universität wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Zwischen Tradition und Technik: Plattformorganisierte Carearbeit und ihre vage Position innerhalb der österreichischen Arbeitsmarktpolitik“


verfasst von / submitted by

Katrin Schneeweis


angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (M A)

Wien, 2023 / Vienna 2023

| | |
|---|---|
| Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student record sheet: | UA 066 808 |
| Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as it appears on the student record sheet: | Masterstudium Gender Studies |
| Betreut von / Supervisor: | Dr.in MMag.a Maria Sagmeister |

## Danksagung

Ich danke an dieser Stelle allen voran meiner Mutter für die vielen Stunden an unbezahlter Kinderbetreuung während der Entstehung dieser Arbeit.

**Außerdem gilt mein Dank allen, die mich unterstützt haben. Ganz besonders**

**den Interviewten**

Danke für den freundlichen Empfang, für Ihre Zeit und das Teilen Ihrer Erfahrung.

**Dr.in MMag.a Maria Sagmeister**

Herzlichen Dank für die Begleitung durch dieses Projekt, für die hilfreiche Kritik und all die vielen Unterstützungsleistungen während der Erarbeitung der Masterarbeit.

**Dr. MMag. Stefan Vater**

Danke für die ansteckende Begeisterung für wissenschaftliches Arbeiten und Ihre aufbauende Kritik.

**Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete und Bergbau (BVAEB)**

Danke für die entgegenkommende Aufarbeitung und Bereitstellung der Nutzungsdaten zum Dienstleistungsscheck.

## Inhaltsverzeichnis

**Abstract deutsch** **5**

**Abstract english** **6**

**1. Einleitung** **7**

1.1.Problemaufriss und Kontext 8

1.2.Relevanz und Forschungsstand 8

1.3.Zielsetzung der Masterarbeit 9

1.4.Forschungsfragen 10

1.5.Struktur der Arbeit 10

**2. Methoden** **12**

2.1.Literaturrecherche 12

2.2.Unternehmensanalyse 12

2.3.Expert*inneninterviews 12

**3. Reproduktionsarbeit in Österreich** **15**

3.1.Gender Studies und Reproduktionsarbeit als zentraler Begriff 16

3.2.Historische Rückschau zur Entwicklung des Geschlechterdispositivs 18

3.3.Learnings aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Vergangenheit 24

3.4.Zusammenfassung 27

**4. Plattformorganisierte Carearbeit in Österreich** **29**

4.1.Methoden der Analyse 29

4.1.1.Vorgangsweise 30

4.1.2.Tabellarische Auswertung 30

4.2.Analyse der Webseitendaten 32

4.2.1.Unternehmenskonzepte der Plattformen 32

4.2.2.Personenprofile und Kommunikationsmöglichkeiten 36

4.3.Identifizierte Charakteristika von plattformorganisierter Carearbeit 39

4.4.Soziale Effekte der Webseiteninhalte und Darstellungsformen 43

**5. Staatliche Schutzmaßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** **45**

5.1.Arbeitsrecht und andere relevante Gesetze in Österreich 45

5.1.1.Dienstleistungsscheckgesetz 47
5.1.2.Selbstständigkeit im „freien Gewerbe“ 50
5.1.3.Gesetzesvorschlag als Reaktion auf Plattformarbeitsrichtlinie der EU 51
5.2.Herausforderungen und Lücken im bestehenden Schutzsystem 52
**6. Interviews und Analyse der erhobenen Daten 55**
6.1.Auswahlverfahren und Vorstellung der Interviewpartner*innen 55
6.2.Analyse der erhobenen Daten 58
6.2.1.„Die EU-Richtlinie wird Careplattformen zu Arbeitgebenden machen“ 59
6.2.2.„Plattformen greifen mehr in die Arbeit ein, als sie vorgeben“ 62
6.2.3.„Privathaushalte sind überfordert mit der Arbeitgebendenrolle“ 66
6.2.4.„(…) interessant, weil Frauen quasi Frauen ausnutzen, oder soll ich sagen, ja, ausbeuten“ 71
6.2.5.„Mein Umsatz ist mein Gewinn“ - Dumpingpreise in der Selbstständigkeit 74
6.3.Identifizierte Probleme 80
6.3.1.Selbstständigkeit 80
6.3.2.„Wertlose“ Reproduktionsarbeit und Global-Care-Chain 81
6.3.3.Nostrifikationen und Zulassungsbestimmungen 82
6.3.4.Niederschwelliges freies Gewerbe 83
6.3.5.Regulierung überfällig 84
**7. Fazit 85**
7.1.Wichtigste Ergebnisse im Kontext der Forschungsfragen 86
7.2.Limitationen und Ausblick für weitere Forschung 88
**Bibliografie 89**

## Abstract deutsch

Digitale Careplattformen sind in Österreich ein integraler Bestandteil der Versorgungsinfrastruktur und bieten Lösungen für haushaltsnahe Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Reinigungsarbeiten an. Dieser Arbeitsmarkt unterscheidet sich jedoch in mehreren Punkten von traditionellen Arbeitsmärkten. In der vorliegenden Arbeit werden die staatlichen Instrumente zur Regulierung von plattformorganisierter Carerabeit, sowie deren Kontext untersucht. Darunter fallen die Businesskonzepte der Plattformen, rechtliche Rahmenbedingungen, die historisch gewachsen sind und wirtschaftliche Absicherungsoptionen. Expert*innen aus verschiedenen Bereichen, darunter Gewerkschaften, Arbeitsinspektionen, Arbeiterkammern und Gesundheitsberatungseinrichtungen, bewerten diese Maßnahmen. Ziel dieser Arbeit ist es, Ansatzpunkte für eine sozialpolitische Verbesserung der prekären Arbeitssituation zu identifizieren.

## Abstract english

Care platforms in Austria are an integral part of the local utility infrastructure, providing solutions for household-related services such as childcare and cleaning. However, this labor market differs from traditional labor markets in several aspects. This paper examines the state instruments regulating platform-organized carework, as well as their context. This includes the business concepts of the platforms, legal frameworks that have evolved historically, and economic protection options. Experts from various fields, including trade unions, labor inspectorates, chambers of labor, and health care providers, evaluate these measures. The aim of this work is to identify starting points for a socio-political improvement of the precarious work situation.

# 1. Einleitung

Die im Rahmen dieser Arbeit untersuchte plattformorganisierte Carearbeit umfasst Tätigkeiten wie haushaltsnahe Reinigungsarbeit und Personenbetreuung, die von privaten Haushalten auf spezialisierten Onlinewebseiten, sogenannten Plattformen, an andere Personen gegen Bezahlung ausgelagert werden. Die ansonsten unbezahlte Reproduktionsarbeit wird hierbei zu bezahlter Carearbeit transformiert, jedoch ist der hier etablierte Arbeitsmarkt stark von Schattenwirtschaft geprägt und oft herrschen prekäre Verhältnisse vor, die durch Digitalisierungsmechanismen verschärft werden können. Die Masterarbeit wirft einen Blick auf die strukturelle Einbettung von plattformorganisierter Carearbeit in Österreich - es wird also untersucht, welche rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen vom Staat vorgegeben werden um dieses Arbeitsfeld zu regulieren, das sich online rasant entwickelt. Augenmerk wird hierbei auf das 2006 speziell für haushaltsnahe Dienstleistungen und Kinderbetreuung eingeführte Dienstleistungsscheckgesetz sowie die Vorschläge zur EU-weit geltenden Plattformrichtlinie gelegt. Um diese und weitere Regulationsmaßnahmen zu bewerten wurden Expert*innen befragt die in staatlichen Institutionen tätig sind und sich mit einem oder mehreren der folgenden Untersuchungsfelder befassen, die zur Vorbereitung des theoretischen Rahmens identifiziert wurden:

- die historische Entwicklung der Reproduktionsarbeit und ihre heutige Arbeitsteilung,
- aktuelle gesetzliche Regelungen, mit welchen plattformorganisierte Carearbeitende in Berührung kommen
- sowie das Design und der rechtliche Aufbau der vermittelnden Webseiten.

Mittels ihrer Expertise soll herausgefunden und bewertet werden, wie die arbeitsmarktpolitischen Instrumente beschaffen sind, welche zur Verfügung stehen, um innerhalb der plattformorganisierten, haushaltsnahen Carearbeit in Österreich ein legales Beschäftigungsverhältnis zu begründen und zu erhalten.

## 1.1. Problemaufriss und Kontext

Careplattformen sind Teil der Versorgungsinfrastruktur. In ihrer digitalen Form decken sie einen Teil des gesellschaftlichen Bedarfs an haushaltsnahen Dienstleistungen, wie Kinderbetreuung und Reinigungsleistungen. Durch einige Spezifika hebt sich der Plattformarbeitsmarkt jedoch vom traditionellen Arbeitsmarkt ab. Angesichts der Unterversorgung an ausreichender, öffentlicher Unterstützungsangebote füllen privatwirtschaftliche Unternehmen mit Profitinteressen das Vakuum an haushaltsnahen Dienstleistungen. Für Carearbeitende steigen die Arbeitsanforderungen wenn sie auf Plattformen tätig sind. Die österreichische Gesetzgebung innerhalb der Arbeitsmarktpolitik hat eine Reihe an Maßnahmen getroffen um haushaltsnahe Dienstleistungen direkt zu adressieren; beispielsweise den Dienstleistungsscheck und seine Ausnahmestellung in der Beschäftigung Asylwerbender. Diese Regulierungsansätze sind oft eher den Auftraggebenden zuträglich und lassen bislang die Unternehmen hinter den betriebenen Plattformen frei walten. Angesichts der bewegten Geschichte der Reproduktionsarbeit im feministischen Diskurs sollte vermieden werden, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Ausschlussfaktoren aufrechterhalten oder reproduzieren. Aus diesem Grund ist der sozialwissenschaftliche Blick auf die rechtliche Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wesentlich um der prekären Arbeitssituation entgegenzuwirken.

## 1.2. Relevanz und Forschungsstand

Am 25. Mai 2023 fand der Tag der Plattformarbeit in Zusammenarbeit der Arbeiterkammer Wien und der Stadt Wien statt. Hier wurden aktuelle Forschungen vorgestellt, die den Carebereich der plattformorganisierten Gigwork betreffen:

Laura Wiesböck (Wiesböck, 2023) und ihr Team forschen zu den Arbeitsrealitäten von Reinigungskräften in Wien, die auf Plattformen tätig sind. Über qualitative Interviews wurden zentrale Probleme wie sexualisierte und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz und Lohndumping identifiziert. Laura Vogel und Sabine Köszegi (Vogel; Köszegi, 2023) haben die Careplattform betreut.at näher untersucht und Implikationen abgeleitet, welche die hier

vermittelten Beschäftigungsverhältnisse betreffen. Martin Gruber-Risak (Gruber-Risak, 2020) zeigt in seiner Studie zu rechtlichen Verbesserungen Wege für die Juristik auf, um die von Informalität geprägte Plattformarbeitsmarktlandschaft besser in das österreichischen Arbeitsrecht zu integrieren. Das Team um Markus Griesser (Griesser et al., 2022) hat außerdem in Zusammenarbeit mit Martin Gruber-Risak und Laura Vogel einzelne Plattformen evaluiert und mit Webseitenbetreibenden direkt zusammengearbeitet.

Innerhalb dieser Arbeit soll das Instrumentarium der erweiterten Arbeitsmarktpolitik untersucht werden um die rechtlichen Möglichkeiten, die Individuen zur Verfügung stehen, aus sozialwissenschaftlicher Perspektive zu bewerten. Dieser Blick auf die systemische Einbettung jenes höchst prekarisierten Arbeitsmarktes unter Betrachtung von diskriminierenden Ausschlussfaktoren soll damit die Forschungslandschaft ergänzen.

## 1.3. Zielsetzung der Masterarbeit

Es soll durch eine sozialwissenschaftliche Analyse bewertet werden, wie die Möglichkeiten beschaffen sind um ein legales Beschäftigungsverhältnis innerhalb der plattformorganisierten Carearbeit in Österreich zu begründen und zu erhalten. Eventuell identifizierte Ausschlussphänomene aus staatlichen Arbeitsschutzstrukturen sollen auf mögliche Spezifika geprüft werden und dadurch anzeigen, wo mit Gegenmaßnahmen angesetzt werden müsste um für Verbesserungen innerhalb der Rahmenbedingungen zu sorgen.

Die Arbeit ist demnach besonders relevant für staatlich-institutionelle Einrichtungen, die sich mit den rechtlichen Bestimmungen rund um (plattformorganisierte) Carearbeit auseinandersetzen und Potentiale aus Sicht Ihrer Fachleute ausschöpfen wollen.

## 1.4. Forschungsfragen

Für den theoretischen Rahmen der Kapitel drei bis fünf wurden folgende Forschungsfragen im Zuge einer Literaturrecherche bearbeitet:

- Welche Rechtsverhältnisse entstehen durch plattformbasierte/-vermittelte Carearbeit in Österreich zwischen Auftraggebenden und Beauftragten?

- Ist dieser Bereich, also der plattformbasierten/-vermittelten Carearbeit, mit spezifischen Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert?

Innerhalb des Kapitels vier wurden außerdem die Webseitenbetreibenden auf ihre Angebotsportfolios, ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie ihr Webseitendesign analysiert. Mit den Erkenntnissen aus diesen teils empirischen Recherchen und Analysen wurde der Interviewteil der Arbeit, als seperater Forschungskorpus vorbereitet. Hier widmete ich mich folgenden Forschungsfragen:

- Welche Arbeitsschutzgesetze und Maßnahmen gesetzlicher oder regulatorischer Natur kommen derzeit in Österreich zur Anwendung um die Gesundheit und rechtliche Sicherheit von plattformorganisierten Carearbeiter*innen zu gewährleisten? Wie sind diese zu bewerten, besonders im Hinblick auf eventuell kommende Gesetzesanpassungen durch die inkraftretende Plattformarbeitsrichtlinie der EU?
- Welche Rolle spielt der Dienstleistungsscheck in dieser Hinsicht, und ist er geeignet um plattformbasierte/-vermittelte Carearbeit in ein legales Beschäftigungsverhältnis zu gießen?

## 1.5. Struktur der Arbeit

Die Kapitel drei bis fünf bereiten die Lesenden auf den Interviewteil vor, welcher im sechsten Kapitel abgehandelt wird. Die Arbeit besteht aus drei Forschungskorpussen; der Lite-

raturrecherche innerhalb der Kapitel drei bis fünf, der empirischen Erhebung und Analyse von Unternehmensdaten vier verschiedener Careplattformen in Kapitel vier, sowie der Abhandlung der empirisch erhobenen Erkenntnisse aus den Interviews in Kapitel sechs.

Um die Kontinuität der Abwertung von Reproduktionsarbeit zu begreifen, wird in Kapitel drei zunächst ein Blick auf die geschichtliche Entwicklung von Reproduktionsarbeit im Kontext der zunehmenden Technisierung geworfen. Auch werden deren Auswirkungen untersucht; allen voran die Vergeschlechtlichung jener Arbeiten sowie die Vergeschlechtlichung der damit einhergehenden arbeitsmarktpolitischen Probleme (Frauen träfen falsche Berufsentscheidungen, darum müssen Frauen informiert werden über bessere Optionen in männerdominierten Berufssparten).

In Kapitel vier wird eine Auswahl an Plattformen untersucht, um einen Überblick über die die konzeptionelle Herangehensweise jener Unternehmen zu bekommen und um einen Vergleich der Betriebsmodelle zu ermöglichen. Es werden außerdem die Instrumente analysiert, die den Carearbeitenden auf den Plattformen zur Verfügung stehen um Arbeit zu finden.

In Kapitel fünf werden jene rechtlichen Rahmenbedingungen untersucht, die die staatlichen Absicherungsmöglichkeiten für plattformorganisierte Carearbeitende darstellen.

Kapitel sechs widmet sich den empirisch erhobenen Daten aus den Expert*inneninterviews. Zunächst werden Rohzitate innerhalb fünf vorab bei der Auswertung identifizierter Themenschwerpunkten gesammelt und unter 6.3 deren Implikationen ausgeführt.

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse miteinander in Verbindung gebracht und im Kontext der Forschungsfragen diskutiert.

# 2. Methoden

Die Arbeit besteht aus drei Forschungskorpussen; die Methoden sind den jeweiligen Forschungszielen angepasst.

## 2.1. Literaturrecherche

Um den theoretischen Bezug zum Thema herzustellen, wurden neben einschlägiger Literatur (siehe Bibliographie) auch Gesetzesauszüge, Presseberichte und Erhebungen sowie institutionelle Präsentationen zu politischen Entscheidungen und legislativen Maßnahmen recherchiert. Seltener wurden Zeitungsartikel oder Medienbeiträge als Informationsquelle gewählt.

## 2.2. Unternehmensanalyse

Für die Analyse der Plattformen innerhalb des vierten Kapitels wurden vier Unternehmen unterschiedlicher Größe ausgewählt und miteinander verglichen. Basis der Auswertung waren neben den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sitemap der Webseiten sowie die von den Carearbeitenden verlangten Daten innerhalb der Personenprofile.

Die gewonnen Daten wurden in tabellarischer Form dargestellt um sie gut vergleichbar zu machen. Außerdem wurde ein Schema von einem Personenprofil angefertigt, das alle gemeinsamen Angaben der unterschiedlichen Webseiten beinhaltet.

## 2.3. Expert*inneninterviews

Um die Fragestellung explorativ zu bearbeiten wird der Kern der Methodik das Expert*inneninterview nach Meuser/Nagel darstellen. Dieses zielt neben Fachwissen besonders auf Informationen aus dem Erfahrungswissen ab - es kann also auf Wissen zurückgegriffen

werden, das nicht allgemein zugänglich ist und liefert Daten, die nicht davor bereits angenommen werden müssten (Meuser & Nagel, 2009, S. 467). Mittels eines offenen Leitfadeninterviews werden Personen mit relevantem beruflichen Bezug wie Arbeitsrechtsexpert*innen, Arbeitsinspektor*innen, medizinische Berater*innen und Gewerkschafter*innen, befragt. Auf eine Perspektivenvielfalt wird dabei geachtet. Materialistisch-feministische Ansätze bilden die Basis der Interpretation, weiters beinhaltet die methodische Herangehensweise Ansätze der Kritischen Theorie.
Für die Interviews wurden ein semi-strukturierter Leitfaden erstellt der sich an folgenden Themenschwerpunkten orientierte:

- Herausforderungen dieser Beschäftigungsform in Bezug auf das eigene Fachgebiet
- Einschätzung gesetzlicher Rahmenbedingungen für plattformorganisierte Carearbeit
- Einschätzung der Auswirkungen auf die Arbeitenden in jenem Sektor
- Persönliche Wünsche/Forderungen politischer Art

Vier von sechs Personen hatten den Wunsch, sich konkret vorzubereiten. Ihnen wurden die vorbereiteten Fragen vorab per Email kommuniziert. Es wurde durch Nachfragen auf dazwischen aufkommende andere Themengebiete eingegangen bzw. nachgehakt, als einzelne Stichwörter oder weitere Interessensgebiete gefallen sind. Wenn Folgefragen bereits im Kontext beantwortet wurden, wurden sie dennoch noch einmal explizit abgefragt. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 70 Minuten und wurden teilweise persönlich, teilweise online durchgeführt.

Die Fragen wurden so gestaltet, dass sie möglichst das besondere Kontextwissen der Personen freigeben. Konkrete Abläufe oder betriebliche Handhabungen waren daher nicht das Zentrum des Interesses, vielmehr wollte ich wissen, wie die Person, durch ihre Ausbildung, ihre Berufserfahrung und ihre Stellung im aktuellen Aufgabengebiet, die strukturellen Bedingungen einschätzt, in welche die plattformorganisierte Carearbeit eingebettet ist. Meine Vorannahme bei der Auswahl der Personen war hier, dass die Kumulation ihrer Er-

fahrungen ihnen neben dem notwendigen Fachwissen auch eine gewisse Fähigkeit verleiht, strukturelle Potentiale und kontextgebundene Einschätzungen außerhalb ihres direkten Wirkungsbereiches zu nennen. Konkret habe ich, um dieses Kontextwissen zu erreichen, oft eine spezifische Situation oder Problematik geschildert und dann eine sehr „große“, also breitgefasste Frage dazu gestellt. Dies ließ die Interviewten meistens ausholen, die strukturellen Gegebenheiten wurden ausführlicher beschrieben und mit Bezug auf die geschilderte Situation eingeschätzt. Dies gab mir Einblick auf die perspektivische Verortung jener Person.

Die Sprachaufzeichnungen wurden von mir nach Nagel und Meuser (2009, S. 476ff.) transkribiert. In weiterer Folge wurden relevante Stellen paraphrasiert und kodiert. Dies geschah in tabellarischer Form, welche im Anhang ersichtlich ist. Danach wurden die Aussagen, der Methode folgend, thematisch gruppiert; die Themenschwerpunkte befinden sich in Kapitel Abschnitt 6.2. Danach wurde sich vom Text gelöst, Gesagtes soziologisch konzeptualisiert und in Abschnitt 6.3 theoretisch generalisiert. Die Abhandlung dieser empirischen Daten, sowie nähere Ausführungen zu den Interviewten finden sich in Kapitel 6.

# 3. Reproduktionsarbeit in Österreich

Im ersten Theorieabschnitt möchte ich aus einem Standpunkt der Gender Studies und aus feministischen Perspektiven die Zusammenhänge zwischen unterbewerteter Reproduktionsarbeit und wirtschaftlicher Stellung von Carearbeitenden in Österreich aufarbeiten. In dieser Masterarbeit soll am konkreten Beispiel der plattformorganisierten Carearbeit in Österreich sichtbar werden, wie die Verknüpfungen zwischen rasant entwickelnder Wirtschaftszweige und staatlichen Verantwortungsbereichen innerhalb der gesetzlichen und organisatorischen Gestaltung von Sicherheitsmaßnahmen auf eine strukturell höchst heterogene Bevölkerung treffen - sie umfasst sowohl Studierende, die sich zu flexiblen Arbeitszeiten ein kleines Zubrot verdienen möchten als auch Menschen ohne Arbeitserlaubnis, die am regulären Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen können. Der Fokus der Forschung liegt aber nicht auf den Auswirkungen auf das Individuum, sondern vielmehr auf den Instrumenten selbst, die von einer staatliche „Gouvernmentalität“ nach Michel Foucault genutzt werden. Innerhalb der gegebenen „Herrschaftsverhältnisse“ (vgl. auch Michalitsch) sehe ich die Rolle der Einzelnen gerade im wirtschaftspolitischem Kontext als eine begrenzt handlungsfähige und stütze diese Ansicht mit folgender Umschreibung von Gabriele Michalitsch:

> *„Die Annahme rationalen Wahlverhaltens unter dem Dogma der Nutzenmaximierung entzieht Macht, Normen, Werte, Interessen oder Interdependenzen der Reflexion und legitimiert bestehende Herrschaftsverhältnisse, nicht zuletzt die Hierarchie der Geschlechter. So werden Handlungen gesellschaftlichen Zwängen ausgesetzter Akteure als freiwillige, ihrer jeweiligen subjektiven Nutzenfunktion entsprechende gedeutet. Arbeitslosigkeit etwa wird solcherart letztlich ebenso Freiwilligkeit unterstellt wie dem Verzicht von Frauen auf Erwerbstätigkeit zugunsten unbezahlter Reproduktionsarbeit. Allein die Postulate von Nutzenmaximierung und Exogenität von Präferenzen vermögen jedes Verhalten zu legitimieren.“ (Michalitsch, 2003, S. 77)*

Innerhalb dieses Spannungsfeldes möchte ich in diesem Kapitel die Zugänge feministischer Forschungsliteratur und Theorien zum Thema Reproduktionsarbeit abhandeln.

## 3.1. Gender Studies und Reproduktionsarbeit als zentraler Begriff

Die italienische Philosophin Silvia Federici beschreibt den Kapitalismus als angewiesen auf eine „ungeheure Menge Hausarbeit“ (Federici, 2020, S. 22) - damit eine Person erwerbsarbeitsfähig ist, braucht es viele andere Arbeiten, die in die Generierung der Arbeitskraft einfließen müssen. Karl Marx erkennt zunächst, dass Arbeitskraft, die in die Produktion von Waren einfließt, Bedarf hat an Pflege und Erhalt, also an Reproduktion; beispielsweise in Form von Nahrungsaufnahme, Befriedigung des Ruhebedürfnisses, Pflege der Gesundheit oder auch dem Aufziehen von Nachwuchs:

> *"Als Bildnerin von Gebrauchswerthen, als nützliche Arbeit, ist die [reproduktive] Arbeit daher eine von allen Gesellschaftsformen unabhängige Existenzbedingung des Menschen, ewige Naturnothwendigkeit, um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln."(Marx, 1867, S. 23)*

Im selben Atemzug nimmt er aber der Reproduktionsarbeit den zu entlohnenden, werthaltigen Charakter indem er sagt, das Verhältnis sei naturgegeben, also indiskutabel . Er definiert sie weiter als „nützliche Arbeit“ (Marx, 1872, S. 55); sie sei nützlich, habe aber keinen Tauschwert (vgl. Neusüß, 1983, S. 182; Nickel, 2001, S. 560). Die feministische Kritik sieht die materielle Wertlosigkeit reproduktiver Tätigkeiten als hier verankert an; Karl Marx sei blind gewesen für die essentielle, unbezahlte Hausarbeit (Federici, 2020, S. 22).

> *„So furchtbar und ekelhaft nun die Auflösung des alten Familienwesens innerhalb des kapitalistischen Systems erscheint, so schafft nichts-destoweniger die große Industrie mit der entscheidenden Rolle, die sie den Weibern, jungen Personen und Kindern beiderlei Geschlechts in gesellschaftlich organisirten Produktionsprozessen jenseits der Sphäre des Hauswesens zuweist, die neue ökonomische Grundlage für eine höhere Form der Familie und des Verhältnisses beider Geschlechter.“ (MEW 23, S. 514)*

Obwohl Karl Marx und Friedrich Engels hier noch den Geschlechterfaktor als gesellschaftlich generiert und strukturbildend erkennen, wird mit dem Verweis auf die Natürlichkeit

(„ewige Naturnothwendigkeit“) dieses Umstandes einerseits, und dem Suggerieren von der Möglichkeit der Überwindung durch industriellen Fortschritt andererseits, die Problematik im weiteren Werk eher als Klassenfrage abgehandelt (Beer in Nickel, 2001, S. 556) (Klinger in Nickel, 2001, S. 553). Diese historische Unterbewertung von reproduktiver Arbeit zieht ihre Spuren bis in die Gegenwart: segregierte wirtschaftliche Strukturen bilden ein historisch gewachsenes Geschlechterdispositiv ab, wie Gender Pay Gap, Gender Time Gap , Gender Hours Gap (Eurostat, 2021) belegen. Frauen erledigen demnach den Großteil der Fürsorgearbeit und haben die geringeren Pensionen, das Lohnniveau typischer Frauenberufe (die oft im Caresektor liegen) ist geringer als das von typischen Männerberufen. Auch in Haushalten wo Frauen gleich viel verdienen wie Männer verbringen Frauen mehr Zeit mit Careaufgaben als Männer, wie die Auswertungen zeigen. Das Geschlechterdispositiv ist durchzogen von Schnittstellen die sich an Herkunft, Hautfarbe, Religion, körperliche oder geistiges Leistungsfähigkeit und vielen weiteren Faktoren orientieren. Entlang dieser Schnittstellen ergeben sich weitere Brüche intersektioneller Art, wie der Migrant Pay Gap der International Labour Organisation veranschaulicht (ILO, 2020).

Innerhalb der Gender Studies werden geschlechtliche Kategorien als Konstrukte kultureller Praxis verstanden, deren Auswirkungen auf die Gesellschaft Untersuchungsgegenstand sind. Daher möchte ich an dieser Stelle verdeutlichen, dass geschlechtliche Kategorien, die innerhalb dieser Arbeit behandelt werden, als jene sozialen Konstrukte verstanden werden und nicht als die naturgegebenen Realitäten, als welche sie innerhalb der kulturellen Praxis dargestellt werden.

Die feministische Kritik zeigt, der unter Karl Marx konzipierte Begriff der Reproduktionsarbeit hat sich in seinem Wesen bis heute nicht erneuert. Die als „Klassenfrage“ bezeichnete Suggestion Karl Marx’, dass mit ausreichend Möglichkeiten zur Auslagerung jene „höhere Form der Familie und des Verhältnisses zwischen den Geschlechtern“ (MEW 23, S. 514) erreicht werden könne, wird als zu kurz gedacht angesehen. Denn ungeachtet aller technischen Fortschritte und ungeachtet des gewachsenen Wohlstandes wurde die den Frauen

anhaftende Reproduktionsarbeit nicht überwunden. Das konkrete Problem des nicht berechneten Wertes von Reproduktionsarbeit beeinflusst in hohem Maße die in meiner Arbeit fokussierte Problematik rund um prekäre Verhältnisse bei haushaltsnahen Dienstleistungen via Plattformen. Um diese Verbindungen nachzuzeichnen, möchte ich im Folgeabschnitt zunächst untersuchen mit welchen Argumenten unbezahlte Frauenarbeit „sichergestellt“ wird und wo ihr Ursprung liegt.

## 3.2. Historische Rückschau zur Entwicklung des Geschlechterdispositivs

Da Reproduktionsarbeit heute noch stets zum Großteil Frauen anhaftet und insbesondere plattformorganisierte Carearbeit von Personen erledigt wird, die aufgrund von Diskriminierungsfaktoren am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, lohnt sich ein Blick in die Vergangenheit um die Ursprünge von Konzepten wie dem biologischem Geschlecht, der rassifizierten Arbeitsteilung und anderer Segregationen in der Arbeitsteilung zu betrachten um so die Dreh- und Angelpunkte im Diskurs zu identifizieren.

### Die Entstehung der „Geschlechtscharaktere“

Die religiöse Auslegung der Phänomene in der europäischen Welt reichte bis ins 16. Jahrhundert, wo sie langsam durch die Etablierung der medizinischen Forschung verdrängt wurde (Bechhaus-Gerst, 2011, S. 3). Dies geschah parallel zu den wirtschaftlichen Entwicklungen im Zuge der Industrialisierung. Durch Vermessung, Kategorisierung und Benennung der Forschungsobjekte wurden in positivistischer Manier Erklärungen für die Unterschiede gesucht, welche die Forschenden umgaben. Vornehmlich waren es Männer in Europa, denen das Betreiben von Wissenschaft vorbehalten war. Sie entwickelten bald die Vorstellung einer „Seinskette“ (Bechhaus-Gerst, 2011, S. 3), einer Art Ordnung der Lebewesen nach Überlegenheit, deren Rangfolge eine Segregation zwischen den Menschen „legitimierte". Bei Forschungen zum weiblichen Körper war der deutsche Arzt Samuel Thomas Soemmerring maßgeblich beteiligt. In seinen Schriften konstituierte er einen weib-

lichen Körper, der den männlichen Körper komplementiert; ihn also durch klar gegensätzliche Eigenschaften abgrenzt:

> *Die variationsreichen Aussagen über »Geschlechtscharaktere« erweisen sich als ein Gemisch aus Biologie, Bestimmung und Wesen und zielen darauf ab, die »naturgegebenen«, wenngleich in ihrer Art durch Bildung zu vervollkommnenden Gattungsmerkmale von Mann und Frau festzulegen (Hausen, 2013b, S. 23).*

Es wird damit verdeutlicht, dass, besonders für Frauen, dieser dichotomische Ausgleich die Voraussetzung für Vollständigkeit ist: die schwache Frau benötige den starken Mann und umgekehrt sei für den rationalen, weisen Mann die emotionale Wärme der Frau wichtig (Hausen, 2013b, S. 24). Damit wurde ein erster Grundstein gelegt, warum die „Natur" der Menschen nicht gleich ist und deshalb zB. Unterschiede in den Rechtsansprüchen gerechtfertigt seien.

**Rassismus und Fetischisierung**

Der im vorigen Abschnitt beschriebenen Konstatierung eines komplementär zum Mann definierten Frauenbilds muss hinzugefügt werden, dass nicht allumfassend für Frauen gültig war. Nicht-europäische Frauen wurden von der damaligen Forschung nicht als schwache Ergänzung zum starken Mann eingeschätzt, sie erfuhren in der historischen ethnologischen Forschung eine verschärfte Form von Rassifizierung, die explizite Sexualisierung und Fetischisierung ihrer Körper miteinschloss. Der sogenannte Typus der „Hottentottenvenus" wurde in der Forschung als barbarisch, schlechte Mutter, hypersexuell und aufreizend dargestellt (Ritter, 2009, S. 122-123). Über die spezifische Degradierung von Schwarzen Frauenkörpern und Schlussfolgerungen auf Charaktereigenschaften schreibt Medizinforscherin Sabine Ritter:

> *„Neben die Charakterisierung des bestialisierten, ›abnormen‹ Monsters (Anm.: beschrieben waren afrikanische Männer) war die der verführerischen, „cupidonormen" Venus getreten. Es entstand die schillernde Imagination einer Hottentottenvenus, die rassistische Herabminderung mit sexistischer*

*Verfügbarmachung verband. Innerhalb dieser Verknüpfung ließen sich deren Elemente nahezu beliebig verschieben und betonen, so daß abnorme oder cupidonorme Elemente des Bildes willkürlich und interessegeleitet aufgerufen und hervorgehoben werden konnten. Zentrale Mittel dazu waren zugeschriebene stereotypisierte Körpermerkmale: hypertrophe Genitalien, lange Brüste und ein großen Gesäß verbanden sich zu dem Amalgam, aus dem das Image der „Hottentottenvenus" kreiert wurde." (Ritter, 2009, S. 123)*

Die damals unter der Maxime der Wissenschaftlichkeit erhobenen Zuschreibenden hatten unterschiedliche Platzierungen auf jener „Seinskette" zur Folge. Die Spitze bildete zweifellos „der europäische Mann" und dies hat sich in der Arbeitsteilung verdeutlicht. Die Spuren dieser (Zu-)Ordnung sind bis heute sichtbar und müssen unbedingt in Zusammenhang gebracht werden mit der Problematik rund um Arbeitsbedingungen für plattformorganisierte Carearbeiterinnen in Österreich. Wie Laura Wiesböck in ihrer Studie zu GigClean herausgefunden hat, ist sexuelle und sexualisierte Gewalt ein wesentliches Problem in diesem weiblich-dominierten, plattformorganisierten Arbeitssektor (Wiesböck, 2023, S. 59).

**Arbeitsteilung und die Konstatierung von Reproduktionsarbeit**

Ende der 1970er Jahre veröffentlichten Historikerinnen Gisela Bock und Barbara Duden ihren, wie Duden ihn nennt, „polemischen Essay" (Duden, 2009, S. 16) mit dem treffenden Titel „Arbeit aus Liebe - Liebe aus Arbeit - Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus" der die Entstehungsgeschichte der Reproduktionsarbeit nachzeichnet. Entgegen der damals verbreiteten Annahme, Reproduktionsarbeit sei eine den Frauen innewohnende, natürliche Regung, die nach und nach durch Technik abgelöst werden könne (Duden, 2009, S. 20; Oliveira, 2017, S. 19ff.), erklärten sie, dass „Reproduktionsarbeit vielmehr erst durch industrielle Wirtschaftsverhältnisse entstand". Sie beschrieben wie durch Schaffung von Produktionsstätten außerhalb des Heimes, Arbeitskraft aus den bis dahin großteils autonom gestalteten Hauhalten abgezogen wurden und sich somit überhaupt erst eine Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit ergab. Haushalte, Gewerbe oder ländliche Höfe wurden vor der Industrialisierung von Menschen in unterschiedlicher Hierarchie

und mit unterschiedlichen Positionen als Familienmitglied oder Dienstpersonal patriarchal-feudalistisch organisiert; produzierende und reproduzierende Arbeiten bildeten eine Einheit (Bock/Duden, 1977, S. 165ff.). Somit bildeten gesellschaftliche Stände die Trennlinie unterschiedlicher Ansprüche an Gesundheit, Bildung und Sicherheit. Demnach galt in den unteren sozialen Schichten Essen vor allem dem Überleben und war nur mit sehr eingeschränkten täglichen Kochaufgaben verbunden (ebd. 1977, S. 132) und eine Vorstellung von Kindheit als einer abgesonderten Lebensphase existierte schlichtweg vor Mitte des 18. Jahrhunderts nicht (ebd. 1977, S. 133). Karl Marx sah für Frauen folgende Möglichkeit zur Emanzipierung vor:

> *„Da gewisse Funktionen der Familie, z. B. Warten und Säugen der Kinder u. s. w., nicht ganz unterdrückt werden können, müssen die vom Kapital konfiscirten Familienmütter mehr oder minder Stellvertreter dingen. Die Arbeiten, welche der Familienkonsum erheischt, wie Nähen, Flicken u.s.w., müssen durch Kauf fertiger Waaren ersetzt werden. Der verminderten Ausgabe von häuslicher Arbeit entspricht also vermehrte Geldausgabe.“ (MEW 23, S. 417)*

Die reproduktiven Aufgaben sind hier bereits fest ins Geschlechterbild eingeschrieben, ebenso wie die Selbstverständlichkeit ihres unbezahlten Charakters. Emanzipation wäre für Karl Marx möglicherweise wünschenswert, sei aber jedenfalls als Belastung für das Haushaltsbudget zu verstehen. Diese seine Vision von Emanzipation und damit einhergehende Problemstellung veranschaulicht die Zuschreibungen, die die binär-geschlechtliche Scheidung der Arbeitsorte begründen. Frauen wären nun einmal ans Heim gebunden, sie müssten hinaus um Geld zu verdienen. Diese Verrohungen und die damit gezogenen sozialen Trennlinien verkörperten sich durch transformierte Ansprüche an Lebensstandards. Somit konstatierte die außerhäusliche Arbeit die innerhäusliche Arbeit und Konzepte wie Kindheit, Mütterlichkeit konnten überhaupt zu einem Begriff werden, innerhalb welcher laufend wachsende Ansprüche jede Überwindung verunmöglichte (vgl. Bock/Duden, 1977; sowie Oliveira, 2017). Da diese Dichotomie der produktiven und reproduktiven Arbeitstrennung, gepaart mit rassifizierten Diskriminierungsformen bisher systempolitisch nicht ausreichend

durch antirassistische und antisexistische Maßnahmen überarbeitet wurden, erhalten sie sich im Kern dauerhaft.

**„Hausfrauisierung“**

Im Laufe des 19. Jahrhunderts verkleinern sich Haushalte zunehmend „aufgrund der für Männer erhöhten Partizipationschancen an moderner Marktwirtschaft und Staatsverwaltung, die sich am Individuum orientiert“ (Hausen, 2013a, S. 242). Die *Familie*, die noch heute gleichsam bedeutsame Kernfamilie, wird zur Privatangelegenheit des marktteilnehmendes Mannes. Diese Marktteilnahme und deren Arbeitsbegriff behandelt ausschließlich die außerhäusliche Arbeit, beschreibt Karin Hausen:

> *„… »richtige« Arbeit ist Männerarbeit: Diese wird in Geld vermessen und hierarchisch geordnet; sie wird nach Berufszweigen aus- differenziert und professionalisiert; die Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigungszeiten produziert ein Verständnis von Normalarbeitsverhältnissen nebst Freizeit und Urlaub, die auf Kontinuität gestellt sind; in Relation zu dieser Normalarbeit werden schließlich Überstundenarbeit, Teilzeitarbeit, Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung als Sonderformen bezahlter Arbeit charakterisiert“ (Hausen, 2013a, S. 240)*

Das etwa rund um die Jahrhundertwende einsetzende Phänomen der „Professionalisierung“ der Hausarbeit umschreibt die Soziologin Maria Mies als „Hausfrauisierung“ (Mies, 1988). Sie interpretiert dieses Vorgehen als eine Anpassung an maskulinistische Standards; auf diese Art verschafften sich *weiße* Frauen Gehör im politischen Diskurs. Zwar war die Mitsprache nur bei Themen im „mütterlichen Interessensbereich“ akzeptiert, dennoch wurde diese Möglichkeit für den Versuch genutzt um gleichgestellte Anerkennung zu erhalten (Oliveira, 2017, S. 11). Die „Hausfrau“ wurde zur moralischen Stütze der Gesellschaft, Ansprüche an Kindererziehung, Haushaltsführung, Hygienestandards wachsen - aber zentraler Fokus der Tätigkeiten war es vor allem, dem Ehemann und den Kindern ein sicheres Zuhause zu bieten, also mit Fürsorge und Liebe dafür sorgen, dass sie die Aufgaben der rationalen Welt bewerkstelligen können (Bock/Duden in Oliveira, 2017, S. 12).

**Einkehr der Technik**

Mit zunehmendem technischen Fortschritt wurden auch nach und nach die Haushalte mit Technik ausgestattet. Als es nicht mehr Frauen waren, die Wäsche wuschen und Teppiche klopften, sondern Maschinen diese Aufgaben übernahmen, profitierten nicht etwa die Frauen von erhöhten Zeitressourcen sondern vielmehr ihre Ehemänner und Kinder. Aufgrund steigender Hygienestandards und hoher sozialer Anforderungen an Kindererziehung wurde die zur Verfügung stehende Zeit anders verteilt und eher vereinzelt bzw. war es durch Technik überhaupt erst durch eine einzelne Person zu bewerkstelligen, die Wäsche einer Familie zu versorgen (Heßler in Oliveira, 2017, S. 16). Auch eine gewisse Form der Abwertung und Unsichtbarmachung ging mit der Technisierung von Hausarbeit einher; letztendlich seien es ja die Maschinen die die Arbeit verrichteten (Kettschau in Oliveira, 2017, S. 16). Die Schere der unterschiedlichen sozialen Schichten ging damit auch auseinander; Haushalte ohne der finanziellen Möglichkeit zur technischen Auslagerung von Arbeit machten die bittere Erfahrung, mit den selben hohen Standards konfrontiert zu sein ohne überhaupt Zugang zu den selben Mitteln zu haben und oft noch doppelte Einkommen lukrieren zu müssen, also auch weniger Zeitressourcen zu haben, als viele technisierte Haushalte (Sachse in Oliveira, 2017, S. 16).

Somit lässt sich erkennen, der Ansatz von Karl Marx' ist bis heute gelebte Realität („Die verminderte Ausgabe von häuslicher Arbeit entspricht also vermehrte Geldausgabe", MEW, S. 417). Da aber Reproduktionsarbeit als unbezahlt charakterisiert ist und dem weiblichen Geschlechterstereotyp anhaftet, kann echte Emanzipierung nicht stattfinden. Dies bestätigt sich, wenn gewonnene Zeitressourcen, beispielsweise durch Unterstützung von Technik, steigende Ansprüche an das Arbeitsniveau/an das Ergebnis begründen anstatt Arbeiten überwinden zu können. Um geeignete antisexistische arbeitspolitische Maßnahmen ergreifen zu können, wird im kommenden Abschnitt über vergangene Maßnahmen räsoniert. Es wird ihr jeweils wesentliches Momentum herausgestrichen, das zu einer Überwindung jener inhärenten Ungleichstellung beitragen könnte.

## 3.3. Learnings aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Vergangenheit

2003 erklärt Regina-Maria Dackweiler im Fazit ihrer Dissertation zur Gleichstellungspolitik in Österreich, dass der österreichische Wohlfahrtsstaat noch stets als „Architekt der sozialen Ungleichstellung der Geschlechter“ fungiert (Dackweiler, 2003, S. 193). In Österreich kämen demnach immer wieder widersprüchliche Leitbilder zum Einsatz in der politischen Herangehensweise zu Gleichstellungsfragen. Einerseits werden Geschlechterfragen egalitär und andererseits differenzierend argumentiert; also wird auf der einen Seite oft von einer Gleichheit ausgegangen und auf der anderen Seite wird Ungleichheit sozialpolitisch festgeschrieben - beispielsweise dadurch sich der Wohlfahrtsstaat auf die unbezahlte Arbeit von Frauen stützt. In der Dissertation über „Geschlechtergerechte Arbeitsteilung“ von Maria Sagmeister wird 2021 - knapp zwanzig Jahre später - ähnlich resümiert. Im konkreten Bezug auf Reproduktionsarbeit adressiert sie die immer noch fehlende politische Ansprache von Männern:

> *„Ökonomische Ungleichheiten zwischen Frauen erlauben es manchen, mit der Doppelbelastung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit dadurch umzugehen, dass sie „ihre“ Sorge- und Reproduktionsarbeit auf andere Frauen auslagern, die Vergeschlechtlichung dieser Arbeit und der Verantwortung für deren Organisation wird dadurch allerdings kaum angetastet. Um diese Arbeitsteilung aufzubrechen, müssen Maßnahmen gesetzt werden, die Frauen nicht wiederum die Verantwortung für Arbeiten im Privaten zuschreiben, das heißt solche, die auch Männer in die Pflicht nehmen.(Sagmeister, 2021, S. 266)*

Das Arbeitsfeld der haushaltsnahen Dienstleistungen ist von Schattenwirtschaft und Dumpinglöhnen geprägt; diese Entwertung des Arbeitsmarkts ist ein Symptom der historisch gewachsenen sozioökonomischen Male-Breadwinner-Struktur in Österreich, welches auch in der Gegenwart durch politische Entscheidungen reproduziert wird. Konkret identifiziert Regina Dackweiler zwei bestimmte politische Maßnahmen als wesentliche Gründe dafür,

warum Carearbeit heute in Österreich im Allgemeinen schlechter gestellt ist als beispielsweise innerhalb Skandinaviens:

- Skandinavien traf den 1960er Jahren wie Österreich auf einen Arbeitskräftemangel. Während in Skandinavien im großen Rahmen Mütter in den den Arbeitsmarkt integriert wurden, aktivierte Österreich die männlich dominierte Gruppe an Migrant*innen, die sogenannten Gastarbeiter am Arbeitsmarkt (Dackweiler, 2003, S. 109).
- Der zweite Faktor stellt den raschen Wiederabbau arbeitsmarktfördernder Einrichtungen in den 1980er Jahren dar. Hier wurden im Zuge der „Aktion 8000“ österreichweit Arbeitsplätze geschaffen und Fördermittel aufgebracht, von denen Mütter im besonderen Maße profitierten. Zu Beginn der 1990er Jahre wurde das Programm jedoch vorzeitig eingestellt (Dackweiler, 2003, S. 109).

Innerhalb dieses Kontexts kann, übertragen auf die Fragestellung dieser Arbeit, beobachtet werden, dass jenes Prinzip der Auslagerung von Marx Anwendung findet: Sofern sich ein Haushalt die "vermehrte Geldausgabe“ (vgl. Marx, 1867) leisten kann, werden Haushaltsaufgaben und Kinderbetreuung ausgelagert. Wie sich zeigt, bleiben all diese Arbeiten, also die Organisation und Koordination der Auslagerung selbst sowie die Übernahme der ausgelagerten Arbeitsaufgaben, in großteils weiblicher, oft migrantischer Hand. Diese Eingeschriebenheit der Reproduktionsarbeit ins Weibliche konnte trotz technischem Fortschritt nicht überwunden werden und auch eine Professionalisierung führte nicht zu der angestrebten Gleichstellung mit anderen Berufen. Das Arbeitsfeld ist noch heute weitgehend unreguliert und fehlende exogene Bewertungsskalen können der unbezahlten Reproduktionsarbeit keine konkreten Werte beimessen. Diese Umstände tragen dazu bei, dass jene unterregulierten Arbeitsfelder auch einen Niedriglohnsektor bilden. Aufgrund der Erkenntnisse aus Laura Wiesböcks Studie, dass der Bereich der plattformorganisierten Carearbeit überdurchschnittlich von sexueller und sexualisierter Gewalt betroffen ist, gilt es außerdem die Zusammenhänge mit dem dominierenden Anteil an Frauen mit Migrationsbiographie zu untersuchen.

Nachfolgend werden drei Konzepte genannt, die Aufwertung von Reproduktionsarbeit zu adressieren versuchten, und wesentliche Hebelansatzpunkte beinhalteten bzw. verfehlten.

**„Aktion 8000“**

Mitte der 1980er Jahre wurde mit der „Aktion 8000“ ein großer Schritt in der Arbeitsmarktpolitik getan um Frauen, besonders Mütter, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies gelang einerseits durch die gezielte Schaffung von Arbeitsplätzen und andererseits durch die Ausbezahlung von Fördergeldern, um Lebenshaltungskosten zu decken, solange Ausbildungen absolviert wurden. Die Maßnahme schuf im gemeinnützigen Bereich, im Umweltschutz, der Stadt- und Dorferneuerung, im kulturellen und sozialen Dienstleistungsbereich Arbeitsplätze, die über die Beendigung des Programmes hinaus, nachhaltig mit einer Anzahl von 11.500 erhalten blieben (AMS, 2016, S. 43); (vgl. Dackweiler, 2003, pp. 108-110). Zu Spitzenzeiten lag der Frauenanteil hier bei zwei Drittel (AMS, 2016, S. 20). Fördermaßnahmen wie diese waren dazu bestimmt, die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen zu erhöhen und die öffentliche Infrastruktur reichhaltiger zu gestalten, wovon wiederum vor allem Frauen profitieren, weil sie die Hauptträgerinnen von Versorgungsarbeit darstellen. Durch (Teilzeit-)Beschäftigung sollten eigene Einkommen lukriert werden können und durch Höherqualifizierung bzw. dem Wechsel in männlich-dominierte Arbeitsbereiche sollten Einkommen höher ausfallen.

**„Töchter können mehr“**

Die Informationskampagne „Töchter können mehr“ zielte in den 1980er Jahren darauf ab, jungen Frauen zu „bessere“ Karriereplanungen zu verhelfen, um geschlechtsstereotype Berufsentscheidungen zu durchbrechen. Projekte wie diese zeigen deutlich die Ambivalenz zwischen dem eingangs erwähnten geschlechtsegalitären Zugang („am Arbeitsmarkt sind alle gleich, jegliche Möglichkeiten stehen allen offen“) und dessen Paarung mit einem „Differenz- und Defizitansatz“ in Charakter der Maßnahmen (Dackweiler, 2003, S. 113). In anderen Worten; Maßnahmen wurden so konzipiert, als wären es schlichtweg die „falschen“ Berufsentscheidungen der jungen Frauen, die die Ungleichheit ausmachten (Dackweiler,

2003, S. 113). Daher wurde auch kein oder zu wenig Augenmerk gelegt auf ungleiche Arbeitsbedingungen, diskriminierende Geschlechtshierachien im Arbeitsalltag, im Berufsorientierungsprozess sowie im Bewerbungsverfahren. Retrospektiv gilt die Modellaktion als nicht erfolgreich (Dackweiler, 2003, S. 113).

**„Ganze Männer machen Halbe/Halbe“**

1995 knüpfte die damalige Frauenministerin Helga Konrad (SPÖ) an den Ideen Ihrer Vorgängerin Johanna Dohnal an, und wollte den Begriff der „Partnerschaftlichkeit“ im Ehe- und Familienrecht präzisieren um auch Versorgungsarbeit als einen Teil der ehelichen Beistandspflicht zu erweitern. Ein Unterlassen der partnerschaftlichen Arbeitsteilung wäre demnach auch als ein Scheidungsgrund anzuerkennen gewesen (Dackweiler, 2003, S. 139-140). Diese und weitere Maßnahmen zur Förderung der Umverteilung von Reproduktionsarbeit wurden zum Thema der Werbekampagne „Ganze Männer machen Halbe/Halbe“, in welcher deutlich Männer als Gewinner einer Emanzipationsbewegung gedacht wurden. Die Kampagne sowie das Vorhaben zur Gesetzesänderung wurden abrupt beendet, als der damalige Bundeskanzler Franz Vranitzky zurücktrat und Barbara Prammer unter Viktor Klima das Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Konsumentenschutz übernahm (Dackweiler, 2003, S. 144). Die Gewerkschaft der Privatangestellten forderte bereits zu Beginn der 1980er Jahre eine Arbeitszeitverkürzung als mögliche Maßnahme zur Adressierung der Verteilungsproblematik (Dackweiler, 2003, S. 109); diese Forderung blieb bis heute unbeantwortet bzw. mit dem Einführen des 12-Stunden-Arbeitstages 2018 wurde dieser eine symbolische Absage erteilt.

## 3.4. Zusammenfassung

Reproduktionsarbeit wird in ihrer Definition implizit vergeschlechtlicht und als unbezahlt festgeschrieben. Hier fußen die Probleme von Niedrigbewertung im Carearbeitsbereich, also im bezahlten Bereich der Reproduktionsarbeit. Da hier monetäre Werte für eigentlich monetär „wertlose“ Arbeit generiert werden, steht sie der produktiven Arbeit ungleich ge-

genüber. Maßnahmen, die eine Gleichstellung fördern möchten, müssen diese Vergeschlechtlichung und die monetäre Wertlosigkeit aufbrechen um echte Überwindung der Ungleichheit zu erzielen.

# 4. Plattformorganisierte Carearbeit in Österreich

„Digitale Platzformen sind Teile der sozialen, ja öffentlichen Infrastruktur geworden“ erzählt Christian Berger im Interview (Christian Berger, Pos. 37). Besonders wenn das staatliche Unterstützungsangebot für Aufgaben im Haushalt und der Personenbetreuung nicht ausreichend vorhanden ist, wächst das öffentliche Interesse an privatwirtschaftlichen Unternehmen, die auf ungedeckte Bedarfe reagieren. Unternehmen wie Care.com, Europe GmbH, Extrafrei GmbH und viele mehr stellen Plattformen zur Verfügung, auf welchen Personen vermittelt werden, die verschiedensten Pflege- und Versorgungsaufgaben in Privathaushalten nachkommen.

Das Konzept des online zugänglichen Arbeitskräftemarktes bietet die Möglichkeit, (über-)regional Arbeit/Arbeitskräfte zu finden und dabei nicht von persönlichen Vermittlungskontakten abhängig zu sein. Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Webseiten kann entnommen werden, dass sie darauf abzielen, Auftraggebende mit Serviceanbietenden zu vermitteln. Diese sollen sich direkt miteinander über mögliche Arbeitskonditionen austauschen. Der Service der Webseiten sei es, allein den Zugang zu diesem „Schwarzen Brett“ an Arbeitsgesuchen zu bieten. In wiefern sich jedoch das Businesskonzept und die Gestaltung der Webseiten auf die entstehenden Beschäftigungsverhältnisse auswirken können, soll in diesem Kapitel untersucht werden.

## 4.1. Methoden der Analyse

Wie im Einführungskapitel erklärt, habe ich auf den Webseiten die Sitemap, die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die Personenprofile analysiert um zu ermitteln, inwiefern Carearbeitende und ihre Arbeitsverhältnisse von den Marktpraktiken beeinflusst werden.

### 4.1.1. Vorgangsweise

Innerhalb der Allgemeinen Geschäftsbedingungen wurde besonderer Fokus auf die Preispolitik gelegt. Da sich die Webseitenbetreibenden vor allem als Vermittlungsplattformen sehen, war es interessant zu sehen, welche Partei innerhalb des Dreiecks „Plattform-Carearbeitende-Auftraggebende“, die Plattformen finanzierte. Denn dies kann Auskunft darüber geben, welcher Partei zugearbeitet wird bzw. wo hier Push- bzw. Pullstrategien um Zahlungen zu forcieren angewandt werden, oder ob dieser Zahlungsdruck ausgeglichen zwischen Carearbeitenden und Auftraggebenden aufgeteilt wird.

Die Sitemap der Webseiten zeigt an, wie die Plattformen aufgebaut sind - welche Informationen werden veröffentlicht, inwiefern sind sie den Auftraggebenden und/oder Carearbeitenden zuträglich und inwiefern formen diese Inhalte die entstehenden Arbeitsverhältnisse?

### 4.1.2. Tabellarische Auswertung

Folgende Kategorien wurden von mir für die Auswertung ausgewählt:

**Firma**

Die Unternehmensbezeichnung mit ihrer Gesellschaftsform. Sie wurden aufgrund des öffentlichen Interesses nicht anonymisiert.

**Ländersitz**

Dieser gibt Auskunft über die Gerichtsbarkeit und lässt sehen ob innerhalb der Unternehmen international agiert wird oder ob für nationale Märkte eigene Gesellschaften gegründet wurden. National agierenden Gesellschaften würde schreibe eine intensivere Auseinandersetzung mit nationalen Rechtslagen und Gepflogenheiten zu als international agierende Unternehmen.

**Aktive Webseiten in Österreich**

Diese Angabe dient zum einen als Grundlage der Relevanz für diese Forschung und andererseits zur Übersicht über das Geschäftsfeld/die Geschäftsfelder in welchem/welchen das

Unternehmen tätig ist. Hier interessieren die Fragen: Wird sich auf eine Webseite fokussiert oder gibt es mehrere ähnliche Webseiten, die beispielsweise in Scheinkonkurrenz betrieben werden oder auch jeweils hohe Spezialisierung vermitteln?

**Kosten der Nutzung für Anbietende**

Anbietende sind jene, die Arbeitsleistungen anbieten. Also Serviceanbietende in der Personenbetreuung oder im Reinigungsbereich, die ihr Arbeitsgesuch inserieren und mit ihren Konditionen versehen.

**Kosten der Nutzung für Endnutzende**

Endnutzende oder Endverbrauchende sind diejenigen, die Personenbetreuungs- und Reinigungsleistungen in Anspruch nehmen. Zum Zwecke ihres Nutzengewinns besteht der gesamte Dienst. Endnutzende profitieren von dem Service der Arbeitenden und der Webseite.

**Serviceportfolio**

Eine Übersicht über das Angebot des Unternehmens. Was sind die Inhalte, die hier verdinglicht werden?

## 4.2. Analyse der Webseitendaten

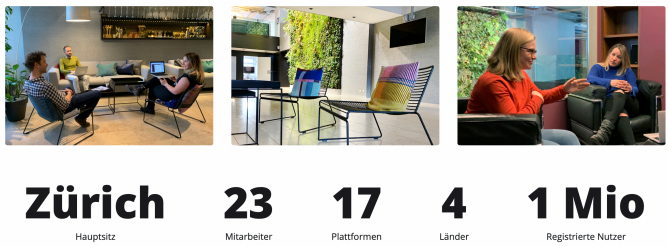
| | Lemonfrog AG | care.com Europe GmbH | Hallo Familie GmbH & Co. KG | Extrafrei GmbH |
|---|---|---|---|---|
| Ländersitz | Schweiz | Deutschland, Mutterkonzern care.com Inc. in den USA | Deutschland | Deutschland, Österreich, Schweiz |
| Aktive Webseiten in Österreich | www.babysitter24.at<br>www.haushaltshilfe24.at<br>www.tiersitter24.at<br>www.nachhilfe24.at<br>(www.singlemitkind.at) | www.betreut.at | www.babysitter.at | www.extrasauber.at |
| Kosten der Nutzung für Anbietende | - Kostenlos für private Anbietende<br><br>- Anbietende Firmen benötigen „Premium-Mitgliedschaft" | „Premium-Mitgliedschaft" für Bewerbung nötig<br><br>- € 30,- für 1 Monat<br>- € 130,- für 1 Jahr | Kostenlos | Provisionszahlungen, Servicepakete mit Unternehmenssoftware<br>zw. € 9,95 und € 249,- im Monat<br>Div. Gebühren wie Stornogebühren bei Ausfall |
| Kosten der Nutzung für Endnutzende | „Premium Mitgliedschaft"<br><br>- ab € 14,90,- für 1 Monat<br>- ab € 39,90- für 1 Jahr | „Premium-Mitgliedschaft"<br><br>- € 30,- für 1 Monat<br>- € 130,- für 1 Jahr | „Premium-Mitgliedschaft"<br><br>- € 29,99 für 1 Monat<br>- € 134,99 für 1 Jahr | Webseitennutzung kostenlos<br>Bezahlung der Aufträge über die Webseite<br>Div. Gebühren wie Stornogebühr bei Absage |
| Serviceportfolio | - eigenständiges Erstellen persönlicher Profile zum Zwecke des Matchings zwischen Dienstgebenden und Dienstnehmenden<br><br>- Such-Funktion mit Kriterien-Filter<br><br>- Umfassender Ratgeber ua. zur Anstellung („Welche Steuern muss ich abführen?" | - eigenständiges Erstellen persönlicher Profile zum Zwecke des Matchings zwischen Dienstgebenden und Dienstnehmenden<br><br>- Such-Funktion mit Kriterien-Filter<br><br>- Magazin für Mitglieder mit umfassenden Empfehlungen von optimaler Präsentation, Verhalten im Job bis zum Anstellungsverhältnis | - Eigenständiges Erstellen persönlicher Profile zum Zwecke des Matchings zwischen Dienstgebenden und Dienstnehmenden<br><br>- Such-Funktion mit Kriterien-Filter<br><br>- Kleiner Babysitter-Blog<br><br>- „Geld-Zurück-Garantie" - findet sich aufgrund fehlenden Angebots keine Babysittingkraft, wird der Abobeitrag zurückbezahlt. | - verifiziert gewerblich-agierende Personenprofile, direkt buchbar über die Webseite<br>- gewerblich-agierende Personen als „Partner" mit umfassendem Programm für einheitlichen Standard<br>- Kund*innenprofile ohne persönliche Angaben, nur Informationen zum Objekt<br>- Zahlungsabwicklung und Faktura über Webseite<br>- Magazin mit umfassenden Empfehlungen |

### 4.2.1. Unternehmenskonzepte der Plattformen

Alle untersuchten Plattformen sehen sich als Marktplatz für ein „Matching" zwischen Anbietenden- und Endnutzendenseite. Sie folgen dabei einem „lean-model" (Baum & Kufner, Srnicek in Vogel & Köszegi 2023, S. 50); also einem Geschäftsmodell, in welchem sich auf kundenorientierte Kernaufgaben konzentriert werden soll. Alle Aufgaben, die diesen Kern-

zielen nicht zuträglich sind, werden gestrichen. Somit würde ein Grundwert definiert werden, beispielsweise „schnell verfügbare Unterstützung im Haushalt für den geringsten Preis, in bestmöglicher Qualität“. Im Anschluss würde untersucht werden, wie der kleinstmögliche Aufwand aussähe um diese Ziele zu erreichen. Einen großen Verwaltungsapparat zu begründen um Angestellte einzustellen und damit an der Arbeit selbst mitzuverdienen, erschiene mit jenem Grundwert nicht rentabel, weil definiert ist, dass es der geringstmögliche Preis sein solle.

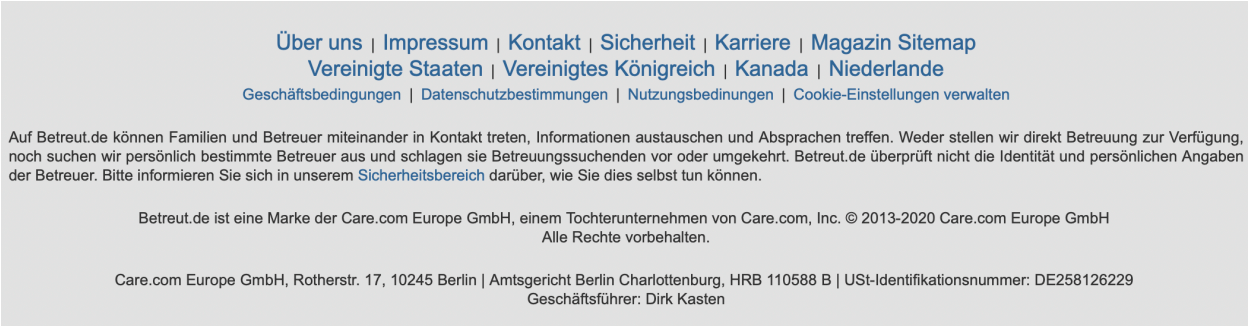
Die untersuchten Plattformen sind so gestaltet, dass Kosten für die Plattform gering gehalten werden, weil ein kleiner eigener Personalpool den teils riesigen Apparat an zahlenden Nutzenden verwalten kann. Die Schweizer Lemonfrog AG gibt beispielsweise an, 23 eigene Mitarbeitende für 1 Million „Registrierte Nutzer“ zu beschäftigen.




Screenshot auf www.lemonfrog.ch am 26.5.2023 09:00 Uhr

Demnach unterhält ein Unternehmen mittelständischer Größe auf 17 Plattformen in vier verschiedenen europäischen Staaten nach Selbstangaben 1 Million Nutzende. Care.com Europe GmbH gibt auf der Unternehmensbewertungsplattform kununu.at selbst an, zwischen 500 und 1000 Mitarbeitende zu zählen (https://www.kununu.com/de/care-com-europe, abgerufen am 8.9.2023 um 10:00 Uhr). Als Teil einer global agierenden und marktführenden Unternehmenskette sind hier natürlich erweiterte Ressourcen an Know-How vorhanden, als in den anderen untersuchten Unternehmen, die eher Klein- und Mittelbetrieben darstellen. Obgleich der unterschiedlichen Größen der Unternehmen, bleibt das Verhältnis zwischen eher überschaubaren Unternehmensgrößen und mitunter sehr großen

Nutzendenmassen deutlich. Die Unternehmen verantworten sich lediglich für die Mitarbeitenden ihrer IT-Unternehmen; die Beschäftigungsverhältnisse, die sie durch ihre Unternehmensentscheidungen beeinflussen und formen werden als Aufgabengebiet explizit ausgeschlossen, wie der Screenshot der betreut.at-Webseite zeigt.




Screenshot der betreut.at-Webseite. Im unteren Abschnitt der Webseite wird ausdrücklich eine Verantwortung ausgeschlossen, die Beschäftigungsverhältnisse betreffen die aus dem Kennenlernen via der Plattform entstehen. https://www.betreut.at, abgerufen am 8.9. um 10:00 Uhr

Extrasauber.at verfolgt eine andere Strategie, wenn auch mit dem selben Ergebnis: Hier wird die Verantwortung für die Beschäftigungsverhältnisse insofern ausgeschlossen, als dass ausschließlich verifizierte Unternehmen als Arbeitsanbietende fungieren können. Durch diesen Umstand wird das IT-Angebot der Extrafrei GmbH eine B2B -Leistung; also ein Business-to-Business Angebot, das voraussetzen soll, ausschließlich zwischen informierten und wettbewerbsfähigen Marktteilnehmenden zu agieren. Die Arbeitsverhältnisse innerhalb jener teilnehmenden Unternehmen sowie die Gestaltung der durch die Vermittlungsleistung der Extrafrei GmbH entstehenden B2C (Business-to-Client)-Verhältnisse stehen in keinerlei direkter Weise verbunden mit der Plattform extrasauber.at, und werden auch nicht von ihr geprüft. Es ist hervorzuheben, dass jenes Konzept unter Zusammenarbeit mit der Fairwork-Studie 2022 erarbeitet wurde (Griesser et al., 2022).

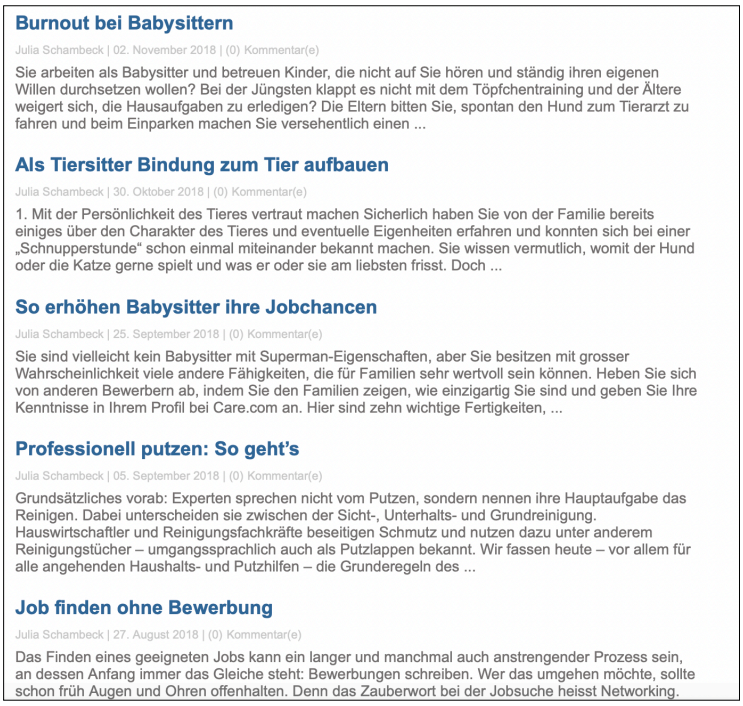
**Einnahmequellen**

Die Einnahmequellen stellen innerhalb meiner Untersuchung in drei von vier Fällen unterschiedliche Abonnementmodelle dar, die den Zugang zur Vermittlungsplattform ermöglichen und sich meist automatisch verlängern, wenn nicht ausdrücklich innerhalb einer Frist

widersprochen wird. Extrasauber.at finanziert sich als Ausnahmefall über Provisionszahlungen, Gebühren und dauerhafte Pauschalzahlungen für B2B-Servicepakete. Der Vorteil von zeitgebundenen Verträgen, wie es bei Abonnements der Fall ist, stellt die hohe Wahrscheinlichkeit einer Abonnementverlängerung dar - wird nicht zeitgerecht ausdrücklich gekündigt, verlängert sich der Vertrag automatisch. Oder ist der Vertrag zu Ende und es soll zu einem späteren Zeitpunkt erneut Kontakt gesucht werden, muss ein neues Abonnement abgeschlossen werden. Die Gebührenpflichtigkeit besteht bei zwei von drei Plattformen auf beiden Seiten: für Arbeitssuchende und für Arbeitsbietende. Lediglich eine auf Babysitting spezialisierte Plattform sieht für Babysittende keine Kosten für die Erstellung von Arbeitsgesuchen vor.

**Public Relations**

Es zeigt sich durch den Einsatz von PR-Maßnahmen wie Kund*innen- bzw. Mitarbeitendenmagazine, dass die Plattformen entgegen ihrer expliziten Ausschlusses von Verantwortungsübernahme für entstehende Beschäftigungsverhältnisse, sehr wohl bis in die Arbeits-



**Burnout bei Babysittern**

Julia Schambeck | 02. November 2018 | (0) Kommentar(e)

Sie arbeiten als Babysitter und betreuen Kinder, die nicht auf Sie hören und ständig ihren eigenen Willen durchsetzen wollen? Bei der Jüngsten klappt es nicht mit dem Töpfchentraining und der Ältere weigert sich, die Hausaufgaben zu erledigen? Die Eltern bitten Sie, spontan den Hund zum Tierarzt zu fahren und beim Einparken machen Sie versehentlich einen ...

**Als Tiersitter Bindung zum Tier aufbauen**

Julia Schambeck | 30. Oktober 2018 | (0) Kommentar(e)

1. Mit der Persönlichkeit des Tieres vertraut machen Sicherlich haben Sie von der Familie bereits einiges über den Charakter des Tieres und eventuelle Eigenheiten erfahren und konnten sich bei einer „Schnupperstunde" schon einmal miteinander bekannt machen. Sie wissen vermutlich, womit der Hund oder die Katze gerne spielt und was er oder sie am liebsten frisst. Doch ...

**So erhöhen Babysitter ihre Jobchancen**

Julia Schambeck | 25. September 2018 | (0) Kommentar(e)

Sie sind vielleicht kein Babysitter mit Superman-Eigenschaften, aber Sie besitzen mit grosser Wahrscheinlichkeit viele andere Fähigkeiten, die für Familien sehr wertvoll sein können. Heben Sie sich von anderen Bewerbern ab, indem Sie den Familien zeigen, wie einzigartig Sie sind und geben Sie Ihre Kenntnisse in Ihrem Profil bei Care.com an. Hier sind zehn wichtige Fertigkeiten, ...

**Professionell putzen: So geht's**

Julia Schambeck | 05. September 2018 | (0) Kommentar(e)

Grundsätzliches vorab: Experten sprechen nicht vom Putzen, sondern nennen ihre Hauptaufgabe das Reinigen. Dabei unterscheiden sie zwischen der Sicht-, Unterhalts- und Grundreinigung. Hauswirtschaftler und Reinigungsfachkräfte beseitigen Schmutz und nutzen dazu unter anderem Reinigungstücher – umgangssprachlich auch als Putzlappen bekannt. Wir fassen heute – vor allem für alle angehenden Haushalts- und Putzhilfen – die Grunderegeln des ...

**Job finden ohne Bewerbung**

Julia Schambeck | 27. August 2018 | (0) Kommentar(e)

Das Finden eines geeigneten Jobs kann ein langer und manchmal auch anstrengender Prozess sein, an dessen Anfang immer das Gleiche steht: Bewerbungen schreiben. Wer das umgehen möchte, sollte schon früh Augen und Ohren offenhalten. Denn das Zauberwort bei der Jobsuche heisst Networking.

„Tipps für Alltagshelfer" - Screenshot der Magazinsseite von betreut.at, http://magazin.care.com/de-ch/tipps-fuer-alltagshelfer/ aufgerufen am 13.9.2023 um 13:00 Uhr

ausübung hinein wirken, indem sie ein einheitliches Gesicht, eine corporate identity kreieren. Beispielsweise wird innerhalb der Eigenwerbebeiträge bzw. Eigenbeschreibungen oft von zB. „liebevollen Betreuerinnen“ als einheitlichen Standard gesprochen. Außerdem wird in Magazinsbeiträgen durch Informationsartikel deutlich gemacht, welchen Standpunkt sie in Bezug auf Arbeitsausführung einnehmen, beispielsweise welche Qualitätsstandards sie gutheißen - und sie damit forcieren. Arbeitsausführende werden in diesen Artikeln oft direkt adressiert; Ratschläge werden erteilt wie ein optimales Personenprofil gestaltet wird oder welche rechtlichen Gestaltungsspielräume genutzt werden können.
Dies steht im Widerspruch zur oben erwähnten expliziten Ausschließung von direkten rechtlichen Bezügen zum Endprodukt - der erfüllten Dienstleistung im Privathaushalt.

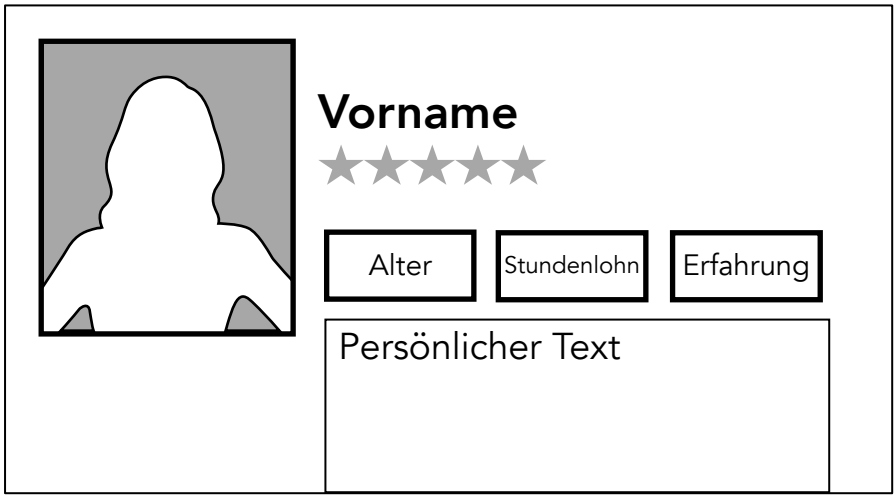
### 4.2.2. Personenprofile und Kommunikationsmöglichkeiten

Die Webseiten stellen es oft so dar, als ob Personenprofile von den Carearbeitenden frei gestaltet werden können, um Arbeitsaufträge zu erhalten. Welche Daten abgefragt werden, ist jedoch vorgegeben es herrschen außerdem rigide Dynamiken innerhalb der Menge an Personenprofilen.

**Zugänglichkeit von Personenprofilen**

Die untersuchten Plattformen erscheinen Auftraggebenden-orientiert. Sämtliche Funktionen sind so ausgerichtet, dass potentielle Auftraggebende ein möglichst großzügiges, niederschwelliges Nutzungserlebnis haben, um sich am Arbeitskräftemarkt für Haushaltshilfen zu orientieren. Dies zeigt sich insofern, als dass Personenprofile von Arbeitsanbietenden zunächst ohne Registrierung eingesehen werden können, die Postleitzahl in welcher Umgebung gesucht werden soll, kann frei angegeben und laufend verändert werden. Bei manchen Plattformen können vollständige Profil erst nach einer Registrierungsschranke eingesehen werden. Also sieht man solange noch keine Registrierung der Emailadresse der suchenden Partei erfolgt ist, lediglich eine Vorschau an Personenprofilen, die in der angegebenen Umgebung verfügbar wären. Auftraggebende müssen nicht verpflichtend ein

persönliches Profil anlegen um die Personenprofile von Anbietenden einzusehen. Genauere Angaben wie Fotos, Standort oder eine konkrete Ausschreibung sind für sie optional.




Skizze des durchschnittlichen Personenprofils Anbietender. Quelle: eigene

Oft hindert eine „Paywall“ die Funktionen der Kontaktaufnahme oder vollständige Suchergebnisse - diese Informationen sind somit erst dann einsehbar, wenn ein Abonnement abgeschlossen wurde. Als zahlendes Mitglied besteht dann voller Zugang zu jeglichen bereitgestellten Informationen und kein Zwang die ebengleichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Somit sind die unter Umständen empfindlichen Daten dieser Bewerbendendatenbank einer potentiell anonymen Masse zugänglich.

**Persönliche Angaben**

Personenprofile enthalten diverse Informationen, die Privathaushalte wesentlich finden können, um jemanden im privaten Setting bei sich arbeiten zu lassen. Die Skizze zeigt, das sind jedenfalls Vorname, meist Alter, gewünschter Stundenlohn und Jahresanzahl an Berufserfahrung. Außerdem ist ein Foto und eine fünfstellige Bewertungsskala auf jeder Plattform das dominante Merkmal jedes Personenprofils. Ein freies Textfeld wird bietet Platz für eine Selbstbeschreibung. Über Personenprofile können Arbeitsanbietende ihre Leistungen beschreiben und buchbar machen. Ein persönliches Foto nimmt eine dominante Rolle bei diesen Profilen ein, direkt neben der fünfstelligen Bewertungsskala. Auch sind fast überall

Alter, Anzahl der Erfahrungsjahre und Stundenlohn unmittelbar neben dem Foto innerhalb der Suchergebnisse aufgelistet. Ausnahme bildet hier ExtraSauber.at, die auf eine Altersangabe verzichtet. Dafür ist ExtraSauber die einzige Plattform, die Personen mit Adjektiven wie „fast perfekt“ oder „hervorragend“ (je nach Bewertungsgesamtheit) attributieren.

**Bewertungsfunktion**

Eine Bewertungssumme in Form von 0 bis fünf Sternen gibt, prominent neben dem Profilbild platziert, Auskunft über die Zufriedenheit anderer Nutzender mit der entsprechenden Person. Dieses passive Kommunikationstool ist auf jeder untersuchten Plattform zu finden und ist allen zahlenden Nutzenden (also vollen „Premium-Mitgliedern“) zum Zwecke einer Bewertung zugänglich, unabhängig davon ob tatsächlich Kontakt aufgenommen wurde oder Leistung in Anspruch genommen wurden. Suchergebnisse werden nach Anzahl der Sterne geordnet - gute Bewertungsergebnisse sind also nicht nur aufgrund ihrer positiven Inhalte, und damit ihrer werbenden Wirkung wichtig um weitere Aufträge zu erhalten, auch beeinflusst sie eine vorteilige (oder nachteilige) Reihung innerhalb der konkurrierenden Masse.

**Private Nachrichten**

Die Funktion private Nachrichten schicken zu können, dient des Abgleichs von Vertragskonditionen und evtl. der Vertragsschließung. Es bleibt den Nutzenden überlassen ob sie diese Plattform nutzen oder Telefonnummern, Emailadressen oä. austauschen. Oft wird von den Plattformen empfohlen, die Privatnachrichtfunktion auf der Webseite zu nutzen, um die Nachvollziehbarkeit im Streitfall zu gewähren. Die Texte können frei gewählt werden, es gibt keine verbindlichen Formvorgaben für die persönliche Kommunikation. Bei extrasauber.at wird die Kommunikation etwas mehr geleitet; hier können die Reinigungsunternehmen im Hintergrund einen Kalender mit verfügbaren Buchungsslots mit der gewünschten Reichweite bereitstellen und Beauftragende tragen sich selbst in einen Buchungsslot ein, ohne diesen  besprechen zu müssen. Die Terminkoordination wird dadurch stark vereinfacht und der Kommunikationsaufwand minimiert. Ändert sich jedoch ein Ter-

min auf Unternehmensseite muss an die Plattform eine Stornogebühr bezahlt werden, denn diese sorgt dann für Ersatz über ein anderes Unternehmen.

In wiefern die Unternehmenskonzepte und die gegebenen Darstellungsmöglichkeiten Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse haben, und welche weitreichenden Folgen auftreten können, soll in den folgenden Abschnitten erläutert werden.

## 4.3. Identifizierte Charakteristika von plattformorganisierter Carearbeit

### Selbstvermarktungskompetenzen

Plattformorganisierte Carearbeit unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von Carearbeit im traditionell organisierten Sektor. Zu den Tätigkeiten im privaten Haushalt, die die selben bleiben, unabhängig davon wie sie organisiert wurden, kommt die Notwendigkeit einer umfassenden Selbstvermarktungskompetenz hinzu (Wiesböck, 2023, S. 59). Damit einher geht der Imperativ nach einer möglichst allzeit gegebenen Verfügbarkeit, Anfragen online umgehend zu beantworten und durch Marktforschung auf Bewegungen im konkurrierenden Umfeld zu reagieren.

### Bewertungen regulieren Überangebot

Der Konkurrenzdruck ist hoch, da bei Suchergebnissen von Plattformen ein visuelles Überangebot geschaffen wird und somit Austauschbarkeit suggeriert wird (Wiesböck, 2023, S. 59). Alle untersuchten Plattformen verfügen über fünfstellige Bewertungsskalen, die stets unmittelbar neben dem persönlichen Foto sichtbar sind; die Bewertungen können meist frei vergeben werden - also auch Personen, die keine Leistung bei der Person gebucht haben können Bewertungen abgeben. Beispielsweise könnte eine schlechte Bewertung abgeben werden, wenn die Dienstleistenden nicht für sie schnell genug geantwortet haben (ebd., 2023, S. 59). Solchen Bewertungen könnte nichts entgegnet werden und obwohl unter Umständen keine Leistung in Anspruch genommen wurde, gibt es negative

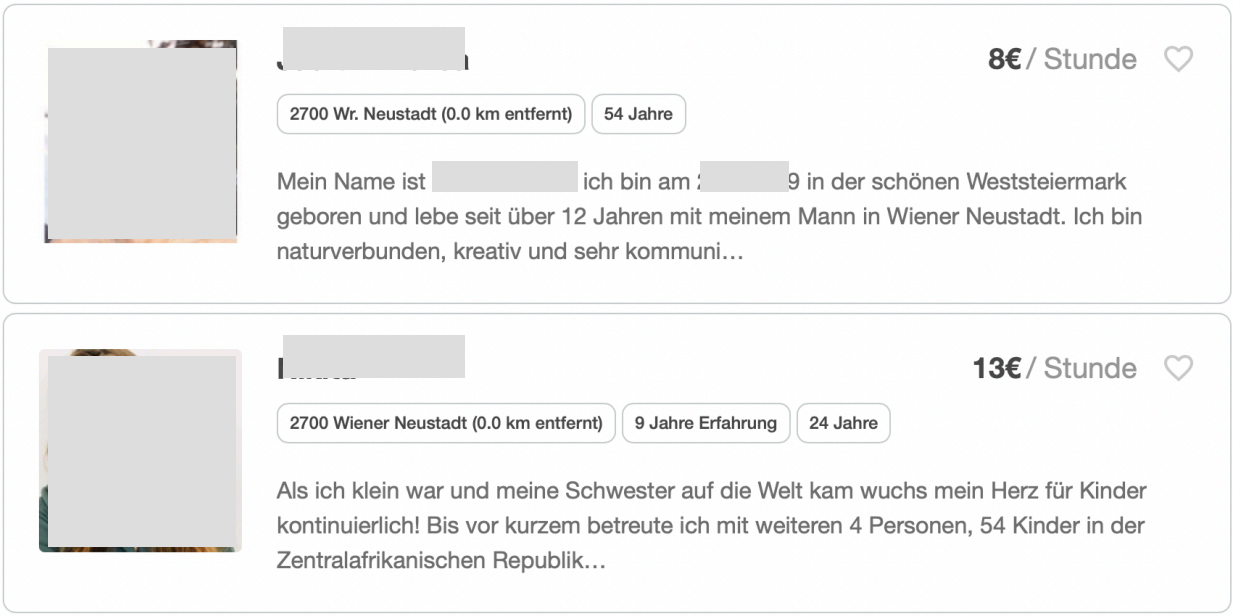
Konsequenzen für die Bewerteten. Zwar bietet ExtraSauber.at als einzige Plattform auch eine „interne“ bzw. versteckte Bewertungsmöglichkeit für Arbeitskräfte gegenüber den Haushalten an (quasi als Warnfunktion für andere Careworker*innen), jedoch haben etwaige Gegenbewertungen keine Auswirkung auf die auch für die Öffentlichkeit sichtbare Bewertung, welche ihnen gegeben wurde.

Diese Bewertungen interpretiere ich demnach als ein wesentliches Werkzeug für die Plattformen, um zu verhindern, dass Gleichwertigkeit oder nur geringe Unterschiede zwischen den Leistungsanbietenden innerhalb der konkurrierenden Masse zu einer Überforderung beim Auswahlverfahren führen würde. Also fungiert die Bewertungsfunktion als ein Instrument, um der Leistung einen Marktwert zu verschaffen. Sie übt außerdem Druck auf die Bewerteten aus, um ständig außerordentlich gut zu performen und gibt der Seite der Bewertenden die Möglichkeit, die Leistung entgegen der selbstbestimmten Angaben zu relativieren oder auch zu bestärken. Das Echo aus dem Außen in Form von Bewertungen soll also als Regulatorium innerhalb des Überangebots an ähnlichen Leistungen fungieren. Die dominante Platzierung jenes Bewertungsergebnisses soll die Wahrnehmung der potentiellen Kund*innen stark beeinflussen, auch die algorithmische Reihung der Suchergebnissen hängt von Bewertungstrends ab. Zwar gewinnen online Bewertungsmöglichkeiten von Dienstleistungen und Unternehmen (wie beispielsweise Kununu oder TripAdvisor) in allen Branchen immer mehr an Bedeutung, der Unterschied bei der Plattformarbeit ist jedoch, dass Nutzende hier zwangsweise mit jener Bewertung in Kontakt kommen, weil die Plattformen diese Funktion selbst nutzt. Es handelt sich also nicht wie bei der Gastro- und Hotelleriebewertungsplattform TripAdvisor um eine Bewertungsplattform, mit der man nicht zwangsweise in Kontakt kommen muss wenn man ein Lokal betritt.

**Exponiertheit**

Weiters bemerkenswert ist, dass sämtliche persönliche Daten der Dienstleistenden sehr exponiert sind: Eine dichte Fülle an Informationen beschreibt oftmals nicht die angebotene Dienstleistung, sondern oft den Charakter und die Biographie der anbietenden Person.

Eine Registrierung oder sonstige Verifizierung von Kund*innendaten ist oft nicht notwendig um Zugang zu jenen detaillierten Informationen zu erhalten.




Screenshot der Suchergebnissen von www.babysitter24.at, aufgerufen am 21.10. 2023 um 09:30 Uhr

Dieser Umstand kann als Sicherheitsmaßnahme für die Auftraggebendenseite verstanden werden; im Bewerbungsprozess möchten potentielle Dienstgebende wissen, wer in ihre Haushalte kommt. Darin wird jedoch die Machtungleichheit zwischen den Parteien deutlich: Die Bewerbungen um potentielle Arbeit in Form der Persönlichkeitsprofile und Tätigkeitsbeschreibungen richten sich an eine mehr oder weniger anonyme Gruppe.

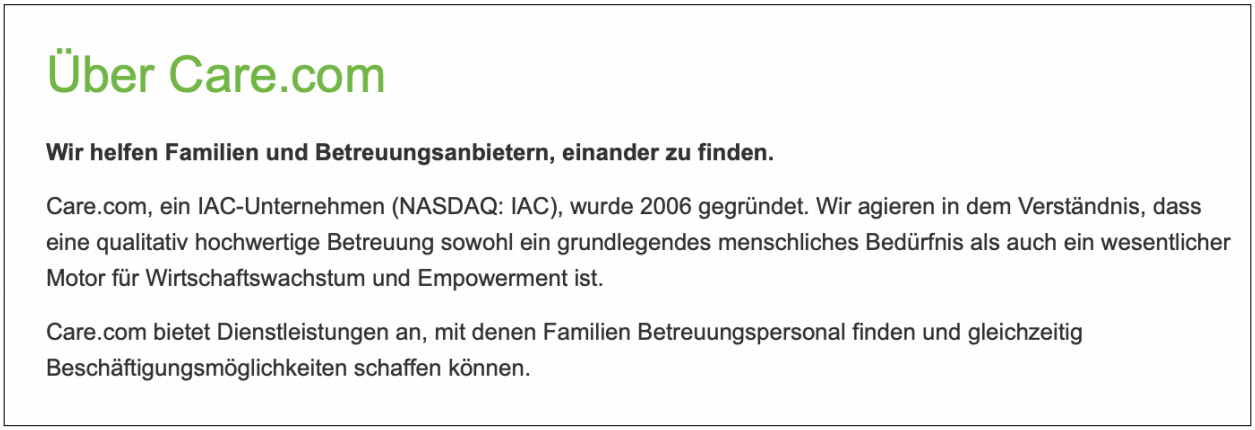
**Dumpinglöhne**

Die Höhe des Stundentarifs kann von den Anbietenden selbst bestimmt werden. Das wirkt einerseits einladend, andererseits besteht die große Gefahr des Lohndumpings - wenn Aufträge fehlen, könnte eine Herabsetzung des Stundenlohnes unter Umständen die Auftragslage wieder ankurbeln. Dadurch sind einzelne Anbietende sehr abhängig vom generellen Stundensatzniveau, ihrer individuellen Sucherergebnisreihung und dem Marktwert, der ihnen durch Bewertungen zugeschrieben wird. Somit werden Stundensätze eher von

der Marktdynamik bestimmt als von den Anbietenden selbst. Manche Plattformen bieten sogar eine regionale Durchschnittstarifberechnung an - nach Eingabe der Postleitzahl erscheint der empfohlene Durchschnittsstundensatz.

**Diskrepante Ziele**

Das Unternehmensziel sei es, suchende und anbietende Parteien zusammenfinden zu lassen. Trotzdem wird nicht etwa mit der Möglichkeit zur Knüpfung von altruistischen Verbindungen geworben, innerhalb welcher Caretätigkeiten stattfinden sollten. Es wird klar bezahlte Arbeit verhandelt, wie beispielsweise der „Über Uns"-Text der Webseite betreut.at deutlich macht. Jede der untersuchten Plattform agiert bewusst zum Zwecke der Begründung von Beschäftigungsverhältnissen und die in der Analyse identifizierten PR-Maßnah-



## Über Care.com

**Wir helfen Familien und Betreuungsanbietern, einander zu finden.**

Care.com, ein IAC-Unternehmen (NASDAQ: IAC), wurde 2006 gegründet. Wir agieren in dem Verständnis, dass eine qualitativ hochwertige Betreuung sowohl ein grundlegendes menschliches Bedürfnis als auch ein wesentlicher Motor für Wirtschaftswachstum und Empowerment ist.

Care.com bietet Dienstleistungen an, mit denen Familien Betreuungspersonal finden und gleichzeitig Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen können.

Screenshot der betreut.at-Webseite. https://www.betreut.at/unternehmen/ueber-uns/, abgerufen am 8.9.2023 um 10:00 Uhr)

men unterstützen die Annahme, dass bis in die Beschäftigungsverhältnisse hineingewirkt werden soll. Die rechtliche Absicherung und Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wird Carearbeitenden und den Privathaushalten selbst überlassen und es entstehen auf diese Art vor allem informelle Beschäftigungsverhältnisse (Vogel & Köszegi 2023, S. 51). Die Verantwortung möchten die Plattformen dafür nicht tragen und bislang werden sie in Österreich auch nicht dafür gesetzlich geahndet.

## 4.4.Soziale Effekte der Webseiteninhalte und Darstellungsformen

### Objektifizierung und Sexualisierung

Bei der Analyse war für mich auffallend, dass die Lemonfrog AG neben Careplattformen auch eine Datingplattform betreibt - das ist sehr bezeichnend dafür, wie ähnlich diese Webseiten unter diesem „Matching-Prinzip“ aufgebaut sind. Die Gestaltung der Careplattformen entspricht generell einem Datingplattform-Design und daher ist in Bezug auf Begründung von Beschäftigungsverhältnissen problematisch. Laura Wiesböck und ihr Forschungsteam haben sexuelle und sexualisierte Übergriffe sowie „Lookism“ - also Diskriminierung nach Attraktivität - als wesentliche Probleme identifiziert bei ihrer Studie zur Erforschung des Arbeitsalltags von plattformbasierten Reinigungskräften (Wiesböck, 2023, S. 60). Da Carearbeiten frauendominiert sind und die Arbeit in Privathaushalten stattfindet, wo wenig bis keine Schutzmaßnahmen für die Arbeitenden gelten, wird deutlich welch großes Gewaltpotential an Frauen und vulnerablen Gruppen hier vorliegt.

### Unterordnung

Die Bewertungsfunktion ist, wie im oberen Abschnitt ausführlich beschrieben, repressiv und schwer verifizierbar, die wirtschaftlichen Existenzen hängen von guten Bewertungen ab, denn eine Schlechterreihung bedeutet mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger Aufträge. Bewertungen adressieren außerdem nicht unbedingt die Dienstleistung oder das unternehmerische Verhalten der Anbietenden. Da der Text frei gestaltbar ist, könnten alle subjektiven Erfahrungen oder Gedanken zu dieser Person mitgeteilt werden. Die deutliche Machtungleichheit zu Lasten der arbeitenden Personen trägt dazu bei, dass das Verhalten der Arbeitenden vollkommen angepasst werden müsse um positive Bewertungen zu erhalten. Ständige Erreichbarkeit, Freundlichkeit und Zuvorkommenheit gelten als wichtige Eigenschaften, die oft bewertet werden, und das natürlich nach subjektiven Maßstäben. Eine Unterordnung der Arbeitenden ist daher ins Kommunikationssystem regelrecht eingeschrieben (vgl. Wiesböck, 2023, S. 60).

**Armut und Prekarität**

Zwar obliegt die Bestimmung der Höhe des Stundentarifs den Anbietenden - durch die kompetitive Situation innerhalb der Anbietendenmasse ist eine echte Selbstbestimmung eigentlich nicht möglich. Laura Wiesböck spricht in diesem Zusammenhang von „Reservearmee-Mechanismen“ (Wiesböck, 2023, S. 59). Also wird durch die Aufmachung der Plattformen ständige Austauschbarkeit vermittelt. Die Anpassung des Stundentarifs nach unten kann die Auftragslage ankurbeln wenn schlechte Bewertungen das Leistungsangebot schwächen oder die Konkurrenz innerhalb des Preisniveaus zu groß wird. Die Kommunikationstools der Plattformen, wie Privatnachrichtenfunktion sind außerdem einladend um (ständige) Alterationen an vertragliche Abmachungen vorzunehmen. Laura Wiesböck berichtet von häufig vorkommenden kurzfristigen Absagen oder Umbuchungen von den Auftraggebenden, die die Arbeitenden entgeltlos hinnehmen müssten. Zwar könnten grundsätzlich Umbuchungs- oder Stornogebühren verlangt werden, innerhalb der „Reservearmee“ ist dies jedoch kein Beitrag zur Attraktivierung der Leistung und birgt das Risiko von schlechten Bewertungen und geringerer Auftragszahl. Mit den Argumenten der Niederschwelligkeit, Selbstbestimmtheit und der Flexibilität werden besonders Leute angesprochen, die am regulären Arbeitsmarkt schlechte Erfahrungen gemacht haben, wie auch in den Interviews ab Kapitel 6 bestätigt wurde (Anna Ritzberger-Moser, Pos. 16; Tulay Tuncel, Pos. 74, vgl. Wiesböck, 2023, S. 59). Somit sind es oft Menschen, die Diskriminierungen ausgesetzt sind und deren alternative Möglichkeiten Geld zu verdienen limitiert ist. Sie sind diesem rauen, kompetitiven und potentiell gewalttätigen Marktklima ausgesetzt, das sich mit dem Schein einer Selbstbestimmheit der Carearbeitenden ziert.

# 5. Staatliche Schutzmaßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Welche Schutzmaßnahmen in Form von Gesetzen und Regulationen zum Arbeitsschutz in Österreich bestehen und wie sie auf die Gruppe wirken, soll nachfolgend erörtert werden.

## 5.1. Arbeitsrecht und andere relevante Gesetze in Österreich

Da sich die plattformorganisierte Carearbeit in Österreich jedoch aus der unbezahlten, ungeregelten Hausarbeit heraus entwickelt(e), ergeben sich einige gesetzliche Ausschlüsse und Sonderformen, auf die ich nun näher eingehen möchte. Mit der Entwicklung der Lohnarbeit ab Mitte des 18. Jahrhunderts verfügte die Arbeitendenschaft zunächst über keinerlei Schutzrechte. Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) aus 1811 vernachlässigte die ungleiche Situation der Arbeitendenschaft gegenüber der Industrie vollkommen (Püringer, 2014, S. 32). Damit verfolgte die Monarchie ein „Prinzip der Nichteinmischung" des Staates in wirtschaftliche Belange (ebd. ,2014, S. 28). So dauerte es bis 1859 als die erste Gewerbeordnung unter anderem Kinderarbeit regulierte - wobei diese Regelung in der Praxis durch fehlende Ahndung beinahe keine Anwendung fand (ebd., 2014, S. 33). Durch anhaltende Missstände unter den Arbeitenden wurden jedoch nach und nach Institutionen wie die Gewerbeinspektion (1883) oder die Kranken- und Unfallversicherung (1889) gegründet. Das Arbeitsrecht mit seiner bewegten Geschichte findet in seiner heutigen Form in sämtlichen Branchen weitgehend Anwendung.

Aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Arbeitnehmenden von den Arbeitgebenden, gewährt das Arbeitsrecht umfassende Schutzbestimmungen, um das latent herrschende Ungleichgewicht zugunsten der Arbeitgebenden auszugleichen und Arbeitnehmende in ihren Belangen weitestgehend abzusichern. Diese umfassen unter anderem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), welches beispielsweise Arbeitszeiten, Sicher-

heitsbestimmungen der Arbeitsmittel oder der Arbeitsumgebung regelt. Der Zugang zum Arbeitsrecht erfolgt über einen Arbeitsvertrag, dieser ist von folgenden Kriterien abhängig, wie die Arbeiterkammer Wien informiert (AK, 2023):

- Weisungsrecht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers
- Persönliche Arbeitspflicht
- Arbeit mit Arbeitsmitteln, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden
- Eingliederung in die Organisation des Betriebes (z. B. Bindung hin
- sichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge)
- Arbeitsleistung auf Zeit und nicht für einen bestimmten Erfolg
- Dauerschuldverhältnis

Die aufgelisteten Merkmale müssen nicht zwingend alle erfüllt sein um als Arbeitsvertrag zu gelten, entscheidend ist ihr überwiegender Anteil. Das österreichische Arbeitsrecht wird von allen Interviewpartner*innen als umfassend schutzgewährend eingeschätzt. Da aus der Beschäftigung via Careplattformen oft informelle Beschäftigungsverhältnisse hervorgehen, müsse im Einzelfall geprüft werden ob der Arbeitnehmendenbegriff anzuwenden ist. Diese Prüfung kann relativ niederschwellig über die Arbeiterkammer geschehen, jedoch müssen umfassende Arbeitsbedingungen nachvollziehbar gemacht werden und schließlich gegen die Arbeitgebendenseite interveniert werden. Der Prozess konfrontiert die intervenierenden Einzelpersonen mit hohem Aufwand um ihr Recht geltend zu machen.

Das Dienstleistungsscheckgesetz, das die Gruppe der haushaltsnahen Dienstleistenden ganz spezifisch adressiert, ist eine parallel zum Arbeitsrecht eingerichtete gesetzliche Lösung, die im Folgeabschnitt behandelt wird.

### 5.1.1. Dienstleistungsscheckgesetz

Das Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) wurde 2005 vom Wirtschafts- und Arbeitsministerium der ÖVP initiiert um den Anteil an Schattenwirtschaft unter den Hilfskräften in Privathaushalten zu verringern. Das Motiv war demnach eine unbürokratische Legalisierung der Tätigkeiten zu ermöglichen und soziale Absicherung für die Arbeitenden zu schaffen (vgl. Bartenstein, 2007, S. 3; vgl. BMA, 2021, S. 1). Aus der Parlamentarischen Anfrage von Karl Öllinger (Grüne) ein Jahr nach Geltendmachung des neu geschaffenen Gesetzes geht hervor, dass das Gesetz innerhalb des Parlaments umstritten war und auch die Europäische Union kritisiert das Gesetz scharf. Um dieser Spannung nachzugehen soll das Gesetz und seine Anwendung in diesem Abschnitt näher behandelt werden.

**Geltungsbereich**

Hier der Geltungsbereich aus dem §1 Abs. 1 des Dienstleistungsscheckgesetzes im vollständigen Zitat. Die gefetteten Bereiche werden im Anschluss näher erörtert.

> *„Arbeitsverhältnisse, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern mit natürlichen Personen zur Erbringung von **einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen** in deren **Privathaushalten** auf **längstens einen Monat befristet** für die **Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes** abgeschlossen werden, soweit die **Entgeltgrenze** nach Abs. 4 nicht überschritten und die Entlohnung mit Dienstleistungsscheck vereinbart wird.“ (DLSG, §1 Abs. 1)*

**Einfache, haushaltstypische Dienstleistungen** umfassen einfache Personenbetreuung und einfache Reinigungs- und Wartungsdienstleistungen, die nicht der Gewerbebefähigungsnachweispflicht unterstehen. Die Arbeiten dürfen ohne dem Nachweis spezifischer Vorkenntnisse ausgeübt werden, weil Räume, Arbeitsmittel und Hilfsstoffe ausschließlich innerhalb eines sogenannten „bestimmungsgemäßen Verbrauchs“ genutzt werden. Also dürfen Stiegenhäuser, Höfe, Gehsteige und Privatwohnungen gereinigt werden, die ihrem Zweck entsprechend genutzt wurden. Außerdem dürfen Hilfs- sowie Arbeitsmittel benutzt werden, die keinen spezifischen Sicherheitsbestimmungen unterliegen. Das wären bei-

spielsweise Reinigungsmittel, die keine Oberflächen verändern können sowie simple Steighilfen, die beim Fensterputzen vom Boden aus benutzt werden können. Auch zum freien Hausbetreuungsgewerbe zählen „einfache Haustechniktätigkeiten“, welche sich auf Sicht- und Funktionskontrolltätigkeiten bei Hausanlagen, oder dem Austausch von Glühbirnen beschränken. Tätigkeiten im Garten sind auf Gießen, Rasenmähen und Laubrechen beschränkt, Baum- und Strauchschnitt fallen unter das reglementierte Gärtnerhandwerk (vgl. BMAW, 2022, S. 30). Unter die „einfache Personenbetreuung“ fallen Tätigkeiten wie Babysitting oder etwa der Seniorenbetreuung ohne Pflegeleistungen.

**Privathaushalte** unterliegen nicht den selben Bestimmungen wie Betriebe und sind daher von dem Wirkungsbereich der österreichischen Arbeitsinspektion ausgenommen (Arbeitsinspektionsgesetz 1993, § 1 Abs. 2).

Die Begrenzung des Beschäftigungsverhältnisses von **längstens einem Monat** gibt an, dass kurzfristige und/oder unregelmäßige Beschäftigungsverhältnisse gemeint sind. In Absatz 3 wird weiters geregelt, dass jene Dienstverhältnisse wiederholt aneinandergereiht werden können, ohne weitere arbeitsrechtliche Ansprüche entstehen zu lassen (DLSG, § 1 Abs. 3).

Das Beschäftigungsverhältnis, und damit die umfassend geltende Unfallversicherung für die arbeitende Person, ist auf die **Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes** beschränkt. Dies umfasst auch die Wegzeiten, also die An- und Abreise zum und vom Dienstort.

Die **Entgeltgrenze** stellt die jeweils jährlich angepasste monatlich anzuwendende Geringfügigkeitsgrenze dar. Aliquote Urlaubsersatzleistungen und Sonderzahlungen dürfen gegebenenfalls hinzugezählt werden.

**Kranken- und Pensionsversicherung**

Die inkludierte Unfallversicherung kann relativ günstig auf eine freiwillige Kranken- und Pensionsversicherung aufgestockt werden. Zum Vergleich: eine Krankenversicherung innerhalb einer Selbstversicherung bei der Österreichischen Gesundheitskasse kostet monatlich im Jahr 2023 € 478,82 (sofern nicht herabgesetzt), bei geringfügigem Einkommen betragen die monatlichen Beiträge € 70,72.

**Zugänglichkeit und Abwicklung**

Der Dienstleistungsscheck kann in österreichischen Trafiken und Postfilialen von Auftraggebenden gekauft, seit 2011 zusätzlich online bestellt und seit 2019 per App abgewickelt werden. Auftraggebende können Dienstleistungsschecks in der Stückelung von entweder € 5,- oder € 10,- Einlösungswert erwerben und bezahlen pro Gutschein eine geringe Verwaltungsgebühr zusätzlich. Ein Dienstleistungsscheck von € 5,- kostet den Auftraggebenden somit € 5,10 und ein Gutschein von € 10,- kostet den Auftraggebenden € 10,20. Arbeitende können in beliebiger Stundentarifhöhe damit bezahlt werden. Um eingelöst zu werden, müssen die Dienstleistungsschecks bis zum Monatsletzten des Folgemonats von den Arbeitenden bei der Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete und Bergbau (BVAEB) oder der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) eingereicht werden - persönlich, per Post, online oder per App. Eine Anweisung des Einlösebetrages erfolgt „umgehend“ von Seiten der BVAEB, die mit der Abwicklung des DLS beauftragt ist (vgl. BMA, 2021, S. 8). Es dauert dadurch zwischen 3 und 64 Tage, bis Einlösende die Zahlung erhalten.

**Keine Beschäftigungsbewilligung für Asylwerbende nötig**

Alle Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang in Österreich dürfen mit dem Dienstleistungsscheck bezahlt werden. Beachtenswert ist, dass für die Personengruppe der Asylwerbenden die Beschäftigungsverhältnisse, welche unter das Dienstleistungsscheckgesetz fallen, eine der wenigen Ausnahmen darstellen, um beschäftigungsbewilligungsfreier Arbeit nachzugehen. Das bedeutet, dass Arbeitgebende beim Arbeitsmarktservice keine soge-

nannte Beschäftigungsbewilligung einholen müssen um Asylwerbende per Dienstleistungsscheck zu bezahlen.

**Reichweite**

Für diese Arbeit wurden von der BVAEB dankenswerterweise sämtliche Verkaufs- und Einlösedaten der letzten fünf Jahre zur Verfügung gestellt. Es wurde ausgewertet, dass im Jahr 2022 insgesamt 8.973 Personen mit Staatszugehörigkeit 109 verschiedener Länder den Dienstleistungsschecks für sich eingelöst haben. Die Hälfte von ihnen war über 45 Jahre alt und 79% waren Frauen. Das Gesamtvolumen der gekauften Dienstleistungsschecks in jenem Jahr betrug knapp € 11,5 Mio. und bedeutet ein fiktives Jahreseinkommen von € 1.277,- pro Person. Über 60% der Arbeitenden hatten österreichische Staatsbürgerschaft und 63% von ihnen haben den Dienstleistungsscheck online per App eingelöst. Jährlich bleiben rund 1% der verkauften Dienstleistungsschecks uneingelöst.

**Fazit**

Diese Zahlen lassen erkennen, dass der Dienstleistungsscheck für übers Jahr gerechnet äußerst kleine Gesamtbeträge pro Person genutzt wird. Der für die Arbeitenden anfallende bürokratische Aufwand und die damit verbundene Wartezeit, um an ihr Entgelt zu kommen, macht den Dienstleistungsscheck (zusätzlich) unattraktiv. Vermutlich tragen die knappen Einlösungsfristen zu dem jährlich konstanten 1% nicht mehr einlösbaren Dienstleistungsschecks bei. In den letzten 5 Jahren dürfte sich damit ein Betrag von ungefähr € 628.700,- angehäuft haben. Kritik kommt außerdem von Seiten der EU, was im kommenden Abschnitt 5.2 noch näher erläutert wird.

### 5.1.2. Selbstständigkeit im „freien Gewerbe“

Haushaltsnahe Dienstleistungen wie Reinigung von Privatwohnungen mit haushaltsüblichen Arbeitsmitteln, unterliegen als sogenannte freie Gewerbe keiner Nachweispflicht etwaiger Ausbildungen oder besonderer Kenntnisse. Um ein Einzelunternehmen im freien

Gewerbe anzumelden, benötigt es lediglich das Mindestalter von 18 Jahren, einen gültigen Aufenthaltstitel in Österreich sowie Unbescholtenheit in relevanten Bereichen (Drittstaatenangehörige oder Menschen mit Wohnsitz im Ausland müssen einen übersetzten, beglaubigten Strafregisterauszug vorweisen). Mit der Anmeldung des Gewerbes kann unmittelbar mit der Gewerbeausübung begonnen werden. Die Pflichtversicherungsbeiträge bei der Sozialversicherung der Selbstständigen (SVS) richtet sich nach der Höhe des Gewinnes und beträgt knapp 27%. Einkommenssteuer fällt ab € 11.000,- Einkommen pro Kalenderjahr an; Umsatzsteuer ab einem Jahresumsatz von € 35.000,- und bei Jahresumsätzen bis zu einer Grenze von € 700.000,- darf die simple Einnahmen-Ausgabenrechnung anstatt der doppelten Buchhaltung geführt werden. Da in diesem Bereich außerdem die eigene Arbeitskraft als Dienstleistung verkauft wird, sind größere Investitionen bei der Firmengründung meist nicht zwingend notwendig. Aus diesen Gründen kann die Unternehmensgründung auch für investitionsschwache Personen attraktiv sein. Österreichweit ist die Wirtschaftskammer mit ihren Niederlassungen zuständig, um allgemeine Auskünfte zum Gewerberecht oder der Unternehmensgründung zu geben. Das Wirtschaftsservice Wien hat eigene Stellen, an denen gezielt migrantische Personen auf dem Weg in die Selbstständigkeit begleitet werden - Beraterin Tülay Tuncel wurde auch im Rahmen eines Expert*innen-interviews befragt, näheres zu ihren Einschätzungen in in Kapitel 6.

Das Finanzamt oder die Österreichische Gesundheitskasse kann außerdem nach Prüfung der vermeintlichen Unternehmen zur Rechtseinsicht kommen, dass Scheinselbstständigkeit vorliegt, und es sich bei der Tätigkeit tatsächlich zB. um ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis handelt. Das Risiko von Scheinselbstständigkeit ist gerade bei Kleinunternehmen ist erhöht; die WKO bietet hierzu niederschwellige Beratungsservices in Form von Selbsttests auf ihrer Homepage an.

### 5.1.3. Gesetzesvorschlag als Reaktion auf Plattformarbeitsrichtlinie der EU

Derzeit liegt von Seiten der EU-Kommission noch kein endgültiger Beschluss für eine EU-Richtlinie zur Plattformarbeit vor. Der Gesetzesvorschlag der jedoch zu diesem Zeitpunkt zwischen dem Rat und der Kommission diskutiert wird, entspricht den Forderungen von Arbeitnehmer*innenvertretungen. Zentral steht ein widerleglich vermutetes Arbeitsverhältnis im Gesetzestext, das angenommen wird, sobald zwei von fünf Kriterien zu den Arbeitsbedingungen umfasst. Außerdem müssen die algorithmischen Managementmaßnahmen transparenter gestaltet werden und dürfen die Gesundheit der Arbeitenden nicht gefährden.

## 5.2. Herausforderungen und Lücken im bestehenden Schutzsystem

Durch den Charakter der Privatheit, der den haushaltsnahen Dienstleistungen systemisch anhaftet, ergeben sich eine Reihe an Problemen. Einerseits wird die Tätigkeit selbst kaum als Beruf erachtet, da sie im privaten Haushalt ausgeführt wird, ohne formale Kenntnisse vorweisen zu müssen. Damit einhergehend wird die Verantwortung der Auftraggebenden vernachlässigt, strukturierte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Andererseits fehlt auch das Bewusstsein darüber, unter welchen Kriterien eine scheinbare Selbstständigkeit ein faktisch gegebenes ein Arbeitsverhältnis darstellt (Ad-PHS, 2021, S. 4). Da private Wohnungen gesetzlich nicht in den Kontrollbereich der Arbeitsinspektion fallen, unterliegen sie auch nicht den selben Sicherheitsanforderungen wie vergleichsweise Betriebe und stellen für Carearbeitende, besonders nicht-organisierte, potentiell ein psychosoziales oder gesundheitliches Risiko dar. Da die formalen Anforderungen für die Ausübung der Tätigkeit gering sind, meist keine hohen Investitionsbeträge mit der Unternehmensgründung einhergehen und sie auch von Personen ausgeübt werden darf, die zumindest seit drei Monaten im Asylbeantragungsverfahren stehen, können haushaltsnahe Dienstleistungen eine attraktive Möglichkeit sein, um eigenständig Einkommen zu kreieren ohne die umgebenden, staatlichen und wirtschaftlichen Strukturen genau zu kennen. Die sich aus alledem mögli-

cherweise überschneidenden Risikofaktoren bzw. Ausschlüsse aus risikomindernden Maßnahmen können mitunter zu sehr prekären Situationen führen.

Einerseits wird von Seiten des Staates versucht, die legislativen und regulativen Barrieren für Unternehmen und Auftraggebende so tief wie möglich anzulegen. Dies zeigt sich in der Konstitution des Dienstleistungsscheckgesetzes: um haushaltsnahe Dienstleistungen innerhalb des geringfügigen Verdienstausmaßes zu legalisieren (vgl. Obaro, 2012, S. 7) werden den Auftraggebenden umfassende Ausschlüsse aus dem Arbeitsrecht zugestanden. Andererseits jedoch wird das entstehende Ungleichgewicht zu Lasten der Sicherheit und Gesundheit Arbeitender nicht abgefedert. Der über die Jahre immer wieder aufkommenden Kritik, den Dienstleistungsscheck aufgrund von Ineffizienz und fehlender Effektivität abzuschaffen und beispielsweise Agenturen mit Arbeitgebendenfunktion zu schaffen (vgl. Fritzl, 2016; vgl. Öllinger, 2007), wurde insofern begegnet, als dass die Handhabe auf Einlösenden-Seite nun fairer gestaltet wurde: seit 2019 können via App Dienstleistungsschecks eingelöst werden, ohne aufwändige Verwaltungsprozesse aufwenden zu müssen. Die Ad-PHS (Advancing Personal and Household Services) als Einrichtung zur Beforschung und Förderung persönlicher Assistenz sowie Haushaltsdienstleistungen und vollfinanziertes Projekt der Europäischen Union schätzt den österreichischen Dienstleistungsscheck ein, als eines von

> *„zu vielen Systemen, die von den normalen Arbeitsbedingungen abweichen. Diese Systeme existieren hauptsächlich, um die Kosten zu senken (weniger Sozialbeiträge verbunden mit weniger Rechten).“ (Ad-PHS, 2021, S. 4)*

Was der Dienstleistungsscheck sehr wohl schafft, führt die Ad-PHS weiter aus, ist, ein Bewusstsein zu schaffen für haushaltsnahe Dienstleistungen als Arbeitsfeld. Weiters wird empfohlen, ähnlich dem belgischen „Dienstencheque“, die Schecks teilweise zu subventionieren (Ad-PHS, 2020, S. 6). Beispielsweise würden pro € 10,- Einkaufswert € 13,- ausgelöst werden können. Dies würde effektivere Anreize schaffen um die Schattenwirtschaft im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich zu schwächen und damit auch dem Lohndumping entgegenzutreten, das auch in den geführten Interviews als zentrales Problem emp-

funden wird. Diese von der EU geforderten Subventionierungsmaßnahmen werden derzeit nicht umgesetzt.

Innerhalb der selbstständigen Erwerbstätigkeit stellt es eine Schwierigkeit dar, durch wenig vorhandene Beratungs- und Begleitungsmöglichkeiten innerhalb des Prozesses der Selbstständigumachung,. Durch fehlende Expertise bei Gewinn-Berechnungen und der großen Konkurrenz durch eine in diesem Bereich stark konkurrierende Schattenwirtschaft wird Arbeit oft zu billig angeboten. Dies führt zu nicht nachhaltigen Unternehmenskonzepten und kostet oftmals wirtschaftliche Existenzen. Die Wirtschaftskammer bietet eine Vielzahl an freiwilligen Beratungen und Schulungen zur Preisgestaltung an, spricht aber eine Zielgruppe in prekären Umständen nicht explizit mit speziellen Maßnahmen an. Tülay Tuncel empfiehlt in Kapitel 6 einen offiziellen, branchenbezogenen Mindeststundentarif für Ein-Person-Unternehmen festzulegen, um die Unternehmen bei Preisverhandlungen zu stärken.

Zusammenfassend kann nur nachdrücklich empfohlen werden, den Forderungen der EU nach Subventionierung des Dienstleistungsschecksystems nachzukommen und den Vorschlag zur Plattformarbeitsrichtlinie schnellstmöglich zur Umsetzung zu bringen. Außerdem bedarf die Gruppe der plattformorganisierten Carearbeitenden einen kollektiven Zugang zum Arbeitsrecht und Scheinselbstständigkeit muss durch verbesserte Begleitung der Selbstständigen bekämpft werden.

# 6. Interviews und Analyse der erhobenen Daten

Da meine Frage nach staatlichen Schutzbestimmungen für plattformorganisierte Carearbeit sowohl gesundheitliche als auch wirtschaftliche Faktoren umfasst, war es mein Ziel Personen zu befragen, die die österreichische Institutionslandschaft gut einschätzen können und daher am besten selbst innerhalb einer sozialpartnerschaftlichen Institution arbeiten. Ich habe mich entschieden Vertretende der Arbeiterkammer, einer Gewerkschaft und Unternehmensvertretende für vor allem die wirtschaftlichen Schutzbestimmungen zu interviewen. Der Aspekt des Gesundheitsschutzes sollte durch Vertretende der Arbeitsinspektion sowie einer zielgruppenspezifischen Gesundheitspräventionseinrichtung abgedeckt werden. Die Interviews fanden entweder online oder in den jeweiligen Firmenbüros der Interviewten statt und wurden digital aufgezeichnet. Die Inhalte des Abschnitts 6.2 stellen den Schritt der soziologischen Konzeptualisierung nach der qualitativen Auswertungsmethode von Ulrike Nagel und Michael Meuser dar. Vorangegangen ist diesem Schritt die Transkription des Tonmaterials, die Paraphrase der wesentlichen Stellen sowie deren Codierung, Gruppierung und ein thematischer Vergleich. Dem finalen Schritt der theoretischen Generalisierung wird im Abschnitt 6.3 gefolgt.

## 6.1. Auswahlverfahren und Vorstellung der Interviewpartner*innen

Die Auswahl der Interviewten Personen erfolgte nach einer Literaturrecherche, wo gezielt Personen innerhalb der Arbeitsinspektion, der Arbeiterkammer, der Gewerkschaften, der Wirtschaftsberatungen und von Gesundheitsberatungseinrichtungen gesucht wurden, die sich mit plattformorganisierter Carearbeit im weiteren Sinne beschäftigten. Gemeinsam mit der Anfrage für ein Interview wurde potentiellen Expert*innen per Mail ein Dokument mit Projektinformationen mitgeschickt. Dieses beinhaltete einheitlich den Kontext des Masterarbeitsthemas sowie Informationen zum geplanten Interviewablauf sowie die vier Themengebieten des Interviews samt mit Beispielfragen. Weiters befand sich eine Einverständnis-

erklärung darunter, die besagt, dass mit der Teilnahme Konsens darüber herrscht, dass das Interview aufgezeichnet und daraus nicht-anonymisiert zitiert werden darf. Auch persönliche Angaben der Interviewerin und Autorin wie ein Lebenslauf und ein Foto waren dabei. Es wurden folgende Interviews durchgeführt:

| | | |
|---|---|---|
| 05.04.2023 | Anna Ritzberger-Moser | Leiterin der Zentralen Arbeitsinspektion |
| 12.04.2023 | Christian Berger | Arbeiterkammer Wien, Fonds Digitalisierung |
| 13.04.2023 | Asiye Sel | Arbeiterkammer Wien, Referentin Frauen und Familie |
| 10.05.2023 | Tülay Tuncel | Wirtschaftsagentur Wien, Beratung migrantischer Selbstständige |
| 10.05.2023 | Michael Gogola | GPA, Grundlagenabteilung |
| 02.06.2023 | Jutta Olev | FEM Süd, Frauengesundheitszentrum |

Alle Interviewten haben meine Anfrage per Email bekommen. In der Nachricht war kurz erklärt worum sich meine Anfrage handelt, außerdem wurden mögliche Interviewtermine vorgeschlagen. Im Anhang der Mails befand sich ein Dokument mit umfassenden Projektinformationen. Darunter den Kontext der Fragestellung, Informationen zur Methode sowie den Interviewablauf und grobe Beispielfragen zu den vier Kategorien. Auch befand sich die Einverständniserklärung namentlich zitiert zu werden, sowie ein kurzer Lebenslauf von mir auf dem Dokument. An dieser Stelle möchte ich die Interviewten kurz in ihrer Funktion vorstellen. Die Reihenfolge entspricht der Abfolge an geführten Interviews.

**Dr.in Anna Ritzberger-Moser**

Als Leitung der Zentralen Arbeitsinspektion sowie der Sektion Arbeitsrecht im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft obliegt ihr die oberste Leitung der Arbeitsinspektorate in

Österreich. Die Arbeitsinspektion ist eine staatliche Einrichtung zur Wahrung arbeitsrechtlicher Ansprüche, hat die Befugnis jegliche Betriebe jederzeit betreten zu dürfen um die vorliegenden Arbeitsbedingungen zu prüfen. Sie engagiert sich in Fachartikeln für die Erneuerung des Arbeitenden-/Arbeitnehmendenbegriffs und tritt regelmäßig bei Podiumsdiskussionen auf. So auch 2022 für die Fairwork Studie, durch die ich auf sie aufmerksam wurde. Die Studie hat sich mit faireren Bedingungen für Plattformarbeitende beschäftigt.

**Christian Berger, BA, MSc, LLM**

Christian Berger ist bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien als Wirtschaftsreferent tätig und deckt dort wirtschaftspolitische Themen, speziell zu Industriepolitik und Strukturwandel, wie der Digitalisierung ab. Außerdem unterrichtet er an mehreren Fachhochschulen sowie der Wirtschaftsuniversität Wien. Er veröffentlicht regelmäßig Fachartikel zur Plattformarbeit unter anderem als Autor des Grundlagenpapiers zur Plattformarbeit der AK Wien, über welches ich auf seine Person gestoßen bin.

**Mag.ª phil. Asiye Sel**

Asiye Sel ist als Soziologin bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien tätig und deckt den Bereich derArbeitsmarktpolitik für Frauen mit Fokus auf Migration ab. Sie hat in der Vergangenheit in der direkten Klient*innenberatung gearbeitet und veröffentlicht regelmäßig Fachartikel auf dem Arbeit & Wirtschaft Blog der AK Wien, über welchen ich sie gefunden habe.

**Tülay Tuncel, MSc, MBA**

Tülay Tuncel arbeitet bei der städtischen Wirtschaftsagentur Wien. Sie berät dort Selbstständige mit Migrationshintergrund und begleitet beratend Migrant*innen, die sich selbstständig machen wollen. Asiye Sel hat sie als Interviewpartnerin empfohlen.

**Dr. iur. Michael Gogola**

Michael Gogola hat seine Dissertation über Plattformorganisierte Carearbeit geschrieben und ist in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik des Gewerkschaft für Privatangestellte GPA tätig. Meine Betreuerin Dr.in Maria Sagmeister hat mir seinen Kontakt empfohlen. Er veröffentlicht regelmäßig Fachartikel zu Überthemen wie Digitalisierung und Arbeitszeit(verkürzung).

**Jutta Olev**

Jutta Olev hat sich bei mir für ihre Kollegin Umyma El-Jelede gemeldet. Diese hatte ich angeschrieben, da sie in der direkten Gesundheitsberatung von vor allem migrantischen Frauen tätig ist. Da Jutta Olev unter anderem auf die gesundheitlichen Bedürfnisse von Reinigungskräften spezialisiert ist, wurde das Interview mit ihr geführt. Sie nimmt regelmäßig an internationalen Kongressen teil und kennt die Bedürfnisse migrantischer Carearbeiter*innen besonders aus betrieblicher Perspektive.

Da jedes Interview eine andere Perspektive auf die plattformorganisierte Carearbeit in Österreich abdecken sollte und erst dynamisch in der Auswertung Verknüpfungen zwischen den Themen deutlich wurden, wurde nicht auf eine bestimmte Ausgewogenheit zwischen den Interviews geachtet. Falls in Bezug auf bestimmte Themen viele Wortmeldungen von einer Person gefallen sind, wird diese auch öfter genannt. Besonders die betriebliche Perspektive war wertvoll für den Kontext der Untersuchung, ließ sich jedoch in der Auswertung nicht mit den gesamtökonomischen Ansätzen der anderen Interviews verbinden und fand wenig Anwendung in der Arbeit.

## 6.2. Analyse der erhobenen Daten

Die Interviews haben aus unterschiedlichen Perspektiven die Lage der in der plattformorganisierten Carearbeit Tätigen beleuchtet. Vertretende aus Arbeitsinspektion, Gewerkschaft, Arbeiterkammer, einem Wiener Frauengesundheitszentrum und der Selbstständi-

genberatung der Wirtschaftsagentur Wien legten dar, wie sie als Vertretende etablierter Schutzeinrichtungen das Klima rund um jenes Prekariat der Care-Gigwork wahrnehmen. Grundsätzlich zeichnet jene Lage aus, dass mehrere Ausschlussfaktoren aus dem regulären/regulierten Arbeitsfeld und entsprechenden Schutzmechanismen zusammenwirken und spezifische Herausforderungen verursachen. Die Kernprobleme, die den einzelnen Interviews entnommen werden konnten, wiederholen sich in den anderen Interviews in unterschiedlichen Erscheinungsformen. Das Zusammenwirken jener Ausschlussfaktoren habe ich somit als ein sich wiederholendes Muster erfahren.

In den folgenden Abschnitten wird auf ein Zitat pro Interview besonderes Augenmerk gelegt; dieses Zitat wird als Titelüberschrift genannt und steht für einen bestimmten Betrachtungswinkel bzw. ein Überthema, unter welchem sämtliche themenverwandte Stellungnahmen kumuliert werden. Diese direkten Zitate wurden von mir kommentiert und miteinander in Verbindung gebracht, stehen aber erst einmal für sich selbst. Im Bereich ab 6.3 komme ich der soziologischen Generalisierung, dem finalen Schritt der Interviewauswertung nach Meuser & Nagel nach.

### 6.2.1. „Die EU-Richtlinie wird Careplattformen zu Arbeitgebenden machen“

Die befragten Experten Michael Gogola und Christian Berger (Zitat im Titel Berger, Pos. 32) setzen sich beide intensiv auseinander mit den Entwicklungen rund um die derzeit in Ausverhandlung stehende Europäische Richtlinie zur Plattformökonomie. Der Vorschlag der Kommission zur Richtlinie sieht eine Kriterien-Lösung vor, demnach Plattformen als Arbeitgebende identifiziert werden würden, wie Michael Gogola darlegt:

> *„Bei der Überprüfung, ob ein Vertragsverhältnis ein Arbeitsverhältnis ist oder nicht und sieht er [der Richtlinien-Vorschlag] eine **widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmerinneneigenschaft für Plattformbeschäftigte** vor. Also sprich, es gibt so einen Katalog von Kriterien, also es ist ein 5-Punkte-Katalog und wenn von diesem 5-Punkte-Katalog 2 Punkte erfüllt sind dann han-*

*delt es sich, sozusagen der Vermutung mal, um einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin und* ***wenn die Plattform anderer Ansicht ist, dann muss sie beweisen, dass es sich bei diesem Vertragsverhältnis meine Selbstständigkeit der Beschäftigten handelt****" (Pos. 60).*

Beide Experten sind sich einig, dass hier ein sehr guter Ansatz gefunden wurde, weil eine Eingliederung in das Arbeitsrecht optimale soziale Absicherung böte. Auch der Aspekt des Ausgleichs der einseitigen Entscheidungsgewalt zugunsten der Plattform könne ausgeglichen werden, durch jene Beweisumkehr, erklärt Michael Gogola:

*„(…) Damit nicht der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Beweispflicht hätte, ist er oder sie tatsächlich Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer oder vielleicht doch Selbständige oder Selbstständiger, weil* ***wir ja sozusagen immer noch das Problem haben, dass ich gegen meinen Arbeitgeber/ gegen meine Arbeitgeberin sehr ungern vorgehe,*** *als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" (Pos. 60).*

Christian Berger beschreibt dieses Ungleichverhältnis als „Übermacht der Plattformen" (Pos. 27). Diese würde deutlich, angesichts dessen wie erfolgreich die Übernahme von Arbeitgebendenpflichten bisher abgewehrt wurden. Die Plattformrichtlinie konzentriere sich vor allem auf die durch die Plattform geschaffenen Bedingungen der Arbeit. Insbesondere bei den Careplattformen sieht Berger „die persönliche Abhängigkeit eigentlich sowieso klassischerweise gegeben". Eine gesetzliche Lösung solle strukturell ausgleichen, „was aktuell schief hängt" (Pos. 29). Er erklärt den Vorschlag zur Kriterienlösung der Plattformrichtlinie näher:

*„Es gibt unterschiedliche Kriterien-Lösungen, hier müssen eine bestimmte Anzahl von 5 Kriterien vorliegen.* ***Gibt die Plattform zum Beispiel Arbeitskleidung vor, oder, wie bei den Essenslieferdiensten, gibt es je Liefe-***

> ***rung oder pro Stunde einen gewissen Grundsatz, also € 7,- pro Stunde oder für jede Lieferung € 5,- wie auch immer - dann greift diese Vermutung "****(Pos 29).*

Plattformen sind je nach Branche oft unterschiedlich organisiert; Careplattformen funktionieren, wie oben gezeigt, nach einem Matching-Prinzip das sich wie ein personenbezogener Marktplatz beschreiben lässt, wohingegen Lieferdienste vielmehr einem Crowdwork-Prinzip folgen. Bei der Frage, ob die geplante Richtlinie hier wirklich alle Geschäftsmodelle gleichermaßen abdecken könnte konnte Christian Berger sehr bestimmt feststellen: „Eine Plattformrichtlinie unterscheidet nicht nach Organen oder Berufen und sie findet auch für die Care-Ökonomie Anwendung, das kann ich kurz beantworten“ (Pos. 32). Somit wäre die Eingliederung ins  nationale Arbeitsrecht auch eine Umsetzung der Europäischen Care-Strategie, die das öffentliche Interesse an gut abgesicherten Caredienstleistungen betone. Wie die Umsetzung denn national aussähe, sei und bleibe womöglich von Europäischer Seite unbestimmt, so Berger (Pos. 31). Er sieht aber vor allem Notwendigkeit zur Umsetzung bei wesentlichen Kernelementen des Arbeitsrechts wie der Kollektivierung:

> *„Der Aspekt der Vernetzung ist ganz wichtig (…)* ***Bei den Carearbeiten ist es ja nochmal ganz speziell, weil die bilden ja keinen Betrieb im klassischen Sinn****. Sondern sie sind sozusagen per Definition auf eine andere Person, die sie pflegen, verwiesen und ihr Betrieb ist vielleicht der Haushalt, wenn er als Arbeitgeber zählt - in der Regel nicht. Das Heimarbeitsgesetz sagt ohnehin nein.* ***Bei den Uber/Mjam Fahrer*innen zum Beispiel ist es schon so, dass sie natürlich einen Betrieb bilden****. Sie haben nur keinen Raum, in den sie kommen können, aber alle führen die gleiche Tätigkeit für die gleiche Firma aus, haben die gleiche Arbeitskleidung. Das ist sozusagen eine viel stärkere Betriebslogik im klassischen Sinne“ (Pos. 34).*

Der Begriff des Betriebs kommt also bei plattformorganisierten Carearbeiten derzeit nicht zur Anwendung und daher bleiben den Betroffenen auch die damit verbundenen Privilegien verwehrt. Privilegien wären hier beispielsweise die Zugänglichkeit durch das Arbeitsinspektorat, die gewährleistet wäre, oder die Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrats.

### 6.2.2. „Plattformen greifen mehr in die Arbeit ein, als sie vorgeben“

Diese Aussage im Abschnittstitel von Michael Gogola (Pos. 57) beschreibt das Spannungsverhältnis, in welchem sich die Plattformen wiederfinden, wenn über die Übernahme von Arbeitgebendenpflichten im Rahmen der Richtlinie zur Plattformarbeit diskutiert wird. Jede untersuchte Plattform schließt in ihren AGB explizit die Übernahme von Arbeitgebendenpflichten aus und weißt auf ihre ausschließlich vermittelnde Tätigkeit hin. Die Experten Christian Berger und Michael Gogola sind sich dennoch sicher, dass eine Plattformrichtlinie, wie sie im aktuellen Vorschlag vorliegt, auch die aktuellen Verhältnisse der Careplattformen regulieren würde, da die Plattformen wesentlich in die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse eingreifen, wie Christian Berger hier ausführt:

> *„Mjam, Lieferando, Uber, Airbnb - das sind alles Marketplaces mit Transaktionsmodellen. Und Care.com und andere wie Lemon Frog ganz bestimmt auch, die sagen von sich selbst; haben ein Abo-Modell. Und als Abo-Modell-Plattformen sind sie nicht für die Gestaltung von Marktkonditionen verantwortlich und das heißt auch nicht für Entgelt und Arbeitsbedingungen etc verantwortlich. Das ist im Übrigen die Argumentation. Da wissen wir aus Erfahrung, dass die Plattformen auch klagewillig sind, weil sie dadurch nicht gleichzusetzen wären mit anderen Plattformen.* ***Weil sie sich dafür sozusagen nicht verantwortlich zeigen würden, wie die Dienstverhältnisse gelebt werden, weil sie ja sozusagen nur wie eine Zeitung irgendwo abonnieren; und dieses Abo organisieren.*** *Und das lassen wir natürlich überhaupt nicht gelten.* ***Das ist nicht valide aus unserer Sicht****, weil*

*die Forschung die wir beauftragt haben und die Klient*innen, die bei uns oder in Vereinen/vertrauten Organisationen schon mal zur Beratung waren, ganz* ***klar für uns vermitteln, dass die Plattformen ganz gleich zu halten sind, das macht keinen Unterschied****" (Pos. 26).*

Der Eingriff der Plattformen in die Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen der arbeitenden Personen finde auf mehreren Ebenen statt. Bei den Darstellungsmöglichkeiten auf den Webseiten ist, wie im Kapitel 4 bereits geschildert, eine tatsächliche Selbstbestimmung über die Inhalte kaum möglich. Wie die Art der Leistungserbringung durch die Plattformen beeinflusst wird beschreibt Michael Gogola:

*„Viele dieser Plattformen verfügen über* ***Rating-Systeme, wo Kundinnen und Kunden die Dienstleistung und damit zwangsläufig in der Regel auch die Person der Dienstleistungserbringerin/des Dienstleistungserbringers bewerten*** *und umgekehrt sozusagen der Kunde oder die Kundin dann, also hier Ratings abgibt aber auch in vielen Fällen die arbeitende Person dann sozusagen den Kunden oder die Kundin bewerten kann wie angenehm sozusagen das Erlebnis der Leistungserbringung in gewisser Weise war.* ***Vielfach geben die Plattformen den Beschäftigten also den arbeitenden Personen, auch sehr genaue Anweisungen, wie sie ihre Leistung zu erbringen haben“*** *(Pos. 57).*

Christian Berger beschreibt die marktbeherrschende Stellung der Careplattformen als besonders wettbewerbsintensiv, wobei jener Wettbewerbsdruck auf den Arbeitsbedingungen laste (Pos. 23, 24). Zum Einen äußere sich jene Übermacht in visuell-dominanten Bewertungsskalen. Die Bewertungsmöglichkeiten auf den Webseiten betreffen nicht allein erbrachte Dienstleistungen, sondern vor allem auch die dienstleistende Person, oft unabhängig davon ob tatsächlich Dienstleistungen in Anspruch genommen wurden. Die Bewertungen sind durch die bewertete Person nicht korrigierbar und werden als algorithmische

Berechnungsbasis genutzt um über repressive Listungssysteme die Rangfolge der Suchergebnisse festlegen (Pos. 24). Er fasst weiter zusammen:

> *„(…) Und auch da sieht man sozusagen, dass die **Technologie eigentlich die sozialen Verhältnisse und auch die Realitäten geprägt hat** und jetzt sozusagen versucht wird, nachholend wiederum mit dem Recht oder mit sozusagen auch mit gewerkschaftlicher Organisierung natürlich, die in dem Bereich gibt, versucht wird, diese Entwicklung in den Griff zu kriegen oder sozusagen gerechter zu machen“ (Pos. 24).*

Diese Praktik führe zu einer Reihe an weiteren Problemen; wie dem von Laura Wiesböck und ihrem Team identifizierten Problem des „Lookism“ innerhalb der Carearbeitsplattformen-Studie „GigClean“. Berger erzählt, dass „bisher in *allen* ihren Interviews die sie geführt und ausgewertet hat - gab es alle Formen von verbaler Belästigung und auch körperlicher Belästigung“ (Pos. 34). In weiterer Folge schildert Berger die Marktpraktiken der Plattformen als „unlauter, unfair und den Konsument*innen zuträglich, der Effizienz von Leistungserbringung zuträglich“ und betont weiters die hohe Vermittlungseffizienz (Pos. 27). Anna Ritzberger-Moser bringt mit jenen unattraktiven Arbeitsbedingungen die prekäre Lage der Arbeitenden in Verbindung:

> *„Solange es Menschen gibt, die zu diesen Bedingungen arbeiten und arbeiten wollen, wird es diesen Markt auch geben, fürchte ich. Und der ist natürlich gerade auch durch **Menschen mit migrantischen Hintergrund, die keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben**, weil sie.. Ja, wird der ständig gefüttert. Also die Quelle, aus der solche Beschäftigungsverhältnisse entstehen“ (Pos. 16).*

Die besonders niederschwelligen und kontrollfreien Zugangsbedingungen zu Plattformarbeit fußen in den Profitinteressen der Plattformen, so Christian Berger:

*„Natürlich gibt es gerade in den Plattformsegmenten, die zum allergrößten Teil kommerziell sind,* ***Profitinteressen****, die eine Rolle spielen. Es gibt natürlich auch aufgrund des spezifischen, sozialen und ökonomischen und rechtlichen Positionen vieler Personen, die ihre Arbeitskraft über Plattformen anbieten auch das Interesse, Geld zu verdienen oder auch Kompetenzen einzusetzen, die sie erworben haben und damit Geld zu verdienen und vielleicht sozusagen auch einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen.* ***Gleichzeitig gibt es Interesse speziell über Plattformen tätig sein****, was eben oft damit zusammenhängt, dass ein Aufenthaltsstatus vielleicht kein, also ein Aufenthaltsrecht nur ein bedingtes ist.* ***Dass es keinen vollen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt gibt****. Dass man sozusagen auf die Arbeit als EPU, Neuer Selbstständiger etc verwiesen ist" (Pos. 20).*

Diese rechtlichen Formen seien jedoch in der Einzelprüfung speziell auf Careplattformen oft nicht valide, so Berger weiter:

*„Aus unserer* ***Perspektive als Arbeiterkammer [sind die Arbeitsverhältnisse] zu einem großen Teil falsch eingestuft****, also eigentlich um Scheinselbstständigkeit beziehungsweise bei korrekter Prüfung eigentlich um Erwerbstätige unselbständiger Art darüber können wir noch diskutieren. Bei den Plattformen, insbesondere bei den* ***Pflegeplattformen trifft es insbesondere zu, weil dort ist die wirtschaftliche Abhängigkeit, die persönliche, besonders hoch ausgeprägt****, die wiederum bei den Fahrradkurier:innen geringer ausgeprägt ist. Die können tatsächlich stundenweise fahren.* ***Pflegedienst lässt sich sozusagen nicht so zerstückeln, also das ist keine typische Aufgabe, die sich über die Community organisieren lässt****" (Pos. 21).*

Michael Gogola weiß um die Motivation der Plattformen, die Verantwortung für die Arbeit bei den Arbeitenden zu belassen:

> *„Also sprich, **bin ich Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, dann kommt das Arbeitsrecht mit seinem Schutzstandards für mich zur Anwendung**, bin ich nicht Arbeitnehmerin oder nicht Arbeitnehmer - also im Umkehrschluss selbstständig tätig - gilt das Arbeitsrecht mit seinen Schutzvorschriften für mich nicht. Das heißt **Internetplattformen machen sich sozusagen diese Unterscheidung zu Nutze**. Und stellen die Behauptung auf, die für sie tätigen Personen sind gar nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern sind selbstständig tätig ist natürlich ein viel niedrigeres Maß an Schutz. **Für die Beschäftigten [der Plattformen] bedeutet das vor allem auch eine viel kleinere Zahl an Pflichten für die Plattform, die ansonsten sozusagen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberrolle wäre**“ (Pos. 58).*

Christian Berger erklärt, dass Care-Plattformen, wenn auch in digitaler Erscheinung, als Teil der öffentlichen Infrastruktur anzuerkennen sind, und damit öffentliche Interessen vertreten. Sie versorgen einen gesamtgesellschaftlichen Bedarf an Careleistungen, der öffentlich nicht ausreichend gedeckt sei (Pos. 37). Unter welchen Arbeitsverhältnissen diese Personen arbeiten, ist somit eine wichtige öffentliche Debatte, die rund um die Richtlinie zur Regulierung von Plattformarbeit EU-weit stattfindet.

### 6.2.3. „Privathaushalte sind überfordert mit der Arbeitgebendenrolle“

Diese Aussage von Anna Ritzberger-Moser (Pos. 11) ist im Zusammenhang mit Rechten und Pflichten des Arbeitsrechts und ihrer optimalen Anwendung gefallen. Wenn denn nun einzelne Arbeitsverhältnisse geprüft werden würden, würden sich potentiell viele Haushalte mit Dienstgebendenpflichten konfrontiert sehen, weil es sich bei der Beauftragung der

Haushaltshilfe aufgrund der Umstände und Abhängigkeitsverhältnisse eigentlich um eine Anstellung derjenigen handele. In diesem Fall käme das Arbeitsrecht mit sämtlichen Rechten und Pflichten für sowohl die angestellte als auch die arbeitsgebende Person zur Anwendung. Die Frage meinerseits lautete, ob dies bzw. welcher der bestmögliche Weg wäre diese Berufsgruppe aufzuwerten und Anna Ritzberger-Moser erwiderte;

> *„Was unsere Beobachtung und auch Erfahrung ist, also der Dienstleistungsscheck versucht ja diese Probleme ein bisschen aufzugreifen,* ***aber wir sehen, dass ein privater Haushalt grundsätzlich überfordert ist mit der Rolle als Arbeitgeber/Arbeitgeberin****“ (Pos. 11).*

Somit böte eine Anstellung im unternehmerischen Umfeld das vorteilhaftere Arbeitsverhältnis für Haushaltsangestellte. Sie führt in diesem Zusammenhang weiter über die Verantwortung des Staates aus aus, hier Leistungen zu bieten:

> *„Es sollte das Ziel sein, dass Menschen, die arbeiten durch diese Arbeit auch sozial abgesichert sind, auch perspektivisch bis hin zur Pension also dadurch, dass auch eine Pension erwerben können. Und da muss ich, eben wie gesagt,* ***wenn das Privatpersonen sind, die eben keinen Steuerberater haben dann muss ich unterstützen, dass das auch abgewickelt werden kann, das Beschäftigungsverhältnis****. Also das würde ich für durchaus eine Möglichkeit halten“ (Pos. 19).*

Asiye Sel lässt im weiteren Gespräch offen, ob sie anhand der Beispiele in anderen EU-Staaten eine Art Minijob-Zentrale wie in Deutschland oder andere Formen der Vergesellschaftlichung von Carearbeit als gute Lösung erachten könnte.

Christian Berger gibt Exklusivität bzw. erschwerte Zugänglichkeit als eine weitere Dimension zu bedenken, wenn Carearbeit innerhalb der privaten Sphäre organisiert wird:

> *„Das wissen wir ja, dass sich hier nur ein ganz **ein kleines Segment der Doppelverdiener Haushalthilfe überhaupt leisten können Caredienste dazuzukaufen** und dann auch primär zu kaufen, weil die Erwerbsarbeit es notwendig macht. Das ist ja Arbeit, die gemacht werden muss (…)“ (Pos. 30).*

Er identifiziert in weiterer Folge undokumentierte Arbeit als weiteren Faktor von privater Organisation dieses Arbeitssektors und schließt das Argument mit dem Hinweis auf seine Dringlichkeit:

> *„… Und das ist natürlich eine der Tendenz der Privatisierung also es ist sozusagen ganz privat organisiert. Ich denke, aktuell gibt es sozusagen einen großen, bestehenden und noch größer werdenden Mangel an Carearbeiter*innen. **Wir wissen, der gesellschaftliche Bedarf steigt**. Bis 2035 werden es vermutlich hunderttausend Personen sein, die man brauchen wird in diesem Segment aufgrund der demografischen Alterung. **Das ist der Idee nach eigentlich eine öffentliche Herausforderung**, ganz klar“ (Pos.30).*

In der Position 31 weißt Christian Berger auf die Europäische Carestrategie hin, „(…) die weist auf jeden Fall in die Richtung (der Vergesellschaftlichung) und betont auch das öffentliche Interesse, Caredienstleistungen zu erbringen“ (Pos. 31).

Asiye Sel führt in weiterer Folge aus, über die Vertragsgestaltung zwischen den privaten Haushalten und den Arbeitenden: meist seien diese im Privatrecht geregelt, nicht im Ar-

beitsrecht (Pos. 44) obwohl es oft Arbeitsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts seien. Abschließend macht Asiye Sel in Pos. 50 deutlich, dass es Aufgabe des Staates sei Strukturen außerhalb des Haushaltes zur Verfügung zu stellen, um geordnete und kontrollierte Verhältnisse herzustellen. Diesem Tenor folgt auch Michael Gogola, er betont, dass die Privathaushalte ihre Rahmenbedingungen entsprechend freier gestalten müssen, wenn sie keine Arbeitgebendenpflichten übernehmen möchten (Pos. 64). Tülay Tuncel weist auf die Möglichkeit der Nutzung des Dienstleistungsschecks hin, welcher vor allem den privaten Haushalten entgegenkomme:

> *„**Mit dem Dienstleistungsscheck hat man sich eh glaube ich relativ gut auf einer sehr, sehr legale Ebene bewegt. Was glaube ich gerade solchen privaten Haushalten sehr entgegengekommen ist, und auch den Leuten entgegengekommen ist.** (…)“ (Pos. 77).*

Tülay Tuncel gibt zu bedenken, welche Auswirkungen es haben kann, wenn Privathaushalten so großer Spielraum in der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen zugestanden wird. Dadurch entstünde eine Art Überangebot und der Druck der Nachfrage laste auf Seiten der Dienstleistenden:

> *„(…) Ja, ich glaube, dass die Branche auch ein bisschen drunter leidet, dass es natürlich auch einen großen Schwarzmarkt gibt. Ja gerade im Bereich der Reinigung und das ist immer so eine zweischneidige Geschichte, weil also **wenn ich weiß, ich bekomme es irgendwie ohne Anmeldung um 12/13€, dann zahle ich der Unternehmerin keine 20€.** Ja, und ich glaube, dass man in sehr vielen Branchen auf die Schattenwirtschaft, auf das was quasi am Schwarzmarkt angeboten wird, auch nicht unterschätzen darf“ (Pos. 77).*

Zusammengefasst ergibt sich folgendes Spannungsfeld: private Haushalte sind typischerweise erst ab einer gewissen Einkommensschwelle bereit dazu, jemanden anzustellen bzw. zu engagieren um Arbeiten zu verrichten, die nicht innerhalb der Haushaltsmitglieder aufgeteilt werden möchte oder können. Privathaushalte sind schwer zu kontrollieren, es gibt gesetzlich kaum Berührungspunkte für diese Gruppe als Arbeitgebende. Die Hemmschwelle scheint für diese Gruppe dementsprechend klein, die eigenen Arbeitgebendenpflichten nicht wahrzunehmen und Personen undokumentiert bei sich arbeiten zu lassen. Der Dienstleistungsscheck bedient diesen Umstand und legalisiert im Ausmaß eines Zuverdienstes jene Dienstleistungen. Vor allem Migrant*innen seien diejenigen, die zu diesen Arbeitsbedingungen arbeiten würden. Die Europäische Strategie möchte jedoch diese Lösungen innerhalb der privaten Sphäre vermeiden und stärkere staatliche Infrastrukturen forcieren.

Am Beispiel des Untersuchungsbereiches sehr verwandten Umfelds der 24-Stunden-Betreuung sieht Anna Ritzberger-Moser klar den Staat in seiner Verantwortung gefragt:

> *„Ich kann jetzt vieles professionalisieren also wenn ich gerade im Bereich der 24-Stunden-Betreuung denke, mit den Scheinselbständigen-Beschäftigten. Wenn ich sage, ich sorge hier auch als Staat; denn* ***das sind natürlich Themenbereiche wo der Staat Leistungen anbieten sollte****, ja. Ich soll hier als Staat für eine* ***Versorgung durch professionelle Organisationen wo die Menschen dort angestellt sind****. Die kommen dann in die privaten Haushalte wenn es sein muss, wenn es kein adäquates Angebot in Heimen etc. gibt, oder ergänzend dazu, wäre das natürlich eine Lösung. Wenn hier sozusagen da der Staat ja seiner Versorgungsaufgaben gerecht würde, ja genau. Hier ein professionelles Angebot schafft und auch organisiert und durchführt“ (Pos. 17).*

### 6.2.4. „(…) interessant, weil Frauen quasi Frauen ausnutzen, oder soll ich sagen, ja, ausbeuten“

Die Gründe warum private Haushaltshilfen angestellt werden, sind vielfältig. Jährlich aktualisierte Gender Time-Gaps zeigen jedoch, dass ungleiche Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes ein wesentlicher Faktor ist, bei den Motivationen um Unterstützung in den Haushalt zu holen. Auch aus den Interviews geht diese Verkettung hervor: der Bedarf an leistbarer Hilfe im Haushalt und bei der Kinderbetreuung, egal wodurch motiviert - oft aber aufgrund ungleicher Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes, trifft auf den Mangel ebendieser Angebote in der öffentlichen Infrastruktur und führt weiter zur privaten Organisation jener Dienste.

In Pos. 43 erwähnt Asiye Sel die durch ungleiche Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes angestoßene (Bio-)dynamik im Sinne einer Global-Care-Chain-Problematik. Sie erklärt wie sich die Privatheit vieler gesamtgesellschaftlicher Fragen auf eine ganze Gruppe auswirkt. Sel gibt zu bedenken, welche gesamtgesellschaftlichen Dynamiken in Bewegung gesetzt werden:

> *„Also ich würde sagen, es sind die gut qualifizierten und die gut bezahlten Frauen, die dann diese Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Männer natürlich auch, aber es hängt oft an Frauen, die das ganze dann organisieren. Es ist ein ganz interessantes Gebiet eigentlich,* ***weil quasi Frauen Frauen irgendwie ausnutzen oder soll ich sagen ja, ausbeuten****. Es geht weiter dann auch nochmal um* ***Migrantinnen*** *ja, also ich glaube, das darf man nicht aus den Augen verlieren, nicht? Dass es die Frauen sind, nur weil sie einfach arbeiten und sich leisten können, können sie Kinderbetreuung haben und dadurch können sie sich halt irgendwie dann privat oder halt über diese Plattformen Hilfe organisieren. Ich glaube, jene Haushalte, die ein bisschen vorsichtig sind, die werden vielleicht über den Dienstleistungsscheck und so weiter die Kinderbetreuung bezahlen, wenn sie stundenweise was brauchen und regulieren, weil wahrscheinlich aufpassen müssen durch ihre Arbeit,*

*dass Schwarzarbeit zum Beispiel nicht öffentlich wird, also die werden das so regeln. Aber **insgesamt ist es total schwierig, die Haushalte zu kontrollieren**" (Pos. 43).*

Also ist es (auch) Individualisierung des Problems von ungleicher Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes gepaart mit klassistischen Lösungsansätzen. Welche gesamtgesellschaftlichen Hebel aktiviert werden, wenn eine fehlende Infrastruktur ausgeglichen werden muss, soll innerhalb dieses Abschnitts dargelegt werden. Zunächst erklärt Asiye Sel die Situation der fehlenden Infrastruktur:

*„Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen, also dieser Dienstleistungsbereich der gehört sehr gut ausgebaut. Erst mal haben die Frauen dann wirklich die Wahlmöglichkeit; es wird von der Politik immer geredet, die Frauen, sollen selbst auswählen - **die Frauen können nicht selbst auswählen, wenn es im ländlichen Europa keine Kinderbetreuung gibt** oder die Kinderbetreuung nur bis 13:00 oder 14:00 Uhr geöffnet hat oder **ich, wenn ich kein eigenes Auto habe, wirklich aufgeschmissen bin** ja, die Mobilität spielt auch eine Rolle so" (Pos. 42).*

Demnach ist die öffentliche Infrastruktur maßgebend beteiligt an der Formung der Arbeitsteilung, der einer Auslagerung an privat organisierte, externe Hilfskräfte vorausgeht. Michael Gogola zeichnet hier einen typischen Entscheidungsweg nach:

*„Das heißt nach wie vor ist es für Familien für Paare, ich gehe jetzt mal sozusagen vom heteronormativen Bild irgendwie aus, also Mann-Frau-Beziehung; **da erscheint es vordergründig vorteilhafter, wenn der typischerweise besser verdienende Mann arbeitet und die typischerweise schlechter verdienende Frau nicht so viel arbeitet und sich sozusagen um die reproduktiven Tätigkeiten kümmert**, also sozusagen das ist schon mal*

*ein Problem, was die Einkommenssituation betrifft und diese Einkommenssituation entsteht ja mitunter auch daraus, dass es sozusagen die, diese beiden Dinge, die in gewisser Weise zusammenspielen, dass auch die* ***Teilzeitquote bei Frauen extrem hoch*** *ist also sprich, sozusagen, weil Frauen weniger verdiene, deswegen arbeiten sie in Teilzeit, sind vielfach sozusagen (…)" (Pos. 65).*

Die Argumentationskette, die erklärt warum sich in Österreich diese „traditionellen" Rollenverteilungen über Generationen immer wieder wiederholen, beginnt bei den ungleichen Bezahlungsniveaus zwischen typischen Männer- und Frauenberufen. Spätestens mit der Gründung einer Familie wiederholen sich diese generationenalten Muster und es vertiefen sich die Gräben zwischen den Geschlechtern. Die Verschränkung von ungleichen Gehalts- und Lohnniveaus mit fehlender öffentlicher Unterstützung im Sinne einer starken Infrastruktur lässt Frauen mehr oder weniger alleine zurück mit der Frage nach Pflege und Erhalt der reproduktiven Faktoren, wie Gogola weiter schildert:

*„(…) Auf der anderen Seite aber ist man kaum anders in der Lage zu arbeiten als in Teilzeit, weil es* ***keine ausreichenden Kinderbildungs- oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt****, außerhalb der Stadt Wien sag ich jetzt mal so über den Daumen gepeilt, die irgendwie dies ermöglichen würden. (…) Bloß wir sehen, dass sozusagen* ***in jenen Branchen, die stark frauendominiert sind, die Entgelte in der Regel niedriger sind.*** *Also sozusagen, das ist schon mal das grundsätzliche Problem warum man auch dieses Ungleichgewicht, also ein* ***Faktor im grundsätzlichen gesellschaftlichen Problem, warum wir eine ungleiche Verteilung bei reproduktiven Tätigkeiten sozusagen haben****, im Hinblick dann auch auf die Geschlechter" (Pos. 65).*

Er führt außerdem aus, welche Unterstützung der Staat hier liefern kann. Nämlich sowohl im Ausbau der Care-Infrastruktur, sondern auch in der gesetzlichen Verankerung von „entökonomisierten Zeiten“ im Sinne einer Arbeitszeitverkürzung:

> *„Ich glaube, es gibt einfach **im österreichischen Arbeitszeitsystem einen Mangel an entökonomisierten Zeiten**, die sozusagen, die notwendig wären, um dann sozusagen auch über die Geschlechter hinweg Reproduktionstätigkeiten nachzugehen“ (Pos. 66).*

Diese Faktoren spielen eine Rolle in der Gestaltung der Arbeitsteilung und der Organisation der privaten Haushalte, in der Regel bevor sie eine private Auslagerung von Arbeit erwägen. Ist der Punkt erreicht, an welchem feststeht, dass fehlende Unterstützung ausgeglichen werden soll und privat organisiert werden muss, spielt oft das Preis-/Leistungsverhältnis eine große Rolle. Also dem kapitalistischen Begriff des Minimalprinzips, das sich mit der Frage beschäftigt, wie kann mit kleinstmöglichem Aufwand der größtmögliche Effekt erzielt werden. Unter welchen Umständen hier am Freien Markt gearbeitet wird, wird im kommenden, letzten Abschnitt behandelt.

### 6.2.5. „Mein Umsatz ist mein Gewinn“ - Dumpingpreise in der Selbstständigkeit

Tülay Tuncel berät vor allem Personen mit Migrationsbiographie, die sich auf den Weg in die Selbstständigkeit begeben. Welche Herausforderungen diese Konzeptionsphase oft mit sich bringt, schildert sie ausführlich. Demnach seien fehleingeschätzte Kalkulationen und „blumige Vorstellungen“ von Konkurs weit verbreitet (Pos. 75). Sie habe Klient*innen in der Vergangenheit vorgerechnet wie sie mit Selbstständigkeit „viel ärmer als bei unselbstständiger Erwerbstätigkeit“ wären, weil der Stunden-Nettolohn aus Arbeitsverhältnissen als Bruttoverdienst einkalkuliert würde. Sie empfiehlt als Lösung dafür die Etablierung von Mindeststandards gegen Ausbeutung und auch eines Mindeststundentarifes:

*„Man müsste bei den Dienstleistungen möglicherweise auch Grenzen ziehen und sagen das ist das Minimum das also offiziell bezahlt werden muss. Es ist ja das selbe wie bei der unselbstständigen Arbeit und der kollektivvertraglichen Vorgabe. Ja, da hat man sich darauf geeinigt, dass Unselbstständige mit ihm hingehen können (und es) nie zu so einem Szenario kommen kann, weil man einfach die Preise und auch quasi die Standards so fixieren muss, damit halt die unwissende Seite nicht ausgebeutet wird. Also ich glaube, das ist die einzige Maßnahme. Möglich wäre, dass man (…) einen* ***Mindeststundenumsatz*** *einzieht und (…)* ***dann ist es im Rahmen eines Auftragsverhältnisses quasi im rechtlichen Grünbereich****" (Pos. 76).*

In Position 78 geht sie dabei näher auf die gewünschten Mindeststandards ein. Demnach sollte es eine „wirtschaftspolitische Maßnahme sein, gesunde Unternehmensstrukturen entstehen zu lassen". Solo-Selbstständige sehen sich in Österreich zumeist mit den selben unternehmerischen Pflichten konfrontiert wie große, personalstarke Unternehmen, kritisiert Michael Gogola:

*„Ich bin schon der Überzeugung, dass* ***ein Einpersonenunternehmen wohl mit einem großen Unternehmen mit hunderten Beschäftigten nicht zu vergleichen ist,*** *wie es und das da unterschiedliche Messlatten angelegt werden müssen, klar, das ist sozusagen das eine. Ob diese Personen dann sozusagen arbeitsrechtlich abgesichert sein sollen, ist das andere. Und wenn ich mir jetzt sozusagen aussuchen kann, ob es einen Dienstleistungsscheck sein soll oder eine arbeitsrechtliche Absicherung, dann würde ich lieber die arbeitsrechtliche Absicherung wählen und nicht den Dienstleistungsscheck" (Pos. 69).*

Um zu vermeiden, dass Unternehmen aufgrund von prekärer Kalkulation kurzlebig und fragil agieren, sollten die Wirtschaftskammern verbesserte Rahmenbedingungen für die verschiedenen Phasen der Unternehmensführung schaffen, meint Tuncel (Pos. 78). Die unkontrollierten Arbeitsverhältnisse in privaten Wohnungen und der niedrige Stundentarif machen das Arbeitsfeld nicht attraktiv. Ein Spezifikum der gewerbefreien Tätigkeit als Haushaltshilfe ist für Tülay Tuncel die niederschwellige Zugänglichkeit dieses unattraktiven Arbeitsfeldes durch kapitalschwache Unternehmensgründende. Sie stellt außerdem die Verbindung her zwischen den schlechten Arbeitsbedingungen und dem in Österreich sehr schwierigen Verfahren um Berufsberechtigungen und Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen:

> *„Ja, ich glaube, es ist schwierig, aber was sicherlich glaube ich wichtig wäre ist, dass man gerade bei der Zulassung zu diversen Gewerben ein bisschen ein bisschen mildere, also ich sag jetzt nicht so mild, dass man quasi die Qualität dadurch irgendwie senkt, aber schon auch eine sehr realistischere und mildere Art der Zulassungsbestimmungen findet.“ (Pos. 80)*

Sie nennt dabei das Beispiel einer ukrainischen Anwältin, die als selbstständige Reinigungskraft arbeitet. Eine treffende Veranschaulichung davon, wie ungünstig es sich auf Beteiligte auswirkt, wenn sie nicht in den Berufen arbeiten können, in welchen sie Ressourcen mitbringen:

> *„Ja und dann denk ich immer ja, man ist selbstständig gemacht ja, aber die tut mir dann auch Leid, weil die geht wo hinein und kritisiert dann mal die Leute die drin sind. Ja, die glaubt, die muss jetzt eine Gerichtsverhandlung führen in den Apartments anscheinend“ (Pos. 80).*

Asiye Sel berichtet im Interview über Vermutungen, dass Anträge für Nostrifikationen „schikanös oder absichtlich ewig lang“ hingehalten werden (Pos. 47). Jutta Olev nennt ebenfalls ein Beispiel:

*„Es gibt ganz viele hochqualifizierte Frauen, mit Migrationshintergrund, die keinen Arbeitsplatz bekommen können aufgrund der fehlenden Nostrifikation und es gibt kaum Unterstützung, die sie bekommen um diesen Prozess voranzutreiben. Da gibt es dann zum Beispiel eine Gynäkologin, die dann endet, als Pensionisten-Club-Betreuerin" (Pos. 88).*

Immigrierte Personen in Österreich weichen den Schwierigkeiten ihre Ausbildungen anerkennen zu lassen besonders dann aus, wenn sie unter Druck stehen, sich selbst oder ihre Familie erhalten zu müssen, die Finanzierung nicht bewältigbar ist, oder wenig Zeitressourcen zur Verfügung stehen aufgrund von Betreuungspflichten. Als Lösung zumindest für den Übergang werden oft einfacher zugängliche Einkommensformen gewählt.

Da Reproduktionsarbeit per Definition monetär wertlos eingestuft wird (Siehe Kapitel 3) fehlt ein wertgebender Anhaltspunkt, der dem Gegenwert der kostenlosen Eigenleistung gegenübersteht. Deshalb ist der Mindestlohntarif, den die Gewerkschaft VIDA ermittelt, ein wichtiger Orientierungspunkt. Dieser Mindestlohn wird knapp über netto € 12,- pro Arbeitsstunde ermittelt, setzt aber ein Arbeitsverhältnis voraus, das sämtliche Risiken, welches das Arbeitsumfeld mitnimmt, mit Lohnnebenkosten abdeckt. Die Einkalkulation von Risiken wie Ausfallzeiten, der Zukunftsvorsorge etc. geschieht in der Regel im privat organisierten, oft undokumentierten Arbeitsfeld nicht. Unter all diesen ungünstigen Umständen arbeiten meist jene, deren alternative Möglichkeiten limitiert sind oder die schlechte Erfahrungen am Arbeitsmarkt gemacht haben. Auf die Frage hin, ob sie rassifizierte Ausschließungsgründe aus dem Arbeitsmarkt als Motivatoren für das Selbstständigmachen im gewerbefreien Carebereich sieht, antwortet Tülay Tuncel:

*„Ja, und ich sage bewusst in dem Bereich, weil wir auch Bereiche haben, wo ich immer wieder dabei noch bin, dass es dort ein bisschen verkürzt ist, dass man da sagt das sei eine Reaktion auf Rassismus. Wenn die Gründungsin-*

*vestitionsintensität sehr hoch ist - wenn jemand dreihundertausend Euro in die Hand nehmen muss, um womöglich ein Restaurant zu eröffnen - da ist schwer zu sagen, das macht er weil hier Rassismus entflieht. Also natürlich ist es ein bisschen schwer, aber gerade in den Bereichen quasi das Gründen per se nicht so gründungsintensiv ist oder eben nicht kapitalintensiv ist, ja und die Leute dann einfach aufgrund ihrer bestehenden sozialen Netzwerke sagen* ***ich probiere es. Ja, weil tiefer kann ich ja nicht fallen****, ja. Und das verstehe ich. Und oft ist es ja so,* ***dass die Fixkosten auch sehr überschaubar sind, nicht viel was man aufrechterhalten muss - das kompensiert natürlich auch sehr stark quasi das Risiko im Unternehmen, also jetzt das unternehmerische Risiko.*** *Und deswegen, glaube ich, ist es sicherlich ein nachvollziehbarer Schachzug vieler" (Pos. 74).*

Die profitkarge Unternehmenslandschaft ist also besonders zugänglich und wenig unterstützt. Der Dienstleitungsscheck, der mit dem Vorsatz der Legalisierung jener Haushaltsunterstützenden Tätigkeiten, konserviert die prekären Arbeitsverhältnisse eher, als dass er sie strukturell aufwertet. Asiye Sel bringt den Dienstleistungsscheck folgendermaßen mit den Dumpingpreisen und den migrantischen Arbeitenden in Verbindung:

*„Sie (Immigrierende) können arbeiten gehen, Sie brauchen auch eine Beschäftigungsbewilligung. Wichtig ist, dass die Menschen zu den Informationen kommen - welche Möglichkeiten haben sie? Eben tatsächlich ein Einkommen haben, ja und diese Plattformen also, wie du es mir geschildert haben hast, sind natürlich eine Möglichkeit, schneller zu Geld zu kommen. Ja, und das sind eben arme Gruppen,* ***vulnerable. Gruppen, abhängige Gruppen wie auch immer für die es ein Anreiz sein kann, kurzfristig zu Geld zu kommen*** *glaube ich ja mal ja. Wenn ich denke, jetzt gerade Studierende ja, die geringfügig beschäftigt sind, vielleicht auf das Kellnern was weiß ich, was in den verschiedenen Berufen oder auch bei der Kinderbetreuung? Ich kenne Studierende, die über einen Dienstleistungsscheck das*

*machen und so weiter, also das ist eine Möglichkeit, aber es ist sicherlich gerade für ganz abhängige Gruppen wie die Asylwerberinnen ist es natürlich ein ganz ein undurchsichtiger Bereich, da, wo man wirklich für diese Personen die einfach wirklich von Ausbeutung betroffen sein können" (Pos. 48).*

Anna Ritzberger-Moser hält in Pos. 18 eine Differenzierung anhand der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Arbeitenden für möglich und nötig:

*„Also wenn ich dann ab und an einen Babysitter beschäftige, (…)* ***da geht es nicht um eine soziale Absicherung von einer Studentin oder einem Studenten,*** *sondern sonst, was das Problem jetzt ist bei diesem Modell, wo das an allen Regelungen vorbei organisiert ist, natürlich einerseits die Risiken, die der/die Beschäftige hat, aber natürlich auch die, das was dem Sozialstaat entgeht, also* ***wenn es ein reguläres Arbeitsverhältnis wäre, fallen Sozialabgaben an, fällt Lohnsteuer an. Also das speist ja wieder das System****" (Pos. 18).*

Außerdem werden laut Tülay Tuncel Selbstständige zu wenig unterstützt und begleitet von den zuständigen Stellen:

*„Weil ich kann natürlich gerne zuschauen, wenn ein Unternehmen nach dem anderen aufgemacht wird und das halt auch zum Geschäftsmodell dazu gehört, dass man nach 3 Jahren schließt und dann noch einmal mit einem anderen durchstartet... Ist ja nichts Unbekanntes, passiert ja. Und ich sag halt immer, es passiert aber nicht nur deswegen, weil die Leute das nicht können, sondern weil das System das so erzwingt, ja, weil sie einfach mit den Nachzahlungen nicht mehr nachkommen können. Weil es sich einfach mit den strukturellen Realitäten und Gegebenheiten von Haus aus nicht ausgeht" (Pos. 78).*

## 6.3. Identifizierte Probleme

Die angesprochenen wiederkehrenden Kernprobleme wurden anhand der Interviewinhalte identifiziert und sollen im Folgenden näher erläutert und, der Methode folgend, theoretisch generalisiert werden. Diese nun folgenden Kernelemente durchzogen alle Interviews, sie formen und reproduzieren das Prekariat rund um plattformorganisierte Carearbeit.

### 6.3.1. Selbstständigkeit

Ob in jenem Feld tatsächlich solo-selbstständig gearbeitet werden könne, ist ein Zweifel den die Interviewpartner*innen teilen. Die plattformorganisierte Carearbeit mit Kinderbetreuung und Reinigungsdienstleistungen ist nämlich ein Markt, der sich stark durch Weisungsgebundenheit auszeichnet und wo die Verhandlungsbasis der Auftragnehmenden durch Dumpingpreise aus dem Schwarzmarkt stark geschwächt wird. Da die Unternehmensgründungen außerdem kaum begleitet werden und auch nicht flächendeckend spezifische Unternehmensförderung geschieht, ist auch der unternehmerische Nährboden eher karg und - um in diesem bildlichen Sinne fortzufahren - trägt selten reiche Früchte. In anderen Worten sind die Preise und Stundentarife auf diesem Markt so tief, dass Unternehmen sich kaum nachhaltig entwickeln können.

Michael Gogola spricht sich dafür aus, dass die wirtschaftliche Abhängigkeit der arbeitenden Person als Kriterium für den Arbeitnehmendenbegriff Verwendung finden sollte (Pos. 70). Soziale Schutzwürdigkeit, die vergleichbar ist mit Arbeitnehmer*innen sollte also auf Selbstständige ausgeweitet werden. Selbstständigenverhältnisse. Damit kämen die Arbeitnehmenden unter anderem in den Genuss der umfassenden Schutzregelungen des Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Regelungen sollen ein rechtliches Gleichgewicht zwischen den entscheidungsermächtigten Arbeitgebenden und den weisungsgebundenen Arbeitnehmenden herstellen.

### 6.3.2. „Wertlose“ Reproduktionsarbeit und Global-Care-Chain

Careeinrichtungen wie Kinderbetreuungseinrichtungen und -dienste, Pflegeheime, Pflegedienste, Dienste zur Haushaltsunterstützung, Reinigungsdienstleistungen und dergleichen werden im föderalstaatlichen Rahmen sehr unterschiedlich gestaltet und angeboten. Die Interviewten heben besonders das Stadt-Land-Gefälle in der Kinderbetreuung hervor. Zwischen den Regionen rangiert das Angebot dabei weitgreifend. Das bedeutet, dass je nach Standort verschiedene Careleistungen wie nachmittägliche Kinderbetreuung entweder institutionell angeboten werden oder, in anderen Regionen, diese im privaten Verantwortungsbereich verortet sind. Reinigungsdienstleistungen und Dienste zur Unterstützung der Haushaltsorganisation gelten als Privatsache, es sei denn es liegt besondere Bedürftigkeit aufgrund von Gebrechlichkeit oder psychosozialen Faktoren vor. In diesem Fall werden erweiterte Unterstützung im Haushalt auch im Rahmen von 24-Stunden-Betreuung oder Heimhilfe von Sozialpartnern angeboten.

Jene private Arbeitsverteilung ist in Österreich noch sehr von dem „male-breadwinner“-Modell geprägt: typischerweise werden männlich-dominierte Arbeitsfelder besser bezahlt als weiblich-dominierte. Deshalb widmet sich bei Familiengründung eher jener Elternteil der weniger verdient der Reproduktionsarbeit zuhause und kombiniert dazu oft Teilzeitarbeit, während der besserverdienende Elternteil weiterhin Vollzeit und typischerweise mit Überstunden arbeitet. Die in Kapitel drei beschriebene Wertlosigkeit der Reproduktionsarbeit rührt aus dem fehlenden Tauschwert, den sie eben nicht generiert, da sie Vorhandenes erhält und nicht Neues, Tauschbares produziert. Jene durch unterschiedliche Lohnniveaus geschaffene Schieflache wird damit zu einer geschlechtlichen Trennlinie innerhalb der Gesellschaft und sie bekommt zusätzliches, einseitiges Gewicht durch die ungleichmäßig ausgebaute Care-Infrastruktur, die unter Umständen sämtliche Aufgaben, die innerhalb des menschlichen Lebenszyklus anfallen, in die private Sphäre verschieben. Jene Aufgaben die hier auslagerfähig sind, und damit von der Reproduktionsarbeit zur Carearbeit werden, werden von jenem Bruchteil der Menschen an andere ausgelagert, die diese Leistungen bezahlen können. Die Bereitschaft, in diesem Arbeitsfeld hohe Löhne zu bezahlen

und ordentliche Arbeitsverhältnisse zu begründen ist dabei kaum vorhanden, da es damit wieder für das Haushaltsbudget günstiger ausfallen würde, die Arbeiten selbst auszuführen. Somit ist dieser Arbeitsmarkt zwar von niedrigen Löhnen geprägt, gleichzeitig bietet er eine relativ niederschwellige Zugänglichkeit, da quasi konstant Nachfrage herrscht. Dies kann für Menschen aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau attraktiv sein, oder auch für Menschen die aus unterschiedlichen Gründen dringend Geld benötigen - die hürdenlose Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes lädt ein, um es hier „zu probieren, wenn tiefer nicht mehr gefallen werden kann“, wie Tülay Tuncel von der Wirtschaftsagentur Wien erläutert (Pos. 74).

### 6.3.3. Nostrifikationen und Zulassungsbestimmungen

Immigrierte Personen können ihre im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse in Österreich nostrifizieren lassen. Dazu müssen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung beglaubigte Übersetzungen sämtlicher Zeugnisse und Lehrinhalte vorgelegt werden. Das Ministerium prüft Schul- und Bildungsabschlüsse einzeln auf ihre Inhalte und vergleicht mit dem österreichischen Bildungsstandard. Dazu müssen sämtliche Zeugnisse auf in übersetzter Form vorgelegt werden. Falls zwischen dem Herkunftsland und Österreich Unterschiede bei den Ausbildungsinhalten bestehen, wird die Nostrifikation negativ bescheidigt. Um den Bildungsabschluss in Österreich anerkennen zu lassen, müssen Bildungsabschlüsse dann aufs Neue absolviert werden, dies geschieht oft im Zuge von Externistenprüfungen. Der damit verbundene Rechercheaufwand von Bildungsträgern oder anderen Ausbildungsmöglichkeiten sowie eventuell anfallende Schulgelder, Studienbeiträge oder Kurskosten sind selbst zu übernehmen.

Die Nostrifizierung der eigenen Bildungsabschlüsse ist mit hohem Aufwand verbunden; die zuständigen Ämter sind nur nach Terminvergabe erreichbar; Erstberatungen oder andere niederschwellige Beratungsmöglichkeiten werden nicht angeboten. Oft finanziell intensiv aufgrund der Kosten für Übersetzungen, Prüfungskosten und dergleichen. In den Inter-

views wurde immer wieder von Personen berichtet, die in prekäre Umstände geraten, obwohl sie eigentlich gut ausgebildet wären. Durch den kosten- und zeitintensiven Vorgang der Nostrifikation eigener Ausbildungen ist es immigrierten Personen in Österreich oft nur sehr eingeschränkt möglich, Berufen nachzugehen die ihren Ausbildungen entsprechen. In den geführten Interviews wurde mehrmals erwähnt, wie wichtig zugänglichere Anerkennung von Bildungsabschlüssen für die Integration der Zugewanderten in Österreich wären.

### 6.3.4. Niederschwelliges freies Gewerbe

Ein schneller, unkomplizierter Einstieg in das Arbeitsfeld der haushaltsnahen Dienstleistungen und Babysitting ist in Österreich institutionell verankert und rechtlich abgesichert. Das zeigt zum einen die Gewerbeordnung. Das Gewerbe der haushaltsnahen Reinigungsdienstleistungen kann gewerberechtlich ohne dem Nachweis von spezifischen Kenntnissen angemeldet werden und ist daher mit relativ wenig Hürden begründbar. Und vor allem auch das speziell für eine Legalisierung der Tätigkeit eingeführte Dienstleistungsscheckgesetz: Auch ohne Unternehmensgründung ist der Verdienst im geringfügigen Ausmaß mittels Dienstleistungsscheck möglich und bedarf keines weiteren Verwaltungsaufwandes, der einer Unternehmensgründung gleich käme. Somit ist der Einstieg in eine legale Tätigkeit innerhalb der haushaltsnahen Dienstleistungen aus regulativer Sicht relativ einladend, besonders für Personen die am Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen mit Hürden konfrontiert wären.

Die beiden Regelungen gelten für alle volljährigen Personen, die zumindest seit drei Monaten ihren Aufenthalt in Österreich haben und ein Asylverfahren beantragt haben. Bei einer Unternehmensgründung kann auch der Wohnsitz im Ausland beibehalten werden, lediglich die Unbescholtenheit muss nachgewiesen werden können. Diese Möglichkeiten stellen für viele die einzige Möglichkeit dar, um unabhängig Geld zu verdienen. Unternehmen, die Personen im Asylverfahren hingegen bei sich innerhalb von einem Arbeitsverhältnis anstellen möchten, würden nach aktuellem Recht eine sogenannte Beschäftigungsbewilligung

einholen müssen. Dieses Verfahren prüft, ob für die entsprechende Stelle andere, arbeitssuchend gemeldete Personen geeignet wären. Falls ja, werden diese an die Stelle vermittelt und die Beschäftigungsbewilligung nicht erteilt.
Arbeitsverhältnisse sind nach aktueller Rechtslage nur nach Bewilligung des Arbeitsmarktservice für Asylbewerbende zugänglich. Auch die Anerkennung von Ausbildungen, Zeugnissen und Studienabschlüssen zeigt sich als intransparent und durch Mehrkosten durch Beglaubigungen, Übersetzungen oft sehr teuer.
Asiye Sel berichtet im Interview über Vermutungen, dass Anträge für Nostrifikationen „schikanös oder absichtlich ewig lang“ hingehalten werden (Pos. 47) Dies alles stellen Elemente der systemischen Gestaltung eines Global Care Chain dar, die dafür sorgt, dass Personen (vor allem Frauen) aus ihren Ursprungsländern unter Umständen eigene reproduktive Aufgaben auslagern, um Carearbeit für andere Frauen zu erledigen.

### 6.3.5. Regulierung überfällig

Ungedeckte Bedarfe nach Careleistungen und unreglementierte Gewerbe öffnen ein freies Feld, auf dem sich Unternehmen frei bewegen können und Strukturen zum eigenen Vorteil aufbauen können. Die dadurch entstehenden sozialen Realitäten werden nachträglich reguliert. Die befragten Expert*innen schätzen die Infrastruktur innerhalb der österreichischen Gesundheits- und Betreuungsversorgung als von der Europäischen Carestrategie weit entfernt ein. Dies verlagert Careleistungen in einen weitgehend unterregulierten Privatbereich. Dem könne durch einen Ausbau des Arbeitnehmendenbegriffs direkt entgegengewirkt werden, indem der kollektive Zugang zum Arbeitsrecht ermöglicht würde. Außerdem finge ein weitflächiger Ausbau der staatlichen Betreuungs- und Versorgungsstrukturen im Carebereich große Teile der Versorgungsbedarfe ab, die derzeit auf prekäre Weise im Privaten organisiert werden.

# 7. Fazit

Plattformorganisierte Carearbeit hat sich aus der unbezahlten Hausarbeit herausentwickelt. Dieser Bereich ist besonders geprägt von Geschlechterstereotypen, die nicht überwunden werden, solange sie nicht gezielt adressiert und ausgehebelt werden. Das wird deutlich, wenn beispielsweise technische Hilfsmittel im Haushalt nicht zur Entlastung bzw. einer „Überwindung der Hausarbeit“ führen, sondern in höheren Anforderungen und Erwartungen an die Haushaltsführung resultieren. Der Sektor der haushaltsnahen Caredienste der stehen der unbezahlten Reproduktionsarbeit als Alternative gegenüber, es fehlen klare monetäre Bewertungskriterien, was zu niedrigen Löhnen und sozialer Ausbeutung führt. Im dritten Kapitel wurde veranschaulicht, wo innerhalb der Arbeitsmarktpolitik Ansatzpunkte liegen, um der Reproduktion von repressiven, vergeschlechtlichten Dynamiken entgegenzuwirken. Beispiele für konkrete antisexistische und antirassistische Maßnahmen können sein:

- Geteilte Versorgungsarbeit innerhalb ehelichen Beistandspflicht im Eherecht etablieren, nach dem Vorschlag von Helga Konrad aus 1995
- Kosten für den Lebensunterhalt übernehmen, während Ausbildungen besucht werden, besonders im Zuge von Nostrifizierungen und/oder wenn Betreuungspflichten für Kinder bestehen, nach Vorbild der Aktion 8000
- Reproduktiven Arbeiten monetäre Werte zuschreiben
- Mindesttarife für selbstständig tätige haushaltsnahe Dienstleistende vorgeben

In Kapitel vier wurden die Plattformen näher untersucht und ihre Webseiten ausgewertet. Deutlich wurde, dass es sich bei den Unternehmen hinter den Plattformen meist um kleinere, oft mittelständische Unternehmen handelt, welche große Nutzendenmassen servicieren. Die unterschiedlichen Businessmodelle der Webseitenbetreibenden haben gemein, dass sie über verschiedene Strategien eine Arbeitgebendenverantwortung für die Carearbeitenden ausschließen möchten. Außerdem verschärfen alle Webseiten die Arbeitsanforderungen für jene Carearbeitenden, indem sie, unter anderem, umfassende Selbstver-

marktungskompetenzen erfordern, rigide Mechanismen einer Reservearmee (Wiesböck, 2023, S. 59) und Diskriminierung nach „Attraktivität“ vorweisen. Es bedarf dringender Regulierung der Plattforminhalte und ihrer Funktionsweisen um Menschen vor Ausbeutung und Missbrauch zu schützen.

Innerhalb der Expert*inneninterviews wurde vor allem die Verbindung zwischen dem Mangel an öffentlichen Versorgungsangeboten und der prekären Situation der Carearbeitenden im unregulierten „freien Markt" hervorgehoben. Maßnahmen wie erleichterte rechtliche Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, kollektiver Zugang zum Arbeitsrecht und ein genereller Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungs- und Haushaltsunterstützungsdienste sind entscheidende Schritte, für eine notwendige politische Agenda zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse von plattformorganisierter Carearbeit.

## 7.1. Wichtigste Ergebnisse im Kontext der Forschungsfragen

- Welche Rechtsverhältnisse entstehen durch plattformorganisierte Carearbeit in Österreich zwischen Auftraggebenden und Beauftragten?
- Ist dieser Bereich, also der plattformorganisierte Carearbeit, mit spezifischen Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert?

Es sind vor allem informelle Beschäftigungsverhältnisse, die entstehen. Beschäftigungen im Rahmen des Dienstleistungsschecks sind mit Nachteilen für die Arbeitenden verbunden - einerseits ist die Nutzung des Dienstleistungsschecks mit Nachteilen für die Arbeitenden verbunden und wird deshalb vermutlich so wenig genutzt (verzögerter Erhalt des Lohnes, Fristgebundhenheit und drohender Verfall von Schecks außerhalb schmaler Fristen), andererseits werden durch den Dienstleistungsscheck potentielle Arbeitsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts verhindert und umfassende Schutz- und Absicherungsansprüche bleiben den Arbeitenden deshalb vorenthalten.

Spezifika der plattformorganisierten Carearbeit sind die zusätzlichen Arbeitserfordernisse, die bereits vor der bezahlten Arbeit stattfinden: Um Aufträge zu erhalten gilt ein hohes Serviceniveau mit schnellen Reaktionszeiten auf Anfragen, die durchgehende Erreichbarkeit implizieren und der Notwendigkeit einer hohen Selbstvermarktungskompetenz im Sinne einer unternehmerischen Eigenständigkeit. Diese Aufwände können kaum in die bezahlte Arbeit hineinkalkuliert werden, da auf den Plattformen vermittelt wird, es gäbe eine Überzahl an Konkurrent*innen, was einen hohen Preisdruck auslöst. Innerhalb jener konkurrierenden Masse sind neben dem Lohnniveau auch Bewertungsergebnisse in Form fünfstelliger Skalen die Reihungskriterien. Schlechte Bewertungen bedeuten weniger Arbeitschancen und/oder die Notwendigkeit der Anpassung des Stundentarifes nach unten und sind daher potentiell despotisch. Die Arbeit im Privathaushalt unterscheidet sich hingegen nicht vom traditionellen Arbeitsmarkt der haushaltsnahen Dienstleistungen.

- Welche Arbeitsschutzgesetze und Maßnahmen gesetzlicher oder regulatorischer Natur kommen derzeit in Österreich zur Anwendung um die Gesundheit und rechtliche Sicherheit von plattformorganisierten Carearbeiter*innen zu gewährleisten? Wie sind diese zu bewerten, besonders im Hinblick auf eventuell kommende Gesetzesanpassungen durch die inkraftretende Plattformarbeitsrichtlinie der EU?
- Welche Rolle spielt der Dienstleistungsscheck in dieser Hinsicht, und ist er geeignet um plattformbasierte/-vermittelte Carearbeit in ein legales Beschäftigungsverhältnis zu gießen?

Plattformorganisierte Carearbeit wird hauptsächlich informell erledigt, ein kollektiver Zugang zum Arbeitsrecht steht derzeit nicht zur Verfügung und es gibt nur wenige Sicherheitsmechanismen, um potenzielle finanzielle, physische, sexuelle und gesundheitliche Gewalt am Arbeitsmarkt abzufedern. Es gibt jedoch laufende Bemühungen, diese Situation zu verbessern, wie der Entwurf zur Plattformrichtlinie der EU, welche einen kollektiven Zugang zu arbeitsrechtlichen Dienstverhältnissen ermöglichen soll. Auch das Projekt der

Arbeiterkammer für eine spezielle Beratungswebseite nach Erkenntnissen der GigClean-Studie von Laura Wiesböck, soll der verbesserten Begleitung dieser Gruppe beitragen.

Das Dienstleistungsscheckgesetz, das seit fast 20 Jahren eine einfache Möglichkeit zur Absicherung informeller Arbeitsverhältnisse in der haushaltsnahen Dienstleistungsbranche bieten soll, sorgt jedoch eher dafür, dass Privathaushalte sich ihrer Arbeitgeberverpflichtungen entziehen können, was sowohl von der EU als auch innerpolitisch kritisiert wird.

## 7.2. Limitationen und Ausblick für weitere Forschung

Innerhalb dieser Arbeit wurden jene Maßnahmen sozialwissenschaftlich bewertet, die innerhalb des politischen Aufgabengebietes des österreichischen Sozialstaates als Instrumente zur Regulierung des Arbeitsmarktes von plattformorganisierter Carearbeit dienen. Die Bedürfnisse einzelner Betroffener wurden dabei außen vor gelassen, wobei dies möglicherweise für blinde Flecken sorgen kann. Außerdem wäre eine Evaluierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse interessant; besonders im Hinblick auf die Fairwork Studie - konnten die Maßnahmen zu einer tatsächlichen Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse führen? Ähnlich wie Beschäftigungsverhältnisse unter dem Dienstleistungsscheckgesetz, sind auch 24-Stunden-Betreuungen außerhalb des Arbeitsrechts angesiedelt und bilden ein besonders prekäres Arbeitsfeld. Während der Ausarbeitung haben sich diese Themen immer wieder tangiert und überschnitten; die Forschungslage ist bei der 24-Stunden-Betreuung sehr dünn und bedürft unbedingt Aufarbeitung.

# Bibliografie


23, MEW. MEW Band 23: Marx, K., Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals, in: K. Marx/F.

Ad-PHS. (2020). Country Report Österreich.

Ad-PHS. (2021). Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Finanziert über die Europäische Kommission.

AK. (2023). Arbeitsrecht. Broschüre der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Stand Jänner 2023.

AMS. (2016). *Die Beschäftigungseffekte der experimentellen Arbeitsmarktpolitik der 1980er und 1990er Jahre*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich Retrieved from https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_expAMP_AMS-LR-Juni%202016.pdf.

Bartenstein, Martin. (2007). *Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage zu „Megaflop Dienstleistungsscheck“*. Wien Retrieved from https://www.parlament.gv.at/dokument/XXIII/AB/1796/fnameorig_096748.html.

Bechhaus-Gerst, Marianne. (2011). Medizingeschichte: Wie die Medizin der Aufklärung „den Afrikaner“ schuf. *Deutsches Ärzteblatt (Ausg. A), (108) 2011/36*, A1844.

BMA. (2021). Dienstleistungsscheck. Legal ist genial - und sicher! Wien: Bundesministerium für Arbeit.

BMAW. (2022). *Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe*. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Bock/Duden. (1977). Liebe aus Arbeit - Arbeit aus Liebe - Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In Berliner Sommeruniversität für Frauen (Ed.), *Frauen und Wissenschaft* (2. Aufl. ed., pp. 118-199). Berlin: Courage-Verl.

Dackweiler, Regina-Maria. (2003). Wohlfahrtsstaatliche Geschlechterpolitik am Beispiel Österreichs : Arena eines widersprüchlich modernisierten Geschlechter-Diskurses. Leske + Budrich, Opladen. Retrieved from https://ubdata.univie.ac.at/AC03538695

Duden, Barbara. (2009). Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Ein Rückblick. *Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik, 30/09*, 16-27.

Eurostat. (2021). Gender Gap Statistics. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Federici, Silvia. (2020). Aufstand aus der Küche : Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution (3., unveränderte Auflage ed.). Münster: Edition Assemblage.

Fritzl, Martin. (2016). Ein Flop namens Dienstleistungsscheck. *Die Presse*. Retrieved from https://www.diepresse.com/4929635/ein-flop-namens-dienstleistungsscheck

Griesser, Markus; Plank, Leonhard; Vogel, Laura; Gruber-Risak, Martin; Herr, Benjamin; Steward, Shelly; Ustek-Spilda, Funda; Graham, Mark. (2022). Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy.

Gruber-Risak, Martin; Warterr, Johannes; Berger, Christian. (2020). Plattformarbeit - Was Tun? *AK Wien - Grundlagenpapier*.

Hausen, Karin. (2013a). Arbeit und Geschlecht. In *Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte* (2 ed., Vol. 202, pp. 238-252). Göttingen.

Hausen, Karin. (2013b). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. In Karin Hausen (Ed.), *Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte* (2 ed., Vol. 202). Göttingen.

ILO. (2020). International Labour Organisation: The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals.

Marx, Karl. (1867). Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Hamburg.

Marx, Karl. (1872). Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Zweite Auflage. Hamburg: Anaconda Verlag.

Meuser, Michael, & Nagel, Ulrike. (2009). Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In Gert Pickel Susanne Pickel, Hans-Joachim Lauth, Detlef Jahn (Ed.), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft Neue Entwicklungen und Anwendungen* (Vol. 1, pp. 465-479). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Michalitsch, Gabriele. (2003). Mann gegen Mann - Maskulinismen des neoklassischen Konkurrenzprinzips. *zfwu Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 4*(1). doi:10.5771/1439-880X-2003-1

Mies, Maria; Bennholdt-Thomsen, Veronika; Werlhof, Claudia von. (1988). *Frauen, die letzte Kolonie : zur Hausfrauisierung der Arbeit* (3. Aufl., unveränd. Neuaufl., 16. - 17. Tsd. ed.). Zürich: Rotpunktverlag.

Neusüß, Christel. (1983). Und die Frauen? Tun die denn nichts? Oder: was meine Mutter zu Marx sagt. Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis - Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen., 9/10(1. Auflage 1983).

Nickel, Hildegard-Maria. (2001). Frauenfragen zum Marxismus : Marx, Engels und die feministische Debatte um Arbeit. In Volker Gerhardt (Ed.), *Marxismus : Versuch einer Bilanz.* (1. Aufl. ed., Vol. Edition Humbolt Vol. 1, pp. 541-564). Magdeburg: Scriptum Verl.

Obaro, Nima. (2012). Der Dienstleistungsscheck : ein Instrument zur Herstellung einer legalen, transnationalen &quot:Dienstbotinnengesellschaft&quot:? , Retrieved from https://utheses.univie.ac.at/detail/21539

https://ubdata.univie.ac.at/AC10504880

Oliveira, Deborah. (2017). *Gender und Digitalisierung - Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird*. Retrieved from Düsseldorf: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/p_fofoe_WP_037_2017.pdf

Öllinger, Karl. (2007). *Megaflop Dienstleistungsscheck. Parlamentarische Anfrage.* Wien: Bundespartei Die Grünen Retrieved from https://www.parlament.gv.at/dokument/XXIII/J/1733/fname_090284.pdf.

Püringer, Joe. (2014). Die Entwicklung des Arbeitsrechts in Österreich - zugleich ein Zugang zum ASchG-Übergangsrecht. In Peter Vavken (Ed.), *Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft 1 - Einführung und Grundlagen* (6. Aufl. ed., pp. 27-102). Wien: Bohmann.

Ritter, Sabine. (2009). Sarah Baartman und die Konstruktion der Hottentottenvenus. In Wulf D. Hund (Ed.), *Entfremdete Körper : Rassismus als Leichenschändung, Postcolonial studies / 4* (pp. 117-163). Bielefeld: Transcript-Verl.

Sagmeister, Maria. (2021). *Geschlechtergerechte Arbeitsteilung : der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern zwischen Zwang und Autonomie*. Wien Der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern zwischen Gleichheit und Autonomie : wie das Recht zu einer gerechteren Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen beitragen kann: Verlag Österreich.

Vogel, Laura; Köszegi, Sabine. (2023). Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich? Eine Fallstudie über das Arbeiten vermittelt von betreut.at. *Gesammelte Impulse zum Tag der Plattformarbeit: Perspektiven aus Forschung und Interessenspolitik*, 50-53.

Wiesböck, Laura. (2023). Arbeitsrealitäten von plattformbasierten Reinigungskräften in Privathaushalten: Aktuelle Befunde aus Wien. *Gesammelte Impulse zum Tag der Plattformarbeit: Perspektiven aus Forschung und Interessenspolitik*, 58-60.