug aus WISO 4/2007

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42  
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Walter Nöstlinger**

**Abteilung Sozialpolitik**

**Kammer für Arbeiter  
und Angestellte für  
Oberösterreich**

## **1. Einleitung**

### **1.1. Ausgangspunkt – Illegale Pflege- und Betreuungskräfte in Österreich**

*HBeG – seit  
1. Juli 2007  
in Kraft*

Anfang des Jahres 2006 im Vorfeld der Nationalratswahlen wurde auch medial offenkundig, dass Tausende ausländische Personen illegal in privaten Haushalten in Österreich als Pflege- und Betreuungskräfte beschäftigt werden. Das Themenfeld ist mittlerweile so breit gefächert, dass sich der nachstehende Beitrag schon aus Gründen des vorgegebenen Umfangs auf den Kernbereich des berufs- und arbeitsrechtlichen Umfeldes der Pflege und Betreuung durch ausländische Pflegekräfte, die Arbeitsbedingungen und die Frage, ob das neue Hausbetreuungsgesetz<sup>1</sup> (HBeG) diese Bereiche auch ausreichend regelt, beschränken muss. Das HBeG ist am 1. Juli 2007 (BGBl. I Nr. 33/2007) in Kraft getreten und bestimmt, unter welchen Umständen bzw. Bedingungen ausländische Personen in Österreich Betreuungstätigkeiten ausüben dürfen.

### **1.2. Hintergründe dieser Entwicklung**

Erfahrungsgemäß wollen die meisten pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen so lange als irgendwie möglich in den eigenen vier Wänden leben. Das ist aus vielerlei Gründen verständlich, muss aber auch als Hinweis darauf angesehen werden, dass Betroffene befürchten, in einem „Heim“ an eigener Identität und Lebensqualität einzubüßen.

Professionelle Pflege durch Fachkräfte in zumeist sehr gut ausgestatteten Alten- und Pflegeheimen ist zeitaufwendig und teuer. Die beachtlichen Unterbringungskosten in Höhe von zumindest 1.500 bis 2.000 Euro (zuzüglich Pflegestufe) pro Monat begründen sich nicht durch hohe Einkommen der Beschäftigten, sondern stehen vor allem damit im Zusammenhang, dass für professionelle Pflege und Betreuung in Alten-

und Pflegeheimen in der Regel ein Dienst rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche während des ganzen Jahres zur Verfügung zu stellen ist.<sup>2</sup>

Die Durchschnittspensionen im Jahr 2006 betragen 937 Euro.<sup>3</sup> Der größte Teil der Heimbewohner verfügt nicht über ausreichende Mittel (Ersparnisse), selbst derartige Unterbringungskosten bezahlen zu können. Es ist daher erforderlich, dass der Bund (z. B. Bundespflegegeld), die Länder (z. B. Sozialhilfe)<sup>4</sup> und Gemeinden (bzw. Sozialhilfeverbände) zusätzlich erhebliche Leistungen erbringen, um die Kosten der Unterbringung in einem Heim bzw. die Aufwendungen für Pflege und Betreuung abdecken zu können.

Einen Platz in einem Heim zu bekommen, ist nicht immer leicht und regional sehr unterschiedlich. Zumeist gibt es erhebliche Wartezeiten. Oft ist auch eine gewisse Pflegestufe, z. B. Stufe 3 für Personen, deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 120 Stunden beträgt, erforderlich, um aufgenommen zu werden. Es hat daher im Zuge der sogenannten „Östöffnung“ nicht lange gedauert, bis Menschen, die sich finanziell dazu in der Lage gesehen haben, unter Nutzung der großen Einkommensunterschiede Pflege- und Betreuungskräfte ins Land geholt und sich selbst mit Betreuungs- und Pflegedienstleistungen versorgt haben.

*nicht immer leicht, einen „Heimplatz“ zu bekommen*

Die monatlichen Kosten für die sogenannte Rund-um-die-Uhr Pflege- und Betreuung durch ausländische Kräfte betragen im Jahr 2006 durchschnittlich zwischen 1.400 und 1.600 Euro. Auch wenn derartige Beträge bei Weitem nicht von allen Pensionisten aufgebracht werden konnten, sah sich immerhin ein Teil dazu in der Lage. Das Pflegegeld war für viele eine wichtige Unterstützung bei der Finanzierung derartiger Leistungen.

Personen, die eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung benötigen, beziehen i. d. R. eine höhere Pflegegeldstufe. In Stufe 4

betrug z. B. der Anspruch auf Pflegegeld für Personen, deren Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 160 Stunden monatlich beträgt, 620,30 (2007: 632,70) Euro. In Verbindung mit einer höheren Pension und/oder allfälligen Ersparnissen war daher eine Rund-um-die-Uhr-Pflege für einen gewissen Personenkreis durchaus leistbar.

### **1.3. Demografische Entwicklung – Pflegegeldbezieher**

*Menschen  
werden älter*

2001 lebten in Österreich noch 1,72 Mio. Menschen im Alter von über 60 Jahren, 40 Jahre später werden 2,85 Mio. erwartet.<sup>5</sup> Mit Stand Jänner 2007 gab es in Österreich 323.907 Bezieher von Bundespflegegeld. Davon ist die Gruppe der über 80-Jährigen mit insgesamt 181.418 Personen die größte Bezugsgruppe. Unter Berücksichtigung der Bezieher von Landespflegegeld beziehen insgesamt rund 400.000 Menschen Pflegegeld.

Diese Entwicklung ist auch weiterhin im Steigen begriffen und fordert daher sowohl in mobilen als auch in stationären Tätigkeitsbereichen den weiteren Ausbau von Pflege- und Betreuungsleistungen. Dies ist mit beträchtlichen gesellschaftlichen Anstrengungen verbunden, welche jedoch für Österreich, das mit einem Bruttoinlandsprodukt von 23.914 Euro pro Person und Jahr viertreichste Land der EU ist, leistbar erscheinen.<sup>6</sup>

### **1.4. Schattenseiten des „Pflegetourismus“**

In Österreich wird qualifiziertes Pflegepersonal (siehe unten) mit erheblichem finanziellem Aufwand ausgebildet, damit pflege- und betreuungsbedürftige Menschen im Bedarfsfall nach gesicherten Pflegestandards unterstützt werden können. Ähnliches gilt natürlich auch für alle anderen Staaten, die in Ausbildung investieren, weil sie in ihrem Land Pflegekräfte benötigen.

Es ergibt sich daher im Zusammenhang mit der Abwerbung und Beschäftigung von Pflege- und Betreuungskräften eine Reihe von Punkten, die nicht nur rechtlich, sondern auch moralisch hinterfragt werden müssten.

*jedes Land  
braucht seine  
eigenen Pflege-  
und Betreuungskräfte*

### **1.5. Wer ist zur professionellen Pflege befugt?**

Die berufsmäßige Pflege wird im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) geregelt und obliegt dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege und den Pflegehelfern.<sup>7</sup> Zum Begriff Pflege könnte man verkürzt sagen, es geht dabei um eine soziale Dienst-Leistung von Menschen für Menschen.<sup>8</sup>

In den Alten- und Pflegeheimen und in den mobilen Tätigkeitsbereichen kommen im Wesentlichen Personen aus dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegehelfer und Altenfachbetreuer zum Einsatz. Gem. § 11 GuKG (Berufsbild) ist der **gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege** der pflegerische Teil der gesundheitsfördernden, präventiven, diagnostischen, therapeutischen und rehabilitativen Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit und zur Verhütung von Krankheiten. Er umfasst die Pflege und Betreuung von Menschen aller Altersstufen bei körperlichen und psychischen Erkrankungen, die Pflege und Betreuung behinderter Menschen, Schwerkranker und Sterbender sowie die pflegerische Mitwirkung an der Rehabilitation, der primären Gesundheitsversorgung, der Förderung der Gesundheit und der Verhütung von Krankheiten im intra- und extramuralen Bereich und beinhaltet auch die Mitarbeit bei diagnostischen und therapeutischen Verrichtungen auf ärztliche Anordnung.

*professionelle  
Pflege erfordert  
eine umfassende  
Ausbildung*

Das Berufsbild der **Pflegehilfe**<sup>9</sup> umfasst gem. § 82 GuKG die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zur Unterstützung von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege sowie von Ärzten.

In Österreich werden rund 80.000 Personen auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses in der Pflege beschäftigt. Bevor Pflegeleistungen ausgeübt werden dürfen, muss eine umfassende Ausbildung entweder im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (Ausbildungszeit 4.600 Stunden bzw. 3 Jahre) oder in der Pflegehilfe (Ausbildungszeit 1.600 Stunden) absolviert werden.<sup>10</sup> Pflegekräfte haben bei der Ausübung ihrer Tätigkeit umfangreiche Berufspflichten zu beachten. Sie müssen nach Stand der Pflegewissenschaft arbeiten und sind den Patienten (Klienten) gegenüber zu besonderer Sorgfalt und Verschwiegenheit verpflichtet. Zudem haben sie auch die sonstigen Vorgaben im GuKG und die anderen für die Pflege geltenden Bestimmungen zu beachten.

## **2. Es geht nicht nur um Betreuung, sondern auch um Pflege**

Obwohl zwischen Pflege und Betreuung ein wesentlicher Unterschied besteht, werden diese Begriffe häufig ohne ausreichend zu differenzieren gebraucht. Insbesondere ältere Menschen benötigen, wenn sie aufgrund eines schlechten Gesundheitszustandes auf Unterstützung angewiesen sind, zumeist beides. Im Zusammenhang mit dem neuen HBeG ist es erforderlich, darauf hinzuweisen, dass zwischen Pflege und Betreuung berufsrechtlich ein wesentlicher Unterschied (siehe unten) besteht, der zu berücksichtigen ist, wenn es um die Frage geht, welche Art von Hilfe benötigt wird. Darüber hinaus ist die unbefugte Ausübung von Pflegeleistungen gem. § 105 GuKG strafbar und auch die sogenannte „Amnestieregelung“<sup>11</sup> läuft (Stand Dezember 2007) mit Ende 2007 wieder aus.

## **3. Das Regierungsprogramm**

Dass das Vorfeld der Nationalratswahlen zumindest vorerst beschleunigend auf die Schaffung von Bestimmungen betreffend die Rund-um-die-Uhr-Pflege eingewirkt hat, dürfte unbestritten sein. Nachdem aber die nunmehr vorliegenden Rege-

lungen von einer Koalitionsregierung mit teilweise sehr unterschiedlichen Standpunkten geschaffen werden mussten und das neue Hausbetreuungsgesetz nicht unbedingt ungeteilte Zustimmung findet, ist es rückblickend wichtig festzuhalten, was im Regierungsprogramm bzw. danach eigentlich beschlossen wurde.

Die Grundlage für das nunmehrige Hausbetreuungsgesetz stellte das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode (Abschnitt – Soziale Herausforderungen und Gesundheit, Pflege und Altenbetreuung) dar. Darauf aufbauend, wurde im Vortrag an den Ministerrat, der mit 14. Februar 2007 datiert ist, in Grundzügen festgelegt, was bei einer Neuregelung berücksichtigt werden sollte. Das Regierungsübereinkommen sieht nach der Formulierung an den Ministerrat vor, dass jeder Betreuungs- und Pflegebedürftige eine bestmögliche Form der Betreuung nach seinen Vorstellungen erhalten können soll. Pflege daheim soll genauso möglich sein wie Pflege im Heim. Als weitere Ziele wurden genannt:

- Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Rund-um-die-Uhr-Betreuung daheim: Arbeitsrecht, Sozialrecht und Berufsrecht sind dabei an die Besonderheiten der selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigung für Betreuungsleistungen im privaten Haushalt eines Pflegegeldbeziehers anzupassen. Die angestrebte Förderung durch die öffentliche Hand berücksichtigt Betreuungsausmaß, Pflegebedürftigkeit und die soziale Lage.
- Es ist ein eigener Beschäftigungstypus möglichst auf der Basis selbstständiger Beschäftigung zu entwickeln.

Im Vortrag an den Ministerrat, der sich auf das Regierungsprogramm stützt, wurde noch ausdrücklich von Betreuungs- und Pflegebedürftigen gesprochen. Das nunmehrige HBeG weicht vom ursprünglichen Vorhaben deutlich ab. Es geht nur mehr um Betreuung und nicht mehr um die zumeist ebenso wichtige Pflege.

*Regierungsprogramm noch nicht vollständig umgesetzt*

#### 4. Das neue Hausbetreuungsgesetz (HBeG)

##### 4.1. Was versteht man unter „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ i. S. d. HBeG?

Unter Rund-um-die-Uhr-Betreuung versteht man die Betreuung von Personen in Privathaushalten auf der Grundlage des Hausbetreuungsgesetzes unter den dort genannten Voraussetzungen. Der **Begriff Betreuung** wird in § 1 Abs. 3 HBeG definiert. Man versteht darunter

- Tätigkeiten für die zu betreuende Person, die in der Hilfestellung insbesondere bei der Haushaltsführung und der Lebensführung bestehen, soweit diese Tätigkeiten nicht dem GuKG unterliegen, und
- sonstige aufgrund der Betreuungstätigkeit notwendige Anwesenheiten.

*es geht um  
Betreuung  
und Pflege*

Nachdem Menschen, die auf eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung angewiesen sind, i. d. R. auch Pflege brauchen, erweist sich die aus der Definition ergebende Beschränkung der zulässigen Tätigkeiten auch gleichzeitig als einer der zentralen Kritikpunkte. Es wäre erforderlich gewesen, das ursprüngliche Vorhaben umzusetzen und beides zu regeln. Das GuKG enthält jedenfalls schon jetzt ausreichende Regelungen, unter welchen Voraussetzungen ausländische Ausbildungen anerkannt (nostrifiziert) werden.

Was man unter Hilfestellung bei der Haushalts- und Lebensführung versteht, ist der ebenfalls im Zusammenhang mit dem HBeG novellierten Gewerbeordnung zu entnehmen. Nach § 159 GewO (vgl. die vollständige Auflistung unter Ziffer 5. Betreuungstätigkeiten als selbstständiger Unternehmer) versteht man unter haushaltsnahen Dienstleistungen insbesondere das Zubereiten von Mahlzeiten, die Vornahme von Besorgungen, die Durchführung von Hausarbeiten und Botengängen, Wäscheversorgung etc. Unter Unterstützung bei der Lebensführung versteht man insbesondere die Gestaltung des



Tagesablaufs und Hilfestellung bei alltäglichen Verrichtungen. Dazu kommt noch eine allfällige Gesellschafterfunktion, die z. B. aus Gesellschaft leisten, Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Kontakte und Begleitung bei diversen Aktivitäten bestehen kann.

Was Betreuungskräften nicht erlaubt ist, sind die im GuKG angeführten und den Pflegekräften vorbehaltenen pflegerischen Tätigkeiten. Am Beispiel des eigenverantwortlichen Tätigkeitsbereiches des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege zeigt sich, welche umfassenden Arbeiten diesem Berufsstand zugeordnet werden, z. B. die eigenverantwortliche Diagnostik, Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle aller pflegerischen Maßnahmen (Pflegeprozess), die Gesundheitsförderung und -beratung im Rahmen der Pflege, die Pflegeforschung sowie die Durchführung administrativer Aufgaben im Rahmen der Pflege. Das könnte im Bereich von privaten Haushalten insbesondere folgende Tätigkeiten betreffen:

- Erhebung der Pflegebedürfnisse und des Grades der Pflegeabhängigkeit des Patienten oder Klienten sowie Feststellung und Beurteilung der zur Deckung dieser Bedürfnisse zur Verfügung stehenden Ressourcen (Pflegeanamnese),
- Feststellung der Pflegebedürfnisse (Pflegediagnose),
- Planung der Pflege, Festlegung von pflegerischen Zielen und Entscheidung über zu treffenden pflegerischen Maßnahmen (Pflegeplanung),
- Durchführung der Pflegemaßnahmen,
- Auswertung der Resultate der Pflegemaßnahmen (Pflegeevaluation),
- Information über Krankheitsvorbeugung und Anwendung von gesundheitsfördernden Maßnahmen,
- psychosoziale Betreuung,
- Dokumentation des Pflegeprozesses,
- Organisation der Pflege.

*Pflegetätigkeiten  
sind im  
GuKG geregelt*

Dazu kommt, dass Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege auch befugt sind, in einem sogenannten mitverantwortlichen Tätigkeitsbereich zu arbeiten, der diagnostische und therapeutische Maßnahmen nach ärztlicher Anordnung zum Inhalt hat und der in privaten Haushalten u. a. folgende Leistungen umfassen könnte:

- Verabreichung von Arzneimitteln,
- Vorbereitung und Verabreichung von subkutanen, intramuskulären und intravenösen Injektionen,
- Vorbereitung und Anschluss von Infusionen bei liegendem Gefäßzugang, ausgenommen Transfusionen,
- Blutentnahme aus der Vene und aus den Kapillaren,
- Setzen von transurethralen Blasenkathetern zur Harnableitung, Installation und Spülung und/oder
- Durchführung von Darmeinläufen.

*Betreuungs-  
kräfte nach  
HBeG dürfen  
nicht pflegen*

Alleine aus dieser beispielhaften Aufzählung von Tätigkeiten, zu denen diplomierte Kräfte, die z. B. im mobilen Bereich arbeiten, befugt sind, die aber Betreuungskräfte, die auf der Grundlage des HBeG tätig sind, nicht durchführen dürfen, zeigt sich, dass eine wesentlich umfassendere – auf die tatsächlichen Bedürfnisse von Menschen, die Pflege und Betreuung benötigen, abgestimmte Lösung gefunden hätte werden müssen. Dabei hätte berücksichtigt werden können, dass viele der in Österreich tätigen ausländischen Pflege- und Betreuungskräfte über eine Ausbildung verfügen, die mit der Diplomausbildung vergleichbar ist.

Bei der derzeitigen Regelung ist zu befürchten, dass Personen, die Pflege und Betreuung benötigen, vielfach erwarten, von ihren Betreuungskräften auch bei Pfl egetätigkeiten unterstützt zu werden. Sollte es in diesem Zusammenhang zu Zwischenfällen mit gesundheitlich nachteiligen Folgen kommen, kann dies für die Betreuungskraft mit zivil- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen verbunden sein.

#### **4.2. Geltungsbereich des Hausbetreuungsgesetzes**

Das Hausbetreuungsgesetz legt für die Rund-um-die-Uhr-Betreuung die nachstehend angeführten Kriterien fest:

*Voraussetzungen*

- Die Betreuungskraft muss das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- Die zu betreuende Person muss einen mittels Bescheid zuerkannten Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Pflegestufe 3 haben. Bei nachweislicher Demenzerkrankung genügt Pflegestufe 1.
- Die vereinbarte Arbeitszeit muss mindestens 48 Stunden pro Woche betragen.
- Die Betreuungskraft muss für die Dauer der jeweiligen Arbeitsperiode in die Hausgemeinschaft der zu betreuenden Person aufgenommen werden (Wohnraum und volle Verpflegung).
- Der Betreuungskraft muss nach einer Arbeitsperiode von höchstens 14 Tagen eine durchgehende Freizeit von mindestens der gleichen Dauer gewährt werden (Varianten: z. B. 14 Tage Arbeit – 14 Tage frei oder z. B. 7 Tage Arbeit – 7 Tage frei).

Werden diese Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt, findet jedenfalls das HBeG einschließlich der dort enthaltenen Sonderregelungen bzw. Ausnahmen keine Anwendung.

#### **4.3. Arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen – Privathaushalte**

Gem. § 3 HBeG gelten für Personen, die auf der Grundlage dieses Gesetzes als Arbeitnehmer in privaten Haushalten beschäftigt werden, die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Bestimmungen des HBeG und des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes (HGHaG). Sie sind bei der Sozialversicherung der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden und es ist eine Mitarbeitervorsorgekasse auszuwählen bzw. mit dieser ein Bei-

*Betreuung in  
Privathaushalten*

trittsvertrag abzuschließen. Darüber hinaus ist ein Arbeitsvertrag abzuschließen, der zumindest die Inhalte nach dem Muster des Dienstscheines des HGHA zu enthalten hat.

#### Arbeitszeitgrenzen – Fürsorgepflicht

*auch für  
Privathaushalte  
gilt die  
Fürsorgepflicht*

Die §§ 5 und 6 Abs. 1–3 HGHA regeln die Arbeitszeit von Hausgehilfen, die allerdings aufgrund des § 3 Abs. 1 HBeG für Betreuungskräfte in Privathaushalten nicht zur Anwendung kommen. Die zulässige Höchst Arbeitszeit und der Anspruch auf Ruhepausen für derartige Arbeitsverhältnisse ergibt sich aus § 3 HBeG. Dieser Bestimmung zufolge darf die Arbeitszeit in zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen **einschließlich Arbeitsbereitschaft** 128 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit ist durch Ruhepausen von insgesamt mindestens drei Stunden zu unterbrechen. Davon sind mindestens zwei Ruhepausen ununterbrochen zu gewähren. Darüber hinaus dürfen Betreuungskräfte während jedes Zeitraumes von 24 Stunden insgesamt weitere zehn Stunden nicht in Anspruch genommen werden.

Die Regelungen über die Arbeitszeit sind aus mehreren Gründen hinsichtlich ihrer sachlichen Rechtfertigung zu hinterfragen. Angesprochen wird vor allem überall dort, wo ein intensiver Betreuungsbedarf vorliegt, also z. B. bei höheren PflegegeldEinstufungen, die Länge der Arbeitszeit von 128 Stunden innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Wochen. Zu dieser an sich schon sehr hohen Arbeitszeit in Verbindung mit den sich daraus ergebenden physischen und psychischen Belastungen kommt die nicht der Judikatur<sup>12</sup> entsprechende Einschränkung hinzu, dass allfällige über diese Höchstgrenze hinausgehende Zeiten der Arbeitsbereitschaft, wenn diese von der Betreuungskraft in ihrem Wohnraum oder in der näheren häuslichen Umgebung verbracht werde, wie ansonsten aber frei über ihre Zeit verfügen kann, nicht als Arbeitszeit gelten. Dem Hinweis (EB), dass Hausangestellte von der Arbeitszeitrichtlinie der EU ausgenommen sind, ist entgegenzuhalten, dass der Tätigkeitsbereich und somit das Schutz-

bedürfnis von Betreuungskräften nach dem HBeG (Betreuung von Menschen bestimmter Pflegestufen etc.) doch deutlich von den Aufgaben der Hausangestellten abweicht.

Hinsichtlich des Schutzes der Arbeitnehmer gilt nach § 8 HGHA die sogenannte Fürsorgepflicht. Nachdem private Haushalte bzw. Arbeitsverhältnisse von Rund-um-die-Uhr-Betreuungskräften vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgeschlossen sind und auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) oder vergleichbare Bestimmungen nicht zur Anwendung kommen, muss zurzeit mit gesetzlichen Regelungen das Auslangen gefunden werden, die der Vielfalt der arbeitsbedingten Belastungen von Betreuungskräften nicht zeitgemäß Rechnung tragen.

Als für die Gesundheit besonders belastend können sich im Alltag einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung jedenfalls erweisen:

*Belastungen  
sind hoch*

- Alle Arten der manuellen Lasthandhabung, wenn sich die zu betreuende Person in einem körperlich geschwächten Zustand befindet und häufig Unterstützung (Ziehen, Heben, Halten, Abstützen etc.) benötigt.
- Die Länge der Arbeitszeit in Verbindung mit Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die durch kurz- oder längerfristige Arbeitsleistungen unterbrochen werden.
- Psychische Belastungen aus dem Zusammenwirken belastender Faktoren.

Nach § 8 HGHA hat der Dienstgeber bei der Regelung der einzelnen Dienstleistungen dafür zu sorgen, dass ... die verlangten Verrichtungen **die Gesundheit des Dienstnehmers nicht gefährden**. Aus dieser Bestimmung in Verbindung mit dem dahinterstehenden Schutzgedanken ergibt sich für den Dienstgeber die Verpflichtung zu prüfen, ob die mit der Betreuungstätigkeit verbundenen Belastungen nicht ein gesundheitsgefährdendes Ausmaß erreichen. In diesen Fällen ist er nicht befugt, die vom Gesetzgeber eingeräumten Höchstgrenzen ohne geeignete Maßnahmen, die die Belastungen

herabsetzen, auszuschöpfen, sondern hat dafür zu sorgen, die Arbeitsbelastung so zu begrenzen, dass es zu keiner Gesundheitsgefährdung kommt. Nachdem es sich um eine Schutzbestimmung zugunsten der Gesundheit des Arbeitnehmers handelt, ist die Bestimmung im Zweifel eng auszulegen. Im Unterschied zu den Aufgaben der Betreuungspersonen, deren Mindestanforderungen – weil erforderlich – gesetzlich festgelegt und die durch Vereinbarung ausgeweitet bzw. spezifiziert werden können, wurden zu ihrem Schutz keine dem besonderen Schutzbedürfnis entsprechenden Bestimmungen festgelegt, was noch einer Regelung bedürfte.

*Mindestlohn* Entlohnung Die Entlohnung richtet sich nach den Mindestlohntarifen des entsprechenden Bundeslandes, soweit es nicht zum Abschluss eines günstigeren Einzelarbeitsvertrages kommt.

#### **4.4. Qualitätssicherungsmaßnahmen für Betreuungstätigkeiten**

Im 3. Abschnitt des HBeG werden verpflichtende Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Betreuung festgelegt, denen zufolge die in einem Arbeitsverhältnis tätige Betreuungskraft die ihr vorgegebenen Handlungsleitlinien für den Alltag und für den Notfall, insbesondere die Verständigung und/oder Beziehung von Angehörigen, Ärzten oder sonstigen Einrichtungen (z. B. mobile Dienste) genau zu beachten hat. Dem kommt insbesondere bei einer erkennbaren Verschlechterung des Gesundheitszustandes besondere Bedeutung zu.

Die Betreuungskraft wird durch das HBeG auch zur Zusammenarbeit mit allen anderen in die Pflege involvierten Personen (z. B. Angehörigen, Ärzten, mobilen Pflegekräften) und Einrichtungen (z. B. mobilen Diensten) verpflichtet. Dazu kommt eine Verschwiegenheitsverpflichtung, die sich auf alle bei der Ausübung der Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten bezieht.

#### **4.5. Ausnahmen für Betreuungskräfte aus neuen EU-Mitgliedstaaten**

Durch Verordnung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes gibt es Ausnahmeregelungen für die Beschäftigung von Betreuungskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn. Betreuungskräfte aus diesen Staaten können bewilligungsfrei in Österreich beschäftigt werden, wenn

*Ausnahmen*

- die betreuungsbedürftige Person Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 bezieht (vgl. weitere Ausnahmen hinsichtlich Demenzerkrankung – § 1 Abs. 2 Z. 2b HBeG),
- die zu betreuende Person oder ihre Angehörigen Arbeitgeber sind und
- die Tätigkeit im Rahmen einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung – die über der Geringfügigkeitsgrenze liegt – ausgeübt wird,
- die Betreuungskraft zumindest nach dem jeweiligen Mindestlohntarif entlohnt und zur Sozialversicherung angemeldet wird.

#### **4.6. Die Pflege wurde ausgeklammert**

Arbeitnehmer, die auf der Grundlage des Hausbetreuungsgesetzes beschäftigt werden, dürfen Personen in Privathaushalten betreuen, sie dürfen aber keine Tätigkeiten durchführen, die gemäß den Bestimmungen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes jenen Personen vorbehalten sind, die über eine Ausbildung im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege oder in der Pflegehilfe verfügen.

Der eigenverantwortliche Tätigkeitsbereich des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege ist in § 14 GuKG geregelt und umfasst die eigenverantwortliche Diagnostik, Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle aller pflegerischen Maßnahmen im intra- und extramuralen Bereich

(Pflegeprozess), die Gesundheitsförderung und Beratung im Rahmen der Pflege, die Pflegeforschung sowie die Durchführung administrativer Aufgaben im Rahmen der Pflege.

Der Tätigkeitsbereich der Pflegehilfe ist in § 84 GuKG geregelt und umfasst die Durchführung von pflegerischen Maßnahmen und die Mitarbeit bei therapeutischen und diagnostischen Verrichtungen nach schriftlicher ärztlicher Anordnung und unter Aufsicht von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege.

Personen, die nicht über die im GuKG vorgeschriebene pflegerische Ausbildung verfügen, dürfen in den Fällen einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung keine pflegerischen Tätigkeiten durchführen. Sind neben der Betreuung auch pflegerische Tätigkeiten erforderlich, können diese beispielsweise von mobilen Diensten erbracht werden.

#### **4.7. Wer kann Arbeitgeber sein?**

*Arbeitgeber  
von unselbst-  
ständigen  
Betreuungs-  
kräften*

Arbeitgeber einer unselbstständigen Betreuungskraft im Sinne des Hausbetreuungsgesetzes kann

- die zu betreuende Person selbst,
- deren Angehörige (Sohn, Tochter etc.) oder
- eine inländische Hilfsorganisation (Caritas, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)

sein. Unter bestimmten in § 21b Bundespflegegeldgesetz (BPGG) genannten Voraussetzungen können Arbeitgeber einer Betreuungskraft auch eine Förderung erhalten.<sup>13</sup>

#### **4.8. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen**

Für Personen, die auf der Grundlage des Hausbetreuungsgesetzes als Arbeitnehmer beschäftigt werden, gelten die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen – insbesondere die Bestimmungen des Hausbetreuungsgesetzes und des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes. Sie sind bei



der Sozialversicherung der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden und es ist eine Mitarbeitervorsorgekasse auszuwählen bzw. mit dieser ein Beitrittsvertrag abzuschließen. Ferner ist mit Betreuungskräften ein Arbeitsvertrag abzuschließen. Dieser hat zumindest die Inhalte nach dem Muster des Dienstscheines des Hausgehilfen- und Hausangestellten-gesetzes zu enthalten.

### **5. Betreuungstätigkeiten als selbstständiger Unternehmer**

Im Zusammenhang mit der Schaffung eines Hausbetreuungs-gesetzes ist es auch zu einer Novelle der Gewerbeordnung gekommen, der zufolge nunmehr auch eine Betreuung durch selbstständige Betreuungskräfte zulässig ist. Die Gewerbeord-nung regelt in § 159 ff die selbstständige Betreuungstätigkeit wie folgt:

*selbstständige  
Betreuungs-  
kräfte*

Gewerbetreibende, die das Gewerbe der Personenbetreuung ausüben, sind berechtigt, betreuungsbedürftige Personen zu unterstützen. Dies umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

1. Haushaltsnahe Dienstleistungen:
  - Zubereitung von Mahlzeiten
  - Vornahme von Besorgungen
  - Reinigungstätigkeiten
  - Durchführung von Hausarbeiten
  - Durchführung von Botengängen
  - Sorgetragung für ein gesundes Raumklima
  - Betreuung von Pflanzen und Tieren
  - Wäscheversorgung (Waschen, Bügeln, Ausbessern)
  
2. Unterstützung bei der Lebensführung:
  - Gestaltung des Tagesablaufs
  - Hilfestellung bei alltäglichen Verrichtungen
  
3. Gesellschafterfunktion:
  - Gesellschaft leisten
  - Führen von Konversation

- Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Kontakte
  - Begleitung bei diversen Aktivitäten
4. Führung des Haushaltsbuches mit Aufzeichnungen über für die betreute Person getätigte Ausgaben
  5. Praktische Vorbereitung der betreuungsbedürftigen Person auf einen Ortswechsel
  6. Organisation von Personenbetreuung.

*Qualitäts-  
sicherungs-  
maßnahmen*

Die Qualitätssicherung für die Personenbetreuung wird in § 160 Gewerbeordnung wie folgt geregelt:

Die im § 159 genannten Gewerbetreibenden sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Gewerbes anvertrauten oder bekannt gewordenen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht nicht, wenn und insoweit die betreuungsbedürftige Person oder deren gesetzlicher Vertreter ausdrücklich von dieser Pflicht entbunden ist. Inwieweit die Gewerbetreibenden von der Verpflichtung zur Ablegung eines Zeugnisses zur Einsichtgewährung in Geschäftspapiere oder zur Erteilung von Auskünften über ihnen in Ausübung ihres Berufes bekannt gewordene Angelegenheiten in gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Verfahren befreit sind, richtet sich nach den bezüglichen Rechtsvorschriften. Die vorstehend angeführten Bestimmungen gelten sinngemäß auch für die Arbeitnehmer der Gewerbetreibenden.

Die im § 159 genannten Gewerbetreibenden haben ferner

- mit der betreuungsbedürftigen Person oder deren gesetzlichem Vertreter eine Vereinbarung betreffend Handlungsleitlinien für den Alltag und den Notfall abzuschließen, insbesondere über die Verständigung bzw. Beiziehung von Angehörigen, Ärzten oder Einrichtungen, die mobile Dienste anbieten, im Falle erkennbarer Verschlechterung des Zustandsbildes, und

- das Haushaltsbuch zu führen und samt der Belegsammlung über einen Zeitraum von zwei Jahren aufzubewahren.

Auch wenn die Gewerbeordnung nunmehr die Betreuung von Personen auf der Basis einer selbstständigen Tätigkeit vorsieht, wird dies in der Praxis kaum Anwendungsfälle finden, da bei genauerer Betrachtung die Kriterien eines Arbeitsverhältnisses vorliegen werden. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages einem anderen in persönlicher Abhängigkeit (also weisungsgebunden) zur Dienstleistung verpflichtet ist.<sup>14</sup> Der Begriff des Arbeitnehmers i. S. v. Art. 39 EG hat eine auch gemeinschaftsrechtliche Bedeutung. Er ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, die einen gewissen wirtschaftlichen Wert haben und für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Der Bereich, in dem die Leistungen erbracht werden, und die Art des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind für die Anwendung des Art. 39 EG unerheblich.<sup>15</sup>

*wenig  
Anwendungsfälle*

## **6. Das neue Hausbetreuungsgesetz – ein erster Schritt?**

Der Regelungsgehalt des neuen Hausbetreuungsgesetzes in der derzeitigen Form entspricht noch in keiner Weise den komplexen Anforderungen, die Situation von pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen in Österreich wirklich entscheidend zu verbessern, sondern dient im Wesentlichen nur der Legalisierung eines Zustandes, der offensichtlich rechtswidrig war. Es gibt daher noch immer einen großen Handlungsbedarf, um den Bedürfnissen der Menschen, die auf Unterstützung in Form von Pflege und Betreuung angewiesen sind, gerecht zu werden. Etliches davon wurde in Grundzügen auch im Regierungsprogramm festgelegt, ist aber noch umzusetzen.

*weitere Schritte  
müssen folgen*

### **6.1. Keine Problemlösung zulasten anderer**

Erwartungen, einen erheblichen Anteil des österreichischen Pflegebedarfes längerfristig durch ausländische Kräfte zu lasten jener Länder, die in die Ausbildung dieser Personen investiert haben, ersetzen zu können, erscheinen schon deswegen nicht gerechtfertigt zu sein, weil sich die Lohn- und Einkommensdifferenzen auch in den kommenden Jahren weiter verringern werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass diese Argumente in einigen Jahren zumindest für jene Nachbarländer wegfallen, die ihren Fachkräften selbst Arbeit und Einkommen sichern können.

### **6.2. Es geht um ein Gesamtkonzept**

*brauchen eine  
gefügte  
Gesamtlösung*

Wir benötigen in einer für viele Menschen so zentralen Lebensfrage eine umfassende Versorgungssicherheit auf der Grundlage einer Gesamtlösung, die gefügig in das Gesamtsystem eingebettet ist. Ein derartiges System kann sich nicht auf Dauer auf Planungs- und Ausbildungsinvestitionen anderer Länder stützen, sondern muss auf Pflege- und Betreuungskräften aufbauen, die in Österreich leben und die ihre Leistungen in Koordination mit ansässigen Pflege- und Betreuungseinrichtungen, mobilen Diensten und sonstigen Einrichtungen zur Pflege und Betreuung erbringen oder das Engagement der privaten Betreuungsleistungen unterstützen. Damit diese Ziele erreicht werden können, ist u. a. im Bereich der Pflege in die Ausbildung zu investieren.

### **7. Zusammenfassung**

Grundsätzlich ist es ein sehr erfreuliches Faktum, dass die Menschen älter werden. Leider häufen sich mit zunehmendem Lebensalter meist auch diverse Erkrankungen, die es solchen Menschen erschweren, sich in ihrem gewohnten Lebensumfeld zur Gänze selbst zu versorgen. Es ist daher nur verständlich, dass sie von der Gesellschaft erwarten, im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unterstützt zu werden.

Das Hausbetreuungsgesetz wurde von vielen als Chance gesehen, im Rahmen eines umfassenden **Gesamtkonzeptes** den Teilbereich der Pflege und Betreuung zu Hause umfassend und den Bedürfnissen der Pflege- und Betreuungsbedürftigen angepasst neu zu regeln. Dieses Ziel wurde bis jetzt nicht erreicht. Vielmehr muss zum derzeitigen Hausbetreuungsgesetz festgestellt werden, dass die Schaffung dieses Gesetzes in der derzeitigen Form eigentlich entbehrlich war, weil ein wesentlicher Bestandteil jeder Pflege und Betreuung, im konkreten Fall die Pflege, ausgespart wurde. Die Regelungen über die Betreuung alleine hätten nicht unbedingt eines eigenen Gesetzes bedurft. Vielmehr hätten die nunmehrigen Bestimmungen auch im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz – das mit Ausnahme von §§ 5 und 6 Abs. 1 bis 3 ohnedies auch für Betreuungspersonen gilt – mitgeregelt werden können.

Im neuen Hausbetreuungsgesetz geht es nicht, wie die Bezeichnung fälschlich vermuten lassen würde, um die Betreuung eines Hauses, sondern um die Betreuung von Menschen, die aufgrund eines besonderen Gesundheitszustandes Betreuung (Pflege) benötigen. Derartige Tätigkeiten sind physisch und psychisch besonders belastend (siehe oben). Betreuungskräfte benötigen letztlich den gleichen Schutz, wie er z. B. Arbeitnehmern in mobilen Diensten oder in Alten- und Pflegeheimen zusteht. Nachdem das ASchG<sup>16</sup> oder vergleichbare Bestimmungen für Betreuungskräfte nach HBeG nicht zur Anwendung kommen und die im HGHAG nur sehr allgemein geregelte Fürsorgepflicht den besonderen Belastungen der Rund-um-die-Uhr-Betreuung bei Weitem nicht ausreichend Rechnung trägt, wäre es erforderlich gewesen, einen besonderen Schutz zur Sicherung der Gesundheit vorzusehen. Dabei hätten u. a. die langen Arbeitszeiten, die erschwerenden Regelungen, dass allfällige, über die Höchstgrenze von 128 Stunden hinausgehende Zeiten der Arbeitsbereitschaft in den in § 3 Abs. 2 HBeG genannten Fällen nicht als Arbeitszeit gelten, und die besonderen Belastungen der Betreuungskräfte besonders berücksichtigt werden müssen.

*auch  
Betreuungs-  
kräfte dürfen  
nicht  
überfordert  
werden*

Die Lösung einer so wichtigen Frage wie der Pflege und Betreuung sollte man auch nicht auf den Umstand aufbauen, dass es derzeit eine große Einkommensdifferenz zu bestimmten, vormals im Ostblock gelegenen Ländern gibt. Erstens brauchen diese Länder ihre Pflegekräfte zur Versorgung der eigenen Bevölkerung, zweitens wird die Einkommensdifferenz laufend geringer, sodass es sich ohnedies nur um eine Lösung für einen absehbaren Zeitraum handeln kann. Davon abgesehen, ist es aber insbesondere für betreuungs- und pflegebedürftige Menschen auch wichtig, dass sie von Fachkräften unterstützt werden, die über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und die die vielfältigen regionalen medizinischen und pflegerischen Versorgungs- und Unterstützungsmöglichkeiten kennen. Es muss daher schon jetzt dafür vorgesorgt werden, die erforderlichen Pflege- und Betreuungsleistungen durch in Österreich lebende Menschen bzw. Einrichtungen erbringen zu können.

*es gibt noch viel  
zu erledigen*

Wichtige politische Entscheidungsträger dieses Landes sehen das Hausbetreuungsgesetz nur als ersten – allerdings sehr wichtigen – Schritt in die richtige Richtung. Breite Bevölkerungskreise sowie Vertreter verschiedenster Einrichtungen, die in diesem Bereich mit großem Engagement tätig sind, sind ähnlicher Ansicht und unterstützen weitere Lösungen aktiv bzw. fordern solche ein. Es bleibt daher die berechtigte Hoffnung, dass es zu weiteren Entwicklungen kommen wird und in das Hausbetreuungsgesetz letztlich doch jene Regelungen Eingang finden, die der ursprünglichen Zielsetzung zufolge bereits in diesem Gesetz enthalten sein sollten.

**Anmerkungen:**

- 1 Bundesgesetz, mit dem Bestimmungen über die Betreuung von Personen in privaten Haushalten erlassen werden (Hausbetreuungsgesetz – HBeG) und mit dem die Gewerbeordnung 1994 geändert wird.
- 2 Die Kosten der Unterbringung in einem Einzelzimmer betragen z. B. im Bezirksaltenheim Traun 63 Euro pro Tag zuzüglich jenes Betrages, der auf der Grundlage der zuerkannten Pflegegeldstufe, z. B. nach dem Bundespflegegeldgesetz, bezahlt wird.
- 3 Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2007. Bezogen auf die gesamte Pensionsversicherung und alle Pensionen.
- 4 Die österreichischen Sozialhilfegesetze sehen es als ihre wesentlichste Aufgabe an, auch jenen Menschen die Führung eines menschenwürdigen Lebens zu ermöglichen, die dazu der Hilfe der Gemeinschaft bedürfen. Vgl dazu z. B. § 1 Oö. Sozialhilfegesetz 1998: Aufgabe sozialer Hilfe ist die Ermöglichung und Sicherstellung eines menschenwürdigen Lebens für jene, die dazu der Hilfe der Gemeinschaft bedürfen. Durch soziale Hilfe sollen soziale Notlagen vermieden werden (präventive Hilfe); Personen befähigt werden, soziale Notlagen aus eigener Kraft abzuwenden und dauerhaft zu überwinden (Hilfe zur Selbsthilfe); die notwendigen Bedürfnisse von Personen, die sich in sozialen Notlagen befinden, gedeckt werden (Hilfe zur Bedarfsdeckung).
- 5 Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend. Die Gesundheitsreform 2005.
- 6 Quelle: <http://auslandsjahr.eu/2007/03/30>
- 7 Vgl. *Nöstlinger*, Neuerungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen, WISO 1/2006.
- 8 Vgl. *Schäffler/Menche/Bazlen/Kommerell*, PFLEGE HEUTE (2000) 2 ff.
- 9 Bei Altenfachbetreuern handelt es sich um Personen, die zusätzlich zur Pflegehelferausbildung im Ausmaß von 1.600 Stunden, die zu gleichen Teilen auf Theorie und Praxis aufgeteilt werden, über eine Ergänzungsausbildung auf der Grundlage von landesgesetzlichen Bestimmungen verfügen. Die Ausbildung nach dem Oö. Altenfachbetreuungs- und Heimhilfegesetz beträgt beispielsweise 250 Stunden.
- 10 Vgl. *Flemmich/Nöstlinger*, Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (2004) 335 ff.
- 11 Vgl. das Pflege-Übergangsgesetz i. d. F. BGBl I 50/2007, mit dem bis 31. Dezember 2007 bestimmte Verwaltungsstrafen außer Kraft gesetzt wurden. Vgl in diesem Zusammenhang auch die Novelle zur Ausländerbeschäftigungsverordnung (BGBl. II 405/2006), mit der für Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a AuslBG), hinsichtlich der **Pflege und Betreuung** von Personen in Privathaushalten Ausnahmen geschaffen wurden.
- 12 **Anwesenheitsbereitschaft ist Arbeitszeit** i. S. d. RL 93/104/EG. Vgl. dazu z. B. EuGH 9.9.2003, RsC-151/02, Slg 2003, I-8389 *Jaeger*
- 13 Vgl. dazu auch die Homepage des Bundessozialamtes unter <http://www.basb.bmsg.gv.at>
- 14 Vgl. *Jabornegg/Resch/Strasser*, Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2005) 9 ff.
- 15 Vgl. EuGH 3.7.1986, Rs 66/85, Slg. 1986, 2121 (*Lawrie-Blum*)
- 16 Vgl. § 1 Abs 2 Z 4 HGhAG

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



Oberösterreich

## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)