

WISO

BERUFSVERLÄUFE, BERUFSZUFRIEDENHEIT, ARBEITSBELASTUNGEN UND PERSPEKTIVEN VON ALTENFACHBETREUER/-INNEN

1. Zielsetzung und Fragestellung	50
2. Berufswahlmotivation und Zufriedenheit mit der Ausbildung	52
3. Erwerbstätigkeit und Berufsverweildauer: Hohe Tragfähigkeit des Berufs	55
4. Arbeitssituation, Berufszufriedenheit und Belastungen	59
5. Handlungsansätze und Ausblick	66

Auszug aus WISO 4/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

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

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Christine Stelzer-
Orthofer**

Ass.-Prof.ⁱⁿ am Institut
für Gesellschafts- und
Sozialpolitik der
Universität Linz

Helga Kranewitter

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am
Institut für
Gesellschafts- und
Sozialpolitik der
Universität Linz

1. Zielsetzung und Fragestellung

*Altenfachbetreu-
ungsgesetz
1992*

Altenfachbetreuung ist ein neuer, ein relativ junger Beruf. Im Jahr 1992 wurde in Oberösterreich ein Altenbetreuungs- ausbildungsgesetz beschlossen, in dem erstmals Berufsbild, Befugnisse und Ausbildung zur Altenbetreuung geregelt wurden. Einige Jahre später wurde auf Initiative des Bundes die Berufsbezeichnung „Altenfachbetreuer“ bzw. „Altenfach- betreuerin“ eingeführt. Es liegt demnach gerade einmal sech- zehnte Jahre zurück, dass der Beruf der Alten(fach)betreuung etabliert und durch die Festlegung von verbesserten Aus- bildungsstandards im Laufe der Jahre professionalisiert wer- den konnte.

Betreuungs- und Pflegeberufe werden im öffentlichen Bewusstsein oft als „Ausstiegsberufe“ wahrgenommen.¹ Ganz generell wird von einer hohen Fluktuation ausgegangen, die dazu führt, dass letztlich der Beruf verlassen wird. Begründet wird dies in der Regel mit den hohen psychischen und körper- lichen Belastungen, mit nicht familienkonformen Arbeitszei- ten, zu wenigen Aufstiegschancen, zu geringer Bezahlung und kaum vorhandener gesellschaftlicher Anerkennung. Pflege- und Betreuungskräfte, so heißt es, bleiben nur wenige Jahre in ihrem Beruf und wechseln, sobald sich die Möglichkeit ergibt, in andere Branchen. Da Daten zu dieser vielfach kolportierten kurzen Berufsverweildauer im Pflege- und Betreuungsbereich weitgehend fehlen, wurde vom Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik eine Studie im Auftrag des ISW Linz und in Kooperation mit der AK OÖ und dem Land OÖ erstellt, mit dem Ziel, Berufsverläufe und Arbeitsbedingungen von AltenfachbetreuerInnen zu erheben.²

*Ziel: Daten zur
Berufsverweildauer
und Arbeits-
bedingungen*

Ziel dieser repräsentativen Erhebung war es, wissenschaftlich fundierte und gesicherte Daten zur Berufsverweildauer und zu Arbeitsbedingungen von in Oberösterreich ausgebildeten AltenfachbetreuerInnen zu gewinnen, demnach von jener Personengruppe, die berufsmäßig und professionell ausgebil-

det die nicht immer einfache Aufgabe übernimmt, alte und pflegebedürftige Menschen zu betreuen und begleiten. Warum haben sie sich für den Beruf entschieden? Wie bewerten sie ihre Ausbildung? Was macht Freude im Beruf, welche Anforderungen werden als belastend erlebt? Wie zufrieden sind die Altenfachbetreuer/-innen mit der Arbeit an und für sich sowie mit deren Rahmenbedingungen? Weiters wurde Fragen zur Verweildauer im Beruf, zu beruflichen Aufstiegen, zu Unterbrechungen und/oder Jobwechsel nachgegangen. Wie lange bleiben Altenfachbetreuer/-innen ihrem Beruf treu? Was führt dazu, dass sie ihren Beruf allenfalls nicht oder nicht mehr ausüben?

Um diese Fragestellungen beantworten zu können, reicht eine Stichtagserhebung von derzeit tätigen Altenfachbetreuer/-innen nicht aus. Da jene, die den Beruf verlassen oder gewechselt haben, nicht erfasst wären, blieben Aussagen zu Berufsverläufen von Altenfachbetreuer/-innen unvollständig und zu kurz gegriffen. Aus diesem Grund wurden als Zielgruppe der Befragung sämtliche Absolvent/-innenlehrgänge der Altenfachbetreuung von 1994 bis Sommer 2007 definiert, um sicherzustellen, dass ausgebildete Altenfachbetreuer/-innen in den verschiedensten Phasen ihrer Berufslaufbahn, ob im erlernten Beruf tätig oder ausgestiegen, erreicht werden. Als Erhebungsinstrument dazu wurde ein umfassender, postalisch versandter Fragebogen erstellt. Ergänzend wurden qualitative Interviews mit Expert/-innen sowie mit Altenfachbetreuer/-innen geführt.

*Zielgruppe waren
sämtliche
Absolvent/-
innenlehrgänge*

Von den insgesamt im genannten Zeitraum mehr als 7.200 ausgebildeten Altenfachbetreuer/-innen in Oberösterreich wurde eine Stichprobe von knapp 3.000 Personen gezogen. Dabei wurde darauf Bedacht genommen, dass sämtliche Ausbildungsjahrgänge von unterschiedlichen Ausbildungsträgern einbezogen werden konnten. Insgesamt wurden 812 ausgefüllte Fragebögen aus allen Regionen Oberösterreichs retourniert. Korrigiert man die Grundgesamtheit um jene Fragebögen, die

Rücklaufquote von mehr als 30 % unzustellbar waren, zeigt sich ein beachtlicher Rücklauf von mehr als 30 %.

Altenfachbetreuung ist ein typisch weiblicher Beruf, dies spiegelt sich auch bei den ausgefüllten Fragebögen wider: 9 von 10 Fragebögen wurden von Frauen beantwortet. Etwa ein Drittel der Befragten war bei Ausbildungsbeginn älter als 40 Jahre, knapp die Hälfte hat die Ausbildung zwischen 25 und 40 Jahren begonnen.

2. Berufswahlmotivation und Zufriedenheit mit der Ausbildung

hohes soziales Interesse der Auszubildenden

Der Berufswahltheorie Hollands (1985) zufolge bringen Personen bei der Berufswahl jenen Bereichen ein relativ hohes Interesse entgegen, die eine hohe psychologische Ähnlichkeit zum eigenen Interessenbereich aufweisen. Weiters wird davon ausgegangen, dass eine hohe Kongruenz zwischen den eigenen Interessen bzw. Fertigkeiten und den Anforderungen des Berufs sich positiv auf die Stabilität der Berufsausübung, der Zufriedenheit und der Leistung auswirken.³ Vor diesem Hintergrund nicht unerwartet zeigt sich, dass vor allem Personen mit einem hohen sozialen Interesse die Ausbildung zur Altenfachbetreuung wählen. Fast alle Befragten wollten „*mit Menschen zu tun haben*“ und geben an, dass Altenbetreuung ihren „*Fähigkeiten und Interessen*“ entspricht. Drei Viertel der Befragten woll(t)en ihren „*Traumberuf verwirklichen*“. Diese von einer überwiegenden Mehrheit genannten Motive können unter dem Begriff „*Berufung*“ subsumiert werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Motive für die Berufswahl (n = 812)

	Trifft (eher) zu	Trifft (eher) nicht zu	Faktoren
Ich wollte meinen Traumberuf verwirklichen.	74,9	25,1	„Berufung“
Dieser Beruf entsprach meinen Fähigkeiten und Interessen.	95,5	4,5	
Ich wollte in meinem Beruf mit Menschen zu tun haben.	96,1	3,9	
Es gab Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe zu meinem Wohnort.	61,8	38,3	„Vereinbarkeit“
Der Beruf eröffnete mir gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	52,0	47,9	
Die Ausbildung eröffnete mir die Möglichkeit zum Wiedereinstieg.	36,1	63,8	
Es gab keine bessere Alternative.	15,7	84,3	„als Alternative“
Ich wurde in meiner Wunschausbildung nicht aufgenommen.	6,3	93,8	
Ich hatte schon eigene Pflegeerfahrungen und wollte das zu meinem Beruf machen.	48,7	51,3	„berufliche Vertiefung“
Ich wollte mich beruflich umorientieren.	60,8	39,2	

Auch die als gut empfundene Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – wie zum Beispiel Arbeitsmöglichkeiten in der Umgebung und Wiedereinstieg – stellt ein Motivbündel für die Berufswahl dar. Wie zu erwarten, treffen diese „Vereinbarkeitsmotive“ auf Frauen und die bei Ausbildungsbeginn Älteren häufiger zu. Über eigene Pflegeerfahrungen verfügte knapp die Hälfte der Befragten, diese können dem Motivbündel „berufliche Vertiefung“ zugerechnet werden. Nur die wenigsten geben an, dass die gewünschte Ausbildung nicht möglich war oder die Ausbildung aus „Mangel an Alternativen“ gewählt wurde; hier überwiegen männliche Altenfachbetreuer. Da jene, die seit 2002 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, signifikant häufiger vom „Traumberuf“ sprechen, kann vermutet werden, dass es durch die gesetzlichen Bestimmungen in den letzten Jahren zu einer Aufwertung des Berufsbildes gekommen ist.

Vereinbarkeits-
motive

*Ausbildung wird
gutes Zeugnis
ausgestellt ...*

Ganz generell stellen die befragten Altenfachbetreuer/-innen ihrer Ausbildung und ihren Ausbildungsträgern ein gutes Zeugnis aus; im Großen und Ganzen fühlen sie sich hinsichtlich der fachlichen und sozialen Anforderungen auf den beruflichen Alltag gut vorbereitet. Weniger gut vorbereitet fühlen sie sich auf die psychischen Anforderungen im Beruf, die durch den täglichen Umgang mit Alter, Hilflosigkeit, Krankheit und Tod entstehen. Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei zwischen Früh- und SpäteinsteigerInnen. Die bei Ausbildungsbeginn unter 25-Jährigen bewerten die Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen weniger oft mit Sehr gut und Gut als die bei Ausbildungsbeginn über 40-Jährigen.

Auch die im Rahmen der Ausbildung absolvierten (Schul-) Praktika werden recht positiv hinsichtlich ihres künftigen beruflichen Nutzens beurteilt. Zum Teil wird hier allerdings kritisiert, dass man nicht tatsächlich als Auszubildende/r gesehen wird, alle Tätigkeiten übernehmen und allenfalls eine/n MitarbeiterIn ersetzen muss. Die Bewertung der Praktika durch die Abschlusskohorten ab 2002 fällt tendenziell positiver aus (z.B. gute Anleitung, ausreichend Zeit). Daher kann angenommen werden, dass diesbezügliche Verbesserungen in den letzten Jahren vorgenommen wurden.

*... fast 90 %
würden sich
wieder für AFB-
Ausbildung
entscheiden*

Als ein erster möglicher Indikator, dass Altenfachbetreuung ein stabilerer Beruf als vielfach angenommen ist, kann die weitgehende Zufriedenheit mit der Wahl des Berufs und der Ausbildung herangezogen werden. Fast 90 % würden sich *„aus jetziger Sicht wieder für die AFB-Ausbildung entscheiden“*. Vier von fünf Befragten würden die Ausbildung weiterempfehlen. Gleich häufig wird angegeben, dass durch die Ausbildung individuelle *„berufliche Möglichkeiten eröffnet“* wurden. Weniger Zustimmung findet hingegen, dass die Ausbildung zur Altenfachbetreuung *„eine gute Basis für den beruflichen Aufstieg“* ist.

3. Erwerbstätigkeit und Berufsverweildauer: Hohe Tragfähigkeit des Berufs

Eine zentrale Frage der Studie ist jene, ob die Ausbildung zur Altenfachbetreuung zu Erwerbstätigkeit generell bzw. zu Erwerbstätigkeit im ausgebildeten Beruf führt. Die Ausbildung, so zeigt sich, korreliert mit einer hohen Erwerbsbeteiligung: 96 % geben an, dass sie seit Ausbildungsabschluss in irgendeiner Form erwerbstätig sind bzw. erwerbstätig waren. Jene lediglich knapp 4 %, die seit Abschluss der Ausbildung noch nie erwerbstätig waren, betreuen ihre Kinder zu Hause, haben noch keinen Arbeitsplatz gesucht bzw. gefunden oder haben eine weitere Ausbildung begonnen. Hier überwiegen – wie zu vermuten ist – eindeutig jene, deren Ausbildungsabschluss noch nicht allzu lange zurückliegt.

*Erwerbsbeteiligung
von 96 % ...*

Bezugnehmend auf die Berufsverweildauer – darunter versteht man die Summe der Erwerbstätigkeit im ausgebildeten Beruf – zeigt sich, dass ein äußerst hoher Anteil der Altenfachbetreuer/-innen in jenem Beruf tätig ist, für den sie ausgebildet wurden. Immerhin 82 % aller, die nach Ausbildungsbeginn erwerbstätig sind bzw. waren, sind zum Befragungszeitpunkt in der Altenfachbetreuung beschäftigt. Der überwiegende Teil der anderen entfällt auf jene, die derzeit ihre Erwerbsarbeit unterbrochen haben (vorrangig aufgrund von Kinderbetreuungspflichten) oder mittlerweile in Pension sind. Lediglich knapp 5 % waren nie im erlernten Berufsfeld beschäftigt, knapp 4 % haben den Beruf gewechselt (vgl. Tabelle 2).

*... und 82 % sind
derzeit in AFB
tätig*

Insgesamt betrachtet bedeutet dies, dass die Ausbildung der Altenfachbetreuung zu einer hohen Erwerbsbeteiligung generell führt, im Besonderen aber auch im ausgebildeten Bereich. Zählt man die derzeitigen UnterbrecherInnen ebenso wie die PensionistInnen zu den Erwerbstätigen hinzu, so ergibt sich ein Anteil von knapp 92 % aller Altenfachbetreuer/-innen, die im Berufsfeld tätig sind bzw. tätig waren.

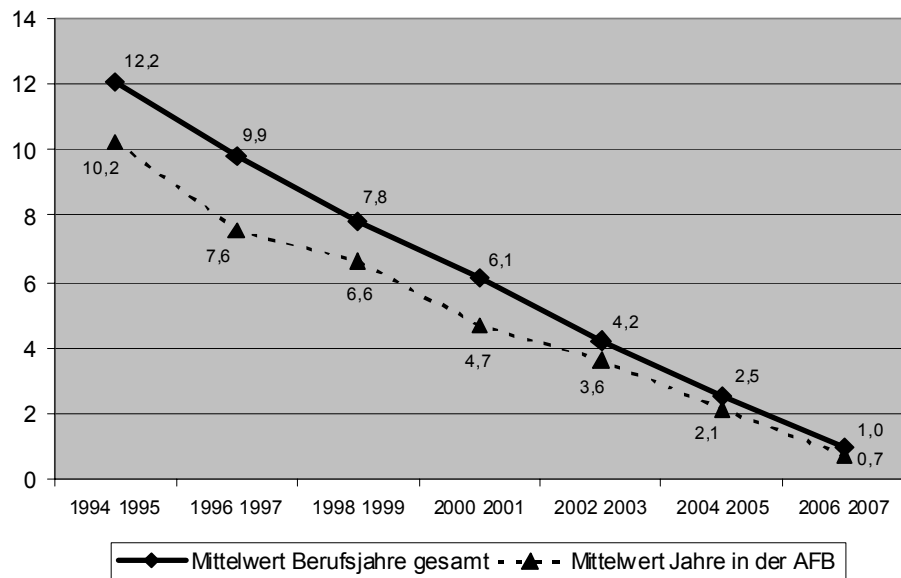
Tabelle 2: Erwerbssituation der Befragten

Gesamt (<i>Keine Angabe: 6</i>)	806	100%
Keine Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss	31	3,8%
Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss	775	96,2%
Gesamt Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss (<i>Keine Angabe: 2</i>)	773	100%
Davon derzeit in der Altenhilfe beschäftigt	632	81,8%
Davon derzeit nicht in der Altenhilfe beschäftigt	141	18,2%
- ... <i>nie in der Altenhilfe beschäftigt</i>	36	4,7%
- ... <i>zur Zeit nicht oder nicht mehr erwerbstätig</i>	75	9,7%
- ... <i>Beruf gewechselt</i>	29	3,8%

*hohe Berufs-
verweildauer*

Um die tatsächliche Verweildauer zu eruieren, wurden die möglichen gesamten Berufsjahre seit Ausbildungsabschluss mit der tatsächlichen Erwerbsdauer sowie der Berufsverweildauer getrennt nach Ausbildungskohorten in Beziehung gesetzt. Wie zu erwarten, steigt die Anzahl der gesamten Berufsjahre kontinuierlich an, je länger die Ausbildung zurückliegt. Beispielsweise sind jene, die 1994 und 1995 die Ausbildung abgeschlossen haben, im Durchschnitt 12,2 Jahre erwerbstätig. Dieser Erwerbsverweildauer steht eine durchschnittliche Berufsverweildauer von 10,2 Jahren gegenüber, also der Tätigkeit in der (direkten) Betreuung und Pflege. Je später die Ausbildung abgeschlossen wurde, umso geringer fallen die Unterschiede zwischen Erwerbs- und Berufsverweildauer aus (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Vergleich der Erwerbsarbeitszeit mit den Jahren in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB nach Ausbildungsabschluss (in Kohorten)



Definiert man als Maß für die Stabilität und Tragfähigkeit des Berufs den Anteil der Erwerbstätigkeit in der Altenfachbetreuung an der gesamten Erwerbsarbeit, so kann der Altenfachbetreuung eine äußerst hohe Tragfähigkeit bescheinigt werden. Dies bestätigt auch die Späteinsteigerin Berta. Sie ist mittlerweile seit elf Jahren im stationären Bereich tätig: „*Ich bin zufrieden, sonst wäre ich ja nicht mehr da.*“ Auf die Frage, wo sie sich in fünf Jahren sieht, meint sie: „*Kurz vor der Pension in der Altersteilzeit, aber noch immer sehr gerne hereingehend.*“

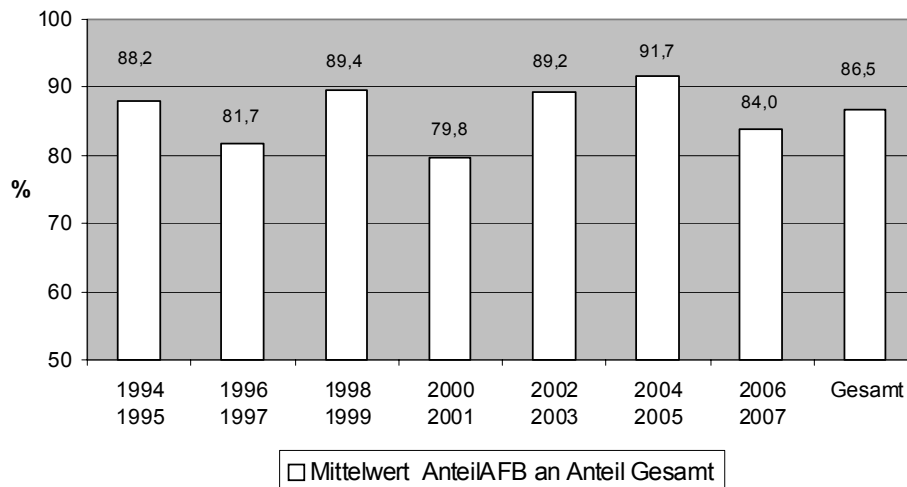
Um eine bessere Vergleichbarkeit der Abschlusskohorten zu erreichen, wurde der Anteil der Berufsverweildauer an der gesamten Erwerbsverweildauer errechnet. Zieht man dazu

86,5 % der
Erwerbsarbeits-
zeit in AFB

Mittelwerte heran, so zeigt sich, dass insgesamt betrachtet 86,5 % der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss in der direkten Betreuung und Pflege in der Altenfachbetreuung verbracht werden (vgl. Abbildung 2).

Vergleicht man dies mit Ergebnissen von Erhebungen aus anderen Berufen und Berufsfeldern, so bestätigt sich auch hier, dass die Bindung an den Beruf wesentlich höher als angenommen ist und der Beruf der Altenfachbetreuerin bzw. des Altenfachbetreuers ein tragfähiger und deutlich längerfristig ausgeübter ist als bisweilen vermutet wird.⁴

Abbildung 2: Durchschnittlicher Anteil der Jahre in der direkten Betreuung und Pflege in der AFB an der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsabschluss



4. Arbeitssituation, Berufszufriedenheit und Belastungen

Die berufsmäßige Betreuung und Pflege älterer Menschen ist mit vielfältigen Anforderungen verbunden. Sie erfordert fachliches Know-how, Einfühlungsvermögen und soziale Kompetenz ebenso wie beispielsweise Flexibilität bei der Arbeitszeit (z. B. durch Schichtdienst in stationären Einrichtungen) oder hinsichtlich wechselnder Arbeitsorte (z. B. im mobilen Bereich). Wie in Tabelle 2 ausgewiesen, sind derzeit 82 % der Befragten in der Altenhilfe beschäftigt, 4 % haben ihren Beruf gewechselt und 5 % sind zwar erwerbstätig, waren aber nie im Altenbereich beschäftigt. Nachfolgend werden diese drei Gruppen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, Berufszufriedenheit und spezifischen Belastungen detaillierter erläutert.

4.1. Derzeit in der Altenhilfe Beschäftigte (n = 632)

Der überwiegende Anteil der Befragten war zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe beschäftigt. Davon sind 93 % in der direkten Betreuung und Pflege, 7 % in einer anderen Funktion im Berufsfeld der Altenhilfe (z. B. Stations- oder Einsatzleitung) tätig. Mehr als 70 % arbeiten im stationären Bereich, 20 % in der mobilen Betreuung, die Restlichen sind im Krankenhaus oder in teilstationären Einrichtungen tätig. Nur ein Fünftel ist weniger als 20 Wochenstunden beschäftigt, der überwiegende Teil arbeitet mehr als 30 Stunden pro Woche.

Da immer wieder davon gesprochen wird, dass die Fluktuation im Pflege- und Betreuungsbereich überdurchschnittlich hoch ist,⁵ wurde u. a. auch nach Diskontinuitäten in der Berufslaufbahn gefragt. 85 % geben an, ihre Erwerbstätigkeit seit Ausbildungsabschluss noch nie unterbrochen zu haben; sie waren durchgehend berufstätig. Nur 15 % haben Berufsunterbrechungen, überwiegend durch Karenz bzw. Kinderbetreuung, manchmal durch Arbeitslosigkeit bedingt. So zum Beispiel erinnert sich die mittlerweile langjährig beschäftigte 53-

*85 % haben
keine Berufs-
unterbrechung*

jährige Monika: *„Dann war ich ein Jahr arbeitslos, weil in meinem Bezirk war es noch immer nicht so, dass sie in den Heimen Personal gebraucht haben.“*

Drei Viertel geben an, seit Ausbildungsende durchgehend in der gleichen Einrichtung mit den gleichen Aufgaben betraut zu sein. Auch die 52-jährige Anita ist seit den zehn Jahren vom Ausbildungsende bis jetzt in der mobilen Altenbetreuung beschäftigt und sie geht davon aus, dass dies bis zu ihrer Pensionierung so bleibt. Denn: *„Von den Arbeitsbedingungen her kann ich nicht klagen und mit der Arbeit mit den alten Menschen bin ich sehr zufrieden.“* Die restlichen 25 % haben entweder ihren Aufgabenbereich oder den Arbeitsplatz, so wie z. B. Johann, gewechselt: *„Die Rahmenbedingungen waren nicht besonders gut. In dem Heim, wo ich jetzt arbeite, bin ich aber größtenteils zufrieden.“*

Insgesamt zeigt sich eine äußerst positive Einstellung zum Beruf. Mehr als 90 % stimmen zu, dass sie einen interessanten Beruf haben, dass sie das Gefühl haben, in der Arbeit etwas zu leisten, und dass sie gerne zur Arbeit gehen. Sie können in ihrem Aufgabengebiet ihr Wissen und ihre Fähigkeiten voll einsetzen (vgl. Tabelle 3). So stellt beispielsweise die 60-jährige Daniela, die zwar ihre ersten Pensionstage genießt, ihrem Beruf ein sehr gutes Zeugnis aus: *„Es hat mir sehr gefallen. Für mich hat es nichts anderes gegeben. Ich bin immer gerne zur Arbeit gegangen.“* Ebenso schwärmt die 24-jährige Martina: *„Ich arbeite gerne mit alten Menschen und bin voll zufrieden damit.“*

Früheinsteiger/-innen denken öfter über Alternativen nach

Umgekehrt geben lediglich 3 % an, dass sie sich in der Arbeit oft langweilen. 5 % führen an, dass sie oft eine Abneigung gegen die Arbeit haben, und weniger als 9 % würden den Beruf gerne wechseln. Signifikant häufiger denken Früheinsteiger/-innen, also jene, die ihre Ausbildung in jungem Alter bis 25 Jahre begonnen haben, über Alternativen nach. Die 30-jährige Christa zählt zu den potenziellen Aussteiger/-innen: *„Im Altersheim bleibe ich sicher nicht. Ich bin schon zehn*

Jahre in diesem Bereich und mache immer dasselbe – das ist keine Herausforderung.“ Auch Hannes, 26 Jahre, seit fünf Jahren Altenfachbetreuer, ist eigentlich schon am Absprung, wenn er meint: *„Lange werde ich das hier nicht mehr machen.“* Beim Vergleich zeigt sich eine deutlich weniger positive Einstellung zum Beruf bei jenen 8,7 % bzw. 55 derzeit erwerbstätigen AltenfachbetreuerInnen, die gerne den Beruf wechseln würden.

Tabelle 3: Einstellungen zum Beruf (n = 632)

	Zustimmungs- quote
Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.	98,0
Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.	97,2
Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.	96,7
Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.	92,4
Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	89,8
Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.	87,0
Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.	81,2
Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.	8,7
Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.	5,5
Ich langweile mich oft bei der Arbeit.	3,1

Auch wenn detaillierter nach verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit gefragt wird, zeigt sich grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit. Dies betrifft Arbeitsinhalte, Anerkennung, Arbeitsklima ebenso wie Arbeitsplatzsicherheit; nahezu alle Befragten sind damit zumindest eher zufrieden. Dies bestätigt die seit fünf Jahren im stationären Bereich tätige Martina: *„Ich bin eigentlich sehr zufrieden mit dem Job, weil ich ihn sehr gerne mache.“* Berta betont, dass ihr die Anerkennung der alten und pflegebedürftigen Menschen viel wert

*grundsätzlich
hohe
Zufriedenheit ...*

ist: „[...] und dann lächeln sie und das ist ein Dankeschön. Mehr will ich nicht und deshalb bin ich da.“ Die Zusammenarbeit mit KollegInnen sowie die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, ist ebenfalls für mehr als 90 % der Befragten (eher) zufriedenstellend. So betont der 31-jährige Johann die Wichtigkeit eines funktionierenden Teams: „Die größte Unterstützung bekomme ich im Team, das mir Kraft gibt und mich unterstützt.“

... aber wenig zufrieden mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Am wenigsten zufrieden sind die Befragten mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, ebenso könnte die finanzielle Abgeltung höher und Weiterbildungsangebote mehr sein. Die Späteinsteigerin Maria, die heute mit 30 Wochenstunden in einem Privatheim beschäftigt ist, bestätigt dieses Bild: „Ich sehe eigentlich keine Aufstiegsmöglichkeiten. [...] Es ist immer mehr das Diplompersonal gefragt. Man hat als Altenfachbetreuerin überhaupt keine Kompetenzen mehr.“ Mit der gesellschaftlichen Wertschätzung ist Susanne so wie mehr als ein Drittel der Befragten sichtlich unzufrieden: „Der gesellschaftliche Stellenwert ist sicher nicht sehr hoch. [...] Diese Arbeit schätzen eigentlich nur Leute, die selbst mal jemanden gepflegt haben. In der Gesellschaft hat das keinen großen Wert.“ Eine weitere Meinung lautet: „Generell gehört eine Aufwertung dieses Berufs. Viele Leute haben keine Ahnung, was in diesem Berufszweig tatsächlich geleistet werden muss – körperlich und psychisch.“ Frauen, Späteinsteiger/-innen sowie im mobilen Bereich Tätige sind tendenziell beruflich zufriedener.

belastende Anforderungen dürfen nicht übersehen werden

Die hohe Berufszufriedenheit der Altenfachbetreuer/-innen, vor allem hinsichtlich Arbeitsklima und Anerkennung der Arbeit durch die KlientInnen und Angehörigen, darf nicht über die belastenden Anforderungen hinwegtäuschen. Zeitdruck, der dazu führt, dass die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umgesetzt werden kann und für einzelne Pflegehandlungen nicht ausreichend Zeit besteht, sowie körperlich anstrengende Arbeit werden als häufigste berufliche Belastung

erlebt.⁶ Maria betont im Interview den enormen Zeitdruck: *„Man hat überhaupt keine Zeit für die Bewohner, außer für die Pflege. [...] Man kann auf die Bewohner nur minimal eingehen, das finde ich furchtbar anstrengend.“* Ein/e befragte/r Experte/Expertin meint dazu: *„[...] In den Häusern nimmt die Zahl der sehr pflegebedürftigen Menschen zu, das steigt. Und das kann ich nicht durch eine halbe Personaleinheit wettmachen. [...] Ich habe einfach das Gefühl, wenn Politiker, die ja das entscheiden, wirklich in Heime hineingehen würden, nicht nur durchgehen und eröffnen [...]. Dann würden sie am eigenen Leib spüren, was das Arbeiten dort heißt und was es heißt, mit einem Personalnotstand zu arbeiten.“* Faktoranalytisch ergeben sich hinsichtlich der Belastungen zwei Dimensionen, zum einen *„Stress und Belastung“* (wie z. B. Druck, Zeitmangel, körperliche Belastung) und zum anderen *„inhaltliche Unzufriedenheit“*, wie etwa wenige Erfolgserlebnisse, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder Zuständigkeiten nicht geregelt. Stationär Beschäftigte fühlen sich in beiden Dimensionen stärker belastet.

Dennoch zeigt sich eine stabile berufliche Bindung, da ein Großteil der derzeit in der Altenfachbetreuung Tätigen dem Beruf treu bleiben will. Zwei Drittel gehen davon aus, dass sie auch in fünf Jahren noch in der direkten Betreuung und Pflege alter Menschen tätig sein werden. Beispielhaft dafür steht die 48-jährige Susanne: *„Beruflich habe ich keinen Wunsch mehr nach Veränderung, ich will Altenfachbetreuerin bleiben.“* Weitere 12 % glauben, dass sie wohl im Berufsfeld Altenhilfe, aber in einer anderen Funktion tätig sein werden. Im erweiterten Berufsfeld des Sozial- und Gesundheitsbereichs sieht sich jede/r sechste Befragte hinkünftig tätig. So meint der 26-jährige potenzielle Berufswechsler Hannes zu seiner beruflichen Zukunft: *„Ich möchte aber im sozialen Bereich bleiben, es wird wahrscheinlich das Diplom werden.“* Immerhin 11 % werden in den nächsten fünf Jahren in Pension gehen. Nur 3 % wollen das Berufsfeld Altenhilfe gänzlich verlassen und ausbildungsfremd tätig sein. Hier überwiegen eindeutig Männer sowie bei Aus-

*Großteil will
Beruf treu
bleiben*

bildungsbeginn jüngere Personen. Der 30-jährige Manfred, mittlerweile auch diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger und Praxisanleiter, zählt zu dieser kleinen Gruppe und gibt im Interview Einblick in seine beruflichen Pläne: *„2010 möchte ich das Studium für Diätologie beginnen [...]. Für mich ist klar, dass das ein Ausstieg wird – ich kann das hier nicht ein Leben lang machen. [...] Ich werde diese Zeit sicher positiv ins Leben mitnehmen.“*

4.2. BerufswechslerInnen (n = 29)

*lediglich 3,8 %
Berufswechsler/-
innen*

Als Berufswechsler/-innen werden jene bezeichnet, die zwar nach ihrer Ausbildung in der Altenhilfe waren, mittlerweile aber in einem anderen Bereich tätig sind. Insgesamt sind dies lediglich 29 Personen bzw. 3,8 % der Befragten. Sie haben dem Beruf der Altenfachbetreuung den Rücken gekehrt, größtenteils arbeiten sie aber weiterhin im Sozial- und Gesundheitsbereich, etwa im Krankenhaus, in der Sozialbetreuung oder im Behindertenbereich. Der am häufigsten genannte Grund für den Berufswechsel war der Wunsch nach „beruflicher Veränderung“, der mit dem Wunsch nach besseren Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel feste Arbeitszeiten und höheres Einkommen, als auch einem beruflichen Aufstieg einhergeht. Eine Person merkt dazu im Fragebogen an: *„Keine Wochenend- und Feiertagsdienste, besserer Verdienst.“* Andere Gründe für einen Berufswechsel sind gesundheitlicher Natur: *„Ich hatte beim Heben Probleme mit dem Kreuz. Ich arbeite aus gesundheitlichen Gründen in der Reinigung im selben Haus, wo ich pflegte. Ich habe meinen Beruf sehr geliebt, aber bin nun dennoch froh, gewechselt zu haben.“* Ebenso führen familiäre Gründe und Wohnortwechsel zum Ausstieg aus der Altenfachbetreuung.

Wenig erstaunlich ist, dass zumindest retrospektiv Berufswechsler/-innen mit den beruflichen Aspekten der Altenfachbetreuung deutlich weniger zufrieden sind als die im Beruf Tätigen. Dies betrifft die Zusammenarbeit mit den Kolleg/-innen, Arbeitszei-

ten, Vorgesetzte sowie die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs. Stress, Belastung und inhaltliche Unzufriedenheit sind stärker ausgeprägt als bei den derzeit im Altenbereich Beschäftigten. Beispielsweise fühlten sich die Berufswechsler/-innen signifikant stärker durch ständig wechselnde Arbeitszeiten belastet, so wie beispielsweise die jetzt 46-jährige Petra, die vor sieben Jahren aufgrund der zunehmenden Belastung durch den Nachtdienst gekündigt hat und heute in einer Sozialberatungsstelle tätig ist. Sie hat, obwohl sie jetzt weniger verdient, diesen Schritt so wie fast alle anderen Berufswechsler/-innen nicht bereut. Auch wenn sich der Rückkehrwunsch der Berufswechsler/-innen in die Altenfachbetreuung daher in Grenzen hält, wird die Zeit meist positiv reflektiert, da diese mit einem allgemein verwertbaren Qualifikationserwerb in Zusammenhang gebracht wird. Knapp 80 % dieser Aussteiger/-innen blicken gerne auf ihre Zeit in der Altenfachbetreuung zurück. Auch Johann, der durch sein Studium, welches er in absehbarer Zeit abschließen wird, mit einem Bein in einem neuen Berufsfeld steht, meint dazu: „*Ich habe schon sehr viel gelernt, vor allem was soziale Kompetenz betrifft.*“

Rückkehrwunsch von Berufswechsler/-innen gering

4.3. Erwerbstätige, die aber nie in der Altenhilfe beschäftigt waren (n= 36)

36 Personen bzw. 4,7 % waren nie im Bereich der Altenhilfe tätig, sie sind seit Ausbildungsabschluss berufsfremd beschäftigt. Als Gründe dafür, dass man sich gegen die Altenfachbetreuung entschieden hat, werden angegeben, dass sich zum Teil aufgrund der Praktikumserfahrungen die Berufspläne verändert haben, dass eine neue Ausbildung begonnen oder beim Abschluss der Ausbildung keine passende Arbeitsstelle gefunden wurde. Analog zu den Berufswechsler/-innen gehen viele davon aus, dass die Rahmenbedingungen in anderen Berufen besser sind. Eine gewisse Desillusionierung zeigt sich beispielsweise beim in der Gastronomie beschäftigten 49-jährigen Roman, der sich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen keinen Einstieg in die Altenfachbetreuung vorstellen kann: „*Ich*

4,7 % waren nie in AFB tätig

bin während der Ausbildung zwei Jahre lang mit Idealen vollgestopft worden und ich will die dann auch umsetzen können. Solange vom System her diese Chance nicht besteht, kann ich das nicht machen.“ Etwa die Hälfte kann sich gegebenenfalls einen Einstieg in die Altenhilfe vorstellen, aber nur, wenn „so gearbeitet werden kann, wie man es in der Schule lernt“, oder wenn sie ihren jetzigen Arbeitsplatz verlieren würden.

5. Handlungsansätze und Ausblick

*hohe
Tragfähigkeit ...*

Die Ergebnisse der Befragung der Absolvent/-innen der Altenfachbetreuung in Oberösterreich stehen in krassem Widerspruch zu Aussagen, die den Beruf der Altenfachbetreuung als wenig beständig und wenig tragfähig bewerten. Insgesamt zeigt sich, dass die Ausbildung der Altenfachbetreuung zu einer generell hohen Erwerbsbeteiligung, im Besonderen aber im Bereich der Altenhilfe führt. Immerhin sind 82 % aller, die nach Ausbildungsbeginn erwerbstätig sind bzw. waren, zum Befragungszeitpunkt in der Altenhilfe tätig. Der Anteil der Berufsverweildauer an der gesamten Erwerbsarbeitszeit nach Ausbildungsende liegt bei beachtlichen 86,5 %. Zudem zeigen sich eine ausgesprochen positive Einstellung zum Beruf sowie eine hohe Berufszufriedenheit. Nur ein äußerst geringer Anteil der Befragten übt den Beruf aus Mangel an Alternativen aus.

*... aber Fülle
von Herausforderungen*

Dennoch gibt es eine Fülle von Herausforderungen zu bewältigen, um auch künftig akzeptable Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und den Bedarf an qualifiziertem und ausreichendem Betreuungspersonal in der Altenhilfe sicherzustellen. Sowohl Ausbildungsträger, Einrichtungen als Arbeitgeber als auch die für die Ausbildung und Arbeitsbedingungen Rahmen setzende Politik sind hier gefordert, um die Vorbereitung auf den Beruf, die Möglichkeiten des Zugangs, die realen Arbeitsbedingungen sowie die beruflichen Perspektiven zu verbessern.

Ausbildung und Zugang zum Beruf: Trotz der positiven Ausbildungsbewertung der Absolvent/-innen zeigt sich, dass die Vorbereitung auf die psychischen Anforderungen im Beruf, die durch den täglichen Umgang mit Alter, Hilflosigkeit, Krankheit und Tod entstehen, im Besonderen für unter 25-Jährige optimiert werden könnte. Dies drängt die ausbildungspolitische Frage auf, ob jüngere Personen für die Altenarbeit weniger geeignet sind und daher der Zugang zur Ausbildung bis zu einer bestimmten Altersmindstgrenze verwehrt werden soll. Ausbildungszugangsbeschränkungen durch die Vorgabe eines höheren Mindesteinstiegsalters stellen allerdings unserer Ansicht nach keinen Garanten dafür dar, mit den schwierigen psychischen Anforderungen in der Altenfachbetreuung besser zu Recht zu kommen. Überlegenswert wäre es allemal, bereits im Vorfeld bei der Aufnahme zu klären, ob die Ausbildungsanwärter/-innen geeignet erscheinen. Derzeit ist es so, dass für jene, die über eine Arbeitsstiftung die Ausbildung absolvieren wollen, eine einwöchige Orientierungsphase vorgesehen ist. Allen anderen wird ein Schnupperpraktikum empfohlen. Eine Ausweitung der praxisnahen Orientierungsphase für alle, die eine Ausbildung im Berufsfeld der Altenarbeit anstreben, wäre daher vorteilhaft. Neben dem von vielen Befragten geäußerten Wunsch, in der Ausbildung die Kinästhetik aufzuwerten, die hilft, mit den körperlichen Belastungen der Arbeit mit alten und pflegebedürftigen Menschen besser umgehen zu können, sollte durch die Ausbildungsinhalte verstärkt auf die psychischen Anforderungen im Beruf eingegangen werden. Die Befragten führen dazu aus, dass „mehr Palliativpflege“, „mehr Inhalte bezüglich psychischer Erkrankungen alter Menschen“ sowie „Lebens-, Sterbe- und Trauerbegleitung“ in der Ausbildung hilfreich sein könnten. Es gilt auch zu bedenken, dass die Anzahl der AusbildungsanwärterInnen tendenziell rückläufig ist. Da der Bedarf an ausgebildeten Mitarbeiter/-innen aber zunehmen wird, sollten für WiedereinsteigerInnen bzw. Umstiegswillige sozial abgesicherte Möglichkeiten der Existenzsicherung während der Ausbildungsdauer eröffnet werden. Die Arbeiterkammer OÖ fordert in diesem Zusammenhang ein „Recht auf Mindestsicherung für Umstiegswillige“.⁷

*bessere
Vorbereitung auf
psychische
Anforderungen*

*Ausweitung der
Orientierungs-
phase*

*Existenzsicherung
während
Ausbildung*

Zeitdruck

*Betreuungs-
schlüssel*

Arbeitsorganisation: Trotz der hohen Berufszufriedenheit dürfen die Arbeitsbelastungen in der Altenhilfe nicht unterschätzt werden. Belastung und Stress durch körperlich anstrengende Arbeit und Zeitdruck führen dazu, dass nicht wenige Altenfachbetreuer/-innen den Eindruck haben, dass sie die Betreuungsphilosophie in der täglichen Arbeit nicht umsetzen können. Stärker belastet fühlen sich hier die Beschäftigten im stationären Bereich. Mit ein Grund dafür könnte der geltende Personalschlüssel sein.⁸ Der durch die Oberösterreichische Heimverordnung festgelegte Personalschlüssel regelt das Mindestverhältnis der Anzahl des Pflegepersonals im Verhältnis zur Anzahl der Bewohner/-innen nach Hilfs- und Betreuungsbedürftigkeit; dennoch wird er zum Teil als Maximalpersonalschlüssel ausgelegt.⁹ Zum einen gilt es daher zu prüfen, ob der Pflegepersonalschlüssel auch den entsprechenden qualitativen Anforderungen in der Altenarbeit entspricht, zum anderen finden urlaubsbedingte Vertretungen, krankensstandsbedingte Ausfälle oder die Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Betreuten im Personalschlüssel, so die AltenfachbetreuerInnen, nicht genügend Berücksichtigung, da bei Arbeitsausfällen die notwendige Betreuungs- und Pflegearbeit von den Kolleg/-innen übernommen werden muss. Positiv beeinflusst könnte das Arbeitsklima der derzeit tätigen Altenfachbetreuer/-innen, insbesondere im stationären Bereich, zumindest zum Teil durch einen anderen Führungsstil der Vorgesetzten werden.

Weiterbildung und Durchlässigkeit: Die tendenzielle Unzufriedenheit hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten könnte zudem als Auftrag für die Ausbildungsträger interpretiert werden, hier mehr Angebote für Zusatzwissen und -qualifikationen von Altenfachbetreuer/-innen zu entwickeln. Denn fachliche Spezialisierungen können Perspektiven für Altenfachbetreuer/-innen im Sinne von „Fachkarrieren“ eröffnen. Zudem muss gewährleistet sein, dass die Zugänge zu Berufen im Sozialbetreuungs Bereich durchlässig(er) werden und eine berufliche Mobilität ermöglichen. Positiv anzumerken ist, dass

durch das 2005 beschlossene Sozialberufegesetz,¹⁰ das eine Vereinheitlichung der Ausbildung in den österreichischen Bundesländern sowie eine Spezialisierung auf Fach- und Diplommiveau für Altenarbeit, Behindertenarbeit und -begleitung sowie Familienarbeit vorsieht,¹¹ diesbezüglich die richtigen Weichen gestellt wurden. Die Umsetzung dieser modularen und stufenweisen Ausbildung könnte zu einer höheren Zufriedenheit der Befragten mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf führen. Ein wichtiger Schritt dazu wäre auch, jene Barrieren abzubauen, die einen Wechsel zu einer anderen Einrichtung erschweren (z. B. die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten im öffentlichen Bereich).

*höhere
Durchlässigkeit*

Für die Sicherstellung der berufsmäßigen Pflege- und Betreuungsarbeit für alte Menschen ist es wichtig und notwendig, Ausbildung und Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten. Parallel dazu scheint es nicht nur im Interesse der Altenfachbetreuer/-innen angebracht, das Image des Pflegeberufs zu verbessern und dessen Leistungen für die Gesellschaft ins Blickfeld zu rücken.

*Image-
verbesserung*

Anmerkungen:

- 1 Vgl. Flieder, M., Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt 2002
- 2 Vgl. dazu Kranewitter, H./Stelzer-Orthofer, C./Gerich, J./Sonnleitner, N., Berufsverläufe und Tragfähigkeit in der Altenfachbetreuung. Endbericht. Linz 2008
- 3 Vgl. Jelenko, M./Kaupa, I./Kien, C./Mosberger, B., Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten, Wien 2007, S. 61f.
- 4 Born (2000) beispielsweise hat in einer ähnlichen Herangehensweise die Berufsverweildauer von Frauen im Hinblick auf ihre Erstausbildung berechnet. Vgl. Born, C., Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, W. R. (Hrsg.), Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs, Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Weinheim 2000, S. 50–65. Eine Studie des IBE zu Berufsverläufen kommt zum Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der befragten Lehrabsolvent/-innen drei bis vier Jahre nach Lehrabschluss nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten (42%) bzw. einen Berufswechsel beabsichtigen (10%). Vgl. Neuhofer, M./Niederberger, K., Berufsverläufe. In: WISO Nr. 4/2006, Linz, S. 73

- 5 Differenzierter betrachtet wird die Thematik beim Forschungsprojekt „Fluktuation: Personalfluktuatation bei Anbietern sozialer Dienstleistungen. Analyse – Kosten – Maßnahmen“ der Fachhochschule OÖ. Hier wird in „objektive“ Fluktuation (Austritte und Personalstände aus unbefristeten Dienstverhältnissen) und „subjektive“ Fluktuation (inklusive befristeter Dienstverhältnisse) unterschieden. Die Berechnungen dazu ergeben beträchtliche Unterschiede in den Fluktuationsraten, was auf eine große Anzahl von befristeten Dienstverhältnissen zurückzuführen ist, vgl. Brandl, P. u. a., Fluktuation, Linz FH OÖ 2006
- 6 Die Studie „Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf“ (2004) hat untersucht, welche pflegespezifischen Faktoren dazu beitragen, den Beruf zu verlassen. Hier wurden insbesondere Zeitprobleme als belastende Faktoren genannt, worunter wenig Zeit für Patient/-innen und Zeitdruck bzw. Hetze subsumiert werden können. Vgl. Blum, K./Müller, U./Schilz, P., Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf, Düsseldorf 2004, S. 19f.
- 7 Vgl. Unterlagen zur Pressekonferenz von Johann Kalliauer (Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich) und Josef Ackerl (Sozial-Landesrat) vom 17. Oktober 2008: Altenfachbetreuung. Probleme, Handlungsansätze, Forderungen. OÖ Presseklub. Linz
- 8 Vgl. Nöstlinger, W., Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege. In: WISO Nr. 4/2003, S. 109–131
- 9 Vgl. Unterlagen zur Pressekonferenz von Johann Kalliauer (Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich) und Josef Ackerl (Sozial-Landesrat) vom 17. Oktober 2008: Altenfachbetreuung. Probleme, Handlungsansätze, Forderungen. OÖ Presseklub. Linz
- 10 Nach dem 2008 in Kraft getretenen Sozialberufegesetz wird nicht mehr von Altenfachbetreuung, sondern von der Fach-Sozialbetreuung „A“ (Altenarbeit) gesprochen.
- 11 Vgl. Nöstlinger, W., Neuerungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen. In: WISO Nr. 1/2006, S. 38ff.

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)

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.



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

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akoee.at
Internet: www.isw-linz.at