



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Who Cares?
Faire (finanzielle) Bewertung des Pflegeberufs

verfasst von / submitted by

Verena Schweder, BSc (WU)

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Blaschke

Inhaltsverzeichnis

1. Abstract.....	1
2. Einleitung	2
3. Theoretische Bezüge	7
3.1. Die Abwertung von „Frauenberufen“	7
3.2. Die Bewertung von Arbeit.....	21
3.3. Die Abwertung des Pflegeberufs	30
3.4. Hypothesen	44
4. Methode	47
4.1. Methodische Vorgangsweise der Comparable Worth-Index Forschung in Deutschland	47
4.2. Konstruktion des Comparable Worth-Index Messinstruments für die österreichischen Pflegeberufe	58
4.3. Methodische Vorgangsweise.....	65
5. Analyse	69
5.1. Deskriptive Darstellung der Daten	69
5.2. Validität und Reliabilität	71
5.3. Analyse der Ergebnisse.....	73
6. Interpretation.....	92
7. Zusammenfassung.....	100
8. Fazit	105
Literaturverzeichnis	107
Anhang	114
Anhang A: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index Deutschland	115
Anhang B: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index für die österreichischen Pflegeberufe	127

Abkürzungsverzeichnis

CW	Comparable Worth
DGKP	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege
EU	Europäische Union
FH	Fachhochschule
GPG	Gender Pay Gap
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuKPS	Gesundheits- und Krankenpflegeschule
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl. Organisation for Economic Co-operation and Development)
PA	Pflegeassistenz
PFA	Pflegefachassistenz
Uni	Universität

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten in Österreich	13
Abbildung 2. Dekomposition des Gender Pay Gap in Österreich	15
Abbildung 3. Bildungsabschlüsse der 25 bis 64- jährigen 2017	18
Abbildung 4. Erwerbstätigenquoten von 2009 bis 2019	18
Abbildung 5. Teilzeitarbeitsquoten von Frauen und Männern von 2008 bis 2018 .	19
Abbildung 6. Entwicklung des unbereinigten GPG in Österreich und der EU	20
Abbildung 7. Unbereinigter Gender Pay Gap 2018 im Ländervergleich	20
Abbildung 8. Betreuungsformen der Pflege in Österreich	32
Abbildung 9. Versorgungslandschaft der Pflege und Betreuung in Österreich 2016	33
Abbildung 10. Pflege- und Sozialbetreuungsberufe in Österreich.....	34
Abbildung 11. Pflege- und Betreuungspersonal in Österreich 2017 nach Personengruppen	38
Abbildung 12. Pflege und Betreuungspersonal in Österreich 2017 nach Setting ..	38
Abbildung 13. Unbereinigter Gender Pay Gap und Frauenquote im Gesundheits- und Sozialsektor 2013	41
Abbildung 14. Relative Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen 2011.....	42
Abbildung 15. Mittlere Bruttojahreseinkommen von unselbstständigen Erwerbstätigen im Gesundheitssektor 2017	43
Abbildung 16. Mittlere Bruttojahreseinkommen von unselbstständigen Frauen und Männern im Gesundheitssektor 2017	43
Abbildung 17. Durchschnittliche Bruttostundenlöhne Von Frauen und Männern in Deutschland und Österreich 2010	46
Abbildung 18. ISCO-08 Kodierung für den Beruf Diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn	66
Abbildung 19. Zusammensetzung der Stichprobe nach Pflegeberuf	69
Abbildung 20. Alter der Befragten nach Berufsgruppe.....	70
Abbildung 21. Bruttostundenverdienste und Comparable Worth-Index in Pflegeberufen und anderen Berufen.....	83

Abbildung 22. Bruttostundenverdienste und Comparable Worth-Index in Frauen-,
Männer- und gemischtgeschlechtlichen Berufen 85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen	12
Tabelle 2. Das Genfer Schema.....	25
Tabelle 3. Ausbildungsüberblick zu den Pflegeberufen in Österreich	34
Tabelle 4. Kriterien der Arbeitsbewertung im Paarvergleich	48
Tabelle 5. Fragen aus der BIBB/ BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 zur Generierung des CW-Index	52
Tabelle 6. Gewichtung der Arbeitsbewertungsdimensionen im Vergleich	53
Tabelle 7. Ergebnisse der CW-Index Studie in Deutschland	55
Tabelle 8. Comparable Worth-Indexwerte der deutschen Hilfs- und Fachkräfte im Bereich Pflege und Gesundheit	56
Tabelle 9. Übersicht der Berufsgruppen mit deutschen Comparable Worth-Indexwerte von 27	57
Tabelle 10. Übersicht der Berufsgruppen mit deutschen Comparable Worth-Indexwerte von 29	58
Tabelle 11. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index Deutschland	63
Tabelle 12. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index der österreichischen Pflegeberufe	64
Tabelle 13. Validitäts- und Reliabilitätskriterien der Dimensionen und des gesamten CW-Index.....	72
Tabelle 14. Vergleich der Comparable Worth-Indexe der DGKP nach Ausbildungsabschluss.....	74
Tabelle 15. Kruskal Wallis Test der Unterschiede zwischen den CW-Indexen von DGKP mit GuKPS bzw. Universitäts-/Fachhochschul Abschluss	75
Tabelle 16. CW-Indexwerte der vier Pflegeberufe	76
Tabelle 17. Zusammensetzung der Comparable Worth-Indexe der österreichischen Pflegeberufe	76
Tabelle 18. CW-Indexwerte der Dimension Wissen und Können.....	77
Tabelle 19. CW-Indexwerte der Dimension psycho-sozialer Bereich.....	78
Tabelle 20. CW-Indexwerte der Dimension Verantwortung	79

Tabelle 21. CW-Indexwerte der Dimension physischer Bereich	80
Tabelle 22. Comparable Worth-Index Übersicht aller Berufe	82
Tabelle 23. Zentralmaße der Bruttostundenverdienste und österreichischen Frauenanteile der Berufe	82
Tabelle 24. Comparable Worth-Indexe der österreichischen Pflegeberufe	86
Tabelle 25. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 20	87
Tabelle 26. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 25	88
Tabelle 27. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 27	89
Tabelle 28. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 32	90

1. Abstract

Die Sicherstellung der Pflege zählt zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Aufgrund der demographischen Entwicklung, die sich in sinkender Geburtenrate und steigender Lebenserwartung ausdrückt, werden in Österreich bis 2030 rund 75.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt. Doch die Pflegearbeit ist durch schwierige Arbeitsbedingungen sowie mangelnde gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung ein unattraktiver Beruf. Experten sind sich einig, dass eine finanzielle Aufwertung ein wichtiger Schritt wäre, um den Pflegeberuf attraktiveren zu machen und die PflegerInnen im Beruf zu halten. Diverse Analysen belegen, dass Pflegekräfte in Österreich wenig verdienen. Hingegen existiert keine Studie, die prüft, ob Pflegekräfte im Verhältnis zu ihren Arbeitsbedingungen gerecht entlohnt werden. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, ob Pflegekräfte bei einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsmethode gemäß ihrer Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen entlohnt werden. Dafür wurde das Messinstrument Comparable Worth-Index verwendet, um die Anforderungen und Belastungen der österreichischen Pflegeberufe zu messen. Im nächsten Schritt wurden die Verdienste der Pflegeberufe mit jenen von anderen Berufen verglichen, die gleichwertige Arbeitsbedingungen verzeichnen. Die Ergebnisse zeigen, dass die österreichischen Pflegeberufe nicht entsprechend ihrer beruflichen Anforderungen und Belastungen entlohnt werden. Denn gemessen an einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsmethode müssten die Verdienste der Pflegeberufe deutlich höher ausfallen. Dabei ist die Verdienstlücke zu gleichwertigen Berufen in den höheren Pflegeausbildungsstufen besonders groß.

2. Einleitung

Der Pflegeberuf bedarf in Österreich einer grundlegenden Reform. Dies kann beispielhaft anhand des Fragebogenkommentars einer 29-jährigen diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin (DGKP) gezeigt werden: „Hoffentlich ändert sich etwas für unser Berufsbild, damit wir lange in diesem Beruf arbeiten können und damit das Berufsbild attraktiv gestaltet wird, denn die Pflege ist die Zukunft.“ Diese Anmerkung bringt die aktuelle Situation im Pflegeberuf gut auf den Punkt. Auf der einen Seite werden die Missstände im Beruf bzw. dessen mangelnde Attraktivität angedeutet. Auf der anderen Seite steht die Erkenntnis, dass der Pflegeberuf in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen wird, was mit den schlechten Arbeitsbedingungen nicht vereinbar ist. Schließlich umfasst der Kommentar die Hoffnung, dass sich die Schiefelage im Pflegeberuf verändern wird.

Dass die Pflege die Zukunft ist, lässt sich darauf zurückführen, dass der Bedarf nach Pflegeleistungen drastisch zunimmt und Pflege somit an Bedeutung gewinnt. Prognosen zur demographischen Entwicklung in Österreich zeigen, dass die Lebenserwartung steigt und die Geburtenraten rückläufig sind. Die Anzahl der Menschen, die über 85 Jahre alt sind, wird bis 2030 um rund 45 Prozent steigen, während der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung (Personen zwischen 20 und 65 Jahren) auf 57 Prozent sinken wird (BMSGKP, 2019, S. 4f). Es kommt zur Nachfragesteigerung nach Pflegedienstleistungen und zur Verschiebung des Verhältnisses zwischen Menschen, die Pflegeleistungen in Anspruch nehmen, und jenen, die Pflegeleistungen erbringen können, zu Lasten der Pflegenden (Böhmer, 2018).

Zusätzlich wird die Situation durch veränderte Haushaltsstrukturen verschärft. Die intergenerationelle Unterstützungsrate wird zunehmend geringer, da die durchschnittliche Haushaltsgröße sinkt. Durch Individualisierungstendenzen von Lebensentwürfen und steigenden Trennungsraten von Paaren kommt es vermehrt zu Einpersonenhaushalten, bei denen die Pflege durch Angehörige nicht gegeben ist. Gleichzeitig kommt es insgesamt zum Rückgang der informellen Pflege, die aktuell den überwiegenden Teil der Pflegedienstleistungen erbringt. 2017 waren ca. zwei Drittel der informellen Pflegepersonen Frauen (Famira-Mühlberger & Firgo, 2018, S. 21ff). Insbesondere die Zunahme an höheren Ausbildungsabschlüssen führt zur

Steigung der Arbeitsbeteiligung von Frauen, wodurch die Pflegearbeit nicht mehr von Frauen im Haushalt erbracht wird, sondern zunehmend von externen Anbietern (Glaser & Höge, 2005, S. 5).

Trotz steigender Nachfrage nach Pflege stehen in manchen Pflegeeinrichtungen ganze Abteilungen leer. Das ist etwa der Fall in einem Pflegeheim in Tulln, das zu den größten des Bundeslands Niederösterreich zählt. Der Grund für die leeren Betten ist der Personalmangel. Insgesamt sind für das Heim 40 Stellen ausgeschrieben, es kann jedoch nicht genug Pflegepersonal gefunden werden (Pöchhacker, 2020). Dieses Beispiel ist kein Einzelfall. Pflegearbeit ist durch schlechte Arbeitsbedingungen sowie ein breites Spektrum an Anforderungen und Belastungen ein unattraktiver Beruf (Bachinger, 2010, S. 410). Zeitliche Faktoren wie etwa hohe Flexibilitätsanforderungen, Teilzeitbeschäftigung oder geteilter Dienst erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zu den örtlichen Belastungen zählt häufiger Arbeitsortwechsel, im intramuralen Bereich etwa durch den Wechsel der Station und im extramuralen Bereich durch die Pflege von PatientInnen in unterschiedlichen Wohnungen (Glaser & Höge, 2005, S. 10ff). Hinzu kommen physiologische Belastungen (z.B. Belastung durch das Heben von PatientInnen), psycho-soziale Belastungen (z.B. beim Tod von PatientInnen), immer stärker werdender Leistungs- und Qualitätsdruck (z.B. dass PatientInnen und Angehörige maßgeschneiderte Pflegeleistungen erwarten) oder hohe Verantwortung (z.B. für das Leben von PatientInnen) (Lillemeier, 2017, S. 5; Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44; Bergmann et al., 2016, S. 16).

Neben den prekären Arbeitsbedingungen ist auch die fehlende Anerkennung ein Faktor, der den Pflegeberuf unbeliebt macht. Durch die Covid-19 Pandemie wurden Pflegekräfte zwar kurzfristig als HeldInnen gefeiert, doch diese Wertschätzung war nur von kurzer Dauer. Als die Corona-Krise im Frühjahr 2020 Europa traf, zeigte sich, dass Pflegekräfte zu den „systemrelevanten“ Berufe zählen und an vorderster Front stehen. Sie sind für schwerkranke Personen zuständig, müssen Überstunden leisten und werden sowohl physisch als auch psychisch stark belastet. BürgerInnen in ganz Europa bedankten sich bei den „HeldInnen“ indem sie am Abend zu ihren Fenstern traten und für sie klatschten. Doch der Applaus ist nun vorbei. Die „Corona-Prämie“ wurde ausgezahlt und die Wertschätzung gegenüber dem Pflegberuf ist erneut verschwunden.

Die mangelnde Würdigung gegenüber der Pflegearbeit drückt sich in weiterer Folge in einer niedrigen finanziellen Entlohnung aus. England et al. (2002, S. 464) zeigten auf, dass Männer und Frauen, die im Fürsorgesektor in den USA beschäftigt sind, eine Einkommensbenachteiligung von fünf bis sechs Prozent gegenüber anderen Sektoren verzeichnen. Zwei deutsche Studien (Bispnick et al. 2012, S. 5; Stoll et al. 2014, S. 6) stellten fest, dass Hilfspersonal in der Alten- und Krankenpflege am wenigsten verdient. Eine vergleichbare Studie (Cameron & Moss, 2007, S. 47), die Dänemark, Schweden, Großbritannien und Spanien untersuchte, kam zum Ergebnis, dass die Durchschnittsverdienste von Vollzeitpflegekräften unter dem aller Vollzeitbeschäftigten liegen. Auch in Österreich sind die Einkommen im Pflegesektor niedrig. Viele Pflegekräfte arbeiten in Teilzeit, um den herausfordernden Beruf bewältigen zu können. Die Kombination aus Teilzeitarbeit und geringer Entlohnung führt zu Einkommen, die kaum zum Leben reichen. Jede dritte Pflegekraft liegt mit ihrem Verdienst unter der Schwelle zur Armutsgefährdung (Kontrast, 2020).

Unterbezahlung und Abwertung sind jedoch nicht ausschließlich im Pflegeberuf zu finden. Den meisten Sorgeberufen – personenbezogene Dienstleistungen in den Bereichen Pflege, Gesundheit, Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft und Ernährung (Friese, 2017, S., 29) – wird trotz hoher gesellschaftlicher Relevanz geringe ökonomische Wertschätzung zuteil (Hipp & Kelle, 2016, S. 238). Studien zeigen, dass die niedrige Entlohnung in Sorgeberufen nicht geschlechtsneutral ist, sondern darauf zurückzuführen ist, dass sie hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden (z.B. England et al., 2002, S. 468). „Frauen werden schlechter bezahlt, weil sie in Frauenberufen arbeiten, und Frauenberufe werden schlechter bezahlt, weil sie von Frauen ausgeübt werden.“¹ (Shepela & Viviano, 1984, S. 47).

Die „Devaluationshypothese“ versucht diese systematische Unterbezahlung von weiblich segregierten Berufen zu erklären. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine systematische Unterbewertung von weiblich segregierten Berufen stattfindet, die auf den geringen gesellschaftlichen Status von Frauen zurückzuführen ist. Dieser überträgt sich in weiterer Folge auf die Erwerbsarbeit von Frauen (Lillemeier, 2017, S. 3; Lillemeier 2016, S. 9). Der auf der Devaluationshypothese aufbauende „Comparable Worth-Ansatz“ beinhaltet zusätzlich arbeitswissenschaftliche Kenntnisse. Dieser

¹ Frei übersetzt aus dem Englischen. Im Originalen lautet das Zitat: „Women are paid less because they are in women job's, and women's jobs are paid less because they are done by women“

Ansatz verdeutlicht, dass nicht-geschlechtsneutrale Mechanismen in die Arbeitsbewertung einfließen. Beispielsweise existieren Geschlechterstereotype wie „Frauenarbeit ist leichte Arbeit“ in der Arbeitsbewertung, die zur systematischen Unterbewertung von weiblich dominierter Erwerbstätigkeit führt (Lillemeier, 2017, S. 3; Lillemeier 2016, S. 9). Im Gegensatz dazu werden andere Stereotype, wie etwa „Angestelltenarbeit ist geistige Arbeit“ einbezogen, die physische oder psycho-soziale Arbeitsaspekte unberücksichtigt lassen (Jochmann-Döll, 2005, S. 107). Dadurch kommt es zur Versäumnis von geschlechtsneutralen Kriterien der Arbeitsbewertung. Oder Kriterien werden geschlechtsdiskriminierend formuliert. Beispielsweise dadurch, dass die Verantwortung in einem Beruf ausschließlich als Führungsverantwortung definiert wird und nicht als die Verantwortung für das Wohlergehen von Menschen (Lillemeier, 2017, S. 3).

Der Pflegeberuf ist sowohl durch hohe psycho-soziale und physische Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen gekennzeichnet, als auch durch eine große Verantwortung für das Wohlergehen der betreuten Personen. Deshalb ist dieser Beruf anfällig für eine Unterbewertung bzw. Unterbezahlung gegenüber anderen Berufen (Lillemeier, 2017, S. 3). Ob dies bei den Pflegeberufen in Österreich zutrifft, ist Gegenstand dieser Masterarbeit. Die forschungsleitende Frage lautet daher: *Werden die österreichischen Pflegeberufe bei geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung gemäß ihrer Arbeitsanforderungen und -belastungen entlohnt?*

Um diese Forschungsfrage zu beantworten, werden die vier österreichischen Pflegeberufe Heimhilfe, Pflegeassistenz (PA), Pflegefachassistenz (PFA) und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) untersucht. Dabei wird das geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren „Comparable Worth-Index“ (CW-Index) herangezogen, der die Anforderungen und Belastungen in den vier Pflegeberufen berücksichtigt, sie Neubewertet und diese Neubewertung den Verdiensten aus anderen Berufen gegenüberstellt. Wenn ein Beruf gleich hohe Anforderungen bzw. Belastungen wie einer der Pflegeberufe verzeichnet, der Verdienst jedoch höher ausfällt, können Unterbewertung bzw. Unterbezahlung identifiziert werden.

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, weshalb eine geschlechtsneutrale Bewertung des Pflegeberufs notwendig ist, wird im Theorieteil auf bestehende Forschung zum Pflegeberuf und zur Bewertung von Arbeit eingegangen. Der

Literaturteil ist dabei in vier Unterkapitel geteilt. Im ersten Unterkapitel wird die Thematik in das entsprechende Forschungsgebiet eingeordnet und erklärt, weshalb es zur Abwertung von „Frauenberufen“ kommt. Der zweite Unterkapitel handelt von der Bewertung von Arbeit. Dabei wird zunächst auf rechtliche Aspekte eingegangen, gefolgt von einer Übersicht, wie Arbeit geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei bewertet werden kann. Im dritten Teil werden die beiden genannten Unterkapitel zusammengeführt und dargestellt, wie die Arbeit im Pflegesektor erfolgt und weshalb eine (finanzielle) Abwertung des Pflegeberufs stattfindet. Zuletzt werden im Theorieteil die Hypothesen anhand der bis dorthin zugrunde liegenden Literatur abgeleitet.

Das vierte Kapitel befasst sich mit der Methodologie. Eingangs wird ein Überblick über das verwendete Forschungsinstrument Comparable Worth-Index (CW-Index) gegeben. Dafür wird erörtert, wie diese Arbeitsbewertungsmethode entwickelt wurde und welche Ergebnisse dabei erzielt wurden. Als Nächstes wird beschrieben, welche Anpassungen vorgenommen wurden, um die österreichischen Pflegeberufe anhand dieses Arbeitsbewertungssystems untersuchen zu können. Schließlich wird ausgeführt, wie das Arbeitsbewertungsverfahren eingesetzt wird, um die Hypothesen zu überprüfen.

Im fünften Kapitel werden die Daten der Studie analysiert. Hierfür werden die Daten zuerst deskriptiv dargestellt, gefolgt von der Überprüfung von deren Validität und Reliabilität. Danach folgt die Hauptanalyse der Daten in Bezug auf die Arbeitsanforderungen und -belastungen der Pflegeberufe sowie die Betrachtung der Verdienste im Vergleich zu gleichwertigen Berufen.

Im Anschluss folgt in Kapitel sechs die inhaltliche Diskussion der Ergebnisse des vorhergehenden Abschnitts. Im siebten Kapitel werden alle Teile der Arbeit in Hinblick auf die Beantwortung der Fragestellung zusammengefasst. Zuletzt werden im Fazit die Limitationen bzw. der weitere Forschungsbedarf dargestellt und gesellschaftliche bzw. politische Konsequenzen erläutert.

3. Theoretische Bezüge

3.1. Die Abwertung von „Frauenberufen“

3.1.1. Feministische Kritik: Entstehung und Forschungsbereiche

In den 1960er Jahren entwickelte sich in den USA eine radikale Jugendbewegung, die Kernelemente der kapitalistischen Moderne in Frage stellte. Daraus entstanden soziale Bewegungen, die sich zuerst der Rassentrennung und dem Vietnamkrieg entgegensetzten und später auch gegen allgemeine politische Routinen vorgingen (Fraser, 2012, S. 14). In diesem Zusammenhang bildete sich eine Frauenbewegung, die von den USA und England ausgehend bald darauf auch im deutschsprachigen Raum Anklang fand (Hausen, 1986, S. 365). Die daraus resultierende feministische Debatte hatte ihren Ursprung im marxistischen Denken. Insbesondere der marxistische Arbeitsbegriff stand im Fokus der Diskussion und entzündete die Frauenbewegung der 1970er Jahre mit der international rezipierten Hausarbeitsdebatte (Haug, 1995, S. 220; Bauhardt & Çağlar, 2010, S. 9). Diese Kontroverse beschäftigte sich mit der Rolle der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit von Frauen in der Ökonomie. Das Ziel war, die Ausbeutung von Frauen als auch die vorherrschenden Geschlechterasymmetrien sichtbar zu machen. So forderten etwa feministische Marxistinnen einen Lohn für Hausarbeit (Bauhardt & Çağlar, 2010, S. 10).

In den 1980ern kam es zur Skepsis gegenüber der Marx'schen Werttheorie und dem darin enthaltenen marxistischen Arbeitsbegriff, insbesondere damit, ob diese Theorien die umstrittene Behandlung von Frauen nicht etwa begründen würden. Somit wandte sich der Hauptstrom der Frauenbewegung von der marxistischen Denkweise ab (Haug, 1995, S. 225). Im Mittelpunkt stand nun die neue ökonomische Debatte, die mehr von institutionellen und klassischen Wirtschaftstheorien geprägt war. Es ging von da an um den Wandel der Geschlechterverhältnisse und um die ungleiche Platzierung von Frauen in punkto Arbeit, Einkommen und Zuständigkeit (Madörin, 2010, S. 81).

Heute lassen sich zwei grundsätzliche Forschungsbereiche der feministischen Kritik erkennen: einerseits „Haushalt und Geschlecht“ und andererseits „Erwerbsarbeit und Geschlecht“ (Funder, 2011, S. 161).

3.1.1.1. Haushalt und Geschlecht

Dieser Forschungsbereich beschäftigt sich mit der Analyse des Haushalts und den daraus resultierenden Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft (Funder, 2011, S. 161ff). Zu den wesentlichen Konzepten zählen die soziale Reproduktion und die Care-Ökonomie. Der Ausgangspunkt der ersteren ist die Perspektive, dass die unbezahlte Arbeit von Frauen im Haushalt die Basis der kapitalistischen Reproduktion darstellt, insofern als dass dadurch der Fortbestand des ökonomischen Systems sichergestellt wird (Bauhardt, 2019, S. 255). Die von Frauen ausgeübten Fürsorgetätigkeiten lassen sich in die drei Bereiche Erziehung, Hausarbeit und Pflege unterteilen (Funder, 2011, S. 168). Während also die Forschung zur sozialen Reproduktion den Wert von Arbeit behandelt, handelt der zweite wesentliche Diskussionspunkt des Forschungsbereichs Haushalt und Geschlecht von der Care-Ökonomie (im deutschsprachigen Raum wird mitunter der Terminus Lebenssorge verwendet). Bauhardt (2019, S. 256) definiert Care Ökonomie als:

[...] die Arbeit, die nötig ist, um Menschen zu versorgen, die noch nicht oder nicht mehr in der Lage sind, sich selbst zu versorgen. Diese Arbeit kann unbezahlt oder bezahlt in privaten Haushalten oder in öffentlichen Einrichtungen der Erziehung, Bildung, Krankenversorgung oder in der Altenpflege stattfinden. [...] Das Konzept der Care-Ökonomie (beschreibt) Formen, Inhalte und Zielsetzung der Arbeit in der Lebenssorge.

Literatur zur Care-Ökonomie stellt subjektive Bedürfnisse, Sinnstiftung und Motivationen von Fürsorgearbeit in den Fokus der Betrachtung (Bauhardt, 2019, S. 256).

3.1.1.2. Erwerbsarbeit und Geschlecht

Dieses Forschungsgebiet geht der Thematik nach, weshalb und inwiefern Geschlechtsdifferenzierungen im Beschäftigungssektor stattfinden. Aus wissenschaftlicher Sicht besteht kein Unterschied, ob eine Frau oder ein Mann ein Gut bzw. eine Dienstleistung produziert, verkauft oder kauft. Demnach liegt kein zwingender Grund vor, weshalb Geschlechterdifferenzierungen in den Wirtschaftsinstitutionen eine Rolle spielen sollten. Dennoch herrscht in der Realität eine Diskrepanz zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt und in Organisationen (Funder, 2011, S. 171). Basierend auf dieser Annahme untersuchen Forschungsarbeiten dieses Gebietes geschlechtsspezifische Unterschiede in Hinblick auf den

Arbeitsmarkt (ebd., S. 171-175) als auch innerhalb von Organisationen (ebd., S. 175-179). Wissenschaftliche Beiträge im Bereich Arbeitsmarkt beschäftigen sich etwa mit Faktoren wie Geschlechtersegregation, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnissen, Geschlechterarrangements und Rahmenbedingungen, die hergestellt werden müssen, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern (Bauhardt & Çağlar, 2010, S. 172ff; Funder, 2011, S. 13f). Forschung in Hinblick auf die Organisation beschäftigt sich mit internen Aufgaben von Organisationen, wie Arbeitsteilung, Arbeitszeitstrukturen oder Verdiensthöhen (Funder, 2011, S. 175).

3.1.2. Die gesellschaftliche und finanzielle Abwertung von Frauenberufen

3.1.2.1. Die Entstehung von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“

Im 19. Jahrhundert fand im Zuge der politischen und industriellen Revolution ein gesellschaftlicher Strukturwandel statt. Die Gesellschaft wurde in zwei Sphären unterteilt – in den öffentlichen und in den privaten Bereich. Es kam zur Festlegung von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der Familie. Diese Gesellschaftsteilung wird auch als das Konzept des Familienernährers bezeichnet (Englisch: male breadwinner model) (Pfau-Effinger, 2004, S. 379ff; Klinger, 2013, S. 84). Die Frau verkörperte in diesem Gesellschaftsmodell den privaten Bereich. Sie arbeitete ausschließlich im Haushalt und war für die Reproduktion der Gesellschaft in den Bereichen Erziehung, Pflege und Hausarbeit zuständig (Klinger, 2013, S. 88). Diese Tätigkeiten wurden als „Arbeit aus Liebe“ angesehen und galten ökonomisch als irrelevant und unproduktiv (Bauhardt, 2019, S. 256; Klinger, 2013, S. 90). Des Weiteren kam es zur Feminisierung der Dienstbarkeit, da die Hausfrau zur Erfüllung der „Liebespflichten“ auf weitere Frauen angewiesen war, wobei auf gering bezahlte Mädchen vom Land zurückgegriffen wurde. Demgegenüber stand der Mann im öffentlichen Bereich. Er arbeitete außerhalb des Haushaltes im Erwerbssektor und war zuständig, den Lebensunterhalt zu sichern (Klinger, 2013, S. 91; Pfau-Effinger, 2004, S. 380; Gottschall & Schröder, 2013, S. 163).

Am Beginn des 20. Jahrhunderts kam es zur Entwicklung des bürgerlich-patriarchalen Lebenssorge-Regimes. Während Aufgaben der Erziehung und (Aus-)Bildung bereits früher in das öffentliche Schulwesen eingebunden worden waren, wurden nun auch einst private Für- und Vorsorgeaufgaben von öffentlichen oder halb-öffentlichen

Einrichtungen übernommen. Es kam zur Errichtung von Kindergärten, Pflegeheimen sowie Kranken- und Altersversicherungssystemen (Klinger, 2013, S. 92).

Mitte des 20. Jahrhunderts wurde der demokratische Sozialstaat errichtet, der die Entfaltung und die Unterstützung der Familie zum Ziel hatte. Dies bedeutete jedoch nicht die Ablösung vom bürgerlichen Familienideal. Die Geschlechterasymmetrien wurden in gewisser Weise sogar verfestigt bzw. ausgeweitet. Frauen wurden nämlich lediglich für öffentlich organisierte, regulierte und professionalisierte Fürsorge- und Erziehungstätigkeiten zugelassen. Die unbezahlte Hausarbeit wurde durch schlecht bezahlte Dienstleistungsarbeit ersetzt (ebd., S. 93).

Ab der Mitte der 1970er Jahre entstanden neue Entwicklungen des Wohlfahrtsstaats und in den 1980er Jahren stellte die neoliberale Politik den Sozialstaat in Frage. Es folgten eine Privatisierungsbewegung sowie eine technologische Innovation. Die Grenze zwischen Öffentlichem und Privatem verschwamm. Das marktwirtschaftliche Regime rekurrierte auf die Externalisierung der Lebenskosten und referierte auf Staat bzw. Familie. Dadurch verfestigten sich die Ungleichheit und Ungerechtigkeit der Gesellschaft erneut zu Lasten der Frauen, und zwar im Zuge der Informalisierung, Präkarisierung und Externalisierung der Sorgearbeit. Das resultierte in der Rückkehr der Dienstmädchen in Privathaushalte. Anstatt von heimischen ländlichen Regionen wurde nun auf Migrantinnen aus dem Ausland zurückgegriffen, da diese verfügbar und günstig waren. Des Weiteren wurden Organisationen im Zentrum der *Care-Industry* gegründet, die auf Kostenminimierung abzielten (ebd., S. 94f).

Das traditionelle Familienernährermodell ist in den letzten Jahrzehnten stark unter Druck geraten und durch das Doppelverdienermodell (Englisch: adult worker model) abgelöst worden. Ursächlich dafür sind etwa steigende Frauenerwerbsquoten, neue (familiäre) Lebensformen, größere Akzeptanz sowie normative Vorschriften für Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern. Das neue Leitbild verzichtet auf Geschlechterrollen und auf eine idealisierte familiäre Lebensform. Es gilt, Frauen in punkto Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktintegration zu fördern (Gottschall & Schröder, 2013, S. 166f). Familien- und arbeitspolitische Maßnahmen wie etwa die Familienbeihilfe oder der beitragsfreie Kindergarten sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verbessern (Gottschall & Schröder, 2013, S. 167; BKA, 2020, S. 224). Dennoch wirken mehrere Faktoren hemmend auf die Frauenerwerbsquote. So werden etwa Dienstleistungsbereiche mit einem hohen

Frauenanteil weiterhin gering entlohnt. Davon sind nicht nur Niedriglohnbranchen wie der Einzelhandel oder die Gastronomie betroffen. Auch qualifiziertere und gleichzeitig expandierende Branchen wie der Gesundheits- und Sozialbereich verzeichnen deutlich geringere Bruttorealeinkommen als vergleichbare männlich dominierte Sektoren wie etwa die Automobilindustrie (Gottschall & Schröder, 2013, S. 167). Die geringe Entlohnung in frauendominierten Dienstleistungstätigkeiten wird noch heute auf eine geringe gesellschaftliche und wirtschaftliche Anerkennung zurückgeführt (Gottschall & Schröder, 2013, S. 167; Hipp & Kelle, 2016, S. 243; Lillemeier, 2017, S. 3).

3.1.2.2. Die Arbeitsmarktsegregation

Obwohl die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich anstieg und Frauen und Männer heutzutage die Möglichkeit haben, jede Ausbildung zu absolvieren und jeden Beruf auszuüben, ist der österreichische Arbeitsmarkt nach wie vor in „Frauen-“ und „Männerdomäne“ gespalten. So üben Frauen und Männer noch immer weitgehend geschlechtstypische Berufe aus (Leitner & Dibiasi, 2015, S. 44). Im Frauenbericht 2010 wurde diesbezüglich Folgendes festgehalten: „Der österreichische Arbeitsmarkt erweist sich in hohem Maße als geteilter Arbeitsmarkt, wenn es um Frauen- und Männererwerbstätigkeit geht“ (BKA, 2010, S. 141). Man spricht in diesem Fall von Arbeitsmarktsegregation, welche die Separierung von Arbeitskraftgruppen am Arbeitsmarkt bezeichnet. Leitner & Dibiasi (2015, S. 44) beschreiben die Segregation folgendermaßen:

Segregation bezeichnet und reproduziert Geschlechterunterschiede und ist damit sowohl Ursache wie auch Wirkung von Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben. Sie ist Ausdruck unterschiedlicher Lebensrealitäten, die durch vergeschlechtlichte Arbeitsteilungsmuster zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit mitbestimmt werden. Die Konzentration von Frauen auf wenige Beschäftigungssegmente und ihr weitgehender Ausschluss aus Männerbereichen ermöglicht eine ungleiche Bewertung von Frauentätigkeiten und Männertätigkeiten bzw. ist mit unterschiedlichen Karrierechancen und Dienstverhältnissen (Häufung von prekären Beschäftigungsverhältnissen in Frauenberufen) verknüpft.

Die Segregation setzt sich aus einer komplexen Verbindung von Arbeitsmarktorganisation, (Aus-)Bildungssystem, Wohlfahrtsstaatsmodell sowie Geschlechterarrangements zusammen. Sie äußert sich in Form unterschiedlicher

Berufe, Tätigkeiten, Qualifikationen, Arbeitszeiten, Dienstverhältnisse, Gehaltsstufen und Arbeitsbedingungen (Leitner & Dibiasi, 2015, S. 46). Eine Auswirkung davon ist die Aufteilung der Erwerbstätigkeiten in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“. Als „Frauenberufe“ werden Berufe kategorisiert, die zu zwei Drittel oder mehr von Frauen ausgeübt werden (siehe *Tabelle 1*). Dabei unterscheidet man zwischen *segregierten Frauenberufen*, jenen mit einer Frauenquote von 67%-85%, und *stark segregierten Frauenberufen*, die einen Frauenanteil von 85% oder mehr aufweisen (ebd., S. 67f).

Frauenberufe	Stark segregierte Frauenberufe	Berufe mit einem Frauenanteil von $\geq 85\%$
	Segregierte Frauenberufe	Berufe mit einem Frauenanteil von 67% - 84%
Mischberufe	Berufe mit einem Frauenanteil von 34% - 66%	
Männerberufe	Stark segregierte Männerberufe	Berufe mit einem Männeranteil von $\geq 85\%$
	Segregierte Männerberufe	Berufe mit einem Männeranteil von 67% - 84%

Tabelle 1. Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen (Quelle: Leitner & Dibiasi, 2015, S. 68, eigene Darstellung)

Abbildung 1 bietet eine Übersicht der Frauenanteile der 30 höchstbesetzten Berufsgruppen in Österreich. Es lässt sich erkennen, dass die vier Berufe mit den höchsten Frauenquoten zu den Sorgeberufen zählen. Dazu zählen sowohl die Pflegeberufe *Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte* als auch *Betreuungsberufe im Gesundheitswesen* mit einem jeweiligen Frauenanteil von 85% (ebd., S. 65).

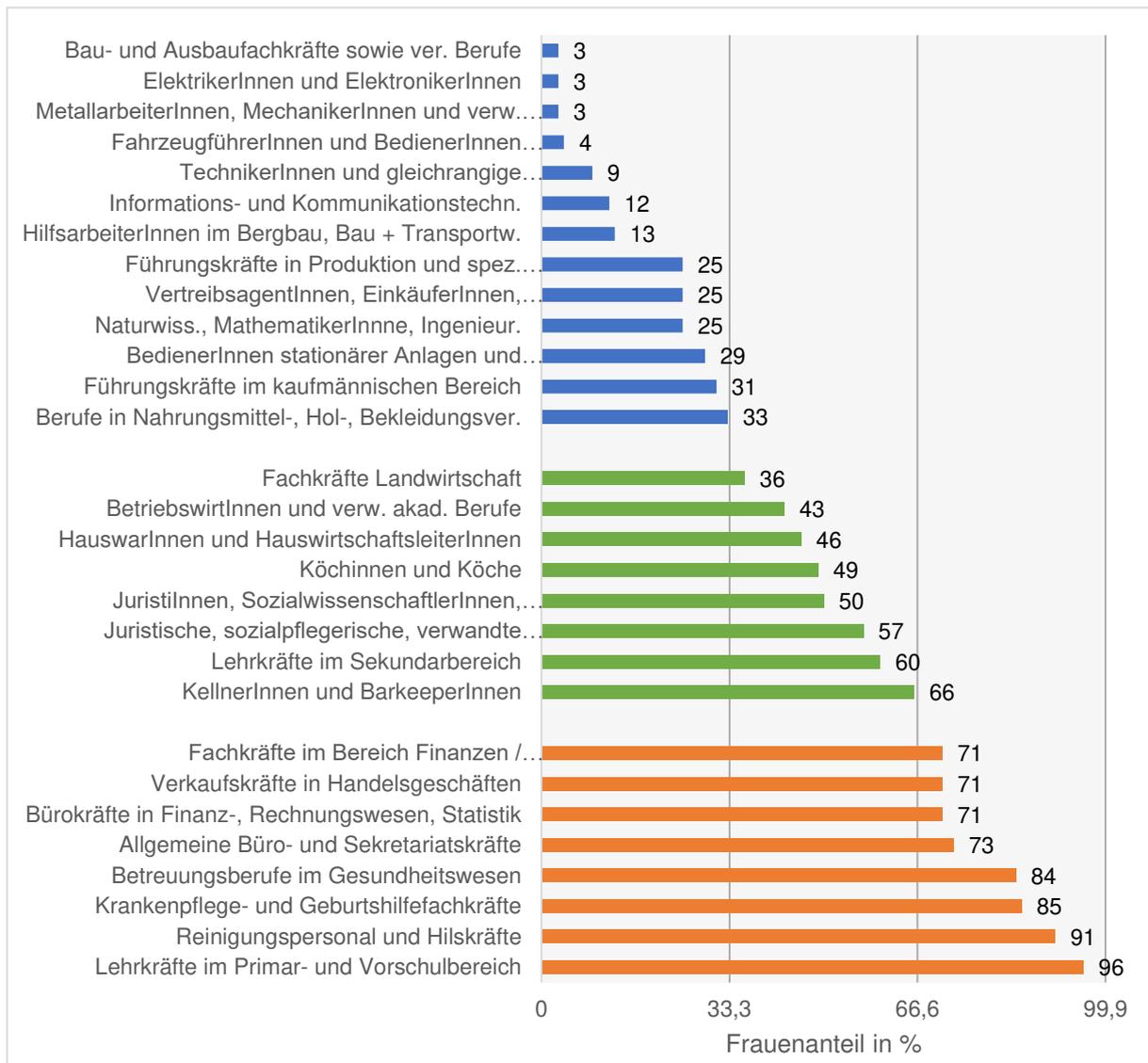


Abbildung 1. Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten in Österreich
(Quelle: Leitner & Dibiasi, 2015, S. 65, eigene Darstellung)

3.1.3. Der Gender Pay Gap

3.1.3.1. Definition des Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap (GPG) bezeichnet die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Um die Unterschiede zwischen der Arbeitszeit und die Auswirkung auf die Einkommenssteuer zu berücksichtigen, wird der GPG in der Regel auf Basis der Bruttostundenlöhne kalkuliert. Der GPG stellt die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern ins Verhältnis. Er wird dabei als prozentualer Anteil der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern angegeben (Europäische Kommission, 2006, S. 7).

Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die das Zustandekommen des GPG erklären. Ein wesentlicher Faktor, der zur Entstehung und Verfestigung des GPG beiträgt, ist die Arbeitsmarktsegregation. Die Segregation lässt sich in *horizontale* und *vertikale* Segregation unterteilen. Die *horizontale* Segregation beschreibt, dass ein Geschlecht in einem Beruf bzw. einer Branche unter- oder überrepräsentiert wird (Leitner & Dibiasi, 2015, S. 49). Der Extremfall davon sind Frauen- bzw. Männerberufe, wie bereits in Kapitel 3.1. beschrieben. *Vertikale* Segregation meint die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Hierarchieebenen (ebd., S. 49). So waren 2019 lediglich 8,2% der Führungspositionen und 21,4% der Aufsichtsratsposten der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Frauen besetzt (Statista, 2020).

Unterbrechungen und Einschränkungen des beruflichen Werdegangs zählen ebenfalls zu den Ursachen des GPG. Unter Erwerbsunterbrechungen fallen in erster Linie Pausen aus familiären Gründen wie etwa Karenzzeiten. Zu Einschränkungen zählen Teilzeitbeschäftigung, die ebenfalls auf familiäre Gründe zurückführbar ist, geringere berufliche Aufstiegschancen oder Entgelt differenzen. Darüber hinaus sind Frauen oftmals mit mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung in Bezug auf ihr Entgelt konfrontiert, welche faktisch das österreichische Gleichbehandlungsgesetz von 1979 verletzt (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 39).

3.1.3.2. *Unterschiede zwischen dem „bereinigten“ und „unbereinigten“ Gender Pay Gap*

In der Debatte rund um den GPG werden meistens die durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern dargestellt. Das ist etwa der Fall bei den EU-Indikatoren des GPG, die von Eurostat publiziert werden. Auch die oben genannte Definition des GPG der Europäischen Kommission beschränkt sich auf die Unterschiede der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (vgl. *Abschnitt 3.1.3.1.*). Somit misst der EU-Indikator den *unbereinigten* GPG, der geschlechtsspezifische Unterschiede in Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur nicht berücksichtigt (Anger & Schmidt, 2010, S. 2; Statistik Austria, 2018a, S. 20).

Der *bereinigte* GPG hingegen berücksichtigt strukturelle Unterschiede. Die Berechnungen dafür basieren auf neoklassischen Theorien und verwenden multivariate Analyseverfahren. Eine häufig angewandte Methode ist das Oxaca-Blinder-Dekompositionsverfahren, bei dem der GPG in einen *erklärten* und einen

unerklärten Teil zerlegt wird. Der *erklärte* Teil kann in eine Reihe von einzelnen Faktoren unterteilt werden, die für die Gesamthöhe des Einkommensunterschiedes verantwortlich gemacht werden. (Statistik Austria, 2018a, S. 2020; Lillemeier, 2016, S. 6).

Das Zustandekommen des *unerklärten* Teils wird nun anhand *Abbildung 2* erläutert, welche die Dekomposition des GPG der Verdienststrukturerhebung 2014 von Österreich darstellt. Die linke Säule steht dabei für die Bruttostundenverdienste von Männern, während die rechte für jene der Frauen steht. Der insgesamt unbereinigte GPG betrug 2014 22,2%. Der gelbe Anteil der Frauendurchschnittslöhne stellt den erklärten Anteil des GPG dar, der 8,6% ausmacht. Darunter sind in Grau gehalten die Erklärungsfaktoren für den GPG angeführt. Die Werte lassen erkennen, dass insbesondere die Branche und der Beruf zur Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern beiträgt – jene Faktoren, die zur horizontalen Arbeitsmarktsegregation qua Geschlecht zählen. Werden nun alle dieser Faktoren berücksichtigt, verbleibt der in Orange gehaltene *unerklärte* Anteil, der als *bereinigter* GPG bezeichnet wird und 2014 13,6 % bzw. 61,26% des gesamten GPG betrug. Somit konnten für das Jahr 2014 mehr als 60% des GPG nicht erklärt werden (Statistik Austria, 2018a, S. 20f; Lillemeier, 2016, S. 6).

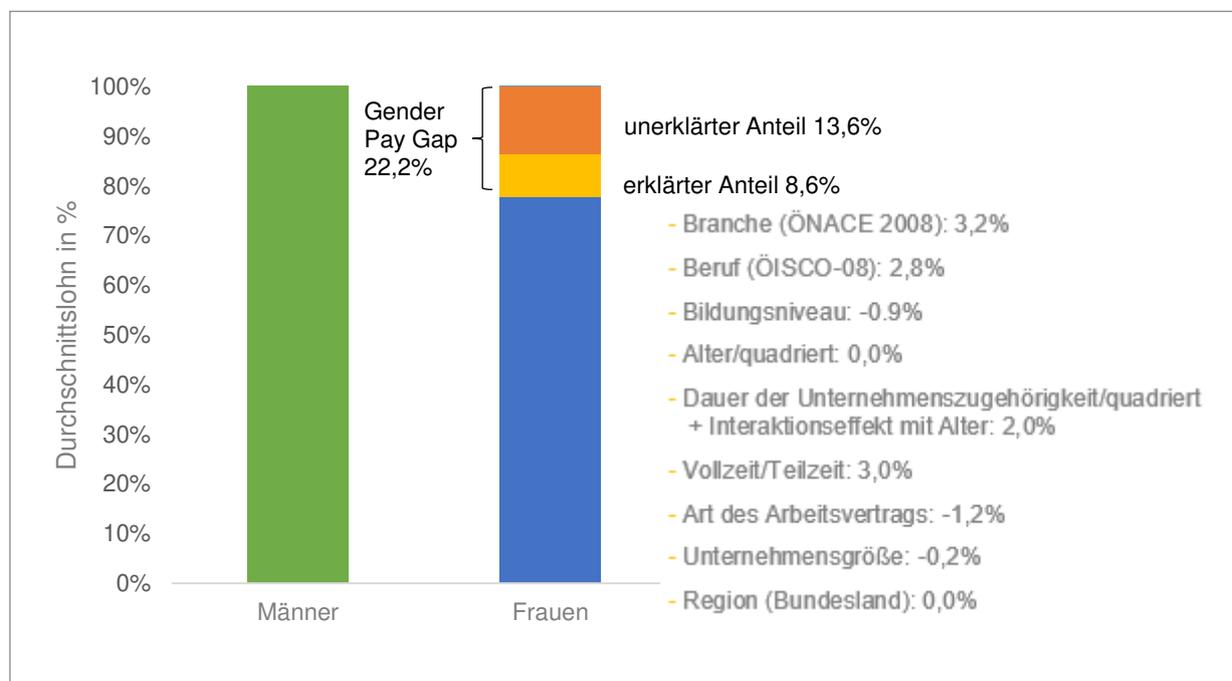


Abbildung 2. Dekomposition des Gender Pay Gap in Österreich (Quelle: Statistik Austria, 2018a, S. 21, eigene Darstellung)

Die Dekompositionsmethode stellt wichtige Ursachen des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern dar. Oftmals folgt daher die Interpretation, dass nur der bereinigte GPG gleichstellungspolitisch relevant sei bzw. dass kein Handlungsbedarf bestehe, da die bereinigte Größe gering ausfällt (Lillemeier, 2016, S. 7f). Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass der bereinigte GPG letztlich eine reine Rechengröße ist, da Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt explizit herausgerechnet werden. Daher ist es wichtig, sowohl den bereinigten als auch den unbereinigten GPG zu betrachten, da der bereinigte GPG nicht das volle Ausmaß der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausdrückt (Geisberger & Glaser, 2017, S. 460).

3.1.3.3. Erklärungen für das Zustandekommen des Gender Pay Gap

Die Humankapitaltheorie

Bei der Humankapitaltheorie wird davon ausgegangen, dass die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Produktivitätsunterschiede zurückgeführt werden können, die aus Humankapitalfaktoren abgeleitet werden (Busch & Holst, 2010, S. 91). Zu diesen Humankapitalfaktoren zählen berufliche Bildung, betriebliche Weiterbildung sowie Berufserfahrung (Klammer et al., 2018, S. 18). Die Theorie besagt, dass die Unterschiede in den Humankapitalinvestitionen zwischen den Geschlechtern das Ergebnis rationaler präferenzgeleiteter Kosten-Nutzen-Kalküle sind. Dieser Annahme entsprechend fokussieren sich Frauen stärker auf die Familientätigkeiten und schlagen einen weniger geradlinigen Berufsweg ein (Busch & Holst, 2010, S. 91; Klammer et al., S. 13). Sie wählen bevorzugt Berufe, die geringere Investitionen in schulische und berufliche Ausbildung erfordern, aber mit einem hohen Einstiegseinkommen und geringen Einkommenseinbußen im Fall von Erwerbsunterbrechungen verbunden sind (Klammer et al., 2018, S. 13).

Die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt wird in der Humankapitaltheorie mit der sogenannten Selbstselektion erklärt. Demnach wählen Frauen vorzugsweise Berufe, bei denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist. Die Berufswahl fällt daher oftmals auf „Frauenberufe“, bei denen Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen möglich sind (Busch & Holst, 2010, S. 92; Klammer et al., S. 13f).

Die Humankapitaltheorie ist jedoch nicht im Stande, die generelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu begründen, die unabhängig von Ausbildung,

Berufserfahrung, Berufsfeld etc. liegen (Busch & Holst, S. 92). Darüber hinaus wird an dem Ansatz kritisiert, dass er sich ausschließlich mit der Angebotsseite befasst und die Nachfrageseite vernachlässigt. So seien Frauen etwa „selbst schuld“ an ihren geringen Einkommen (Klammer et al., 2018, S. 13ff).

Die Devaluationshypothese

Alternativ zur Humankapitaltheorie wurde die Devaluationshypothese aufgestellt. Bei diesem Erklärungsansatz wird davon ausgegangen, dass Frauen generell einen geringen gesellschaftlichen Status aufweisen, der sich in der Entwertung weiblicher Arbeit und in weiterem Schritt in geringer finanzieller Entlohnung ausdrückt (Lillemeier, 2017, S. 3; Busch & Holst, 2010, S. 92; Klammer et al., 2018, S. 18). In diesem Zusammenhang wird von der „evaluativen Diskriminierung“ gesprochen, die beschreibt, dass die Entlohnung in einem Beruf umso schlechter ausfällt, je höher der Frauenanteil ist. Demnach werden „Frauenberufe“ besonders gering entlohnt. Aber auch innerhalb einer Berufsgruppe werden Frauen geringer wertgeschätzt und entlohnt als Männer, was als „allokative Diskriminierung“ bezeichnet wird (Busch & Holst, 2010, S. 92).

Basierend auf der Devaluationshypothese veranschaulicht der Comparable Worth-Ansatz (CW-Ansatz) die Festsetzung der Abwertung von Frauenerwerbstätigkeit. VertreterInnen dieses Konzeptes behaupten, dass Mechanismen geschlechtsdiskriminierender Arbeitsbewertungsmethoden dazu beitragen, dass „Frauenberufe“ gegenüber „Männerberufen“ systematisch abgewertet werden. Nicht-geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren sind durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen festgelegt und halten sich hartnäckig. Sie sind meist historisch gewachsen und wurden gemäß des Gleichbehandlungsgesetzes geschlechtsneutral umformuliert. Daher erscheinen Bewertungskriterien oftmals auf den ersten Blick geschlechtsneutral, doch bei genauerer Betrachtung sind noch immer Diskriminierungsquellen auffindbar. Vor allem psychosoziale Arbeitsanforderungen und -belastungen, die in hohem Maße für typisch weibliche Sorgeberufe charakteristisch sind, werden nicht berücksichtigt (Lillemeier, 2017, S. 3; Klammer et al., 2018, S. 23).

3.1.3.4. Zahlen und Fakten zum Gender Pay Gap

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Österreich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Frauen holten stark im Ausbildungsniveau auf (siehe *Abbildung 3*). 2017 überstieg der Anteil an Frauen zwischen 25 und 64 Jahren, die einen mittleren oder höheren Ausbildungsabschluss haben (33,3%), jenen der Männer (27,3%). Gleichzeitig erreichten Frauen einen höheren Anteil an Hochschul- bzw. Akademieabschlüssen. Bei den Frauen erlangten 19,2% einen tertiären Bildungsabschluss, bei den Männern waren es 15,9% (Statistik Austria, 2020a).

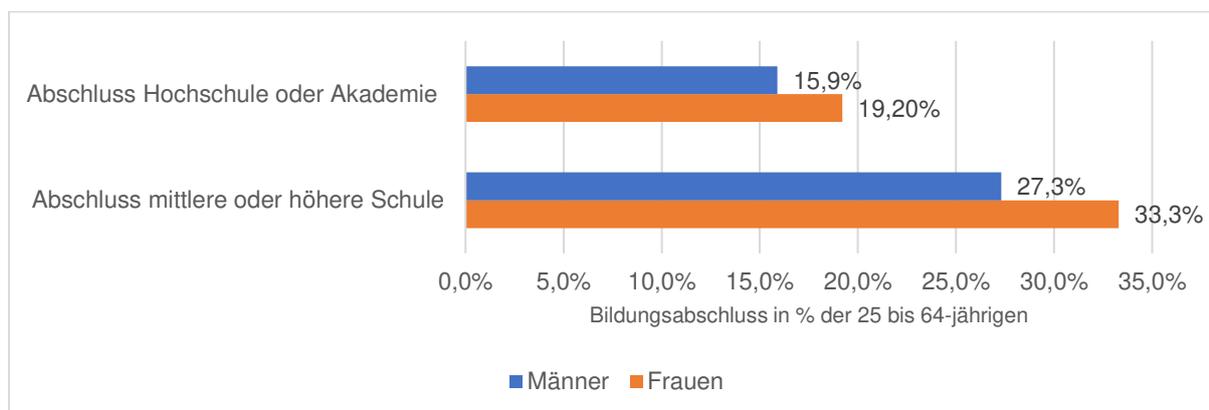


Abbildung 3. Bildungsabschlüsse der 25 bis 64-jährigen 2017
(Quelle: Statistik Austria, 2020a, eigene Darstellung)

Im Zeitraum von 2008 bis 2018 erhöhte sich ebenfalls die Erwerbstätigenquote von Frauen (siehe *Abbildung 4*). Während 2008 nur 65,2% der Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es 2018 bereits 69,2%. Die Quoten der Männer erhöhten sich von 75,5% auf 78,0% (Statistik Austria, 2020b).

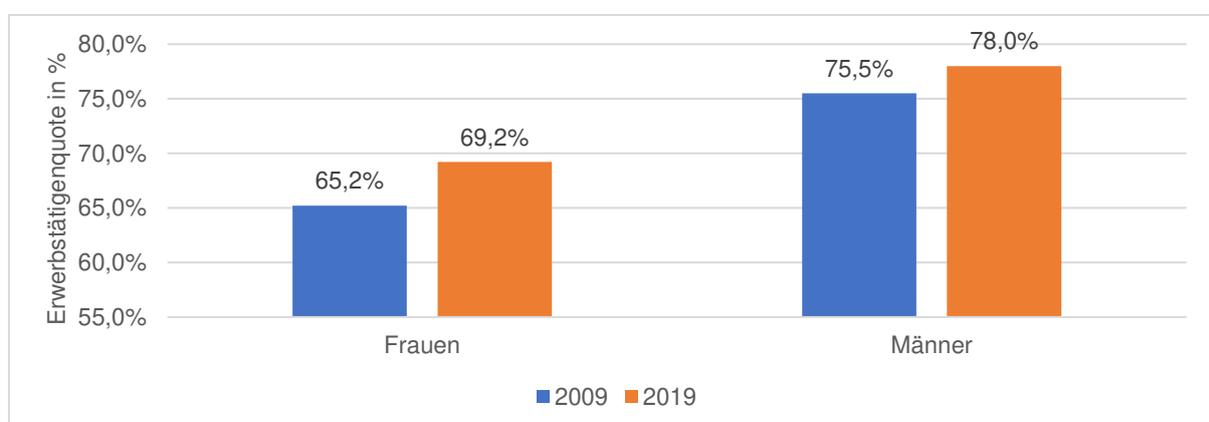


Abbildung 4. Erwerbstätigenquoten von 2009 bis 2019 (Quelle: Statistik Austria, 2020b, eigene Darstellung)

Mit dem Anstieg der Frauenerwerbstätigenquote nahm auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen zu (siehe *Abbildung 5*). Sie stieg von 42% (2008) auf 48% (2018). Die Teilzeitquote der Männer wuchs ebenfalls von 8% (2008) auf 11% (2018) an, ist jedoch von vergleichsweise geringer Bedeutung. Als Grund für die Teilzeitbeschäftigung nannten 38,2% der Frauen die Betreuungspflicht von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. Dieser Grund wurde von Frauen zwischen 30 und 44 Jahren sogar zu 68,6% genannt, während 14,7% der Männer Betreuungspflichten angaben (Statistik Austria, 2020b).

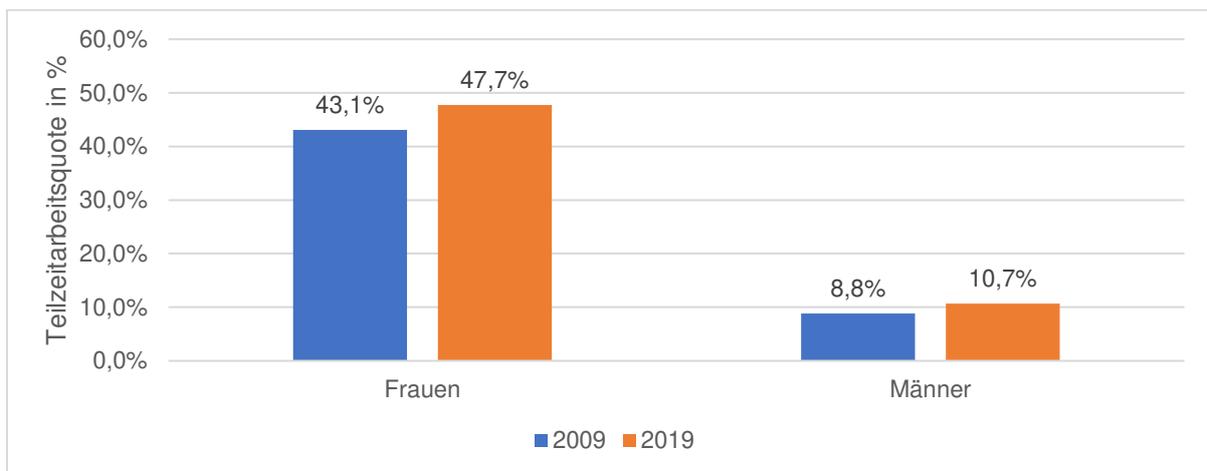


Abbildung 5. Teilzeitarbeitsquoten von Frauen und Männern von 2008 bis 2018
(Quelle: Statistik Austria, 2020b, eigene Darstellung)

Die Statistiken zu Bildungsabschlüssen, Beschäftigung und Teilzeitarbeit von Frauen in Österreich haben sich im letzten Jahrzehnt eindeutig verändert. Die Einkommenssituation hingegen zeigt noch immer den gleichen Trend – Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Zwar ist die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz zurückgegangen, dennoch ist stets ein deutlicher Unterschied zwischen den Bruttojahreseinkommen vorhanden. *Abbildung 6* zeigt die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke von 2009 bis 2018. Der GPG sank in Österreich innerhalb dieses Zeitraumes von 24,3% auf 19,6%. Er lag jedoch zu jedem Zeitpunkt über dem EU-Durchschnitt (Eurostat, 2020a).

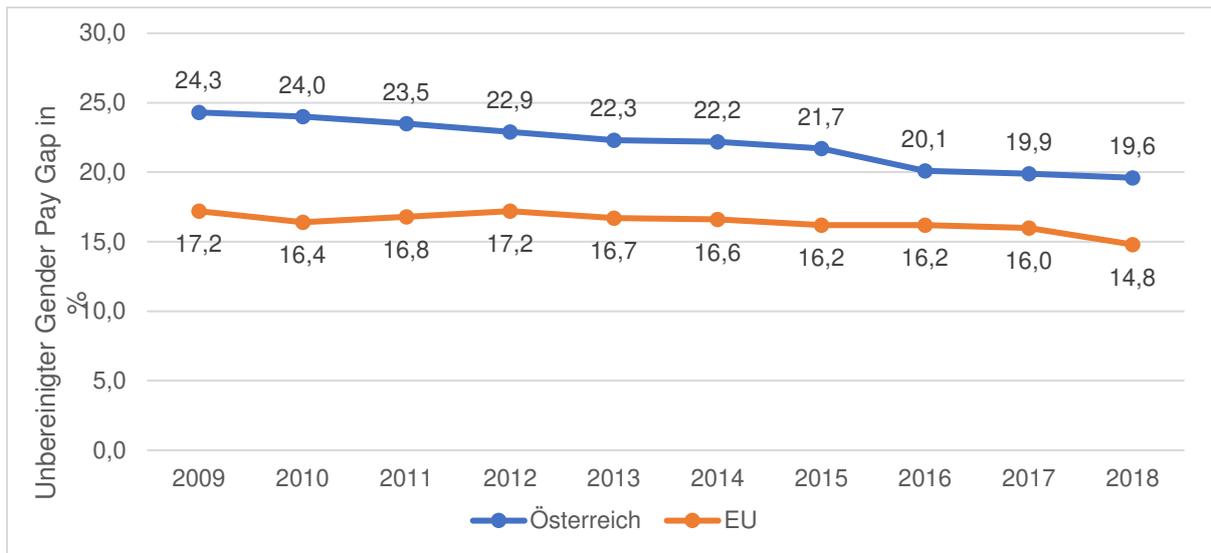


Abbildung 6. Entwicklung des unbereinigten GPG in Österreich und der EU
(Quelle: Eurostat, 2020a, eigene Darstellung)

Ein Blick auf die Daten der einzelnen EU-Länder zeigt, dass Frauen in ganz Europa weniger verdienen als Männer (siehe *Abbildung 7*). Die aktuellen Zahlen (von 2018) zeigen, dass der GPG im EU-Durchschnitt bei 14,8% liegt. Innerhalb der Mitgliedsstaaten variiert der GPG um 19,7%. Während die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Rumänien bei nur 3,0% liegt, weist Estland mit 22,7% den höchsten Wert auf. Mit einem GPG von 19,9% erlangt Österreich Platz 4 der höchsten GPG der EU (Eurostat, 2020b).

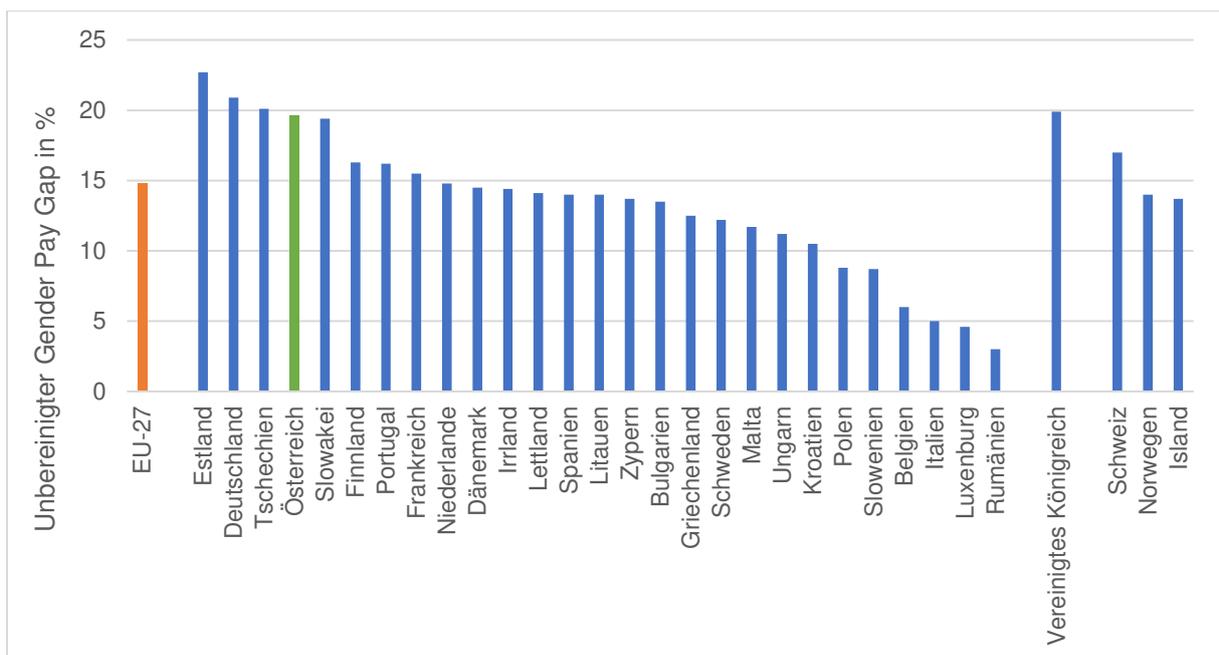


Abbildung 7. Unbereinigter Gender Pay Gap 2018 im Ländervergleich
(Quelle: Eurostat, 2020b, eigene Darstellung)

3.2. Die Bewertung von Arbeit

3.2.1. Rechtliche Begriffserklärungen

3.2.1.1. Gleichwertige und gleiche Arbeit

Gleiche Arbeit bezeichnet Arbeit, die identisch oder weitgehend gleich ist. Dabei kann nicht zwischen der Art der Tätigkeit oder der Arbeitsumgebung unterschieden werden (Ranftl et al., 2004, S. 6, Ranftl, 2006, S. 6).

Gleichartige Arbeit liegt vor, wenn Arbeit äußerlich ungleich, jedoch gleichwertig ist. Dabei fallen wesentliche Anforderungskriterien wie Können, Anstrengung bzw. Belastung, Verantwortung und Umgebungsbedingungen gleich hoch aus (Ranftl, 2006, S. 6).

3.2.1.2. Entgelt

Der Vertrag über die Arbeitsweise der EU definiert Entgelt als „die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen [...], die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt“ (Art. 157, AEUV, Abs. 2, vormals Art. 141, EGV).

Darüber hinaus hat der EuGH festgestellt, dass einzelne Elemente einer Entgeltbündelung individuell betrachtet werden müssen. Somit ist es auch nicht zulässig, wenn einzelne Komponenten eines Bündels ungleich sind, das Gesamtentgelt jedoch gleich ist (Ranftl et al., 2004, S. 5).

3.2.1.3. Entgeltdiskriminierung

Entgeltdiskriminierung besteht dann, wenn Frauen und Männer, die in derselben Organisation beschäftigt sind, ungleiches Entgelt für die gleiche oder gleichwertige Arbeit beziehen oder wenn ihnen nicht der gleiche Zugang zu jeder einzelnen Komponente des Entgeltsystems ermöglicht wird (z.B. Überstundenzuschläge oder Sonderzahlungen) (Ranftl, 2006, S. 6; Ranftl et al., 2004, S. 5).

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) unterscheidet zwischen *unmittelbarer* und *mittelbarer* Diskriminierung. *Unmittelbare* Diskriminierung liegt vor,

wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes weniger günstig behandelt wird als eine andere (§5 Absatz 1 Satz 1 GIBG). *Mittelbare* Diskriminierung bezeichnet Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die dem Anschein nach neutral sind, jedoch Personen eines Geschlechtes benachteiligen (§5 Absatz 2 Satz 1 GIBG).

3.2.2. Rechtliche Grundlagen

3.2.2.1. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz

In Österreich existieren mehrere Grundsätze zur Gleichbehandlung, die in folgenden Gesetzen festgeschrieben sind (Oesterreich.gv.at, 2020):

1. *Bundesgesetz für die Gleichbehandlung* (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG): Gilt für die Privatwirtschaft und sonstige Bereiche.
2. *Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft* (GBK/GAW-Gesetz): Regelt die Gleichbehandlungskommission (zuständig für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft und sonstige Bereiche) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (zuständig für den Bundesdienst).
3. *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes* (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG): Umfasst Arbeitsverhältnisse im Bundesdienst.
4. *Landes-Gleichbehandlungsgesetze*: Regeln die Arbeitsverhältnisse von Landes- und Gemeindebediensteten.

3.2.2.2. Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union

Das europäische Recht und die europäische Rechtsprechung enthalten ebenfalls Grundsätze für Entgeltgleichheit, die von allen Mitgliedsstaaten in nationale Gesetze umgewandelt werden müssen (Ranftl, 2006, S. 11):

1. *Amsterdamer Vertrag 1997, Artikel 141 EG-V* (vormals Artikel 119): Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.
2. *Richtlinie 75/117/ EWG des Rates*: Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes.

3. *Richtlinie 76/207/ EWG des Rates*: Ausdehnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Arbeitsbedingungen.
4. *Richtlinie des Rates 97/80/EG*: Verbot der mittelbaren Diskriminierung, die durch Richtlinie 2002/73/EG novelliert wurde.
5. *Entscheidungen des EuGHs*.

3.2.2.3. *Internationale Konventionen*

In der Charta der Vereinten Nationen (UN) wurde bereits 1945 die Gleichstellung der Geschlechter festgehalten. Ein Jahr später wurde die „Unterkommission für die Rechtsstellung der Frau“ von Wirtschafts- und Sozialrat eingerichtet (Ranftl, 2006, S. 12).

Zusammen mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) arbeiteten die Vereinten Nationen mehrere Konventionen zur Gleichstellung der Frauen aus. Dazu zählen etwa die „ILO-Konvention Nr. 100“ von 1951, die die gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit manifestierte oder die UN-Konvention zur „Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen“ (CEDAW) von 1997 (Ranftl, 2006, S. 12).

3.2.3. Dimensionen der Verletzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“

Die oben angeführten Gesetze von Österreich, der EU und den Vereinten Nationen (UN) legen fest, dass die Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung gesetzwidrig ist. In folgenden Fällen findet eine Verletzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ statt (Ranftl, 2006, S. 17f):

1. *Unterschiedlicher Lohn*: Frauen und Männer werden trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht gleich entlohnt.
2. *Unterschiedliche Arbeitstätigkeiten*: Frauen und Männer verrichten unterschiedliche Arbeitstätigkeiten. Die Arbeit, die von Frauen ausgeübt wird, ist unterbewertet.
3. *Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse*: Frauen und Männer sind in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Das Entgeltsystem begünstigt Arbeitsmodelle, die typischerweise von Männern ausgeübt werden, wie beispielsweise Vollzeitarbeit und ununterbrochene Beschäftigung.

4. *Unterschiedliche Prämien, Zulagen, u.ä.:* Frauen und Männer haben nicht den gleichen Zugang zu spezifischen Komponenten des Entgeltsystems, wie etwa Überstundenzuschlägen, Prämien etc.
5. *Keine einheitlichen Bewertungskriterien:* Zur Arbeitsplatzbewertung der MitarbeiterInnen sind keine einheitlichen Kriterien vorhanden.
6. *Keine Überprüfung des Bewertungssystems:* Das im Betrieb verwendete Arbeitsbewertungssystem wurde nicht auf potenzielle Diskriminierung eines Geschlechts getestet.

3.2.4. Arbeitsbewertungsmethoden

Der Wert einer Arbeitstätigkeit ist grundsätzlich nicht leicht zu bestimmen, da er schwer objektiv messbar ist. Um einer Tätigkeit ein möglichst „gerechtes“ Entgelt zuzuordnen zu können, kommen Arbeitsbewertungssysteme zum Einsatz (Katz & Baitsch, 1997, S. 15). Zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten unterscheidet man zwei Hauptarten: *summarische* und *analytische* Arbeitsbewertungsverfahren (Ranftl et al., 2004, S. 7; Katz & Baitsch, 1997, S. 15).

3.2.4.1. Summarische Arbeitsbewertung

Bei summarischen Arbeitsbewertungsmethoden wird die Tätigkeit als Ganzes aufgrund vorher festgelegter Kriterien bestimmt. Beispielsweise werden körperliche Anforderungen insgesamt – somit ohne Differenzierung einzelner Kriterien –, wie etwa Anforderungen an die Körperkraft oder an den Bewegungsapparat, abgeschätzt. Eine Differenzierung einzelner voneinander unabhängiger Kriterien findet somit nicht statt (Ranftl et al., 2004, S. 7; Katz & Baitsch, 1997, S. 10).

Die Ergebnisse dieser Arbeitsbewertungsmethode hängen in hohem Maße von den Wertvorstellungen der beurteilenden Personen ab (Katz & Baitsch, 1997, S. 15). Laut Katz & Baitsch (1997, S. 15) ist eine summarische Arbeitsbewertung daher aus methodischer Sicht unzulässig. Dass in der Praxis jedoch summarische Verfahren ähnliche Ergebnisse wie analytische erzielen, gilt für sie nicht als Qualitätsnachweis summarischer Methoden. Vielmehr deutet das für sie auf unreflektiert angewandte analytische Arbeitsbewertungssysteme hin (ebd., 1997, S. 15).

3.2.4.2. Analytische Arbeitsbewertung

Bei analytischen Bewertungsverfahren werden sämtliche Kriterien bzw. Merkmale von Arbeitstätigkeiten im Vorhinein definiert und gewichtet. Am Ende werden die Teilarbeitswerte addiert (Ranftl et al., 2004, S. 7; Katz & Baitsch, 1997, S. 15f). Da die Durchführung analytischer Verfahren aufwendig und kostspielig ist, werden sie vorwiegend in größeren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen angewendet (Katz & Baitsch, 1997, S. 16).

Die Grundlage der meisten analytischen Arbeitsbewertungsverfahren ist das „Genfer Schema“, das aus einer internationalen Konferenz zum Thema Arbeitsbewertung im Jahr 1950 in Genf entstand. Dieses Schema berücksichtigt *Geistige Anforderungen*, *Körperliche Anforderungen*, *Verantwortung* und *Arbeitsbedingungen* (Katz & Baitsch, 1997, S. 17; KBF, 2001, S. 4) (siehe *Tabelle 2*). Jedes der sechs Kriterien ist wiederum in Merkmale gegliedert, z.B. sind Kenntnisse in Ausbildungsanforderungen, Erfahrung und Denkfähigkeit unterteilt (Katz & Baitsch, 1997, S. 17).

	Können	Belastungen
Geistige Anforderungen	Kenntnisse	Geistige Belastung
Körperliche Anforderungen	Geschicklichkeit	Muskelmäßige Belastung
Verantwortung	–	Verantwortung
Arbeitsbedingungen	–	Umgebungseinflüsse

Tabelle 2. Das Genfer Schema (Quelle: Katz & Baitsch, 1997, S. 17, eigene Darstellung)

Bis dato wurde das Genfer Schema nicht an heutige Arbeitsverhältnisse angepasst. Beispielsweise fehlen eine stärkere Berücksichtigung von Dienstleistungsaufgaben sowie Anforderungen an soziale Kompetenz und technologische Entwicklungen. Deshalb fungiert das System als Grundlage für die Entwicklung moderner Arbeitsbewertungsverfahren, in denen zeitgemäße Aspekte der Arbeitswelt berücksichtigt werden (Katz & Baitsch, 1997, S. 17f; KBF, 2001, S. 4).

Katz & Baitsch (1997, S. 17) stufen analytische Arbeitsbewertungsverfahren als besser geeignet für die Entgeltgerechtigkeit ein als summarische Verfahren. Diskriminierungsfrei seien sie deshalb jedoch nicht grundsätzlich (Katz & Baitsch, 1997, S. 17). Das

Hauptdiskriminierungspotenzial bei analytischen Verfahren liegt in der Auswahl der Kriterien bzw. Merkmale sowie deren Gewichtung (Ranftl et al., 2004, S.7).

In diesem Zusammenhang spielen gesellschaftliche Normen eine wesentliche Rolle. Kriterien bzw. Merkmale, die typisch für weibliche Arbeitstätigkeiten sind, werden tendenziell unterbewertet. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für typische Männerberufe essenziell sind, werden höher bewertet als Anforderungen für typische Frauenberufe (Katz & Baitsch, 1997, S. 10). Die Wissenschaftler Christian P. Katz und Christof Baitsch nennen dafür folgendes Beispiel (1997, S. 10):

Pflegerische Fähigkeiten und Einfühlungsvermögen (wichtig z.B. in der Krankenpflege) haben einen deutlich geringeren Stellenwert (falls sie im Arbeitsbewertungssystem überhaupt vorkommen) als Durchsetzungsvermögen (wichtig für Kaderpositionen, die ja meistens durch Männer besetzt sind).

Darüber hinaus führt eine unterschiedliche Gewichtung der Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen dazu, dass typisch weibliche Tätigkeiten relativ tiefen Lohnklassen zugeordnet werden. Das ist auch heute noch der Fall. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist somit nicht erfüllt. Diese Umstände bewogen ArbeitswissenschaftlerInnen bzw. SoziologInnen dazu, Methoden zu entwickeln, die eine geschlechtsunabhängige bzw. diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zulassen (ebd., 1997, S. 18).

3.2.4.3. *Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung*

Analytische Arbeitsbewertungsverfahren werden von der Mehrheit der AutorInnen als ein Weg gesehen, um die Diskriminierung von Frauen- und Männerarbeit zu reduzieren (Ranftl et al., 2004, S. 8; Katz & Baitsch, 1997, S. 32). Als allgemeine Grundbedingungen dafür nennen Ranftl et al. (2004, S. 9) folgende Kriterien:

1. Die *Bewertung der Arbeit* muss sich auf Anforderungen am Arbeitsplatz beziehen – nicht auf die Person.
2. Der *Arbeitsinhalt* muss beurteilt werden – nicht die Arbeitsplatzbezeichnung (z.B. Chefkoch – Hilfsköchin).
3. Eine *Aufschlüsselung des gesamten Arbeitsinhalts* muss stattfinden, der für einen Arbeitsplatz relevant ist.

4. „*Unsichtbare*“ *Arbeitsanforderungen*, die bisher kaum erkannt und berücksichtigt wurden, müssen beachtet werden – insbesondere jene, die typisch für Frauenarbeitsplätze sind.
5. Eine *übergreifende Vergleichbarkeit* der Bewertungen muss gegeben sein.

Mittlerweise gibt es eine Vielzahl von diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsmethoden, die auf dem Genfer Schema beruhen. Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über ausgewählte Verfahren dargestellt.

a) *ABAKABA*

Das Arbeitsbewertungsverfahren *ABAKABA* (=Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) wurde von den Arbeitswissenschaftlern Prof. Christof Baitsch und Dr. Christian Katz in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro der Schweiz entwickelt. Diese Kooperation entstand 1996 durch das Inkrafttreten des Schweizer Gleichbehandlungsgesetzes „Gleicher Lohn für Frau und Mann für gleichwertige Arbeit“, wodurch analytische Arbeitsbewertungsmethoden Diskriminierungsfreiheit qua Geschlecht garantieren mussten (KBF, 2001, S. 4).

Das Genfer Schema wurde als Grundlage für *ABAKABA* ausgewählt, da es die Merkmale für Diskriminierungsfreiheit erfüllt. So ist etwa die Überrepräsentierung der Ausbildung bzw. intellektueller Anforderungen sowie eine Unterrepräsentierung psycho-sozialer Anforderungen bzw. Belastungen nicht geschlechtsneutral, da diese Faktoren männerbegünstigende Merkmale darstellen, die typische Frauentätigkeiten benachteiligen. Deshalb wurden für das Arbeitsbewertungssystem *ABAKABA* intellektuelle Anforderungen reduziert bzw. zusammengefasst, während intellektuelle Belastungen (z.B. Arbeitsunterbrechungen) ausgedehnt wurden. Im psychosozialen Bereich kam es zu einer Ausweitung der Merkmale und Beeinträchtigungen. Das Verfahren unterscheidet zwischen vier Merkmalsbereichen: *intellektueller Bereich*, *psychosozialer Bereich*, *physischer Bereich* und *Verantwortung* (Katz & Baitsch, 1997, S. 35ff).

Durch unterschiedliche Gewichtung der Bereiche kann die Geschlechtsunabhängigkeit beeinflusst werden. Katz & Baitsch (1997, S. 40f) empfehlen, die Gewichtung stets *vor* der Tätigkeitsbewertung durchzuführen und dabei Werte aus folgenden Spektren zu verwenden:

- *Intellektueller Bereich: 25-50%*
Die höhere Gewichtung dieses Bereichs kann als gesellschaftliche „Tradition“ anerkannt werden, die im Fall von ABAKABA aufgrund der enthaltenen Merkmale jedoch von allen Geschlechtern gleichermaßen erfüllt werden kann. Zwar werden Arbeitsplätze mit höheren intellektuellen Anforderungen heute tendenziell von Männern besetzt, aber es besteht dennoch kein Zusammenhang zwischen der Methode und Arbeitsplatzdiskriminierung.
- *Psychosozialer Bereich: 20-40%*
Da dieser Bereich von zunehmender Wichtigkeit ist, kann eine höhere Gewichtung gerechtfertigt werden.
- *Physischer Bereich: 5-25%*
Diese Merkmale sind heutzutage von abnehmender Wichtigkeit, weshalb eine schwächere Gewichtung gerechtfertigt ist.
- *Verantwortung: 20-30%*

Das ABAKABA Verfahren erhielt internationale Anerkennung und gilt, vor allem im deutschsprachigen Raum, als bekannteste geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsmethode.

b) *EVALFRI*

EVALFRI (=Evaluation Fribourg) ist ein Arbeitsbewertungsverfahren, das auf ABAKABA beruht und im Jahr 2001 mit einem der Autoren des Systems, Dr. Christian Katz, entwickelt wurde. Dabei wurde eine Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen (KBF) beauftragt, das Projekt zu betreuen, um es an die Bedürfnisse des Kantons Freiburg anzupassen. Das System zielt darauf ab, Funktionen des Staatspersonals zu bewerten. Dafür wurden einige Merkmale modifiziert, um bestimmte Arbeitsstellen besser beurteilen zu können (KBF, 2001, S. 5). Beispielsweise wurde das Merkmal „erschwerte Planbarkeit“ in Form von Unterbrechungen durch kurzfristig angeordnete Aufgaben im intellektuellen Bereich hinzugefügt, um Sekretariats- und Assistentztätigkeiten zu bewerten (ebd., 2001, S. 14).

Bei der Gewichtung der vier Bereiche lässt sich ebenfalls ein Unterschied zu ABAKABA erkennen. Diese unterscheiden sich mit *Intellektueller Bereich* (58%),

Psychosozialer Bereich (17%), *Physischer Bereich* (8%) und *Verantwortung* (17%) deutlich von den in ABAKABA vorgeschlagenen Bandbreiten (ebd., 2001, S. 7).

c) *NJC*

Diese Arbeitsbewertungsmethode wurde 1997 für das bzw. in Kooperation mit dem NJC (= National Joint Council for Public Services) entwickelt, um Arbeitsplätze der kommunalen Verwaltungen (administrative, handwerkliche, technische Büroarbeit) von England und Wales zu beurteilen. Dabei standen die Art und das Wesen der Arbeit sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Kriterien im Vordergrund. Es wurde explizit auf die Umsetzbarkeit des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ geachtet (Ranftl, 2004, S. 53).

NJC orientiert sich am Genfer Schema und besteht aus den vier Bereichen *geistige Anforderungen*, *körperliche Anforderungen*, *Verantwortung* und *Arbeitsbedingungen*. Die Merkmale sind so ausgerichtet, dass sie Dienstleistungsarbeit gut berücksichtigen (z.B. durch die Faktoren zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten/Fertigkeiten) (ebd., 2004, S. 54).

d) *FABA*

FABA (=Faire Bewertung der Arbeit) ist eine Adaptierung des NJC Verfahrens, das auf die Bewertung von Arbeitsstellen im sozialen Dienstleistungsbereich abzielt. Die Entwicklung dieses Arbeitsbewertungssystems fand 2001 unter der Leitung von Edeltraut Ranftl statt und wurde im sozialen Dienstleistungsunternehmen Volkshilfe Oberösterreich durchgeführt (Ranftl, 2004, S. 55f).

Da das NJC System gut für die Bewertung von Dienstleistungen geeignet ist, wurden die Kategorien und Faktoren für FABA im Wesentlichen beibehalten. Teilweise wurden Faktorenstufen neu definiert, um den zu untersuchenden Unternehmen zu entsprechen.

e) *Comparable Worth-Index*

Der Comparable Worth-Index (CW-Index) wurde 2016 von Sarah Lillemeier, Dr. Christina Klenner und Prof. Ute Klammer entwickelt. Das Instrument baut auf der Devaluationshypothese und dem Comparable Worth-Ansatz sowie auf geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren auf. Dadurch wird eine Darstellung

dahingehend ermöglicht, inwieweit sich Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern in den beruflichen Tätigkeiten unterscheiden bzw. welche Tätigkeiten im Sinne der Arbeitsbewertung gleichwertig sind. Im weiteren Schritt kann dadurch festgestellt werden, ob Anforderungen und Belastungen bei weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit am Arbeitsplatz gleichermaßen entlohnt werden oder ob eine systematisch ungleiche Arbeitsbewertung qua Geschlecht vorliegt (Klammer et al., 2018, S. 11; Lillemeier, 2017, S. 4). Somit können mit dem CW-Index erstmals Arbeitsanforderungen und -belastungen von verschiedenen Berufen verglichen und in ein Verhältnis zu den jeweiligen Einkommensniveaus der einzelnen Berufe gebracht werden (Lillemeier, 2017, S. 1).

3.3. Die Abwertung des Pflegeberufs

3.3.1. Status Quo im Pflegesektor

Durch den demografischen Wandel gewinnt der Pflegebereich nicht nur an Bedeutung, er rückt auch immer mehr in das Bewusstsein der Öffentlichkeit. Rückläufige Geburtenraten bei steigender Lebenserwartung führen zur alternden Gesellschaft (Glaser & Höge, 2005, S. 5). So verschiebt sich durch das Phänomen „doppelte Alterung“ das Verhältnis zwischen den Menschen, die pflegen können, und jenen, die Pflege in Anspruch nehmen müssen, zu Lasten der Pflegenden. 2018 kamen auf 100 50-64-Jährige (die Menschen, die oft Pflegenden sind) 12 sehr alte Österreicher (die älter als 85 Jahre sind und somit Pflege brauchen). 2030 soll dieses Verhältnis auf 17,6% ansteigen und bis 2050 sogar auf 32,5% (Böhmer, 2018).

Die Altersstruktur in Österreich hat allerdings noch einen zweiten Effekt auf die aktuelle und zukünftige Situation. Innerhalb des nächsten Jahrzehnts werden 40-50% der Babyboomer – jener Personen, die zwischen 1956 und 1969 geboren wurden – in Pension gehen. Daher wird die Zahl der Erwerbstätigen deutlich sinken und der Bedarf an Pflegekräften gleichzeitig steigen (Delcheva, 2018). Darüber hinaus wird die Nachfrage durch den gesellschaftlichen Trend der Individualisierung und der steigenden Beschäftigung von Frauen erhöht. Denn während die Pflegearbeit früher Großteils von Frauen bzw. der Familie erledigt wurde, wird diese Arbeit nun immer mehr von öffentlichen oder privaten Anbietern erbracht (Glaser & Höge, 2005, S. 5).

Aufgrund der bevorstehenden Pensionierungswelle entsteht im Jahr 2030 ein Ersatzbedarf von etwa 42.000 Pflege- und Betreuungspersonen. Zusätzlich werden 2030 rund 34.000 Pflegekräfte im Krankenanstalten- und Langzeitpflegebereich benötigt (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 5). Gleichzeitig berichten Trägerorganisationen, dass es zunehmend schwieriger wird, Pflegepersonal zu gewinnen und langfristig zu halten (ebd., S. 13). Ein Grund dafür sind die schwierigen Arbeitsbedingungen. Ein aktueller Bericht der OECD kam zu dem Ergebnis, dass Pflegekräfte in Österreich besonders belastet sind. Beispielsweise berichten etwa 35% der Langzeitpflegekräfte von Gesundheitsproblemen in Zusammenhang mit ihrer Arbeit. Im OECD-Durchschnitt sind es hingegen nur 15%. Nur in Finnland verzeichnet man diesbezüglich einen höheren Wert (OECD, 2020, S. 107). Auch in punkto physischer Risiken zählt Österreich zu den Spitzenreitern. Hierzulande gaben rund 90% der Langzeitpflegekräfte an, Gefahren ausgesetzt zu sein, während es OECD-weit nur 64% waren (ebd., S. 110).

3.3.2. Betreuungsformen der Pflege

Im Pflegebereich kann prinzipiell zwischen *informeller* und *formeller* Pflege unterschieden werden (siehe *Abbildung 8*). Die *informelle* Pflege wird durch die Pflege und Betreuung in den Kreisen der Familie bzw. der Freunde geleistet. Bei der *formellen* Pflege werden professionelle Pflegekräfte in Anspruch genommen. Man unterscheidet dabei zwischen der *stationären*, *ambulanten* und *teilstationären* Pflege. Die *stationäre* Pflege wird auch als intramural bezeichnet und findet in speziellen Instituten wie Alten- oder Pflegeheimen statt. Im Gegensatz dazu steht die *ambulante* Pflege, die als extramurale Pflege bezeichnet wird. Bei dieser Form finden die Pflege und Betreuung im Wohnbereich des Klienten bzw. der Klientin statt (Schneider et al., 2016, S. 7). Diese Betreuungsform lässt sich wiederum in zwei Subkategorien unterteilen – in *mobile Pflegedienste* und *24h-Betreuung* (Hilfswerk 2018, S. 2). Während ArbeitnehmerInnen im Bereich *mobiler Pflegedienste* großteils an wechselnden Standorten innerhalb eines Tages arbeiten und somit stundenweise mehrere KlientInnen betreuen, stehen Arbeitskräfte des Bereichs *24h-Pflege* – wie der Name bereits sagt – rund um die Uhr einem einzigen Klienten zur Verfügung. Typischerweise ist die Nachfrage zwischen mobiler und 24h-Pflege vom Pflegegrad des Gepflegten abhängig. Bei niedriger Pflegestufe ist die mobile Pflege oft ausreichend, wohingegen bei hoher Pflegestufe eine 24h-Pflege nötig ist (Schneider et al., 2016, S. 6). Des

Weiteren wird momentan eine Mischform aus der mobilen und stationären Pflege aufgebaut, die sogenannte *teilstationäre* Pflege. Dabei findet ein Teil der Betreuung im Zuhause des Gepflegten statt und ein anderer in einer Pflegeeinrichtung in Form von Tageszentren, Tagespflege und Tagesbetreuung (ebd., S. 12).

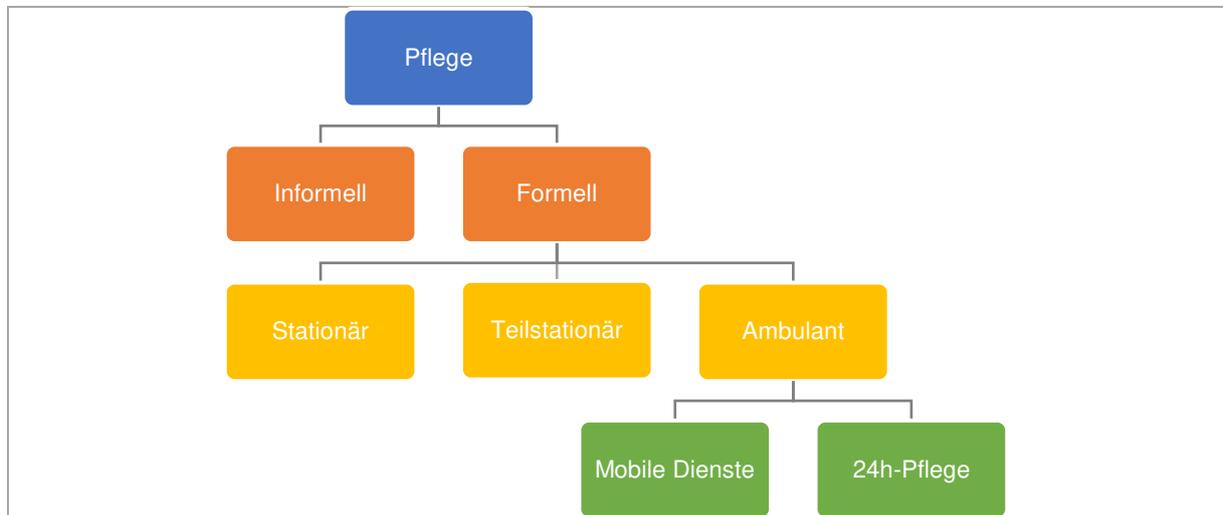


Abbildung 8. Betreuungsformen der Pflege in Österreich (eigene Darstellung)

3.3.3. Versorgungslandschaft der Pflege und Betreuung

Abbildung 9 zeigt die Versorgungslandschaft der Pflege und Betreuung in Österreich im Jahre 2016. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf Personen, die 2016 Pflegegeld erhielten. Somit geben die Daten keine Auskunft über jene Personen, die zwar Pflege benötigten, aber – etwa aus Angst vor dem damals noch gültigen Pflegeregress – kein Pflegegeld beantragten. 2016 nahmen 16% der Pflegegeldbezieher stationäre Pflege in Anspruch, während die restlichen 84% (zumindest teil-) ambulant gepflegt wurden. Die Pflege durch Angehörige verzeichnete insgesamt den größten Teil mit 45%. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren kontinuierlich sinken, da immer weniger Personen ihre Angehörigen pflegen können bzw. wollen. 16% der Pflegegeldbezieher nahmen stationäre Pflege in Anspruch und etwa ein Drittel wurde von mobilen Diensten gepflegt. Dieser Anteil wird in den nächsten Jahren schätzungsweise stark zunehmen, da er neben der informellen Pflege am günstigsten für die Beteiligten und den Staat ist. Rund 5% der Pflegegeldbezieher wurden 2016 von 24h-PflegernInnen betreut und die teilstationäre Pflege stellte mit 2% eher die Ausnahme dar (Hilfswerk, 2018, S. 2ff).

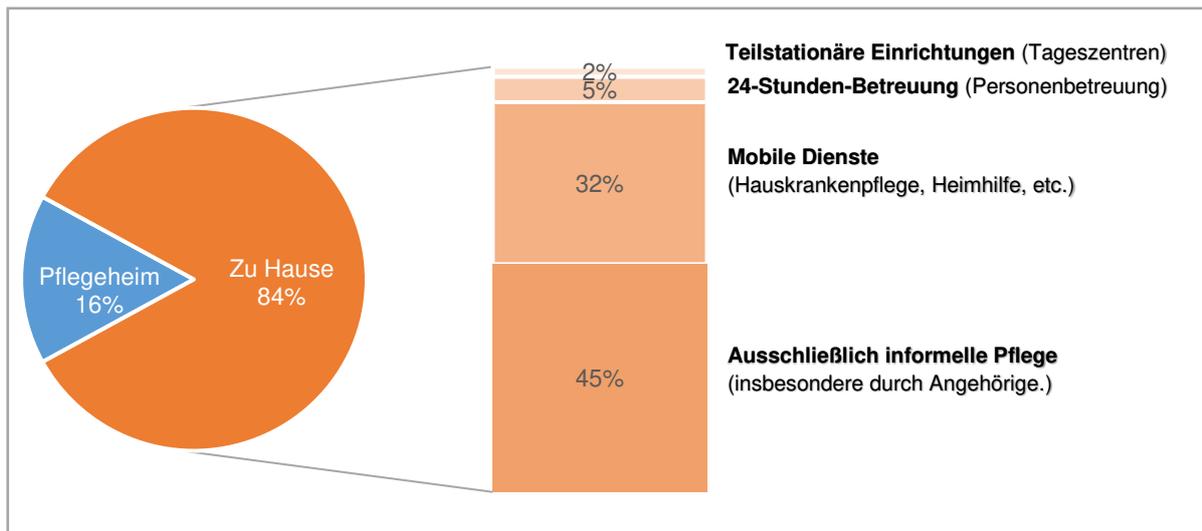


Abbildung 9. Versorgungslandschaft der Pflege und Betreuung in Österreich 2016
(Quelle: Hilfswerk, 2018, S. 2, eigene Darstellung)

3.3.4. Pflege- und Betreuungspersonal in Österreich

In Österreich umfasst der Überbegriff Pflege- und Betreuungsgruppen verschiedene Berufsgruppen. Dazu zählen neben den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen auch die Sozialbetreuungsberufe. Beide gliedern sich in jeweils drei Qualifikationsniveaus (siehe *Abbildung 10*). Die Sozialbetreuungsberufe Alten-, Behinderten- und Familienarbeit verfügen über die gleiche Qualifikation wie der Beruf Pflegeassistent im Gesundheitswesen, weshalb sie auch in diesem Bereich tätig sein können. Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in den Schwerpunkten Behindertenbegleitung und Heimhilfe sind berechtigt, die Basisversorgung zu unterstützen (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 18).

Da die Sozialberufe mit den Schwerpunkten Alten-, Behinderten- und Familienarbeit sowie Behindertenbegleitung dem Qualifikationsniveau der Pflegeassistent entsprechen, werden diese Berufe im Weiteren unter dem Oberbegriff Pflegeassistent subsummiert. Daher werden folgende Pflegeberufe in die nachfolgenden Analysen einbezogen:

- Heimhilfe
- PA: Pflegeassistent
- PFA: Pflegefachassistent
- DGKP: Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger (=Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege)

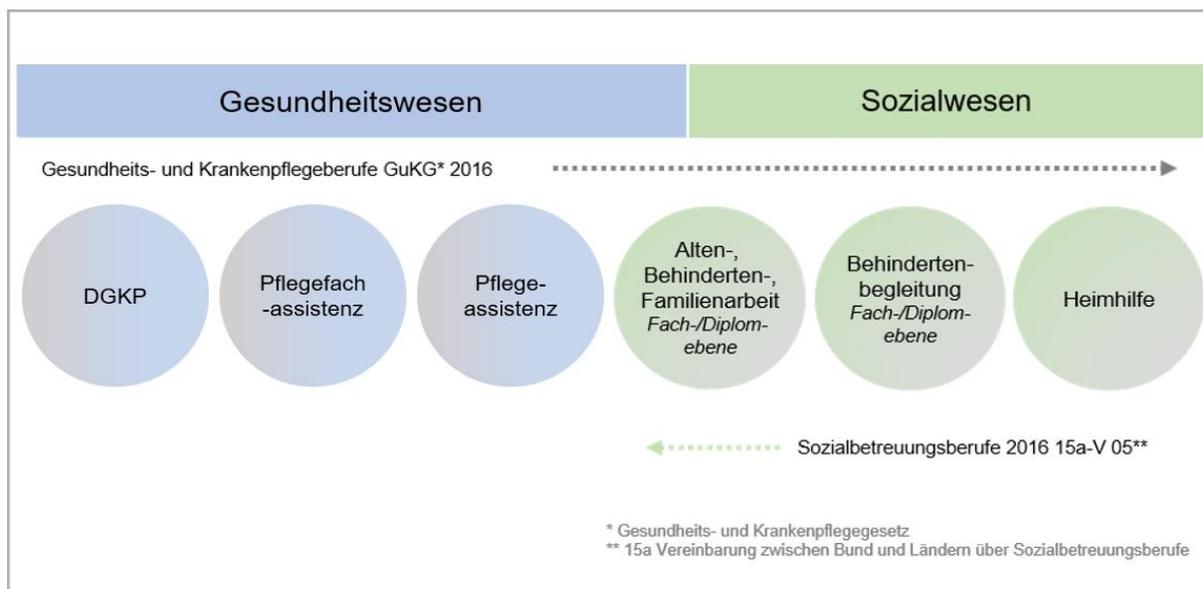


Abbildung 10. Pflege- und Sozialbetreuungsberufe in Österreich (Quelle: Rappold & Juraszovich, 2019, S. 18, eigene Darstellung)

Die Berufe *DGKP*, *PFA* und *PA* sind im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GUKG) geregelt. Der Beruf *Heimhilfe* ist, so wie sämtliche Sozialbetreuungsberufe, in der Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe gesetzlich verankert. Beide Rechtsgrundlagen regeln die Berufsbilder, Kompetenzbereiche sowie Qualifikationsanforderungen. *Tabelle 3* bietet einen Überblick über die Ausbildungsarten der Pflegeberufe. Im nachfolgenden Abschnitt werden die einzelnen Berufe überblicksmäßig dargestellt.

Beruf	Ausbildungsumfang	Ausbildungseinrichtung
Heimhilfe	400 Stunden	Spezielle Ausbildungslehrgänge z.B. GuKPS*, BFI, Wifi, Volkshilfe, Caritas
PA	1.600 Stunden 1 Jahr Vollzeit	GuKPS* Lehrgänge
PFA	3.200 Stunden 2 Jahre Vollzeit	GuKPS*
DGKP	180 ECTS 4.500 Stunden 3 Jahre Vollzeit	GuKPS*; ab 1.1.2024 nur mehr FH-Bachelorstudiengänge

*Gesundheits- und Krankenpflegeschule

Tabelle 3. Ausbildungsüberblick zu den Pflegeberufen in Österreich (Quellen: Rappold, 2016, S. 7; AMS-Ausbildungskompass, 2020, eigene Darstellung)

3.3.4.1. *Heimhilfe*

HeimhelferInnen unterstützen betreuungsbedürftige Menschen bei der Haushaltsführung und bei den Aktivitäten des täglichen Lebens. Sie führen Betreuungsplanungen auf Anordnung von KlientInnen und Angehörigen der Sozial- und Gesundheitsberufe durch. Zu ihren wichtigsten Aufgaben zählen laut Art. 15a-BVG – Anlage 1:

- Hauswirtschaftliche Tätigkeiten (z.B. Säubern)
- Erledigung von Besorgungen (z.B. Einkaufen, Behördengänge)
- Unterstützung bei der Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten
- Hilfe bei hygienischen Maßnahmen (z.B. Körperpflege)
- Förderung von Kontakten im sozialen Umfeld
- Beobachtung des Allgemeinzustandes und Zusammenarbeit mit Pflegekräften
- Überwachung und Dokumentation der Medikamenteneinnahme

Die Ausbildung für diesen Beruf ist im Gegensatz zu den anderen Pflegeberufen nicht bundesweit geregelt. Die Bundesländer sind für die Ausbildung zuständig, wobei sie sich an die gesetzlichen Grundsätze halten müssen. Diese geben Kurse zu 200 Stunden Theorie und 200 Stunden Praktika vor (Art. 15a-BVG – Anlage 1).

3.3.4.2. *Pflegeassistenz (PA)*

Die Pflegehilfe wurde mit der Gesetzesnovelle 2016 zur Pflegeassistenz (PA) umbenannt. Die Aufgabenbereiche blieben im Großen und Ganzen jedoch unverändert, ebenso wie die Aufsicht und Kontrolle durch die DGKP und ÄrztInnen (Rappold, 2016, S. 6). Zu den Aufgaben der Pflegeassistenz gehören entsprechend §83 GuKG:

- *Die Mitwirkung bzw. Durchführung von ihnen übertragenen Pflegemaßnahmen durch DGKP und ÄrztInnen:* z.B. die Beobachtung des Gesundheitszustandes oder die Mitwirkung beim Pflegeassessment
- *Das Handeln in Notfällen:* Erkennen und Einschätzen von Notfällen und die Durchführung lebensrettender Sofortmaßnahmen, sofern kein Arzt bzw. keine Ärztin zur Verfügung steht

- *Die Mitwirkung bei Diagnostik und Therapie:* Maßnahmen wie Blutabnahme, Erhebung und Überwachung von medizinischen Basisdaten oder die Durchführung einfacher Wundversorgung

Die Ausbildungsdauer von 1 Jahr (1.600 Stunden) sowie die Ausbildungsvoraussetzungen wurden im Zuge der GuKG-Novelle 2016 nicht verändert. Die entsprechenden Kurse können in Gesundheits- und Krankenpflegeschulen (GuKPS) oder speziellen Lehrgängen absolviert werden (Rappold, 2016, S. 6).

3.3.4.3. *Pflegefachassistenz (PFA)*

Der Beruf der PFA wurde 2016 durch die GuKG-Novelle neu eingeführt. Er zählt zusammen mit der PA zu den Pflegeassistenzberufen. Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Berufen besteht darin, dass die PFA berechtigt ist, ihr von DGKP bzw. ÄrztInnen übertragene Aufgaben eigenverantwortlich durchzuführen, während die PA dabei unter Aufsicht steht. Der Tätigkeitsbereich der PFA umfasst gemäß §83a GuKG:

- *Die eigenverantwortliche Durchführung der ihnen von DGKP bzw. ÄrztInnen übertragenen Aufgaben:* Dieser Aufgabenbereich ist identisch mit jenem der PA
- *Das Handeln in Notfällen:* Das Tätigkeitsspektrum umfasst ebenfalls das der PA
- *Die eigenverantwortliche Durchführung der von ÄrztInnen übertragenen Aufgaben im Bereich Diagnostik und Therapie:* Die Aufgaben stimmen mit jenen der PA überein; hinzu kommen weitere aufwendigere Tätigkeiten wie z.B. das Legen und Entfernen von Magensonden oder das Setzen und Entfernen von transurethralen Kathetern
- *Die Anleitung und Unterweisung von auszubildenden PA*

Die Ausbildung zur PFA dauert 2 Jahre (3.200 Stunden) und erfolgt in GuKPS. Da dieser Beruf 2016 eingeführt wurde, gab es 2018 die ersten AbsolventInnen (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 32). In der Praxis hat sich dieses Berufsbild allerdings noch nicht etabliert. So klagen etwa die ersten PFA, dass sie nicht auf Basis ihrer neuen Qualifikation angestellt, sondern stattdessen „nur“ als PA arbeiten und dementsprechend entlohnt werden (Mitterwachauer, 2019).

3.3.4.4. *Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)*

DGKP tragen die Verantwortung für die Pflege von Menschen in allen Altersstufen, Familien- und Bevölkerungsgruppen in sämtlichen Versorgungsformen und -stufen. Der Kompetenzbereich wird in §12 - §26 GuKG festgehalten und umfasst:

- *Pflegerische Kernkompetenzen*: Eigenständige Erhebung des Pflegebedarfs und der Pflegeabhängigkeit als auch Durchführung des Pflegeprozesses und der Pflegeforschung
- *Kompetenz bei Notfällen*: Erkennen und Einschätzen von Notfällen sowie die Durchführung lebensrettender Sofortmaßnahmen
- *Kompetenzen bei medizinischer Diagnostik und Therapie*: Eigenverantwortliche Durchführung medizinisch-diagnostischer und medizinisch-therapeutischer Maßnahmen nach ärztlicher Anordnung
- *Weiterverordnung von Medizinprodukten*: Nach ärztlicher Anordnung sind sie berechtigt, verordnete Medizinprodukte weiterzuverordnen
- *Kompetenzen im multiprofessionellen Versorgungsteam*: DGKP tragen im multiprofessionellen Versorgungsteam das Vorschlags- und Mitwirkungsrecht. Zusätzlich tragen sie die Verantwortung für die Durchführung aller pflegerischen Maßnahmen.
- *Spezialisierungen*: DGKP können Spezialisierungen in vielen Bereichen erhalten (z.B. Kinder- und Jugendhilfe, Intensivpflege, Anästhesiepflege etc.)

Die Ausbildung zu DGKP dauert in Österreich 3 Jahre und kann aktuell über zwei Wege erfolgen. Bis Ende 2023 ist es möglich, die Ausbildung in einer GuKPS zu absolvieren. Darüber hinaus erfolgt die Ausbildung im Rahmen eines Fachhochschul-Bachelorstudienganges, der mit dem akademischen Titel *Bachelor of Science in Health Studies* endet (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 32; Hofmacher, 2013, S. 178).

3.3.4.5. *Statistiken zur Beschäftigung in Pflege- und Betreuungsberufen*

2017 waren in Österreich insgesamt 127.000 Personen in Pflege- und Betreuungsberufen beschäftigt (siehe *Abbildung 11*). 60% davon haben die Ausbildung zur DGKP (76.100 Personen). Etwa 31% (39.000 Person) absolvierten eine Pflegeassistentenausbildung (inklusive der dazugehörigen Sozialberufe) und ca.

9% (11.800 Personen) waren als Heimhilfen tätig (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 19f).

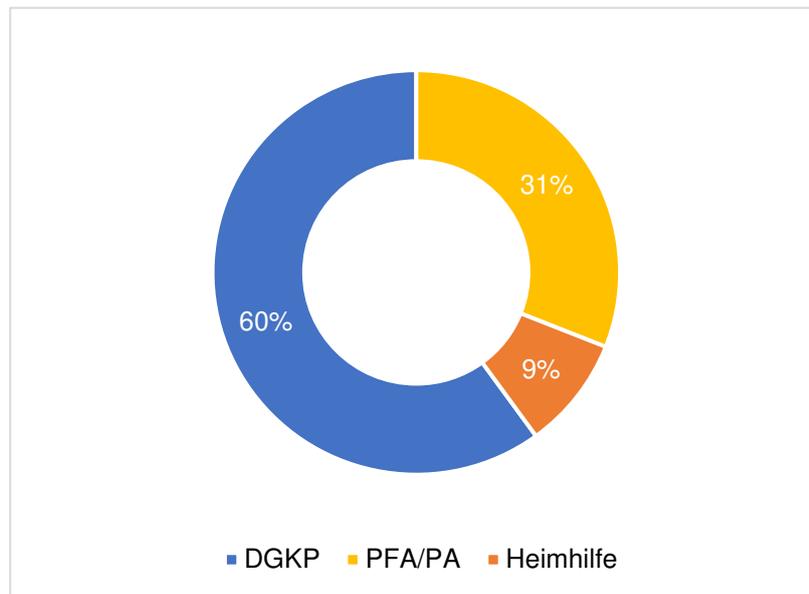


Abbildung 11. Pflege- und Betreuungspersonal in Österreich 2017 nach Personengruppen
(Quelle: Rappold & Juraszovich, 2019, S. 19, eigene Darstellung)

Abbildung 12 zeigt, dass zu diesem Zeitpunkt etwa 53% (67.200 Personen) in Krankenhäusern beschäftigt waren. 33% (41.900 Personen) arbeiteten in stationären Einrichtungen und 14% (17.800 Personen) bei mobilen Diensten (Rappold & Juraszovich, 2019, S. 20f).

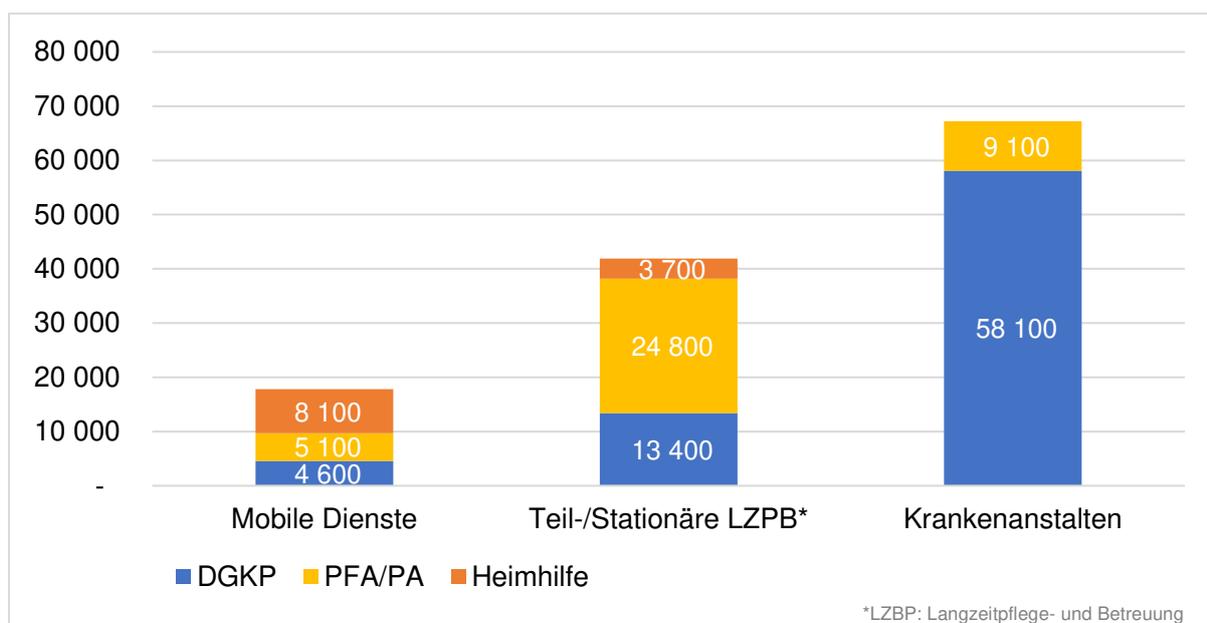


Abbildung 12. Pflege und Betreuungspersonal in Österreich 2017 nach Setting
(Quelle: Rappold & Juraszovich, 2019, S. 20, eigene Darstellung)

3.3.5. Mechanismen der Arbeitsabwertung im Pflegesektor

Es gibt eine Vielzahl an Faktoren, die zur Abwertung des Pflegeberufs beitragen. Der Pflegeberuf wird als typischer „Frauenberuf“ eingestuft und weist sowohl eine hohe vertikale als auch eine hohe horizontale Segregation auf (Bergmann et al., 2016, S. 16; Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 39). Die Frauenquote im Pflegeberuf betrug 2012 in Österreich 85% (Leitner & Dibiasi, 2015, S. 65) und 2013 im Gesundheits- und Sozialsektor insgesamt 79% (Bergmann et al., 2016, S. 5). Deutschland verzeichnete 2013 eine ähnlich hohe Frauenquote in diesem Sektor (78%) (Bergmann et al., 2016, S. 6). Dort sind die Stellen der ersten Führungsebene zu lediglich 48% und in der zweiten Führungsebene zu 68% von Frauen besetzt. Somit sind Männer auf höheren Hierarchieebenen überrepräsentiert (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 41). In Österreich lassen sich ähnliche Zahlen für die Frauenquoten in Führungspositionen vermuten.

Neben der hohen vertikalen und horizontalen Segregation im Pflegesektor gibt es weitere Ursachen dafür, dass eine geschlechtsspezifische Einkommenslücke vorhanden ist. Ein Grund ist, dass Frauen häufig in kleineren Betrieben sowie in Betrieben ohne (starke) Interessensvertretung und Tarifbindung arbeiten. Des Weiteren konnten Experten drei Mechanismen identifizieren, die zu einer geringen Vergütung im Gesundheitssektor und einem gleichzeitig hohen GPG führen (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 43f).

3.3.5.1. Veränderungen im Gesundheitssystem

Konzentrations- und Privatisierungstendenzen im Gesundheitssystem und in dessen Finanzierung haben in den letzten Jahrzehnten zu Veränderungen im Pflegesektor beigetragen. Hoher Zeitdruck bei der Pfl egetätigkeit und hohe Kosteneinsparungen wirken sich direkt auf die Einkommen der Pflegekräfte aus (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44; Bergmann et al., 2016, S. 16). Die höher entlohnten Tätigkeiten werden in Pflegeorganisationen häufig von der dünnen Personaldecke an Männern ausgeübt. Das liegt zum einen daran, dass sie eine niedrigere Entlohnung nicht akzeptieren und berufliche Karriereoptionen erfragen. Andererseits werden Männer im Sinne des vermeintlichen Familienernährers stärker begünstigt und zu Karriereaufstiegen motiviert (Scheele & Jochmann-Döll, S. 44; Bergmann et al., 2016, S. 16).

3.3.5.2. *Der „Nightingale-Effect“*

Der „Nightingale-Effect“ spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle in Bezug auf den GPG im Pflegebereich. Dieser besagt, dass Pflegekräfte persönliche Bindungen zu den Gepflegten bzw. deren Angehörigen aufbauen. Dementsprechend sind Empathie, Zuwendung und Zuneigung zentrale Bestandteile professioneller Pflege (Hipp & Kelle, 2016, S. 243). Dadurch entwickeln PflegerInnen einen hohen moralischen Antrieb und eine intrinsische Motivation sich um ihre PatientInnen zu kümmern. Diese Charakteristika professioneller Pflege spiegeln sich auch in den gesellschaftlichen Normen bzw. Erwartungen gegenüber Pflegekräften wider. Folglich verrichten PflegerInnen ihre Arbeit, da sie sich um das Befinden anderer sorgen, und nicht des Geldes wegen. Das Wohlergehen und die Dankbarkeit der Gepflegten bzw. deren Angehöriger werden als die eigentliche Entlohnung der Pflegetätigkeit angesehen. Eine hohe finanzielle Vergütung wird als nicht notwendig erachtet (Scheele & Jochmann-Döll, S. 44; Hipp & Kelle, 2016, S. 243).

3.3.5.3. *Arbeitsethos*

Darüber hinaus verfügen viele Pflegekräfte über ein hohes Arbeitsethos, das sich in einer hohen Fürsorgepflicht gegenüber den Gepflegten und hohen professionellen Arbeitsstandards ausdrückt (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44). Negative Arbeitsbelastungen wie ein geringer Personalstock oder andere Kostensenkungsmaßnahmen werden weitgehend hingenommen, da die Versorgung der PatientInnen im Vordergrund steht (Hipp & Kelle, 2016, S. 244). Insgesamt werden die eigene Karriere und die damit einhergehenden Verdienstmöglichkeiten bei konfligierenden Interessen untergeordnet (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44). Zusätzlich befinden sich Pflegekräfte in einem Dilemma, das als „Zuneigungsgefangenschaft“ bezeichnet wird. Demnach fällt es ihnen schwer, höhere Löhne von den hilfsbedürftigen Gepflegten einzufordern oder gar die Arbeit für einen gewissen Zeitraum zu unterbrechen, um für bessere Arbeitsbedingungen zu streiken (Hipp & Kelle, 2016, S. 243f). Das führt dazu, dass Pflegekräfte eine geringe Verhandlungsmacht gegenüber ArbeitgeberInnen und der Gewerkschaft besitzen (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44; Hipp & Kelle, 2016, S. 244; Bergmann, 2016, S. 16).

3.3.6. Entlohnung im Pflegesektor

Der unbereinigte GPG im Gesundheits- und Sozialwesen lag 2013 in Österreich bei 12%, bei einem Frauenanteil von 79% (siehe *Abbildung 13*). Verglichen mit anderen europäischen Ländern ist der GPG in Österreich in dieser Branche niedrig.

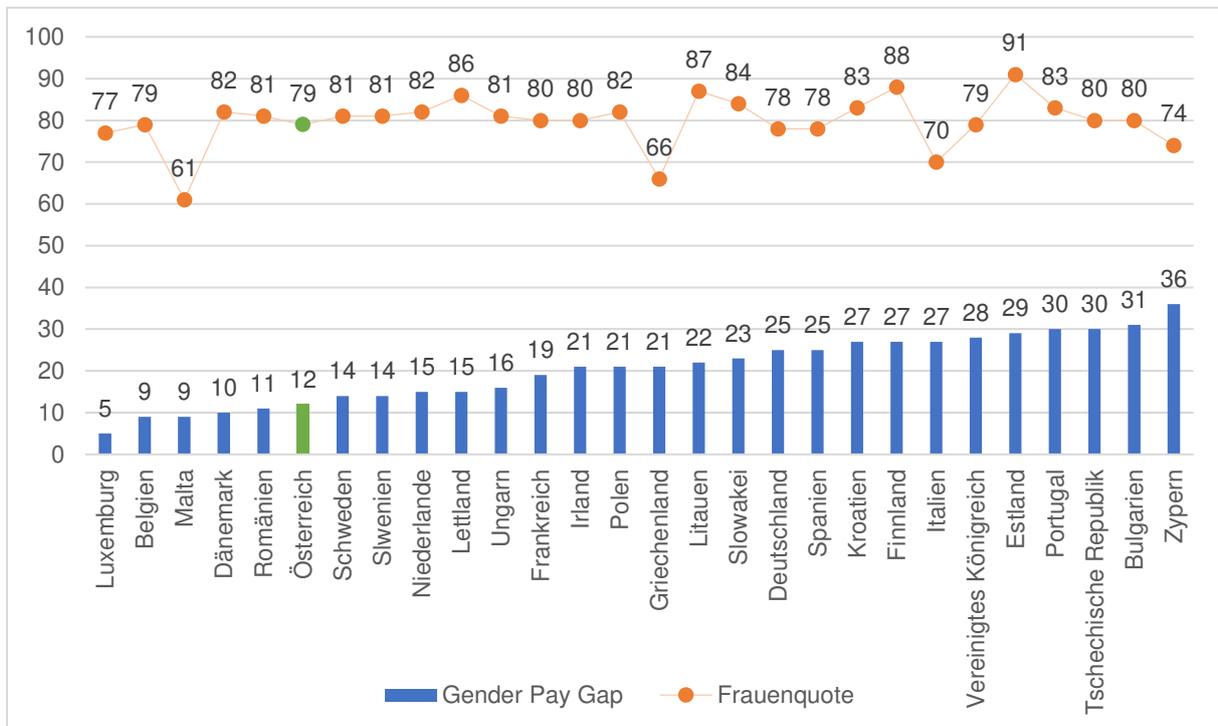


Abbildung 13. Unbereinigter Gender Pay Gap und Frauenquote im Gesundheits- und Sozialsektor 2013 (Quelle: Bergmann et al., 2016, S. 6, eigene Darstellung)

Bei der Betrachtung der unbereinigten relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen schnitt Österreich 2011 jedoch weniger gut ab (siehe *Abbildung 14*). Der Ländervergleich zeigt, dass in Österreich die Einkommen von Hilfskräften im Pflege- und Gesundheitsbereich deutlich unter dem Median aller Einkommen liegen. Somit verdienen sie weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in Österreich. Die Einkommen der Fachkräfte im Pflege- und Gesundheitsbereich entsprechen etwa dem Median (Hipp & Kelle, 2016, S. 250)

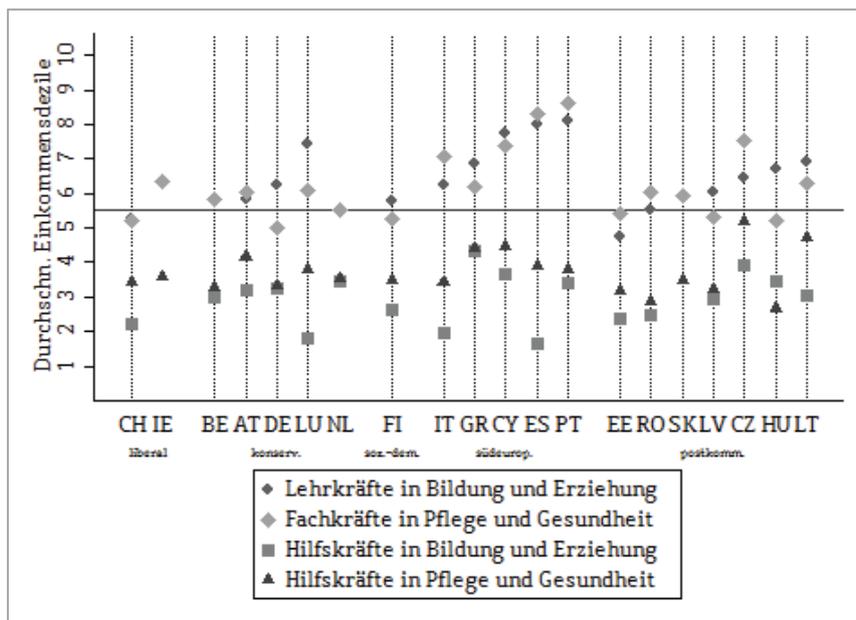


Abbildung 14. Relative Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen 2011 (Quelle: Hipp & Kelle, 2016, S. 250)

Statistik Austria verglich 2020 im Zuge der Covid-19 Pandemie die mittleren Bruttojahreseinkommen systemkritischer Berufe des Jahres 2017. Darunter fielen vier Berufsgruppen im Gesundheitssektor. *Abbildung 15* stellt die Mediane der Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern insgesamt dar. Die Grafik macht deutlich, dass es innerhalb des Gesundheitssektors große Einkommensunterschiede gibt. FachärztInnen verdienen gemäß dieser Erhebung das 2,7- bis 4-fache von Pflegekräften (Statistik Austria, 2020c).

Abbildung 16 schlüsselt die Bruttojahreseinkommen nach Geschlechtern auf. Die gelben Punkte zeigen zusätzlich die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen pro Beruf. Diese Daten zeigen große Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Am stärksten ist die Einkommenslücke zwischen FachärztInnen mit 23,2%. Doch auch bei allen Pflegekräften verdienen Männer pro Jahr zwischen 13,2% (PflegehelferInnen) und 18,0% (Nicht akademische sozialpflegerische Fachkräfte²) mehr als Frauen (Statistik Austria, 2020c). Bei dieser Darstellung ist zu beachten, dass sich die Zahlen auf die Bruttojahreseinkommen beziehen. Da der GPG für gewöhnlich Bruttostundenverdienste vergleicht, ist die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern in dieser Grafik als *Einkommensdifferenz in %* angegeben und nicht als GPG.

² Nicht akademische sozialpflegerische Fachkräfte umfasst SozialbetreuerInnen, SozialpädagogInnen, SozialberaterInnen, EntwicklungshelferInnen und Coaches

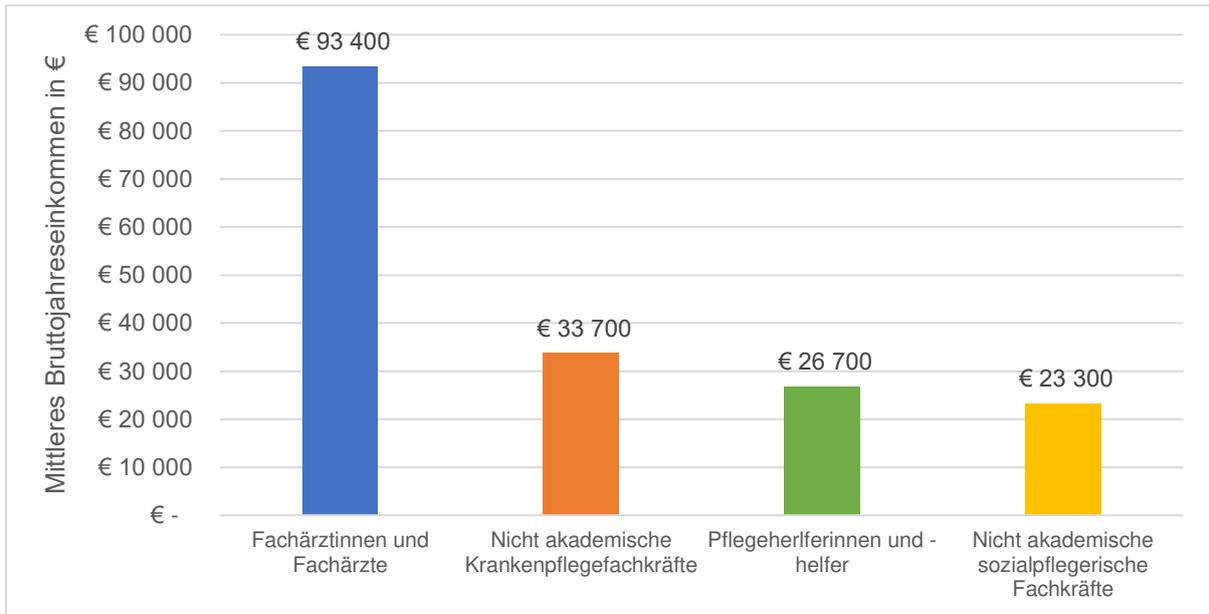


Abbildung 15. Mittlere Bruttojahreseinkommen von unselbstständigen Erwerbstätigen im Gesundheitssektor 2017 (Quelle: Statistik Austria, 2020c, eigene Darstellung)

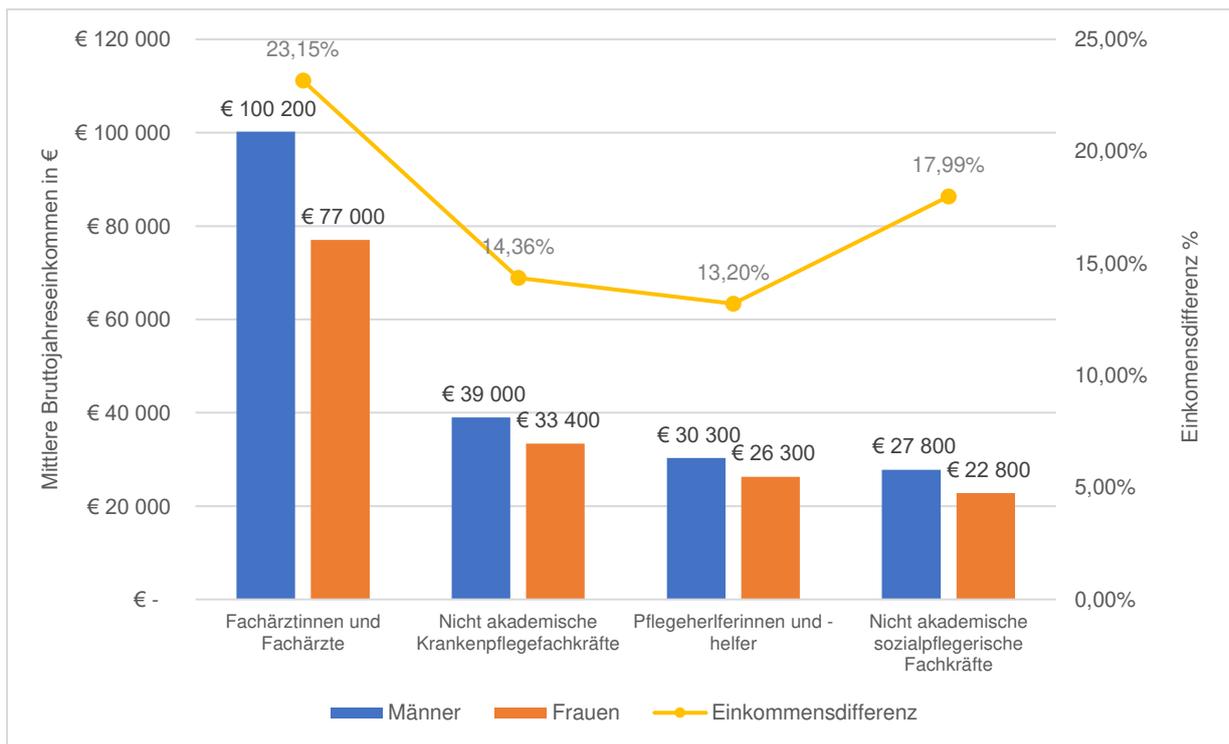


Abbildung 16. Mittlere Bruttojahreseinkommen von unselbstständigen Frauen und Männern im Gesundheitssektor 2017 (Quelle: Statistik Austria, 2020c, eigene Darstellung)

3.4. Hypothesen

Die eben genannten Statistiken zur Entlohnung im Gesundheitssektor zeigen, dass der Pflegebereich in Österreich gering entlohnt wird. Erstens konnte für 2013 ein unbereinigter GPG von 12% festgestellt werden (siehe *Abbildung 13*). Zweitens macht die Darstellung der Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen deutlich, dass Pflegekräfte sowohl im Hilfs- als auch im Fachkräftebereich im Vergleich zur gesamten Bevölkerung wenig Einkommen beziehen (siehe *Abbildung 14*). Drittens zeigen aktuelle Zahlen von Statistik Austria einerseits, dass Pflegekräfte nur einen Bruchteil von anderen Berufsgruppen im Pflegebereich, wie etwa FachärztInnen, verdienen (siehe *Abbildung 15*), und andererseits, dass Pflegerinnen in diversen Berufsbereichen deutlich niedrigere Bruttojahreseinkommen als Pfleger erhalten (siehe *Abbildung 16*).

Es scheint, als würden diese Zahlen eine systematische Unterbezahlung von Pflegekräften, insbesondere von Frauen, darstellen. Der GPG kann jedoch nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Einerseits sind nicht alle Faktoren, die zur Berechnung des GPG herangezogen werden, diskriminierungsfrei. So haben Frauen und Männer unterschiedliche Zugangschancen zu lohnrelevanten Jobattributen. Andererseits können Statistiken nicht alle Faktoren erfassen, die für die Einkommensunterschiede relevant sind. Beispielsweise werden Arbeitsbewertungsverfahren oder unterschiedliche Verhaltensweisen von Frauen und Männern in Entgeltverhandlungen nicht berücksichtigt (Boll & Leppin, 2015, S. 4). Des Weiteren gibt der GPG keine Auskunft über die Tätigkeiten in einem Beruf. Er kann geleistete Arbeit oder die gesellschaftliche Abwertung des Pflegeberufs demnach nicht aufdecken. Um Pflegeberufe sachgerecht zu bewerten, müssen die berufsspezifischen Anforderungen und Belastungen diskriminierungsfrei berücksichtigt werden. Daher bedarf es eines geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahrens.

Bis dato wurde jedoch keine Studie durchgeführt, die österreichische Pflegeberufe anhand einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsmethode untersucht und beurteilt, ob die Entlohnung gerechtfertigt ist. Insgesamt beschäftigte sich nur ein Forschungsprojekt mit der Arbeitsbewertung von Pflegekräften. Das FABÄ Projekt (=Faire Bewertung der Arbeit) wurde 2001 im sozialen Dienstleistungsunternehmen Volkshilfe Oberösterreich durchgeführt und setzte die Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens in Beziehung zueinander. Dabei konnten Diskriminierungsquellen

aufgezeigt, alte Verwendungsgruppen neu definiert und Entgeltgruppen sowie Betriebsvereinbarungen überarbeitet werden. Die Ergebnisse bezogen sich jedoch ausschließlich auf die Arbeitsplätze der Organisation Volkshilfe und das Gehaltsschema wurde in Form von Verwendungsgruppen mit Gehaltsstufen analysiert (Ranftl et al., 2004, S. 37ff). Daher können keine organisationsübergreifenden Aussagen zu Arbeitsanforderungen und -belastungen bzw. direkte Vergleiche der Bruttostundenlöhne erfolgen.

In Deutschland hingegen wurden anhand des geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahrens Comparable Worth-Index (CW-Index) umfassende Analysen zu über 90 Berufsgruppen erstellt, bei denen die Pflegeberufe *Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit* und *Fachkräfte in Pflege und Gesundheit* inkludiert wurden. Die Ergebnisse zeigten, dass beide Pflegeberufe in Deutschland hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen verzeichnen, jedoch im Vergleich zu Berufen mit gleichwertigen Arbeitsbedingungen erhebliche Verdienstlücken aufweisen (Lillemeier, 2017, S. 10f).

Deutschland und Österreich weisen nicht nur insgesamt annähernd gleich hohe unbereinigte GPG auf (2018: Deutschland 20,9%, Österreich 19,6%), die Gründe für deren Zustandekommen sind ebenfalls ähnlich. Beispielsweise tragen in beiden Ländern das vorherrschende Familienernährermodell, das konservative Wohlfahrtsstaatsmodell und institutionelle Rahmenbedingungen zum hohen GPG bei (Bergmann et al., 2018, S. 669). *Abbildung 17* zeigt, dass sowohl branchenübergreifend als auch innerhalb bestimmter Sektoren ein ähnliches Bild in den beiden Ländern vorliegt. Frauen verdienen insgesamt weniger als Männer und der stark weiblich segregierte Gesundheitssektor wird deutlich geringer entlohnt als der stark männlich segregierte Finanzsektor (Bergmann et al., 2016, S. 675ff).

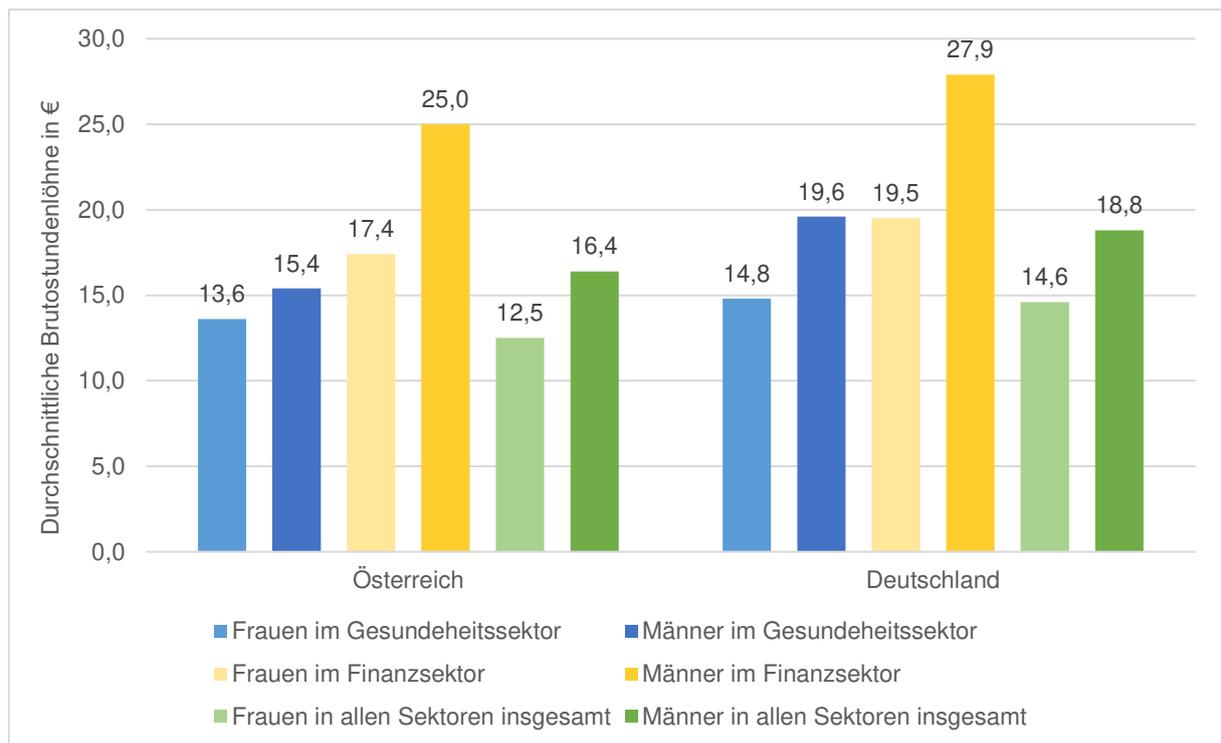


Abbildung 17. Durchschnittliche Brutostundenlöhne Von Frauen und Männern in Deutschland und Österreich 2010 (Quelle: Bergmann et al., 2016, S. 676, eigene Darstellung)

Da in Deutschland mittels CW-Index eine Unterbezahlung von Pflegeberufen gegenüber Berufsgruppen mit gleich hohen Arbeitsanforderungen und -belastungen nachgewiesen werden konnte und Deutschland und Österreich ähnliche Arbeitsmarktcharakteristika aufweisen, folgt für diese Arbeit die Hypothese:

(H1) *Die österreichischen Pflegeberufe sind im Vergleich zu gleichwertigen Berufsgruppen unterbezahlt.*

Da die vier Berufsstufen der Pflege untersucht werden sollen, lauten die Subhypothesen:

(H1a) *HeimhelferInnen sind im Vergleich zu gleichwertigen Berufsgruppen unterbezahlt.*

(H1b) *PflegeassistentInnen sind im Vergleich zu gleichwertigen Berufsgruppen unterbezahlt.*

(H1c) *PflegfachassistentInnen sind im Vergleich zu gleichwertigen Berufsgruppen unterbezahlt.*

(H1d) *Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sind im Vergleich zu gleichwertigen Berufsgruppen unterbezahlt.*

4. Methode

Im folgenden Abschnitt wird die Methode zur Beantwortung der Forschungsfrage bzw. der Überprüfung der Hypothese erläutert. Dafür wird zunächst die Vorgehensweise der Erhebung des Comparable Worth-Index (CW-Index) in Deutschland beschrieben. Danach wird erklärt, welche Anpassungen vorgenommen wurden, um dieses Messinstrument bei österreichischen Pflegekräften anwenden zu können. Zuletzt wird die Vorgangsweise zur Datenerhebung bzw. der Hypothesenüberprüfung erläutert.

4.1. Methodische Vorgangsweise der Comparable Worth-Index Forschung in Deutschland

4.1.1. Generierung des Comparable Worth-Index

Der Comparable Worth-Index (CW-Index) entstand zwischen 01. 04. 2015 und 31. 03. 2018 im Zuge des „Comparable Worth“-Projekts (CW-Projekt) aus der Zusammenarbeit des IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation) und des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut). Das Projekt wurde unter der Leitung von Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ) und Dr. Christina Klenner (WSI) und der Bearbeitung von Sarah Lillemeier (IAQ) durchgeführt. Die konzeptionelle Überlegung war, dass evaluative Diskriminierung in Einzelfällen anhand qualitativer Fallstudien nachgewiesen werden konnte, jedoch ein statistisches Messinstrument fehlte, das berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst. Die genannten Expertinnen entwickelten den Comparable Worth-Index (CW-Index), um die Berufe geschlechtsneutral vergleichen und Diskriminierungen statistisch aufdecken zu können (Klammer et al., 2019, S. 2ff).

Zur Generierung des CW-Index wurde der für den deutschen Arbeitsmarkt konzipierte Paarvergleich herangezogen. Dieser wurde 2010 von der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) als Prüfinstrument für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung empfohlen und 2014 überarbeitet. Für die Erstellung des CW-Index wurde die aktuellste Version dieses Verfahrens verwendet, die im Folgenden vorgestellt wird (Lillemeier, 2016, S. 13f, Klammer et al., 2018, S. 30).

4.1.1.1. Dimensionen und Indikatoren

Anhand des Paarvergleichs kann ermittelt werden, inwieweit verschiedene Tätigkeiten gleichwertig sind. Dafür findet eine geschlechtsneutrale Neubewertung der Berufe statt, bei der vier Kriterien berücksichtigt werden: Wissen und Können, psycho-soziale Kompetenzen, Verantwortung und physische Anforderungen (Lillemeier, 2016, S. 14).

Tabelle 1 *Tabelle 4* stellt die dafür verwendeten Kriterien dar:

1. Anforderungen an das Wissen und Können	2. Psycho-soziale Anforderungen
1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten 1.2. Fachbezogene Zusatzqualifikationen 1.3. Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten 1.4. Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis 1.5. Planen und Organisieren 1.6. Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen 1.7. Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	2.1. Kommunikationsfähigkeit 2.2. Kooperationsfähigkeit 2.3. Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen 2.4. Belastende psycho-soziale Bedingungen
3. Anforderungen an Verantwortung	4. Physische Anforderungen
3.1. Verantwortung für Geld und Sachwerte 3.2. Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherung 3.3. Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung 3.4. Verantwortung für die Umwelt	4.1. Anforderungen an die Körperkraft 4.2. Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane 4.3. Belastende arbeitszeitliche Bedingungen 4.4. Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Tabelle 4. Kriterien der Arbeitsbewertung im Paarvergleich (Quelle: Lillemeier, 2016, S. 14, eigene Darstellung)

Im Vergleich zu anderen gängigen Arbeitsbewertungsmethoden werden im Paarvergleich qualifikatorische Faktoren detailliert abgefragt. Zusätzlich zur notwendigen Ausbildung (1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten) werden auch die Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen (1.6.) sowie Anforderungen an ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration (1.7.) berücksichtigt. Darüber hinaus fließen psycho-soziale Bedingungen in die Bewertung ein, die bei anderen derzeit gängigen Arbeitsbewertungsmethoden unberücksichtigt bleiben. Des Weiteren werden Anforderungen an die Verantwortung ausführlich einbezogen. Während eine Vielzahl von Verfahren lediglich die Führungsverantwortung berücksichtigt, wird hier auch die Verantwortung an das Wohlergehen anderer Personen inkludiert (Lillemeier, 2016, S. 14f).

4.1.1.2. Datensatz

Zur Generierung des CW-Index wurde die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet. Diese Befragung entstand aus einer Kooperation des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dabei wurden in Deutschland 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden befragt (Klammer et al., 2018, S. 32). Für die Generierung des CW-Index wurden ausschließlich abhängig Beschäftigte berücksichtigt, weshalb die Angaben von 17.799 Personen ausgewertet wurden. Um die Berufe zu differenzieren, wurde die „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-08) verwendet. Diese Klassifikation ist das amtliche Statistikinstrument der internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) (Lillemeier, 2016, S. 18).

Die Befragung erfolgte mittels CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Da diese Erwerbstätigenbefragung eine Vielzahl von Fragen bezüglich Arbeitsanforderungen und -belastungen enthält, ist sie sehr gut für die Generierung des CW-Index geeignet (Klammer et al., 2018, S. 32).

4.1.1.3. Variablen

Zur Erfassung der 19 Einzelindikatoren des Paarvergleichs wurden 43 Fragen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung verwendet. Physische Belastungen wurden beispielsweise durch die Frage nach den Umgebungsbedingungen abgebildet, psycho-soziale Belastungen u.a. durch die Frage nach der Häufigkeit von Termin- und Leistungsdruck oder der Frage nach der Überforderung durch die Arbeitsmenge (ebd., S. 33).

Die Analyse der Arbeitsanforderungen und -belastungen erfolgte im CW-Index über Punktwerte. Sämtliche Einzelindikatoren wurden im Paarvergleich über Stufen mit entsprechenden Punktwerten definiert. Jeder Indikator erhielt dabei einen Punktwert, wobei ein höherer Wert höhere Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen bedeutete. Beispielsweise umfasste das Kriterium *Fachkenntnisse und Fertigkeiten* 9 Stufen. Der Punktwert 1 wurde vergeben, wenn ausschließlich eine kurze Einarbeitung für die zu bewertende Tätigkeit notwendig war. Erforderte die Tätigkeit eine höhere berufliche Ausbildung, wurden mehr Punkte vergeben, sodass ein Maximum von 8 Punkten für einen Hochschulabschluss bei dieser Frage erreicht

werden konnte. Anschließend wurden die individuellen Punktwerte zu einer Gesamtsumme addiert (ebd., S. 33).

Um den CW-Index einer Berufsgruppe zu ermitteln, wurden die Punktwerte aller Befragten addiert und der Durchschnitt daraus berechnet. Somit stellt der CW-Index die durchschnittlichen Anforderungen und Belastungen des jeweiligen Berufs dar und ermöglicht Vergleiche von Berufen und der entsprechenden Einkommen (ebd., S. 34).

4.1.1.4. Fragenkatalog

Tabelle 5 bietet eine Übersicht aus den Fragen, die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 für die Generierung des CW-Index verwendet werden:

Kriterien im Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten	Fragen BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung
1. Wissen und Können	
1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten	(F400) Welche Art von Ausbildung ist für Ihre Tätigkeit in der Regel erforderlich? (F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?
1.2. Fachbezogene Zusatzqualifikationen	(F402) Und ist zur Ausübung der Tätigkeit der Besuch von Lehrgängen oder Kursen erforderlich?
1.3. Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	(F403) Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse? (F403_01) Rechtskenntnisse (F403_02) Projektmanagement (F403_03) medizinischer oder pflegerischer Bereich (F403_04) Mathematik, Fachrechnen, Statistik (F403_05) Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung (F403_06) PC-Anwendungsprogramme (F403_07) Technische Kenntnisse (F403_08) kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse (F403_10) Sprachen außer Deutsch
1.4. Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	(F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?
1.5. Planen und Organisieren	(F700_02) Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?

	(F411_09) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?
1.6. Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	(F411_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört werden?
1.7. Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	(F411_11) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben könnte?
2. Psychosoziale Kompetenzen	
2.1. Kommunikationsfähigkeit	(F327_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssen?
2.2. Kooperationsfähigkeit	/ *
2.3. Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	(F327_05) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?
2.4. Belastende psychosoziale Bedingungen	(F410) Fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert? (F411_01) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen? (F411_02) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist? (F411_08) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen? (F411_12) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen? (F411_13) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen? (F700_4) Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?
3. Verantwortung	
3.1. Geld und Sachwerte	/ *
3.2. Gesundheit/Wohlbefinden anderer	(F327_04) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen?
3.3. Arbeit anderer/Führung	(F301) Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie der/die direkte Vorgesetzte sind? (F302) Und wie viele sind das?
3.4. Umwelt	/ *
4. Physische Anforderungen	
4.1. Körperkraft	(F600_03) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Lasten von mehr als 20 kg (bei männlichen Zpn)/ 10 kg (bei weiblichen Zielpersonen) heben und tragen?
4.2. Bewegungspräzision	(F600_01) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie im Stehen arbeiten?

	(F600_07a) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit den Händen Arbeiten ausführen, die hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabfolgen oder größere Kräfte erfordern?
4.3. Arbeitszeitliche Bedingungen	(F209) Liegt Ihre Arbeitszeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr? (F209_1) Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?
4.4. Umgebungsbedingungen	(F600_04) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten? (F600_05) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten? (F600_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten? (F600_07b) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie in gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf? (F600_08) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen ausgesetzt sind, die man im Körper spürt? (F600_09) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten? (F600_10) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit gefährlichen Stoffen umgehen? (F600_12) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter Lärm arbeiten? (F600_13) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Umgang haben mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren?
* Diese Indikatoren des Paarvergleichs ist mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nicht abbildbar.	

Tabelle 5. Fragen aus der BIBB/ BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 zur Generierung des CW-Index
(Quelle: Lillemeier, 2016, S. 16f, eigene Darstellung)

4.1.1.5. Gewichtung

Die Gewichtung der vier Dimensionen zur Arbeitsbewertung fällt bei verschiedenen geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsmethoden sehr unterschiedlich aus (siehe *Kapitel 3.2.4.3 Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung*). Die Entscheidung der Gewichtung ist wissenschaftlich nicht begründbar. Vielmehr ist sie eine lohnpolitische bzw. theoretisch hergeleitete Entscheidung (Ranftl et al., 2004, S. 34). Die Gewichtung des CW-Index orientiert sich an der des Paarvergleichs, da dieser die Grundlage der Indexgenerierung darstellt. Wie aus *Tabelle 6* zu entnehmen ist, liegt diese Gewichtung darüber hinaus in den von ABAKABA empfohlenen Bereichen (Klammer et al., 2018, S. 35).

Dimensionen	Paarvergleich/ CW-Index	ABAKABA
Wissen und Können	41%	25-50%
Psycho-soziale Aspekte	24%	20-40%
Verantwortung	20%	20-30%
Physische Aspekte	15%	5-25%

Tabelle 6. Gewichtung der Arbeitsbewertungsdimensionen im Vergleich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 35, eigene Darstellung)

4.1.1.6. Ergebnisse

Für die Interpretation der Ergebnisse wurde für jede Berufsgruppe, für die ein CW-Index generiert wurde, zusätzlich der jeweilige durchschnittliche Bruttostundenverdienst und der Frauenanteil berechnet. Die Ergebnisse davon sind in *Tabelle 7* abgebildet:

ISCO 08	Berufsbezeichnung	CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil (%)
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	15	12,60	95
962	Sonstige Hilfsarbeitskräfte	16	11,03	69
753	Berufe der Bekleidungsherstellung und verwandte Berufe	17	10,67	82
933	Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei	18	11,50	48
523	Kassierer und Kartenverkäufer	18	11,08	81
832	Kraftfahrzeugführer	19	9,31	25
932	Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren	19	11,79	57
815	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren	19	9,80	83
941	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	19	8,30	90
531	Kinder- und Lernbetreuer	20	11,07	97
412	Sekretariatskräfte (allgemein)	20	14,39	92
821	Montageberufe	20	12,71	44
833	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	21	12,27	5
731	Präzisionshandwerker und kunsthandwerkliche Berufe	21	14,36	36
422	Berufe im Bereich Kundeninformation	21	11,67	74
524	Sonstige Verkaufskräfte	21	10,94	73
431	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	21	16,97	83
515	Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	21	12,72	44
411	Allgemeine Bürokräfte	21	17,75	73
513	Kellner und Barkeeper	21	8,52	83
816	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	22	12,13	35
931	Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	22	12,36	0
522	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	22	12,20	81

331	Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	22	19,07	75
441	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	22	15,38	72
834	Bediener mobiler Anlagen	22	12,89	4
818	Bediener sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen	22	14,11	27
754	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	22	14,43	55
432	Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe	23	16,14	44
611	Gärtner und Ackerbauern	23	11,07	32
732	Druckhandwerker	23	15,85	37
421	Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe	23	19,64	64
514	Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	23	8,77	98
334	Sekretariatsfachkräfte	23	17,48	73
722	Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	23	16,45	6
813	Bediener von Anlagen und Maschinen für chemische und fotografische Erzeugnisse	23	18,85	15
721	Blechkaltverformer, Baumetallverformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Berufe	23	14,58	6
742	Installateure und Mechaniker für Elektronik und Telekommunikationstechnik	23	15,75	18
752	Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	24	13,45	5
351	Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie und für die Anwenderbetreuung	24	19,07	32
812	Bediener von Anlagen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredlung	24	15,87	9
325	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	24	12,77	83
713	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	24	12,91	13
332	Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	24	22,58	32
741	Elektroinstallateure und -mechaniker	24	14,52	7
831	Lokomotivführer und verwandte Berufe	24	17,29	6
333	Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen	24	16,68	57
751	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	24	11,83	32
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	24	15,93	4
352	Telekommunikations- und Rundfunktechniker	24	17,67	9
723	Maschinenmechaniker und -schlosser	24	16,08	4
512	Köche	25	11,74	58
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	25	19,41	26
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	15,65	91
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	25	27,68	18
335	Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	25	18,52	54
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	14,73	1
814	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	25	15,71	3
264	Autoren, Journalisten und Linguisten	25	21,32	57
252	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	21,23	23
541	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	26	13,22	25

314	Biotechniker und verwandte technische Berufe	26	17,95	39
226	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	26	16,46	82
243	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	26	22,16	45
241	Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	26	25,13	47
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	26	11,97	89
341	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	26	15,23	83
216	Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Vermessungsingenieure und Designer	26	23,06	37
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	27	19,85	52
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	22,31	51
231	Universitäts- und Hochschullehrer	27	21,50	39
261	Juristen	27	24,71	51
215	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	27	30,13	8
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	27	17,78	94
214	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	28	27,80	21
263	Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	28	20,15	66
235	Sonstige Lehrkräfte	28	21,66	79
121	Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen	28	23,96	43
233	Lehrkräfte im Sekundarbereich	28	21,56	64
322	Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfeschäfte	28	15,64	87
343	Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs	29	19,95	40
142	Führungskräfte in Gros- und Einzelhandel	29	18,51	58
141	Führungskräfte in Hotels und Restaurants	29	14,16	64
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	30,19	25
312	Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	29	20,31	5
132	Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	29	23,33	16
133	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	30	32,53	13
111	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	30	24,84	35
112	Geschäftsführer und Vorstände	30	32,19	27
134	Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen	31	22,99	62
221	Ärzte	32	26,46	62

Tabelle 7. Ergebnisse der CW-Index Studie in Deutschland (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 42f, eigene Darstellung)

Die Ergebnisse zeigen, dass die Verdienste bei höheren Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen zunehmen. Jedoch werden Anforderungsniveaus der „Frauenberufe“

tendenziell geringer entlohnt als jene der „Männerberufe“ und gemischtgeschlechtlichen Berufe (Klammer et al., 2018, S. 43).

Zusätzlich zu dieser Übersichtstabelle von Klammer et al. (2018) veröffentlichte Sarah Lillemeier (2017) einen Forschungsbericht über die Bewertung von Sorgeberufen mittels CW-Index-Analyse. Dabei gilt jedoch zu beachten, dass letzterer vor Abschluss des gesamten Forschungsprojekts erstellt wurde und die Gewichtung der einzelnen Bewertungsdimensionen im Projektverlauf sukzessive jener des Paarvergleichs angepasst wurde, da sich diese als stringent herausgestellt hat. Daher kommt es zu leichten Abweichungen bei den Punktwerten der einzelnen Dimensionen bzw. des CW-Index (Klammer et al., 2018, S. 35).

In der Analyse der Sorgeberufe von Lillemeier (2017) wurden Hilfs- und Fachkräfte im Bereich Pflege und Gesundheit untersucht. Zu den Hilfskräften zählen GeburtshilfeassistentInnen, StillhelferInnen und (Alten-)PflegehelferInnen. Der Sektor der Fachkräfte umfasst Alten- und KrankenpflegerInnen sowie Hebammen (ebd., S. 8). *Tabelle 8* bietet eine Übersicht der CW-Indexwerte dieser Berufsgruppen:

Anforderungen und Belastungen	CW-Index Fachkräfte Pflege und Gesundheit	CW-Index Hilfskräfte Pflege und Gesundheit
Wissen und Können	9	8
Psycho-sozial	10	10
Verantwortung	5	4
Physisch	4	4
Gesamtsumme CW-Index	29*	27*
* Die Abweichungen zwischen den Gesamtsummen und der Addition der einzelnen Werte ergeben sich aufgrund von Rundungen.		

Tabelle 8. Comparable Worth-Indexwerte der deutschen Hilfs- und Fachkräfte im Bereich Pflege und Gesundheit (Quelle: Lillemeier, 2017, S. 8, eigene Darstellung)

Tabelle 9 bietet eine Übersicht von deutschen Berufsgruppen, die einen CW-Index von 27 verzeichnen. *Pflegehilfskräfte* weisen mit 89% einen sehr hohen Frauenanteil auf, bei einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 11,97€. Vergleicht man diesen Beruf nun etwa mit *IngenieurInnen im Bereich Elektrotechnik* o.ä., fällt auf, dass diese Berufsgruppe mit einem Frauenanteil von lediglich 8% stark männerdominiert ist und einen Bruttostundenlohn von 30,18€ verzeichnet. Trotz gleichwertiger Arbeitsanforderungen und -belastungen verdienen IngenieurInnen also 2,5 Mal so viel wie Pflegehilfskräfte. Das entspricht einer Verdienstlücke von 60,26%.

ISCO-08 Bezeichnung		Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostunden- löhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe
532	Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit	27	11,97	89
234	Fachkräfte in Bildung und Erziehung	27	17,78	94
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	22,31	51
261	JursistInnen	27	24,71	51
214	IngenieurwissenschaftlerInnen; ohne Elektrotechnik u. Tele-kommunikation	27	27,80	21
215	IngenieurInnen; in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik u. Telekommunikation	27	30,13	8

Tabelle 9. Übersicht der Berufsgruppen mit deutschen Comparable Worth-Indexwerte von 27
(Quelle: Lillemeier, 2017, S. 10, eigene Darstellung)

Tabelle 10 zeigt ähnliche Ergebnisse für jene deutschen Berufsgruppen, die einen CW-Index von 29 aufweisen. Darunter fallen *Fachkräfte in Pflege und Gesundheit*, die bei einem Frauenanteil von 87% durchschnittliche Bruttostundenverdienste von 15,64€ erhalten. Der mit einem Frauenanteil von 13% stark männlich segregierte Beruf *Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie* verzeichnet hingegen einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 32,53€. Somit verdienen Beschäftigte dieses Berufs bei gleich hohem Anforderungsniveau etwa das 2,3-fache von Pflegefachkräften, was einer Verdienstlücke von 51,92% entspricht.

ISCO-08 Bezeichnung		Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostunden- löhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe
141	Führungskräfte in Hotels und Restaurants	29	14,16	64
322	Fachkräfte in Pflege und Gesundheit	29	15,64	87
343	Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs	29	15,95	40
142	Führungskräfte in Groß- und Einzelhandel	29	18,51	58
312	ProduktionsleiterInnen im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und Bau	29	20,31	5
132	Führungskräfte in der Produktion, bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	29	23,33	16
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	30,49	25
133	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	29	32,53	13

Tabelle 10. Übersicht der Berufsgruppen mit deutschen Comparable Worth-Indexwerte von 29
(Quelle: Lillemeier, 2017, S. 11 , eigene Darstellung)

4.2. Konstruktion des Comparable Worth-Index Messinstruments für die österreichischen Pflegeberufe

Für die Konstruktion des CW-Index für die österreichischen Pflegeberufe wurde der deutsche CW-Index als Basis herangezogen. Dafür wurde der Fragenkatalog der deutschen CW-Index Erhebung möglichst originalgetreu beibehalten. Anpassungen einzelner Fragen wurden nur vorgenommen, sofern es nicht vermeiden ließ. Sämtliche Abweichungen vom ursprünglichen Fragenkatalog werden im Folgenden beschrieben.

4.2.1. Anpassung des Fragenkatalogs auf papierbasierte Selbstausfüller

Ein wesentlicher Unterschied zwischen der Vorgangsweise in Deutschland und jener für diese Masterarbeit ist die Datenerhebungsmethode. Für die Generierung des CW-Index in Deutschland wurden Sekundärdaten der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet, die mittels CATI (Computer Assisted Telephone Interview) erhoben wurden. Für Österreich liegen keine vergleichbaren Daten für die vier Pflegeberufe vor, weshalb Primärdaten gesammelt wurden. Bei der Auswahl der Erhebungsmethode fiel die Wahl auf schriftliche Fragebögen, die von der

Zielgruppe selbstständig ausgefüllt werden können. Auf Anraten der Ansprechperson der Organisation, in der die Daten erhoben wurden, wurden papierbasierte Fragebögen als Erhebungsinstrument ausgewählt.

Da die Fragen der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die für die Generierung des CW-Index in Deutschland verwendet wurden, auf eine telefonische Befragung ausgelegt sind, musste die Formulierung der Fragen für eine Befragung mittels schriftlicher Fragebögen angepasst werden. Dabei wurde darauf geachtet, die Fragen so gering wie möglich zu verändern, um die Bedeutung beizubehalten. Eine solche Anpassung war für fast alle Fragen notwendig. Beispielsweise wurde Frage *F401* umformuliert. Ursprünglich lautete sie folgendermaßen:

Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?

Um die Frage für einen schriftlichen Fragebogen adäquat zu machen, wurde sie umformuliert zu:

Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?

4.2.2. Zusammenfassung von Fragen zu Fragebatterien

Um den Fragebogen kürzer und übersichtlicher zu halten, wurden einige Fragen, die sowohl thematisch ähnlich sind als auch identische Antwortmöglichkeiten haben, zu Fragebatterien zusammengefasst. Insgesamt konnten vier Fragebatterien gebildet werden.

a) (1.3) Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten:

Sämtliche Fragen, die zur Kategorie *(1.3) Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten* gehören, wurden gruppiert. Diese Fragen konnten gut zu einer Fragenbatterie zusammengefasst werden, da sie bereits in der ursprünglichen CW-Index-Befragung eine gemeinsame Ausgangsfrage hatten und die jeweiligen Kenntnisgebiete nacheinander abgefragt wurden. Während die Unterfragen (F403_01, F403_02, F403_03, F403_04, F403_05, F403_06, F403_07, F403_08, F403_10) sowie die Antwortmöglichkeiten (keine Kenntnisse, Grundkenntnisse, Fachkenntnisse)

unverändert blieben, musste die Ausgangsfrage (F403) an papierbasierte Fragebögen angepasst werden. Sie wurde umgeschrieben von:

Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse. Wenn Fachkenntnisse nur auf einem Teilgebiet benötigt werden, geben Sie bitte trotzdem Fachkenntnisse an.

zu:

Im Folgenden werden Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Gebiet an, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit diese Kenntnisse benötigen, und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse. Wenn Fachkenntnisse nur auf einem Teilgebiet benötigt werden, geben Sie bitte trotzdem Fachkenntnisse an.

b) (2.1) Kommunikationsfähigkeit, (2.3) Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen und (3.2) Verantwortung für physische Gesundheit und Datensicherheit

Die drei Fragen (F327_04, F327_05, F327_06), welche die Dimensionen 2.1, 2.3 und 3.2 abbilden, wurden gruppiert, da sie als einzige Fragen im Fragenkatalog die drei Antwortmöglichkeiten *häufig, manchmal, nie* enthalten.

Die Zusammenfassung zu einer Fragenbatterie war darüber hinaus naheliegend, da sie Frage F327 als gemeinsame Ausgangsfrage haben. Diese wurde wiederum leicht abgeändert, um einem schriftlichen Fragebogen zu entsprechen. Ursprünglich lautete sie folgendermaßen:

Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor. Uns interessiert, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...]

Sie wurde angepasst zu:

Im Folgenden werden nun einige Situationen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, wie häufig dies bei Ihrer Tätigkeit vorkommt, ob häufig, manchmal oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

Die Unterfragen, mit denen die jeweiligen Arbeitsanforderungen abgefragt wurden, blieben unverändert, da sie bereits im passenden Format waren.

c) (1.5) Planen und Organisieren, (1.6) Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen, (1.7) Ununterbrochene Aufmerksamkeit, (2.4) Belastende psycho-soziale Bedingungen

Die Fragen der Dimensionen 1.5, 1.6, 1.7 sowie 2.4 wurden gemeinsam erfasst. Dazu zählen die Fragen F700_02, F700_04, F411_06, F411_11, F411_01, F411_02, F411_08, F411_12 und F411_13. Eine Zusammenfassung dieser Fragen bot sich an, da die Fragen F700 sowie die Fragen F411 ähnlich formuliert sind. Während die Fragen F700 mit der Formulierung „Wie häufig kommt es vor, dass...“ und die Fragen F411 „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass...“ beginnen, wurden sie zu einer Fragenbatterie zusammengefasst, deren Ausgangsfrage folgendermaßen formuliert wurde:

Im Folgenden werden nun einige Arbeitsanforderungen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, wie häufig dies bei Ihrer Tätigkeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, ...

Die ursprünglichen Fragen wurden daher in die die Ausgangsfrage „Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, ...“ und eine Subfrage aufgeteilt. Beispielsweise lautet die Subfrage F700_02 „dass Sie Ihre Arbeit selbst planen und einteilen können“. Die Formulierung der Subfragen und die Antwortmöglichkeiten (häufig, manchmal, selten, nie) wurden nicht verändert.

d) (4.2) Anforderungen an die Körperkraft, Bewegung und Sinnesorgane, (4.4) Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Zuletzt wurden die Fragen der Dimensionen 4.2 (F600_01, F600_07a) und 4.4 (F600_04, F600_05, F600_06, F600_07b, F600_08, F600_09, F600_10, F600_12, F600_13) zu einer Fragenbatterie gruppiert. Bei diesen Fragen handelt es sich um Subfragen der Frage F600, weshalb sie über die gleiche Ausgangsfrage verfügen. Diese wurde daher geringfügig angepasst, um für einen schriftlichen Fragebogen geeignet zu sein. Die Formulierung wurde daher geändert von:

Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.]

zu:

Im Folgenden werden nun verschiedene Arbeitsbedingungen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, ob das bei Ihrer Tätigkeit häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.

Die Antwortmöglichkeiten (häufig, manchmal, selten, nie) als auch die Subfragen blieben unverändert.

4.2.3. Anpassung von Frage F400, um österreichische Pflegeberufe abzubilden

Die einzige Frage, die umfassend geändert wurde, ist Frage F400. Zuerst wurde die Formulierung adaptiert, um einem Selbstausfüller-Fragebogen zu entsprechen. Dabei wurde die ursprüngliche Formulierung angepasst von:

Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z.B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?

zu:

Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit in der Regel erforderlich?

Darüber hinaus wurden die Antwortmöglichkeiten auf die österreichischen Pflegeberufe zugeschnitten. Die Antworten, die im Paarvergleich bzw. in der CW-Index Generierung in Deutschland verwendet wurden, lauteten:

1: Abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung

2: Fachhochschul- oder Universitätsabschluss

3: Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss

4: Kein beruflicher Ausbildungsabschluss

****8: Kann ich nicht sagen*

****9: keine Angabe*

Die Adaptierungen war notwendig, da einerseits die Formulierung der Antworten die Ausbildungsabschlüsse in Deutschland abbildet und nicht jenen von Österreich entspricht. Andererseits wurden die Antwortmöglichkeiten für diese Arbeit speziell auf die qualifikatorischen Anforderungen der österreichischen Pflegeberufe angepasst:

- (1) *Heimhelfer/in*
- (2) *Pflegeassistent/in (früher Pflegehelfer/in)*
- (3) *Pflegefachassistent/in*
- (4) *Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in, erworben durch eine abgeschlossene Schule für Gesundheits- und Krankenpflege oder einen abgeschlossenen Lehrgang*
- (5) *Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in, erworben durch einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss*
- (6) *Andere:* _____

Bei der Ausbildungsstufe DGKP wurde zwischen den beiden Ausbildungsvarianten Schule bzw. Lehrgang und Universität bzw. Fachhochschule unterschieden, um wie im ursprünglichen Antwortschema zwischen *Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss* und *Abgeschlossene Berufsausbildung* zu differenzieren. Darüber hinaus können dadurch mögliche Abweichungen der Ausbildungsarten zwischen den Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen von DGKP festgestellt werden.

Für die Punktevergabe der Antwortmöglichkeiten für Kriterium (1.1) Fachkenntnisse und Fertigkeiten wurde neben Frage F400 auch Frage F401 einbezogen:

Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?

1: Kurze Einweisung reicht

2: Längere Einarbeitung erforderlich

****8: Kann ich nicht sagen*

****9: keine Angabe*

Die Punktevergabe erfolgte, wie in *Tabelle 11* abgebildet:

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F400 (4) & F401 (1)	1
F400 (4) & F401 (2)	2
F400 (1)	3,5
F400 (3)	5,5
F400 (2)	8

Tabelle 11. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index Deutschland
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 81, eigene Darstellung)

Frage F401 wird demnach an dieser Stelle nur berücksichtigt, wenn die befragte Person keinen beruflichen Ausbildungsabschluss besitzt. Dies trifft im Fall von

HeimhelferInnen zu, da für die Ausbildung zur Heimhilfe kein Schulabschluss verlangt wird. Aufnahmevoraussetzung für sie ist lediglich die Absolvierung der allgemeinen Schulpflicht (AMS-Ausbildungskompass, 2020). Da die Ausbildung zur Heimhilfe 400 Stunden dauert, erhält sie 2 Punkte im CW-Index Score, da diese Bewertung mit jener der Antworten F400 (4) *Kein beruflicher Abschluss* & F401 (2) *längere Einweisung* des ursprünglichen Punkteschemas gleichgesetzt werden kann. Daher ist es nicht notwendig, Frage F401 an dieser Stelle einzubeziehen, da sie redundant wäre. Die Frage wird jedoch in der Generierung des CW-Index in Deutschland zweimal abgefragt und bewertet. Sie wird ein zweites Mal für die Ermittlung des Kriteriums (1.4) *Fachliche Erfahrung in der Praxis* gestellt. An dieser Stelle wird sie in dieser Studie identisch wie im deutschen CW-Index bemessen.

Die Ausbildung zur Heimhilfe wird also mit 2 Punkten bewertet. Die nächsthöhere Qualifikationsstufe, die Pflegeassistenz, erhält im CW-Index 3,5 Punkte, da die Ausbildung mit Antwort (1) *Abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung* der ursprünglichen Frage F400 gleichgestellt werden kann. PflegefachassistentInnen erhalten aufgrund der Gleichsetzung mit der eigentlichen Frage F400 und der betreffenden Antwort (3) *Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss* einen Punktwert von 5,5. DGKP erhalten sowohl bei einem Berufsabschluss durch eine GuKPS bzw. einen abgeschlossenen Lehrgang (Antwort 4) als auch bei Abschluss durch ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium (Antwort 5) 8 Punkte. In der Ausgangsfrage erhalten zwar nur Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss einen Punktwert von 8, jedoch sollten in der Praxis keine Unterschiede zwischen den Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen von DGKP vorliegen, da die Ausbildungswege als gleichrangig anerkannt sind und bei der Arbeitsweise keine Unterscheidung nach Ausbildungsweg vorgenommen wird. Demzufolge erhalten DGKP, unabhängig von ihrem Ausbildungsweg, 8 Punkte bei dieser Frage. Die abgeänderte Punktevergabe wird in *Tabelle 12* dargestellt:

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F400 (1)	2
F400 (2)	3,5
F400 (3)	5,5
F400 (4) oder (5)	8

Tabelle 12. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index der österreichischen Pflegeberufe (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 81, eigene Darstellung)

4.3. Methodische Vorgangsweise

4.3.1. Pretest

Um den CW-Index Fragebogen auf seine Verwendbarkeit zu prüfen, wurde ein Pretest durchgeführt. Dafür wurden zwischen März und Mai 2020 Fragebögen an Pflegekräfte eines österreichischen Landeskrankenhauses ausgeteilt. Aufgrund der zu diesem Zeitpunkt herrschenden Covid-19-Pandemie gestaltete sich die Datenerhebung schwierig, da das Personal innerhalb dieser Organisation sehr stark von der Situation betroffen war. Daher konnten nur 5 Fragebögen ausgewertet werden. Die Auswertung zeigte, dass der Fragebogen für Pflegepersonal geeignet ist und dass keine Probleme beim Ausfüllen vorlagen.

4.3.2. Datenerhebung

Die Daten dieser Studie wurden in einer österreichischen Organisation erhoben, die aus mehreren Suborganisationen besteht. Insgesamt wurden Pflegekräfte dreier Suborganisationen befragt, die aufgrund ihrer hohen Mitarbeiteranzahl ausgewählt wurden. Diese drei Suborganisationen erhielten papierbasierte Fragebögen, die von den TeamleiterInnen bzw. DirektorInnen an die Pflegekräfte ausgeteilt wurden. Die Einrichtungen erhielten die Fragebögen im Juni 2020 und die Bearbeitungszeit wurde individuell an die Bedürfnisse der einzelnen Suborganisationen angepasst. Der Bearbeitungszeitraum dauerte daher zwischen drei und fünf Wochen.

4.3.3. Beschreibung der Analyseschritte

4.3.3.1. Datenaufbereitung

Die Daten der Fragebögen wurden in Excel erfasst und in das CW-Index Punkteschema umgerechnet. Da für die Berechnung des CW-Index ausschließlich korrekte, vollständig ausgefüllte Fragebogen verwendet werden können, wurden sämtliche fehlerhaften Datensätze entfernt. Folglich konnten von den ursprünglich 158 erhaltenen Fragebögen 141 für die Analysen berücksichtigt werden.

Um die CW-Indexwerte für die vier Pflegeberufsstufen zu erhalten, wurde für jeden Beruf das arithmetische Mittel aller (gültigen) Fragebögen gebildet.

4.3.3.2. Generierung der Vergleichswerte

Um die österreichischen Pflegeberufe mit gleichwertigen Berufen vergleichen zu können, wurde jeder Pflegeberuf mit jenen Berufen des deutschen CW-Index verglichen, die gleich hohe CW-Indexwerte verzeichnen.

In der deutschen CW-Index Forschung wurden die ISCO-08 Berufsbezeichnungen verwendet, um die Berufe zu vergleichen. Diese Internationale Standardklassifikation der Berufe gliedert sich in vier Hierarchieebenen. Die erste Ziffer (0-9) steht dabei für die Berufshauptgruppe, die zweite (01-96) für die Berufsgruppe, die dritte (011-962) für die Berufsuntergruppe und die vierte für die Berufsgattung (0110-9629) (Statistik Austria, 2018b). Beispielsweise lautet die Kodierung für DGKP 2221. Diese Zahlenzusammensetzung kann folgendermaßen aufgeschlüsselt werden (siehe *Abbildung 18*):

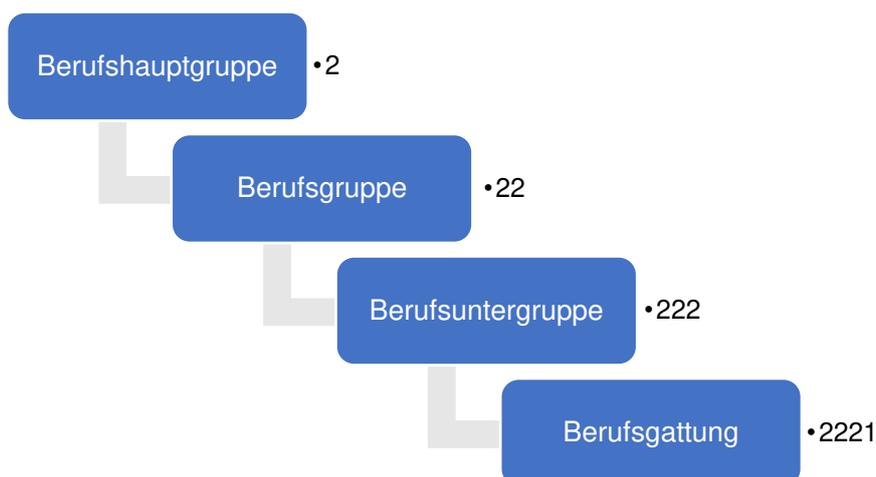


Abbildung 18. ISCO-08 Kodierung für den Beruf Diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn
(Quelle: AMS, 2020, eigene Darstellung)

Für Deutschland wurden für die CW-Index Erhebung die ISCO-08-Werte der Berufsuntergruppen (dreistellige Codes) verwendet. Statistik Austria erhob 2014 zuletzt die Bruttostundenverdienste nach diesem Schema, jedoch nur für die Berufsgruppen (zweistellige Codes). Da diese Werte für konkrete Vergleiche zu ungenau sind, musste auf eine andere Ressource zurückgegriffen werden.

Das AMS Berufsinformationssystem bietet eine systematische Ansicht der Berufsprofile nach ISCO-08-Gliederung. Für jede Berufsgattung (vierstellige Codes) ist eine eigene Website eingerichtet, auf der Informationen zum jeweiligen Beruf dargestellt werden. Unter dem Punkt „Weitere Berufsinfos“ sind Informationen zum

Einkommen abgebildet. Dabei wird das Mindestgehalt für BerufseinsteigerInnen laut typisch anwendbaren Kollektivverträgen angegeben. In der Regel wird das Einstiegsgehalt in Form einer Spanne angegeben. Somit wird sowohl eine Untergrenze als auch eine Obergrenze für das monatliche Bruttoeinstiegsgehalt des jeweiligen Berufs angegeben.

Um die Bruttoverdienste für die Berufsuntergruppen (dreistellige Codes) zu berechnen, wurden alle Einstiegsgehälter der Berufsgattungen (vierstellige Codes) des AMS-Berufsinformationssystems zusammengefasst, bei denen eine Ober- und Untergrenze der Einstiegsgehälter angegeben ist. Dadurch ist für jede Berufsuntergruppe (dreistellige Codes) die Untergrenze, die Obergrenze und der Durchschnitt des Einstiegsgehalts ermittelt worden. Da die Angaben des AMS-Berufsinformationssystems den entsprechenden Kollektivverträgen entsprechen, wird davon ausgegangen, dass sich die Einkommen auf Vollzeitbasis beziehen. Deshalb wurde in der allgemeinen Formel zur Berechnung des Bruttostundenverdienstes von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen. Anhand der Formel: $(\text{Bruttomonatsverdienst} / ((\text{Wochenarbeitszeit}) * 13) / 3)$ wurden alle Bruttomonatsverdienste in Bruttostundenverdienste umgerechnet. Auf diese Weise können wie in der ursprünglichen CW-Index-Forschung die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der ISCO-08 Berufsgattungen miteinander verglichen werden.

4.3.3.3. Hypothesenüberprüfung

Um die Hypothese, dass Pflegekräfte im Vergleich zu Berufen mit gleich hohen Arbeitsanforderungen und -belastungen unterbezahlt sind, zu überprüfen, wurden die Verdienste der Pflegeberufe mit jenen von Berufen verglichen, die über den gleich hohen CW-Index verfügen. Die vier Subhypothesen (betreffend die vier Pflegeberufe) wurden dabei einzeln überprüft. Zunächst wurde mittels Fragebogen der CW-Index für jeden der vier Pflegeberufe erstellt. Danach wurden sämtliche Berufe aus dem deutschen CW-Index-Forschungsbericht berücksichtigt, die über gleich hohe CW-Indexwerte verfügen wie die österreichischen Pflegeberufe. Für jeden Pflegeberuf wurde somit eine Vergleichsgruppe erstellt, bei der er mit Berufen gegenübergestellt wird, die gleich hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen aufweisen. Als Nächstes wurden die ermittelten Bruttostundenverdienste aller Berufe einer CW-Index-Punktegruppe mit dem entsprechenden Pflegeberuf verglichen. Für jeden Beruf wurde

die Einkommensdifferenz zum Pflegeberuf innerhalb der jeweiligen Gruppe berechnet. Darüber hinaus wurde die Einkommensdifferenz zum Gruppenmittelwert ermittelt. Fallen die Einkommensdifferenzen deutlich zu Lasten des Pflegeberufs aus, kann eine Unterbezahlung festgestellt werden und die Subhypothese unterstützt werden.

5. Analyse

In diesem Kapitel werden die erhobenen Daten analysiert. Zuerst werden die Ergebnisse der Befragung deskriptiv dargelegt. Danach werden die Daten auf ihre Reliabilität bzw. Validität getestet. Schließlich werden die Ergebnisse analysiert, wobei zunächst die Resultate der Fragebögen diskutiert werden, gefolgt von der Überprüfung der Hypothese.

5.1. Deskriptive Darstellung der Daten

5.1.1. Persönliche Angaben im Fragebogen

Insgesamt wurden 160 Fragebögen ausgefüllt retourniert. Aufgrund fehlender bzw. ungültiger Angaben mussten 19 Fragebögen für die CW-Index Analyse ausgeschlossen werden. Daher konnten 141 Fragebögen verwendet werden. Davon sind 36% DGKP, wobei die überwiegende Mehrheit (82%) diese Ausbildung in Form eines Lehrgangs an einer GuKPS absolviert hat und 18% eine Universität bzw. Fachhochschule besucht haben. 40% der TeilnehmerInnen sind PA und jeweils 12% PFA und Heimhilfen (siehe *Abbildung 19*).

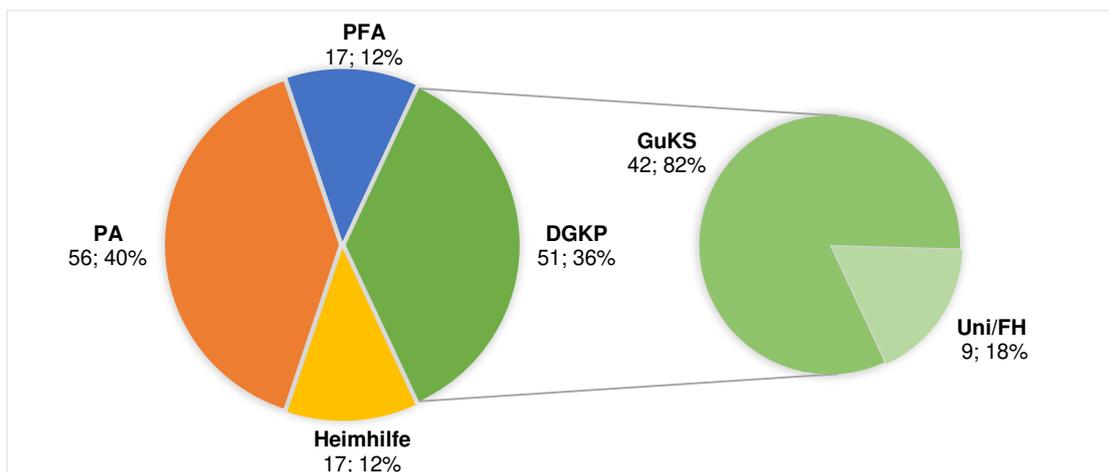


Abbildung 19. Zusammensetzung der Stichprobe nach Pflegeberuf

65% der ProbandInnen sind weiblich, 28% männlich, 1% (2 Personen) divers und 6% tätigten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Den größten Männeranteil gibt es bei den PA (38,2%), gefolgt von DGKP (28,6%) und PFA (21,4%). In der Berufsgruppe Heimhilfe sind lediglich 13,3% der Befragten männlich. In den drei höheren

Pflegeberufsstufen ist der Männeranteil größer als im österreichweiten Durchschnitt (15%).

In Bezug auf das Alter ist die Untersuchungsgruppe normalverteilt und liegt zwischen 19 und 61 Jahren. Sowohl der Durchschnitt als auch der Median der TeilnehmerInnen liegt bei rund 42 Jahren. *Abbildung 20* stellt die Altersverteilung für die vier Pflegeberufe dar. DGKP sind in der Stichprobe durchschnittlich etwas älter als die restlichen Pflegeberufe (43,82 Jahre), wobei jene DGKP, die einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen, durchschnittlich etwas jünger sind (40,88 Jahre) als jene mit einem GuKPS-Abschluss (44,39 Jahre). Das liegt vermutlich daran, dass der tertiäre Abschluss für DGKP erst seit 2008 möglich ist und ältere Personen, die bereits länger in diesem Beruf tätig sind, eine Ausbildung an einer GuKPS absolviert haben. PFA sind hingegen deutlich jünger als die anderen drei Berufe. Sowohl der Mittelwert (38,9 Jahre), der Median (39 Jahre) als auch die Spannweite (25-53 Jahre) liegen unter den Werten der anderen Pflegeberufe. Das ist nicht überraschend, da erst 2018 die ersten PFA fertig ausgebildet wurden. Somit hatten ältere PflegerInnen, die vor 2016 ihre Ausbildung abschlossen, früher nicht die Möglichkeit, diesen Beruf zu erlernen. Zwar können PA eine Aufschulung zu PFA absolvieren, jedoch ergreifen eher jüngere PA diese Chance.

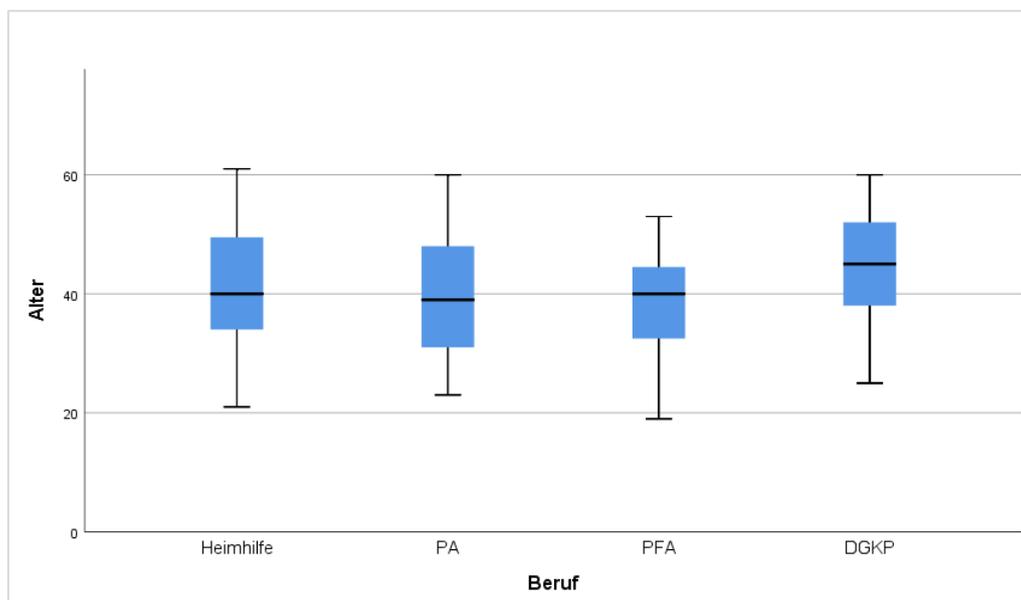


Abbildung 20. Alter der Befragten nach Berufsgruppe

Laut Kollektivvertrag liegt die Normalarbeitszeit für Pflegekräfte bei 38 Stunden. Teilweise gaben TeilnehmerInnen jedoch an, 38,5 oder 40 Stunden zu arbeiten. Bei diesen Angaben kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sie die

Vollzeitäquivalenz von 38 Stunden meinen. Daher wurden diese Angaben auf 38 Stunden geändert. Somit liegt die Arbeitszeit der Befragten zwischen 19 und 38 Stunden, bei einem Mittelwert von 36 Stunden und einem Median von 38 Stunden. Insgesamt gaben rund zwei Drittel der Befragten an, in Vollzeit tätig zu sein, und ein weiteres Zehntel gab an, 35 Wochenstunden zu arbeiten. Ca. 15% erklärten, 30 Stunden zu arbeiten, und nur 5,8% gaben an, weniger als 30 Stunden pro Woche beschäftigt zu sein. Diese Werte sind überraschend hoch, da im Pflegebereich insgesamt eine Teilzeitarbeitsquote von über 70 Prozent herrscht (Hierländer, 2019). Zwischen den einzelnen Pflegeberufen existieren kaum Unterschiede in den Arbeitszeiten. Heimhilfen arbeiten durchschnittlich lediglich 33,47 Stunden pro Woche, während alle anderen Pflegekräfte durchschnittlich zwischen 35 und 36 Stunden beschäftigt sind.

5.2. Validität und Reliabilität

5.2.1. Comparable Worth-Index

Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Dimensionen sowie die Gesamtheit des CW-Index auf ihre Validität und Reliabilität getestet. Obwohl der verwendete Fragenkatalog bereits in Deutschland getestet wurde, ist es dennoch wichtig, die Validität für diese Studie zu gewährleisten. Insbesondere aus dem Grund, dass einige Fragen für die Datenerhebung in Österreich leicht angepasst wurden. Die Ergebnisse sind in *Tabelle 13* zu finden.

Um die Reliabilität und Validität zu überprüfen, wurde für jede Dimension des CW-Index sowie für den Gesamtindex der Alpha-Koeffizient nach Cronbach berechnet. Der gesamte Cronbach-Alpha-Wert liegt bei 0,64, was höher ist als in der deutschen Studie (0,5) und insgesamt für eine zuverlässige Messung spricht. Mit Ausnahme der Dimension *Verantwortung* sind alle Werte zufriedenstellend. Der geringe Wert der Dimension *Verantwortung* kann auf die geringe Anzahl an Items (3) zurückgeführt werden. Darüber hinaus ist dieser Wert in der ursprünglichen CW-Index Forschung bereits niedrig (0,4). Insgesamt werden bei der deutschen Forschung die gering ausfallenden Werte damit begründet, dass die Dimensionen sehr unterschiedliche Arbeitsanforderungen und -belastungen berücksichtigen, die nicht automatisch gleichzeitig zutreffen müssen (Klammer et al., 2018, S. 38). Dies trifft insbesondere

auf die Dimension *Verantwortung* zu. Dabei wird einerseits gemessen, wie häufig Verantwortung für andere Personen übernommen werden muss, und andererseits, ob die Befragten direkte Vorgesetzte für MitarbeiterInnen sind. Diese Konstrukte hängen nicht unbedingt zusammen. Während bei der österreichischen Studie 92,2% der TeilnehmerInnen angaben, zumindest manchmal für andere Personen Verantwortung übernehmen zu müssen, gaben lediglich 29,1% an, der/die direkte Vorgesetzte für MitarbeiterInnen zu sein. Diese Ergebnisse können dahingehend interpretiert werden, dass PflegerInnen zwar häufig für andere Personen verantwortlich sind (z.B. für die Gepflegten), jedoch nicht oft MitarbeiterInnen führen. Durch die Unabhängigkeit des Auftretens dieser Aspekte kann der geringe Cronbach-Alpha-Wert von 0,17 für diese Dimension erklärt werden.

Dimension	Anzahl der Items	Cronbachs α
1. Wissen und Können	7	0,61
2. Psycho-sozialer Bereich	9	0,58
3. Verantwortung	3	0,17
4. Physischer Bereich	14	0,63
Gesamter CW-Index	33	0,64

Tabelle 13. Validitäts- und Reliabilitätskriterien der Dimensionen und des gesamten CW-Index

Zusammenfassend zeigen die Validitäts- und Reliabilitätskriterien des CW-Index plausible Ergebnisse. Dementsprechend ist der CW-Index dafür geeignet, erste Annäherungen zu zeigen, inwieweit Arbeitsanforderungen und -belastungen im Pflegeberuf geschlechtsneutral bewertet und vergleichbar gemacht werden können.

5.2.2. Verdienste und Frauenanteile

5.2.2.1. Bruttostundenverdienste

Um zu analysieren, ob die Pflegeberufe im Vergleich zu Berufen, die bei der deutschen Forschung gleich hohe CW-Indexe erhalten haben, unterbezahlt sind, wurden die deutschen ISCO-08 Berufe an die österreichischen Verdienstniveaus angeglichen. Während in Deutschland die tatsächlichen Bruttostundenverdienste berechnet wurden, sind diese Daten für Österreich leider nicht zugänglich. Deshalb wurde auf die vom AMS angegebene Spanne für Bruttomonatseinstiegsgehälter zurückgegriffen. Obwohl in Deutschland die tatsächlichen Bruttoverdienste verwendet wurden und in Österreich die Bruttoeinstiegsverdienste, sind die Daten sehr ähnlich. Spearmans Rho

zeigt eine sehr starke Korrelation zwischen den Bruttostundenverdiensten der beiden Länder: $r = 0,885$, $p < 0,001$. Dieser Wert spricht dafür, dass die Anpassung der Berufe mit deutschen CW-Indexen auf das österreichische Verdienstniveau akzeptabel ist.

5.2.2.2. Frauenanteile

Bei den Frauenanteilen im jeweiligen Beruf wurden ebenfalls andere Daten in Deutschland und Österreich verwendet. Jene der deutschen CW-Index-Forschung stellen den tatsächlichen Anteil an Frauen im jeweiligen ISCO-08 3-Steller-Beruf dar. Hierfür konnten für Österreich ebenfalls keine entsprechenden Daten gefunden werden. Jedoch veröffentlichte Statistik Austria in der Verdienststrukturerhebung 2014 die Bruttoverdienste der ISCO-08 2-Steller (Berufsuntergruppe). Somit konnte für Österreich die Frauenanteil der Berufsgruppe ermittelt werden, zu denen die ISCO-08 3-Steller-Berufe zählen. Diese Daten zeigen sehr starke Ähnlichkeit zu jenen von Deutschland und verzeichnen eine Korrelation nach Spearman von $r = 0,870$ bei einem Signifikanzniveau von $p < 0,001$. Somit zeigt sich, dass auch die Geschlechterverteilung in den einzelnen Berufen in Deutschland und Österreich sehr stark übereinstimmen und eine Verwendung der österreichischen Frauenanteile für die deutschen Berufe sinnvoll sind.

Zusammenfassend bestätigen sowohl die Daten zu den Bruttostundenverdiensten als auch jene der Frauenanteile, dass der deutsche und der österreichische Arbeitsmarkt einander stark ähneln und die Verwendung der deutschen Ergebnisse mit Anpassungen an österreichische Verhältnisse berechtigt ist.

5.3. Analyse der Ergebnisse

5.3.1. Ergebnisse der Comparable Worth-Index-Berechnungen der österreichischen Pflegeberufe

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der CW-Index-Generierung für die österreichischen Pflegeberufe präsentiert. Zunächst werden die Resultate der DGKP analysiert, um festzustellen, ob Unterschiede zwischen den beiden Ausbildungswegen GuKPS bzw. Fachhochschule vorhanden sind, die in den weiteren Analysen berücksichtigt werden müssen. Danach werden die allgemeinen Ergebnisse dargestellt, gefolgt von einer Übersicht der Ergebnisse der vier Dimensionen des CW-

Indexes (Wissen und Können, psycho-sozialer Bereich, Verantwortung, physischer Bereich).

5.3.1.1. Unterschiede zwischen den Ausbildungsabschlüssen bei Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen

In diesem Kapitel werden die CW-Index-Ergebnisse der beiden Ausbildungsmöglichkeiten verglichen, die für die Zulassung zur/m DGKP möglich sind. *Tabelle 14* zeigt die Unterschiede der CW-Indexe zwischen DGKP, die ihren Abschluss an einer GuKPS absolviert haben (42 Personen) und jenen, die eine Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss haben (9 Personen). Die einzige deutliche Punktedifferenz liegt in der Dimension *Wissen und Können*. Betrachtet man die Fragen, die für diesen Anforderungsbereich verantwortlich sind, lässt sich wiederum nur ein deutlicher Unterschied erkennen: Bei der Frage, ob Kenntnisse in Sprachen außer Deutsch benötigt werden, gaben DGKP mit einem GuKP Abschluss zu 14,3% an, keine Kenntnisse, 59,5% Grundkenntnisse und 26,2% Fachkenntnisse zu benötigen. Die DGKP mit einem Universitäts-/ Fachhochschulabschluss gaben vermehrt an, dass diese Kenntnisse in ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Keine Person gab an, keine Kenntnisse zu benötigen, 22,2% meinten, Grundkenntnisse seien erforderlich, und 77,8% Fachkenntnisse. Diese Frage ist für eine CW-Index-Differenz von rund 0,79 Punkten verantwortlich, von 1,12 Punkten Unterschied bei der gesamten Dimension *Wissen und Können*.

Bei sämtlichen anderen Fragen unterscheiden sich die Antworten der DGKP mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen so geringfügig (maximal 0,34 Punkte), dass sie nicht näher beschrieben werden müssen.

Anforderungen und Belastungen	CW-Index DGKP (GuKPS)	CW-Index DGKP (Uni/FH)
Wissen und Können	17,94	19,06
Psycho-sozialer Bereich	6,33	6,11
Verantwortung	3,75	3,78
Physischer Bereich	4,13	4,56
Gesamtsumme CW-Index	32,10	33,78

Tabelle 14. Vergleich der Comparable Worth-Indexe der DGKP nach Ausbildungsabschluss

Der Kruskal-Wallis Test bestätigt darüber hinaus, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den CW-Indexwerten der DGKP mit unterschiedlichen

Ausbildungsniveaus bestehen (siehe *Tabelle 15*). Weder bei den einzelnen Dimensionen, noch beim gesamten CW-Index konnte ein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass sich die CW-Index Ergebnisse der DGKP mit einem GuKPS-Abschluss bzw. einem Universitäts-/ Fachhochschulabschluss kaum unterscheiden. Eine Differenzierung zwischen den beiden Ausbildungsvarianten ist somit für die weiteren Analysen nicht erforderlich.

	N	DF	H	Sig.
Wissen und Können	51	1	1,98	0,16
Psycho-sozialer Bereich	51	1	0,23	0,88
Verantwortung	51	1	0,00	0,99
Physischer Bereich	51	1	1,09	0,30
Summe CW-Index	51	1	0,69	0,41

Tabelle 15. Kruskal Wallis Test der Unterschiede zwischen den CW-Indexten von DGKP mit GuKPS bzw. Universitäts-/Fachhochschul Abschluss

5.3.1.2. Allgemeine Ergebnisse

Tabelle 16 zeigt eine Übersicht der CW-Index Ergebnisse der vier Pflegeberufe. Diese nehmen durchschnittliche Werte zwischen 20 und 32 an, wobei der Punktwert mit zunehmender Ausbildungsstufe steigt. Heimhilfen erhalten einen durchschnittlichen CW-Index-Wert von 20, PA 25, PFA 27 und DGKP 32. In der deutschen CW-Index-Forschung wurden für deutsche Berufsgruppen Werte zwischen 15 und 32 berechnet. Somit fallen Heimhilfen in den eher niedrigeren Bereich des CW-Index-Punktespektrums, während DGKP den höchsten CW-Index-Punktwert erreichen. Die beiden Pflegeassistentenberufe PA und PFA fallen dabei ins obere Drittel der CW-Index-Punktegruppen.

Die Mediane der einzelnen Pflegeberufe sind den Mittelwerten sehr ähnlich. Darüber hinaus lässt sich auch bei den Extremwerten eine Erhöhung der CW-Indexte erkennen. Sowohl das Minimum als auch das Maximum steigen mit zunehmender Pflegeberufsstufe. Die Standardabweichung erhält bei allen vier Berufen Werte um 4, die Variationskoeffizienten der vier Berufe liegen dabei zwischen 0,13 (DGKP) und 0,21 (Heimhilfen).

	N	Min	Max	MW	Median	SD
Heimhilfe	17	12,00	27,50	20,35	20,00	4,37
PA	56	11,00	31,50	24,54	25,25	4,28
PFA	17	17,50	36,50	27,09	27,00	4,75
DGKP	51	21,00	41,00	32,39	32,00	4,11

Tabelle 16. CW-Indexwerte der vier Pflegeberufe

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse einen linearen Trend nach Berufsgruppen. Mit steigender Ausbildung nehmen auch die CW-Index-Punktwerte zu. Das bestätigt auch der Kruskal-Wallis-Test, der einen signifikanten Effekt der Berufsgruppe auf den CW-Index-Punktwert feststellt: $H(3) = 74,62$, $p < 0,001$.

Weiters lassen die Daten darauf schließen, dass sich die Befragten subjektiv selbst eingeschätzt haben, was die große Spannweite erklärt. Die konstanten Standardabweichungen und die niedrigen Variationskoeffizienten sprechen jedoch für zuverlässige Ergebnisse.

In *Tabelle 17* werden die CW-Indexe der vier österreichischen Pflegeberufe nach Dimensionen aufgeschlüsselt. Die abgebildeten Werte entsprechen den Durchschnittswerten aller gültigen Fragebögen. Dabei zeigt sich, dass die beruflichen Anforderungen bzw. Belastungen für Fachkräfte deutlich höher ausfallen als für Hilfskräfte und dass die durchschnittlichen CW-Index-Punkte mit zunehmendem Ausbildungsabschluss steigen. Die größten Unterschiede innerhalb der CW-Index-Punktevergabe der Pflegeberufe lassen sich in der Dimension *Wissen und Können* erkennen. Die übrigen drei Dimensionen verzeichnen hingegen nur geringe Divergenzen. Im nachfolgenden Abschnitt werden die vier einzelnen Dimensionen genauer betrachtet.

Anforderungen und Belastungen	CW-Index Heimhilfe (5322)	CW-Index PA (5321)	CW-Index PFA (3221)	CW-Index DGKP (2221)
Wissen und Können	10	12	14	18
Psycho-sozialer Bereich	6	6	6	6
Verantwortung	2	2	2	4
Physischer Bereich	3	5	4	4
Gesamtsumme CW-Index	20*	25	27*	32
* Die Abweichungen zwischen den Gesamtsummen und der Addition der einzelnen Werte ergeben sich aufgrund von Rundungen.				

Tabelle 17. Zusammensetzung der Comparable Worth-Indexe der österreichischen Pflegeberufe

5.3.1.3. Dimension Wissen und Können

Tabelle 18 stellt die CW-Indexwerte der Dimension *Wissen und Können* nach Berufsgruppen dar. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sehr deutlich. Hauptverantwortlich für die Differenz der CW-Indexe ist Frage nach dem erforderlichen Ausbildungsabschluss für den ausgeübten Beruf. Während Heimhilfen für ihre ca. 3,5-monatige Ausbildung 2 Punkte erhalten, wird die 1-jährige Ausbildung zu PA mit 3,5 Punkten bewertet, die 2-jährige zu PFA mit 5,5 Punkten und die 3-jährige Ausbildung zu DGKP mit 8 Punkten bewertet. Zieht man die Punkte dieser Frage vom durchschnittlichen Gesamtpunktwert der Dimension *Wissen und Können* ab, sind die Punktedifferenzen deutlich geringer. In diesem Fall erhielten Heimhilfen und PA durchschnittlich rund 8 Punkte, PFA 9 Punkte und DGKP 10 Punkte.

	Min	Max	MW	Median	SD
Heimhilfe	7,00	13,00	9,62	9,50	1,82
PA	5,50	16,00	11,61	11,75	2,16
PFA	9,50	19,00	14,27	13,50	2,58
DGKP	14,00	21,50	18,14	18,00	1,70

Tabelle 18. CW-Indexwerte der Dimension Wissen und Können

Die höhere durchschnittliche Punkteanzahl der DGKP lässt sich auf vier Fragen zurückführen. Erstens erfordern DGKP zu 35,3% Fachkenntnisse in Sprachen außer Deutsch, im Vergleich zu PA (17,9%), PFA (17,6%) und Heimhilfen (5,9%). Zweitens erhielten DGKP mehr Punkte bei der Frage, wie oft sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können. Während DGKP bei dieser Frage zu 88,2% „häufig“ angaben, waren es bei den Heimhilfen 58,5%, bei den PA 51,8% und bei den PFA 47,1%. Drittens gaben DGKP auch bei der Frage, wie oft Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, öfter die Antwort „häufig“. Rund zwei Drittel der DGKP machten diese Aussage, während es bei den anderen drei Berufen lediglich ca. 29% waren. Zu guter Letzt war die Häufigkeit, dass auch schon kleine Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können, bei DGKP deutlich höher im Vergleich zu den anderen Berufen. Bei Heimhilfen gaben nur 58,5% an, dass dies bei Ihrer Tätigkeit zumindest selten vorkommt, bei den PA waren es 42,9%, bei den PFA 52,9% und bei den DGKP waren es 80,4%.

Darüber hinaus ist in den Daten auffällig, dass insgesamt 84,4% der Befragten angaben, dass besondere Lehrgänge oder Kurse für ihren Beruf erforderlich sind.

5.3.1.4. Dimension psycho-sozialer Bereich (8 Punkte)

Die CW-Indexpunkte des *psychosozialen Bereichs* unterscheiden sich kaum in Abhängigkeit von der Berufsgruppe. *Tabelle 19* zeigt, dass alle Größen bei den Pflegeberufen ähnlich sind und im Mittelwert einen gerundeten Wert von 6 ergeben. Da bei dieser Dimension maximal 8 Punkte erreicht werden können, sind 6 Punkte relativ hoch. Pflegekräfte sind somit unabhängig vom Ausbildungsniveau mit hohen psycho-sozialen Anforderungen bzw. Belastungen konfrontiert.

	Min	Max	MW	Median	SD
Heimhilfe	3,50	8,00	5,62	5,0	1,33
PA	2,50	8,00	5,77	5,5	1,19
PFA	2,50	8,00	6,21	6,0	1,51
DGKP	4,50	8,00	6,29	6,0	1,18

Tabelle 19. CW-Indexwerte der Dimension psycho-sozialer Bereich

Bei den Antworten der Befragten war auffällig, dass insgesamt rund jede/r Fünfte angab, mit den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel überfordert zu sein. Während Heimhilfen, PA und PFA diese Angabe zu etwa 23% tätigten, waren es bei den DGKP lediglich 11,8%. Des Weiteren lässt sich aus den Daten schließen, dass Kommunikation ein wesentlicher Bestandteil des Pflegeberufs ist. Insgesamt 95,7% der PflegerInnen meinten, dass sie häufig mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssten. Auch Überzeugungsarbeit bzw. Kompromisse scheinen bei Pflegekräften an der Tagesordnung zu sein. 98,6% gaben an, manchmal oder häufig andere zu überzeugen und Kompromisse aushandeln zu müssen. Rund zwei Drittel (65,2%) müssen zumindest manchmal unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, sehr schnell arbeiten (73,8%) und an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen (52,5%). Weitere 68,8% befinden sich manchmal oder häufig in Situationen, die sie gefühlsmäßig belasten.

5.3.1.5. Dimension Verantwortung

Auch die Dimension *Verantwortung* ist mit Ausnahme der DGKP in allen Berufen einheitlich (siehe *Tabelle 20*). Heimhilfen, PA und PFA erhielten bei dieser Kategorie durchschnittlich 2 Punkte, während DGKP 4 Punkte verzeichneten. Da bei dieser Dimension maximal 6,5 Punkte erreicht werden können, stellen 2 Punkte einen relativ niedrigen Wert dar, während 4 Punkte zum oberen Viertel zählen. Die Differenz der CW-Index-Punkte lässt sich vor allem auf die Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen

zurückführen. Nur 11,8% der Heimhilfen und PFA gaben an, der/ die direkte Vorgesetzte für MitarbeiterInnen zu sein. Bei den DGKP waren es jedoch 56,9%. Darüber hinaus zeigt die Subfrage nach den unterstellten MitarbeiterInnen die Situation die Unterschiede noch deutlicher auf. Heimhilfen waren für maximal 2 MitarbeiterInnen der/ die direkte Vorgesetzte, PFA für 2 und PA für maximal 4. DGKP hatten jedoch für bis zu 29 MitarbeiterInnen Führungsverantwortung. Bei der Punktevergabe dieser Subfrage lag die Schwelle, bei der entweder 2 oder 4 Punkte vergeben wurden, bei 20 untergeordneten MitarbeiterInnen. 39,1% der DGKP waren für weniger als 20 MitarbeiterInnen der/ die Vorgesetzte, während 17,8% für 20 oder mehr MitarbeiterInnen verantwortlich waren. Folglich erhielten DGKP bei dieser Frage 1,2 CW-Indexpunkte mehr als die übrigen drei Pflegeberufe.

Bei der zweiten Frage, die für den Punktwert der Dimension *Verantwortung* relevant ist, lässt sich eine Zunahme qua Beruf feststellen. Bei der Häufigkeit, dass Pflegekräfte bei ihrer Tätigkeit Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen, gaben 47,1% der Heimhilfen bei dieser Frage „häufig“ an. Bei den PA waren es 66,1%, bei den PFA 70,6% und bei den DGKP 86,3%. Somit steigt die Verantwortung für andere Personen mit zunehmender Pflegeberufsstufe.

	Min	Max	MW	Median	SD
Heimhilfe	0,00	4,50	1,85	1,50	1,39
PA	0,00	4,50	2,37	2,50	0,95
PFA	0,00	4,50	2,26	2,50	1,08
DGKP	0,00	6,50	3,75	4,50	1,64

Tabelle 20. CW-Indexwerte der Dimension Verantwortung

5.3.1.6. Dimension physischer Bereich

Bei den physischen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen lässt sich im Vergleich zu den drei anderen Dimensionen kein klares Muster erkennen. Die durchschnittlichen CW-Indexwerte fallen folgendermaßen aus: Heimhilfen erhalten durchschnittlich 3 CW-Indexpunkte, PA 5 und PFA sowie DGKP 4. Da bei dieser Kategorie maximal 8,5 Punkte erhalten werden können, sind die physischen Belastungen aller Pflegeberufe verhältnismäßig niedrig.

Wirft man einen Blick auf *Tabelle 21*, erkennt man, dass die durchschnittlichen CW-Indexwerte nicht so weit voneinander entfernt sind, wie es die gerundeten Werte zunächst vermuten lassen. Zwischen den Werten von PA (gerundet 5 Punkte) und

PFA bzw. DGKP (gerundet 4 Punkte) liegt nur ca. ein halber Punkt Unterschied. Der im Vergleich zu den anderen Berufen niedrigere Punktwert von Heimhilfen lässt sich hauptsächlich durch die Frage erklären, wie häufig Lasten gehoben bzw. getragen werden müssen. Während die oberen drei Pflegeberufsstufen zwischen 47,1% (DGKP) und 52,9% (PFA) angaben, häufig Lasten von 10kg (bei Frauen) bzw. 20kg (bei Männern) heben und tragen müssen, waren es bei den Heimhilfen lediglich 11,8%. Infolgedessen erhielten Heimhilfen bei dieser Frage rund 0,7 bis 0,8 Punkte weniger als die anderen drei Pflegeberufe. Bei den restlichen Fragen konnten keine deutlichen Unterschiede festgestellt werden.

Dass PA einen höheren CW-Index in dieser Dimension aufweist, lässt sich nicht auf eine einzige Frage zurückführen. Zwar sind die Punktwerte von PA bei mehreren Fragen ein wenig höher als jene der anderen Pflegeberufsstufen, jedoch sind keine großen Unterschiede ersichtlich. Die Differenz der Punkte ergibt sich vorwiegend aufgrund der Summe mehrerer geringer Unterschiede. Beispielsweise gaben 96,4% der PA an, häufig im Stehen zu arbeiten, während 82,4% der Heimhilfen, 88,2% der PFA und lediglich 68,6% der DGKP diese Angabe tätigten.

	Min	Max	MW	Median	SD
Heimhilfe	0,00	6,00	3,26	4,00	1,71
PA	1,00	8,50	4,80	5,00	2,02
PFA	1,00	7,00	4,35	5,00	1,77
DGKP	0,00	8,50	4,21	4,00	2,58

Tabelle 21. CW-Indexwerte der Dimension physischer Bereich

Darüber hinaus ist bei den Ergebnissen überraschend, dass insgesamt 83,7% der Pflegekräfte ankreuzten, dass ihre Arbeitszeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr liege. Angesichts der Tatsache, dass der Pflegeberuf durch Nacht- und Schichtdienste charakterisiert ist, ist der Prozentsatz sehr hoch. Des Weiteren zeigen die Resultate, dass der Pflegeberuf, unabhängig von der Ausbildungsstufe, durch häufigen Umgang mit Mikroorganismen (88,7%), Tätigkeiten, die mit den Händen ausgeführt werden, die hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabläufe oder große Körperkraft erfordern (83,0%) sowie gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung bzw. Arbeiten über Kopf (70,9%), charakterisiert ist.

5.3.2. Ergebnisse der Frauenanteile und Verdienstberechnungen

Tabelle 22 stellt eine Übersicht aller Berufe dar, die für den Vergleich mit Pflegeberufen herangezogen werden. Dabei wurden jene Berufe herangezogen, die in der deutschen CW-Index-Forschung gleich hohe CW-Indexe erreichten wie die Pflegeberufe in Österreich. Somit wurden für Heimhilfen drei Berufe berücksichtigt, die einen CW-Index von 20 aufweisen, 8 Berufe, die wie PA einen CW-Index von 25 haben, 6 Berufe, die wie PFA einen CW-Index von 27 erhalten, und ein Beruf, der zusammen mit DGKP einen CW-Indexwert von 20 erreicht.

Tabelle 23 zeigt zudem die Zentralmaße der österreichischen Frauenanteile und der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Berufe, die zum Vergleich für die österreichischen Pflegeberufe herangezogen werden. Die Frauenanteile der Vergleichsberufe fallen sehr unterschiedlich aus. Sie liegen zwischen 2% (Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe) und 86% (Kinder- und LernbetreuerInnen). Insgesamt sind 3 weiblich segregierte Berufe (mit einem Frauenanteil von mindestens 67%), 5 männlich segregierte (mit einem Frauenanteil kleiner als 34%) und 9 Berufe gemischtgeschlechtlich (mit einem Frauenanteil zwischen 34% und 66%) vertreten. Durchschnittlich liegen der Mittelwert mit rund 45% und der Median mit ca. 52% im gemischtgeschlechtlichen Bereich.

Die Ergebnisse der Bruttostundenverdienste zeigen, dass die Spannweite zwischen 9,03€ und 20,02€ liegt und somit sehr groß ist. KöchInnen erhalten den geringsten Verdienst, während ÄrztInnen den höchsten Stundenlohn verzeichnen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst liegt bei 13,29€, während der Median bei 13,17€ liegt. Der durchschnittliche Stundenlohn der vier Pflegeberufe beträgt 10,95€ und liegt somit sowohl unter dem Mittelwert als auch dem Median der restlichen Berufe. Das entspricht einer Einkommenslücke von 17,6%. Mit einem Bruttostundenverdienst von 9,95€ bei Heimhilfen, 10,50€ bei PA, 10,64€ bei PFA und 12,72€ bei DGKP unterschreitet auch jeder Pflegeberuf individuell den Mittelwert bzw. Median der anderen Berufe.

ISCO-08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil DE (%)	Frauenanteil AT (%)
5322	Heimhelfer/in	20	9,95	89	86
531	Kinder- und Lernbetreuer	20	11,48	97	86
242	Sekretariatskräfte (allgemein)	20	11,57	92	77
821	Montageberufe	20	12,44	44	23
5321	Pflegeassistent/in	25	10,50	89	86
512	Köche	25	9,03	58	56
311	Material- und ingenieurtechnische Berufe	25	13,17	26	10
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	12,00	91	74
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	25	14,36	18	13
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	12,99	1	2
814	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	25	10,78	3	23
264	Autoren, Journalisten und Linguisten	25	13,67	57	56
3221	Pflegefachassistent/in	27	10,64	89	86
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	27	13,62	52	52
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	13,74	51	48
231	Universitäts- und Hochschullehrer	27	15,38	39	52
261	JuristInnen	27	14,42	51	56
215	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation	27	14,88	8	23
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	27	12,43	94	52
2221	Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen	32	12,72	n.v. ^a	65
221	ÄrztInnen	32	20,02	62	65

a. Für den Beruf Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sind keine Daten zum Frauenanteil in Deutschland verfügbar

Tabelle 22. Comparable Worth-Index Übersicht aller Berufe

	Min	Max	MW	Median	SD
Frauenanteile AT	2,00	86,00	45,11	51,63	25,02
Bruttostundenverdienste	9,03	20,02	13,29	13,17	2,36

Tabelle 23. Zentralmaße der Bruttostundenverdienste und österreichischen Frauenanteile der Berufe

Jonckheers Test zeigt einen signifikanten Trend in den Daten: Mit steigendem CW-Index erhöht sich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst, $J = 82,00$, $z = 2,96s$, $p < 0,01$, $r = 0,71$. Folglich nehmen mit dem beruflichen Anforderungsniveau auch die Verdienste grundsätzlich zu. Allerdings zeigt *Abbildung 21*, dass die Anforderungen und Belastungen in Pflegeberufen geringer entlohnt werden als jene in anderen Berufen.

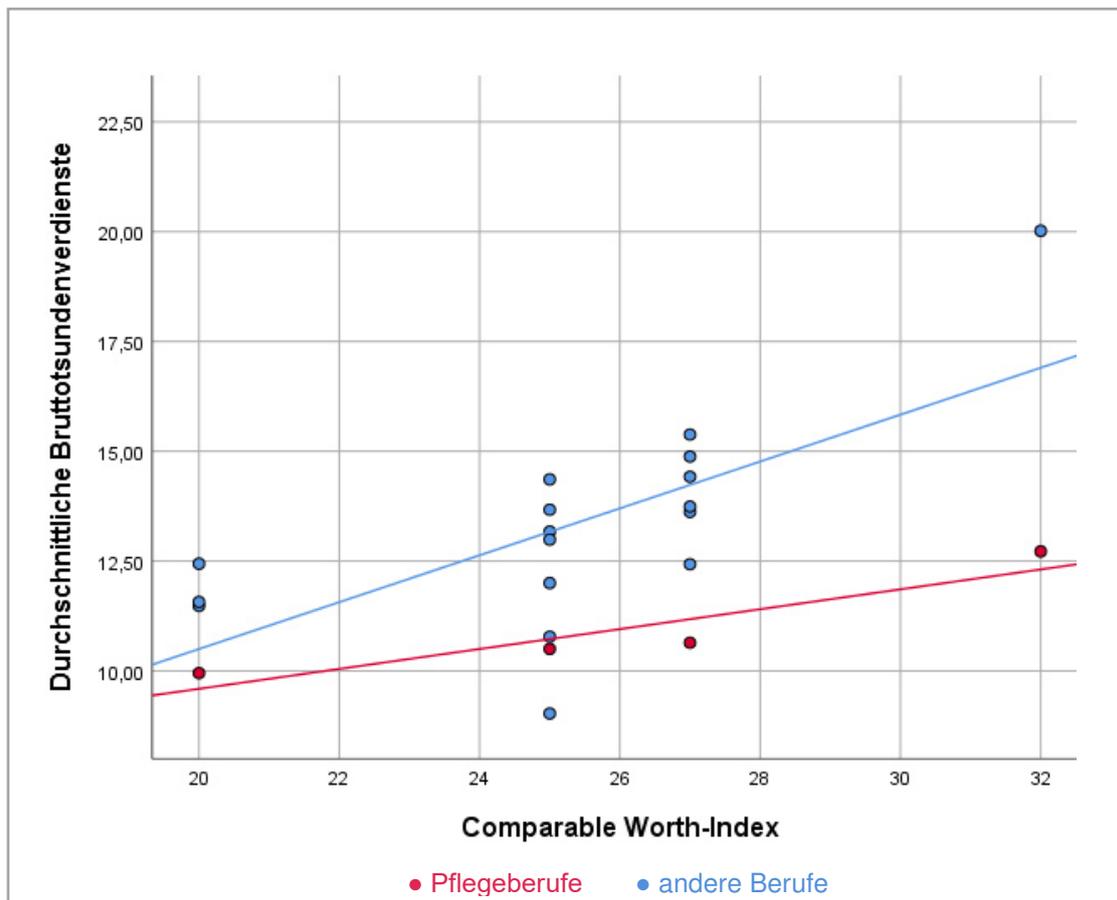


Abbildung 21. Bruttostundenverdienste und Comparable Worth-Index in Pflegeberufen und anderen Berufen

In dieser Grafik werden die vier Pflegeberufe mit den roten Punkten dargestellt, während jene Berufe, die für den Vergleich herangezogen werden, blau eingezeichnet sind. Dabei lässt sich erkennen, dass die Pflegeberufe innerhalb ihrer CW-Index Gruppe am unteren Ende der Bruttostundenverdienste stehen. Bei den Trendlinien verzeichnet jene der Pflegeberufe eine deutlich geringere Steigung als jene der anderen Berufe. Das spricht dafür, dass die Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen in Pflegeberufen bei geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung nicht gleichermaßen entlohnt werden wie in anderen Berufen.

In der deutschen CW-Index Forschung wurden ein Scatterplot der CW-Indexe und durchschnittlicher Bruttostundenverdienste erstellt, bei dem nach Segregation gruppiert wurde. Dabei wurden Frauenberufe (Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent), Männerberufe (Berufe mit einem Frauenanteil von weniger als 30 Prozent) und gemischtgeschlechtliche Berufe (Berufe mit einem Frauenanteil zwischen 31 und 69 Prozent) als Gruppierungsmerkmale ausgewählt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen in Frauenberufen tendenziell geringer entlohnt werden als in Männerberufen und gemischtgeschlechtlichen Berufen. Bei diesen Resultaten war die Trendlinie der Männerberufe am steilsten und jene der Frauenberufe am flachsten. Folglich konnten Indizien dafür gesammelt werden, dass Frauen bei gleichwertiger Arbeit geringer entlohnt werden, was die Devaluationshypothese bestätigt (Klammer et al., 2018, S. 43f). Eine solche Darstellung wurde für die Angleichung der österreichischen Verdienstniveaus an das deutsche CW-Indexschema ebenfalls vorgenommen. *Abbildung 22* zeigt, dass Frauenberufe keine Steigung aufweisen. Im Gegensatz zur deutschen Forschung ist die Trendlinie der gemischtgeschlechtlichen Berufe am steilsten und die der Männerberufe liegt zwischen den beiden anderen. Die Ergebnisse deuten an, dass weibliche Arbeit bei steigenden Anforderungen bzw. Belastungen nicht höher entlohnt wird. Jedoch lässt sich nicht abstrahieren, dass Männerberufe auch gegenüber gemischtgeschlechtlichen Berufen höher entlohnt werden.

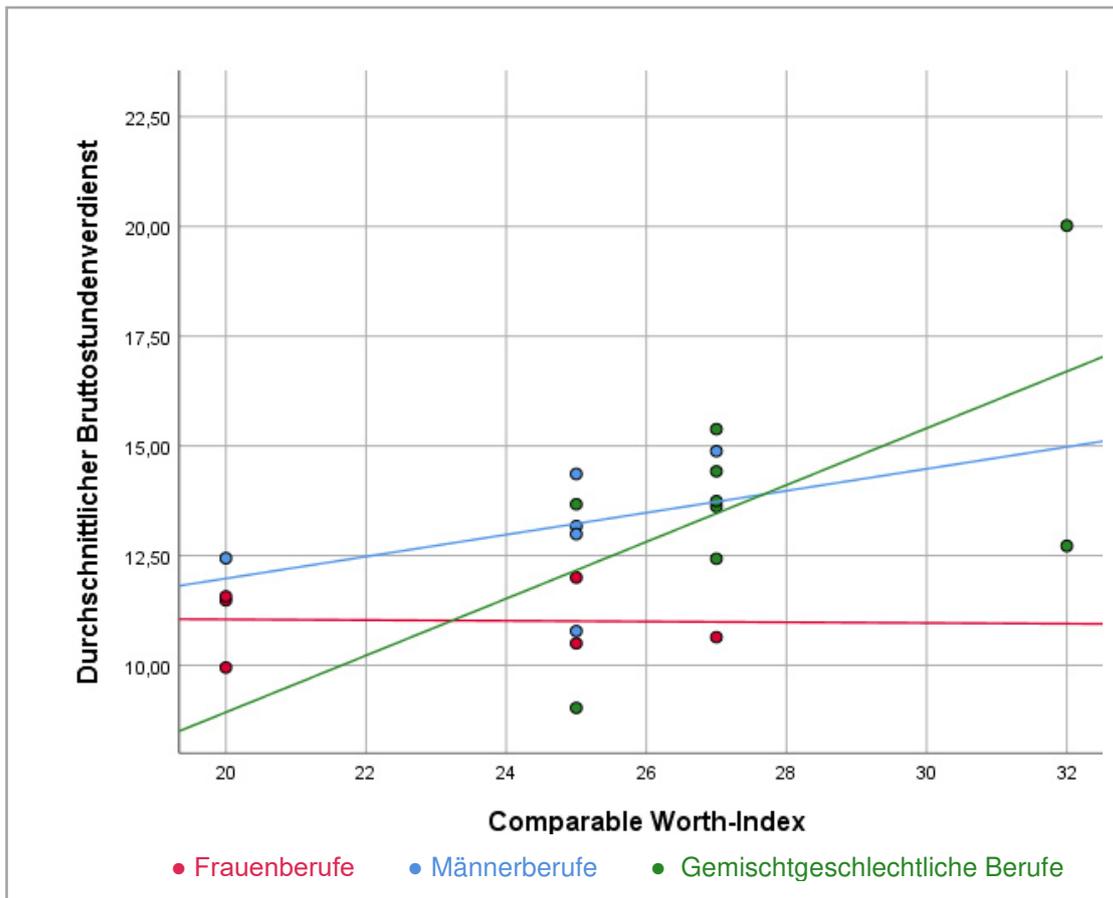


Abbildung 22. Bruttostundenverdienste und Comparable Worth-Index in Frauen-, Männer- und gemischtgeschlechtlichen Berufen

5.3.2.1. Übersicht der Ergebnisse der österreichischen Pflegeberufe

Tabelle 24 bietet eine Übersicht der CW-Indexe der österreichischen Pflegeberufe inkl. durchschnittlichem Bruttostundenverdienst sowie deren Frauenanteile in Deutschland und Österreich. Dabei gilt zu beachten, dass die Bruttostundenverdienste auf Basis der Einstiegsgehälter des jeweiligen Berufs berechnet sind. Die Frauenanteile in Deutschland beziehen sich auf die Berufsuntergruppen (ISCO-08 3-Steller) und die Frauenanteile in Österreich auf die Berufsgruppen (ISCO-08 2-Steller). Diese Werte entsprechen daher nur annäherungsweise den tatsächlichen Frauenanteilen, erlauben aber dennoch relevante Rückschlüsse. Beispielsweise zeigten Leitner & Dibiasi (2015, S. 65), dass Krankenpflege- und Geburtshilfekräfte in Österreich einen Frauenanteil von 85% verzeichnen, während die Frauenquoten in dieser Analyse bei DGKP lediglich 65% und bei PFA 74% betragen. Daher sind die tatsächlichen Frauenanteile der PFA und DGKP wahrscheinlich deutlich höher als in den nachstehenden Tabellen.

Für *DGKP* konnte kein Frauenanteil für Deutschland ermittelt werden, da die Berufsuntergruppe (222) *Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshelferkräfte* in der deutschen CW-Index-Forschung nicht untersucht wurde. Insgesamt herrscht zwischen den Frauenanteilen von Deutschland und Österreich eine sehr starke Korrelation ($r = 0,905$, $p < 0,001$), die zeigt, wie ähnlich die Frauenanteile der einzelnen Berufe in den beiden Ländern sind.

Der Vergleich der Bruttostundenverdienste der vier Pflegeberufe zeigt eine Zunahme mit steigendem Ausbildungsniveau. Der Unterschied zwischen dem Verdienst der PA und PFA ist jedoch sehr gering.

ISCO- 08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil DE (%)	Frauenanteil AT (%)
5322	Heimhelfer/in	20	9,95	89	86
5321	Pflegeassistent/in	25	10,50	89	86
3221	Pflegefachassistent/in	27	10,64	86	74 ^a
2221	Diplomierter/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in	32	12,72	n.v. ^b	65 ^a
<p>a. Diese Werte ergeben sich aufgrund der Zusammenfassung der Frauenanteile mehrerer Berufe. Die tatsächlichen Frauenanteile dieser Berufe sind vermutlich deutlich höher.</p> <p>b. Für den Beruf Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sind keine Daten zum Frauenanteil in Deutschland verfügbar</p>					

Tabelle 24. Comparable Worth-Indexe der österreichischen Pflegeberufe

Als Nächstes werden die einzelnen Subhypothesen geprüft, bei denen bewiesen werden soll, dass Pflegekräfte im Vergleich zu Berufen mit gleich hohen Arbeitsanforderungen und -belastungen unterbezahlt sind. Dafür wird jeder der vier Pflegeberufe mit Berufen verglichen, die einen gleich hohen CW-Index aufweisen.

5.3.2.2. Hypothese 1a: HeimhelferInnen

Hypothese 1a widmet sich der Unterbezahlung von HeimhelferInnen gegenüber gleichwertigen Berufen. Zu diesem Zweck bietet *Tabelle 25* einen Überblick über alle Berufe, die den gleichen CW-Index (=20) wie *HeimhelferInnen* aufweisen. Neben *HeimhelferInnen* verfügen auch drei Berufe der deutschen CW-Index-Forschung über einen Indexwert von 20 Punkten. Dazu zählen die stark weiblich segregierten Berufe *Kinder- und Lernbetreuer* bzw. *Sekretariatskräfte* und der gemischtgeschlechtliche *Montageberuf*.

ISCO-08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil AT (%)	Verdienstlücke des Pflegeberuf (%)
5322	Heimhelfer/in	20	9,95	86	-
531	Kinder- und Lernbetreuer	20	11,48	86	13
242	Sekretariatskräfte (allgemein)	20	11,57	77	14
821	Montageberufe	20	12,44	23	20

Tabelle 25. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 20

Der Vergleich zeigt, dass *HeimhelferInnen* gegenüber Berufen mit gleichwertigen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen das geringste Verdienstniveau aufweisen. Zusätzlich liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in dieser CW-Index-Gruppe bei 11,83€, was deutlich über dem Stundenlohn von *HeimhelferInnen* (9,95€) liegt. Somit verzeichnen HeimhelferInnen eine durchschnittliche Einkommenslücke von 16% gegenüber Berufen mit gleich hohen Arbeitsanforderungen und -belastungen. Der Einkommensunterschied zu *Kinder- und LernbetreuerInnen* liegt bei 13% und der zu *Sekretariatskräften* bei 14%. Besonders groß ist die Entgeltlücke zu *Montageberufen* mit 20%. Somit ist der Verdienstunterschied im Vergleich zu den Sorgeberufen Kinder- und Lernbetreuer am kleinsten und gegenüber dem Beruf mit einem deutlich geringeren Frauenanteil am größten.

Diese Analyse zeigt, dass *HeimhelferInnen* gegenüber gleichwertigen Berufen zwischen 13% und 16% geringer entlohnt werden. Daher wird Hypothese 1a unterstützt.

5.3.2.3. Hypothese 1b: PflegeassistentInnen

Hypothese 1b beschäftigt sich mit den Verdiensten von PA. Dabei soll gezeigt werden, dass diese im Vergleich zu Berufen mit gleichwertigen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen unterbezahlt sind. *Tabelle 26* stellt sämtliche Berufe dar, die gemäß der deutschen CW-Index-Generierung einen Indexwert von 25 Punkten haben. Zu dieser Gruppe zählen acht Berufe, die über sehr unterschiedlich große Frauenanteile verfügen. *Medizinische und pharmazeutische Fachberufe* zählen sowohl in Deutschland als auch in Österreich zu den stark weiblich segregierten, während *Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe* in beiden Ländern fast keine Frauen im Beruf verzeichnen. Darüber hinaus sind mehrere Mischberufe, wie etwa *KöchInnen* oder *Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung* vertreten.

ISCO-08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil AT (%)	Verdienstlücke des Pflegeberuf (%)
5321	<i>Pflegeassistent/in</i>	25	10,50	86	-
512	Köche	25	9,03	56	-16
311	Material- und ingenieurtechnische Berufe	25	13,17	10	20
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	12,00	74	12
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	25	14,36	13	27
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	12,99	2	19
814	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	25	10,78	23	3
264	Autoren, Journalisten und Linguisten	25	13,67	56	23

Tabelle 26. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 25

Aus der Tabelle ist zu entnehmen, dass sich der Beruf *PA* am unteren Ende der Bruttostundenverdienste befindet. Lediglich *KöchInnen* haben geringere Einkommen. Die Verdienstlücken zu diesen Berufen liegen bei 16%. Besonders groß ist der positive Einkommensunterschied zum Beruf *Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen* mit 27%, gefolgt von 23% bei *Autoren, Journalisten und Linguisten*, 20% bei *Material- und ingenieurtechnische Berufe* und 19% bei *Ausbaufachkräften und verwandten Berufen*.

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Berufe mit einem CW-Index von 25 liegt bei 12,29€. Somit besteht eine rund 15-prozentige Einkommenslücke zwischen dem arithmetischen Bruttostundenverdienst dieser Berufsgruppen und jenem der *PA*. Nur *KöchInnen* unterschreiten den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst ebenfalls.

Zusammenfassend erhalten alle Berufe mit einem CW-Index von 25, mit Ausnahme eines einzigen Berufes, höhere Bruttostundenverdienste als *PA*. Darüber hinaus liegt das Einkommen von *PA* deutlich unter dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst dieser CW-Index-Gruppe. *PA* werden daher gegenüber der Mehrheit an gleichwertigen Berufen geringer entlohnt, weshalb Hypothese 1b unterstützt werden kann.

5.3.2.4. Hypothese 1c: PflegeassistentInnen

Hypothese 1c bezieht sich auf die Unterbezahlung von PFA. Die Hypothese soll überprüfen, ob diese im Vergleich zu gleichwertigen Berufen geringer entlohnt werden. *Tabelle 27* stellt die sechs Berufe dar, die ebenso wie PFA einen CW-Index von 27 aufweisen. Der Großteil davon sind gemischtgeschlechtliche Berufe. Lediglich *Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation* sind stark männlich dominiert. *Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich* sind in Deutschland fast ausschließlich Frauen. Der österreichische Frauenanteil liegt bei 52%, jedoch ist der tatsächliche Anteil vermutlich annähernd gleich hoch wie in Deutschland. Der Wert in dieser Tabelle ist relativ gering, da in der ISCO-08 2-Steller sämtliche Lehrkräfte berücksichtigt werden und der Frauenanteil in anderen Lehrbereichen deutlich geringer ausfällt und somit den Gesamtanteil verringert. Beispielsweise fallen in diese Kategorie Universitäts- und Hochschullehrer, die in Deutschland lediglich einen Frauenanteil von 39% verzeichnen, wobei von einem ähnlichen Wert in Österreich auszugehen ist.

ISCO-08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil AT (%)	Verdienstlücke des Pflegeberuf (%)
3221	Pflegefachassistent/in	27	10,64	86	-
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	27	13,62	52 ^a	22
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	13,74	48	23
231	Universitäts- und Hochschullehrer	27	15,38	52 ^b	31
261	JuristInnen	27	14,42	56	26
215	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation	27	14,88	23	28
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	27	12,43	52 ^a	14

a. Diese Werte ergeben sich aufgrund der Zusammenfassung der Frauenanteile mehrerer Berufe. Die tatsächlichen Frauenanteile dieser Berufe sind vermutlich deutlich höher.

b. Dieser Wert ergibt sich aufgrund der Zusammenfassung der Frauenanteile mehrerer Berufe. Der tatsächliche Frauenanteil dieses Berufs ist vermutlich deutlich geringer.

Tabelle 27. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 27

Die Übersicht der Berufsgruppen, die 27 Punkte im CW-Index erhalten, zeigt, dass PFA den geringsten Bruttostundenverdienst der gesamten Gruppe aufweisen. Die größte Einkommenslücke besteht zu *Universitäts- und Hochschullehrern* mit 31%,

gefolgt von *JuristInnen* mit 28%. Aber auch zu Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich, die den niedrigsten Verdienst, außer Betracht von PFA, erhalten, besteht eine Differenz von 14%.

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst dieser CW-Index-Gruppe liegt bei 14,29€. Mit einem Bruttostundenverdienst von 10,64€ liegen PFA deutlich unter diesem Mittelwert. Das arithmetische Mittel dieser Berufsgruppen ist fast um die Hälfte größer als der Verdienst von PFA und verzeichnet eine Einkommenslücke von 25%. Somit werden PFA deutlich geringer entlohnt als andere Berufe mit gleichwertigen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen, was Hypothese 1c unterstützt.

5.3.2.5. Hypothese 1d: *Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen*

Zuletzt befasst sich Hypothese 1d damit, ob *DGKP* im Vergleich zu gleichwertigen Berufen geringer entlohnt werden. Mit einem CW-Index von 32 sind die Anforderungen und Belastungen in diesem Beruf extrem hoch und werden nur von *ÄrztInnen* im gleichen Maß verzeichnet. Der Frauenanteil in Österreich ist in *Tabelle 28* bei beiden Berufen gleich hoch, da sie zur gleichen Berufsgruppe (22) *Akademische und verwandte Gesundheitsberufe* zählen. Der tatsächliche Frauenanteil der *DGKP* ist voraussichtlich deutlich höher und ist vermutlich ein Grund für die Verdienstlücke zum Arztberuf.

ISCO-08 Bezeichnung		CW-Index	Bruttostundenverdienst (€)	Frauenanteil AT (%)	Verdienstlücke des Pflegeberuf (%)
2221	<i>Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen</i>	32	12,72	65 ^a	-
221	ÄrztInnen	32	20,02	65	36

a. Dieser Wert ergibt sich aufgrund der Zusammenfassung der Frauenanteile mehrerer Berufe. Der tatsächliche Frauenanteil dieses Berufs ist vermutlich deutlich höher.

Tabelle 28. Übersicht der Berufsgruppen mit einem Comparable Worth-Index von 32

Der Vergleich der Bruttostundenverdienste zeigt, dass *ÄrztInnen* mehr als das 1,5-fache von *DGKP* verdienen. Die Einkommenslücke liegt bei rund 36% und zeigt, dass *DGKP* trotz gleich hoher Arbeitsanforderungen und -belastungen nicht annähernd so hoch entlohnt werden wie *ÄrztInnen*. Mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 12,72€ liegen *DGKP* sogar noch unter dem Durchschnittsverdienst der Berufsgruppen mit einem CW-Index von 27 (14,56€) und

nur knapp über jenen der Berufe mit einem CW-Index von 25 (11,90€) bzw. 20 (11,83€).

Da DGKP folglich nicht annäherungsweise gleichermaßen entlohnt werden wie Berufe mit gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen, kann Hypothese 1d unterstützt werden.

5.3.2.6. Zusammenfassung der Hypothesen 1a – 1d zu Hypothese 1

Die Daten zeigen, dass Pflegerberufe innerhalb der entsprechenden CW-Index-Gruppe, mit Ausnahme eines Berufs (KöchInnen) in der Gruppe der PA, jeweils die geringsten Einkommen aufweisen. Die Verdienstlücken zwischen den Pflegeberufen und anderen Berufen liegen dabei zwischen 15% bei Heimhilfen und 36% bei DGKP. Die vier Subhypothesen 1a, 1b, 1c, und 1d konnten somit alle bestätigt werden, weshalb auch die Haupthypothese 1, dass Pflegeberufe im Vergleich zu gleichwertigen Berufen unterbezahlt sind, unterstützt werden kann.

6. Interpretation

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Analysen interpretiert. Zunächst werden die Ergebnisse der Fragebögen in Hinblick auf die Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen von Pflegekräften diskutiert. Danach wird die Hypothese untersucht, ob PflegerInnen gemäß ihren beruflichen Anforderungen bzw. Belastungen entlohnt werden. Zuletzt werden die daraus resultierenden Ergebnisse mit der Literatur in Verbindung gebracht.

Die Ergebnisse der CW-Index-Analysen zeigen, dass die vier österreichischen Pflegeberufe sehr unterschiedlich hohe berufliche Anforderungen bzw. Belastungen mit sich bringen. Heimhilfen verzeichnen mit 20 Punkten den geringsten CW-Index, gefolgt von PA mit 25, PFA mit 27, und DGKP mit 32 Punkten. Hauptverantwortlich für die große CW-Index-Punktedifferenz zwischen den Berufen ist die formelle Ausbildung, da DGKP für die Umstellung zur tertiären Ausbildung 8 Punkte erhalten, während Heimhilfen am anderen Ende für ihre rund 3,5-monatige Ausbildung an dieser Stelle nur 2 Punkte erhalten. Nichtsdestotrotz ist noch immer eine Steigerung der CW-Indexe nach Berufsgruppe vorhanden, selbst wenn die Punktwerte dieser Frage vom Gesamtwert abgezogen werden. Bei dieser Darstellung beträgt der Unterschied zwischen Heimhilfen und DGKP 6 Punkte. Somit sind auch neben den qualifikatorischen Merkmalen Unterschiede zwischen den Berufen vorhanden.

Diese Zunahme der Anforderungen bzw. Belastungen nach Ausbildungsstufe steht in Einklang mit den gesetzlich definierten Tätigkeitsbereichen der einzelnen Pflegeberufe (vgl. *Kapitel 3.3.4*). Die Betrachtung der Gesetzestexte zeigt, dass die Aufgabenbereiche der Pflegeberufe ebenfalls mit zunehmender Ausbildungsstufe steigen. So sind Heimhilfen etwa für die Beobachtung des Allgemeinzustandes und die Zusammenarbeit mit (höher qualifizierten) Pflegekräften zuständig, PA für die Mitwirkung bzw. Durchführung von ihnen übertragenen Pflegemaßnahmen durch DGKP und ÄrztInnen. Der Tätigkeitsbereich von PFA umfasst die eigenverantwortliche Durchführung der ihnen von DGKP bzw. ÄrztInnen übertragenen Aufgaben. DGKP sind zur eigenständigen Erhebung des Pflegebedarfs und der Pflegeabhängigkeit als auch zur Durchführung des Pflegeprozesses berechtigt (vgl. GuKG & Art. 15a-BVG – Anlage 1). Bei diesen Definitionen der Kompetenzbereiche sind die Eigenständigkeit

der Arbeitsdurchführung und die Weisungs- bzw. Führungsverantwortung von zentraler Bedeutung.

In Bezug auf die Eigenständigkeit zeigen die Gesetzestexte, dass alleine DGKP befugt sind, Ihre Arbeit selbst einzuteilen und durchzuführen, während die anderen drei Berufe auf die Weisung von DGKP bzw. ÄrztInnen angewiesen sind. Diese Vorgehensweise spiegelt sich auch in den Antworten der Pflegekräfte im Fragebogen wider. Während Heimhilfen, PA und PFA zwischen 47,1% und 58,8% angaben, ihre Arbeit häufig selbst planen und einteilen zu können, waren es bei den DGKP 88,2%. Die Weisungsbefugnis von DGKP zeigt sich auch anhand der Zahlen der unterstellten MitarbeiterInnen. 11,8% der Heimhilfen und PFA und 14,3% der PFA meinten, der/die direkte Vorgesetzte für MitarbeiterInnen zu sein. Hingegen waren es bei den DGKP 56,9%. Weiters sind DGKP nicht nur öfter für andere Beschäftigte direkte Vorgesetzte, sie sind auch für eine größere Anzahl von Personen verantwortlich. Bei den unteren drei Pflegeberufsstufen war die maximale Anzahl von unterstellten MitarbeiterInnen 4, während DGKP für bis zu 29 Personen zuständig sind.

Heimhilfen verzeichnen mit einem CW-Index von 20 die niedrigsten Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen. Die Unterschiede zu den anderen drei Pflegeberufen sind besonders deutlich in den Dimensionen Wissen und Können sowie Verantwortung. Bei der Dimension Verantwortung erzielen HeimhelferInnen sowohl in Punkto Gesundheit/Wohlbefinden anderer als auch bei Führungsverantwortung geringere Werte. Im Bereich Wissen und Können zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Sowohl fachbezogene Zusatzqualifikationen, als auch vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis sind weniger stark erforderlich als bei den anderen drei Berufen. Eine weitere Erkenntnis bringt die Frage nach den medizinischen bzw. pflegerischen Kenntnissen. Während 70% der Heimhilfen angaben, Grundkenntnisse im medizinischen oder pflegerischen Bereich zu benötigen, meinten zwischen 77% und 90% der anderen drei Pflegeberufe, dass in diesem Bereich Fachkenntnisse erforderlich sind. Diese Ergebnisse zeigen, dass HeimhelferInnen in medizinischen bzw. pflegerischen Aufgaben eine unterstützende Rolle einnehmen und die Tätigkeiten, die größeres Fachwissen erfordern, von höherqualifiziertem Pflegepersonal bzw. ÄrztInnen erledigt werden. Diese Erkenntnisse stehen im Einklang mit dem Berufsbild von Heimhilfen. Denn neben unterstützenden Tätigkeiten im pflegerischen bzw. medizinischen Bereich sind HeimhelferInnen, im Gegensatz zu

den anderen drei Pflegeberufen, zu einem großen Teil für Aktivitäten des täglichen Lebens, wie etwa hauswirtschaftliche Tätigkeiten, hygienische Maßnahmen oder Hilfe bei der Einnahme von Mahlzeiten, zuständig (vgl. Art. 15a-BVG – Anlage 1).

Die Analysen erlauben auch aufschlussreiche Erkenntnisse für die beiden Pflegeassistentenberufe PA und PFA. Zunächst zeigen die CW-Index Punktwerte, dass beide Berufe mit durchschnittlich 25 bzw. 27 Punkten hohe Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen verzeichnen. Weiters offenbaren die Ergebnisse, dass zwischen den beiden Berufen nur geringe Unterschiede vorliegen. In den gesetzlich definierten Berufsbildern zeichnet sich ab, dass die beiden Berufe grundsätzlich die gleichen Tätigkeitsbereiche umfassen. Demnach ist auch der geringe Unterschied bei den CW-Index Punkten im psychosozialen oder physischen Bereich gerechtfertigt. In Punkto Verantwortung existieren jedoch zwei gravierende Unterschiede zwischen den beiden Berufen. Erstens dürfen PA ausschließlich unter Kontrolle durch DGKP bzw. ÄrztInnen arbeiten, während PFA zur eigenverantwortlichen Durchführung von ihnen übertragenen Aufgaben berechtigt sind. Die gesetzliche Eigenständigkeit wird jedoch in den Datenanalysen nicht bestätigt. PFA können weder häufiger ihre Arbeit selbst planen und einteilen, noch ist ihnen seltener die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben. Zweitens sind PFA für die Anleitung und Unterweisung von auszubildenden PA zuständig. Folglich haben PFA Verantwortung für PA und sollten bei der Dimension Verantwortung höhere Werte erzielen (vgl. §83 GuKG). PFA erzielen jedoch weder im Bereich Führungsverantwortung, noch im Bereich Verantwortung für andere Personen eine höhere Punkteanzahl als PA. Die fehlenden Unterschiede in den Bereichen Eigenständigkeit und Verantwortung liefern Hinweise darauf, dass in der Praxis keine Divergenz zwischen den Tätigkeiten von PA und PFA herrscht. Diese Vermutung würde den Befund von Mitterwachauer (2019) bestätigen, dass PFA nicht entsprechend ihrer (höheren) Qualifikation agieren, sondern „nur“ als PA.

Die Ergebnisse der CW-Index Fragebögen erweitern zudem das bisherige Wissen über das Berufsbild von DGKP in Österreich. Mit einem durchschnittlichen CW-Index von 32 verzeichnen sie sehr hohe berufliche Anforderungen und Belastungen. DGKP erreichen in den Dimensionen Wissen und Können und Verantwortung in fast allen Einzelindikatoren höhere Werte als die anderen drei Pflegeberufe. Im psycho-sozialen Bereich sind ihre Anforderungen bzw. Belastungen etwa gleich hoch. Bei den

physischen Anforderungen erhalten diplomierte Pflegekräfte zwar eine höhere CW-Index Punkteanzahl als Heimhilfen, jedoch niedrigere als PA und PFA. DGKP arbeiten am seltensten im Stehen sowie in gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung bzw. über Kopf. In den Bereichen Heben bzw. Tragen von Lasten und Ausführen von Arbeiten mit den Händen erreichen sie weniger Punkte als PA und PFA. Gleichzeitig verfügen sie über deutlich höhere PC-Kenntnisse als die anderen drei Berufe. All dies deutet darauf hin, dass DGKP viel Zeit mit administrativen Tätigkeiten verbringen, abseits von PatientInnen. Für den hohen Administrationsaufwand spricht eine Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich. Dabei gaben Pflegekräfte an, dass administrative Tätigkeiten, insbesondere der Dokumentationsaufwand, in den letzten Jahren massiv angestiegen sind. Davon sind insbesondere DGKP betroffen. Befragte meinten, dass zwischen 30% und 50% ihrer Arbeitszeit für Administrationsaufgaben aufgewendet werden (Staflinger, 2016, S. 112f.).

Zusätzlich zu den berufsspezifischen Eigenschaften sind auch Gemeinsamkeiten in allen Pflegeberufen wahrnehmbar. In der Dimension Wissen und Können sind fachbezogene Zusatzqualifikationen und vorausgesetzte fachliche Erfahrung in allen Pflegeberufen hoch. Im psycho-sozialen Bereich ist die Gesamtsumme in allen vier Pflegeberufen hoch. Besonders stark werden Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen erfordert. Bei den belastenden psychosozialen Bedingungen zeichnet sich ab, dass gefühlsmäßige Belastung, schnell Arbeit, Termin- und Leistungsdruck sowie die Vorschrift der Arbeit in allen Einzelheiten besonders oft auftreten. Darüber hinaus ist die Verantwortung für die Gesundheit bzw. das Wohlergehen anderer Personen sehr hoch. Im physischen Bereich sind vor allem Bewegungspräzision (Arbeiten im Stehen und mit den Händen) sowie Körperkraft stark gefragt. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse der belastenden Umgebungsbedingungen, dass der Umgang mit Mikroorganismen und Arbeiten in schlechter Haltung hoch ausfallen.

In Bezug auf die Verdienste von Pflegekräften zeigen die CW-Index Analysen, dass die Pflegeberufe in Österreich geringer entlohnt werden als andere Berufe. Insgesamt verzeichnen die Pflegeberufe gegenüber den anderen zum Vergleich herangezogenen Berufen eine Einkommenslücke von 18%. Dabei liegen die durchschnittlichen Bruttoeinstiegsverdienste aller vier Pflegeberufe sowohl unter dem Mittelwert als auch unter dem Median aller anderen Berufe. Daher verdienen PflegerInnen sowohl

durchschnittlich weniger als andere Berufe, als auch weniger als die Hälfte aller Beschäftigten der Vergleichsberufe. Diese Befunde fallen sogar schlechter aus als jene von Hipp & Kelle (2016, S. 250f). Während bei ihren Studien nur die Einkommen von Hilfskräften in Pflege und Gesundheit deutlich unter Median und Mittelwert aller abhängig Beschäftigten Österreichs lagen, entsprachen die Verdienste von Fachkräften etwa dem Median und lagen sogar etwas über dem Durchschnitt aller Berufe. Der Vergleich der absoluten Einkommen zeigt also, dass Pflegekräfte in Österreich gering entlohnt werden. Die Zahlen sind jedoch nicht sehr aussagekräftig, da sie in keinem Verhältnis zu den Arbeitsbedingungen im Beruf stehen. Deshalb werden in den nachfolgenden Absätzen die einzelnen Pflegeberufe in Kontext mit gleichwertigen Berufen gestellt.

In der Gruppe von Berufen mit einem CW-Index von 20 Punkten sind neben HeimhelferInnen drei weitere Berufe enthalten. Die zwei stark weiblich segregierten Berufe Kinder- und LernbetreuerInnen und Sekretariatskräfte sowie stark männlich segregierte Montageberufe. In dieser Gruppe zeigt sich, dass der Männerberuf Montage den höchsten Verdienst aufweist. Die Einkommenslücke zum Montageberuf liegt bei 20%, während jene zu den beiden Frauenberufen bei nur 13% bzw. 14% liegt. Die durchschnittliche Einkommensdifferenz in dieser CW-Index Gruppe liegt bei 16%. Sarah Lillemeier (2017, S. 7) stellte in einem Zwischenstandsbericht fest, dass Beschäftigte im Bereich Bildung und Erziehung, ebenso wie Heimhilfen, über hohe psycho-soziale Kompetenzen verfügen müssen. Zwar liegen keine solche Befunde zu Sekretariatskräften vor, dennoch kann man davon ausgehen, dass auch sie hohe psycho-soziale Kompetenzen erfordern. Es ist gut vorstellbar, dass sie etwa in den Bereichen Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, Termin- und Leistungsdruck sowie schnellem Arbeiten ebenfalls hohe Werte erzielen. In Montageberufen sind diese Bereiche vermutlich weniger wichtig. Daher liegt die Vermutung nahe, dass psycho-soziale Merkmale weniger stark entlohnt werden als andere Anforderungsbereiche.

Die Verdienstlücke zwischen PA und anderen Berufen mit einem CW-Index von 25 liegt bei durchschnittlich 15%. Die prozentuale Einkommensdifferenz in dieser Gruppe ist die niedrigste der vier Pflegeberufe. Das lässt sich darauf zurückführen, dass ein Beruf (KöchInnen) noch geringeres Einkommen bezieht als PA. Dadurch wird die insgesamt Lohndifferenz der CW-Index Gruppe verringert. Ohne den Kochberuf läge

die Einkommensdifferenz bei 18%. Der Kochberuf zählt zum Gastronomiesektor, in dem die Löhne bekannterweise sehr niedrig sind. Hinzu kommt, dass immer mehr Fälle bekannt werden, bei denen Angestellte Überstunden leisten müssen, diese jedoch nicht ausbezahlt bekommen (z.B. Arbeiterkammer, 2019). Die Kombination dieser beiden Faktoren führt dazu, dass der durchschnittliche Bruttostundenlohn sehr gering ist.

Die mittlere Einkommensdifferenz von 25% in der Gruppe mit CW-Indexwerten von 27 zeigt, dass PFA gegenüber gleichwertigen Berufen gering entlohnt werden. Am höchsten ist dabei die Verdienstlücke zu Universitäts- und HochschullehrerInnen mit 31%. Mit 14% ist die Einkommenslücke zu Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich – ein Beruf, der typischerweise von Frauen ausgeübt wird – am niedrigsten. Doch PFA werden nicht nur im Vergleich zu gleichwertigen Berufen gering bezahlt. Sie verdienen auch nur durchschnittlich 14 Cent mehr als PA, und das, obwohl die Ausbildung von PFA mit zwei Jahren doppelt so lange dauert wie die der PA. Der geringe Unterschied in der Entlohnung von PA und PFA spricht, so wie die kaum vorhandenen Unterschiede in den tatsächlichen Aufgabengebieten, dafür, dass PFA nicht gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt werden, sondern „lediglich“ als PA.

Die insgesamt hohen beruflichen Anforderungen bzw. Belastungen von DGKP werden nur von ÄrztInnen gleichermaßen verzeichnet. Diese Ergebnisse lassen sich dadurch erklären, dass DGKP in den letzten Jahren viele Aufgabenbereiche von ÄrztInnen übernommen haben. Im Zuge der GuKG Novelle 2016 wurde versucht, den Pflegeberuf durch die Verlagerung in den tertiären Bildungsbereich und ein erweitertes Aufgabenspektrum aufzuwerten. DGKP wurden Tätigkeiten zugesprochen, die bis dahin ÄrztInnen vorbehalten waren. Dazu zählen etwa Blutentnahmen, das Setzen von Kathetern und Magensonden, das Schreiben von EKGs, die Weiterverordnung von Medizinprodukten und die Verabreichung von Injektionen bzw. Arzneimitteln (Rappold, 2017, S. 19ff; Gassenbauer, et al., 2016, S. 16ff). Folglich hat sich das Aufgabenspektrum von DGKP jenen von ÄrztInnen angeglichen, womit die gleich hohen Arbeitsanforderungen bzw. Belastungen der beiden Berufe gerechtfertigt sind. Die Einkommen wurden jedoch nicht den neuen Tätigkeitsbereichen entsprechend angepasst, weshalb die Verdienstlücke in dieser Gruppe mit 36% sehr hoch ist.

Zusammenfassend zeigt die Einbeziehung der beruflichen Anforderungen bzw. Belastungen, dass Beschäftigte in Pflegeberufen weniger verdienen als jene in

Berufen, die gleichwertig sind. Dabei ist die Diskriminierung bei den höheren Ausbildungsstufen besonders hoch. Einerseits zeigt der Vergleich der Scatterplots der Pflegeberufe und der anderen Vergleichsberufe, dass der Geradenanstieg bei Pflegeberufen deutlich geringer ist als bei anderen Berufen. Das deutet darauf hin, dass steigende Anforderungen bzw. Belastungen in anderen Berufen auch mit höheren Verdiensten einhergehen, während eine Zunahme der Arbeitsschwere das Einkommen von PflegerInnen in einem geringeren Maß erhöht. Andererseits kann für jeden Pflegeberuf eine durchschnittliche Einkommenslücke zu gleichwertigen Berufen ermittelt werden. Während die Entgeltdifferenz zu gleichwertigen Berufen bei Heimhilfen 16% beträgt und bei PA 15%, ist sie bei PFA mit 25% und bei DGKP mit 36% überaus groß. Das zeigt wiederum nicht nur, dass Pflegekräfte insgesamt Verdienstnachteile erfahren, sondern auch, dass diese bei höheren Anforderungen und Belastungen noch deutlicher ausfallen.

In den Daten können einige Merkmale gefunden werden, die in der Literatur als Ursachen für die Abwertung des Pflegeberufs genannt werden. Bezüglich der Abwertung des Pflegeberufs wird in der Literatur vermerkt, dass sich die Kombination aus hohem Zeitdruck und hohen Kosteneinsparungen im Gesundheitssektor direkt auf die Einkommen von Pflegekräften auswirkt (Scheele & Jochmann-Döll, 2017, S. 44; Bergmann et al., 2015, S. 16). Dass PflegerInnen, unabhängig von der Ausbildungsstufe, sowohl häufig schnell als auch unter Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen, konnte in der Datenanalyse bestätigt werden. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass alle Befragten sehr hohe Kommunikationsfähigkeit sowie Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen besitzen. Diese Eigenschaften führen gemäß gesellschaftlichen Erwartungen bzw. Normen dazu, dass PflegerInnen ihre Arbeit aus Fürsorge verrichten und das Wohlergehen bzw. die Dankbarkeit von PatientInnen und Angehörigen als Entlohnung betrachten und finanzielle Vergütung nebensächlich ist.

Zusätzlich zu den berufsspezifischen Eigenschaften der Pflegearbeit zeigen die Daten auch Indizien dafür, dass der Pflegeberuf als „Frauenberuf“ benachteiligt wird. Die Analyse zeigt, dass sowohl in der Stichprobe als auch in der Verdienststrukturerhebung von Statistik Austria hohe Frauenanteile im Pflegeberuf festgestellt werden konnten. Mehrere Studien konnten bereits nachweisen, dass ein hoher Frauenanteil im Beruf grundsätzlich verdienstmindernd wirkt (z.B. Hausmann et al., 2015, S. 217f;

Klammer et al., 2018, S. 55). Darüber hinaus weisen Pflegekräfte hohe Anforderungen bzw. Belastungen in jenen Bereichen auf, die in historisch gewachsenen Arbeitsbewertungsverfahren weiblich dominierte Arbeit benachteiligen. PflegerInnen verzeichnen unabhängig von der Ausbildungsstufe im gesamten psycho-sozialen Bereich hohe Werte. Diese Merkmale sind häufig in Arbeitsbewertungsverfahren entweder kaum vertreten oder nur so schwach gewichtet, dass sie im Vergleich zu anderen Merkmalen „verschwinden“ (Katz & Baitsch, 2003, S. 36). Darüber hinaus erfordert die Pflegearbeit hohe Verantwortung für andere Personen. In vielen Arbeitsbewertungsmethoden wird diese Kompetenz nicht abgebildet, da Verantwortung mit Führungsverantwortung gleichgesetzt wird (Lillemeier, 2016, S. 3). Im physischen Bereich erreichen Pflegekräfte hohe Werte bei der Bewegungspräzision – Arbeit im Stehen und Arbeit mit Händen ausführen, die hohe Geschicklichkeit oder schnelle Bewegungsabläufe erfordern. Diese Tätigkeiten werden laut Krell & Winter (2011, S. 270) ebenfalls vernachlässigt. So wird „Arbeitsschwere“ mit dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt, wie etwa dem Heben von Lasten.

7. Zusammenfassung

Österreich steht vor einem grundlegenden Reformbedarf im Pflegebereich. Rückläufige Geburtenraten bei steigender Lebenserwartung führen zur alternden Gesellschaft, wodurch der Bedarf an Pflegeleistungen drastisch zunimmt. Dadurch kommt es zum Phänomen der „doppelten Alterung“, wodurch sich das Verhältnis zwischen den Menschen, die Pflegeleistungen in Anspruch nehmen, und jenen, die diese Personen pflegen können, verschiebt, und zwar zu Lasten der Pflegenden. Gleichzeitig führen der gesellschaftliche Trend nach Individualisierung und steigende Bildungsabschlüsse von Frauen zum Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, wodurch die Pflegearbeit nicht mehr von Frauen im Haushalt erledigt wird, sondern zunehmend von externen Anbietern geleistet wird.

Laut aktueller Studien werden daher in Österreich 2030 ca. 75.000 Pflegekräfte fehlen. Der Engpass an Pflegekräften wird zusätzlich verschärft sein, da bis zu diesem Zeitpunkt rund ein Drittel des aktuellen Pflegepersonals in Pension gehen wird. Darüber hinaus berichten Dienstgeber, dass es zunehmend schwieriger wird, PflegerInnen für den Beruf zu gewinnen und langfristig zu halten. Trotz hoher gesellschaftlicher Relevanz wird dem Pflegeberuf nur geringe Ankerkennung zugesprochen. Diese mangelnde Wertschätzung drückt sich in weiterer Folge in niedriger finanzieller Vergütung aus. Durch die fehlende gesellschaftliche und finanzielle Ankerkennung sowie schwierige Arbeitsbedingungen ist der Pflegeberuf ein unattraktiver Berufssektor. Um den (zukünftigen) Bedarf an Pflegekräften decken zu können, ist es essenziell, diesen Beruf aufzuwerten. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die sachgerechte Bewertung der Arbeitsanforderungen und -belastungen, um Pflegekräfte entsprechend entlohnen zu können. Durch adäquate finanzielle Anerkennung wird die Pflegetätigkeit folglich auch gesellschaftlich aufgewertet.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Fragestellung, ob Pflegekräfte gemäß ihren beruflichen Anforderungen und Belastungen entlohnt werden. Dafür wurden die vier österreichischen Pflegeberufe Heimhilfe, Pflegeassistenz (PA), Pflegeassistenz (PFA) und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) anhand der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsmethode Comparable Worth-Index (CW-Index) analysiert und deren Verdienste mit gleichwertigen Berufen verglichen.

In der Literatur werden viele Faktoren angeführt, die zur Unterbezahlung des Pflegeberufs beitragen. Einerseits besitzt der Pflegeberuf selbst Eigenschaften, die zur niedrigen Entlohnung beitragen und andererseits erfährt der Pflegeberuf durch seine Charakterisierung als „Frauenberuf“ eine finanzielle bzw. gesellschaftliche Abwertung. Im Pflegeberuf lassen sich drei Mechanismen der Arbeitsabwertung feststellen. Erstens ist der Pflegeberuf von Konzentrations- und Privatisierungstendenzen im Gesundheitssystem betroffen. Durch hohen Zeitdruck bei der Arbeit und hohe Kosteneinsparungen sind die Verdienste von Pflegekräften direkt betroffen. Zweitens zeichnen sich gesellschaftliche Normen bzw. Erwartungen von PflegerInnen ab. Demnach ergreifen Personen den Pflegeberuf, da ihnen andere Menschen am Herzen liegen. Daher wird das Wohlergehen und die Dankbarkeit von PatientInnen und Angehörigen als die Entlohnung für die Pflegearbeit betrachtet, weshalb ein finanzielles Honorar nicht im Vordergrund der Arbeitserwartung der Pflegekräfte steht. Drittens besitzen PflegerInnen oftmals ein hohes Arbeitsethos, wodurch schlechte Arbeitsbedingungen, wie etwa eine geringe Personaldecke oder Sparmaßnahmen akzeptiert werden, um die PatientInnen-versorgung sicherstellen zu können. Gleichzeitig sind Pflegekräfte gehemmt, höhere Verdienste von den hilfsbedürftigen Gepflegten zu verlangen.

Bei den theoretischen Annahmen der Devaluationshypothese und des Comparable Worth-Ansatzes (CW-Ansatz) wird davon ausgegangen, dass „Frauenarbeit“ wie der Pflegeberuf grundsätzlich unterbewertet und unterbezahlt ist. Gemäß der Devaluationshypothese weisen Frauen prinzipiell einen geringen gesellschaftlichen Status auf, wodurch weibliche Arbeit entwertet und geringer finanziell entlohnt wird. Der auf der Devaluationshypothese aufbauende CW-Ansatz verdeutlicht, dass sich die Abwertung von Frauenarbeit über Mechanismen geschlechtsdiskriminierender Arbeitsbewertungsmethoden in der Lohnstruktur festgesetzt hat. Dementsprechend werden typische Charakteristika von weiblichen Sorgeberufen, wie etwa psychosoziale Kompetenzen und die Verantwortung für das Wohlergehen anderer, in vielen Arbeitsbewertungsverfahren ausgespart oder zu gering gewichtet. Die dadurch entstehende ungleiche Bewertung von weiblicher Arbeit trägt zur Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei, die nicht auf strukturelle Ursachen (z.B. Beschäftigungsumfang, Berufserfahrung, etc.) zurückgeführt werden kann. Diese Verdienstlücke wird auch bereinigter Gender Pay Gap (GPG) genannt.

Die ungleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit verstößt gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz. Dieser ist im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz, dem EU-Gemeinschaftsrecht und der Charta der Vereinten Nationen (UN) verankert. Sie alle enthalten den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Um die evaluative Diskriminierung von „Frauenberufen“ aufzuzeigen und reduzieren zu können, wurden diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt. Dazu zählt der in dieser Studie verwendete Comparable Worth-Index (CW-Index), bei dem Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen geschlechtsneutral verglichen und in ein Verhältnis zu den jeweiligen Verdienstniveaus gesetzt werden können. Dabei werden vier Dimensionen (Wissen und Können, psycho-soziale Anforderungen, physische Anforderungen und Verantwortung) mit insgesamt 16 Einzelindikatoren betrachtet. Jeder Bereich wird einzeln mit einer Punkteanzahl bewertet, wobei eine höhere Punkteanzahl höhere Anforderungen bzw. Belastungen darstellt.

Der CW-Index wurde für die Beantwortung der Forschungsfrage leicht angepasst, um die Anforderungen bzw. Belastungen der österreichischen Pflegeberufe abbilden zu können. Dadurch konnte der CW-Index für Heimhilfen, PA, PFA und DGKP generiert werden. Die Pflegeberufe wurden im nächsten Schritt Berufen gegenübergestellt, die in der deutschen CW-Index Forschung gleich hohe Punktwerte erzielt haben. Auf Basis der Daten des AMS Gehaltskompasses wurde für jeden Beruf der durchschnittliche Bruttostundenverdienst berechnet. Dadurch war ein Vergleich der Pflegeberufe und anderer Berufe mit gleich hohen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen bei österreichischem Verdienstniveau möglich.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Anforderungen und Belastungen der vier Pflegeberufe unterschiedlich hoch ausfallen. Heimhilfen verzeichneten 20 CW-Indexpunkte, PA 25, PFA 27 und DGKP 32. Während Heimhilfen damit im unteren Bereich der Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen vertreten sind, lassen sich die PA und PFA im oberen Bereich einordnen. DGKP erreichten sogar den höchsten je gemessenen Wert. Die Steigerung der Anforderungen bzw. Belastungen im Beruf mit zunehmender Ausbildungsstufe korrespondieren mit den gesetzlich definierten Berufsbildern der österreichischen Pflegekräfte. Die Aufgabenbereiche der Pflegekräfte nahmen ebenfalls mit höherer Qualifikation zu, insbesondere bezogen auf die Eigenständigkeit der Arbeitsdurchführung und die Verantwortung.

Obwohl die Arbeitsschwere der einzelnen Pflegeberufe sehr unterschiedlich ausfiel, haben sie einige Gemeinsamkeiten. Für ihre Arbeit sind fachbezogene Zusatzqualifikation und vorausgesetzte fachliche Erfahrung maßgeblich. Sie verzeichnen insgesamt hohe psycho-soziale Anforderungen und Belastung, insbesondere im Bereich soziale Kompetenz. Die Verantwortung für das Wohlergehen bzw. die Gesundheit anderer Personen ist ebenfalls eine Schlüsselkompetenz im Pflegeberuf. Die physischen Beanspruchungen fallen durchschnittlich hoch aus, jedoch sind Bewegungspräzision und Körperkraft sowie der Umgang mit Mikroorganismen häufig erforderlich.

Der Vergleich von Berufen, die gleich hohe Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen wie die Pflegeberufe verzeichnen, zeigte, dass Pflegeberufe geringer entlohnt werden. Die Verdienstlücken der Pflegekräfte innerhalb der CW-Index Gruppen mit gleichartigen Arbeitsbedingungen liegen durchschnittlich zwischen 15% und 36%. Der Entgeltsnachteil nahm mit steigendem Ausbildungsniveau zu und war in der höchsten Pflegeberufsgruppe (DGKP) am höchsten. Das spricht dafür, dass hohe Anforderungen bzw. Belastungen im Pflegeberuf weniger hoch entlohnt werden als in anderen Berufen. Darüber hinaus zeigten die Resultate, dass die Pflegeberufe innerhalb ihrer Vergleichsgruppen, mit einer einzigen Ausnahme, jeweils am geringsten entlohnt werden.

Die Betrachtung liefert Hinweise für die Ursachen der Entwertung von Pflegekräften. Einerseits konnten Merkmale identifiziert werden, die in der Literatur für die Unterbezahlung des Pflegeberufs genannt werden. Die Arbeitsbedingungen korrespondieren mit den Mechanismen, die zur finanziellen Abwertung von PflegerInnen beitragen. Es konnte aufgezeigt werden, dass PflegerInnen in allen Berufsstufen unter hohem Zeitdruck arbeiten müssen. In der Literatur wird davon ausgegangen, dass dieser Faktor in Kombination mit hohen Kosteneinsparungen zu niedrigen Verdiensten führt. Des Weiteren konnten Parallelen zum „Nightingale-Effect“ gezogen werden. Die Daten offenbarten, dass PflegerInnen über hohe soziale Kompetenz verfügen, die sich in den Erwartungen bzw. Normen gegenüber dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Folglich verrichten sie ihre Arbeit aus Fürsorge und erhalten als Entlohnung für die „Arbeit aus Liebe“ das Wohlergehen bzw. die Dankbarkeit der Gepflegten. Eine hohe finanzielle Vergütung erscheint daher wenig notwendig.

Neben den berufsspezifischen Mechanismen der Abwertung von Pflegeberufen stehen die Ergebnisse auch im Einklang mit den theoretischen Annahmen einer geringen Bewertung weiblicher Beschäftigung. Die Untersuchung der Arbeitsmerkmale zeigte, dass psycho-soziale Anforderungen und Belastungen sowie die Verantwortung für andere Personen maßgeblich für den Pflegeberuf sind. Diese Kompetenzen sind charakteristisch für weibliche Erwerbsarbeit und werden gemäß Devaluationshypothese und CW-Ansatz in historisch gewachsenen Arbeitsbewertungsverfahren nicht angemessen berücksichtigt. Dadurch kommt es zur systematischen Unterbewertung und Unterbezahlung von Frauenberufen, die auch als evaluative Diskriminierung bezeichnet wird.

Bezogen auf die Forschungsfrage lässt sich zusammenfassend ableiten, dass die Pflegeberufe nicht gemäß ihrer Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen entlohnt werden. Die geschlechtsneutrale Analyse der Pflegeberufe und anderer Berufe, die eine gleich hohe Arbeitsschwierigkeit verzeichnen, zeigt, dass die Verdienste von Pflegekräften wesentlich höher ausfallen müssten. Somit konnten erstmals statistische Anhaltspunkte identifiziert werden, wonach Pflegekräfte in Österreich nicht nur in absoluten Zahlen niedrig entlohnt werden, sondern auch, dass sie in Relation zu ihren Arbeitsbedingungen unterbezahlt sind.

8. Fazit

In dieser Studie wurden die Arbeitsanforderungen und -belastungen von österreichischen Pflegekräften anhand der Arbeitsbewertungsmethode CW-Index ermittelt. Das Instrument wurde auf Grundlage des „Paarvergleichs“ erstellt, um die Daten der deutschen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung abbilden zu können. Diese Daten sind jedoch nicht in allen Bereichen optimal geeignet, um der Analyse der Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen des „Paarvergleichs“ gerecht zu werden. Dadurch konnten nur 16 der 19 Indikatoren aus dem „Paarvergleich“ abgebildet werden. Beispielsweise fehlt der Indikator „Verantwortung für die Umwelt“. Daher wäre eine Weiterentwicklung des CW-Index in zukünftigen Forschungsvorhaben sinnvoll, um alle Arbeitsmerkmale abbilden zu können.

Im Zuge dieser Masterarbeit wurden die CW-Indexe der österreichischen Pflegeberufe ermittelt und mit gleichwertigen Berufen aus der deutschen Forschung verglichen. Nun zeigte sich, dass die Arbeitsmarktcharakteristika von Deutschland und Österreich sehr große Ähnlichkeiten aufweisen (z.B. Gender Pay Gap, Frauenerwerbstätigkeit, Verdienstniveau etc.), jedoch würde die Ermittlung der CW-Indexwerte aller österreichischen Berufe noch genauere Ergebnisse liefern.

Für die Verdienstanalysen wurden die durchschnittlichen Einstiegsentgelte auf Basis der Daten des AMS-Gehaltskompasses ermittelt. Für eine exaktere Darstellung der Verdienstunterschiede wäre es sinnvoll, die tatsächlichen Einkommen der Befragten zu erheben. Darüber hinaus könnte durch die Ermittlung der exakten Frauenanteile der Berufe analysiert werden, ob gemäß der Devaluationshypothese ein höherer Frauenanteil im Beruf zu niedrigeren Verdiensten führt. Aktuell sind nur solche erhältlich, die die Frauenanteile der Berufsuntergruppe enthalten, und nicht jene der individuellen Berufe.

Schließlich muss noch festgehalten werden, dass die Datenerhebung inmitten der Covid-19 Pandemie stattgefunden hat, wodurch sich die Arbeitsschwere der Pflegekräfte womöglich erhöht hat. In der Einleitung der Fragebögen wurde darauf hingewiesen, dass die Antworten so ausgefüllt werden sollen, dass sie auf „normale“ Arbeitsbedingungen zutreffen sollen. Darüber hinaus wurde die Umfrage in einer Organisation durchgeführt, bei der keine Direktversorgung von Corona-PatientInnen vorgenommen wurde und zu einem Zeitpunkt (Sommer 2020), zu dem sich die Lage

einigermaßen stabilisiert hatte. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass die Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen bei dieser Umfrage etwas höher ausfallen als vor der Corona-Pandemie. Nichtsdestotrotz wären auch Verdienstunterschiede zwischen Pflegekräften und anderen Berufen vorhanden, selbst wenn die Arbeitsanforderungen und -belastungen und somit die CW-Indexe der PflegerInnen niedriger wären. Beispielsweise wären DGKP, wenn sie statt 32 CW-Indexpunkten nur 27 erreicht hätten, noch immer der Beruf in der Vergleichsgruppe mit dem zweitniedrigsten Verdienst.

Folglich ist eine (finanzielle) Aufwertung des Pflegeberufs unabdingbar. In der Politik steht ein Reformbedarf der Pflege bereits seit mehreren Jahren auf dem Programm. Im aktuellen Regierungsprogramm ist das Ziel angegeben, „qualitätsvolle Pflege auch in Zukunft zu sichern. Eine Personaloffensive sowie eine Erweiterung und Flexibilisierung des Ausbildungsangebots werden dem Pflegekräftemangel entgegengesetzt“ (Die neue Volkspartei & Die Grünen, 2020, S. 243). Von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder einer adäquaten Entlohnung ist nicht die Rede. Dabei sind sich die Experten einig, dass eine bessere Bezahlung essenziell ist, um das Berufsbild der Pflege attraktiver zu machen und eine langfristige Versorgung zu sichern.

Neben gesellschaftspolitischen Auswirkungen hat die Unterbezahlung von Pflegekräften auch entgeltpolitische Folgen. Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass PflegerInnen gegenüber gleichwertigen Berufen – Berufen mit gleich hohen Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen – geringer entlohnt werden. Das widerspricht dem Gleichbehandlungsgesetz, das im EU-Gemeinschaftsrecht, der Charta der Vereinten Nationen (UN) und im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz verankert ist – „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Somit zeigt sich erneut, dass eine höhere Entlohnung von Pflegekräften in Österreich dringend notwendig ist.

Literaturverzeichnis

AMS (2020). Berufsinformationssystem. <https://www.ams.at/bis/bis/Berufsstruktur/isco.php#isco-ansicht-element> (Zugriff: 04.07.2020).

AMS-Ausbildungskompass (2020). Ausbildungsform „HeimhelferIn“. <https://www.ausbildungskompass.at/suche/?q=HeimhelferIn> (Zugriff: 17.07.2020).

Anger, C., & Schmidt, J. (2010). Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede. *IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 37(4), 3-16.

Arbeiterkammer (2019). Koch mit 12-Stunden-Tag bekam Überstunden nicht bezahlt. <https://www.arbeiterkammer.at/12sturentage> (Zugriff: 23.09.2020).

Bachinger, A. (2010). 24-Stunden-Betreuung-gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? *SWS-Rundschau*, 50(4), 399-412.

Bauhardt C., Çağlar G. (2010) Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie. In: Bauhardt C., Çağlar G. (Hg.). *Gender and Economics*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bauhardt, C. (2019). Feministische Ökonomiekritik: Arbeit, Zeit und Geld aus einer materialistischen Geschlechterperspektive. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.). *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2018). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 668-687. BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. <https://www.bibb.de/de/12138.php> (Zugriff: 24.07.2020).

Bergmann, N., Broz, T., Castelanos Serrano, C., González Gago, El., Gergoric, M., Jochmann-Döll, A., Levačić, D., Osila, L., Rombouts, M., Scheele, A., Tkalčec, A. & Van Hove, H. (2016). Gender Pay Gap. New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap. In Bergmann, N., Danzer, L. & Sorger, C. (Hg.). *Projektbericht des PROGRESS Programms der Europäischen Union*, Wien. http://genderpaygap.eu/documents/GPG_comparative%20report_add%20EGG%20final.pdf (Zugriff: 22.11.2019).

Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E. (2012). Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_pflegerberufe_2012.pdf (Zugriff: 12.10.2020)

BKA. Bundeskanzleramt (2020). Finanzielle Unterstützungen. <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen.html> (Zugriff: 11.02.2020).

BKA. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt. (2010). Frauenbericht – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien.

BMSGKP. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019). Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Projektbericht, Wien.

Böhmer, C. (2018) Pflege in Österreich steht laut Studie vor dem Kollaps. In: Kurier. <https://kurier.at/politik/inland/pflege-in-oesterreich-steht-laut-studie-vor-dem-kosten-kollaps/400356682> (Zugriff: 17.01.2019).

Boll, C., & Leppin, J. S. (2015). Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. *Wirtschaftsdienst*, 95(4), 249-254.

Busch, A., & Holst, E. (2010). Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift. *Femina Politica—Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 19(2), 91-101.

Büssing, A., Glaser, J., & Höge, T. (2004). Psychische und physische Belastungen in der ambulanten Pflege: Ein Screening zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 48(4), 165-180.

Cameron C. & Moss, P. and (2002). *Care Work in Europe, Current Understandings and Future Directions, Care Work and the Care Workforce, Report on Stage One and State of the Art Review*, Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London.

Delecheva, M. 2017. Pflege-Bedarf steigt. In: Wiener Zeitung. https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/993686_Pflege-Bedarf-steigt.html (Zugriff 03.02.2019).

Die neue Volkspartei & Die Grünen (2019). Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsübereinkommen 2020-2024. https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm_2020.pdf (Zugriff: 02.10.2020).

England, P., Bundig, M., Folgbre, N. (2002). Wages of virtue: The relative pay of care work, *social problems*, 49(9), 455-473.

Europäische Kommission (2006). *The gender pay gap — Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. Office for Official Publications of the European Communities (Hg.), Luxembourg.

Eurostat (2020a). Gender Pay Gap in unadjusted form. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1 (Zugriff: 02.07.2020).

Eurostat (2020b). Gender Pay Gap Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (Zugriff: 02.07.2020)

Famira-Mühlberger, U. & Firgo, M. (2018). Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich. Projektbericht. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.), Wien.

Fraser, N. (2012). Feminism, capitalism, and the cunning of history: An introduction. *Fondation maison des science de l'hommes, Working paper*, 17, 1-14.

Friese, M. (2017). Care Work. Eckpunkte der Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder, 29-49.

Funder, M. (2011). *Soziologie der Wirtschaft*. Berlin, Boston: De Gruyter.

Gassenbauer, G., Gratzner, A., Grigo, C. Hais, A., Russinger, D. & Schwaiger, K. (2016). GuKG Novelle 2016. Informationsblatt. https://www.oegkv.at/fileadmin/user_upload/Aktuell/Folien_GuKG-Novelle_-_Endversion.pdf (Zugriff: 13.10.2020).

Geisberger, T. & Glaser, T. (2017). Gender Pay Gap: Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. *Statistische Nachrichten*, 6/2017, 460-471.

Glaser, J. & Höge, T. 2005. Probleme und Lösungen in der Pflege aus Sicht der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.), Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.

Gottschall, K., & Schröder, T. (2013). „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI-Mitteilungen*, 66(3), 161-170.

Haug, F. (1995). Marxistisch-feministisch – Geschichte einer Verbindung im Streit. *ÖZG*, 6/1995/2, 219-236.

Hausen, K. (1986). Patriarchat. Vom Nutzen und Nachteil eines Konzepts für Frauengeschichte und Frauenpolitik. *Journal für Geschichte*, 5/1986, 12-21.

Hausmann, A. C., Kleinert, C., & Leuze, K. (2015). Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2), 217-242.

Hierländer, J. (2019). Österreichs Pfleger wollen die 35-Stunden-Woche. In: Die Presse. <https://www.diepresse.com/5729820/osterreichs-pfleger-wollen-die-35-stunden-woche> (Zugriff: 11.08.2020).

Hilfswerk (2018). Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich, Projektbericht, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.). Wien. https://www.hilfswerk.at/fileadmin/storage/bgl/user_upload/Unterlage_PK_HWWIFO_17Dez2018_final.pdf (Zugriff: 13.07.2020).

Hipp, L., & Kelle, N. (2016). Nur Luft und Liebe? Zur Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Zeitschrift für Sozialreform, 62(3), 237-269.

Hofmarcher, M. M. (2013). Das österreichische Gesundheitssystem. Akteure, Daten, Analysen. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin.

Jochmann-Döll, A. (2005). Unterbewertet und unterbezahlt?: eine Analyse des Gender pay gap im Dienstleistungssektor. In Lepperhof, Julia/ Satilmis, Ayla/ Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Katz, C. & Baitsch, C. (1997). Lohngleichheit für die Praxis: zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.). Vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

KBF. Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen. (2001). Funktionsbewertung beim Staat Freiburg. Sytem EVALFRI, Projektbericht, Freiburg. https://www.fr.ch/sites/default/files/contens/spo/_www/files/pdf23/systeme_de.pdf (Zugriff: 10.06.2020).

Klammer, U., Klenner, C. & Lillemeier, S. (2018). „Comparable Worth“ Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Projektbericht, WSI Study.

Klammer, U., Klenner, C. & Lillemeier, S. (2018). Sorgearbeit neu bewerten: der „Comparable Worth Index“. Vortrag im Rahmen des Hauswirtschaftskongress 2019 „Wandel nachhaltig gestalten“ Agenda 2030: für uns – mit uns, Berlin, 23.09, online: <https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/NHK/2019-09-23-Vortrag-Lillemeier.pdf>.

Klinger, C. (2013). Krise war immer ... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In Appelt, Erna/Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hg.): Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kontrast (2020). „Die notwendigste Arbeit wird am schlechtesten bezahlt“: Ökonomin Mader über die Beschäftigten in der Pflege. <https://kontrast.at/pflegearbeit-pflegehelfer-sozialarbeit-arbeitszeit/> (Zugriff: 23.1.2020).

Krell, G & Winter, R. (2011). Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden: Gabler, 262-282.

Leitner, A. & Dibiasi, A. (2015) Frauenberufe - Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien, (Hg.) Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen.Wissen.Wien (2). Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien.

Lillemeier, S. (2016). Der "Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap: Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen, WSI Working Paper, No. 205, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

Lillemeier, S. (2017). Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! In: IAQ Report. <https://doi.org/10.17185/dupublico/45741> (Zugriff: 22.11.2019)

Madörin, M. (2010). Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In: Bauhardt, C. & Çağlar G. (Hg.). Gender and Economics. Gender and Economics. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mitterwachauer, M. 2019. Neuer Pflegeberuf kämpft mit Hürden im Klinik-Alltag. <https://www.tt.com/panorama/gesellschaft/15207236/neuer-pflegeberuf-kaempft-mit-huerden-im-klinik-alltag> (Zugriff: 17.07.2020).

OECD (2020). Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris.

Oesterreich.gv (2020). Allgemeines zur Gleichbehandlung. https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/Seite.1860100.html (Zugriff: 12.07.2020).

Ono, Y., Lagerström, M., Hagberg, M., Linden, A., & Malke, B. (1995). Occupational musculoskeletal injuries among home care service workers in Sweden. Occupational health for health care workers, 294-97.

Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. The British journal of sociology, 55(3), 377-399.

Pöchlhacker, N. (2020). Pflege: Zu wenige Plätze, zu wenig Personal. <https://noe.orf.at/stories/3033516/> (Zugriff: 10.10.2020).

Ranftl, E. (2006). Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Bundesministerium für Frauen und Gesundheit, Wien.

Ranftl, E., Meggeneder, O., Gschwandtner, U., & Buchinger, B. (2004). Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Bundesministerium für Frauen und Gesundheit (Hg.), Wien.

Rappold, E. & Juraszovich, B. (2019). Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hg.), Wien.

Rappold, E. (2017). Interpretation der neuen Kompetenzen und Verantwortungen der DGKP, PFA, PA lt. GuKG Novelle 2016 bezogen auf den pflegerischen Alltag Informationsblatt. http://www.lkh-wo.at/fileadmin/user_upload/lkhwolfsberg/Pflege_direktion/GuKG_Novelle_2016.pdf (Zugriff: 13.10.2020).

Rasch, D., Dewitt, T., & Eschenbeck, H. (2017). Stress im Krankenhaus. Prävention und Gesundheitsförderung, 12(4), 285-293.

Scheele, A., & Jochmann-Döll, A. (2015). Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 24(2), 83-92.

Scheele, A., & Jochmann-Döll, A. (2017). Der Gender Pay Gap in Europa. *Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG)*, 39-47.

Schneider, U., Österle, A., Schober, D. & Schober, C. (2016). Die Kosten der Pflege in Österreich. Ausgabenstrukturen und Finanzierung. *Forschungsberichte / Institut für Sozialpolitik*, 02/2006, Institut für Sozialpolitik, WU Vienna University of Economics and Business (Hg.), Vienna.

Shepela, S. T., & Viviano, A. T. (1984). Some psychological factors affecting job segregation and wages. Remick, Helen (Hg.): *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities*, Philadelphia, 47-58.

Staflinger, H. (2016): Der OÖ. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf. *Forschungsbericht der Arbeiterkammer Oberösterreich Abteilung Arbeitsbedingungen*. Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich (Hg.). https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/AB_2016_Forschungsbericht_Mindestpflegepersonalschluesel_OO.pdf (Zugriff: 13.10.2020).

Statista (2020). Frauen in Führungspositionen in Österreich. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/328252/umfrage/frauen-in-fuehrungspositionen-in-oesterreich/> (Zugriff: 07.02.2020)

Statistik Austria (2018a). Standard-Dokumentation. Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Verdienststrukturerhebung 2014. http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=113597 (Zugriff: 13.07.2020).

Statistik Austria (2018b). Informationen zur ISCO-08. http://www.statistik-austria.com/web_de/klassifikationen/oeisco_08/informationen_zur_isco08/index.html (Zugriff: 07.08.2020).

Statistik Austria (2020a). Gender Statistik – Bildung. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html (Zugriff: 13.07.2020).

Statistik Austria (2020b). Gender Statistik – Erwerbstätigkeit. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/genderstatistik/erwerbstaetigkeit/index.html (Zugriff: 13.07.2020).

Statistik Austria (2020c). Personeneinkommen. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/index.html (Zugriff: 14.07.2020).

Stoll, E., Bispinck, R., Dribbusch, H. & Öz, F. (2014). Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Projekt Lohnspiegel.de. Arbeitspapier des WSI der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2014_26_erzieherinnen.pdf (Zugriff: 12.10.2020)

Anhang

Anhang A: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index Deutschland	115
Anhang B: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index für die österreichischen Pflegeberufe	127

Anhang A: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index Deutschland

(F400) Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z.B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?

- (1) Abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung
- (2) Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
- (3) Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss
- (4) Kein beruflicher Ausbildungsabschluss

***8 Kann ich nicht sagen

***9 keine Angabe

(F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?

- (1) Kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> reicht
- (2) Längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich

***8 Kann ich nicht sagen

***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F400 (4) & F401 (1)	1
F400 (4) & F401 (2)	2
F400 (1)	3,5
F400 (3)	5,5
F400 (2)	8

Tabelle I. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 81, eigene Darstellung)

(F402) Und ist dazu [für die Ausübung ihrer Tätigkeit] üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich?

- (1) Ja
- (2) Nein

**9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F402 (2)	0
F402 (1)	2

Tabelle II. Erfassung der fachbezogenen Zusatzqualifikationen im CW-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 82, eigene Darstellung)

(F403) Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse. Wenn Fachkenntnisse nur auf einem Teilgebiet benötigt werden, geben Sie bitte trotz-dem Fachkenntnisse an.

(F403_01) Rechtskenntnisse

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_02) Kenntnisse im Bereich Projektmanagement

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- **7 Kenne ich nicht
- ***9 Keine Angabe

(F403_03) Kenntnisse im medizinischen oder pflegerischen Bereich

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_05) Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_05) Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_06) Benötigen Sie Grund- oder Fachkenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_07) Technische Kenntnisse

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_08) Benötigen Sie kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Grund- oder Fachkenntnisse?

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

(F403_10) Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> Grund- oder Fachkenntnisse in Sprachen außer Deutsch?

- (1) Keine Kenntnisse
- (2) Grundkenntnisse
- (3) Fachkenntnisse
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
[F403_01/F403_08 (1)] und F403_10 (1)*	0
mind. einmal (2) bei [F403_01/F403_08] oder F403_10*	1,5
mind. einmal (3) bei [F403_01/F403_08] oder F403_10*	3
* Für Befragte mit beruflichem Abschluss werden ausschließlich die Informationen der Variable F403_10 verwendet. Für Befragte ohne beruflichen Abschluss werden zusätzlich die Variablen F403_1/F403_8 berücksichtigt.	

Tabelle III. Erfassung der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 86, eigene Darstellung)

(F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?

- (1) Kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> reicht
- (2) Längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich
- ***8 Kann ich nicht sagen
- ***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F400 (1)	2
F400 (2)	3,5
F400 (3)	5,5
F400 (4) oder (5)	8

Tabelle IV. Erfassung der vorausgesetzten fachlichen Erfahrung in der Praxis im CW-Index
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 87, eigene Darstellung)

(F700_02) Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und ein-teilen können?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F700_02 (4)	0
F700_02 (2) oder (3)	1
F700 (1)	2

Tabelle V. Erfassung der Anforderungen an das Planen und Organisieren im CW-Index
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 89, eigene Darstellung)

(F411_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie
- ***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F411_06 (3) oder (4)	0
F411_06 (1)	1
F411_06 (2)	2

Tabelle VI. Erfassung der Anforderungen durch die Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen im CW-Index
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 90, eigene Darstellung)

(F411_11) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie
- ***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F411_11 (4)	0
F411_11 (2) oder (3)	1
F411_11 (1)	2

Tabelle VII. Erfassung der Anforderungen an eine ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 92, eigene Darstellung)

(F327) Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor. Uns interessiert, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

(F327_06) Sie mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssen?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_06 (2) oder (3)	0
F327_06 (1)	2,5

Tabelle VIII. Erfassung der Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 94, eigene Darstellung)

(F327) Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor. Uns interessiert, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

(F327_05) dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_05 (3)	0
F327_05 (1) oder (2)	2,5

Tabelle IX. Erfassung der Anforderungen an das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 96, eigene Darstellung)

(F410) Und fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

- (1) in der Regel den Anforderungen gewachsen
- (2) eher überfordert
- (3) Selten
- (4) eher unterfordert

***9 keine Angabe

(F411) Ich lese Ihnen nun einige Arbeitsanforderungen vor. Bitte sagen Sie mir zu je-dem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

(F411_01) *dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie

***9 Keine Angabe

(F411_02) *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie

***9 Keine Angabe

(F411_08) *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie

***9 Keine Angabe

(F411_12) *Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie

***9 Keine Angabe

(F411_13) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie
- ***9 Keine Angabe

(F700_04) Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Oder nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F411_02 (1)	1
F410 (2)	1
F411_01 (1)	1
F411_08 (1)	1
F411_12 (1)	1
F413_02 (1)	1
F700_04 (1)	1
Gesamt	Max. 3*
* Maximal können drei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Drei Punkte werden vergeben, wenn mind. drei der oben aufgeführten Bedingungen zutreffen. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der aufgeführten Bedingungen erfüllt ist und ein Punkt (zwei Punkte), wenn eine (zwei) der Bedingungen zutreffen.	

Tabelle X. Erfassung der psychosozialen Belastungen im CW-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 100, eigene Darstellung)

(F327) Ich lese Ihnen nun einige Situationen vor. Uns interessiert, wie häufig diese Situationen bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

(F327_04) dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen?

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Oder nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_04 (3)	0
F327_04 (2)	1,5
F327_04 (1)	2,5

Tabelle XI. Erfassung der Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit (sowie Datensicherheit) im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 102, eigene Darstellung)

(F301) Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der/die> direkte Vorgesetzte sind?

(1) Ja

(2) Nein

***9 keine Angabe

(F302) Und wie viele sind das?

_____ Mitarbeiter/-innen

***99999 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F301 (2)	0
F301 (1) & F302 ≤ 20	2
F301 (1) & F402 > 20	4

Tabelle XII. Erfassung der Führungsverantwortung im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 104, eigene Darstellung)

(F600) Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.

(F600_03) Lasten von mehr als <bei männlichen Zpn: 20 Kg, bei weiblichen 10 Kg einsetzen> heben und tragen

(1) Häufig

(2) Manchmal

(3) Selten

(4) Nie

***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F600_03 (3) oder (4)	0
F600_03 (2)	1
F600_03 (1)	2

Tabelle XIII. Erfassung der Anforderungen an die Körperkraft im CW-Index (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 105, eigene Darstellung)

(F600) Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.

(F600_01) *Im Stehen arbeiten. Wie häufig kommt dies vor?*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

(F600_07a) *Mit den Händen Arbeiten ausführen, die hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabfolgen oder größere Kräfte erfordern*

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F600_01 (1)*	1
F600_07a (1)*	1
Gesamt	Max. 2
* Maximal können zwei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der Bedingungen zutrifft. Ein Punkt sofern eine Bedingung zutreffend ist und zwei Punkte, sofern beide Bedingungen erfüllt sind.	

Tabelle XIV. Erfassung der Anforderungen an die Körperhaltung im CW-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 107, eigene Darstellung)

(F209) Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der/die> direkte Vorgesetzte sind?

- (1) Ja
- (2) Nein
- ***9 keine Angabe

(F209_01) Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?

- (1) Arbeite in Schichtarbeit
- (2) Habe andere versetzte Arbeitszeiten
- (3) Keins von beiden
- ***9 keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F209 (1) oder F209 (**9) und F209_01 (3)	0
F209 (2) oder [F209 (**9) und F209_01 (1) oder (2)]	1,5

Tabelle XV. Erfassung der Belastungen durch die Lage der Arbeitszeit im CX-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 109, eigene Darstellung)

(F600) Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.

(F600_04) *Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten*

(1) Häufig

(2) Manchmal

(3) Selten

(4) Nie

***9 Keine Angabe

(F600_05) *Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten*

(1) Häufig

(2) Manchmal

(3) Selten

(4) Nie

***9 Keine Angabe

(F600_06) *Mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten*

(1) Häufig

(2) Manchmal

(3) Selten

(4) Nie

***9 Keine Angabe

(F600_07b) *In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf*

(1) Häufig

(2) Manchmal

(3) Selten

(4) Nie

***9 Keine Angabe

(F600_08) Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

(F600_09) Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

(F600_10) Umgang mit gefährlichen Stoffen

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

(F600_12) Unter Lärm arbeiten

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

(F600_13) Umgang mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren

- (1) Häufig
- (2) Manchmal
- (3) Selten
- (4) Nie
- ***9 Keine Angabe

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F600_13 (1)	1
F600_10 (1)	1
F600_12 (1)	1
F600_05 (1)	1
F600_04 (1)	1
F600_08 (1)	1
F600_06 (1)	1
F600_07b (1)	1
F600_09(1)	1
Gesamt	Max. 3*
*Maximal können drei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Drei Punkte werden vergeben, wenn mind. drei der oben aufgeführten Bedingungen zutreffen. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der aufgeführten Bedingungen erfüllt ist und ein Punkt (zwei Punkte), wenn eine (zwei) der Bedingungen zutreffen	

Tabelle XVI. Erfassung der physischen Belastungen im CW-Index

(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 113, eigene Darstellung)

Anhang B: Fragenkatalog inkl. Auswertung des Comparable Worth-Index für die österreichischen Pflegeberufe

(F400) Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit in der Regel erforderlich?

- (1) Heimhelfer/in
- (2) Pflegeassistent/in (früher: Pflegehelfer/in)
- (3) Pflegefachassistent/in
- (4) Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in, erworben durch eine abgeschlossene Schule für Gesundheits- und Krankenpflege oder einen abgeschlossenen Lehrgang
- (5) Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in, erworben durch einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss
- (6) Andere: _____

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F400 (1)	2
F400 (2)	3,5
F400 (3)	5,5
F400 (4) oder (5)	8

Tabelle XVII. Erfassung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 81, eigene Darstellung)

(F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?

- (1) Kurze Einweisung reicht
- (2) Längere Einarbeitung erforderlich

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F401 (1)	1
F401 (2)	2,5

Tabelle XVIII. Erfassung der vorausgesetzten fachlichen Erfahrung in der Praxis im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 88, eigene Darstellung)

(F402) Ist für die Ausübung ihrer Tätigkeit üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich?

- (1) Ja
- (2) Nein

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F402 (1)	2
F402 (2)	0

Tabelle XIX. Erfassung der fachbezogenen Zusatzqualifikationen im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 82, eigene Darstellung)

(F403) Im Folgenden werden Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Gebiet an, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse. Wenn Fachkenntnisse nur auf einem Teilgebiet benötigt werden, geben Sie bitte trotzdem Fachkenntnisse an.

	Keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	Fachkenntnisse
(F403_01) Rechtskenntnisse	(1)	(2)	(3)
(F403_02) Kenntnisse in den Bereichen Projektmanagement	(1)	(2)	(3)
(F403_03) Kenntnisse im medizinischen oder pflegerischen Bereich	(1)	(2)	(3)
(F403_04) Kenntnisse im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	(1)	(2)	(3)
(F403_05) Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung	(1)	(2)	(3)
(F403_06) Kenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen	(1)	(2)	(3)
(F403_07) Technische Kenntnisse	(1)	(2)	(3)
(F403_08) Kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse	(1)	(2)	(3)
(F403_10) Kenntnisse in Sprachen außer Deutsch	(1)	(2)	(3)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F403_10 (1)	0
F403_10 (2)	1,5
F403_10 (3)	3

Für die Generierung des CW-Index wird ausschließlich die Information der Variable F403_10 verwendet.

Tabelle XX. Erfassung der fachübergreifenden Kenntnisse und Fertigkeiten im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 86, eigene Darstellung)

(F327) Im Folgenden werden nun einige Situationen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, wie häufig dies bei Ihrer Tätigkeit vorkommt, ob häufig, manchmal, oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

	Häufig	Manchmal	Nie
(F327_06) dass Sie mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssen?	(1)	(2)	(3)
(F327_05) dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?	(1)	(2)	(3)
(F327_04) dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen?	(1)	(2)	(3)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_06 (2) oder (3)	0
F327_06 (1)	2,5

Tabelle XXI. Erfassung der Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 94, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_05 (3)	0
F327_05 (1) oder (2)	2,5

Tabelle XXII. Erfassung der Anforderungen an das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 96, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F327_04 (3)	0
F327_04 (2)	1,5
F327_04 (1)	2,5

Tabelle XXIII. Erfassung der Verantwortung für die physische Gesundheit sowie Datensicherheit im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 102, eigene Darstellung)

(F301) Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie der/die direkte Vorgesetzte sind?

- (1) Ja
- (2) Nein

(F302) Falls ja, für wie viele MitarbeiterInnen sind Sie der/die direkte Vorgesetzte?

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F301 (2)	0
F301 (1) & F302 ≤ 20	2
F301 (1) & F402 > 20	4

Tabelle XXIV. Erfassung der Führungsverantwortung im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 104, eigene Darstellung)

(F410) Fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?

- (1) in der Regel den Anforderungen gewachsen
- (2) eher überfordert
- (3) eher unterfordert

(F700) & (F411) Im Folgenden werden nun einige Arbeitsanforderungen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, wie häufig dies bei Ihrer Tätigkeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, ...

	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
(F700_02) dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_06) dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_11) dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_01) dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_02) dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_08) dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_12) dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F411_13) dass Sie sehr schnell arbeiten müssen?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F700_04) dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	(1)	(2)	(3)	(4)
(F700_02) dass Sie Lasten von mehr als... - 10kg heben und tragen müssen (bei Frauen)? - 20kg heben und tragen müssen (bei Männern)?	(1)	(2)	(3)	(4)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F410 (2)	1
F411_02 (1)	1
F411_01 (1)	1
F411_08 (1)	1
F411_12 (1)	1
F411_13 (1)	1
F700_04 (1)	1
Gesamt	Max. 3*

* Maximal können drei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Drei Punkte werden vergeben, wenn mind. drei der oben aufgeführten Bedingungen zutreffen. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der aufgeführten Bedingungen erfüllt ist und ein Punkt (zwei Punkte), wenn eine (zwei) der Bedingungen zutreffen.

Tabelle XXV. Erfassung der psychosozialen Belastungen im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 100, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F700_02 (4)	0
F700_02 (2) oder (3)	1
F700_02 (1)	2

Tabelle XXVI. Erfassung der Anforderungen and das Planen und Organisieren im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 89, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F411_06 (3) oder (4)	0
F411_06 (2)	1
F411_06 (1)	2

Tabelle XXVII. Erfassung der Anforderungen durch die Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 86, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F411_11 (4)	0
F411_11 (2) oder (3)	1
F411_11 (1)	2

Tabelle XXVIII. Erfassung der Anforderungen an eine ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 92, eigene Darstellung)

(F209) Liegt Ihre Arbeitszeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr?

- (1) Ja
- (2) Nein

(F209_01) Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?

- (1) Arbeite in Schichtarbeit
- (2) Habe andere versetzte Arbeitszeiten
- (3) Keins von beiden

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F209 (1) oder [F209 (3) & F209_01 (3)]	0
F209 (2) oder [F209 (3) & F209_01 (1) oder (2)]	1,5

Tabelle XXIX. Erfassung der Belastung durch die Lage der Arbeitszeit im CW-Index Österreich (Quelle: Klammer et al., 2018, S. 109, eigene Darstellung)

(F600) Im Folgenden werden nun verschiedene Arbeitsbedingungen aufgezählt. Bitte geben Sie zu jedem Punkt an, ob das bei Ihrer Tätigkeit häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.

	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
(F600_01) Im Stehen arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_07a) Mit den Händen Arbeiten ausführen, die hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabläufe oder größere Körperkraft erfordern	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_04) Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_05) Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_06) Mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_07b) In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_08) Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_09) Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_10) Umgang mit gefährlichen Stoffen	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_12) Unter Lärm arbeiten	(1)	(2)	(3)	(4)
(F600_13) Umgang mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren	(1)	(2)	(3)	(4)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F600_01 (1)*	1
F600_07 (1)*	1
Gesamt	Max. 2

* Maximal können zwei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der Bedingungen zutrifft. Ein Punkt sofern eine Bedingung zutreffend ist und zwei Punkte, sofern beide Bedingungen erfüllt sind.

Tabelle XXX. Erfassung der Anforderungen an die Körperhaltung im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 107, eigene Darstellung)

Frage (Antwortmöglichkeit)	Punkte im CW-Index
F600_13 (1)	1
F600_10 (1)	1
F600_12 (1)	1
F600_05 (1)	1
F600_04 (1)	1
F600_08 (1)	1
F600_06 (1)	1
F600_07b (1)	1
F600_09 (1)	1
Gesamt	Max. 3*

* Maximal können drei Punkte im "CW-Index" erreicht werden. Drei Punkte werden vergeben, wenn mind. drei der oben aufgeführten Bedingungen zutreffen. Null Punkte werden vergeben, wenn keine der aufgeführten Bedingungen erfüllt ist und ein Punkt (zwei Punkte), wenn eine (zwei) der Bedingungen zutreffen.

Tabelle XXXI. Erfassung der physischen Belastungen im CW-Index Österreich
(Quelle: Klammer et al., 2018, S. 113, eigene Darstellung)