



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Transnationale (Familien)Beziehungen –
Zur Lebens- und Arbeitssituation slowakischer
24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich“

Verfasserin

Simone Wimmer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Internationale Entwicklung

Betreuerin ODER Betreuer:

ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Johanna Gehmacher

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	3
2. TRANSNATIONALE MIGRATION UND TRANSNATIONALE (FAMILIEN)BEZIEHUNGEN	7
2. 1. Transnationalisierung der Migrationsforschung und zentrale Begriffe	8
2. 1. 1. Das Konzept des Transnationalismus.....	10
2. 1. 2. Transnationale soziale Räume.....	12
2. 2. Geschlecht als Analysekategorie transnationaler Migration	14
2. 2. 1. Von der Sichtbarmachung weiblicher Migration zur „Feminisierung“ der Migration	16
2. 3. Das Konzept transnationaler Mutterschaft und transnationale (Familien)Beziehungen	19
2. 4. Transnationale Mobilität im Kontext Zentral- und Osteuropas.....	23
2. 4. 1. Rechtliche Rahmenbedingungen des europäischen und österreichischen Migrationsregimes	29
3. METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN	32
3. 1. ExpertInneninterviews	32
3. 1. 1. Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsverfahren.....	36
3. 1. 2. Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	37
3. 2. Teilnehmende Beobachtung und informelle Gespräche	39
3. 3. Zugang zum Forschungsfeld und meine Positionierung darin	40
4. FALLDARSTELLUNGEN	42
4. 1. Einführung in die Interviewsituation mit Milena K.	42
4. 2. Falldarstellung Milena K.	44
4. 3. Einführung in die Interviewsituation mit Tamara B.	59
4. 4. Falldarstellung Tamara B.	61
4. 5. Einführung in die Interviewsituation mit Pavel D.	84
4. 6. Falldarstellung Pavel D.	86

5. GESELLSCHAFTLICHE TRANSFORMATIONSPROZESSE, GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND MIGRATIONSMOTIVE IM MITTEL- UND OSTEUPÄISCHEN UND SLOWAKISCHEN KONTEXT	101
5.1. Migrationsmotive im mittel-und osteuropäischen Kontext.....	101
5.2. Sozialistische Phase	102
5.3. Postsozialistische Phase und Transformationsprozesse	105
6. (INFORMELLE) PFLEGE- UND BETREUUNGSARBEIT IM KONTEXT DES ÖSTERREICHISCHEN WOHLFAHRTS- UND MIGRATIONSREGIMES	109
6.1. Der Pflegegeldanspruch und Konsequenzen der Pflegegeldreform 1993	110
6.2. Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung und das Hausbetreuungsgesetz	113
6.3. AusländerInnenbeschäftigungsgesetz und das europäische bzw. österreichische Migrationsregime	118
6.4. Rechtliche- und finanzielle Konsequenzen durch die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung.....	120
7. 24-STUNDEN-BETREUUNG - ERWERBSARBEIT IM PRIVATHAUSHALT	124
7.1. Definition von bezahlter und unbezahlter Haushaltsarbeit	124
7.1.1. Zur Kontextualisierung von Haushaltsarbeit	126
7.2. Migration in den Privathaushalt- Arbeitssuche, Rekrutierung und Vermittlungsagenturen	131
7.3. Arbeits- und Wohnarrangements: „Live-in“ - „Live-out“	133
7.4. Aufgabenbereiche	136
7.5. Arbeitsraum und Arbeitszeit - Privatsphäre und Freizeit.....	139
7.6. Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen – „gute Familien“ – „schlechte Familien“.....	142
8. CONCLUSIO	146
9. LITERATUR	150
10. INTERVIEWLEITFADEN.....	159
11. ABSTRACT (DEUTSCH)	161
12. ABSTRACT (ENGLISCH)	162
13. LEBENS LAUF	163
14. DANKSAGUNG	164

1. EINLEITUNG

Das mitteleuropäische Pflegesicherungssystem, so auch das österreichische, zeichnet sich traditionellerweise durch schwach ausgebaute Langzeitpflegestrukturen aus. Pflege- und Betreuungsarbeit bei älteren und betreuungsbedürftigen Personen ist häufig im Privathaushalt verortet, die meist durch weibliche Familienangehörige, oder (trans)migrantische Pflege- und Betreuungspersonen (irregulär) erbracht wird (vgl. Schmid 2010). Unterschiedlichen Schätzungen zufolge waren 2007 zwischen 28.000 und 30.000 ausländische Betreuungskräfte in der bezahlten Haushaltsarbeit in Österreich beschäftigt (vgl. Prochazkova/Schmid 2007).

In Österreich sind es vor allem Frauen aus Polen, Rumänien, Tschechien, der Slowakei und der Ukraine, die Pflege- und Betreuungsarbeit in Form von 24-Stunden-Betreuung leisten. Die Arbeitsbedingungen dieser HaushaltsarbeiterInnen in Österreich sind teilweise durch Illegalität, hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und des Beschäftigungsverhältnisses, und einem geringen Grad an Formalisierung des Arbeitsverhältnisses geprägt. Diese prekären Arbeitsbedingungen gestalten sich einerseits aufgrund des Migrationsregimes, das sich durch die restriktive Migrationspolitik Österreichs bzw. Europas auszeichnet, andererseits durch die Spezifik des Arbeitsplatzes im Privathaushalt, dessen Merkmal irreguläre Beschäftigungsverhältnisse sind, die sich weitgehend öffentlich-institutionellen Kontrollen entziehen (vgl. Haidinger 2008). Die 24-Stunden-Betreuung ist dadurch charakterisiert, dass die selbstständigen BetreuerInnen einer Rund-um-die-Uhr-Tätigkeit im Haushalt der PatientInnen bzw. ArbeitgeberInnen nachgehen. Diese spezifische Arbeitsform der „Live-in-Tätigkeit“ beinhaltet dabei häufig die Verschränkung des Arbeitsplatzes und des Privatbereiches der BetreuerInnen und strukturiert damit die Freizeitgestaltung und Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten der BetreuerInnen mit Sozialkontakten der Herkunftsregionen.

In der Forschung wird ebenfalls die Entstehung und Organisation von *transnationalen Haushalten* der HaushaltsarbeiterInnen, innerhalb globaler Sorgeketten (Hochschild 2002), beobachtet. Unter globalen Sorgeketten versteht man die Umverteilung von Reproduktionsarbeiten einer Gesellschaft auf ArbeitsmigrantInnen, wobei deren eigene Kinder von anderen (trans)migrantischen HaushaltsarbeiterInnen bzw. von (weiblichen) Angehörigen im Herkunftsland betreut werden. Dieses Phänomen ist in unterschiedlichen

regionalen Konstellationen in einem globalen Maßstab erkennbar (Ehrenreich/Hochschild 2002).

Personen, in diesem Fall vorwiegend Frauen, die temporär oder auch über mehrere Jahre hinweg migrieren um auch ihre Kinder bzw. ihre Familien ökonomisch zu versorgen und dabei die Beziehung zu Kindern und Familie im transnationalen Raum gestalten, wird in der Literatur im Konzept der *transnationalen Mutterschaft* bzw. der *transnationalen Familie* subsumiert. Dies stellt eine häufig in Anspruch genommene Option dar, ökonomisch für die Familie Sorge zu tragen, ohne dabei ganz auswandern zu müssen (vgl. Lutz 2008). Faktoren die das Leben in transnationalen Familiengefügen bzw. PartnerInnenschaften strukturieren und erleichtern, sind beispielsweise neue Kommunikationstechnologien und Transportmöglichkeiten. Diese ermöglichen eine Miteinbeziehung der Mütter/Väter/PartnerInnen ins Familiengeschehen bzw. die PartnerInnenschaft. Mit der Abwesenheit, insbesondere von Frauen in den Herkunftsregionen und einer damit verbundenen Umstrukturierung von Sorgetätigkeit und Verantwortlichkeit, kann es zu einer Verschiebung traditioneller Rollenmuster, bzw. zu einer (Re)Konstruktion von Geschlecht kommen (vgl. Hess 2001; vgl. Haidinger 2008).

In diesem Zusammenhang stellt sich die aktuelle Migrationsforschung die Frage nach den Konsequenzen, die die Abwanderung von Arbeitskräften, beispielweise aus den Ländern Osteuropas nach Zentraleuropa, auf die familiären und sozialen Strukturen in den Herkunftsländern hat. Der Begriff des sogenannten *Care Drain*, die Abwanderung von Haushalts- und Sorgearbeit, beschreibt diese Phänomene (Lutz 2008). Unter aktuellen Forschungsarbeiten, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen, ist beispielsweise das in Arbeit befindliche Forschungsprojekt von Helma Lutz, das sich mit „*Landscapes of Care Drain: Care Provision and Care Chains from the Ukraine to Poland and from Poland to Germany*“ beschäftigt, zu nennen.

Bettina Haidinger (2008) analysierte, in Bezug auf Österreich, die Lebens- und Arbeitsbedingungen ukrainischer Haushaltsarbeiterinnen und deren Organisation transnationaler Haushalte in ihrer Studie „*Contingencies Among Households: Gendered Division of Labour and Transnational Household Organisation – The Case of Ukrainians in Austria*“. Aktuell ist ihr Dissertationsprojekt mit dem Titel „*Hausfrau für zwei Länder sein: Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*“ zu erwähnen, das sich mit den Konsequenzen transnationaler Haushaltsführung von HaushaltsarbeiterInnen zwischen der

Ukraine und Österreich beschäftigt. Die Inhalte dieser Untersuchung konnte ich in meiner Diplomarbeit, aufgrund des Erscheinungstermins Haidingers Forschung im Herbst 2013, nicht mehr verwenden.

Generell sind Forschungsarbeiten zu Thematiken transnationaler Familienbeziehungen im Kontext Zentral- und Osteuropas aber noch kaum analysiert (vgl. Lutz 2008). Bisherige Studien richteten sich sowohl auf Migrationsbewegungen im US-amerikanischen und lateinamerikanischen bzw. karibischen Raum (vgl. Hondagneu-Sotelo /Avila 1997) als auch auf transnationale Familienbeziehungen zwischen den Philippinen und verschiedenen Zielregionen (Parreñas u.a. 2001). Im europäischen Kontext sind Arbeiten zu Migrationsbewegungen von Müttern zwischen lateinamerikanischen Ländern und Spanien zu nennen (vgl. Escrivá 2004; Sørensen 2005 In: Lutz 2008). Ich möchte daher mit dieser Forschungsarbeit dazu beitragen, auf die individuellen, sozialen und familiären Lebensformen und Konsequenzen osteuropäischer PendelmigrantInnen aufmerksam zu machen. In meiner Diplomarbeit konzentriere ich mich daher auf folgende Fragestellungen:

Hauptfragestellung:

Wie gestaltet sich das transnationale Leben slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich und ihren Familien im Herkunftsland? (gibt es, daraus resultierend, sozio-kulturelle Auswirkungen auf das soziale- bzw. familiäre Umfeld in den Herkunftsländern?)

Weitere Fragestellungen:

- a) Wie gestalten sich soziale Kontakte und Beziehungen, Familienleben, PartnerInnenschaft und Elternschaft im transnationalen Raum zwischen Österreich und der Slowakei?
- b) Welche Rolle spielen moderne Kommunikationstechnologien und Transportmittel für die Aufrechterhaltung transnationaler Beziehungen?
- c) Gibt es Auswirkungen auf das *Doing Gender*, also die Konstruktion bzw. Rekonstruktion von Geschlechterrollen in den Herkunftsregionen, durch die teilweise Abwesenheit der 24-Stunden-BetreuerInnen?

Neben meiner Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Literatur bilden vor allem drei qualitative Interviews mit slowakischen 24-Stunden-BetreuerInnen, und deren Falldarstellungen, den Hauptteil meiner Diplomarbeit.

Zu Beginn meiner Arbeit (Kapitel 2) widme ich mich zentralen Begriffen der Migrationsforschung, den Bedingungen transnationaler Migration bzw. Mobilität im Kontext Zentral- und Osteuropas und den Konzepten transnationaler Mutterschaft bzw. transnationaler Familienbeziehungen. Im dritten Teil dieser Arbeit werde ich die Methode der ExpertInneninterviews und der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser/Laudel und Mayring vorstellen, die den Analyserahmen meiner Forschung bildet. Im vierten Kapitel widme ich mich dem empirischen Teil der Arbeit, in dem die Falldarstellungen, ausgehend von den von mir geführten Interviews, präsentiert werden. In Kapitel fünf werde ich auf gesellschaftliche Transformationsprozesse, Geschlechterverhältnisse und Migrationsmotive im Kontext Zentral- und Osteuropas eingehen. In Kapitel sechs beschäftige ich mich mit (informeller) Pflege- und Betreuungsarbeit in Bezug auf das österreichische Wohlfahrts- und Migrationsregime. Im siebten Teil dieser Arbeit thematisiere ich das Umfeld der 24-Stunden-BetreuerInnen und gehe daher, nach einer Kontextualisierung von Haushaltsarbeit, auf Erwerbsarbeit in Privathaushalten ein. Dabei stelle ich das Arbeits- und Wohnarrangement, die Aufgabenbereiche und Arbeitszeiten von 24-Stunden-BetreuerInnen vor und skizziere die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und selbstständigen BetreuerInnen.

2. TRANSNATIONALE MIGRATION UND TRANSNATIONALE (FAMILIEN)BEZIEHUNGEN

Zu Beginn der 1990er Jahre setzte ein Paradigmenwechsel in der internationalen Migrationsforschung ein, der einen neuen Typus von Migration, jenen der *Pendelmigration* (Cyrus 2000) bzw. der *zirkulären Migration* (Rouse 1991), im Focus hat. Genannten Begriffen, und weiteren wie *incomplete migration* (Okólski 2001) und *Quasimigration* (Cyrus 2000) ist inhärent, dass Migration nicht mehr ausschließlich als unidirektionaler und linearer Wanderungsprozess von Herkunftsregionen in Zielregionen, und der damit verbundenen Niederlassung, verstanden wird. Als *PendelmigrantInnen* werden jene Personen definiert, die „weiterhin sozial und kulturell in die Herkunftsgesellschaft integriert [sind] und nur beruflich (teils temporär, teils dauerhaft) in die Aufnahmegesellschaft“ (Cyrus 2000: 101) eingebunden sind.

Die Migrationsforschung richtete bis dahin den Blick verstärkt auf Zu- bzw. Einwanderung aus der Perspektive der Zielländer, beispielweise auf die GastarbeiterInnen der 1960er und 1970er Jahre, und dem „Nachzug“ jener Familien.

Das Ziel rezenter Forschung ist die Betrachtung beider Regionen, Ziel- und Herkunftsregionen, deren gesellschaftliche Verflechtungen und Rahmenbedingungen diese Wanderungsbewegungen strukturieren (vgl. Brettell 2000; vgl. Castles/Miller 2009). MigrantInnen werden dabei vermehrt als aktiv handelnde Personen begriffen, die in einer wechselseitigen Beziehung mit den Räumen, in denen sie agieren, stehen. Der Fokus wissenschaftlicher Diskussion richtet sich demnach auf die MigrantInnen als AkteurInnen, staatliche Strukturen beider Regionen und globale Zusammenhänge, die in Verbindung miteinander stehen. Aktuellere Ansätze identifizieren dabei die Ausbildung *transnationaler sozialer Räume*, die über nationalstaatliche Grenzen hinweg neue Räume bilden, die durch soziale Prozesse der MigrantInnen entstehen (Pries 1997). MigrantInnen die sich dauerhaft, aber auch temporär in einem anderen Land aufhalten, stehen sehr häufig in engem Kontakt zu ihren Sozialkontakten ihrer Herkunftsregion.

Moderne Kommunikationsmedien und Reiseformen bieten die Möglichkeit, Kontakte zwischen MigrantInnen und ihren Familienmitgliedern, FreundInnen und KollegInnen in der Herkunftsregion oder anderswo, qualitativ und quantitativ zu verbessern.

In diesem Zusammenhang ist auch die Diskussion um Sorgeleistungen von migrierenden Eltern, die ihre Kinder in der Herkunftsregion zurücklassen, und diese mittels Geld-

überweisungen (Remittances) und emotionalem Kontakt via Kontaktmedien versorgen, zu sehen. Diese Phänomene werden in den Konzepten der *transnationalen Mutterschaft* bzw. *transnationalen Elternschaft* beschrieben.

Hinsichtlich meiner eigenen Untersuchung zu Lebens- und Arbeitsbedingungen slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen und der Gestaltung ihrer transnationalen (Familien)Beziehungen werde ich mich auf Ansätze der Migrationsforschung beziehen, die diese zirkuläre Migrationsform analysieren. In diesem Kapitel werde ich mich daher mit der Entwicklung transnationaler Konzepte und der Integration von Geschlecht als Analysekatgorie in der Migrationsforschung auseinandersetzen. Im Anschluss daran werde ich mich mit dem Konzept transnationaler Mutterschaft bzw. transnationaler Familienbeziehungen und der Entstehung transnationaler Mobilität im Kontext Zentral- und Osteuropas beschäftigen.

2. 1. TRANSNATIONALISIERUNG DER MIGRATIONSFORSCHUNG UND ZENTRALE BEGRIFFE

Die Entwicklung neuer Forschungsansätze in der Migrationsforschung, wurden vor allem von „qualitativen Umbruchprozessen“ internationaler Migrationsverläufe geprägt (Pries 1997: 16). Immer deutlicher wurden dabei die transnationalen Lebenspraxen der MigrantInnen, die ihre „sozialen Räume“ zwischen unterschiedlichen „Wohnorten bzw. geographischen Räumen“ ausbreiten (ebd.: 16). Ebenfalls wurden Korrekturen zu den bislang angenommenen Begründungen für Migration vorgenommen und differenziertere Migrationsursachen, als rein ökonomische Motive, in den Blickpunkt genommen.

Empirische Untersuchungen entgegnen, dass MigrantInnen, wie in neoklassischen Migrationsansätzen, nur dem Prinzip des „homo oeconomicus“, also ökonomischer Nutzenmaximierung, folgen (Pries 2001: 13f.). Auch Modernisierungstheoretische Ansätze die sogenannte „push- und pull-Faktoren“, die die MigrantInnen antreiben um in ein anderes Land auszuwandern, fragten nach Voraussetzungen und Folgewirkung für, vor allem individuelle, Migration in den Herkunfts- und Zielregionen (vgl. Brettell 2000: 102f.). Historisch-strukturalistische Konzepte zur Erforschung der Ursachen und Determinanten für Migration, wie der Weltstystemtheorie und der Dependenztheorien, um die Theoretiker Immanuel Wallerstein und André Gunder Frank, fokussieren auf Zusammenhänge der globalen ökonomischen und politischen Strukturen. Die daraus, für

verschiedene Weltregionen, entstehende Ungleichheit an Chancen und Ressourcen führt demnach zu globalen Wanderungsprozessen (vgl. ebd.: 103).

Die Fragestellungen neuerer Forschungsansätze zielen auf die Qualität grenzüberschreitender Migration, ihre sozialen, kulturellen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen und neuen transnationalen Wirklichkeiten. Einige konzeptionelle Entwicklungen führten zu einer ganzheitlicheren Betrachtungsweise von Wanderungsprozessen und zu einer transnationalen Perspektive in der Migrationsforschung. Ebenso werden Fragen nach dem Verhältnis von Migration und Gender und weiteren Analysekr Kriterien wie Ethnizität und Identität dabei diskutiert (vgl. Brettell 2000: 98).

Ein wesentlicher Begriff in neueren Forschungen ist jener der *Netzwerke*, die sich innerhalb dieser transnationalen Räume bilden. Informationen, Imaginationen und Ressourcen, die darin ausgetauscht werden, sind von zentraler Bedeutung. Es sind meist Migrationsverläufe, die durch persönliche Netzwerkstrukturen durchgeführt werden, die beispielsweise dabei helfen Arbeits- und Wohnmöglichkeiten zu finden (vgl. Espinosa/Massey 1997: 142f.). Das Konzept der *transnational community* umfasst die Untersuchung von Gemeinschaften, Dorfgemeinschaften und Kleinstädten und ihrer Extensionen, also Erweiterungen in einem anderen Nationalstaat, und deren Bedingung von immer neuer Migration aus der Herkunftsregion (vgl. Goldring 1997 In: Karakayali 2010: 24f.).

In Bezug auf die transnationale Arbeitsmigration von HaushaltsarbeiterInnen bzw. 24-Stunden-BetreuerInnen, stellen persönliche Netzwerke eine häufig in Anspruch genommene Option dar, Arbeitsstellen zu finden bzw. diese zu vermitteln. Ich werde daher auch in meiner Untersuchung auf die Inanspruchnahme dieser Netzwerkstrukturen eingehen.

Im folgenden Abschnitt werde ich die wesentlichsten Ansätze in der Diskussion um transnationale Migration, die Konzeptionen des *transnationalism* von Basch et. al, und des *transnationalen sozialen Raumes* von Ludger Pries, darstellen.

2. 1. 1. DAS KONZEPT DES TRANSNATIONALISMUS

Die Wahrnehmung multidirektionaler Migrationsverläufe bedingte in der Migrationsforschung die Entstehung eines neuen Konzeptes zur Erforschung grenzüberschreitender Praktiken. In der Konzeption der Transnationalität wird die stete Mobilität von Menschen (TransmigrantInnen), Gütern und Informationen zwischen Herkunfts- und Zielregion untersucht. Der Begriff *trans-national* bzw. *transnationalism* wurde von den US-amerikanischen Kultur- und Sozialanthropologinnen Linda Basch, Cristina Blanc-Szanton und Nina Glick Schiller (1992) entwickelt, um Migrationsnetzwerke und Mobilität über Grenzen hinweg auf einer Makro- und Mesoebene zu untersuchen. Basch et. al definieren in ihrem 1992 erschienenen Aufsatz „Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration“ das Konzept des Transnationalismus wie folgt:

„We call this new conceptualization, “transnationalism“, and describe the new type of migrants as transmigrants. We have defined transnationalism as the process by which immigrants build social fields that link together their country of origin and their country of settlement.“ (Basch et. al 1992: 1)

Die wesentliche Neuerung war die Feststellung, dass der Typus *ImmigrantIn*, angesichts einer steigenden Zahl von Menschen, die zwischen Staaten mobil sind, einer Erweiterung bedarf.

Der von ihnen entwickelte Terminus *TransmigrantIn* beinhaltet die Feststellung, so die AutorInnen, dass:

„Transmigrants are immigrants whose daily lives depend on multiple and constant interconnections across international borders and whose public identities are configured in relationship to more than one nation-state.“ (Basch et. al 1997: 121)

Als TransmigrantInnen werden demnach alle Menschen bezeichnet, die in solchen grenzüberschreitenden Beziehungen und Prozessen involviert sind und dabei über Staatsgrenzen hinweg unterschiedliche soziale bzw. familiäre Kontakte und Beziehungen, ökonomische, politische oder religiöse Verbindungen schaffen oder aufrechterhalten. Ein wesentliches Moment transnationaler Prozesse ist das Eingebundensein in mehr als eine Gesellschaft. Eine wichtige Rolle in der Aufrechterhaltung und Strukturierung transnationaler Migration, die es den MigrantInnen ermöglicht, in zwei oder mehreren sozialen Kontexten verortet zu sein, können sowohl verbesserte Transport- und Reisemöglich-

keiten, als auch Kommunikationsmöglichkeiten spielen. Diese ermöglichen die Kontaktaufnahme und -pflege mit dem sozialen Umfeld der MigrantInnen. Auch ein einfacherer Zugang zu Informationsmedien, wie dem Internet, generieren neue Praktiken der Informationsbeschaffung, beispielsweise über Arbeitsstellen und Lebensbedingungen im Ausland (vgl. Lutz 2008: 33f.).

Zu grenzüberschreitenden Verbindungen können etwa das Überweisen von Geld, so genannte Remittances, aber auch so genannte *social remittances*, also Ideen, Wissen und Fähigkeiten, (Levitt 1998b In: Brettell 2000: 104), regelmäßiges Reisen oder auch die Beteiligung an politischen Prozessen im Herkunftsland gezählt werden. Es handelt sich bei der Definition von Transnationalismus allerdings um eine dynamische Konzeption, die beispielsweise Menschen, die sich nicht immer an allen angeführten Handlungen beteiligen, (können) nicht ausschließt.

Beispielsweise können TransmigrantInnen aufgrund hoher Reisekosten nicht immer mobil sein, sind nicht stets in der Lage, die Familie oder ihr soziales Umfeld mit Geldsendungen zu unterstützen, und dennoch kann ein sehr enger Kontakt zum Herkunftskontext bestehen (vgl. Karakayali 2010: 26f.; vgl. Smith/Guarnizo 1998: 17f.).

Dass transnationale Praktiken und Lebensweisen nicht fest definiert sind, zeigt auch die Feststellung der Kultur- und Sozialanthropologinnen Patricia R. Pessar und Sarah J. Mahler, wenn sie festhalten, dass auch „mindwork“, also alle nicht wirklich messbaren kognitiven Aktivitäten, wie Planung, Vorstellung, Strategien und Wünsche, in die Analyse einzubeziehen sind und bisher vernachlässigt wurden. Gleichermaßen kann die „Migration“ dieser kognitiven Aktivitäten und imaginierten Remittances in das Umfeld der Herkunftsregion und deren Auswirkungen darauf, in die Untersuchung von Transnationalität eingebunden werden (Pessar/Mahler 2003: 817f.).

Kritik zeigt sich in der Literatur auch an der „zu offenen“ Definition von Transnationalismus, als eine von nationalstaatlichen Strukturen weitgehend gelöste, im virtuellen Raum verhaftete Lebensform „dazwischen“. Michael P. Smith und Luis E. Guarnizo entgegnen daher, dass

„[...] transnational practices cannot be construed as if they were free from the constraints and opportunities that contextuality impose. Transnational practices [...], are embodied in specific social relations established between specific people, situated in unequivocal localities, at historically determined times. The “locality“ thus needs to be further conceptualized.“ (Smith/ Guarnizo 1998: 11)

Eine weitere Enge in der Konzeption wird unter anderem von Sabine Hess formuliert, wenn sie bemerkt, dass die Charakteristik von TransmigrantInnen, als in beiden Ländern politisch handelnde und in beiden Gesellschaften integrierte Personen, wie die Forscherinnen Basch et. al herausstreichen, nicht haltbar ist und von den TransmigrantInnen nicht immer erfüllt werden kann. Etwa die besondere Spezifik des Arbeitsplatzes macht eine Partizipation an verschiedenen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens nicht möglich. Beispielsweise sind migrantische HaushaltsarbeiterInnen und PflegerInnen auf den Privathaushalt fixiert und daher ihr Aktions- und Bewegungsradius eingeschränkt (vgl. Hess 2009: 236).

Für meine eigene Untersuchung transnationaler Praktiken und transnationaler, sozialer bzw. familiärer Beziehungen, sind für mich vor allem der mehrortige Charakter transnationaler Migration von Bedeutung, der Umgang der MigrantInnen mit ihrer Verortung in zwei sozialen Räumen und das Ausleben ihrer sozialen Kontakte für wesentlich.

Die Analysestruktur des Transnationalismus auf einer Makro- und Meso- bzw. Mikroebene, die die größeren, äußeren Zusammenhänge aus Ökonomie und Politik genauso wie die sozialen, persönlichen Bezüge der TransmigrantInnen untersucht, trägt, denke ich, dazu bei, ein ganzheitlicheres Bild der Situation von MigrantInnen zu zeichnen.

2. 1. 2. TRANSNATIONALE SOZIALE RÄUME

Bei der bereits oben genannten Beobachtung, dass Menschen zwischen mehreren Orten, über Nationalstaaten hinweg migrieren, und ihre Wohnorte dazwischen aufspannen, identifiziert der Soziologe Ludger Pries die Entwicklung *Transnationaler sozialer Räume* (Pries 1997: 17), welche nicht ausschließlich mit den „Flächenräumen“ eines Nationalstaates und seinen darin verankerten „nationalstaatlichen Sozial-zusammenhängen“ gedacht werden können, sondern durch internationale Migration eine „Ausdehnung sozialer Räume über mehrere Flächenräume“ stattfindet (Pries 1997: 17).

„Es entstehen neue multi-lokale Transnationale Soziale Räume, innerhalb derer sich Lebensverläufe und Lebensprojekte in sozialen Beziehungen und Institutionen strukturieren.“ (Pries 1997: 35).

Diese *transnationalen sozialen Räume* stellen ein „hybrides Produkt“ dar, welches „neue sozio-kulturelle Muster und Formen“ in Herkunfts- und Zielgesellschaften installiert, und damit von Konzepten homogener Abschließungen von Gesellschaften Abstand nimmt (Pries 2000: 416 In: Lutz 2002: 86).

So kann dies als Erweiterung klassischer, sozialräumlicher Modelle, wie beispielweise der Konzepte der *Communities* oder *transnational Communities* (Anderson 1983 In: Pries 1997: 33), die auf die Erweiterung einer monoethnischen Gemeinschaft in einem anderen Nationalstaat basieren, gesehen werden (vgl. Hess 2009: 141; vgl. Pries 2001: 51).

Sabine Hess schlägt weiters zwei Kriterien vor, die in den Analyseansatz des Transnationalismus miteinbezogen werden sollten. Transnationale Räume sollten „als plurikulturelle, verfranste und durchkreuzte Räume“ (ebd.: 141) verstanden werden, die zu einer neuen Globalisierungs-Lesart beitragen können. Zweitens merkt sie an, dass die Mehrheitsbevölkerung der Zielregionen, durch das sich gegenseitig beeinflussende Moment transnationaler Handlungen und Beziehungen, in gleichem Maße beeinflusst werden kann (vgl. ebd.: 141f.). Dies kann, denke ich, auch für den Arbeitsbereich der transnationalen Haushalts- und PflegearbeiterInnen gelten, die selbst von den sozio-kulturellen Modi der Gesellschaftszusammenhänge ihres Arbeitsumfeldes und zweiten Lebensraumes geprägt werden und umgekehrt ihre „Spuren“ hinterlassen. Es besteht demnach auch ein *transnationaler sozialer Raum* zwischen Österreich und der Slowakei, indem sich die von mir thematisierten 24-Stunden-BetreuerInnen bewegen.

Die Analyse im Ansatz des Transnationalismus und des transnationalen sozialen Raumes richtet sich nicht nur auf die Auswirkungen von Migration auf die Herkunfts- und Zielregionen, sondern betrachtet die transnationalen Handlungen und Beziehungen, die sich dazwischen formieren und sich gegenseitig bedingen. Transnationalisierung findet, so Hess,

„auf der Ebene der ökonomischen, sozialen und kulturellen Alltagspraktiken und den individuellen, familiären bis kollektiven Entscheidungsfindungen statt wie auch bei der Formierung von Subjektpositionen und Identitätsartikulationen.“ (ebd. : 136)

Bezogen auf die MigrantInnen in der Haushalts- und Pflegearbeit kann dies bedeuten, ein transnationales Leben in zwei oder mehreren Räumen und in familiären Kontexten zu führen und ebenso ein Agieren in mehreren privaten Räumen beinhalten. Auch soziale- und kulturelle Normen, wie beispielsweise Geschlechterrollen, können möglicherweise neu

definiert oder reflektiert werden. Pries betont ebenfalls die sozialen und identitätsstiftenden Konsequenzen für TransmigrantInnen. Er bemerkt aber auch die notwendigen Implikationen für die staatlichen Politiken im Zusammenhang mit der Integration und Identitätsentwicklung jener Menschen, und die Herausforderung für die sozialwissenschaftliche Migrationsforschung, diese zu untersuchen (vgl. Pries 1997: 16). Mit diesen Aspekten werde ich mich zu einem späteren Zeitpunkt meiner Arbeit in den Kapiteln sechs und sieben auseinandersetzen. Im nun folgenden Abschnitt betrachte ich die Entwicklung der Analysekategorie des Geschlechts in der (transnationalen) Migrationsforschung.

2. 2. GESCHLECHT ALS ANALYSEKATEGORIE TRANSNATIONALER MIGRATION

Bei der Betrachtung der Theoriegeschichte von feministischen sowie Gender-Ansätzen in der Migrationsforschung wird deutlich, dass das Thema des sozialen Geschlechts oft ignoriert und erst spät in die Forschung miteinbezogen wurde. Der Begriff Gender entwickelte sich zunächst in den 1970er Jahren und wurde als soziales Konstrukt, das vom biologischen Geschlecht (Sex) zu unterscheiden ist, definiert. In der Forschung ging es dabei um die Betrachtung verschiedener gesellschaftlicher Geschlechter- bzw. Rollenbilder (Gender) (vgl. Donato et al. 2006: 5). Heute wird das soziale Geschlecht häufig als Strukturkategorie gesehen, wobei es bei dieser um das Verhältnis von Männern und Frauen sowie das Verhältnis innerhalb dieser Geschlechterkategorien geht, und wie diese gesellschaftlich konstituiert werden (ebd. 5ff.).

Im Hinblick auf die Analyse von Migration in transnationalen Räumen spielen nicht mehr ausschließlich ökonomische und politische Strukturen eine Rolle, auch Geschlecht ist eine wesentliche Analyseebene, die es in die Untersuchung miteinzubeziehen gilt. ForscherInnen wie Patricia R. Pessar und Sarah J. Mahler (2003) sprechen beispielsweise von „gendered geographies of power“ in denen „[...] gender operates simultaneously on multiple spatial and social scales (e. g., the body, the family, the state) across transnational terrains“ (Pessar/ Mahler 2003: 815). Des Weiteren ist für die Forscherinnen die soziale Verortung, „social location“ von Personen in ihrem Umfeld, ihrer Region, die von spezifischen historischen, ökonomischen, politischen und kulturellen Faktoren geprägt ist, wesentlich. Diese soziale Verortung muss nicht als statische Struktur wahrgenommen

werden, sondern als in Bewegung befindliche Konzepte, die die Entscheidungen von MigrantInnen bedingen aber auch von ihnen beeinflusst werden können. Das Konzept der „power geometry“, das Pessar und Mahler in ihrem Analyserahmen verwenden, geht auf Doreen Massey zurück und beschreibt die Möglichkeiten, die TransmigrantInnen in ihren Entscheidungen beispielsweise über finanzielle Rücküberweisungen haben, ihre Herkunftsregion zu gestalten, auch hinsichtlich der Kategorie Geschlecht. Beispielsweise kann darüber entschieden werden, für welchen Zweck Remittances verwendet werden, wem sie in unterschiedlicher Weise zugutekommen (Massey 1994: 149 In: ebd.).

Die Tatsache, dass Frauen finanziell für die Familie Sorge tragen, könnte eine Rollenverschiebung entlang der Einkommensverhältnisse in den Herkunftsregionen und ein Aufweichen der bestehenden Trennung von öffentlicher und privater Sphäre ergeben (vgl. Pessar/Mahler 2003: 816f.). Auch in Bezug auf meine Forschungsfragen sind diese Überlegungen zur Umverteilung von Ressourcen und die Entscheidungsmöglichkeiten über die Verwendung derselben von Bedeutung.

Eine gendersensible Betrachtung von transnationaler Migration beachtet ebenfalls die spezifische Situation von Frauen im Migrationsprozess, ihre Migrationsmotive, staatliche Rahmenbindungen, spezifische Arbeits- und Lebensbedingungen und Verortung im Arbeitsmarkt in den Herkunfts- und Zielregionen (vgl. ebd.: 812f.). Einen derartigen Analyseansatz sehen die Autorinnen in der Forschung bisher vernachlässigt, auch wenn in den letzten Dekaden eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen in der Migrationsforschung stattfand.

In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass es hinsichtlich der Migrationsmotive spezifische Gründe für Frauen gibt, ihr Herkunftsland (temporär) zu verlassen. Vor allem spielen prekäre, patriarchale Gesellschaftsstrukturen, die Desintegration in den Arbeitsmarkt oder repressive Familienverhältnisse eine entscheidende Rolle. Auch in der Fluchtmigration gibt es frauenspezifische Migrationsgründe, wie Zwangsverheiratung, weibliche Genitalverstümmelung und (sexuelle) Gewalt in der Familie, oft im Zusammenhang mit kriegerischen Auseinandersetzungen (vgl. Phizacklea 1998: 28f.). Auf jene spezifische Migrationsform der Flucht werde ich in dieser Arbeit nicht eingehen.

Die Zusammenhänge um die gesellschaftliche Transformation osteuropäischer Länder, unter der besonderen Berücksichtigung der Slowakei, der Vergesellschaftung von Frauen in diesen Ländern, ihren Migrationsmustern und Motiven werde ich in Kapitel fünf

betrachten. Dabei sind für mich, anschließend an Pessar und Mahler, sowohl die soziale und ökonomische Verortung von Frauen in der Herkunfts- und Zielregion, als auch ihr Potential über soziale und finanzielle Remittances zu entscheiden, wesentlich. Im folgenden Abschnitt werde ich auf die Etablierung eines geschlechtersensiblen Fokus in der Migrationsforschung und der Auffassung eines Trends zur „Feminisierung von Migration“ eingehen.

2. 2. 1. VON DER SICHTBARMACHUNG WEIBLICHER MIGRATION ZUR „FEMINISIERUNG“ DER MIGRATION

Die Annahme der „Feminisierung der Migration“ in den letzten Jahrzehnten wird in der Literatur zum einen auf die lange Tradition in der Migrationsforschung, Frauen nicht als selbstständig migrierende Personen wahrzunehmen, identifiziert, aber auch auf die verstärkte Nachfrage nach flexiblen, kostengünstigen Arbeitskräften in den exportorientierten Industriestaaten und den Restrukturierungsprozessen in den Ländern Osteuropas zurückgeführt (vgl. Parnreiter 2000: 42; Pessar/Mahler 2003: 814; Hess 2009: 133).

Frauen wurden in der Migrationsforschung lange Zeit überwiegend zum passiven Objekt der „nachziehenden Familienangehörige[n]“ und gehandelte[n] Frauen“ degradiert (Aufhauser 2000: 98). Elisabeth Aufhauser beschreibt die Entwicklung feministischer Migrationsforschungsansätze als ein in Phasen verlaufender Prozess. Zunächst ging es in einer ersten Phase zu Beginn der 1970er Jahre um das Sichtbarmachen von Frauen in der Migration. Die zweite Phase der Forschung seit Ende der 1970er geht von dem Standpunkt der Frauen aus. Im so genannten „Standpunktfeminismus“ wird von einer eigenständigen Frauenperspektive ausgegangen und stellt diese ins Zentrum der Untersuchung. Dabei werden strukturelle Bedingungen weiblicher Migration, ihre Erfahrungen und die besondere Rolle von Frauen im Migrationsprozess betrachtet (vgl. Aufhauser 2000: 100). Kritisiert wurde hier die Festschreibung weiblicher Identitäten auf ein weibliches, universelles Konstrukt. Es kam zu einer Fokussierung der Betrachtung von einer, auf Erfahrungen, Lebensformen und Lebensentwürfen basierenden Identität von Frauen und Männern in gesellschaftlich strukturierten Rahmenbedingungen (vgl. Aufhauser 2000: 100 f.).

Der Migrationsprozess wird heute als „gendered phenomenon“ gesehen (Donato 2006: 6). In der Forschung bedeutet dies, dass Gender als ganzheitliches Konzept im Zusammenhang mit Migration, der Lebensweisen der weiblichen und männlichen MigrantInnen, sowie den Kontexten in denen sich jene befinden, untersucht wird. Dazu gehört die Migrations- und Integrationspolitik gleichermaßen wie die Situation am Arbeitsplatz und die Akzeptanz in der Gesellschaft (vgl. Donato et al. 2006: 6).

Hierbei geht es um die Frage, inwiefern Migration auf die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern bzw. den Geschlechtskonstruktionen Einfluss nimmt, sie entweder verfestigt, auflöst oder verschiebt.

Kritisch kann allerdings die Fixierung der internationalen Migrationsforschung auf heteronormative Geschlechterbilder und der Aussparung der Erforschung von transgender Personen gesehen werden. Die AutorInnen Pessar und Mahler beispielsweise verweisen auf die „Einfachheit“ des biologischen Geschlechtes „sex“ hin, wenn sie schreiben: „Sex is best reserved as a simple dichotomous variable: male versus female“ (Pessar/Mahler 2003: 813). Zwar streichen sie die komplexe Kategorie des sozial und kulturell geprägten Geschlechts „Gender“ heraus, doch versäumen sie, denke ich, unterschiedliche biologische wie auch soziale Varianten innerhalb der Kategorie Geschlecht wahrzunehmen. „Queere“ Betrachtungen ermöglichen das Ausbrechen aus heteronormativen Methoden der Migrationsforschung, wobei „queer“ nicht als Synonym für Homosexualität steht, sondern eher die bewusst flexible Orientierung der eigenen Sexualität und sexuellen Positionierung innerhalb eines sozialen Gefüges meint (vgl. queeropedia).

Der Sozialanthropologe Martin F. Manalansan, geht in seinem 2008 erschienenen Artikel „Queering the Chain of Care Paradigm“, auf eben dieses zweigeschlechtliche Forschungsparadigma ein und konstatiert eine vermehrte Anzahl an konventionell, heteronormativen Arbeiten in Bezug auf die wissenschaftliche Forschung über internationale Migration am Beispiel der „Care Migration“. Er problematisiert darin die gegenwärtige Beforschung globaler oder transnationaler Sorgeketten mit der Anwendung eines Geschlechterkonzepts, das sich normativer Konzeptionen von Liebe, Fürsorge und anderer Emotionen bedient und Frauen als die zentralen Dienstleisterinnen positioniert (vgl. Manalansan 2008).

Neuere Forschungen (u.a. Hess 2009, Lutz 2008) zu transnationaler Sorgearbeit versuchen gerade diese heteronormative Konstellation „Haus-Familie-Frau-Fürsorge“ in

Frage zu stellen, und theoretische Konzepte anzuwenden, die die Konstruktion und Herstellung von sozialem Geschlecht, „Doing Gender“ (West/Zimmerman 1987: 137), und der Verortung von Frauen im privaten Arbeitsplatz problematisieren. Das theoretische Konzept des „Doing Gender“ wird im Abschnitt über Hausarbeitsforschung (7. 1. 1) vorgestellt.

Sabine Hess merkt in diesem Zusammenhang an, dass gerade jene Transnationalisierungsprozesse um die migrantische Reproduktionsarbeit „die Koordinaten, Inhalte und Codes der Kategorie Geschlecht mobilisieren“ (Hess 2001: 200) neue Fragen hinsichtlich der Geschlechteridentitäten und sozialen Machtverhältnisse aufwirft (vgl. ebd.: 200f.). Die Aussparung von „queeren“ Geschlechtern und Sexualität als Analysekomponente bleibt in den meisten Ansätzen aber bestehen. Vielmehr wird auf die ökonomischen und soziokulturellen Umstrukturierungsprozesse und Machtverschiebungen innerhalb einer Geschlechtergruppe oder auch die Bedeutung der Weiterreichung von Reproduktionsarbeit auf die Geschlechterverhältnisse eingegangen. Für die eigene Forschungsarbeit möchte ich versuchen, mir diese Enge des Blickes immer wieder bewusst zu machen und zu reflektieren.

Mit diesem kurzen Überblick zur Miteinbeziehung einer Geschlechterperspektive in der Migrationsforschung möchte ich zur anfangs thematisierten Diskussion um die Teilnahme von Frauen am Migrationsprozess bzw. auch die „Feminisierung der Migration“ zurückkehren. Im Hinblick auf die befragte Forschungsliteratur kann davon ausgegangen werden, dass beide Erklärungsmuster für die angesprochene „Feminisierung von Migration“ zutreffend sind. Einerseits konnte gezeigt werden, dass weibliche Migration lange Zeit kaum Eingang in die Forschung fand, zum anderen wird mehrfach darauf hingewiesen, dass strukturelle Bedingungen in Herkunfts- und Zielländern vermehrt feminisierte Migrationsmuster hervorbringen. Mit jenen Bedingungen werde ich mich konkreter in den länderspezifischen Teilen zu Österreich und der Slowakei beschäftigen. Im Zusammenhang mit weiblicher Migration, wird in der rezenten Migrationsforschung vermehrt auf die Existenz transnationaler Mutterschaft bzw. Elternschaft hingewiesen. Dieses Phänomen ist vor allem davon getragen, dass restriktive Migrationspolitiken den Nachzug von Familienmitgliedern verwehren, daher Mütter bzw. Eltern ihre Kinder durch Geldüberweisungen versorgen und mittels moderner Kommunikationsmittel kommuni-

zieren. Im folgenden Abschnitt werde ich mich daher mit diesen Konzepten beschäftigen und im Hinblick auf meine Untersuchung diskutieren.

2.3. DAS KONZEPT TRANSNATIONALER MUTTERSCHAFT UND TRANSNATIONALE (FAMILIEN)BEZIEHUNGEN

Die Diskussion um transnationale (Familien)Beziehungen, also die Gestaltung und Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten und familiären bzw. verwandtschaftlichen Beziehungen im transnationalen Raum, ist eng verbunden mit der Entwicklung des Konzeptes der „transnational motherhood“ (1997) der Soziologinnen Pierrette Hondagneu-Sotelo und Ernestine Avila. Die beiden Forscherinnen beschrieben dieses Phänomen am Beispiel mexikanischer und zentralamerikanischer Migrantinnen im care work-Bereich in den USA, die ihre Kinder temporär oder auch über mehrere Jahre in der Obhut, von vor allem weiblichen Verwandten, in den Herkunftsregionen zurücklassen. Die Interviewten Frauen in ihrer Untersuchung migrierten nach Los Angeles in den Haushaltsarbeitsbereich um ihre Kinder und Familien durch Geldüberweisungen zu versorgen. Häufig sind dabei die Beziehungen zu ihren Kindern, die diese zum Teil zehn oder fünfzehn Jahre nicht gesehen haben, durch emotionale Entbehrungen und Sorgen über das Wohlergehen der Kinder geprägt (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997). Auch in der Debatte um Frauen aus osteuropäischen Ländern im Haushalts- und Pflegebereich in Österreich und Deutschland, kann das Phänomen transnationaler Elternschaft, als eine häufig in Anspruch genommene Option gesehen werden, ökonomisch für die Familie Sorge zu tragen, ohne dabei ganz auswandern zu müssen (vgl. Lutz 2008; Hess 2001).

Für Hondagneu-Sotelo und Avila ist in der Diskussion hervorzuheben, dass Mutterschaft historisch und sozial konstruiert ist, und von der Norm abweichende Varianten und Arrangements von Mutterschaft und Familienorganisation, zumeist traditionellen Konzepten in den Ziel- und Herkunftsregionen widersprechen und herausfordern. Dabei beziehen sich die beiden Forscherinnen vor allem auf historische Beispiele aus den USA, wenn sie konstatieren, dass es immer einen Anteil von Frauen gab, der am Arbeitsmarkt teilnahm und Kinder fremdbetreuen ließ oder diese in die Arbeitssituation involviert wurden (vgl. Hondagneu-Sotelo/Avila 1997: 549). Gleichzeitig gab es eine privilegierte Schicht von Frauen, die sich ausschließlich ihrer Rolle als Mutter und Hausfrau widmen konnten.

Ein wesentlicher Aspekt dieser Betreuungsform, stellt die Isolation von Mutter und Kind die örtliche Gebundenheit und die Ausschließlichkeit dieser Betreuungssituation, dar. Sowohl Einflussfaktoren wie Klasse und Ethnizität, als auch der Einfluss des Katholizismus, spielen in der Verfestigung dieser Mutter-Kind- Konzeption eine erhebliche Rolle, so die Forscherinnen (vgl. ebd.: 551). Hondagneu-Sotelo und Avila gehen davon aus, dass transnationale Arrangements von Mutterschaft bzw. Familienstrukturen diese Fixierung der Kinderbetreuung auf Frauen aufbricht und Geschlechterkonzepte neu besprochen werden können (vgl. ebd.: 549).

Allerdings muss in Bezug auf die Untersuchung der beiden Forscherinnen angesprochen werden, dass die von ihnen befragten Latinas, ihre Kinder in den Herkunftsregionen in der Obhut ihrer eigenen Mütter, seltener in der Obhut der Schwiegermütter und in jener der Väter der Kinder, hinterließen (vgl. ebd.: 559f.). Damit wird die Tradition, dass emotionale Versorgungsarbeit Frauenarbeit ist, weitergeführt. Die beiden Forscherinnen versäumen, meiner Ansicht nach, das Ausbleiben männlicher Betreuungsarbeit und Vaterschaftspflichten in ihrer Untersuchung zu thematisieren. Die Migrantinnen werden zudem nur auf ihre Rolle als Mütter hin untersucht, und ausschließlich auf die Beziehung zu ihren zurückgelassenen Kindern fokussiert. Andere soziale Beziehungen, zu (Ehe)PartnerInnen, Geschwistern, FreundInnen, KollegInnen etc., bleiben in dieser Betrachtung gänzlich ausgespart. Hemmende Faktoren bezüglich Kontakt und Kommunikation von MigrantInnen mit ihren Sozialkontakten, werden hingegen sehr gut dokumentiert. So zeigen die Forscherinnen, dass besonders die „Live-in“-Tätigkeit von MigrantInnen in Privathaushalten, also jenes Arbeitsarrangement bei dem die Personen in einer Rund-um-die-Uhr-Betreuungsform im Haushalt ihrer ArbeitgeberInnen wohnen, kaum Zeit und Raum lässt, die Sozialkontakte der MigrantInnen zu pflegen (vgl. ebd.: 555f.).

Eine Forscherin, die sich in ihrer Arbeit auf transnationale Beziehungen zwischen Eltern und Kindern im transnationalen Raum auseinandersetzt, ist die Soziologin und Geschlechterforscherin Rhacel Salazar Parreñas. Ihre Studien beziehen sich auf transnationale Familienbeziehungen, die aus der enorm hohen Migration von Personen aus den Philippinen in unterschiedliche Teile der Welt resultieren (Parreñas 2001 u. 2002). Ein Strang ihrer Forschung ist zum einen, die transnational gelebten Familienbeziehungen aus der Sicht der im Herkunftsland lebenden Kinder zu untersuchen.

Ein anderer Zugang ist, nach den ambivalenten Postulaten der philippinischen Gesellschaft, bezüglich weiblicher Migration, zu fragen. Von etwa 7.38 Millionen MigrantInnen aus den Philippinen, sind mehr als die Hälfte weiblich, davon sind etwa zwei Drittel in Privathaushalten in mehr als 160 Ländern weltweit tätig (ebd. 2005: 5). Einerseits veranlasst der ökonomische Druck der Philippinen und der steigende globale Bedarf an HaushaltsarbeiterInnen die Notwendigkeit der Migration von vielen Philippinas, die ihre Familien durch Remittances versorgen. Andererseits stigmatisieren die philippinische Regierung und die Medienberichterstattung jene Frauen, die ihre Kinder verlassen (müssen). Es seien die Migrantinnen, die die Familien zerstören, und das Sozialgefüge der Philippinen bedrohen, so die Regierung (vgl. ebd. 2002: 40).

Parreñas konstatiert, dass die philippinische Regierung damit die sogenannte *Care Crisis* ausschließlich an die migrierenden Frauen adressiert, ohne jedoch an den sehr strikten Geschlechterstrukturen zu rütteln, die ebenfalls dazu beitragen, dass Männer aus der Versorgerpflicht genommen werden und daher Versorgungsdefizite entstehen. Parreñas betont in ihrer Forschung damit nicht bloß die emotionalen Defizite, die aus getrennten Familienbeziehungen resultieren, sondern untersucht ökonomische, politische, soziale und kulturelle Rahmenbedingungen, die mit der Ausbildung solcher Beziehungsformen in Zusammenhang stehen (vgl. ebd.: 41f.).

Hinsichtlich der Erfahrungen, die Kinder transnationaler MigrantInnen machen, zeigen ihre Untersuchungen eine Bandbreite der Empfindungen und Beurteilungen hinsichtlich der Migration ihrer Eltern. Sie führte dazu zahlreiche Interviews mit Kindern und Jugendlichen auf den Philippinen (ebd.: 2002). Die Forscherin bemerkt, dass es zu Eifersucht, Wut und Trauer der Kinder im Herkunftsland gegenüber jenen Kindern in den Zielländern kommen kann, die durch ihre Mütter betreut werden, und empfinden die örtliche Distanz, teilweise über zehn Jahre und länger, als besonders schmerzlich (vgl. ebd.: 42f.). Aber auch die Beweggründe für die Migration der Frauen werden von älteren Kindern und Jugendlichen respektiert und anerkannt. Die ökonomische Versorgung und Ermöglichung einer guten Ausbildung wird häufig mit Dankbarkeit bedacht. Parreñas beschreibt die meisten Kontakte zwischen Kindern und Müttern dennoch als sehr intensiv, da moderne und kostengünstigere Kommunikationstechnologien, wie Skype-Telefonie, SMS und E-Mail eine stete Kommunikation erlauben.

In einem Interviewausschnitt betont eine junge Frau, dass sie sich zu ihrer Mutter, die in New York arbeitet, emotional näher als zu ihrem Vater, der im selben Haushalt auf den Philippinen lebt, fühlt (vgl. ebd. 2002: 43).

Die Studien von Parreñas zeigen auch, dass Kinder, deren Väter migriert sind, sehr viel seltener das Gefühl verlassen worden zu sein, äußern und über ausreichend Zuwendung und Betreuung durch ihre Mütter verfügen (vgl. ebd.: 49). Dagegen geben Väter ihre Betreuungspflichten häufig an andere weibliche Verwandte ab. Ein egalitäreres Geschlechtersystem, so die Forscherin, würde dazu beitragen, Kinder in transnationalen Familien besser zu versorgen, egal ob Mütter oder Väter migrieren. Dennoch seien diese Beziehungen immer vom Defizit fehlender Familienintimität geprägt, das aus der Abwesenheit täglicher, persönlicher Interaktionen resultiert (vgl. ebd.: 50f.).

Im Hinblick auf die Forschung von Rhacel Salazar Parreñas und jener von Pierrette Hondagneu-Sotelo und Ernestine Avila, ist allerdings zu differenzieren, dass ihre Untersuchungen Langzeit-Migrationen und deren Auswirkungen auf Familienbeziehungen behandeln. Im Kontext Zentral- und Osteuropas finden, wie bereits genannt, häufig Formen von Pendelmigration statt, die durch Zirkulation von Frauen und Männern zwischen zwei Ländern, geprägt sind. Dabei stellt sich in der Debatte um transnationale Familienbeziehungen zum einen die Frage, wie Beziehungen in unterschiedlichen Rahmenbedingungen, je nach Frequenz des persönlichen Kontaktes und Verwendung von Kontaktmedien, gestaltet werden können (vgl. Ozyegin/Hondagenu-Sotelo 2008: 2005). Beispielsweise sind transnationale Familienbeziehungen im Kontext der Philippinen davon geprägt, dass persönliche Kontakte nur sehr selten, in manchen Fällen jahrelang, nicht zustande kommen (vgl. Parreñas 2002). Im Falle der 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich können persönliche Kontakte in 14-tägigen Intervallen gelebt werden. Dazu ist es diesen MigrantInnen möglich, Haushalts- und Versorgungspflichten innerhalb dieser Frequenz zu übernehmen.

Bettina Haidinger (2008) stellt in ihrer Untersuchung zu ukrainischen Haushaltsarbeiterinnen in Österreich fest, dass die partnerschaftliche Teilung von reproduktiven Tätigkeiten vom Status der PartnerInnenschaft abhängt.

In Familien, in denen eine aufrechte Ehe besteht, werden Haushalts- und Versorgungspflichten häufig von den Vätern der Kinder getragen und durch NachbarInnen und (weibliche) Verwandte unterstützt, wenn die Mütter migriert sind. Sind die Eltern der

Kinder geschieden, ist der gänzliche Rückzug aus der Verantwortung der Väter erkennbar (vgl. ebd.: 137f.). In aufrechten Ehen, so resümiert die Forscherin, kam es in diesen Familien tatsächlich zu einer egalitäreren Verteilung reproduktiver Tätigkeiten und Verantwortung, und einem „Aufweichen“ von starren Rollenkonzepten (vgl. ebd.: 139). Da es sich in Haidingers Untersuchung aber nicht dezidiert um 24-Stunden-BetreuerInnen handelt, die 14-tägig pendeln, sondern generell um irreguläre Haushaltsarbeit von Ukrainerinnen in Österreich, ist nicht erkennbar, in welcher Frequenz diese Personen zwischen Herkunfts- und Zielland zirkulieren.

Wie Ozyegin und Hondagenu-Sotelo konstatieren, sind Konzepte transnationaler Mutterschaft bzw. Elternschaft und transnationale Familienbeziehungen an die unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen, in welchen sie gelebt werden, anzupassen bzw. zu differenzieren (vgl. ebd.: 205). Im Hinblick auf meine eigene Untersuchung ist daher erneut nach der Organisation transnationaler (Familien)Beziehungen zu fragen. Wie werden reproduktive Arbeiten und Verpflichtungen entlang der Kategorie Geschlecht verrichtet? Wie wirkt sich der 14-tägige Arbeitsrhythmus der 24-Stunden-BetreuerInnen auf ihre Sozialkontakte aus? Wie werden Kontakt und Kommunikation mit Familienmitgliedern, FreundInnen, PartnerInnen und KollegInnen innerhalb der Rund-um-die-Uhr-Betreuungsform arrangiert?

Daher werde ich mich folgenden Teil mit Migrationsformen in Zentral- und Osteuropa auseinandersetzen, welche den geographischen Raum meiner InterviewpartnerInnen darstellen.

2. 4. TRANSNATIONALE MOBILITÄT IM KONTEXT ZENTRAL- UND OSTEUROPAS

In Forschungsarbeiten zu Migrationsbewegungen in Zentral- und Osteuropa findet verstärkt das Konzept der *Mobilität* Anwendung, da beobachtet wurde, dass diese Wanderungsbewegungen kaum mit gängigen Migrationskonzepten fassbar sind (Cyrus 2000; Morokvasic 2003; Wallace 2002). Der Kultur- und Sozialanthropologe Norbert Cyrus (2000) thematisiert die wichtige Unterscheidung zwischen den Konzepten von Einwanderung und Mobilität innerhalb der Migrationsforschung.

Ersteres beinhaltet die Sesshaftwerdung an nur einem Ort, während Mobilität Lebens- und Arbeitsräume an zwei oder mehreren Orten und ein Zirkulieren über Staatsgrenzen

hinweg subsumiert (vgl. ebd.: 96). Um eine bessere Differenzierung unterschiedlicher Migrationsformen, wie Einwanderung und Mobilität, zu ermöglichen und die sozialen Prozesse der Menschen nachvollziehen zu können, schlägt Cyrus eine systematische Typologisierung der Wanderungsbewegungen aufgrund des rechtlichen Status und des Lebensmittelpunkts vor (vgl. ebd. 98f.). Diese Typologisierung beinhaltet folgende Migrationsformen:

1. *ImmigrantInnen*, die ausnahmslos in der Zielregion, in der Aufnahmegesellschaft integriert sind,
2. *Transmigrantinnen*, die in beiden Gesellschaften gleichermaßen integriert sind,
3. *PendelmigrantInnen*, die ihrer Herkunftsgesellschaft zugehörig sind und beruflich, temporär oder dauerhaft in die Zielgesellschaft integriert sind,
4. „*Wurzellose*“ (*marginal men*) Personen, die weder der einen, noch der anderen Gesellschaft zugehörig sind,
5. *Community-Siedler*, die eingeschlossen in ihrer Auswanderungskolonie in der Aufnahmegesellschaft leben (Cyrus 2001: 101).

Bei näherer Betrachtung dieser Typologisierung wird erkennbar, dass die genaue Zuordnung von MigrantInnen zu einer dieser Kategorien nicht immer leicht fällt bzw. nicht zu jeder Zeit des Migrationsprozesses ident sein muss. Wie im Abschnitt dieses Kapitels zum Konzept *transnationaler Migration* gezeigt wird, ist das Eingebundensein in die Zielgesellschaft beispielsweise davon abhängig, wie die Arbeitsmodalitäten der MigrantInnen strukturiert sind, und sie die Möglichkeit haben mehr oder weniger in der Zielregion zu partizipieren. Bezüglich der Arbeits- und Lebensform von 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich und der Slowakei ist die Zuordnung zu Kategorie 1. oder Kategorie 2. abhängig von den Arbeitsbedingungen. Lässt beispielsweise die Arbeit im Privathaushalt Freizeit und damit die Möglichkeit, an der Gesellschaft teilzunehmen, zu? Darüber hinaus ist die Teilhabe an sozialen und kulturellen Aspekten vom Gesundheitszustand der zu betreuenden Person bzw. von der Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen abhängig.

Ist es den PatientInnen möglich, Gespräche mit den BetreuerInnen zu führen oder am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen? Obwohl die Zuweisung von ausländischen Rund-

um-die-Uhr-BetreuerInnen zur einen oder anderen Kategorie variieren kann, gehe ich davon aus, dass die meisten dieser Personen der Kategorie der *PendelmigrantInnen* zuzurechnen sind, da der Arbeitsplatz Privathaushalt häufig das Spezifikum der Isolation beinhaltet, und die BetreuerInnen nur beruflich in Österreich integriert sind. Auf jenen Aspekt des Arbeits- und Wohnarrangements werde ich in Kapitel sieben detaillierter eingehen.

Ziel solcher Typologisierungsversuche, wie jener von Norbert Cyrus, ist es, temporäre Wanderungsbewegungen, die sich durch Begriffe wie Migration und deren statistischer Erfassung nicht erklären lassen, nachvollziehen zu können. Petrus Han (2005) spricht davon, dass begriffliche Entwicklungen (*incomplete migration, Mobilität, zirkuläre Migration* etc.), diese erschwerte Dokumentation von kurzfristigen bzw. nicht durch Niederlassung gekennzeichneten Migrationsformen, abbilden (ebd.: 10). Gerade diese Pendelmigrationen, stellen den überwiegenden Anteil der Wanderungsbewegungen im Kontext Zentral- und Osteuropas dar.

Unter dem Slogan „Pendeln statt Auswandern“ diskutiert auch Sabine Hess (2001) die Pendelmigration slowakischer MigrantInnen zwischen ihrer Herkunftsregion und Ländern, wie der Bundesrepublik Deutschland und Österreich.

Hess stellt fest, dass es sich keineswegs um ein neues Phänomen handelt, wenn, wie in ihrer Untersuchung, junge Frauen als Au-pairs zwischen der Slowakei und Deutschland pendeln. Allerdings führte die verstärkte Zunahme dieser Migrationsform seit Ende der 1980er Jahre und ihre ökonomische Bedeutung für Herkunfts- u. Zielländer zu einer Fokussierung in der Migrationsforschung (vgl. Hess 2001: 205f.). Auch die Migrationsforscherin Mirjana Morokvasic (2003) betont die lange Tradition dieser Migrationsmuster und verweist dabei auf Begriffe wie „Sachsengänger“ (Weber 1980 In: Morokvasic 2003) oder „Preußengänger“ (Bade 1992 In: Morokvasic 2003), die bis ins 17. Jahrhundert zurückreichen und auf die zirkuläre Arbeitsmigration in dieser Region hindeuten (ebd.: 101).

Eng verknüpft sieht die Forschung dieses Migrationsmuster im Zusammenhang mit Bedingungen und Konsequenzen der Globalisierung, veränderter ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen dieser Region, und der Reaktion der Menschen darauf (vgl. Cyrus 2000; Hess 2001, Pries 1997). Globalisierung kann dabei als „Prozess der Deterritorialisierung des Lokalen, der Entortung bzw. der transnationalen Durchdringung

des Lokalen“ (Appadurai 1991: 192 In: Hess 2001: 200) verstanden werden, indem Kapital, Güter, kulturelle Vorstellungen, Ideen und eben auch Menschen international zirkulieren. Auch diese Konzeption ist nicht neu angesichts kolonialer- bzw. imperialer Durchdringung und Strukturierung der Welt. Dennoch kann eine Beschleunigung bzw. Verdichtung wirtschaftlicher Zusammenhänge festgestellt werden, so die AutorInnen (Hess 2001: 199).

Das Konzept des *Migrationssystems* (vgl. Pries 1997, 2000; Cyrus 2000, Castles/Miller 2009) reagiert auf diese äußeren Strukturen, und analysiert Verknüpfungen aus Migrationsbewegungen und ökonomischen, politischen, kulturellen und historischen Verbindungen, von zwei oder mehreren Regionen miteinander, auf einer Makroebene. Der Forschungsansatz identifiziert dabei ein *internationales Migrationssystem*, in dem zirkuläre, kurzfristigere Migrationstypen eine wesentliche Rolle spielen.

Von der Annahme eines geradlinigen Migrationsverlaufes, in einem politisch, ökonomisch und kulturell abgeschlossenen Raum zu einem anderen, wird in der Analyse solcher Migrationsformen Abstand genommen (vgl. Cyrus 2000: 96f.; Hess 2001: 206).

Das Konzept des *Transnationalismus* untersucht diese internationalen Migrationsverläufe auf allen drei Ebenen der Sozialstruktur (Makro-, Meso- und Mikroebene). Im Zentrum der Analyse stehen die *TransmigrantInnen* und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen in Herkunfts- und Zielländern, *transnationale soziale Beziehungen* und multiple bzw. „hybride“ Identitäten jener Personen. Im Unterschied zu Konzepten der *Mobilität* (Cyrus 2000; Morokvasic 2003; Wallace 2002), geht das Konzept des *Transnationalismus* jedoch von einer dauerhaften Niederlassung in der Zielregion aus.

Migrationsprozesse sind in hohem Maße an politische und ökonomische Kontexte angepasst, wie am Beispiel der Mobilität von MigrantInnen aus den Ländern Zentral- und Osteuropas, z.B. Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei, bevorzugt nach Deutschland und Österreich, gezeigt werden kann. Die Transformationsprozesse in diesen Ländern, die mit einer Öffnung des Grenzregimes verbunden waren, bedingten eine Reihe neuer Formen mobiler Muster und werden von unterschiedlichen Faktoren angetrieben (vgl. Wallace 2002: 603f.).

Es handelt sich in diesen Fällen vor allem um Formen sogenannter „short-term-circulatory- movements“ (Wallace 2002: 603), die auch die Soziologin Claire Wallace eher mit dem Konzept der Mobilität als der Migration benennt, handelt es sich doch um Kurzzeitbewegungen von wenigen Tagen, Wochen oder Monaten. Eine einmalige

Einwanderung oder Migration für mehrere Jahre an einen Ort wird von (potentiellen) MigrantInnen am seltensten in Anspruch genommen und erwünscht.

Dies zeigen die Daten einer IOM (International Organization for Migration)- Studie, in der Befragte angeben, häufiger über kürzere Perioden im Ausland arbeiten zu wollen, ohne dabei ganz zu emigrieren (IOM 1998 In: ebd.: 605). Dies geht ebenfalls aus einer 1995 von Norbert Cyrus durchgeführten Befragung polnischer Staatsangehöriger hervor, bei der 32 Prozent der Befragten zwar Bereitschaft zur Arbeitsmigration zeigten, jedoch 78 Prozent erklärten, nicht länger als drei Monate im Ausland bleiben zu wollen. Lediglich 3 Prozent wollten permanent auswandern (Cyrus 2000: 101). Faktoren, die für diese Entscheidung ausschlaggebend sind, werden mit den sozialen Kontexten in den Herkunftsstaaten, die nicht zurückgelassen werden möchten, begründet. Auch Beschäftigungschancen, Einreisepolitiken und höhere Löhne im Ausland sind Aspekte, die in die Migrationsentscheidung einfließen (vgl. ebd.: 101).

Die Mobilität von Frauen dieser Region weist eine besondere Spezifik hinsichtlich der Migrationstypen und der Verortung in Arbeitssektoren auf. Pendel- und Zirkelmigration ist als wesentliches Migrationsmuster dabei erkennbar (vgl. Hess 2001: 207f.). Ein wesentlicher Aspekt in der Ausbildung von Pendelmigrationen in und aus Zentral- und Osteuropa ist das Eingebundensein in wohlfahrtsstaatliche Systeme im Herkunftsland. Claire Wallace hat in ihren Untersuchungen zu dieser Region festgestellt, dass MigrantInnen aufgrund der obengenannten restriktiven Bedingungen, wohlfahrtsstaatliche Leistungen nur in ihren Herkunftsregionen lukrieren können (vgl. ebd. 2002). MigrantInnen ist demnach häufig der Zugang zu Sozialleistungen in der Zielregion verwehrt. Dadurch bleiben sie und ihre Familien in die Herkunftsgesellschaften integriert und nützen die Pendelmigration zur finanziellen Versorgung.

Im Hinblick auf die Arbeitsform der 24-Stunden-Betreuung handelt es sich, meiner Recherche nach, in vielen Fällen um langjährige Tätigkeiten. Diese sind von ständiger Zirkulation, in einem zwei- oder mehrwöchigen Turnus, über Jahre hinweg geprägt (vgl. Hess 2001 u. 2009; vgl. Lutz 2008; vgl. Haidinger 2010). Anders als bei „kurzzeitigen-zirkulierenden-Bewegungen“ (Wallace 2002), stellt dies eine dauerhafte Arbeitsmigration, ohne jedoch in der Zielregion sesshaft zu werden, dar. Ich denke, im Zusammenhang mit der Rund-um-die-Uhr-Betreuung, die von ausländischen PendelmigrantInnen ausgeführt wird, beschreibt das Konzept der *Mobilität* diese Arbeits- und Lebensform sehr gut.

Mirjana Morokvasic bringt in diese Debatte auch den Begriff der *transnationalen Mobilität* (Morokvasic 2003) ein, da er den grenzüberschreitenden Charakter der Migrationsform betont.

In Bezug auf die Interviews, die ich mit slowakischen BetreuerInnen führen werde, sind die Einschätzungen und Bewertungen dieser Migrationsformen durch meine GesprächspartnerInnen wesentlich. Wie gestalten diese Personen ihr Leben in einer längerfristigen, zirkulären Arbeitsmigration bzw. ist es eine Option, dieser Tätigkeit dauerhaft nachzugehen? Welchen Einfluss hat ein Leben und Arbeiten in der transnationalen Mobilität auf die sozialen Beziehungen der BetreuerInnen und wie arrangieren sie Kontakte und Kommunikation mit Familie, FreundInnen und KollegInnen?

Ich fokussiere in meiner Untersuchung demnach auf die persönlichen, sozialen Determinanten, die durch die Arbeits- und Lebensform der Pendelmigration beeinflusst werden können, oder auch umgekehrt diese bedingen. Aber auch die äußeren Rahmungen, wie migrationspolitische Bestimmungen, strukturieren und lenken Migrationsformen, und sind daher in meine Untersuchung miteinzubeziehen.

Die „systematische Typologisierung“ von Cyrus, aber auch andere Vorschläge diese spezifischen Migrationsbewegungen zu strukturieren (vgl. Gonzales 1961 In: Brettell 2000: 99; Castles/Miller 2009) zeigen etwa, dass es vielschichtige Migrationsverläufe und Ausbildungen von *Mobilitäten* gibt, die in einem engen Zusammenhang von Aufnahmepolitiken, politischen, ökonomischen und sozialen Prozessen stehen.

Die Zugehörigkeit von MigrantInnen zu einem bestimmten Typus ist daher auch vom rechtlichen Status der ihr/ihm zugewiesen wird, den grenzüberschreitenden Verbindungen und der Lebensmittelpunkte abhängig. Die Formation neuer Mobilitätsformen ist demnach besonders vom jeweiligen Migrationsregime abhängig, wie Cyrus bemerkt. Bei Änderung bzw. Restriktionen der Aufnahmepolitik, kommt es oftmals nicht zum Ende von Migration, sondern zu neuen, oftmals illegalen Mustern (vgl. Cyrus 2000: 101; vgl. Hess 2009: 238; vgl. Brettell 2000: 100). Im folgenden Abschnitt werde ich daher kurz auf die migrationspolitischen Rahmenbedingungen im österreichischen und europäischen Kontext eingehen, und mich in einem späteren Kapitel dieser Arbeit (6.3 u. 6.4) mit den Konsequenzen der Legalisierung im Zusammenhang mit der österreichischen „Pflege­debatte“ für PersonenbetreuerInnen beschäftigen.

2. 4. 1. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DES EUROPÄISCHEN UND ÖSTERREICHISCHEN MIGRATIONSREGIMES

In der Diskussion um die Beschäftigung von migrantischen HaushaltsarbeiterInnen, ist ebenfalls das jeweilige Migrationsregime der sogenannten Empfängerländer zu berücksichtigen.

Die Forschung sieht in Migrationsregimen, also staatlichen Strukturen, die die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von MigrantInnen regeln (vgl. Kofman 2000 In: Haidinger 2004: 61), ein wesentliches Steuerungsinstrument, das die Form der Einreise und Beschäftigung, beispielsweise in den Privathaushalt, regulieren (Cyrus 2008; vgl. Haidinger 2004 u. 2008; Lutz 2008 u.a.). Im Zuge der europäischen Integration und der EU-Osterweiterung stellt die Forschung eine ambivalente Handhabung bezüglich der Freizügigkeit gegenüber wirtschaftlicher und institutioneller Integration, und jener von Personen, fest. Damit wird auf die Limitierung des Arbeitsmarktzugangs - bei liberaler Einreise - für die sogenannten „neuen EU-Staaten“, die der Europäischen Union 2004 beitraten, hingewiesen (vgl. Hess 2009; vgl. Kretschmann 2010b). Wie ich im Kapitel 6. 3 später detaillierter darstellen werde, war es den „alten EU-Staaten“ möglich, eine siebenjährige, restriktive Übergangsregelung bezüglich der ArbeitnehmerInnen-freizügigkeit einzuführen (vgl. RIS 2013/ vgl. WKO 2011).

Die Soziologin Andrea Kretschmann (2010) stellt hinsichtlich der europäischen Migrationspolitik fest, dass eine innere Öffnung der Grenzen für Menschen und Waren, mit einer Abschließung der Außengrenzen verbunden ist. Innerhalb der EU werden Grenzen entlang des Wohlstandsgefälles der unterschiedlichen Staaten gezogen (vgl. ebd.: 190). Damit, so Kretschmann, produziere die europäische Union EU-BürgerInnen erster und zweiter Klasse. Vor der „Pflagedebatte“ in Österreich und der Legalisierung von EU-MigrantInnen in der Haushaltsarbeit, waren jene Personen, bezüglich ihrer geltenden Rechte, daher EU-BürgerInnen zweiter Klasse (vgl. ebd. 190f.). Es stand diesen Personen zwar frei, sich im EU-Schengenraum frei zu bewegen, jedoch waren diese hinsichtlich der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit restriktiven Politiken ausgesetzt. Die meisten HaushaltsarbeiterInnen, wie 24-Stunden-BetreuerInnen, die in Österreich arbeiten, stammen aus Ländern der Europäischen Union, wobei MigrantInnen aus Polen den größten Anteil stellen (vgl. Haidinger 2008: 134). Im Falle von Personen, die aus Drittstaaten nach Österreich

legal einreisen und einer legalen Arbeit nachgehen möchten, stellt die Forscherin Bettina Haidinger fünf Möglichkeiten fest:

- a) die Tätigkeit als sogenannte „Schlüsselkraft“, also aufgrund besonderer Qualifikationen und Erfahrung in einem bestimmten Bereich, bei Bezug eines Einkommens, das mindestens 60 Prozent des höchsten Sozialversicherungsbeitrages bemisst;
- b) einer Saisontätigkeit in der Landwirtschaft oder im Tourismusbereich nachzugehen;
- c) als anerkannter Flüchtling;
- d) einer geringfügigen Beschäftigung als StudentIn nachzugehen;
- e) mit einer/einem ÖsterreicherIn oder EU-BürgerIn verheiratet zu sein;
- f) als Au-pair nach Österreich einzureisen und in Privathaushalten zu arbeiten. (Haidinger 2008: 134.)

Die letztgenannte Variante, als Au-pair legal nach Österreich einzureisen und zu arbeiten wird, so Haidinger, immer häufiger von Personen aus Osteuropa genutzt. Sie berichtet, dass das Arbeitsmarktservice (AMS) im Jahr 2007, 14.593 Au-pairs in Österreich zählte. 80 Prozent davon stammten aus Ländern Osteuropas (vgl. ebd.: 134). Personen, die keiner dieser Optionen, sich legal in Österreich aufzuhalten bzw. zu arbeiten, entsprechen, leben und arbeiten in Österreich oder anderen EU-Staaten irregulär. Norbert Cyrus geht von etwa 4,5 Millionen illegalen ImmigrantInnen in den „EU-25-Staaten“ aus. Helma Lutz (2008) definiert diesen zweifachen illegalen Status, jenen über Aufenthalt und Arbeitserlaubnis, als „doppelte Irregularität“ (ebd.: 173). Damit sind jene Personen einem hohen sozialen und ökonomischen Risiko ausgesetzt, da Sozialversicherungsleistungen an einen legalen Status gebunden sind. Wie ich bereits im Abschnitt 2. 4 ausführte, sind diese migrationspolitischen Strukturen für Phänomene, wie jenes der Pendelmigration, verantwortlich. PendelmigrantInnen versuchen die Reproduktionsleistungen, die ihnen in der Zielregion verwehrt bleiben, im Herkunftsland zu kompensieren. Hinsichtlich meiner eigenen Untersuchung und der Befragung slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen werde ich diese migrationspolitischen Rahmenbedingungen miteinbeziehen und nach dem Agieren meiner InterviewpartnerInnen, vor und nach der Legalisierung durch das Hausbetreuungsgesetz 2007, in diesem Migrationsregime fragen.

Im empirischen Teil (Kapitel vier) werden die erarbeiteten theoretischen Bezüge auf die von mir interviewten slowakischen 24-Stunden-BetreuerInnen angewandt. Ausgehend von den drei transkribierten Interviews werden die transnationalen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Pflege- und Betreuungskräfte in Form von Falldarstellungen präsentiert. Vor jeder Falldarstellung gebe ich einen kurzen Einblick in die Interviewsituation mit meinen GesprächspartnerInnen. Im nun folgenden Kapitel drei werde ich die von mir verwendete Methode der qualitativen ExpertInneninterviews vorstellen.

3. METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN

Um der Frage nach den Arbeits- und Lebenskontexten sowie der Gestaltung transnationaler sozialer und familiärer Beziehungsarrangements slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich nachgehen zu können, erschien mir das gemeinsame Gespräch mit Personen, die in diesen sozialen Prozessen verortet sind, als wesentlich. Neben der Beforschung wissenschaftlicher Literatur, die sich mit Themen der transnationalen Migration und transnationalen Beziehungsarrangements, der Haus- und Sorgearbeit in Österreich, als auch mit den Herkunftskontexten der BetreuerInnen auseinandersetzen, führte ich drei qualitative ExpertInneninterviews mit 24-Stunden-BetreuerInnen an ihren aktuellen Arbeitsstellen. Im folgenden Methodenkapitel werde ich die von mir gewählte Erhebungsmethode der ExpertInneninterviews vorstellen und meinen Zugang zum Forschungsfeld beschreiben.

3.1. EXPERTINNENINTERVIEWS

In ihrem Lehr- und Arbeitsbuch „Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse“ (2010), verwenden die beiden AutorInnen Grit Laudel und Jochen Gläser in Anlehnung an Christel Hopf (1993) ein spezifisches Konzept von ExpertInnen für rekonstruierende, sozialwissenschaftliche Untersuchungen. Demnach sind ExpertInnen nicht nur Personen, die über besonderes ExpertInnenwissen aufgrund ihrer beruflichen Position oder Elitenzugehörigkeit verfügen, sondern Menschen, die „Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ besitzen, und „Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen“ (Gläser/Laudel 2010: 12). Dieser Ansatz der qualitativen Sozialforschung soll, so die AutorInnen, soziale Situationen oder Prozesse rekonstruieren, die durch die in das Geschehen involvierten Personen untersucht werden können. Die AutorInnen verstehen die InterviewpartnerInnen als „Medium, durch das der Sozialwissenschaftler Wissen über einen ihn interessierenden Sachverhalt erlangen will“ (ebd.: 12) und nicht als „Objekt“ der Forschung und heben die exklusive Verortung der ExpertInnen in ihrem spezifischen sozialen Kontext hervor.

Die Konzeption, so Gläser und Laudel, entspricht demnach nicht dem üblichen Verständnis sozialwissenschaftlicher Literatur von ExpertInnen, die in der Position als Interview-

partnerInnen ihr Fachwissen anbieten und durch ihre berufliche Stellung bzw. Elitenzugehörigkeit ExpertInnenwissen produzieren. ExpertInnen sind Personen, die durch ihre Beteiligung an bestimmten Sachverhalten, über ExpertInnenwissen verfügen (vgl. ebd.: 13).

Hinsichtlich meiner Untersuchung stelle ich fest, dass die letztgenannte Definition durchaus missverständlich interpretiert werden kann. Meine InterviewpartnerInnen verfügen gerade durch ihre berufliche Verortung als 24-Stunden-BetreuerInnen in Privathaushalten über ExpertInnenwissen aufgrund ihrer beruflichen Stellung. Sie tragen durch ihre persönlichen Erfahrungen in dieser spezifischen Lebens- und Arbeitsform, also durch ihr ExpertInnenwissen, zur Erforschung sozialer Prozesse bei. Die Konsultierung dieses ExpertInnenwissens ist besonders für meine Untersuchung von Bedeutung. Wie im Teil zum Forschungsstand des wissenschaftlichen Diskurses dargelegt, wurden empirische Analysen zu transnationalen (Familien) Beziehungen osteuropäischer care workers in Österreich kaum durchgeführt. Um mich mit diesen Lebens- und Beziehungsarrangements auseinandersetzen zu können, ist die Befragung dieser AkteurInnen im sozialen Feld der 24-Stunden-Betreuung essentiell. Die Definition meiner GesprächspartnerInnen als ExpertInnen ist demnach besonders hervorzuheben. Zudem empfinde ich diese Begriffsbestimmung auch als Anerkennung meiner InterviewpartnerInnen. Es ist ihr ExpertInnenwissen und ihre Bereitschaft zum Gespräch, die mir und einem breiten Publikum Einblick in diese sozialen Prozesse ermöglichen.

Grit Laudel und Jochen Gläser entscheiden sich bei der Durchführung der Untersuchung für qualitative Erhebungsmethoden. Quantifizierende Methoden könnten, so die AutorInnen, das spezielle Wissen der ExpertInnen nicht in seiner ganzen Breite erfassen und nur Auskunft über abzählbare Gemeinsamkeiten der Fälle bieten. Dabei blieben „viele Sachverhalte und Prozesse, die als einmalig oder selten erscheinen und für die es nur wenige Experten gibt“ (ebd.: 37) vernachlässigt. (Voll)standardisierte Befragungen würden sich demnach nicht dafür eignen das spezifische Wissen der InterviewpartnerInnen zu generieren. Der strikte Ablauf von geschlossenen Fragen in einer genauen Reihenfolge hindere die GesprächspartnerInnen daran Antworten zu formulieren und Themen selbst einzubringen. Die beiden AutorInnen typisieren ihre Erhebungsmethode als „teilstandardisierte Interviews“, da auch nichtstandardisierte Interviews bestimmten Richtlinien folgen (vgl. ebd.: 41). Teilstandardisierte Interviews können als *Leitfaden-*

interviews, als *offene Interviews* und als *Narrative Interviews* geführt werden. Ich habe mich bei der Untersuchung meiner Fragestellung(en) für die Methode der Leitfadenterviews entschieden. Diese Variante wird auch durch die beiden AutorInnen bei der Durchführung von ExpertInneninterviews präferiert. Sie bieten die Möglichkeit unterschiedliche, vorgegebene Themen, die das Interesse meiner Analyse leiten, zum Gespräch zu machen. Die Abfolge und Formulierung der Fragen ist dabei nicht verbindlich. Es kann situationsabhängig eine Frage vorgezogen werden oder beispielsweise durch Aufgreifen eines Themas durch die/den InterviewpartnerIn eine Frage nicht gestellt, sondern weitere Nachfragen formuliert werden. So ermöglicht es meinen GesprächspartnerInnen Raum und Zeit selbst frei zu erzählen oder für sie besonders wichtige Themen zu positionieren. Dennoch bietet der Leitfaden einen thematischen Rahmen, der wesentliche Fragen enthält, die für die Analyse zentral sind (vgl. ebd.: 42). Darüber hinaus bietet ein Leitfaden auch für mich als Forscherin die Möglichkeit, die Themen meiner Untersuchung in der ungewohnten Interviewsituation parat zu haben. Im Gegensatz dazu sind offene und narrative Interviews nur durch Themen, die das Interview leiten sollen, strukturiert. Besonders das narrative Interview, das GesprächspartnerInnen nur durch eine Eingangsfrage zum Erzählen motivieren soll, erschien mir als nicht geeignet. Zum einen ist es mir wichtig mit meinen GesprächspartnerInnen in ein gemeinsames Gespräch zu kommen und die Möglichkeit zu haben Nachfragen zu stellen. Zum anderen haben mich die Erfahrungen anderer ForscherInnen, die mit narrativen biografischen Interviews die Arbeits- und Lebenswelten von (Trans)migrantInnen untersuchten, davon abgehalten. Beispielsweise beschreibt Juliane Karakayali die Schwierigkeiten und kommunikativen Grenzen der narrativen Interviewmethode in ihrer Untersuchung. Ein freies, langes Erzählen bedarf umfassender Sprachkenntnisse der Interviewsprache, so die Autorin (vgl. Karakayali 2010: 100).

Die Erstellung des Interviewleitfadens entspricht bei Gläser und Laudel den methodologischen Prinzipien des regelgeleiteten und des theoriegeleiteten Vorgehens, dem Prinzip der Offenheit und jenem des Verstehens. Demnach ist das Interview zwar durch die Spontanität von Nachfragen oder der Änderung der Fragenfolge geprägt, die Interviewfragen sind jedoch theoriegeleitet, dokumentiert und daher nachvollziehbar.

Dem Prinzip der Offenheit und dem Prinzip des Verstehens wird insofern Rechnung getragen, dass Interviewfragen zwar theoriegeleitet sind, aber so formuliert werden, dass

InterviewpartnerInnen diese ihrem Wissen und Interesse entsprechend beantworten können. Gläser und Laudel sprechen davon, dass „die Operationalisierung, das heißt die Aufgliederung und Übersetzung des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses in den Kommunikationsraum des Interviewpartners“ (Gläser/Laudel 2010: 115) dem Prinzip des Verstehens als Basishandlung dient (vgl. ebd.: 115).

Die Anzahl der Interviewfragen richtet sich nach der Dauer des Interviews. Die AutorInnen berechnen je nach Offenheit und Komplexität der Fragen, 8-15 Fragen pro Stunde. Die von mir geführten Interviews dauerten zwischen 1.15 und 2.50 Stunden. Die geplante Zeit entsprach etwa ein bis zwei Stunden und richtete sich nach dem Arbeitsalltag der von mir befragten Personen. Da die Interviews auf Wunsch meiner GesprächspartnerInnen an ihrem Arbeitsplatz, also in den Wohnungen ihrer PatientInnen geführt wurden, kam dafür nur ihre Freizeit infrage. Dies ist meist die Zeit am Nachmittag, wenn die PatientInnen ihren Mittagsschlaf halten bzw. am Abend, wenn die zu betreuende(n) Person(en) bereits zu Bett gegangen ist/sind. Der von mir vorbereitete Interviewleitfaden findet sich im Anhang dieser Arbeit. Bei der Erstellung des Leitfadens ging ich von allgemeinen Informationen über die Person wie Wohnort, Familienstand, Bildungs- und Berufsbiografie aus und formulierte Fragen, die theoriegeleitet sind und meinem eigenen Erkenntnisinteresse folgen. Demnach gab es Interviewfragen die für alle drei InterviewpartnerInnen gleich formuliert wurden. Darüber hinaus formulierte ich aber auch Fragen, die speziell an die jeweilige Interviewperson gerichtet waren, wenn ich spezifische Vorinformationen durch informelle Gespräche hatte. Beispielsweise sprach ich meine erste Interviewpartnerin konkret auf die Besuchsoption an ihrem Arbeitsplatz an, da ich von der Enkelin ihres Patienten wusste, dass die Tochter der Interviewpartnerin im vergangenen Sommer zu Besuch war.

Die Interviews wurden von mir mithilfe eines digitalen Aufnahmegeräts aufgezeichnet um die Gesprächsinhalte für den weiteren Arbeitsverlauf festzuhalten und zugänglich zu machen. Alle InterviewteilnehmerInnen wurden von mir vor dem Gespräch über mein Forschungsvorhaben aufgeklärt und stimmten in einer Einverständniserklärung ihrer Teilnahme und der Aufzeichnung des Gespräches zu.

3. 1. 1. QUALITATIVE INHALTSANALYSE ALS AUSWERTUNGSVERFAHREN

Die AutorInnen Jochen Gläser und Grit Laudel orientieren sich in ihrem Analyseverfahren weitgehend an jenem von Philipp Mayring. Sie gehen ebenfalls davon aus, dass sich ein qualitatives inhaltsanalytisches Verfahren „an der Komplexität von Informationen und am Verstehen orientiert, aber den Vorzug der Inhaltsanalyse, theoriegeleitet und regelgeleitet vorzugehen“ (ebd.: 198) beibehält. So wie Mayring verfahren die AutorInnen Gläser und Laudel in ihrer Analyse auch nach einem „theoretisch abgeleiteten Kategoriensystem“ welches „am Material überprüft und abgeglichen wird“ (ebd.: 198). Die Änderung des von Mayring entwickelten Verfahrens ist, so die AutorInnen, dass es kein unveränderbares, geschlossenes Kategoriensystem gibt, das eher an quantifizierende Vorgehensweisen erinnert, sondern die aufgestellten Kategorien „während des gesamten Analyseprozesses offen für unvorhersehbare Informationen [sind]“ (ebd.: 199). Philipp Mayrings Verfahren ist eher auf Sammeln von auftretenden Häufigkeiten orientiert, Gläser und Laudel folgen dem Prinzip Informationen zu extrahieren und aufmerksam für jene Gesprächsinhalte zu sein, die nicht dem vorgegebenen Suchraster entsprechen.

Um die Gespräche hinsichtlich der Forschungsfrage(n) untersuchen zu können, wird ausgehend vom aufgezeichneten Interview ein Transskript angefertigt. Ich bin dabei den Anweisungen der Literatur gefolgt und habe die digitalen Tonaufzeichnungen wörtlich transkribiert und die persönlichen Daten der befragten Personen und ihrer sozialen Kontakte, in meinem Fall die Vor- und Nachnamen, anonymisiert. Sprachliche Ungenauigkeiten wurden von mir nur bei den Zitaten, die ich dem Transskript für die Falldarstellung entnommen habe, korrigiert. Ohne die Bedeutung der Aussagen zu verändern, habe ich sprachliche und grammatikalische „Glättungen“ vorgenommen. Dies scheint mir wesentlich, da es einerseits die Lesbarkeit der Zitate vereinfacht und andererseits die Aufmerksamkeit der LeserInnenschaft nicht auf sprachliche Mängel, sondern auf die vermittelten Inhalte lenket. Mein Eingreifen in diese Textstellen produziert dennoch eine Veränderung der Textpassagen, und damit eine „Kunstsprache“ zwischen original verwendeter Sprache und korrekter Hochsprache. An dieser Stelle muss ich die Bereitschaft meiner InterviewpartnerInnen, die Interviews auf Deutsch zu führen, hervorheben.

Ihre Deutschkenntnisse waren für die Durchführung der Interviews ausreichend gut, unterschieden sich je nach Vorbildung und Dauer der Anwendung voneinander. Ich orientierte mich beim Verfahren der „Glättung“ und der Reflexion über die gewählte

Interviewsprache an Helma Lutz. Sie argumentiert für eine sprachliche Korrektur, da es dem Unvermögen der Forschenden zuzurechnen ist, wenn ein Interview nicht in der Muttersprache der GesprächspartnerInnen geführt wird. Des Weiteren führt sie aus, dass die Reproduktion von sprachlichen Ungenauigkeiten die Gefahr birgt, die „Markierung einer gesellschaftlich schwachen, untergeordneten Position“ (Lutz 2008: 57) von MigrantInnen fortzuführen, da die Positionierung in einer Gesellschaft unter anderem am Grad der Sprachkenntnisse beurteilt wird (vgl. ebd.: 57f.)

Die Vorgehensweise der Inhaltsanalyse nach der Aufbereitung der Interviews folgt bei Gläser und Laudel den Schritten der Durchsicht des Textes, der Markierung von relevanten oder beispielhaften Textstellen, der Extraktion mittels Suchraster, der Aufbereitung der strukturierten Informationsbasis und die Auswertung derselben. Das Kategoriensystem des Suchrasters folgt den theoriegeleiteten Vorüberlegungen bzw. den Forschungsfragen und bleibt während des Verfahrens offen für Veränderungen. Die Extraktion und Zuordnung von Textstellen zum Kategoriensystem basiert auf der Interpretation und dem „Verstehensprozess“ der Forschenden (vgl. Gläser/Laudel 2010: 200f.). Gläser und Laudel bieten in ihrem Lehr- und Arbeitsbuch eine computergestützte Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse an, jedoch keine manuelle. Diese ist sicher bei sehr großen Textmengen einem manuellen Verfahren vorzuziehen. Da die Textmenge meiner Transkripte nur knapp über 100 Seiten fasst, ziehe ich eine „konventionelle“, manuelle Analyse, mit Papier und Bleistift, vor. Die Anleitung dafür entnehme ich der Verfahrensweise von Philipp Mayring, der diese Technik in seiner „Einführung in die qualitative Sozialforschung“ (2002) präsentiert.

3. 1. 2. STRUKTURIERENDE QUALITATIVE INHALTSANALYSE

Ziel der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse Mayrings ist es, so wie jene Verfahrensweise von Gläser und Laudel, eine „bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern“ (Mayring 2002: 118) und nach inhaltlichen Aspekten, die durch die Forschungsfrage(n) geleitet werden, zu durchsuchen.

Abgesehen von den fixen, unveränderlichen Kategorien und Kodierregeln folge ich der Technik Mayrings. Den Materialdurchgang strukturiert Mayring in zwei Arbeitsschritte. Im ersten Schritt werden Textstellen zeilen- oder absatzweise durch Ziffern oder unter-

schiedliche Farben markiert. Im nächsten Vorgang filtert bzw. extrahiert man diese markierten Textstellen und kann sie weiter verarbeiten (vgl. ebd. 120f.). Ich habe mich für die Nummerierung meiner Kategorien entschieden und die Transskripte absatz- bzw. zeilenweise mit Ziffern bezeichnet. Das von mir aufgestellte Kategoriensystem leitet sich durch theoretische Vorarbeiten und mein eigenes Forschungsinteresse ab.

Thematische Schwerpunkte bilden demnach theoretische Konzepte transnationaler Migration und transnationaler (Familien)Beziehungen, die Arbeitsform 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten und die gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Zusammenhänge in der Herkunftsregion der InterviewpartnerInnen. Dieser Suchraster wurde bei der Durchsicht jedes Transkriptes an die jeweiligen Inhalte und Themen die im Interview positioniert wurden, angepasst. Es wurden Kategorien aufgenommen bzw. bei thematischen Überschneidungen auch zusammengefasst. Folgenden sind die von mir entwickelten Kategorien der Textanalyse angeführt:

1. Biografische Daten (allgemein: Alter, Wohnort(e), Familienstand)

- 1.1. Bildungsbiografie
- 1.2. Berufsbiografie

2. Migrationsmotivation/ Situation

- 2.1. Situation d. Slowakei
- 2.2. Sprache
- 2.3. Netzwerke

3. 24-Stunden-Betreuung

- 3.1. Arbeitssituation:
(Aufgabenbereiche, Sprache, rechtliche Situation, Gehalt, Reisebedingungen)
- 3.1.1. Freizeit in Österreich
- 3.2. zu betreuende Person(en)
- 3.3. Angehörige der zu betreuende(n) Person(en)
- 3.4. Freizeit in Slowakei
- 3.5. KollegInnen
- 3.6. Umgehen mit dem Tod der zu betreuenden Person
- 3.7. Zukunftsperspektive

4. Familiäre Situation

- 4.2. Pflege Angehöriger

5. Transnationales Familien/Beziehungsarrangement

- 5.1. Kommunikation/ Kontakt
- 5.2. Haus- und Sorgearbeit
- 5.3. Familienfeste/ festliche Anlässe

Besonders beispielhafte oder aussagekräftige Textpassagen wurden von mir, nach der Markierung und Zuweisung zu den thematischen Kategorien, entnommen und im Fließtext der Falldarstellung verwendet. Ich habe diese Darstellungsform gewählt, da es meinen InterviewpartnerInnen die Gelegenheit bietet als SprecherInnen aufzutreten, und ich damit auf diese unmittelbaren Gesprächsausschnitte im Text reagieren kann.

3. 2. TEILNEHMENDE BEOBACHTUNG UND INFORMELLE GESPRÄCHE

Da die drei von mir geführten Interviews an den Arbeitsplätzen und zugleich Privaträumen meiner GesprächspartnerInnen und ihrer PatientInnen stattfanden, bot sich mir die Möglichkeit eine „Innenperspektive“, wie Mayring sie nennt, einnehmen zu können. Die teilnehmende Beobachtung eignet sich, die zu erforschenden Situationen und Prozesse für Forschende erfahrbarer zu machen. „Der Beobachter steht nicht passiv-registrierend außerhalb seines Gegenstandsbereiches, sondern nimmt selbst teil an der sozialen Situation, in der der Gegenstand eingebettet ist. Er/sie steht in direkter persönlicher Beziehung mit den Beobachteten; er sammelt Daten, während er an deren natürlichen Lebenssituation partizipiert“ (Mayring 2002: 80).

Für meine eigene Untersuchung bedeutet dies, die Arbeits- und Lebenssituation von 24-Stunden-BetreuerInnen in Privathaushalten persönlich kennen zu lernen. Ich konnte mir einen Eindruck von der Wohnsituation, der Privatsphäre und Freizeitgestaltung meiner GesprächspartnerInnen machen. Dies kann auch Aufschluss über das Eingebundensein und die Stellung der BetreuerInnen im Haushalt und der Familie der PatientInnen geben. Beim Interview mit Milena K. bot sich mir auch die Interaktion zwischen Patient und Betreuerin, da uns der Arbeitgeber von Milena K. gegen Ende des Interviews Gesellschaft leistete. Es bot sich dadurch die Gelegenheit zu einem informellen Gespräch, das Herr A. gerne wahrnahm. Auch die Zeit vor oder nach einem Interview bot mir die Möglichkeit mit meinen GesprächspartnerInnen informelle Gespräche zu führen, bzw. über unsere gemeinsamen Kontakte zu sprechen und bereits vor dem Interview eine angenehme Atmosphäre zu schaffen. Meine Beobachtungen und die Inhalte informeller Gespräche wurden von mir im Gesprächsprotokoll des Transskripts festgehalten. Ich werde vor den jeweiligen Falldarstellungen eine Einführung in die Interviewsituation, den Ablauf, mögliche Unterbrechungen, Beobachtungen und informelle Gespräche, geben.

Was die teilnehmende Beobachtung, aber auch das ExpertInneninterview, im Rahmen dieser Untersuchung nicht leisten kann, sind eigene Beobachtungen hinsichtlich der sozialen und familiären Beziehungen, Situationen und Prozesse in den Herkunftszusammenhängen der InterviewpartnerInnen. Meine Beobachtungen können nur die Arbeits- und Lebenssituationen meiner InterviewpartnerInnen in Österreich dokumentieren. Auch die Darstellung der transnationalen Beziehungsarrangements geschieht aus der Erfahrung und Wahrnehmung der InterviewteilerInnen.

3.3. ZUGANG ZUM FORSCHUNGSFELD UND MEINE POSITIONIERUNG DARIN

In der Phase der Konzepterstellung meiner Diplomarbeit schien mir der Zugang zu 24-Stunden-BetreuerInnen und das Arrangieren von Interviews aufgrund der Verortung der Personen in Privathaushalten als schwer durchführbar.

Es zeigte sich jedoch, dass in meinem sozialen Umfeld FreundInnen und Bekannte Kontakte zu 24-Stunden-BetreuerInnen oder Agenturen haben. Das Sprechen über mein Diplomarbeitvorhaben im FreundInnen- und Bekanntenkreis ermöglichte es mir, Kontakte zu meinen GesprächspartnerInnen herzustellen. Meine ersten beiden InterviewpartnerInnen Milena K. und Tamara B. betreuen bzw. betreuten den Großvater einer Freundin von mir in Linz. Die Kontaktaufnahme passierte, wie detaillierter in den jeweiligen Intervieweinführungen dargestellt, durch die Mutter meiner Freundin. Der Kontakt zu Pavel D., meinem dritten Gesprächspartner, wurde sozusagen über „drei Ecken“ durch eine weitere Freundin hergestellt.

Es war wiederum ihre Freundin, die meinen Kontakt zu Herrn Moser, dem Geschäftsführer einer österreichischen Vermittlungsagentur für 24-Stunden-BetreuerInnen, herstellte. Herr Moser war zu einem gemeinsamen Gespräch mit mir bereit. Dieses Gespräch zeichnete ich zwar mithilfe eines Diktiergeräts auf, nutzte dies allerdings als informelles Gespräch um die Arbeits- und Lebenssituationen von 24-Stunden-BetreuerInnen aus der Perspektive der Agentur zu erfahren. Herr Moser ging auf meinen Wunsch, einen männlichen Betreuer zu interviewen, ein. In bisherigen Untersuchungen zu bezahlten Haus- und SorgearbeiterInnen sind vor allem weibliche MigrantInnen beschrieben. Mein Interesse besteht darin, nicht nur Frauen, die die Mehrheit dieser Berufsgruppe repräsentieren, zu befragen, sondern ebenso zu erfahren, wie Männer

diesen Arbeitskontext und die daraus resultierenden Beziehungsarrangements erleben. In der Agentur von Herrn Moser sind 30 BetreuerInnen aus der Slowakei engagiert. Davon sind sechs dieser 24-Stunden-BetreuerInnen männlich. Den Interviewkontakt zu Pavel D. arrangierte Herr Moser.

Den relativ einfachen Zugang zu meinen InterviewpartnerInnen schreibe ich auch der Tatsache zu, dass alle drei BetreuerInnen nicht in einem irregulären Arbeitsverhältnis stehen. Forschungen, die auf diese Gruppe der 24-Stunden-BetreuerInnen abzielen, fällt der Zugang zu GesprächspartnerInnen wahrscheinlich schwerer. Meine persönliche Positionierung im Forschungsfeld betreffend stelle ich fest, dass mein Forschungsinteresse und meine Absicht Interviews zu führen bei meinen InterviewpartnerInnen auf Verständnis stieß.

Da meine GesprächspartnerInnen entweder Kinder oder PartnerInnen haben, die selbst studieren oder bereits ein Studium abgeschlossen haben, erschien ihre eigene Teilnahme an einem Forschungsprojekt als weniger ungewöhnlich. Mein Interesse an den Arbeits- und Lebenskontexten meiner InterviewpartnerInnen und der Raum, den ich ihren Erzählungen bot, schuf eine angenehme und offene Interviewatmosphäre.

4. FALLDARSTELLUNGEN

4. 1. EINFÜHRUNG IN DIE INTERVIEWSITUATION MIT MILENA K.

Wie ich bereits im Kapitel zur Methode beschrieben habe, wurde der Kontakt zu meiner Interviewpartnerin Milena K. durch eine Freundin von mir und in weiterer Folge durch deren Mutter, Sabine A., hergestellt, die die 24-Stunden-Betreuung ihres Vaters, Hans A. koordiniert. Die Einwilligung und Terminvereinbarung zum Interview erfolgte telefonisch durch Frau Sabine A., als sie bei Milena K. und Hans A. zu Besuch war. Milena K. erklärte sich zu einem Gesprächstermin in der darauffolgenden Woche bereit. Sie hatte allerdings Bedenken bezüglich ihrer Deutschkenntnisse.

Das Interview fand Ende April 2013 in der Wohnung von Herrn A., dem Arbeitsplatz von Milena K., in Linz statt. Wir wählten dafür den frühen Nachmittag, da dies die Zeit ist, in der Herr A. seinen Mittagsschlaf hält und Milena K. in dieser Zeit frei hat. Zum Interview brachte ich Mehlspeisen mit, einerseits um mich für ihre Bereitschaft zu einem Gespräch zu bedanken und auch um zu einer gemütlichen Atmosphäre beizutragen. Milena K. war sehr erfreut und hatte auch schon Kaffee gekocht. Zu Beginn des Interviews sprachen wir über unsere gemeinsamen Kontakte, die Verabredung zum Interview und mein Diplomarbeitsprojekt. Wir setzten uns im Wohnzimmer zu Tisch und klärten die Details der Einverständniserklärung und zur Gesprächsaufzeichnung. Milena K. hatte außerdem am Tisch schon ihren Laptop vorbereitet um im online-Wörterbuch Vokabeln nachschlagen zu können. Das Interview dauerte 2 Stunden und 20 Minuten, wurde auf Deutsch durchgeführt und mithilfe eines digitalen Diktiergerätes aufgezeichnet. Es stellte sich heraus, dass Milena K. einen durchaus großen Wortschatz in Deutsch besitzt und sprachliche Defizite durch kreatives Einsetzen von sprachlichen Instrumenten, wie beispielsweise die direkte Rede, ausgleicht. Erst im Laufe des Gesprächs erfuhr ich, dass Milena K. vor ihrer Anstellung in Österreich als 24-Stunden-Betreuerin schon längere Zeit in England und Kanada gelebt und gearbeitet hat und daher auch Englischkenntnisse hat. Sie verwendete im Interview manchmal Wörter auf Englisch oder schlug bestimmte Vokabel im online-Wörterbuch auf Deutsch nach. Das Interview wurde drei Mal unterbrochen. Das erste Mal als Milena K., nach etwa einer Stunde, einen Anruf ihrer slowakischen Agentur auf ihrem Mobiltelefon erhielt und zirka eine Minute telefonierte. Sie sagte mir, wer am Telefon war und dass die Agentur anrufe um sie zu kontrollieren um

zu erfahren, wie die Arbeit verlaufe. Das zweite Mal wurde das Interview unterbrochen, beziehungsweise die Frage-Antwort- Richtung geändert, als Milena K. mich zirka in der Hälfte des Interviews danach fragte, wie ich die Interviewsituation einschätze und welche Gefühle ich dabei habe. Ich schildere ihr kurz meinen Eindruck, dass ich sie sehr offen erlebe und ich viel von ihr erfahre und mich wohl fühle. Gegen Ende des Interviews erwachte Herr A. von seinem Mittagsschlaf und kam zu uns ins Wohnzimmer. Wir baten ihn zu uns an den Tisch. Milena K. holte Kaffee und Kuchen und ich stellte mich vor, erzählte ihm von meiner Diplomarbeit und den Interviews. Es gelang mir an das Interview anzuschließen und Themen zu besprechen, die beide betreffen, wie etwa den Tagesablauf, Gewohnheiten und die Betreuungssituation von Herrn A. Es gab mir die Gelegenheit, Milena K. und Herrn A. im Kontakt miteinander, wenn auch in der außergewöhnlichen Situation des Interviews, zu erleben. Als das Interview beendet war, zeigte mir Herr A. ein Familienalbum, das er zu seinem 75. Geburtstag geschenkt bekommen hatte. Darin wurde eine Familienchronik angelegt und er erzählte mir über die Stationen seines Lebens. Ich hatte den Eindruck, dass mein Besuch für Milena K. und auch für Hans A. eine willkommene Abwechslung war. Ich denke für Milena K. war es nicht nur Abwechslung ihres Arbeitsalltages, sondern auch Gelegenheit um über ihre Lebens- und Arbeitssituation zu sprechen, wichtige Themen zu problematisieren und sich Gehör zu verschaffen. Auch Hans A. habe ich als sehr offen und erfreut über meinen Besuch und meine Anteilnahme an seinen Erzählungen erlebt. Als ich mich schließlich auf den Weg machen wollte, kam auch noch die Tochter von Herrn A. zu Besuch. Wir hatten kurz Gelegenheit über die Betreuungssituation und anderes zu sprechen.

Ich habe das Interview anschließend wortwörtlich transkribiert und anonymisiert. Die Gesprächsaufnahmen von Hans A. habe ich nicht wörtlich transkribiert, nur Gesprächsinhalte wiedergegeben. Auch das Gespräch mit Sabine A. habe ich als informelles Gespräch genutzt und daher nicht aufgenommen. Das Transskript des Interviews umfasst 30 Seiten und dient als Analysegrundlage für die nachfolgende Falldarstellung. Die Zitate, die ich für die Falldarstellung gewählt habe, wurden von mir sprachlich geglättet um eine bessere Lesbarkeit herzustellen und die Aufmerksamkeit der LeserInnenschaft nicht auf sprachliche Defizite, sondern auf die vermittelten Inhalte zu lenken.

4. 2. FALLDARSTELLUNG MILENA K.

„Naja, ich habe davon gesprochen, dass ich arbeiten muss. Das war ein bisschen mit meinem Mann [sprechen], bisschen, ich musste so viel sprechen, das war alles Kommunikation, mit meiner Mutti sprechen, Schwiegermutter, Schwägerinnen, dass ich arbeiten muss. Meine Tochter, ach ja, meine Tochter, die ältere, sie ist im Gymnasium, sie spricht gut Englisch, sie hat zu mir gesagt: „Mama, du gehst nach England, du sprichst kein Englisch“. Ich habe gesagt, dass ist kein Problem für mich. Ich habe einen Dictionary, ich habe eine Freundin,... naja, ich habe Adrenalin.“ (Milena K.: 10)

Ausgehend vom Interview mit Milena K., lässt sich ihre Lebens- und Arbeitssituation in dieser Falldarstellung folgendermaßen beschreiben. Milena K. ist Mitte vierzig, verheiratet und hat zwei Töchter, Lucia, 12 Jahre alt und Dana, 21 Jahre alt. Milena K. kommt aus Michalovce, einer Stadt in der Ostslowakei, nahe der Grenze zur Ukraine und zu Ungarn. Seit Juni 2010 ist sie als 24-Stunden-Betreuerin in Österreich tätig. Seit Ende 2011 arbeitet sie an ihrer aktuellen Arbeitsstelle in Linz, jene, an der ich sie besucht und interviewt habe.

Milena K. hat die Ausbildung zur Diplomkrankenschwester in der Slowakei absolviert und anschließend zirka 15 Jahre im Krankenhaus von Michalovce gearbeitet. Sie hat lange Zeit auf einer geriatrischen und psychiatrischen Station gearbeitet und kurze Zeit auch in der Pädiatrie. Ihr Ehemann war in der Herstellung von Arbeitsschuhen für die Petroindustrie beschäftigt, bis er 2005 an Multipler Sklerose erkrankte und seine Arbeit aufgeben musste. Bis seinem Antrag auf Invaliditätspension positiv stattgegeben wurde, musste er eineinhalb Jahre warten. Milena K. hat damals 350 Euro netto pro Monat als Krankenschwester verdient und schildert mir die ökonomisch schwierige Situation:

„Naja, ich hatte vom Krankenhaus ein Geld, das brauchten wir, damit die Kinder in die Schule gehen. Die ältere Tochter ging ins Gymnasium, sie hat das Gymnasium begonnen, das kostete Geld. Das ist ..., Miete zahlen. Die Wohnung, das sind drei Zimmer, das ist normal. Achter Stock. Das war schwer für meinen Mann, der war kaputt. Ich meine das Wohnen geht weiter, das ist, wir müssen normal wohnen, wir müssen existieren.“ (ebd.: 8f.)

„Das war zu wenig. Meine Wohnung kostet im Monat zweihundert. Das ist mein Geld. Die Kinderbeihilfe in der Slowakei, ein Monat für ein Kind sind zwanzig Euro. Zwanzig Euro. Das ist schlecht.“ (ebd.: 10)

Da Milena K. keine Option sieht in der Slowakei arbeiten zu können um ihre Familie zu versorgen, beschließt sie 2006 nach England zu gehen. Sie bleibt dort etwa drei Jahre. Sie hat eine Freundin, die ebenfalls in England lebt und sie bei der Arbeits- und Wohnungssuche unterstützt. Zu Beginn arbeitete sie in einer Autofabrik im Schichtbetrieb

und auch an den Wochenenden, später in einer Pizzeria und einem Altersheim. Einige Zeit hatte sie auch zwei Jobs gleichzeitig. Um Geld zu sparen teilte sie sich mit einigen Frauen eine Wohnung. Im Interview problematisiert sie an dieser Stelle bereits die Abwesenheit von ihren Kindern, aber auch ihre positive Erfahrung des Aufbruchs:

„Oh, das war eine gute Zeit, das war so, ... das war eine gute Zeit für mich, die ich liebe, ich liebte es zu gehen,... neue Situationen, neue Menschen. Mein Problem war, warum, waren meine Kinder. Ja, ja, ja.“ (ebd.: Seite 11)

Milena K. und ihre Familie hielten zu dieser Zeit Kontakt über Telefonate per Handy und Skype. Zweimal pro Jahr konnte sich die Familie besuchen, wenn die Töchter zwei Monate Sommerferien hatten und die Mutter in England besuchten oder wenn Milena K. ihren Urlaub in der Slowakei verbrachte. Zu Weihnachten, erzählt sie mir, sind ihr Mann und die Kinder zu ihr nach England gekommen. Besonders für ihre jüngere Tochter Lucia, die damals fünf Jahre alt war, stellte die Arbeitsmigration der Mutter eine belastende Situation dar. Im Gespräch wechselt Milena K. oft in die direkte Rede der Kinder oder ihres Mannes. Ich denke dies ist eine kreative Art, wie Milena K. mit sprachlichen Defiziten, in diesem Fall der indirekten Rede im Deutschen, umgeht und ein sprachliches Werkzeug gestalterisch einsetzt um Situationen zu verdeutlichen. Dies zeigt sich auch in diesem Ausschnitt:

„Sie hat zu viel geweint. Sie hat immer geweint. Naja, das war zu viel für meine Psyche. Ich habe immer gesagt: „Lucia, Vati ist zu viel krank, Mama muss arbeiten“. „Mama, komm nach Hause, ich brauche dich“. Ah, das war eine komische Situation.“ (ebd.: 11)

In ihrer Abwesenheit entwickelte sich die Beziehung der beiden Mädchen ähnlich einer Mutter-Tochter Beziehung, erzählt mir Milena K.. Obwohl grundsätzlich ihr Mann und auch ihre Mutter die Betreuung der Töchter übernahmen, orientierte sich Lucia besonders an ihrer neun Jahre älteren Schwester Dana. Milena K. stellt eine Situation, die dieses Verhältnis beschreibt, folgendermaßen dar:

„Ja. Ich komme nach Hause, meine Lucia fragt nicht mich: „Mama, ich möchte zu meiner Freundin gehen“. „Dana, ich gehe zu meiner Freundin ...“. Ich: „Mama ist zu Hause!“. Ah, das ist normal, für Lucia und Dana, das ist die Mama. [...] Naja, das ist,...später sie fragte mich. Jetzt momentan. Das ist da ich zu viele Jahre nicht zu Haus war. Für meine Lucia, ich bin die andere [betont] Mama.“ (ebd.: 11)

Milena K. betont in der Darstellung der beiden Mädchen in dieser Situation zwar die Normalität dieser Beziehungsform, sie bringt, denke ich, mit ihrer mahnenden Aussage

„Mama ist zu Hause!“ allerdings zum Ausdruck, dass diese Entwicklung nicht passend ist. Für sie war es bestimmt beruhigend, dass Lucia sich an ihrer älteren Schwester orientieren konnte und Zuwendung bekam. Zur „anderen Mama“ zu werden ist für Milena K. hingegen auch irritierend und sie hat Schuldgefühle aufgrund ihrer Abwesenheit.

Auch für Dana stellte die transnationale Familienbeziehung in der Zeit, in der ihre Mutter in England lebte, eine schwierige Zeit dar, beschreibt Milena K., doch konnte Dana schon mehr Verständnis für die Notwendigkeit der Migration ihrer Mutter aufbringen. Sie erzählt mir, dass Dana sich sehr dankbar für ihre, vor allem finanzielle, Unterstützung äußert. Die psychisch belastende Situation der Familie zu dieser Zeit, ist auch heute noch Thema von Gesprächen. Die aktuelle Beziehung zu Dana beschreibt Milena K. als besonders freundschaftlich und intensiv.

„Das war schwierig ja. Für Dana war es schwierig, ich hatte dasselbe Problem mit ihr. Mit Lucia Probleme, meinem Mann Probleme. [...] Naja, jetzt ist es, ich danke Gott, jetzt ist Dana momentan für mich eine gute Freundin und ich bin die Mama. Immer, ich habe so viel gesprochen: „Dana du verstehst warum Mama arbeitet“, ich habe immer [mit ihr darüber gesprochen]. Jetzt momentan sagt sie zu mir, „Mama danke, wenn du nicht wärst, ich wüsste nicht was ich machen würde“. (ebd.: 11)

Auf meine Frage, wie denn ihr Mann mit ihrer Migration nach England umgegangen sei, reagiert Milena K., indem sie ihren Mann in einem, eher weiteren (post)sozialistischen Zusammenhang darstellt.

„Mein Mann, jetzt im Februar war er fünfzig Jahre. Das ist die Generation der Tschechoslowakei, wir waren kommunistische Kinder. Ich habe kein Problem mich ein bisschen anzupassen, der Situation. Im Kommunismus, die Situation war immer, alle Menschen hatten Arbeit, das war kein Problem. Das war, Österreich oder USA, das war schlecht, alles. Der Kommunismus ist weg, die Slowakei hat Fabriken zugesperrt, das ist eine schlechte Situation, das ist ein Wechsel, alles, es sind zu viele Probleme. Zu viele Menschen haben keine Arbeit. Nichts. Ist Adaptation. Naja, bei meinem Mann, das ist keine Adaptation. Er ist kein schlechter Mensch, er ist ein guter Mann, das ist alles, aber er sagt zu mir: „Milena, mach das, Milena mach das“. Das ist, ich habe nicht zwei, nein drei Kinder. „Milena, ich weiß nicht wie das geht?“.“ (ebd.: 12)

In dieser Aussage schildert Milena K., dass es für ihren Mann problematisch gewesen sei mit den sich in seinem Land verändernden Bedingungen umzugehen. Sie stellt fest, dass es ihm, im Gegensatz zu ihr, schwer gefallen ist sich diesen anzupassen. Auch seine Erkrankung wirkt sich physisch und psychisch belastend auf ihn aus. Im gemeinsamen

Gespräch thematisiert Milena K. auch die Abhängigkeit in der Beziehung ihres Mannes zu ihr. Dies zeigt sich auch in dem vorangestellten Zitat und im Laufe des Interviews mehrmals.

„Für mich ist das ein psychisches Problem. Naja, ich habe davon gesprochen, dass es gut geht, ich gehe in die Arbeit, alles ist...jetzt momentan, ich bin in Österreich, er ruft mich an „Milena, das Auto ist ausgefallen, das ist, ich weiß nicht, das ist nicht das Reflector Light ...“. „Was soll ich machen? Ich bin in Linz! Was soll ich machen?“ Er kann zum Service gehen, reparieren oder ich weiß nicht. Mein Mann ruft mich an, er sagt: „Mila“, ich bin Mila, auf dem Handy, das ist zu teuer. „Du rufst wegen blöden Informationen an!“. Das ist langsam,...er macht zu Hause alles, ich sage nichts, das ist Arbeit, alles, er putzt, er kocht, alles.“ (ebd.: 12)

Im Laufe des Interviews gewinne ich den Eindruck, dass Milena K. einerseits sehr anerkennend und zufrieden darüber ist, dass ihr Mann seit ihrer Arbeitsmigration den Haushalt und die Versorgung der Kinder übernimmt und sehr verlässlich ist. Andererseits erlebe ich Milena K. in ihren Schilderungen über ihren Mann auch als verärgert bzw. genervt. Möglicherweise sind die physischen und psychischen Beschwerden ihres Mannes ein Grund für die Abhängigkeit in der Beziehung.

Ich deute es auch dahingehend, dass Milena K. seit der Erkrankung ihres Mannes und ihrer Arbeitsmigration so wie auch der finanziellen Versorgung ihrer Familie, eine sehr starke und mitunter auch sehr einflussreiche Stellung in der Familie und in der Beziehung zu ihrem Mann einnimmt und sich dadurch Positionierungen in einem Beziehungssystem ändern können.

Wie ich bereits zu Beginn ausgeführt habe, wurde dem Ansuchen um Invaliditätspension nach eineinhalb Jahren positiv zugestimmt. Diese beträgt monatlich 400 Euro. Da sich die finanzielle Situation der Familie dadurch nicht wirklich verbessert hat, beschließt Milena K. 2009, auf Anraten ihrer Freundin nach Kanada zu gehen.

„Zweitausendsechs. Ja, zweieinhalb Jahre zirka, momentan weiß ich es jetzt nicht, drei Jahre, das war die Arbeit in England. Später meine gute Freundin ging nach Kanada, sie hat mich angerufen über Skype, sie hat gesagt: „ Milena, komm nach Kanada, das ist hier gute Arbeit, das ist gutes Geld.“ (ebd.: 7)

In Toronto hat sie begonnen als Reinigungskraft zu arbeiten. An einer dieser Arbeitsstellen lebte ein älterer Mann, dessen Pflege sie für sechs Monate übernahm. Insgesamt blieb sie ein Jahr in Kanada. Während dieser Zeit gab es keine persönlichen Besuche ihrer Familie, sondern ausschließlich den Kontakt über Internet (Skype) und Telefonie.

„Über das Internet, ja, telefonieren, ja. Das ist alles über Computer, ja Computer. Das war eine gute Arbeit in Kanada, das war gut und ein Problem, weil ich zwei Kinder habe. Zwei Töchter. Eine kleine Tochter, meine Lucia. Als ich in England begonnen habe, war sie fünf Jahre, klein. Ja, sie war fertig mit dem Kindergarten und hat die Schule begonnen. Mama ist weg, in der Arbeit. [...]“ (ebd.: 8)

Rückblickend beschreibt Milena K. die Zeit in England und Toronto für ihre Familie als schwere Zeit, da der persönliche Kontakt und Intimität fehlten. Obwohl sie ihre Arbeitsmigration aufgrund einer ökonomisch prekären Lage beginnen musste, wie sie immer wieder betont, berichtet sie auch stolz und freudig über diese Zeit. Es war ihr gelungen, zu Beginn ohne Englischkenntnisse, in England und Kanada Fuß zu fassen. Sie betont auch immer wieder die Unterstützung durch ihre Freundin, sei es bei der Arbeitssuche oder auch beim Englisch lernen.

Im Juni 2010 beginnt sie in Österreich als 24-Stunden-Betreuerin zu arbeiten. Die Gelegenheit, ihren Beruf als Krankenschwester wieder ausüben zu können, wenn auch nicht in der üblichen Form, ist Milena K. wichtig. In den eineinhalb Jahren, bis sie im Dezember 2011 an ihrem aktuellen Arbeitsplatz bei Familie A., zu arbeiten beginnt, hatte sie fünf Arbeitsstellen. Den Grund für diese häufigen Wechsel nennt sie in der untenstehenden Ausführung:

„Ich liebe meine Profession, meine Profession ist Krankenschwester. Ich liebe es Menschen zu helfen, ich habe davon gesprochen, dass die schwere Arbeit der Pflege kein Problem ist für mich. Ich weiß alles, ich weiß Bescheid beim Inhalator, bei Tracheotomie, kardiovaskulär, für mich ist das kein Problem, ich weiß alles über die Arbeit. Ich liebe es, Menschen zu helfen. Warum ich fünf Familie gehabt habe ist, weil zwei, drei Monate, dann ist der Patient gestorben, dann andere. Das ist jetzt momentan meine lange, gute Zeit [lacht]“ (ebd.: 4)

Häufig sind die PatientInnen, die sie betreute, bald gestorben. Eine Patientin betreute sie nur einen Tag, ehe diese verstorben war. Damit war ein häufiger Wechsel der Arbeitsstellen verbunden und die Schwierigkeit, ein vertrautes Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch auf den Spracherwerb wirkte sich dies hinderlich aus. Als sie in Österreich zu arbeiten begann, sprach sie kaum Deutsch.

„Jetzt momentan ist es besser. Mir geht es besser. Es ist nicht so schwierig. Als ich in Österreich begonnen habe, das war schwer, weil da die Barriere der Kommunikation schwer war. Das ist ein Problem. Jetzt ist es momentan,... ich habe darüber gesprochen wie alles begann, ... alles, jetzt ist es momentan gut. Ich habe eine gute Arbeit in Österreich, das ist eine gute Familie, gute Menschen, das sind Freunde, das ist eine gute Atmosphäre, gute Arbeit.“ (ebd.: 23)

Ihre Arbeitsstellen in Österreich fand sie durch eine Vermittlungsagentur in der Slowakei die mit einer österreichischen Agentur zusammenarbeitet. Die Bezahlung und die An- und Abreise zwischen der Slowakei und Österreich wird durch die beiden Agenturen abgewickelt. Als sie begann, bei Familie A. zu arbeiten, betreute sie Herrn A. und dessen Frau, die im vergangenen Herbst 2012 verstarb.

Herr A. ist 89 Jahre alt, noch einigermaßen mobil, benötigt aber Pflege und Unterstützung bei eigentlich allen alltäglichen Handlungen, erzählt sie mir. Seit etwa vier Jahren engagiert Familie A. 24-Stunden-Betreuerinnen, die die Eltern versorgen.

Sie haben für die Betreuerinnen ein möbliertes Zimmer und einen Fernseher zur Verfügung gestellt. Für die Aufrechterhaltung eines Mindestmaßes an Privatsphäre ist dies sehr bedeutend. Milena K. berichtet mir, dass sie sich in ihrem Zimmer zurückziehen und auch ohne Herrn A. fernsehen kann.

Der Aufgabenbereich von Milena K. umfasst medizinisch-pflegerische Tätigkeiten wie die Verabreichung der verordneten Medikamenten, die Körperpflege, bei Bedarf die Wundversorgung und Lagerung, Dokumentation des PatientInnenzustands, palliative Pflege und Begleitung, aber auch Sorge- und Haushaltsarbeit. Darunter zählt die Reinigung der Wohnung und der Wäsche, Kochen, Einkaufen und gemeinsame Aktivitäten wie Spaziergehen und Kommunikation. Zu Beginn des Interviews erzählt sie mir sehr ausführlich über den gemeinsamen Tagesablauf, Essgewohnheiten und gemeinsame Aktivitäten wie den sonntäglichen Kirchgang, Spaziergänge, Friedhofsbesuche und das abendliche Fernsehen. Sie schildert die Beziehung zu Herrn A. als sehr angenehm und respektvoll, und da der Gesundheitszustand von Herrn A. noch relativ gut ist, als durchführbar. Das familiäre Umfeld von Herrn A. beschreibt sie als sehr herzlich und unterstützend.

„Hans ist ein sehr ruhiger Mann, das ist besser, ich sage das ist meine erste Familie bei der ich selber begonnen habe zu sprechen. Das ist eine super Atmosphäre, das ist die ganze Familie, das sind Kinder von Hans, Enkel von Hans. Wenn ich in die Arbeit gehe, das ist, ich habe keine Sorgen, das ist gut. Ich sage, das ist meine zweite Familie.“ (ebd.: 3)

Diese Erfahrung hat sie bei ihren früheren Arbeitsstellen nicht gemacht bzw. war der pflegerische Aufwand sehr viel größer und besonders anstrengend. Sie betont im Laufe des Gespräches immer wieder die besonders freundliche Atmosphäre und die Kooperation zwischen ihr und Herrn A. und auch dessen Familie. Das Eingebundensein in diese Familie,

etwa durch Einladungen zu Feiern oder gemeinsamen Mahlzeiten bei Verwandten, bedeutet Milena K. sehr viel.

Ihr üblicher Arbeitsrhythmus ist ein 14-Tage-Turnus, bei dem sie zwei Wochen in Linz arbeitet und anschließend zwei Wochen zu Hause verbringt. Wenn Milena K. zwei Wochen in der Slowakei ist, wechselt sie sich mit ihrer Kollegin Tamara B. ab. Die Agentur hat für die An- und Abreise der BetreuerInnen ein slowakisches Taxiunternehmen engagiert. Von Michalovce nach Linz sind es etwa 750km. Milena K. fährt die ganze Nacht durch bis Bratislava. Dort wird sie von einem weiteren Chauffeur bis Linz gebracht, bis sie ihren Dienst am nächsten Morgen antreten kann. Auf die Frage, ob und wie viele Frauen denn mit ihr im Auto sitzen und auch nach Österreich zum Arbeiten fahren, antwortet sie:

„Ja, zu viele, zu viele, das ist die Frage, Slowakinnen arbeiten in Österreich. Den ganzen Tag gehen welche. [...] Ah Simone, das ist komisch, warum das ist in Bratislava, weil das ist Jarovce für Österreich und Slowakei und Kittsee, das sind die Grenzübergänge. Das ist ein Parkhaus, da sind fünfzig, sechzig Autos. Die ganzen Autos haben vier, drei, vier Frauen die nach Österreich arbeiten gehen. Das ist normal.“ (ebd.: 6)

In diesem Zitat wird deutlich, dass die üblichen Grenzübergänge für die Arbeitsmigration dieser BetreuerInnen kaum noch eine Rolle spielen. Für Milena K. und ihre KollegInnen aus der Ostslowakei werden die Parkhäuser in Bratislava zum Knotenpunkt, zum Grenzübergang auf ihrem Weg in die Arbeit.

Auch die Normalität dieser Form der Arbeit und ihre Anreise spricht Milena K. in diesem Ausschnitt an. In Verbindung mit den beiden ersten Sätzen dieses Zitates wird jedoch deutlich, dass die Verwendung von „normal“ hier als normativ wertendes Adjektiv angewandt wird. Sie stellt sich und ihrem Publikum die Frage nach der Vertretbarkeit dieser Arbeitsform und deren Frequenz. Während sie in anderen Zitaten das Wort „normal“ gebraucht um Übliches, durchaus positiv oder neutral bewertetes zu schildern, wird es hier eingesetzt um alltägliche und gängige Praktiken zu problematisieren.

Auf die Frage, ob sie denn FreundInnen oder KollegInnen kenne, die ebenfalls als 24-Stunden-Betreuerinnen nach Österreich gehen, berichtet sie mir über einige KollegInnen, die in Oberösterreich und in Wien tätig sind und mit denen sie ganze Abende telefoniert. Diese Kontakte bieten für Milena K. die Gelegenheit sich über ihren Arbeitsalltag auszutauschen und auch um slowakisch zu sprechen. Milena K. kennt ausschließlich

Frauen, die als 24-Stunden-BetreuerInnen arbeiten und spricht von Kolleginnen, zu denen sie Kontakt hält.

Damit sie möglichst kostengünstig mit Kolleginnen, FreundInnen und Familie kommunizieren kann, hat sie sich eine so genannte Vectone-Karte, eine spezielle SIM-Karte, besorgt. Aber auch die Option per Facebook und Skype zu sprechen, nutzt sie gerne. Um Zugang zum Internet zu haben, verwendet sie einen USB-Datenstick.

„Das ist die Österreich Karte für das Telefon, eine SIM-Karte. Das ist so viel, ein, zwei Stunden, das ist am Abend, wenn ich nicht schlafen kann. Das ist nicht so viel, meist fünfzig Cent, oder sechzig Cent. Das ist ein guter Preis für mich. Da kann man gut sprechen. Und ich habe Internet, jetzt momentan schreibe ich auf Facebook meiner Tochter, meiner Schwester, meinem Bruder. Mein Bruder ist, er wohnt in Irland, ja. Das ist, ich habe so viele Freundinnen die in England wohnen, das ist, ich liebe es Skype zu haben, Facebook zu haben“ (ebd.: 6)

Der Tagesablauf von Milena K. richtet sich nach jenem der zu betreuenden Person und danach ist auch der Kontakt mit Familie und FreundInnen/Kolleginnen strukturiert. Herr A. schläft die Nächte durch und hält auch nach dem Mittagessen zirka zwei bis drei Stunden Mittagsruhe. In dieser Zeit hat Milena K. Freizeit, in der sie auch mit Familie und FreundInnen/Kolleginnen kommunizieren kann.

„Ich arbeite normal vierundzwanzig Stunden, bin ich hier. Naja, jetzt sind momentan zwei Stunden Pause, Mittagspause.“ (ebd.: 15)

Auf meine Frage, ob es auch möglich ist, dass sie alleine hinaus geht, um spazieren zu gehen oder sich mit einer Kollegin zu treffen, reagiert sie ambivalent bzw. ist dies von verschiedenen Faktoren abhängig. Grundsätzlich kann sie das schon. Ob sie eine Kollegin treffen kann hängt auch davon ab, ob diese den gleichen Turnus hat wie Milena K.. Wenn sie hinaus geht um einzukaufen oder spazieren zu gehen, bekommt Herr A. das Notfallarmband des Roten Kreuzes. Einfacher ist es für Milena K., wenn Herr A. Besuch von seiner Familie bekommt oder selbst eingeladen ist. Dann steht es Milena K. frei, diese Zeit alleine zu verbringen oder die Einladung wahrzunehmen. Für den Kontakt mit Familie und FreundInnen/Kolleginnen gibt es prinzipiell feste Tageszeiten, außer wenn beispielsweise die Töchter oder ihr Mann ein akutes Anliegen haben, dann telefoniert sie auch untermits.

„Mit meinen Kolleginnen, normal das ist per Internet, Skype und Facebook, das ist nicht per Telefon, das ist zu viel. Mit der Familie, wenn sie Informationen brauchen. Normal am Nachmittag und Abend, am Tag habe ich keine...ich habe Arbeit, sie rufen nicht am Tag an,

das ist am Nachmittag um sechs, sieben am Abend. Wenn es eine spezielle Situation gibt: „Mama ich brauche etwas ...“, ja dann schreiben sie mir eine SMS, nicht anrufen. Am Abend dann rufen wir uns an.“ (ebd.: 18)

Da Milena K. die Kosten für Telefonwertkarten und Internet selbst übernimmt, versucht sie Kontakte über das Handy zu limitieren. Mit FreundInnen und Kolleginnen kommuniziert sie ausschließlich per Internet, etwa durch Skype und Facebook. Ihre ältere Tochter Dana studiert seit vier Jahren Jus in Banská Bystrica, etwa in der Mitte der Slowakei. Dort wohnt sie in einem StudentInnenheim. Mit ihr kommuniziert Milena K. vor allem über Skype und Facebook. Allerdings beklagt sie die oft sehr schlechte Internetverbindung. Mit der jüngeren Tochter Lucia, sie hat einen Computer, spricht sie ebenfalls über Skype oder sie ruft am Haustelefon an. Sie erzählt mir, dass immer sie diejenige ist, die die Familie zu Hause anruft, vor allem um Kosten zu sparen. Es ist günstiger, wenn Milena K. mit ihrer Vectone Sim-Karte zu Hause anruft, als umgekehrt. Mit ihrem Mann spricht sie ausschließlich über das Haustelefon. Möglicherweise ist es für ihren Mann irritierend per Computer mit seiner Frau zu sprechen und er zieht ein Gespräch per Telefon vor. Milena K. argumentiert diese Situation allerdings mit dem Umstand, dass ihr Mann keinen Computer besitzt bzw. verwendet.

„Ich rufe immer am Haustelefon an, ja. Ja und weil mein Mann keinen Computer hat, nichts, das ist normal per Telefon. [lacht]“ (ebd.: 18)

Weiters erzählt mir Milena K. im Gespräch, dass ihre Tochter Lucia im letzten Sommer für zwei Wochen gemeinsam mit ihr nach Linz gekommen ist, und es grundsätzlich möglich ist, dass die Kinder auf Besuch kommen. Lucia hat bei ihrer Mutter im Zimmer übernachtet. Den Aufenthalt von Lucia beschreibt Milena K. als sehr angenehm. Lucia hatte in dieser Zeit Geburtstag und die Familie von Herrn A. feierte diesen gemeinsam mit den beiden. Außerdem haben die Kinder und Enkelkinder von Herrn A. auch Unternehmungen wie etwa Wanderungen für Lucia organisiert.

Auf die Frage, wie es ist, wenn Familienfeste und Anlässe wie Geburtstage und Weihnachten stattfinden und sie arbeiten muss, erzählt Milena K. freudig:

„Naja die letzten Jahre, Simone, ich habe eine gute Zeit, hohe Zeit, weil mein Mann wurde fünfzig Jahre, ich war zu Hause, wir hatten ein großes Fest, meine Familie, Schwester, alle Freunde haben das gemacht. Weihnachten war ich zu Hause, ja das ist gut. Und Ostern,

meine Kollegin war krank, das war Ostern, ich bin hierher gekommen, naja. Meine Kinder, meine Familie, sie wissen, Mama muss arbeiten, ... das ist per Telefon.“ (ebd.: 20)

Wenn es nicht möglich ist zu besonderen Anlässen oder Festen zu Hause zu sein, wie beispielsweise während des Aufenthalts in England und Kanada, versuchte die Familie über Telefonate teilzuhaben. Für Milena K. ist es daher sehr erfreulich, wie der Gesprächsausschnitt zeigt, ihren Turnus so legen zu können, um zu Weihnachten oder Geburtstagen zu Hause zu sein.

In diesem Ausschnitt erzählt sie mir auch von der Erkrankung ihrer Kollegin Tamara B. (zweite Falldarstellung). Sie war über Wochen im Krankenhaus und konnte ihren Turnus nicht antreten. In diesem Fall verlängerte Milena K. ihren Turnus um eine Woche. Da ihre Kollegin bis dahin noch nicht gesund war, sprang Milena K.s Schwester ein. Sie ist ausgebildete Volksschullehrerin und momentan im Karenz zu Hause, da sie eine eineinhalb jährige Tochter hat. Sie war für zwei Wochen in Linz. In dieser Zeit übernahm die Großmutter die Betreuung des Kindes. Milena K. berichtet mir, dass die Betreuung von Herrn A. gut funktioniert hat und ihre Schwester auch gut Deutsch spricht. Eine dauerhafte Lösung stellte dieses Arrangement weder für Familie A. noch für die Schwester von Milena K. dar, da es sich um eine irreguläre, nicht durch die Agenturen abgewickelte Übereinkunft handelte. Für die Tochter Lucia stellt ein verlängerter Turnus ihrer Mutter eine belastende Situation dar, berichtet mir Milena K..

„Naja, jetzt momentan ist es besser für Lucia. Ja, jetzt sagt sie: „Mama, es ist gut, keine zu lange Zeit“, jetzt momentan habe ich einen langen Turnus, das sind nicht zwei Wochen, das sind drei Wochen. „Ja Mama, warum?“, „Warum, Mama das ist eine zu lange Zeit!“ „Komm Lucia, bisserl“. Sie sagt: „Mama, zwei Wochen sind besser“. [...]Ich sage zu Lucia, „Herr Hans ist selber krank“, er ist ja,... das ist alles Organisation, das ist: „Lucia, meine Kollegin ist krank, sie ist im Krankenhaus“, „Ja Mama, drei Wochen das ist ...“ ich habe,... das ist eine lange Zeit.“ (ebd.: 21)

Grundsätzlich, betont sie, sei aber der zweiwöchige Rhythmus im Vergleich zu ihren langen Aufenthalten in England und Kanada familienfreundlicher und für Lucia besser.

„Ja, Kanada. War eine schwere, schwere, schwere, schwere Zeit. [...] Eine schwere Zeit für mein Kind, weil Lucia war klein. Jetzt ist es bisserl, Simone, das hier in Österreich ist eine gute Arbeit, weil ich bin keine lange Zeit weg, ja. Das ist optimal, zwei Wochen, drei Wochen, dann gehe ich nach Hause, jetzt ist es eine optimale Arbeit, ja. Es ist optimal, ja.“ (ebd.: 20)

Als schwierig gestaltete sich auch die Erkrankung der Tochter Dana im März dieses Jahres. Sie musste ins Krankenhaus um operiert zu werden, danach war sie noch für einige Zeit zu Hause um sich zu erholen. Milena K. berichtet mir, dass sie sich gerne länger um die Tochter gekümmert hätte, es aufgrund des Turnus und der Betreuungssituation des Sohnes von Tamara B. nicht möglich war.

„Naja Simone, das war schlecht wegen meinem Turnus. Dana wurde am fünften März an der Schilddrüse operiert, ich bin am achten März in die Arbeit gekommen, am achten März bin ich nach Österreich gegangen. [...]Danas Operation war am Mittwoch, Donnerstag bin ich ein bisserl auf Besuch gekommen, Freitag, am Samstag bin ich in die Arbeit gegangen, ja. Dana ist am Sonntag aus dem Krankenhaus gekommen.“ (ebd.: 18)

Der Vater von Dana hat in dieser Zeit die Pflege übernommen. Mittlerweile geht es der Tochter wieder gut und sie konnte ihr Studium wieder aufnehmen. Ihr Mann übernimmt auch gemeinsam mit seiner Schwester die Pflege seiner Mutter. 24-Stunden-Betreuung oder ein teures Altersheim kann sich in der Slowakei niemand leisten, sagt Milena K..

„Jetzt momentan zu Hause, das ist, in der Slowakei gibt es eine schlechte Sozialpolitik, es gibt keine Pflegerinnen. Das macht meine Schwägerin, das ist die Tochter von meiner Schwiegermutter, ihre Arbeit ist Krankenschwester. Zwei ganze Tage hat sie Tagschicht zwölf Stunden, Nachtschicht zwölf Stunden, zwei Tage hat sie frei. Naja, wenn meine Schwägerin in der Arbeit ist, muss mein Mann gehen und seine Mutter pflegen. Meine Schwiegermutter hat ein Haus, das ist von meiner Stadt sechzig Kilometer entfernt, das ist jetzt momentan schwer. Lucia ist dann alleine zu Hause, meine Tochter ist zwölf Jahre, sie hat auch Sorgen, sie ist nicht gerne alleine in der Nacht. Naja mein Mann muss für Lucia nach Hause kommen. Wenn Lucia in die Schule geht, fährt mein Mann zu seiner Mutter, zwei Tage zur Mutter. [...]“ (ebd.: 14)

In diesem Zitat wird deutlich, dass die Betreuung von pflegebedürftigen älteren Menschen oder von Kindern aufgrund fehlender oder teurer staatlicher Einrichtungen innerhalb der Familie organisiert wird. Es bedarf, wie dieses Beispiel zeigt, einer guten Koordination zwischen den Familienmitgliedern, auch wenn diese berufstätig oder selbst erkrankt sind, um Pflege- und Sorgeaufgaben als auch Aufsichtspflichten nachzukommen.

Wenn Milena K. selbst krank wird, muss sie sehen, ob ihre Wechselkollegin ihren Turnus verlängern kann. Falls dies nicht möglich ist, muss die Agentur eine sogenannte Springerin organisieren.

Denn Entfall ihres Turnus bekommen die BetreuerInnen durch die Agentur nicht ersetzt, was dazu führt, Krankenstände, wenn nötig, sehr kurz zu halten. Durch die 180 Euro Sozialversicherung, die sie jeden Monat einzahlt, ist sie soweit krankenversichert, dass sie

mit ihrer e-card auch in Österreich ärztliche Leistungen beanspruchen kann. Um auch im Falle eines Krankenstandes ihr Gehalt zu bekommen, müsste sie sich als selbstständig Tätige zusätzlich gegen Berufsausfall versichern.

Ich frage Milena K. danach, wie sie ihre zwei freien Wochen in der Slowakei verbringt, ob diese Erholung bieten. Da Herr A. sehr früh schlafen geht und generell sehr ruhig ist, hat sie in Linz eigentlich mehr Freizeit, erzählt sie mir. An den Abenden hat sie genügend Zeit um mit FreundInnen, Kolleginnen und Familie zu kommunizieren, um fern zu sehen und ihrer Leidenschaft, dem Lesen, nachzugehen.

„Naja, in da Slowakei habe ich nicht so viel Freizeit. Am Abend bisserl, am Abend da lese ich. Das ist hier, am Abend habe ich Zeit für mich, es ist nicht laut, kein: „Mama ich brauche, hier, hier, hier...“, hier liebe ich es, hier habe ich Ruhe.“ (ebd.: 16)

„Simone, normal habe ich einen Pakt. Zu lange habe ich keine Zeit um Urlaub zu machen, um an den See zu gehen oder nichts. Wenn ich nach Hause komme, habe ich ein, zwei Tage das ist meine Relaxation. Massage, Sauna, Schwimmen oder meine Freundin kommt auf einen Kaffee, das ist ein Tag, ich komm nach Hause, das ist Ruhe. Ja, das ist für mich Urlaub, ja, ja.“ (ebd.: 22)

Die zwei Wochen in der Slowakei ist Milena K. auch damit beschäftigt, die Bauarbeiten für das neue Haus, das sie und ihr Mann bauen, zu koordinieren. Während sie in Linz arbeitet kümmert sich ihr Mann mit der Unterstützung durch seine Schwiegermutter und Schwägerin um die Haushaltsarbeit. Er kocht, kauft ein, putzt die Wohnung und macht die Wäsche. Dies war nicht immer so. Als Milena K. noch im Krankenhaus in Michalovce gearbeitet hat, sah es ihr Mann als ihre Aufgabe an, neben ihrer Berufstätigkeit auch noch die Hausarbeit zu erledigen. Als sie nach England ging, stellte er fest, wie anstrengend Hausarbeit ist.

„[...]Ich gehe nach England, mein Mann sagt: „So viel Arbeit“. Naja, ich sage zu ihm: „Was machst du, das ist normal, dass die Leute das machen, du gehst nicht in die Arbeit, du bist Pensionist!“. Er soll ein bisserl nachdenken, was er sagt.

Bisserl hat meine Mutti geholfen, meine Schwägerin. [...] Er muss alles selber organisieren, jetzt bin ich hier und er muss es selber organisieren.“ (ebd.: 21)

Wenn Milena K. wieder zu Hause ist, erledigt sie den Großteil der Hausarbeit. Sie spricht davon, dass sie gerade die Fenster in der Wohnung von Herrn A. geputzt hat. Wenn sie nach Hause kommt, sind ihre an der Reihe.

„Ich [mache alles][lacht]. Ich komme nach Hause,... jetzt ist es momentan warm zu Hause, es ist schönes Wetter, dann putze ich die Fenster, ich putze alles, putze das Badezimmer, alles, das ist viele Arbeit, Vorhänge waschen, ich mache alles, das sind zwei Wochen, pfff“. (ebd.: 21)

Diese beiden Textstellen verdeutlichen sehr gut, wie die Arbeitsteilung und damit auch die Rollenzuweisung in der Beziehung zwischen Milena K. und ihrem Mann funktioniert. In ihrer Abwesenheit agiert er als Platzhalter oder Stellvertreter von Milena K.. Er übernimmt ihre Funktion in der Erbringung reproduktiver Haus- und Sorgearbeit. Sobald Milena K. wieder zu Hause ist, legt er diese Rolle ab und sie erfüllt ihre traditionelle Position in der Rolle der Hausfrau.

Gegen Ende des Interviews hat Herr A. seinen Mittagsschlaf beendet und kommt zu uns an den Tisch. Wir trinken gemeinsam Kaffee und ich erzähle ihm über meine Diplomarbeit und die Interviews. Er erzählt mir über Milena K.s Kochkünste, ihren gemeinsamen Tagesablauf und auch über seine verstorbene Frau. Milena K. hat sie bis zu deren Tod gepflegt. Ich frage Milena K. danach, wie sie mit dem Tod der zu betreuenden Personen umgeht, mit wem sie darüber spricht oder Unterstützung bekommt. Ob es ein Vor- oder Nachteil ist, alleine oder in einem Team in einem Krankenhaus zu arbeiten.

„Selbst, selbst, ja mit mir selbst. Ja ich gehe, ich liebe es lange spazieren zu gehen, in der Natur, das ist Power, das ist Energie, ich selber, ich selber. [...] Das ist Natur, das ist im Park oder, das ist an der Luft. Alte Information gehen, neue Informationen kommen. Neue Energie. Das musste ich lernen, meine Profession muss das lernen, das ist, alte Information gehen, weil neue kommen. Ich brauche Energie. Ich brauche so viel Energie.“ (ebd.: 30)

Ich denke, dass Milena K. durch ihre lange Erfahrung und Routine in diesem Tätigkeitsbereich gut mit schwierigen oder belastenden Situationen zurechtkommt. Sie erzählt mir, dass sie den Umgang mit dem Tod durch ihre Arbeit auf der Pädiatrie gewohnt sei. Dort hat sie miterlebt, wie Kinder gestorben sind. Dass alte Menschen sterben, erzählt sie, ist der natürliche Lauf des Lebens und daher für sie annehmbar. Die palliative Pflege und die Trauerbegleitung von PatientInnen nach einem Todesfall der PartnerInnen stellt eine wichtige Pflege- und Sorgeleistung der 24-Stunden-BetreuerIn dar. Herr A. war, wie ich in der Einführung beschrieben habe, im letzten Drittel des Interviews anwesend. Er hat, wenn es um Themen ging, die beide betreffen, wie beispielsweise ihren Tagesablauf oder den Trauerprozess nach dem Tod seiner Frau, am Gespräch teilgenommen. Wenn ich Fragen an Milena K. gerichtet habe, ließ er sie ungestört erzählen

und Milena K. schien durch seine Anwesenheit nicht befangen. Ich habe die beiden im Kontakt als sehr harmonisch und aufeinander eingespielt erlebt.

Ich gewinne im Verlauf des Gesprächs den Eindruck, dass Milena K. gerne als Betreuerin arbeitet. Die Pendelmigration und transnationale Beziehungssituation, die dafür notwendig ist, nimmt sie in Kauf. Milena K. arbeitet seit drei Jahren in Österreich. Ich frage sie abschließend, was sie sich für ihre Zukunft wünscht und wie lange sie in der 24-Stunden-Betreuung arbeiten möchte. Ob es eine Option ist, diese Arbeit beispielweise bis zu ihrer Pensionierung auszuüben. Wie auch in anderen Zitaten fällt mir auf, dass Milena K. sehr oft von „momentanen“ Situationen spricht, also in der Planung und Organisation ihrer Lebens- und Arbeitssituation sehr auf aktuelle Bedingungen verwiesen ist.

„Naja, Simone, ich weiß nicht, ... wohnen, ich weiß nicht, was mit meinem Mann ist, nicht weiß wo, jetzt momentan ist alles besser, ich weiß nicht, was sein wird. Was ist mit meinen Kindern. Jetzt ist, meine Pension, das ist eine lange Zeit, ja [lacht]. Meine Pension, das ist eine lange, lange Zeit. Naja, momentan gibt es Arbeit. Ja, ich will arbeiten, das ist gut. [...] Ich spreche davon, dass ich, ich weiß nicht, Simone. Jetzt momentan ist es gut.“ (ebd.: 25)

Ich stelle fest, dass dieses Zitat, in dem sie den Modus ihrer Lebens- und Arbeitsplanung verdeutlicht, auch an den Gesprächsausschnitt zu Beginn der Falldarstellung anknüpft. Darin schildert Milena K. die Bedingungen ihres Aufbruchs in die Arbeitsmigration nach England und damit in einen völlig neuen, unvorhersehbaren Lebensabschnitt.

Sie spricht davon, dass sie sich nur mit dem Kontakt zu ihrer Freundin in England und dem Dictionary im Gepäck, geleitet durch Mut und Selbstvertrauen auf den Weg gemacht hat.

Resümierend betrachte ich das Gespräch mit Milena K. als sehr positiv und informativ in Hinblick auf meine Forschungsfrage(n). Milena K. war sehr offen, hat meine Fragen in fast allen Fällen sehr ausführlich beantwortet und war auch selbst initiativ, indem sie mir über Themen, die für sie wichtig sind erzählt hat und damit meine Fragen zum Teil vorweggenommen hat. Dies zeigt mir, dass die von mir gestalteten Fragen im Interviewleitfaden, die Themen die ich angesprochen habe, für Milena K.s Lebens- und Arbeitssituation von Bedeutung sind und damit auch Forschungsrelevanz haben. Ein Themenbereich, dem sie ausgewichen ist, etwa die Frage nach ihrem Gehalt an ihrer aktuellen Arbeitsstelle, markiert einen Bruch in ihrer sonst so offenen und sehr persönlichen Erzählung. Sie spricht davon, dass es einen „Deal“ zwischen der Agentur und zwischen der Familie gibt, vermeidet es aber genauer darauf einzugehen. Ich deute dies

dahingehend, dass die Höhe des Gehalts, auch wenn die Betreuerin durch eine Agentur vermittelt wird und dabei bestimmte Standards vorliegen, durch Arrangements mit dem/der ArbeitgeberIn verhandelt werden. Möglicherweise ist es für sie, durch meinen persönlichen Kontakt zur Familie und meinem Interview mit ihrer Kollegin Tamara B., unangenehm darüber zu sprechen.

Ich denke, die Schilderungen von Milena K. und die Falldarstellung geben einen guten Einblick in die transnationale Lebensgestaltung von (Trans)Migrantinnen im Pflege- und Sorgebereich in privaten Haushalten. Sie beschreibt, wie durch Kommunikation mittels Internet und Telefonie transnationale Netzwerke und Familienarrangements gestaltet werden. Wie Informationen zu Erwerbsmöglichkeiten aber auch persönliche Kontakte und Teilhabe an sozialen Beziehungen dadurch kommuniziert und gestaltet werden und sich Geschlechterrollen und Beziehungsstrukturen innerhalb transnationaler Migrationsmuster ausformen.

4. 3. EINFÜHRUNG IN DIE INTERVIEWSITUATION MIT TAMARA B.

Den Kontakt zu meiner Interviewpartnerin Tamara B. stellte ich ebenfalls durch die Tochter von Hans A. telefonisch her. Ähnlich der Kontaktaufnahme zu Milena K., war mir Sabine A. bei der Terminvereinbarung mit Tamara B. behilflich. Tamara B. war zu einem Gespräch bereit und wir vereinbarten einen Termin in der darauffolgenden Woche, Mitte Mai 2013. Durch Sabine A. wusste ich bereits über die guten Deutschkenntnisse meiner Interviewpartnerin Bescheid.

Wir vereinbarten den Termin so, dass auch dieses Mal das Interview in der Zeit von Hans A.s Nachmittagsschlaf und Tamara B.s Freizeit stattfand. Wie auch beim Gespräch mit Milena K. besuchte ich Tamara B. in der Wohnung von Hans A. in Linz. Ich brachte auch zu diesem Interview Mehlspeisen zum Zeichen meiner Anerkennung mit. Tamara B. begrüßte mich, und stellte Kaffee auf. Sie fragte gleich zu Beginn, ob ich Raucherin sei und wir unser Gespräch bei einer Zigarette im Garten des Hauses beginnen wollen. Ich begleitete Tamara B. in den Garten, wir sprachen über unsere KontaktpartnerInnen und mein Diplomarbeitprojekt. Nach der Rauchpause setzten wir uns im Wohnzimmer zu Tisch und klärten die Einverständnisformalitäten. Auch Tamara B. hatte am Tisch bereits ihren Laptop bereitgestellt um im Internet nach Vokabeln suchen zu können. Zu Beginn des Interviews merkte sie zwar an, dass sie an ihren Deutschkenntnissen zweifle, es stellte sich jedoch heraus, dass Tamara B. sogar in Deutsch maturiert hatte und es sehr gut spricht. Das Gespräch dauerte zwei Stunden und 50 Minuten und wurde ebenfalls mit einem digitalen Diktiergerät aufgenommen.

Ich hatte bereits am Anfang des Interviews den Eindruck, dass Tamara B. sehr offen und persönlich über ihre Lebens- und Arbeitssituation berichtete. Anders als Milena K., die mir zu Beginn lange und ausführlich über den gemeinsamen Tagesablauf und Speisepläne erzählte, ging Tamara B. gleich auf traumatische Erlebnisse und irreguläre Arbeitsbedingungen in ihrer bisherigen Tätigkeit als 24-Stunden-Betreuerin ein. Auch im weiteren Verlauf nutzte sie das Gespräch meiner Ansicht nach, um sich Gehör zu verschaffen und ihrer Meinung nach problematische Themen anzusprechen. Möglicherweise hat sie sich mit ihrer Kollegin Milena K. vor dem Gespräch über Verlauf und Interviewthemen ausgetauscht und vorbereitet.

Rückblickend betrachte ich dieses Interview als besonders positiv. Einerseits, da ich die Interviewsituation als sehr entspannt und vertraulich empfand. Andererseits war ich auch über ihre Initiative, mir von ihrem Leben, ihrer Familie und ihrer aktuellen Situation zu erzählen, sehr angenehm überrascht. Meine Fragen hat sie gerne aufgegriffen um sehr ausführlich zu sprechen. Die einzelnen Interviewpassagen dieses Interviews sind daher auch etwas länger als beispielsweise jene von Milena K.. Das Interview dauerte, wie bereits erwähnt, fast drei Stunden. Das Gespräch wurde drei Mal unterbrochen. Zwei Mal während einer Rauchpause im Garten. Das Diktiergerät nahm ich dorthin mit, die Qualität der Aufzeichnung wurde nicht eingeschränkt. Einmal holte Tamara B. das Netzkabel ihres Laptops aus ihrem Zimmer um ihn wieder aufzuladen. Herr A. schlief während der gesamten Interviewzeit. Ich traf ihn daher bei diesem Interview nicht an.

Die folgende Falldarstellung basiert ebenfalls auf dem Transkript des Interviews. Es umfasst 46 Seiten und wurde von mir wortwörtlich transkribiert. Die beschriebenen Personen wurden von mir anonymisiert. Abgesehen von wenigen grammatikalischen Korrekturen, wandte ich keine Überarbeitungen an. Für die Analyse verwendete ich auch hier das gleiche grobe Kategoriengerüst (3. 1. 2) wie bei der ersten Fallanalyse. Bei einer weiteren Durchsicht des Transskripts veränderte bzw. verfeinerte ich manche Kategorien und achtete auf Inhalte, die außerhalb meines Suchrasters liegen.

4. 4. FALLDARSTELLUNG TAMARA B.

„Bei uns in Bratislava, in Pezinok, dort gibt es genug Arbeit weißt, aber wenn ich jedes Monat für, ich weiß nicht, Strom oder Wasser, oder Wohnen bezahlen muss und ich bezahle nur für die Wohnung fünfhundert Euro und dann habe ich noch viele Schecks oder Rechnung, die ich bezahlen muss, für das Internet oder Telefon, dann sind für mich fünfhundert Euro [Gehalt] zu wenig, also muss ich hier arbeiten. Du hast hier ein bisschen mehr, aber du bist ohne Familie, also das ist auf der eine Seite gut, du hast ein bisschen mehr Geld, aber die zweite Seite ist, du bist immer ohne Familie, du bist immer weg und ja. Hier ist es gut, aber in den früheren Familien, dort ich war nur die Dienerin.“ (Tamara B.: 7)

Anhand des gemeinsamen Gespräches mit Tamara B. und der Analyse des Transskriptes, werde ich ihre Lebens- und Arbeitssituation in der folgenden Falldarstellung skizzieren. Ich werde dabei auf die Zeit seit Beginn ihrer Pendelmigration nach Österreich und ihre aktuelle Situation eingehen. Tamara B. ist Anfang dreißig, hat einen elfjährigen Sohn aus ihrer früheren Ehe und lebt nun seit sieben Jahren in einer PartnerInnenschaft gemeinsam mit ihrem Kind in Pezinok, einer Kleinstadt in der Nähe von Bratislava. Tamara B. arbeitet seit etwa fünf Jahren als 24-Stunden-Betreuerin in Österreich. Im Haushalt von Hans A. ist sie seit Oktober 2012 beschäftigt.

Tamara B. schildert mir ihre Bildungs- und Berufsbiografie zu Beginn des Interviews folgendermaßen. Sie hat in der Slowakei eine Handelsschule besucht und diese mit Matura abgeschlossen. Anschließend hat sie als Büro- und als Bankangestellte gearbeitet. Ihre Entscheidung, den Beruf zu wechseln und nach Österreich arbeiten zu gehen, begründet Tamara B. sowohl mit der schwierigen finanziellen Situation, als auch durch die Monotonie der Bürotätigkeit.

„Das war nur wegen dem Geld. Weil du bist im Büro, auch zwölf Stunden im Büro, du machst immer nur Papier und schaut nur in den Computer und das ist keine gute Arbeit, nur sitzen und immer ganz, immer nur eine Arbeit, eine Arbeit, von Früh` bis am Abend immer nur die eine und wenig Geld. Weil ich hatte im Büro, als ich gearbeitet habe, ich hatte nur fünfhundert Euro.“ (ebd.: 6)

Wie sie bereits im Eingangsstatement des Interviews erzählt, übersteigen die monatlichen Lebenshaltungskosten ihr Gehalt. Daniel, der Partner von Tamara B. ist ausgebildeter Informatiker, studiert allerdings seit einigen Jahren Homöopathie und ist daher neben seinem Studium nur teilzeitbeschäftigt. Er arbeitet als IT-Spezialist in einem Büro und verdient 400 Euro pro Monat. Ihr gemeinsames Einkommen von monatlich etwa 900 Euro

reichte nicht aus, um eine dreiköpfige Familie zu versorgen. Daniels Eltern unterstützen die Familie finanziell. Eine Freundin von Tamara B., die als Betreuerin in Österreich beschäftigt ist, macht sie auf den Pflegearbeitsmarkt in Österreich aufmerksam.

„Meine Freundin hat gesagt, sie sucht eine Pflegerin und ich kann auch ein bisschen Deutsch sprechen, ob ich es nicht probieren will. Und sie hat gesagt, hier das sind siebenhundert Euro, ist nicht wenig und das ist gut, weil du bist nur zwei Wochen in der Arbeit und dann hast du zwei Wochen frei. Praktisch frei, weil ich zwei Wochen zu Hause bin. Dann habe ich gesagt, ok ich probiere es. Und da ich nur zum Probieren war, hatte ich immer noch in der Slowakei meine Arbeit in der Bank und ich habe gesagt zu Hause in der Arbeit: „Ich brauche Urlaub“. Und ich habe die zwei Wochen Urlaub genommen.“ (ebd.: 5)

In ihrem Urlaub reist sie also in die Steiermark zu ihrer ersten Arbeitsstelle in Österreich und klärt dort die Bedingungen ihrer Beschäftigung als 24-Stunden-Betreuerin. Sie erzählt mir, dass sie bei dieser Familie für etwa eineinhalb Jahre ein irreguläres Arbeitsverhältnis eingegangen ist, das durch ihre Freundin und nicht durch eine Agentur vermittelt wurde.

„Das war über meine Freundin. Das war keine Gewerbe, die haben mir nur das Geld bezahlt und keine Sozialversicherung, nichts. Da war ich nur so. Dann nach zwei Jahren habe ich gesagt, dass das schon so viele Leute wissen, dass ich weiter hier bin und das ist auch nicht gut. Und dann habe ich gesagt, wir müssen das Gewerbe machen. Und Sozialversicherung, das brauche ich auch, gell, für die Pensionsjahre.“ (ebd.: 3)

Tamara B. war in dieser Familie eigentlich angestellt um eine ältere, demenzkranke Frau zu betreuen. Es stellte sich allerdings im Laufe des Gesprächs heraus, dass in dem Haushalt dieser Frau drei weitere Personen leben, der Sohn der zu betreuenden Person, dessen Frau samt Kind. Tamara B. hatte damit die Haushalts- und Sorgearbeit für vier Personen zu erledigen. Da sie nicht durch Gehaltsstandards einer Agentur unterstützt wurde, musste Tamara B. ihre Gehaltsforderungen mit dem Sohn der Patientin selbst verhandeln. Sie schildert mir die Situation in dieser Familie folgendermaßen:

“Die haben alle vier zusammen gewohnt, alle. Ich musste Mittagessen kochen und die Wäsche, die Wäsche bügeln und alles. Und nur fünfzig Euro [pro Tag] und das war schon zu wenig. Aber das war nur durch meine Freundin, nicht durch die Agentur. Wenn du durch eine Agentur gehst, dann hast du ein bisschen mehr Geld. Du sagst dort sind vier Personen und ich werde nicht um fünfzig Euro arbeiten und die sagen ja. Die Agentur sagt der Familie, das sind vier Personen und sie müssen vielleicht hundert Euro pro Tag zahlen. Aber das war ohne Agentur. Also er hat gesagt fünfzig Euro: „Ja willst du oder willst du nicht?“ (ebd.: 10)

Tamara B. willigt in dieses Abkommen ein und kündigt ihre Stelle in der Slowakei. Sie bespricht ihr Migrationsvorhaben mit ihrer Familie, mit ihren Eltern und Ihrem Partner

Daniel und ihrem damals sechsjährigen Sohn Marko. Sie beschreibt mir, dass es für alle Beteiligten eine schwierige Situation war, jedoch Ihre Mutter und Daniel erachteten aber auch die bessere Verdienstchance für Tamara B. als positiv, und unterstützten ihr Vorhaben. Sie berichtet mir, dass ihr Arbeitsplatzwechsel nach Österreich für ihren Sohn und auch für sie selbst besonders belastend und schmerzlich war.

„Schwer, das war zu schwer und ich habe so viel geweint und dann der Kleine, Marko hat auch immer geweint und ich musste noch telefonieren: „Ja, weinst du nicht, ich komme zurück“ und dann weinte ich auch, weil das schwer war. Aber wenn du das Geld brauchst und du hast keine Möglichkeit zu Hause, wirklich, du hast dreihundert Euro weniger. [...] Wenn der Daniel die Schule fertig hat und nicht die Schule zahlen muss und alles, wenn er auch arbeitet, dann ist es schon gut. Wir haben dann zusammen wirklich genug Geld und ich muss nicht mehr in Österreich arbeiten, vielleicht ist es dann genug zu Hause, fünfhundert Euro und alles passt. Aber jetzt ist das schwer, er studiert noch und ich muss arbeiten und ja.“ (ebd.: 22)

In diesem Gesprächsausschnitt betont Tamara B. wieder die ökonomische Situation der Familie und die Notwendigkeit für ihren Aufbruch und die belastende emotionale Situation für Marko und sie selbst. Sie wechselt in diesem Zitat aber auch in die aktuelle Situation und in eine Zukunftsperspektive, eine Perspektive, in der sie sich wieder in der Slowakei sieht und ihre Arbeit in Österreich aufgeben kann. Diesen Entwurf bekräftigt sie im Laufe des Interviews sehr häufig, was darauf hinweist, dass der Wechsel in diesen Beruf und ins Ausland zu gehen, einem zeitlich beschränkten Plan und dem ökonomischen Druck folgt. Dieser Druck ist auch durch die Ausbildungssituation ihres Partners Daniel begründet.

Da er seinen Beruf als Informatiker aufgegeben hat und sich beruflich neu orientiert und nur Teilzeit arbeitet, muss Tamara B. eine Arbeitsstelle in Österreich annehmen. Ich deute ihre Aussage auch dahingehend, dass Tamara B. wahrnimmt und verdeutlicht, dass sie und Marko die Konsequenzen für Daniels berufliche Entscheidung tragen. Auch im weiteren Verlauf dieser Falldarstellung wird diese Konstellation und die Beziehung zwischen Tamara B., ihrem Partner und Marko Thema sein.

Die Betreuung ihres Sohnes übernahmen zu Beginn ihrer Pendelmigration ihre Mutter, ihre ehemalige Schwiegermutter und ihr Partner Daniel. Zum biologischen Vater von Marko gab es keinen Kontakt, allerdings Alimente in der Höhe von 100 Euro monatlich. Mit ihrer ehemaligen Schwiegermutter, erzählt sie mir, gab es immer einen guten Kontakt und Unterstützung. Tamara B. s Eltern waren zu diesem Zeitpunkt bereits pensioniert und dadurch in der Lage, die Betreuung von Marko zu übernehmen. Tamara B.s Eltern wohnen

300km von ihr entfernt. Wenn Tamara B. in die Steiermark in die Arbeit fuhr, zogen entweder ihre Mutter oder ihre ehemalige Schwiegermutter in ihre Wohnung zu Daniel und Marko ein, übernahmen den Großteil der Haushaltsarbeit, betreuten das Enkelkind und lernten mit ihm, vor allem, wenn Daniel in der Arbeit war oder an den Wochenenden die Schule in Tschechien besuchte. Dieses Arrangement hat die ersten Jahre, als Marko die Volksschule besuchte, gut funktioniert, erzählt mir Tamara B.. Abgesehen von der schmerzlichen Distanz war diese Betreuungsform gut organisiert und sehr verlässlich. Den Kontakt stellte Tamara B. in dieser Zeit per Telefon her. Diese Form der transnationalen Kommunikation und Anteilnahme am Familiengeschehen beschreibt Tamara B. wie im folgenden Gesprächsausschnitt dargestellt.

„Ja, das ist auch wichtig. Es muss reichen. Es ist besser als nichts. Das ist besser als nichts, wenn du nach Hause telefonierst und du weißt, alles ist okay und alles passt und so, dann ist das mehr als nichts. Du bist hier die zwei Wochen alleine und du bist sowieso traurig und du denkst, ja was ist zu Hause und so und ich will nach Hause gehen, gell, und so. Aber das kommt einfach, du bist traurig, wenn du nicht zu Hause bist. Aber dann musst du auch dankbar sein, dass ich eine Arbeit habe, wir Geld haben und du weißt, warum du hier bist, dass wir Geld brauchen und ich habe zu Hause Familie, wir müssen zu Hause alles... Und dann kommt wieder gute Laune und das ist einfach meine Arbeit.“ (ebd.: 22)

Bei der Durchsicht dieses Zitates wird deutlich, dass das obligatorische Kommunikationsmittel der Telefonie für Tamara B. und ihre Familie nicht wirklich ausreicht um die Beziehung in gewünschter Weise zu pflegen. Ich denke, dies resultiert auch daraus, dass es besonders für junge Kinder schwierig ist, auf den gewohnten persönlichen, auch körperlichen Kontakt zum Elternteil bzw. zur Bezugsperson zu verzichten und für zwei Wochen ausschließlich über Telefon Kontakt zu halten. Zwar bietet das Gespräch über Telefon die Sinneswahrnehmung der Stimme der Bezugsperson, allerdings kann dies die persönliche Präsenz, wie dieses Zitat zeigt, nicht ersetzen. Um die Trennung von ihrem Kind und den Aufenthalt in Österreich erträglicher zu machen und sich selbst zu beruhigen, setzt sie ihren Migrationsgrund, die finanzielle Situation, als Rechtfertigungsstrategie, wie in diesem Zitat, ein. Diese führt sie im Gespräch immer wieder an.

Tamara B. verdiente bei der Familie in der Steiermark 700 Euro für ihren zweiwöchigen Turnus und bekam die Hin- und Retourfahrt mit einem slowakischen Taxiunternehmen bezahlt. Rückblickend beschreibt sie die erste Familie als „gute Familie“, als im Umgang nette Personen, allerdings sehr „geizig“, denn der Arbeitsaufwand stand in keiner Relation zu ihrem geringen Gehalt. Da sie weder in der Slowakei noch in Österreich sozialversichert

war, keine offizielle Pflegeausbildung und auch kein Gewerbe angemeldet hatte, arbeitete und lebte sie während dieser Zeit in besonders prekären Bedingungen wie sie mir erzählt. Ich frage sie danach, wie sie im Krankheitsfall agierte oder auch mit behördlichen Kontrollen. Tamara B. schloss in der Slowakei selbst eine Krankenversicherung für 50 Euro pro Monat ab und vermied es, wenn möglich, Krankenstände und damit Gehaltsausfälle zu haben. Wenn sie wirklich krank wurde, musste ihre Wechselkollegin ihren Turnus früher antreten. Bedenken wegen behördlicher Kontrollen oder auch Grenzkontrollen hatte sie nie. Sie beschreibt die Grenzen innerhalb der Europäischen Union bzw. auf ihrem Weg in die Arbeit als nicht existent.

„Nein, keine Kontrollen, das ist die Europäische Union, das ist alles, da gibt es jetzt keine Grenzen, nichts. Du kannst fahren wohin du willst, du nimmst den Ausweis mit und du kannst fahren, gell, und das weiß niemand, dass du gehst in die Arbeit. Und wenn die Polizei oder jemand fragt, dann muss ich sagen, ja ich geh` zur Familie oder ich habe die Freundin hier, oder auf Besuch und das ist meine gute Freundin, ich gehe sie nur besuchen und so, weißt.“ (ebd.: 4)

Im weiteren Verlauf schildert sie mir wie einfach es sei, irregulär in einem Haushalt zu arbeiten, wenn die Familie und die Betreuerin in Absprache miteinander leben. Wie auch im obenstehenden Interviewausschnitt, erzählt sie mir von diversen „Geschichten“, die sie und die Familie während dieser Zeit, für eventuelle Behördenkontrollen vorbereitet hatten. Tamara B. berichtet mir scheinbar sehr unbefangen davon, als wäre diese inoffizielle Arbeitsform, bei der sie sich nicht deklarieren konnte und durfte, für sie zur Normalität geworden.

„[...] Und wenn du willst, dann kannst auch einen Spaß machen und du sagen: „Ja ich bin hier, und ich bin eine Freundin“ und das weiß niemand. [...]“ (ebd.: 4)

Den Entschluss, doch ein Gewerbe anzumelden und eine Ausbildung als Altenpflegerin zu absolvieren, begründet sie, wie bereits weiter oben erwähnt, mit der Dringlichkeit sozialversichert zu sein und für ihre Pension vorzusorgen. Sie besuchte einen sechswöchigen Kurs, der den europäischen Normen für diese Tätigkeit genügt, und leistet auch Praxisarbeit in einem Altenheim. Den Kurs musste sie selbst bezahlen. Er kostete 300 Euro und wurde über eine Agentur, bei der sie nun registriert war, organisiert.

Wie Tamara B. zuvor in einem Interviewauszug berichtet, sprach sie bereits vor ihrer Anstellung in Österreich relativ gut Deutsch. Sie erzählt mir, dass sie in der Oberstufe

Deutsch lernte und eigentlich davon überzeugt war, dass ihre Sprachkenntnisse für ihre Arbeit hier ausreichend seien. Im folgenden Ausschnitt zeigt sie sich sehr irritiert über die anfänglichen Verständigungsprobleme aufgrund des Dialekts, den die Familie dort sprach.

„Ich bin hierher gekommen und ich dachte, so, ich kann auf Deutsch sprechen, weißt, ich habe bei der Matura einen Einser gemacht in Deutsch. Super, und ich komme und ich schaue nur, hä, hä, was? [lacht]. Ja, das war komisch. Aber das waren die ersten zwei Monate und dann habe ich auch mit Dialekt gesprochen.“ (ebd.: 13)

Sie erzählt mir weiter, dass die Familie sich nicht bemühte, Hochdeutsch mit ihr zu sprechen. Der Sohn der demenzkranken Frau, die sie betreute, meinte zu Tamara B., er wisse, dass er im Dialekt spreche und sie solle sich doch diesem anpassen. Ich denke, an dieser Darstellung von Tamara B. lässt sich auch die Machtasymmetrie zugunsten der ArbeitgeberInnen in dieser Familie erkennen.

Es war nicht die Familie, die die mitgebrachten Sprachkenntnisse wertschätzend anerkannte und sich auf Tamara B. einstellte, sondern Tamara B. war diejenige, die sich an den Dialekt der Region und Familie anpasste.

Mit der „Oma“, wie Tamara B. sie im Gespräch nennt, habe sie sich grundsätzlich gut verstanden und sie sehr gern gemocht. Sie berichtet mir allerdings auch davon, wie belastend sich die starke Demenzerkrankung der Frau auf die Betreuungssituation auswirkte. Tamara B. beschreibt, wie sehr die Stimmungen der Frau schwankten, sie entweder aggressiv reagierte und Tamara B. wüst beschimpfte oder kurze Zeit darauf nichts mehr davon wusste und sehr sanft im Kontakt war.

Nach dreieinhalb Jahren der Betreuung durch Tamara B. verstarb die Frau während Tamara B.s Turnus. Sie beschreibt mir diese für sie sehr traumatische Situation sehr ausführlich. Sie hatte die Frau tot aufgefunden und war darüber sehr schockiert und hatte große Angst. Da durch den Tod der zu betreuenden Person auch das Dienstverhältnis endete, reiste sie nach Hause zurück und beschloss, zunächst nicht mehr weiter als 24-Stunden-Betreuerin zu arbeiten.

„Und ich habe gesagt, ich will nicht mehr als Pflegerin arbeiten. [...] Das war ein Schock. Und dann, ich war zwei Monate zu Hause und ich habe gesagt: „Nein, nichts mehr, auf keinen Fall, nicht mehr Pflegerin, nicht mehr“. Und dann habe ich einen Gewerbestopp gemacht. Und dann nach zwei Monaten habe ich die Agentur angerufen, weil es schon ein bisschen besser war bei mir und der Schock war schon weg. Und dann habe ich eine Familie bekommen. Ich bin zur zweiten Familie gekommen, aber dort war es schlecht.“ (ebd.: 2)

Die Agentur in der Slowakei vermittelte Tamara B. eine neue Arbeitsstelle in Oberösterreich bei einem alleinstehenden älteren Mann, der relativ immobil und dement war. Die Kommunikation war aufgrund der Demenz nicht mehr möglich. Das Verhältnis mit den Kontaktpersonen des Mannes, seinen beiden Nichten, stellte sich als besonders schwierig und konfliktreich heraus. Tamara B. schildert mir ihre Arbeitssituation in dieser Familie folgendermaßen:

„Das war furchtbar, die Arbeit dort. Er hörte gar nichts, sprach gar nichts. Du bist zwei Wochen nur in der Wohnung gesessen. Ich geh` nur einkaufen, zum Billa und geschwind nach Hause fahren. Nur Kochen, Mittagessen und alle anderen Arbeiten machen, aber immer nur in der Wohnung sitzen. Er will nicht spazieren gehen, er will nicht, er kann nicht, mit ihm kannst nichts sprechen, das geht einfach nicht, wenn er hört nichts und er hat die zwei Nichten. Die eine Nichte war sehr schlecht und böse, das war ... “ (ebd.: 2)

In diesem Interviewausschnitt thematisiert Tamara B. auch die Isolation, die die 24-Stunden-Betreuung für die/den BetreuerIn bedeuten kann. Wenn der Gesundheitszustand der zu betreuenden Person keine Kommunikation oder außerhäuslichen Aktivitäten zulässt, ist auch die/der BetreuerIn auf den Privathaushalt und den Kontakt und die Kommunikation mit KollegInnen, Familie und FreundInnen durch Medien im transnationalen Raum angewiesen. Die Situation, vor allem, mit einer Nichte stellt sich für Tamara B. als existenziell bedrohlich heraus. Tamara B. erlebt von Seiten der Nichte immer wieder Schikane und unerfüllbare Betreuungsanweisungen. Beispielsweise erzählt mir Tamara B., dass die Nichte sie angewiesen hatte, mit ihrem gehbehinderten Onkel täglich spazieren zu gehen. Tamara B. erklärt, dass dies nicht möglich ist und sie den Mann auch nicht ohne Unterstützung in den Rollstuhl heben kann. Zum besseren Verständnis erwähne ich, dass Tamara B. etwa 1,50m groß ist und zirka 30kg wiegt, der Mann war hingegen groß und sehr schwer, wie sie mir berichtet. Auch an ihrer Haushaltsführung, der Essenszubereitung und Blumenpflege setzte die Nichte immer etwas aus. Tamara B. beschreibt mir diese schwierige Lage im nächsten Ausschnitt:

„Du bist sowieso traurig, du bist nicht zu Hause bei deiner Familie. Wenn du nicht zu Hause bleiben darfst, weil du die Arbeit brauchst und du brauchst das Geld zu Hause um alles zu bezahlen, weißt, also du bist sowieso traurig und wenn dich noch jemand sekkiert und immer mit dir schreit, dann weinst du wirklich immer nur. Schau, ich habe schon fünf Kilo bei dieser Nichte, schon fünf Kilo abgenommen, im Gesicht und ganz, weißt, das waren die Nerven. Wenn sie gesagt hat, dass sie auf Besuch kommt, ich habe schon zwei Tage Durchfall gehabt.“ (ebd.: 42)

Ich frage Tamara B. danach, wem sie sich in dieser Zeit anvertrauen konnte um über ihre Erlebnisse zu sprechen. Sie erzählt mir, dass sie einen guten Kontakt zu ihrer Kollegin, die ebenfalls bei dieser Familie angestellt war, hatte, der bis heute über Internet-Kommunikation hält. Auch mit ihrer Familie konnte sie darüber sprechen. Sie wandte sich auch an die Agentur und deponierte dort ihre Sorgen über den Konflikt mit der Nichte und auch den Wunsch, eine andere Arbeitsstelle zu bekommen.

Die Koordinatorin der österreichischen Agentur suchte das Gespräch mit der Nichte, konnte allerdings auch keine Lösung herbeiführen. Nach acht Monaten an diesem Arbeitsplatz beschloss Tamara B. während ihres Turnus das Arbeitsverhältnis zu beenden, da die Situation nicht erträglicher für sie wurde. Sie beschreibt diesen Abbruch als existenziell erforderlich, um sich vor weiteren Übergriffen zu schützen.

„Ich habe nicht den ganzen Turnus gemacht. Ich habe nach zehn Tagen, einfach mit Weinen, einfach meiner Kollegin gesagt, ich habe meine Kollegin angerufen und ihr gesagt, sie soll früher kommen. Und sie fragte warum, und ich habe gesagt, ich fahre nach Hause und mir ist es ganz egal, wer hier mit dem Opa bleibt, mir ist es ganz egal, mir ist es egal. Ich habe gesagt, dass hier die Grenze war und sie hat die Grenze schon überschritten, und ich habe gesagt: „Genug“. Genug und dann nach zehn Tagen, also nicht den ganzen Turnus, [...] bin ich wieder nach Hause gefahren. Und dann habe ich schon von zu Hause aus die Agentur angerufen und gesagt, dass ich auf keinen Fall zu dieser Familie zurück gehe, ich habe schon genug.“ (ebd.: 38)

Im weiteren Gespräch spricht Tamara B. diese traumatische, sie an ihre psychischen und physischen Grenzen treibende Arbeitssituation mehrmals an. Auch Monate nach ihrem Abbruch ist es für Tamara B. ein wichtiges Thema, über welches sie sprechen möchte. Ihre Kollegin bricht kurze Zeit darauf ebenfalls ihren Turnus ab und kündigt. Auch die BetreuerInnen danach klagten über diese Arbeitsstelle. Die Agentur reagierte jedoch nicht mit der Aufkündigung des generellen Betreuungsverhältnisses. Durch ihren online-Kontakt mit ihrer ehemaligen Kollegin verfolgt sie die Entwicklungen.

„Ja, wir schreiben immer. Und auf Facebook, ja wir schreiben. Sie hat auch gesagt, sie wartet nur, wenn die Agentur eine neue Familie und einen neuen Platz hat, sie geht schon weg, sie hat schon gesagt, dass das nicht mehr geht. Sie hat gesagt, das ist furchtbar. Das geht nicht, also... es gibt gute Familien und schlechte Familien und noch etwas dazwischen, das sind die Geizigen. [lacht]. Das ist so.“ (ebd.: 42)

Auf Bitten von Tamara B., vermittelte ihr die Agentur etwa eine Woche danach eine neue Stelle, jene bei Hans A. in Linz. Seit Oktober 2012 ist Tamara B. bei ihm beschäftigt. Vor

ihrem Dienstantritt wusste sie nur durch eine Bekannte bei der Agentur, dass die neue Familie eine „gute Familie“ ist.

Von offizieller Seite bekommt eine BetreuerIn kaum Information über den Betreuungsbedarf der PatientInnen, die Familiensituation oder ihre zukünftigen KollegInnen, erzählt sie mir. Tamara B. bat die Agentur, ihr die Telefonnummer ihrer Kollegin (Milena K.) zu geben, um sich auf die neue Arbeit vorzubereiten. Die Agentur lehnte dies jedoch ohne Begründung ab. Sie stellt die Bedingungen ihres Arbeitsantritts an dieser Stelle dar:

„Nein, du weißt nichts. Wenn du das erste Mal in die Familie gehst, weißt du nichts. Die Agentur gibt dir nur den Namen und die Straße, wo du hingehen musst, also die Adresse, und tschüss, baba. Sie sagen dir, das ist eine Oma oder Opa, wie viel Jahre alt, ob ist mobil oder immobil oder hat Alzheimer oder Altersdemenzion und sonst nichts. Also du weißt praktisch nichts.“ (ebd.: 37)

Als Tamara B. das erste Mal zu Hans A. kommt, wird sie durch ihre Kollegin Milena K. (Falldarstellung 4. 1.) empfangen. Die beiden Kolleginnen hatten genügend Zeit, erzählt mir Tamara B., einander kennenzulernen und die Aufgabenbereiche durchzugehen. Wie in der Falldarstellung von Milena K. bereits beschrieben, zählen auch für Tamara B. alle Pflege-, Haushalts- und Sorgearbeiten zu ihren Tätigkeiten. Sie erzählt mir, dass sie sich sehr rasch einlebte und sicher bei der Bewältigung ihrer Aufgaben fühlte. Den Kontakt und die Beziehung zu Herrn A. beschreibt Tamara B. als sehr freundschaftlich und angenehm.

„Das ist gut, wir verstehen uns wirklich gut, wir können auch Spaß zusammen haben, dann gehen wir spazieren oder können in den Park oder die Kirche gehen. Was ich koche, er sagt es ist immer alles gut und alles schmeckt. Also mit Hans wirklich, ich habe gesagt, ich wünsche jeder Frau wirklich eine solche Familie, wie ich sie jetzt habe. Aber dafür habe ich gebettelt bei der Agentur, gebettelt. Nach dieser Nichte, die so schiach war, habe ich die Agentur gebeten, dass ich bitte eine gute Familie möchte, eine normale Familie und herzliche Leute, ich brauche nicht das, was ich gehabt habe [...] das war furchtbar, die Nichten. Und ich habe gesagt das kann nicht sein und hier, ja, ich bin zufrieden, jetzt ist es gut. Gott sei Dank, weißt ...“ (ebd.: 11)

Der Tagesablauf richtet sich auch im Haushalt von Hans A. nach dessen Bedürfnissen, jedoch sagt Tamara B., dass es ihr hier möglich ist, ihre Pflege- und Haushaltsarbeiten in gemeinsamer Absprache bzw. nach ihrem Ermessen einzuteilen. Sie kann selbstständig handeln ohne anweisende oder korrigierende Vorgaben.

Tamara B. beschreibt den Kontakt zur Familie, den Kindern und Enkelkindern von Hans A. als sehr entspannt, herzlich und unkompliziert. Sie fühlt sich beispielsweise durch gegenseitige Essenseinladungen oder gemeinsame Unternehmungen in die Familie integriert und wertgeschätzt.

„Ich kann, wenn ich will, ich bin auch eingeladen, wenn ich Mittagessen gehen will, aber wenn ich sage, ich habe anderes Programm, dann niemand ... schreit mit mir, jeder sagt: „Ja passt, okay“. Ich kann schlafen oder fernsehen schauen. Jetzt spielt Eishockey und ich schau immer Eishockey, jaalso ich habe Zeit für mich, das ist gut. Das ist gut.“ (ebd.: 41)

In diesem Zitat thematisiert sie die oben besprochene negative Atmosphäre in der zweiten Familie durch den Vergleich mit der aktuellen Situation. Mit den Worten „niemand schreit mit mir“, verdeutlicht sie den Umgang an ihrem früheren Arbeitsplatz. Erst an dieser Stelle des Interviews spricht sie auch von den positiven Seiten ihres Berufes, dass sie sehr gerne hat, wenn sie sich gebraucht fühlt und jemandem helfen kann, der diese Unterstützung auch achtet.

„Und das ist auch schön, wenn jemand dich braucht, das ist für mich so ein Glück, das ist eine glückliche Arbeit und so herzliche Arbeit, wenn ich weiß, dass ich jemandem helfen kann und er ist mir dankbar, gell, [...] du arbeitest mit diesen Leuten und die brauchen dich wirklich. [...] Und er sagt immer: „Danke, du bist so lieb, ich mag dich gern!“, gell, und das ist für mich, das ist für mich Glück und ich bin dann froh und ich bin zufrieden, dass ich helfen kann.“ (ebd.: 41)

Sie merkt im Interview aber auch an, dass dies ein Beruf ist, der psychisch und physisch fordernd ist. Die Phasen in denen sie frei hat, sich ausruhen oder mit Familie und Kolleginnen kommunizieren kann, sind an den Rhythmus von Hans A. angepasst. Wie bereits in der Falldarstellung 4. 1 beschrieben, hält Herr A. einen ausgedehnten Nachmittagsschlaf von etwa zwei bis drei Stunden, am Abend geht er um zirka 21h schlafen. Tamara B. erzählt mir, dass sie es sehr genießt, ebenfalls am Nachmittag zu schlafen, obwohl sie in dieser Zeit auch die Möglichkeit hätte, einen Spaziergang zu machen.

„Er sagt also, wenn ich will, ich kann schlafen, er sagt auch am Nachmittag: „Du musst nicht bei mir sitzen, wenn du willst, hier sind die Geschäfte oder die Stadt oder so, du kannst, wenn du willst, wirklich in die Stadt fahren und etwas kaufen oder so“ und wenn er am Nachmittag schläft, ich muss auch nicht schlafen, ich kann arbeiten, was ich will. Wenn ich will, ich kann spazieren gehen oder einkaufen gehen.“ (ebd.: 16)

Ich frage Tamara B. danach, ob sie sich auch mit KollegInnen in Linz trifft und so ihre Freizeit verbringt. Sie erzählt mir, dass sie dies früher schon gemacht hat, sich jedoch mit diesen Kolleginnen bzw. manchen ihrer Verhaltensweisen nicht anfreunden konnte und den Kontakt eingestellt hat.

Sie nützt die Kommunikation über Internet, wie Skype, Facebook und E-Mail um mit ihrer ehemaligen Kollegin in Kontakt zu bleiben und sich über die Arbeit auszutauschen. Sie bringt ihren eigenen Laptop mit nach Linz. Sie verwendet einen Datenstick um Internetzugang zu haben. Da das Datenvolumen limitiert ist, verwendet sie das Internet, wie sie sagt, hauptsächlich für Kommunikation und nur in geringerem Maße um beispielsweise slowakische Nachrichten in einer Mediathek zu verfolgen oder Online-Zeitungen zu lesen.

„Ich schreibe auf Facebook oder E-Mail. Und wenn ich wirklich die zwei Wochen alles lesen will und so, manchmal schau ich die Nachrichten auf Video auf Slowakisch, das ist genug. Aber wenn ich jeden Tag nach Hause telefoniere durch Skype, dann habe ich zu wenig Data, das sind zu wenig Kilobyte.“ (ebd.: 27)

Tamara B. merkt an, dass es dennoch positiv ist, grundsätzlich die Möglichkeit zu haben, via Internet auch an den Medien ihres Landes teilzuhaben. Das Zimmer, das sie sich mit Milena K. teilt, ist wie ich bereits bei 4. 1 beschrieben habe, mit einem Fernseher ausgestattet. Jedoch kann sie kein slowakisches Fernsehen empfangen. Sie sieht auch gerne die österreichischen und deutschen Sender, betont aber, dass sie nicht alles versteht. Als wir unser Interview, wie eingangs beschrieben, bei einer Rauchpause im Garten des Hauses fortsetzten, erzählt sie mir auch davon, dass sie hier in Linz aus Gründen des Zeitvertreibs mehr raucht als zu Hause. In Linz fehlen doch die Möglichkeiten, ihre Freizeit mit ihren gewohnten Inhalten zu füllen.

„Zu Hause, eine Schachtel für drei Tage, hier nur zwei Tage. Weißt, ich habe hier so viel Zeit und der Hans schläft oder ich schlafe auch, oder er liest, oder draußen regnet es und du kannst nichts machen. Wenn du fernsehen kannst, aber du verstehst auch nicht alles im Fernsehen weißt und ...“ (ebd.: 26)

Für die Kommunikation mit ihrer Familie gibt es feste Tageszeiten. Am Nachmittag spricht sie mit ihnen, wenn Hans A. auch mit Lesen oder Fernsehen beschäftigt ist und sie sich Zeit nehmen kann, oder auch am Abend. Tamara B. hat zwei Mobiltelefone, eines, das sie nur in der Slowakei verwendet und eines speziell für die Telefonate von Österreich in die Slowakei. Zu diesem Zweck hat sie eine Vectone SIM-Karte besorgt um möglichst kosten-

günstig zu telefonieren. Wenn sie zu Hause anruft, bezahlt sie nur einen Eurocent pro Minute, wenn ihr Sohn oder ihr Partner anrufen, bezahlen diese mehr. Wenn Marko mit seiner Mutter sprechen möchte, schickt er ihr eine SMS oder sie schreiben E-Mails hin und her, dann ruft Tamara B. ihn an.

Ich frage Tamara B. danach, ob es auch möglich wäre, dass ihr Sohn sie beispielweise in den Ferien besuchen komme, so wie auch Milena K.s Tochter zwei Wochen im Sommer gemeinsam mit ihrer Mutter in Linz verbrachte. Tamara B. zieht diese Kontaktform nicht in Erwägung, da sie meint, es sei für ihren Sohn zu langweilig zwei Wochen in Linz zu sein und sich an den Tagesablauf eines älteren Menschen anzupassen und dabei auf seine gewohnte Umgebung, seine FreundInnen und Spielmöglichkeiten zu verzichten. Auch für Tamara B. selbst wäre die Betreuung beider Personen eine zusätzliche Belastung, sagt sie. Wir kommen in diesem Zusammenhang auch auf die transnationale Gestaltung und Teilhabe an Feierlichkeiten, wie Geburtstagen und Weihnachten zu sprechen. Tamara B. erzählt mir davon, dass es für sie und ihre Familie besonders zu Weihnachten sehr traurig ist, wenn sie dies nicht gemeinsam verbringen können.

*„Ja, traurig. Das ist traurig. Und das ist so, ich bin fünf Jahre in Österreich und einmal zu Weihnachten zu Hause und das ist wirklich, alle anderen Tage sind noch okay aber Weihnachten oder Geburtstag, gell, wenn du zu Hause Familie hast und du musst in der Arbeit sein, das ist wirklich ganz schwer, für mich selber und auch für die meine Familie.“
(ebd.: 28)*

Tamara B. konnte nur in ihrem ersten Jahr als 24-Stunden-Betreuerin Weihnachten zu Hause verbringen. Nach einem Kolleginnenwechsel im darauffolgenden Jahr, musste sie zu Weihnachten arbeiten. Sie betont, dass sich ein Wechsel zu einer neuen Arbeitsstelle ungünstig auf die Position im „Kolleginnenteam“ auswirke. Diejenige, die ihren Dienst neu antritt, muss der angestammten Kollegin das Vorrecht zu Weihnachten gewähren.

Den Ablauf zu Weihnachten beschreibt sie mir sehr ausführlich. Sie feiert mit ihrer Familie schon vor den Feiertagen zu Hause. Zu Weihnachten verbringt ihr Sohn den Abend bei seinen Großeltern, Daniel feiert bei seinen Eltern, sie selbst ist in Linz und somit die ganze Familie aufgeteilt. Sie telefonieren dann mehrmals täglich.

„Wir telefonieren: „Ich wünsche frohe Weihnachten und so“ und dann spreche ich auch mit den Eltern, dann mit Marko, dann wieder mit den Eltern, dann wieder mit Marko, dann wieder mit der Mutti und so, dass wir vielleicht eineinhalb Stunden zusammen telefonieren

und dann sage ich, es ist schon Zeit, ich gehe schon schlafen. Also nur so, per Telefon und Internet. Geht nicht anders, weißt. Wenn du da bist, du musst arbeiten.“ (ebd.: 28)

Sie selbst hatte letztes Jahr zu Weihnachten die Möglichkeit, den Abend gemeinsam mit Hans A. und dessen Familie zu verbringen. Sie erzählt mir, dass dies an ihren früheren Arbeitsstellen nicht üblich war. Die Tochter von Hans A. hat ihren Vater und Tamara B. zu sich eingeladen. Der Ablauf, erzählt mir Tamara B., war eigentlich so wie sie es auch zu Hause gewohnt war, nur eben mit einer anderen Familie. Sie zeigte sich sehr freudig und gerührt über die Einladung der Familie.

„Wenn du eine gute Familie in Österreich hast und dankbar bist, dann bist du auch zufrieden, wenn du eine solche Familie hast und du an Weihnachten nicht alleine im Zimmer bist. Die haben nicht gesagt: „Nur Hans soll zu Weihnachten kommen, die haben gesagt du auch“, gell, und das war für mich so... na, einfach so gut und so lieb und ich war froh, dass ich an Weihnachten nicht alleine im Zimmer war. Ich konnte mit der Familie Abendessen und singen und beten und alles zusammen. Aber das ist traurig sicher, Familie ist Familie, weißt, das ist traurig, wenn du an Weihnachten nicht zu Hause bist.“ (ebd.: 28)

Tamara B. erzählt mir, wie sie ihre Freizeit, also die zwei Wochen, die sie zu Hause in der Slowakei ist, mit FreundInnen und Familie verbringt. Sie gestaltet diese Zeit, wenn möglich, sehr gemütlich, um sich selbst Ruhe zu gönnen und Zeit mit ihrem Kind zu verbringen.

„Ich gehe zu meiner Schwester oder manchmal zu den Eltern, weil das ist zu weit, die Straße kostet viel Geld, ja, das sind hundert Euro, achtzig, neunzig, hundert Euro, bis hundert Euro, das ist weit ... oder mit der Freundin gehen wir nach draußen, mit Marko oder nur mit der Familie zusammen spazieren gehen, wir waren auch im Aquapark baden. [...] Einfach, wir können spielen, was wir wollen, einfach, wir sagen wir gehen dort oder dort oder setzen uns ins Auto und wir gehen einfach ...“ (ebd.: 25)

Sie selbst bezeichnet diese zwei Wochen in der Slowakei als ihren „Urlaub“, in dem sie ganz „normal“ das Mittagessen zubereitet, wäscht und all die anderen Haushaltsarbeiten erledigt, ansonsten hat sie „frei“, betont sie (ebd.: 24). Ich frage etwas genauer nach, wie denn die Arbeiten im Haushalt aufgeteilt sind, zum einen, wenn sie zu Hause ist, und zum anderen in ihrer Abwesenheit. Wenn Tamara B. zu Hause ist, hilft Daniel manchmal im Haushalt, wenn sie ihn darum bittet oder auffordert. Sie schildert mir:

„Naja, er hilft manchmal mit, Staubsaugen, wenn ich sage: „Bitte hilfst du mir, ich habe schon wirklich genug“. „Bisschen hilfst du mir, bitte“ oder so, er hilft, er ist kein, er ist wirklich kein schlechter Mann, gell, aber ja das ist immer nur ein Mann, weißt. Wenn du alles sagen musst, das und das und das, dann habe ich gesagt, ich kann es selber machen, wenn ich alles sagen

muss, kann ich es selber machen. „Geh du, ich mache es selbst“... das sind die Männer, weißt, das ist furchtbar mit den Männern.“ (ebd.: 24)

Sie drückt in dieser Aussage sehr stark ihre Abneigung aus, die Mithilfe und Verantwortung im Haushalt immer wieder einfordern zu müssen und schließlich doch den Großteil selbst zu erledigen. Um vielleicht mühseligen Diskussionen zu entgehen und ihren Aufenthalt zu Hause konfliktfrei zu gestalten, nimmt sie lieber die Arbeit und Verantwortung auf sich. Für ihre Argumentation bezüglich Daniels Verweigerung sich an reproduktiven Tätigkeiten zu beteiligen, wählt sie jene der geschlechtsspezifischen Sozialisation und Rollenzuweisung, „das sind die Männer“. Wenn Tamara B. ihren Turnus in Linz verbringt, war es, wie bereits beschrieben, bis zur aktuellen Situation so, dass entweder ihre Mutter oder ehemalige Schwiegermutter bei Marko und Daniel wohnten und alle anfallenden Tätigkeiten im Haushalt verrichteten. In dieser Zeit, so Tamara B., habe es für Daniel keinen Anlass gegeben, Verantwortung für Haushalts- und Sorgearbeiten zu übernehmen. Auch die Versorgung von Marko war durch die Anwesenheit der Großmütter abgedeckt.

Diese Betreuungsform für Marko, so Tamara B., funktionierte die ersten vier Jahre ihrer Pendelmigration, als Marko die Volksschule besuchte, gut. Vor einiger Zeit jedoch wurde Tamara B. durch einen Anruf Markos Lehrerin auf dessen schlechte Schulleistung aufmerksam gemacht. Für Tamara B. war dies ein großer Schock, denn davor waren die Schulleistungen ihres Kindes sehr gut und sie stellte die Betreuung durch die Großmütter nicht in Frage. Sie schildert mir die aktuelle Situation folgendermaßen:

„Der lernt nicht in der Schule, weil die Oma hat gefragt: „Wie geht es in der Schule, welche Hausaufgaben hast du“ und er hat gesagt: „Ja nichts und alles passt“ und die Oma: „Ja gut, super“. Und er lernt nicht, gell, also er hat immer nur fünf und vier in der Schule bekommen und dann habe ich gesagt: „Was ist los“. [...] Das war ein großer Schock für mich, als mich die Lehrerin angerufen hat und mir gesagt hat, dass es ihm ganz schlecht in der Schule geht. [...] Also jetzt ist der Daniel wieder zu Hause bei Marko, aber nur bis zu den Ferien, das sind noch zwei Monate oder so.“ (ebd.: 19)

Sie erzählt mir, dass sie selbst zu wenig Kontrolle über die Hausaufgaben und das Mitlernen ihres Kindes hat und die Großmütter dahingehend inkonsequent sind. Sie betont auch immer wieder, wie wichtig es ihr ist, dass sich die Leistungen bis zu Schulschluss verbessern, ihr Sohn eine gute Bildung bekommt um später bessere Berufschancen zu haben. Die Konsequenz aus den aktuell schlechten Schulleistungen ist, dass die Betreuung durch die Großmütter aufgehoben wurde, Daniel seine Teilzeitarbeit im Moment nicht

ausübt, sondern zu Hause bleibt und die Versorgung und Lernaufgaben bei Marko übernimmt. An den Wochenenden fährt Daniel nach Tschechien um seine Schule zu besuchen, dann verbringt Marko die Zeit bei Tamara B.s Schwester. Mein Eindruck ihrer Schilderungen ist, dass sich ab dem Moment der negativen Schulleistungen und der geänderten Aufteilung von Sorge- und Haushaltsarbeiten auch die Dynamik der Beziehung zwischen Tamara B., ihrem Partner und Marko änderte. Zum Thema Haushaltsarbeit erzählt mir Tamara B. triumphierend:

„Er kann es, wenn er muss. Und jetzt muss er, weißt, alles habe zu Hause ich gemacht oder die Mama und er hatte keine Sorgen. Und jetzt hat er auch ein bisschen Sorgen. Jetzt muss er ein bisschen mitdenken, dass ich es auch nicht so leicht habe. Wenn ich Mittagessen kochen muss und Wäsche machen und putzen, alles zu Hause machen und noch mit Marko lernen. Und dann bin ich zwei Wochen zu Hause, so dass ich nicht weiß dass ich zu Hause bin, weil ich so viel Arbeit habe, gell, und dann gehe ich wieder zwei Wochen nach Österreich, Linz, gell.“ (ebd.: 23f.)

In diesem Zitat spricht sie also sehr deutlich an, dass ihr Aufenthalt zu Hause in der Slowakei sehr wohl mit viel Arbeit verbunden ist und zu ihrer Erwerbsarbeit in Linz eine zusätzliche Belastung darstellt. Dementsprechend beurteilt sie die aktuelle Beteiligung Daniels an reproduktiven Tätigkeiten als positive Wendung und gerechtfertigt. Die Beziehung zwischen Daniel und Marko beschreibt sie als freundschaftlich und grundsätzlich sehr gut.

Durch die derzeitige Verantwortung, die Daniel über die Aufsicht Markos Schulleistungen bis zum Schulschluss hat, entstehen mitunter Konflikte zwischen Daniel und Marko. Dadurch hat sich auch der transnationale Kontakt und die Kommunikation zwischen Tamara B. und Daniel verändert, wie sie mir erzählt. Sie problematisiert dies häufig im Interview, wie auch an dieser Stelle:

„Die sind gute Freunde, aber wenn er so schlecht ist [Marko] so dass ich auch mit dem Daniel immer schreie und wir haben auch zusammen Probleme und das ist alles... Er [Daniel] ruft mich zwei oder auch drei Mal pro Tag an und sagt immer nur: „Der Marko hat das nicht gemacht und das nicht gemacht und er ...“, und ich habe schon so einen großen Kopf [zeigt], ich habe schon wirklich genug. Das ist furchtbar, und ich habe gesagt: „Ja, was soll ich jetzt machen“, weil ich bin dreihundert Kilometer entfernt, was soll ich machen und warum macht er mir hier Stress. Weil ich bin in der Arbeit und ich brauche hier Ruhe und sowieso hilft das nichts. Wenn er mir sagt: „Wa, wa, wa, er ist so schlecht und ...“. „Ja was?“, ich kann nichts machen. Also jetzt habe ich, weißt, ich habe wirklich so [einen Kopf]“ (ebd.: 20f.)

Wenn Tamara B. zu Hause Probleme und Sorgen hat, sagt sie, kann sie sich auch in der Arbeit nicht beruhigen und entspannt nach Linz fahren. Immer wieder denkt sie dann an die Situation in ihrer Familie und fühlt sich durch ihre Abwesenheit machtlos. Daniel und Tamara B. spielen sich gegenseitig die Schuld für Markos Schulleistungen und andere Konflikte mit dem Kind zu, erzählt sie mir. Sie sagt, dass Daniel jetzt zu Hause ist und er damit auch die Verantwortung hat. Andererseits merkt sie an, dass möglicherweise der Umstand, dass Daniel nicht Markos biologischer Vater ist, die Situation schwieriger macht. Auch ihre Abwesenheit macht sie zur Begründung. Sie erzählt, dass sie deshalb Schuldgefühle ihrem Sohn gegenüber hat.

Nach ihrem zweiwöchigen Aufenthalt in der Slowakei fährt Tamara B. gemeinsam mit drei bis vier BetreuerInnen mit einem Taxi eines slowakischen Taxiunternehmens nach Linz. Für Tamara B. ist die Fahrt von Pezinok nach Linz nicht zu lange. In etwa drei Stunden, wie sie erzählt, ist sie in Linz. Sie nützt die Fahrt gerne um sich mit den anderen BetreuerInnen bzw. KollegInnen auszutauschen. Sie sprechen gerne über die jeweilige Arbeitssituation. Sie erzählt mir:

„Ja, wir sprechen immer zusammen. Ja, sie sprechen immer, die Damen. Was und wie viel und hast du Ruhe oder hast du Stress oder so, wir sprechen immer zusammen, ja. [...] Ja und viele, viele Damen haben wirklich schlechte Familien, wirklich nicht gut und wirklich immer nur sekkieren und die Damen halten immer nur die Klappe. Was soll ich sagen, und die sind nicht gerne dort, die haben Arbeit und Geld aber sind wirklich nicht glücklich, die Damen und die haben wirklich viel Stress und ich habe immer gesagt, ich habe hier Ruhe und mit Hans, weißt, ich wünsche wirklich jeder Frau Ruhe und eine so gute Familie wie ich habe.“ (ebd.: 37)

Abgesehen von den, zum Teil sehr schlechten Arbeitsbedingungen ihrer KollegInnen, die sie auf der Fahrt nach Österreich trifft, machen Tamara B. auch die Bedingungen des Transfers große Sorgen. Sie berichtet mir davon, dass die TaxilenkerInnen des slowakischen Unternehmens größtenteils durchgehend unterwegs und dadurch sehr übermüdet sind. Sie erzählt mir auch, dass es dadurch immer wieder zu Unfällen kommt und sie dies sehr beunruhigt im Fernsehen verfolgt.

„Das ist wirklich gefährlich. Weil er sitzt vierundzwanzig Stunden und fährt immer durch. Ja wir haben kurze Pausen, da können wir rauchen und schnell Kaffee trinken und dann ins Auto setzen und wir fahren wieder. Also das ist auch gefährlich. Da kann etwas passieren. [...] Du weißt niemals, wenn du in Arbeit gehst, ob du sicher ankommst oder wenn du nach Hause fährst ob du auch sicher zu Hause ankommst. Weil da kann alles passieren.“ (ebd. 33)

Tamara B. berichtet, dass auch sie schon einen Unfall auf dem Weg in die Arbeit erlebt hat. Sie blieb dabei weitgehend unverletzt. Aus diesem Gesprächsausschnitt geht deutlich hervor, dass auch die TaxilenkerInnen eine 24-Stunden-Tätigkeit verrichten und dabei an ihre vor allem physischen Grenzen stoßen. Um Kosten zu sparen, beauftragen die Agenturen nur ausländische Taxiunternehmen. Die Fahrtkosten werden dann an die ArbeitgeberInnen, die Familien, weitergegeben.

Je nach Länge der Strecke kostet die Fahrt in die Slowakei unterschiedlich viel. Die Fahrtkosten werden jedoch mit zirka 100 Euro pro Turnus pauschaliert. Wenn Tamara B. oder ihre Kollegin Milena K. an ihrem Arbeitsplatz in Linz eintreffen, haben sie nur sehr wenig Zeit für ihren Wechsel und eine Dienstübergabe. Die TaxilenkerInnen müssen einen straffen Zeitplan einhalten und Pausen kurz halten. Tamara B. beschreibt dies wie folgt:

„Das sind nur fünf Minuten und dann fahre ich wieder und sie bleibt, oder sie fährt und ich bleibe. Die Dienst[übergabe] ist wirklich nur fünf Minuten, eine Zigarette, das sind so fünf Minuten, drei Minuten und dann fahren wir wieder. Also das ist zu wenig Zeit, ja genau. Zu wenig Zeit zum Sprechen, aber hier hast auch nichts zu sprechen, sie kennt hier alles“ (ebd.: 18)

Da die Kolleginnen schon seit einigen Monaten im gleichen Haushalt arbeiten und die zu betreuende Person und die Aufgabenbereiche kennen, ist eine ausführliche Dienstübergabe, so Tamara B., auch nicht unbedingt nötig. Sie kommuniziert mit Milena K. per Facebook, tauscht sich aus, fragt nach dem Befinden von Hans A. und kann An- und Abreise ankündigen. Sie erzählt mir auch davon, dass sie und Milena K. sehr umsichtig miteinander umgehen, wenn es beispielsweise darum geht, für die andere die Ankunft zu erleichtern. Tamara B. kocht am Vorabend vor Milena K.s Anreise mehr, damit Milena K. nach ihrer langen Autofahrt aus der Ostslowakei das Mittagessen für sich selbst und Hans A. nur mehr aufwärmen muss. Tamara B. kauft auch für Jause und Frühstück ein, damit Milena K. nicht sofort nach ihrer Anreise mit den Einkäufen beschäftigt ist und sich ausruhen kann. Eine gute Zusammenarbeit mit ihrer Kollegin ist Tamara B. sehr wichtig.

Im Krankheitsfall spricht sie sich mit Milena K. ab, ob diese gegebenenfalls ihren Turnus verlängern kann. Im Frühjahr dieses Jahres erkrankte Tamara B. und musste für mehr als zwei Wochen ins Krankenhaus und blieb danach noch drei Wochen zu Hause um sich zu schonen. Sie konnte ihren Dienst daher nicht antreten. Wie ich bereits in der Falldarstellung 4. 1. besprochen habe, hat Milena K. in diesem Fall ihren Turnus um eine

Woche verlängert, danach ist Milena K.s Schwester eingesprungen. Da Tamara B. nur sozialversichert ist und keine zusätzliche Berufsausfallversicherung hat, entfällt ihr Einkommen für diese Zeit. Für Tamara B., die sehr knapp kalkulieren muss, ist ein Verdienstausschlag von 700 Euro pro Turnus immens.

Tamara B. argumentiert folgendermaßen gegen eine Berufsausfallversicherung: Erstens sei dies ihr erster längerer Krankenstand seit fünf Jahren. Zweitens kostet eine solche Zusatzversicherung pro Monat etwa 20 Euro, meint Tamara B.. Sie müsste dann noch die nötigen Dokumente bzw. Befunde ins Deutsche übersetzen lassen um diese in Österreich einreichen zu können. Dies sei ein großer, vor allem, finanzieller Aufwand, da die Übersetzungsgebühren bei den Agenturen pro A4-Blatt verrechnet werden und sehr hoch sind, so meine Interviewpartnerin.

An dieser Stelle des Interviews ergreift Tamara B. die Initiative um ihren Ärger bezüglich der Agentur(en) zu deponieren.

„Und das ist noch schlecht, das muss ich sagen [klopft mit dem Finger auf den Tisch]. Die Agentur, in der Slowakei, die Atena, die nimmt so viel Geld von euch [österr. Familien]. Wir müssen pro Jahr vierhundertdreißig und hier in Österreich noch Hundertzwanzig Euro bezahlen. Also zusammen, wir zahlen ungefähr sechshundert Euro pro Jahr.“ (ebd.: 33)

Dabei spricht Tamara B. über die sehr hohen Kosten, die pflegebedürftige Personen in Österreich, und besonders die BetreuerInnen selbst an die Agentur entrichten müssen. Im Falle von Tamara B. funktioniert die Rechnung folgendermaßen: sie bekommt von der Agentur ihr Gehalt, im aktuellen Fall 50 Euro pro Tag, plus die Reisekosten und 180 Euro für die Sozialversicherung. Von den 700 Euro die sie pro Turnus verdient, muss sie fast den ganzen Lohn eines Turnus pro Jahr an die Agentur abgeben. In dieser Agenturgebühr finden sich vor allem Vermittlungsgebühren wieder, so Tamara B.. Wenn sie Unterstützung bei Anträgen benötigt, beim Ausfüllen von Formularen, beispielsweise, wenn sie Kinderbeihilfe beantragen möchte, sind ihr die Tochter von Hans A. und deren Mann behilflich. Die Agentur würde für Übersetzungstätigkeiten Extragebühren einheben.

Eine weitere Ungerechtigkeit, die Tamara B. in diesem Zusammenhang anspricht ist, dass die Agentur die realen Reproduktionskosten (Sozialversicherung) der BetreuerInnen nicht an die ArbeitgeberInnen (Familien) weitergibt und transparent macht. Tamara B. meint, dass die österreichischen Familien eine möglichst „billige Pflegerin“ (ebd.: 34) haben

möchten und die Agenturen darauf mit Dumpingpreisen reagieren, ohne die Dienstjahre, Praxiserfahrung und Sprachkenntnisse der BetreuerIn zu berücksichtigen.

„[...]Es ist egal, ob du ein Jahr in Österreich bist oder fünf Jahre in Österreich bist, ob du schon gute Deutschkenntnisse hast oder du Praxis hast, das ist ganz egal. Du bekommst immer das, das, das, das. Und wenn du eine andere Arbeit hast, nach fünf Jahren hast du sicher ein bisschen mehr, aber hier bist du immer nur unten. Immer nur fünfzig Euro pro Tag, immer nur hundert Euro Taxi. Und das ist auch nicht gut, weil wenn du mehrere Jahre in Österreich bist, du zahlst Sozialversicherung und nach drei Jahren oder nach vier Jahren, du hast nicht nur die kleine Summe zu bezahlen, Hundertachtzig Euro. Manche Pflegerinnen zahlen schon dreihundert Euro pro Monat.“ (ebd. : 34)

Tamara B. erklärt, dass sich die Mindestbemessungsgrundlage und damit der Mindestsatz des Sozialversicherungsbeitrags der BetreuerInnen nach drei Jahren automatisch erhöhten. Wie ich im Kapitel sechs skizzieren werde, bemisst die Sozialversicherungsanstalt für die ersten drei Jahre bei Kleinstgewerbetreibenden eine vorläufige pauschale Mindestbeitragsgrundlage bis ein Einkommenssteuerbescheid vorliegt. Danach wird die Bemessungsgrundlage korrigiert. Die Erhöhung der Sozialversicherung, die Tamara B. im Zitat anspricht, ergibt sich aus dem „erhöhten“ Bruttoeinkommen, in dem die Reisekosten sowie ein Pauschalbetrag für Kost und Logis hineingerechnet werden, welches dann eine erhöhte Bemessungsgrundlage und einen Anstieg des Sozialversicherungsbeitrags bedeutet. Tamara B. weist darauf hin, dass die erhöhten Sozialversicherungszahlungen an die BetreuerInnen, nicht an die ArbeitgeberInnen weitergegeben werden.

Tamara B. merkt an, dass sie schon von Kolleginnen weiß, dass diese unter diesen Bedingungen nicht mehr arbeiten können und wollen und überlegen, ihre Arbeit in Österreich aufzugeben, da diese nicht mehr rentabel ist. Eine mögliche Variante, die Tamara B. vor diesem Hintergrund nennt, dass diese Frauen wieder einer irregulären Beschäftigung in Österreich nachgehen oder versuchen in der Slowakei Arbeit zu finden. Neben den hohen Gebühren für die Agenturen und Versicherungszahlungen sind es auch die Dumpinggehälter von BetreuerInnen beispielweise aus Rumänien, die viele Familien in Österreich den „höheren“ Gehältern der SlowakInnen vorziehen, erzählt sie mir.

„Die Rumäninnen..., weil die slowakische Frau hat fünfzig Euro pro Tag und die Rumäninnen dreißig, fünfunddreißig Euro pro Tag, also die sind noch billiger als die slowakischen Frauen und das ist auch ein bisschen ein Problem. Denn hier in Österreich sind schon so viele Rumäninnen und die slowakische Frau hat schon weniger Arbeit, weil die drücken den Preis, die hat fünfunddreißig Euro und die slowakische Frau hat fünfzig Euro und die Familien sagen

auch: „Mir ist es egal ob Rumänien, Slowakei, Österreich oder China“, aber der Preis, gell.“
(ebd.: 43f.)

In diesem Gesprächsausschnitt adressiert sie die Verantwortung bezüglich unfairer Bezahlung auch an österreichische Familien bzw. betreuungsbedürftige Personen, die dieses Lohndumping und niedrige Gehaltsstandards stützen.

In diesem privaten Pflegearbeitsmarkt sieht Tamara B. keine Gehaltstransparenz oder faire Arbeitsbedingungen. Sie spricht diesbezüglich an, dass es keine Sonntags- oder Feiertagszuschläge, Weihnachts- oder Urlaubsgeld gibt. Sie macht sich auch im Internet kundig, holt Meinungen und Erlebnisse von anderen BetreuerInnen ein und informiert sich zum Thema 24-Stunden-Betreuung.

„Die rumänischen Frauen haben es noch schlechter, die haben es noch schlechter als die slowakischen Frauen, die Rumäninnen haben es noch schlechter und das ist auch im Internet so viel das Thema. Dieses Thema, die 24-Stunden-Pflege und so, dort steht auch so viel zu diesem Thema und ich habe auch schon so viel gelesen, was die Frauen schreiben. Manche schreiben, es geht ihnen gut und wirklich super, aber manche schreiben auch, es ist furchtbar, unmöglich.“ (ebd.: 43)

Tamara B. sieht auch die Rolle des slowakischen Staates in Bezug auf Arbeitslosigkeit, niedrige Löhne und den Abgang von slowakischen PflegerInnen und ÄrztInnen ins Ausland sehr problematisch. Sie konstatiert, dass es in der Verantwortung des Staates wäre, dafür Sorge zu tragen, dass jene Menschen zu Hause in der Slowakei ihr Auskommen finden können um nicht gezwungen zu sein ins Ausland zu gehen.

„Da sinkt die Arbeit, aber auch immer die gleiche Bezahlung. Das sind immer fünfhundert, sechshundert Euro im ganzen Monat und so viele Stunden musst du arbeiten. Also nur das Geld, nur das ist das Problem der Slowakei, das ist kein anderes Problem, warum alle Frauen hier arbeiten gehen, nur wegen dem Geld.“ (ebd.: 7)

Ich frage Tamara B. danach, wer sich in der Zukunft um ihre Betreuung im Alter sorgen wird oder wenn ihre Eltern Unterstützung und Pflege benötigen. Sie antwortet, dass es für ihre Familie in der Slowakei nicht möglich sei, ein teures Altenheim oder 24-Stunden-Betreuung zu Hause zu finanzieren. Wenn Tamara B.s Eltern Betreuung brauchen, ist es für sie klar, dass sie und ihre Geschwister die Eltern zu sich nehmen und pflegen.

Ich spreche Tamara B. auf ihre Zukunftsperspektive an, wie lange sie als 24-Stunden-BetreuerIn arbeiten möchte, ob sie sich vorstellen kann, diese Tätigkeit bis zu ihrer

Pensionierung auszuüben. Sie spricht sich im folgenden Zitat, aus mehreren Gründen, sehr deutlich gegen eine solche Option aus:

„Nein das geht nicht, weißt, weil wir haben jetzt wirklich mit Marko Probleme und es ist nicht so einfach, weißt. Und ich habe immer gesagt, ich werde sicher nicht immer bis zur Pension als Pflegerin arbeiten und, nein, nein das geht nicht... weißt, ich kann sechs Jahre oder zehn Jahre weiter machen, aber Schluss aus. Weißt, du brauchst es auch mit der Familie zu Hause zu bleiben und das ist auch eine psychische Arbeit. Wenn du zwei Wochen mit den alten Menschen bist, immer nur in der Wohnung und wenn es gut ist dann geht es, aber wenn du wirklich kranke Leute hast oder sie habe die Altersdemenz oder bekommen Alzheimer, das ist schwierig. Und sowieso ist das schwierig, wenn du immer zwei Wochen nicht zu Hause bist. Also diese Arbeit geht, aber für kurze Zeit, fünf Jahre, sechs Jahre, vielleicht zehn Jahre, aber dann ist Schluss. Das geht nicht immer. Und ich möchte auch ein zweites Kind, gell, sehr gerne, ja und ich will auch schon zu Hause bleiben mit der Familie und nicht immer... . Das ist eine Arbeit, aber nicht lange Zeit. Das geht nicht, nein.“ (ebd. 29f.)

Sie spricht in diesem Interviewausschnitt sehr deutlich an, dass diese Form der Arbeit in der Pendelmigration für sie auf Dauer nicht machbar ist. Die psychisch belastende Arbeit der 24-Stunden-Betreuung, weitgehend isoliert von einem (physischen) sozialen Umfeld, ist für Tamara B. belastend. Die familiäre Situation nennt sie als wesentlichen Grund dafür, sich nicht dauerhaft in diesem Beruf zu sehen. Tamara B. möchte auf ihren Kinderwunsch nicht verzichten und kann sich die Arbeitsmigration mit einem jungen Kind nicht (mehr) vorstellen. Die aktuell schwierige und konfliktreiche Situation in ihrer Familie nennt sie auch hier wieder als Argument, nicht dauerhaft in Österreich zu arbeiten.

Da sie am Tag nach unserem Interview ihren Turnus abgeschlossen hat und wieder nach Hause fährt, frage ich sie nach ihrem Befinden, ob sie sich freut nach Hause zu fahren, welche Pläne sie für diese zwei Wochen hat. Sie erzählt mir, dass ihre Gefühle bezüglich ihrer Heimreise sehr ambivalent sind. Sie könne nicht sagen, ob sie sich freuen soll, da zu Hause auch Probleme auf sie warten und sie in den letzten Tagen per Telefon Konflikte mit Daniel ausgeglichen hat. Daniel fühlt sich offenbar in seiner Betreuerrolle zu Hause mit Marko überfordert und konfrontiert Tamara B. am Telefon damit sehr heftig. Ihre Reaktion darauf beschreibt sie mir so:

„Und ich habe gestern schon das Telefon ausgeschaltet und ich habe gesagt: „Ruhe, genug!“ und jetzt spreche ich nicht mit Daniel, ich spreche nicht mit Marko [lacht], ich habe keine E-Mails geschrieben, ich bin nicht im Internet, bin nicht auf Facebook, nichts. Ich habe alles ausgeschaltet und Scheiße, ich bin in der Arbeit, ich brauche Ruhe, weißt, das ist furchtbar.“

Naja, morgen werde ich sehen, wenn ich nach Hause komme, ob ich schon keinen Mann mehr zu Hause habe [lacht]. Vielleicht bin ich schon alleine, ich weiß nicht.“ (ebd.: 45)

Ihre Kontaktverweigerung sieht sie in diesem Konflikt als einzige Lösung sich zu beruhigen und sich auf die Arbeit konzentrieren zu können. Ich habe den Eindruck, dass sie sich in dieser momentanen Situation überfordert und von ihrem Partner im Stich gelassen fühlt. Diese Überforderung ist auch im Abschlusszitat dieses Interviews sehr deutlich wahrnehmbar:

„Und dann komm ich nach Hause und ich sehe, vier, fünf, fünf, fünf, vier, Mathematik und ich sage: „Ha, was ist?“. Furchtbar, ich lache auch und ich weine auch, ich bin schon so, so hui [zeigt an ihren Kopf], ich weiß nicht, ob ich froh bin, dass ich morgen wieder nach Hause fahre, furchtbar.“ (ebd.: 46)

Die momentan negativen Schulleistungen ihres Sohnes bereiten Tamara B. große Sorgen, wie sie auch in diesem Zitat ausdrückt. Mit ihrer Beschreibung der aktuell problematischen Familiensituation und ihren ambivalenten Gefühlen gegenüber ihrer Heimreise beenden wir das Interview.

Etwa eineinhalb Monate nach meinem gemeinsamen Gespräch mit Tamara B. erfahre ich von der Enkelin von Herrn A., meiner Freundin, dass Tamara B. ihre Tätigkeit als 24-Stunden-Betreuerin in Linz nicht mehr weiter ausüben wird. In der Zeit nach dem Interview hat sich die familiäre Situation offenbar nicht beruhigt. Statt Tamara B. tritt deren Cousine zwischenzeitlich einen Turnus bei Hans A. an, möglicherweise um Tamara B.s endgültiger Entscheidung etwas Zeitdruck zu nehmen. Tamara B., so die Auskunft meiner Freundin, möchte wieder in der Umgebung von Bratislava eine Arbeit als Büro- oder Bankangestellte annehmen um in der Nähe ihrer Familie bleiben zu können.

Die Nachricht von ihrem Abbruch in Linz und ihre berufliche Umorientierung stellen für mich, das Gespräch resümierend, keine Überraschung dar. Wie ich in dieser Falldarstellung zu zeigen versucht, ist bzw. war die Pendelmigration für Tamara B. eine Möglichkeit, ihre Familie finanziell zu versorgen.

Diese Entscheidung fasste sie vor fünf Jahren aufgrund des ökonomischen Drucks in ihrer Herkunftsregion. Die mit der Arbeitsmigration verbundenen psychischen Belastungen thematisiert sie in diesem Interview sehr häufig. Tamara B. geht in diesem Gespräch auf die emotional belastete Beziehung zu ihrem Kind ein und schildert, dass die Möglichkeiten der transnationalen Kommunikation und Familiengestaltung für die Bedürfnisse ihrer

Familie nicht ausreichend sind. Der Umstand, dass ihr Partner nicht die gewünschte Position einnimmt um Haushalts- und Sorgearbeiten zu übernehmen, wirkt sich auf dieses Arrangement zusätzlich belastend aus.

Sie thematisiert im Interview die physischen und psychischen Herausforderungen, die die 24-Stunden-Betreuung beinhaltet. Die traumatischen Erlebnisse bei ihrer Tätigkeit in der zweiten Familie in der Steiermark durchziehen das gesamte Gespräch und prägten die Einschätzung ihres Berufes sehr stark. Als positiv gestimmt nehme ich Tamara B. wahr, wenn sie über ihre letzte Arbeitsstelle bei Familie A. spricht. Nach den anstrengenden und konfliktreichen Situationen in den ersten beiden Familien fühlte sie sich im Haushalt und der Familie von Hans A. herzlich aufgenommen, wertgeschätzt und respektiert.

Abschließend stelle ich fest, dass das Interview mit Tamara B. zeigt, dass die Ausübung dieser Tätigkeit zum einen jene positive Umgebung durch die Familie der ArbeitgeberInnen, und zum anderen die familiäre Unterstützung im Herkunftsland benötigt.

4. 5. EINFÜHRUNG IN DIE INTERVIEWSITUATION MIT PAVEL D.

Den Kontakt zu meinem dritten Interviewpartner Pavel D., stellte ich, durch Herrn Moser, den Geschäftsführer einer Vermittlungsagentur für 24-Stunden-Betreuung, her. Die Entscheidung, Pavel D. zu interviewen, ergab sich einerseits durch meinen Wunsch, wenn möglich auch einen Mann, der in diesem Bereich arbeitet interviewen zu können, andererseits durch die Auswahl von Herrn Moser. Von den etwa 30 BetreuerInnen, die Herr Moser vermittelt, arbeiten derzeit sechs Männer in seiner Agentur. Ausschlaggebende Gründe für die Entscheidung um bei Pavel D. bezüglich eines Interviews anzufragen, dürften die örtliche Erreichbarkeit des Betreuers, die unterschiedlich intensive Betreuungssituation und Sprachkenntnisse sein. Herr Moser arrangierte in Absprache mit Pavel D. und mir den Interviewtermin. Pavel D. schlug den Abend als passenden Zeitpunkt für das Gespräch vor, da seine beiden PatientInnen zu diesem Zeitpunkt schon schlafen würden.

Das Gespräch fand Mitte Mai 2013 in Wels am Arbeitsplatz von Pavel D., dem Haus der PatientInnen statt. Vor Beginn des Interviews kam auch Herr Moser kurz zu Besuch um Formalitäten bezüglich eines Antrages oder ähnlichem mit Pavel D. zu klären. Pavel D. bat mich in seinen Privatraum um das Interview durchzuführen. Wir klärten die Einverständnisformalitäten. Pavel D. unterstützte meine Verwendung des Diktiergerätes. Ich erfuhr bereits vor dem Interview von den guten Deutschkenntnissen meines Interviewpartners. Das Interview dauerte 1 Stunde und 16 Minuten und basierte auf dem Fragenkatalog, den ich dafür entworfen habe. Es wurde auf Deutsch durchgeführt und mit einem digitalen Diktiergerät aufgenommen. Zu Beginn des Interviews erlebte ich Pavel D. eher reserviert und seine Antworten waren sehr knapp gehalten. Offenbar war die Interviewsituation für ihn befremdlich oder auch meine Intention des Interviews nicht offen bzw. vertrauenswürdig genug. Auch die Tatsache, dass Herr Moser, der Leiter der Agentur, das Interview arrangierte war möglicherweise dafür verantwortlich. Im weiteren Verlauf des Gespräches lockerte die Atmosphäre jedoch auf und Pavel D. zeigte selbst Initiative bestimmte Themen zu vertiefen oder auszuwählen. Er verwendete auch Videos und Fotografien auf seinem Laptop um seine Erzählungen für mich anschaulicher zu gestalten.

Ich hatte nach dem Interview den Eindruck, alle meine Fragen gestellt und auch beantwortet bekommen zu haben. Im Vergleich zu den ersten beiden Interviewpartner-

innen hatte Pavel D., so meine Deutung, nicht den Wunsch sich durch das Mittel des Interviews derart mitzuteilen. Dennoch war mein Interviewpartner in seiner Erzählung sehr offen und ließ mich an seinen persönlichen und familiären Erfahrungen und Beziehungen teilhaben. Eine vertrauensvolle Basis, die solche Einblicke zulässt, in so kurzer Zeit aufzubauen ist meines Erachtens sehr erstaunlich.

Das Interview mit Pavel D. wurde ohne Unterbrechungen durchgeführt. Da die PatientInnen, die er betreut, bereits schliefen, traf ich diese nicht an. Um die Nachtruhe der zu betreuenden Personen zu kontrollieren, verwendet Pavel D. ein Babyphone, das auf seinem Nachttisch steht. Unser Gespräch wurde durch die zarten Schnarchgeräusche nicht beeinflusst.

Anders als die beiden ersten Interviewpartnerinnen verwendete Pavel D. den Laptop nicht um nach Vokabeln im online-Wörterbuch nachzuschlagen. Wenn ihm ein bestimmtes Wort nicht einfallen wollte, umschrieb er dies gekonnt. Ich habe auch in dieser Falldarstellung nur leichte grammatikalische Korrekturen der verwendeten Zitate vorgenommen. Das Transkript des Interviews umfasst 26 Seiten und wurde von mir wörtlich transkribiert und die Namen der Personen anonymisiert. Auch in dieser Analyse des Interviews verwendete ich meine vorbereiteten Suchkategorien. Wie auch in den ersten beiden Analysen entwickelte ich neue Kategorien, die sich aus dem Gespräch und den fokussierten Themen meines Interviewpartners ergaben.

4. 6. FALLDARSTELLUNG PAVEL D.

„Wenn ich auf das Geld schaue, dann ist es hier besser als in der Slowakei, aber wenn ich auf die Familie schaue, dann ist es besser zu Hause. Wenn ich viel Geld brauche um das Haus zu bauen und für die Wohnung und alles für mein Kind, meine Frau. Meine Frau arbeitet nicht, sie hat die Schule fertig gemacht, auch Magister... Besser ist es zu Hause, ja das stimmt, das ist so. Aber wenn ich das Geld brauche, dann muss ich hier bleiben. [...] Wenn ich fast so viel Geld kriege wie hier, dann bleibe ich sowieso sicher zu Hause. Weil zu Hause ist zu Hause. Home, sweet Home!“ (Pavel D.: 4f.)

In der dritten Falldarstellung dieser Arbeit, werde ich ausgehend vom Interview mit Pavel D., auf dessen Arbeits- und Lebenssituation, die Gestaltung seiner transnationalen (Familien) Beziehungen und zukünftige Lebensplanung eingehen. Ich werde auch in diesem Fall weitgehend auf den Zeitraum seit seiner Pendelmigration nach Österreich, bzw. in seinem Fall auch seine Tätigkeit in Italien, eingehen. Pavel D. ist Ende zwanzig. Er wohnt mit seiner Partnerin und seinem zweijährigen Sohn in Košice in der Ostslowakei, nahe der ungarischen Grenze. Seit seinem Fachschulabschluss 2005 arbeitete Pavel D., mit einer Unterbrechung, im Ausland. Seit Jänner 2010 ist er als 24-Stunden-Betreuer in Österreich tätig. An seiner aktuellen Arbeitsstelle bei Familie K. ist er seit Juni 2011 beschäftigt.

Zu Beginn des Gespräches erzählt mir Pavel D. über seine Bildungs- und Berufslaufbahn und seine Motivation als 24-Stunden-Betreuer zu arbeiten. Er absolvierte eine Fachschule für Elektrotechnik, die er 2005 mit Matura abschloss. Es war allerdings nie sein Wunsch gewesen diesen Beruf auszuüben, sondern das Anliegen seines Vaters, der selbst als Elektriker arbeitet. Um Geld zu verdienen und sich zu orientieren, beschloss er nach Beendigung seiner Ausbildung 2005 als Saisonarbeiter in der Tomatenernte- bzw. Verarbeitung nach Italien zu gehen. Da die Entlohnung sehr niedrig war, ging er nach sechs Monaten wieder in die Slowakei zurück. Er fand keine Arbeit mit angemessener Bezahlung und beschloss abermals in der Saisonarbeit, allerdings im Gastgewerbe, einen Job zu suchen. Von 2006 bis 2008 war er in der Hausmeisterei und als Küchenhilfskraft (Abwäscher) in einem Hotel in Kärnten angestellt.

Der Modus, ein halbes Jahr im Ausland zu arbeiten und einen Monat Urlaub zu Hause zu verbringen, war so lange akzeptabel, so Pavel D., bis er in einer PartnerInnenschaft lebte. Er schildert diesen Arbeitsrhythmus und seine Entscheidung, diese Form der Arbeitsmigration aufzugeben, folgendermaßen:

„Ich war im Hotel sechs Monate durchgehend weg, gell, und ein Monat zu Hause und wieder sechs Monate weg, wieder ein Monat zu Hause. Das hab ich drei Jahre gemacht und dann hab` ich meine Frau gefunden und hab` gesagt, das ist viel, ein halbes Jahr weg sein und nur ein Monat zu Hause und nein, ich habe gesagt, ich bleib zu Hause und ja. Ich war lange ohne Arbeit, ein halbes Jahr, weil ich nichts gefunden habe. Dann habe ich bei einer Baufirma gearbeitet und dann hier.“ (ebd.: 6)

Seine Lebensgefährtin, erzählt mir Pavel D., kennt er schon seit etwa zehn Jahren. Bei einem seiner einmonatigen Aufenthalte in Košice 2007, trafen sich die beiden wieder und begannen eine Beziehung. Nach etwa einem Jahr der Fernbeziehung stellte ihm seine Partnerin ein Ultimatum.

„Das war auch so, dass sie gesagt hat: „Entweder du bleibst dort und es ist aus oder du kommst nach Hause und wir bleiben zusammen“. Weil sie war auch schon ein bisschen unzufrieden, dass ich die ganze Zeit weg bin, ja. Weil ihr Frauen braucht auch einen Mann, oder?“ (ebd.: 23)

Obwohl die Saisonarbeit in Österreich für Pavel D. finanziell lukrativ war, entschied er sich für seine Partnerin und dafür, seine Saisonarbeit in Österreich aufzugeben. Im Gesprächsausschnitt betont er vor allem den Wunsch seiner Partnerin, eine Beziehung ohne große Distanz mit ihm zu führen. Mein Eindruck im Laufe des Gespräches ist, dass es auch für Pavel D. sehr wichtig ist, mehr Zeit mit seiner Partnerin gemeinsam zu verbringen, als dies in der Saisonarbeit möglich ist. Meine Frage, ob auch er seine Frau braucht, beantwortet er zustimmend.

Nach seiner Rückkehr in die Slowakei fand er nach einem halben Jahr eine Anstellung in einem Bauunternehmen. Pavel D. arbeitete grundsätzlich sehr gerne in dieser Firma, erzählt er mir, die Arbeit bereitete ihm Freude, jedoch verdiente er dort nur 350 Euro monatlich. Er schildert mir die Arbeitssituation in seiner Region. Es gibt Arbeitsplätze und wenn man sich darum bemüht, bekommt man auch eine Anstellung, allerdings ist die Bezahlung entweder unregelmäßig oder sehr gering.

„Wenn jemand sucht, dann kriegt man was. [...] Das war auch ein selbstständiger Mann, wo ich gearbeitet habe und der wollte nicht zahlen. [...] Wenn ich einen Gewerbeschein habe, dann habe ich mehr Geld. Aber dann muss ich auch mehr zahlen. Viele Leute, die Arbeiter nehmen, sagen, du kriegst sechs, siebenhundert [Euro] und am Ende des Monats sagen sie nein, das geht nicht. Dreihundert müssen genug sein. So ist das.“ (ebd.: 2)

Pavel D.s Partnerin ist Mitte zwanzig und hat vor etwa zwei Jahren ihr Studium im Bereich der Lebensmittelkontrolle als Magistra abgeschlossen. Zum Zeitpunkt seiner Anstellung in dem Bauunternehmen kann sie durch ihr Studium noch kaum etwas zum gemeinsamen Einkommen beitragen. Nach eineinhalb Jahren gering entlohnter Tätigkeit in dieser Firma, wird der ökonomische Druck des Paares größer. Die Mutter seiner Partnerin arbeitet als 24-Stunden-Betreuerin in Österreich. Durch sie und ihr weitgespanntes Netzwerk in Österreich und der Slowakei, erfährt Pavel D. von einem 24-Stunden-Betreuer in Niederösterreich, der eine Kollegin oder einen Kollegen sucht.

„Über meine Schwiegermutter, sie ist Pflegerin. Und sie hat viele Bekannte und viele Kolleginnen und ja. Ich war zu Hause und der Kollege, mit dem ich jetzt hier bin, der Ivan, wir waren früher in Gumpoldskirchen, bei Mödling. Er hat dort gearbeitet und ich war ohne Arbeit und meine Schwiegermutter hat von einer anderen Frau gehört, von Ivans Freundin, dass er einen Kollegen zum Wechseln braucht. Ich bin dann zu ihm gekommen, hab die Berufsschule beim Roten Kreuz gemacht, Wochen, und ja, ich bin da [schmunzelt].“ (ebd.: 2f.)

Die Arbeitsstelle findet Pavel D. durch sein Netzwerk, nicht durch eine Agentur. Auch sein Kollege Ivan ist in dem Haushalt in Gumpoldskirchen freiberuflich, ohne Agenturvermittlung tätig. Pavel D. erzählt mir, dass er zirka zehn Jahre Deutschunterricht in seiner Schulzeit hatte, jedoch erst während der Zeit der Hotelarbeit in Kärnten seine Sprachkenntnisse wesentlich verbesserte. Ich frage ihn danach, wie er mit seinem Berufsumstieg und mit der neuerlichen Fernbeziehung, wenn auch kürzer, zurechtkam. Pavel D. schildert mir, dass seine Partnerin ihn bei seiner Entscheidung als 24-Stunden-Betreuer nach Österreich zu gehen unterstützte, da sie um die schlechten Arbeitschancen in ihrer Region wusste. Zum 14-Tage Intervall seiner Tätigkeit in Österreich meint er, dass es im Verhältnis zu seinem sechs monatigen Rhythmus in der Saisonarbeit eine machbare Lösung sei, die für ihn und seine Partnerin annehmbar ist. Um während seines Aufenthalts in Niederösterreich mit ihr in Kontakt zu treten, verwendete Pavel D. Medien wie Telefonate per Handy oder Skype und die Möglichkeit, sich via Facebook Direktnachrichten zu schreiben.

Er betreute in Gumpoldskirchen, gemeinsam mit seinem Kollegen Ivan, einen etwa fünfzig jährigen Mann, der aufgrund eines Schlaganfalls weitgehend immobil ist. Der Patient arbeitete weiterhin in seiner Firma. Der Aufgabenbereich der beiden 24-Stunden-Betreuer umfasste alle pflegerischen Tätigkeiten, den Transport des Patienten an seine Arbeitsstelle, sowie alle Haushalts- und Gartenarbeiten, die das gesamte Einfamilienhaus

betrafen. Pavel D. berichtet, dass er ebenfalls handwerkliche- und Renovierungstätigkeiten zu erledigen hatte. Er zeigt mir auf seinem Laptop Fotografien, auf denen er seine Arbeiten dokumentierte. Er erzählt mir dazu:

„Das war so: Ich hab vorher gesagt, da musste ich alles machen und hatte das gleiche Geld. Garten machen, streichen, schleifen, alles, alles. Ich zeige es dir, ich hab hier Fotos vom alten Patienten.“ (ebd.: 18)

In Relation zu ihrem Arbeitseinsatz und den zahlreichen Aufgabenbereichen verdienten die beiden Männer sehr wenig. Der Tageslohn betrug 60 Euro. Pavel D.s Arbeitstag begann um halb fünf, war sehr arbeitsintensiv und zudem auch konfliktreich. Die Partnerin des Patienten, so Pavel D., ist Physiotherapeutin und sah sich durch ihre berufliche Erfahrung in diesem Bereich als Handlungsanweisende für die beiden 24-Stunden-Betreuer. Besonders über den schroffen Umgang der Frau äußert sich Pavel D. im Interview sehr deutlich.

„Er war nicht verheiratet. Er hat eine Freundin gehabt und die war auch Physiotherapeutin und sie war wie ein General. „Mach das, mach das, mach das, warum hast du das nicht gemacht?“ Keine Zimmerpause, keine Freizeit.“ (ebd.: 19)

Die Partnerin des Patienten diktierte außerdem die Ruhezeiten. Zu Beginn hielt auch der Patient noch seinen Nachmittagsschlaf und die beiden Betreuer konnten sich ebenfalls zurückziehen. Später wurde die Mittagsruhe des Patienten und der Betreuer auf Anordnung der Frau untersagt. Des Weiteren hatte sie die Kontrolle über die Temperaturregulierung des Hauses inne. Im folgenden Gesprächsausschnitt zeigt sich Pavel D. sehr empört über diese Achtlosigkeit.

„Weil wenn niemand zu Hause war, dann war die Heizung eingeschaltet. Ja, von fünf bis eins. Und wenn wir nach Hause gekommen sind war sie aus. Und in der Nacht auch. Dann, wenn jemand schlafen wollte, dann um zehn Uhr war die Heizung aus, im Winter bei Minusgraden draußen. Um zehn Uhr war sie aus und um fünf wieder ein.“ (ebd.: 20)

Das Zitat zeigt sehr deutlich, dass die Betreuer nicht als in diesem Haushalt lebende Mitglieder dieser Familie akzeptiert wurden. Die Verweigerung des Mitspracherechts bei Modi des Wohnens, dem Bedürfnis nach Rückzug und Freizeit und die geringe Bezahlung, nennt Pavel D. als wesentliche Begründungen, sich nach eineinhalb Jahren gegen diese Arbeitsstelle zu entscheiden. Auch sein Kollege Ivan suchte nach einer neuen Familie.

Im Juni 2011 begannen die beiden Männer gemeinsam an ihrer aktuellen Arbeitsstelle in Wels zu arbeiten. Diese Stelle wurde ihnen durch eine österreichische Agentur vermittelt. Auch in dieser Familie arbeiten die beiden Betreuer in einem zweiwöchigen Turnus und wechseln sich ab. Für die Strecke zwischen Košice und Wels verwenden Pavel D. und sein Kollege den Zug bis Bratislava, von dort werden sie mit einem Taxi bis nach Wels gebracht. Der Zug ist für Pavel D. ein angenehmes Reisemittel und im Preisvergleich nicht teurer als das Taxi, erzählt er mir.

In dem Einfamilienhaus in der Umgebung von Wels, betreuen Pavel D. und sein Kollege Ivan ein älteres Ehepaar. Die Frau und der Mann brauchen bei allen täglichen Handlungen Unterstützung, auch die Erledigung jeglicher Haushaltsarbeiten gehören zu den Pflichten. Die PatientInnen sind weitgehend immobil bzw. können nur in Begleitung der Betreuer kleine Strecken im Haus bewältigen. Pavel D. schildert mir seinen Tagesablauf mit seinen PatientInnen. Ähnlich meiner ersten beiden Interviewpartnerinnen, erzählt auch er von den üblichen Pflegehandlungen wie die tägliche Hygiene, Essenzubereitungen, die Mobilisierung, Überwachung der Medikamenteneinnahme, Kontaktaufnahme und Kommunikation mit den PatientInnen. Zwischendurch erledigt er auch alle anfallenden Haushalts- und Gartenarbeiten wie Wäsche waschen, einkaufen, putzen und rasenmähen. Pavel D. erzählt mir, dass ihm diese Haushaltstätigkeiten nie Schwierigkeiten bereiteten, nur das Kochen musste er lernen.

„Als ich in Italien war, da habe ich auch selber gekocht, weil da war es so, dass wir pro Woche fünfzig Euro gekriegt haben, wir haben keinen Lohn pro Monat bekommen, nur fünfzig Euro in der Woche, wie ein Vorschuss zum Essen kaufen und Zigaretten kaufen und so, da habe ich selber gekocht, alles. Wenn ich essen möchte, muss ich kochen. [...]. Ja, wir haben das Essen mitgebracht [in die Arbeit], da hab` ich kochen gelernt.“ (ebd.: 4)

Es war demnach der finanzielle Druck als Saisonarbeiter in Italien, der ihn dazu veranlasste, sich mit wenigen Ressourcen selbst zu versorgen, da es dort keine Verpflegung gab.

Für seine PatientInnen kocht er traditionell slowakische Küche. Einerseits meint Pavel D., dass sich die beiden ohnehin für kein Gericht mehr entscheiden können und selbst wenn, er die Zubereitung typisch österreichischer Gerichte auch nicht kenne. Seine PatientInnen sind mit seiner Küche sehr zufrieden und loben ihn dafür. Pavel D. erklärt, dass sich alle diese Tätigkeiten im Haushalt nicht wirklich von jenen bei sich zu Hause unterscheiden. Ich

frage darauf hin nach, ob er in den zwei Wochen, in denen er in Košice ist, Haushaltsarbeiten übernimmt.

„Das macht fast [alles] die Frau, ja. Die Schwiegermutter und die Frau, ja. [...] Ja ich helfe wenn ich muss, [lacht] ich helfe, aber wenn ich nicht muss, dann weiß ich nicht. [...] Ja, wenn zwei Frauen zu Hause in der Küche sind, dann ist es nicht gut, wenn noch ein Mann dazu kommt. [...] Ja, dann probierst du das einmal! [lacht]. „ (ebd.: 21)

Pavel D. und seine Partnerin leben seit einiger Zeit im gemeinsamen Haushalt mit den Eltern seiner Partnerin. Er beschreibt, dass seine Partnerin und deren Mutter die Verantwortung und Aufgaben im Haushalt übernehmen. In den zwei Wochen, in denen er zu Hause ist, beteiligt er sich nicht ohne Aufforderung in diesem Bereich. Pavel D. erklärt mir die Situation im gemeinsamen Zusammenleben mit den Schwiegereltern und seine Weigerung beispielsweise Küchenarbeiten zu übernehmen folgendermaßen:

„Ich kann das, aber sie haben schon ihr eigenes System. Und der nächste Mensch, der noch dazu kommt, ist mein Schwiegerpapa. Wenn ich zu Hause koche, sagt er: „ Das ist nicht so, mach was anderes!“ oder „Warum hast du das so gemacht, du musst was anderes machen, nicht so braten, aber anders braten, nicht so viel salzen oder, ba, ba, ba.“ Dann ahm, hmm. Das ist das nächste Problem. Das geht nicht und ich mag es nicht, wenn jemand hinter mir steht und: „Mach das so und mach das so“, dann sage ich: „Koch du und ich gehe weg.“ Hier bin ich ganz normal, nicht nervös oder so, aber zu Hause, wenn jemand schon hinter mir steht und sagt mir [etwas]. Weil ich bin hier alleine, hier sage ich: „Ich bin der Boss über meine Zeit und ja“, aber zu Hause, wenn viele Leute hinter mir sind und: „Mach das so und so und so“. „Gut, bitte, du bist alleine, du kannst kochen, ich gehe weg!“ (ebd.: 21f.)

Bereits zu Beginn des Gespräches beschreibt er seinen Schwiegervater als nicht besonders unterstützend, beispielsweise bei der Betreuung des Enkelkindes.

Auch in diesem Zitat betont er schwierige Situationen im Zusammenleben mit dem Schwiegervater und die Kritik, die er von ihm erfährt, wenn er kocht. Pavel D. kann seine Zeitplanung in Wels relativ frei einteilen und kann Entscheidungen, bezüglich Speiseplanung, selbst treffen. Im Haushalt in der Slowakei kann oder möchte er sich nicht derart positionieren. Einen Aufgabenbereich, den Pavel D. in seiner Freizeit in der Slowakei ganz eigenständig bearbeitet, sind die Umbauarbeiten an dem Haus, das er gekauft hat. Er erklärt mir, dass er in den beiden Wochen zu Hause eigentlich nie Urlaub hat, da er entweder Zeit mit den Umbauarbeiten oder mit seinem Kind verbringt.

„Ja, ich habe gesagt ich habe ein Haus gekauft, ich muss alles umbauen, neu machen, reparieren. [...] Urlaub? Wenn du ein zwei Jahre altes Kind hast, dann hast du keinen Urlaub. Ja, da ist immer was zu tun. Weil wir wohnen bei den Schwiegereltern und sie [Partnerin] hat auch viel Arbeit, putzen und unsere Wohnung und unser Haus. Es ist ... immer Arbeit.“ (ebd.: 6)

Seine Freizeit in Wels, erzählt er mir, kann er sich problemlos selbst einteilen. Seine PatientInnen halten nach dem Mittagessen einen ausgedehnten Mittagsschlaf. In dieser Zeit telefoniert er mit seiner Partnerin. Mit anderen Personen als seiner Partnerin, spricht Pavel D. erst wieder, wenn er in der Slowakei ist. Ich frage ihn, ob er auch mit FreundInnen aus Košice kommuniziert, während seines Aufenthalts in Österreich.

„Mit Freunden? Spreche ich dann, wenn ich zwei Wochen zu Hause bin.“ (ebd.: 24f.)

Er kann seine Freizeit am Nachmittag auch außerhalb des Hauses verbringen, erzählt er mir:

„Ich treffe mich mit Freunden, mit Freundinnen, mit Kolleginnen in der Stadt, zum Kaffee trinken oder einkaufen, shoppen und so oder ich bin hier im Bett. Im Internet, ich habe mein Internet da, dann chatte ich mit meiner Frau.“ (ebd.: 8)

Pavel D. erzählt mir, dass er einige slowakische KollegInnen und FreundInnen, die ebenfalls als 24-Stunden-BetreuerInnen in der Umgebung arbeiten, kennt und sich mit diesen gemeinsam trifft. Für Pavel D. ist dies eine wichtige Möglichkeit um Sozialkontakte zu pflegen, sich über den Arbeitsalltag auszutauschen und slowakisch zu sprechen. Er kennt auch einige Männer, die in diesem Bereich arbeiten, die Mehrheit der BetreuerInnen sind aber doch weiblich, so Pavel D..

„Es sind viele Frauen die schon in Pension sind und hier arbeiten. Sie kriegen zu Hause ihre Pension und arbeiten noch. Aber es sind auch Frauen, die [die Arbeit] brauchen. Eine ist alleine und hat drei Kinder. Wohnung zahlen, Kinder anziehen, ja, Wäsche kaufen und alles.“ (ebd.: 17)

Die gute Zusammenarbeit mit seinem Kollegen Ivan schätzt Pavel D. sehr. Die beiden Betreuer sind bemüht, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass der jeweilige Kollege vor einem Turnuswechsel immer für den anderen vorkocht um dem übermüdeten Kollegen das Einkaufen und Kochen abzunehmen. Sie achten auch immer darauf, dass das Haus aufgeräumt und geputzt ist, wenn ein Kollege seinen Dienst antritt. Auch im Krankheitsfall oder bei familiären Situationen die Anwesen-

heit bedürfen, sind die Betreuer darum bemüht, den Turnus des anderen Kollegen zu übernehmen. Die beiden Männer arbeiten seit dreieinhalb Jahren sehr gut zusammen, erzählt mir Pavel D.. Er meint auch, dass es unter männlichen Kollegen ein einfacheres Auskommen gibt. Unter weiblichen Kolleginnen habe er immer wieder Konflikte erlebt, so Pavel D..

„Alles ist in Ordnung. Aber ich glaube, die Männer sind besser als die Frauen. [...] Ja, weil die Frauen sind, ja die sagen: „Ich mach das...“. Er hat seine Sache, seinen Plan, seine Arbeit wie er es macht und ich hab meine, ganz andere [Art], und mir ist es egal, was er macht und ihm ist es egal, was ich mache, oder wie ich das mache. Das Wichtigste ist, dass die zwei Leute gesund und sauber sind, zu essen haben und alles in Ordnung ist. Es ist egal, wie wir das machen, aber die zwei sind wichtig und das andere ist egal.“ (ebd.: 24)

Ich lese aus diesem Gesprächsausschnitt, dass es für Pavel D. und wahrscheinlich auch für seinen Kollegen wichtig ist, möglichst selbstbestimmt, in guter Zusammenarbeit mit dem Kollegen zu arbeiten, ohne kontrolliert zu werden. Womöglich ist die negative Erfahrung bei dem Patienten und seiner Partnerin in Niederösterreich für diesen Wunsch nach weitgehender Autonomie im Arbeitsalltag ausschlaggebend. In Pavel D.s Fall deutet er Kontrolle und Anordnung von Arbeitsaufgaben als weibliche Attribute.

Ich frage meinen Interviewpartner danach, wie er im Krankheitsfall agiert. Er erzählt mir, dass er während seines Dienstes noch nie schlimm erkrankte. Nur wenn er seine freien Wochen in der Slowakei verbrachte, wurde er bisher krank. Wenn er nur eine leichte Erkältung hat, so Pavel D. greift er zu fiebersenkenden Medikamenten und leistet seinen Dienst in Wels.

„Da ist eine erste Hilfe. [zeigt auf den kleinen Schrank in seinem Zimmer] Hier habe ich Tabletten und bin ganz wenig mit den zwei [PatientInnen] unten, wenn ich krank bin. Bis jetzt war ich noch nicht krank in den drei Jahren. Wenn ich zu Hause bin, ja dann war ich schon krank, aber wenn ich hier bin, dann nicht. Aber wenn nur ein bisschen was passiert ist, dann habe ich Theraflu, oder Neocitran oder Tabletten für Fieber oder Grippe.“ (ebd.: 14)

Da auch die beiden Betreuer an dieser Arbeitsstelle selbstständig und ohne Berufsausfallversicherung arbeiten, vermeiden sie Krankenstände, wenn möglich. Diese Form der Selbstständigkeit birgt das Risiko, im Krankheitsfall ohne finanzielle Absicherung auskommen zu müssen. Ich frage Pavel D. nach seinem Tageslohn in dieser Familie. Er nennt mir den Betrag und erklärt mir, dass es einen „Deal“ gibt. Ich halte fest, dass auch im Falle von Pavel D. der Privathaushalt die Aushandlung von Gehältern und irregulären

Formen der Bezahlung miteinschließt. Auf meine Frage, wie Gehaltvorstellungen ausgehandelt werden und ob es möglich ist, sein Gehalt nach oben zu korrigieren, meint Pavel D. eher pessimistisch:

„Ich muss darauf schauen... Wenn ich sage ich will mehr Geld, dann habe ich Angst, ob ich das Geld kriege oder ob die mich wegschmeißen und jemand anderen nehmen, dem sie nur fünfzig [Euro] zahlen. Das ist das Problem. Vielleicht... kann es hier nicht passieren, wenn ich sage, ja, ich will das haben, dann habe ich vielleicht mehr, aber ich weiß nicht.“ (ebd.: 16)

In diesem Gesprächsausschnitt wird die prekäre Position des 24-Stunden-Betreuers deutlich. Im Vertrag, den die Agentur gemeinsam mit BetreuerInnen und PatientInnen vereinbaren, wird die genaue Summe, bestehend aus Tageslohn pro BetreuerIn, einer Pauschale für den abzugebenden Sozialversicherungsbeitrag und die Fahrtkosten aufgeschlüsselt. Der Lohndruck durch 24-Stunden-BetreuerInnen, die zu günstigeren Preisen arbeiten und der Wunsch der ArbeitgeberInnen, die Kosten für das Pflegepersonal möglichst gering zu halten, zwingen die BetreuerInnen, niedrigen Löhnen zuzustimmen. Pavel D. antwortet mir auf meine Frage, ob es Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen 24-Stunden-BetreuerInnen gibt, dass er in seinem KollegInnenkreis keine Lohndifferenzen aufgrund des Geschlechts festgestellt hat. Lohndifferenzen, die Pavel D. sehr wohl wahrnimmt, sind jene zwischen ausländischen 24-Stunden-BetreuerInnen und ÖsterreicherInnen, die im Betreuungs- und Pflegebereich ihre Dienstleistungen anbieten. Im untenstehenden Interviewausschnitt betont Pavel D. die Kluft hinsichtlich Gehälter entlang unterschiedlicher Nationalitäten:

„Wenn eine österreichische Frau hierher kommt, ist sie viel teurer als ich, als wir aus der Slowakei oder.... Eine Pflegerin aus Österreich, richtig, eine Österreicherin, die eine Berufsschule hat oder Krankenschwester ist. Ich habe fünfzig Euro, aber sie hat vielleicht hundert Euro pro Tag oder hundertfünfzig Euro pro Tag. Zum Beispiel die Fußpflegerin nimmt für eine Stunde hundert Euro, ja, für beide [PatientInnen]. Oder es kommt eine andere, die Physiotherapeutin. In der alten Familie, wo ich war, da hat auch eine Physiotherapeutin achtzig oder neunzig Euro [genommen]. Das ist teuer, wir sind billiger.“ (ebd.: 15f.)

Pavel D. wendet in diesem Zitat einen Vergleich zwischen pflegerischen Dienstleistungen von In- und AusländerInnen an, um die ungleiche Bezahlung zu problematisieren. Er muss offiziell zwei Tage arbeiten um den Lohn von österreichischen FußpflegerInnen pro Stunde zu verdienen.

Pavel D. spricht in diesem Zusammenhang auch die Rolle der Agenturen an. Er spricht davon, dass es „kompliziert“ ist mit den Agenturen. Er berichtet mir davon, dass er bei seiner Agentur noch nie Probleme hatte. Herr Moser sei sehr um die Anliegen seiner BetreuerInnen bemüht. Herr Moser hat ihn beispielsweise dabei unterstützt, das Kinderbetreuungsgeld in Österreich zu beantragen und ist auch sonst immer wieder im Kontakt mit Pavel D.. Mein Interviewpartner schildert mir aber auch Situationen von KollegInnen, die sehr unzufrieden bezüglich der Leistungen der Agenturen sind. Denn außer der Vermittlung, so Pavel D., ist von den Agenturen oftmals nichts zu erwarten. Ich frage Pavel D. danach, ob es für ihn eine Option sei, ohne die Vermittlung einer Agentur eine Arbeitsstelle zu suchen. Man müsse „besonderes Glück haben und eine gute Familie“ erwischen, so mein Interviewpartner. Es ist grundsätzlich möglich, aber es bedarf jedoch eines Netzwerkes und Engagements der BetreuerInnen, im Falle des Verlusts einer Arbeitsstelle, sofort eine neue Arbeitsmöglichkeit zu finden, um längere Arbeitslosigkeit zu verhindern (ebd.: 17f.).

Ich frage Pavel D. danach, ob er gerne als 24-Stunden-Betreuer arbeitet. Er antwortet mir folgendermaßen:

„Ja, ja. Wenn es nicht schlecht ist... Es sind ein paar Tage, da mag ich es nicht gerne, an denen ich nach Hause fahren mag und ich nicht hier bleiben will. Aber das ist nur ein, zwei Mal pro Woche. Und alles passt ...“ (ebd.: 3)

Er meint, jeder Job erfordere Anpassung und wenn man nur genügend Bereitschaft zeigt, dann kann man unterschiedliche Arbeiten verrichten. Pavel D. betont auch, dass er nicht nur wegen des Geldes hier sei, sondern seine PatientInnen auch gerne mag.

Im obenstehenden Zitat irritiert aber, denke ich, die Häufigkeit der Tage, an denen Pavel D. seine Arbeitssituation gerne ändern würde. Ich frage ihn danach, was er gerne arbeiten würde, hätte er den finanziellen Druck nicht, im Ausland Geld verdienen zu müssen. Er erzählt mir davon, dass er seine Arbeit in der Baufirma, abgesehen von der schlechten Bezahlung, mit großer Freude gemacht hätte. Im Eingangszitat wird diese Tendenz, bei besseren Einkommenschancen in der Slowakei, zu Hause arbeiten und dauerhaft leben zu können, sehr deutlich sichtbar. In diesem Zitat betont er seine schwierige ökonomische Lage und die Notwendigkeit, eine Arbeit zu haben, die die Versorgung seiner Familie ermöglicht. Die transnationale Familiengestaltung, so zeigt das Zitat, ist für Pavel D. keine optimale Lösung. Seine Partnerin und er halten den Kontakt durch Gespräche per Telefon

oder durch Nachrichten auf Facebook. Die Tageszeiten, so Pavel D., sind dafür nicht unbedingt fixiert, er hat die Möglichkeit auch untertags Telefonate zu führen, spricht aber doch davon, dass er vor allem den freien Nachmittag und die Abendstunden dafür wählt. Um den Telefonkontakt kostengünstig zu gestalten, verwendet auch Pavel D. die Vectone SIM-Karte.

„Ja, Vectone genau, das kostet einen Cent, zehn Cent, wenn sie abhebt und dann jede Minute einen Cent. Das ist gut, ja und Skype oder Facebook nur zum Schreiben. Wenn wir nicht sprechen wollen, dann schreiben wir. [...] Aber mehr telefonieren. Vormittag telefonieren und am Abend, wenn der Kleine schon schläft, dann schreiben wir.“ (ebd.: 9)

Ich frage meinen Gesprächspartner danach, wie es ist, mit einem so jungen Kind diesen zweiwöchigen Rhythmus zu leben und Kontakt zu halten. Pavel D. erzählt mir, dass er vorwiegend in seiner Freizeit in der Slowakei mit seinem Sohn kommuniziert und gemeinsame Zeit verbringt. Mittlerweile, so Pavel D., spricht er mit seinem Kind aber auch schon per Telefon und Videotelefonie per Skype.

„Ja, ja. Er greift drauf [Laptopbildschirm]. Er macht dann so.... [Zeigt mit der Hand.] und sagt: „Papa, Papa“. [...] Ja wir telefonieren auch zusammen. Er spricht noch nichts, aber wenn ich etwas frage, sagt er: „Ja, ja, ja“ und so, ja. Also telefonieren kann er schon. Weil, wenn er mit der Oma, Schwiegermutter oder mit mir spricht, dann geht das.“ (ebd.: 13)

In der Zeit, als seine Partnerin schwanger war, arbeitete Pavel D. bereits in der Pendelmigration. Bis zum Zeitpunkt der Geburt hatte auch alles relativ gut funktioniert erzählt mir Pavel D.. Es war seine Partnerin, die ihn weiterhin dabei unterstützte seinen Turnus in Gumpoldskirchen zu leisten. Für ihn war es eine „fünfzig-fünfzig Entscheidung“ seine Partnerin kurz vor der Geburt des Kindes alleine zu lassen. Pavel D. plante seinen Dienst in Niederösterreich so, dass er zum Geburtstermin und eine Woche danach in Košice bleiben konnte. Pavel D. schildert mir die Situation zu dieser Zeit so:

„Das war schwierig, weil der Kleine, mein Sohn, eine Woche vorher zur Welt kam und das war schwierig, da ich nicht zu Hause war. Weil wir haben so gedacht, dass ich zu Hause bin wenn der Kleine kommt und ich kann zu Hause mit ihr zusammen sein, wenn sie [ihn zur Welt bringt]. Als der Kleine geboren wurde war das aber kompliziert, da sie eine Krankheit bekommen hat.“ (ebd.: 9)

Bei Pavel D.s Partnerin traten wenige Tage nachdem er wieder in Gumpoldskirchen war schwere Komplikationen auf und die Geburt musste sofort mittels Kaiserschnitt durchgeführt werden. Ich frage Pavel D., ob es möglich gewesen wäre, seinen Dienst in

einer so akuten Situation zu tauschen, damit er bei der Geburt seines Kindes dabei sein konnte.

„Wir haben geplant, dass ich zu Hause bin, aber das [Baby] war schneller. Ich weiß nicht, ob ich so schnell von [Gumpoldskirchen] nach Hause und zum Krankenhaus, das fast vierzig oder fünfzig Kilometer entfernt ist, [gekommen wäre]. Wir haben keine Autobahn, also der Kleine ist schneller geboren, als ich ins Krankenhaus gebraucht hätte.“ (ebd.: 11)

Die Schwiegereltern informierten Pavel D. vom Gesundheitszustand seiner Frau, die bereits auf der Intensivstation war und schickten ihm via Internet eine Videobotschaft seiner Frau, die sich Mittels dieses Videos an ihn wandte. Auch als das Baby schließlich gesund zur Welt kam, schickten ihm die Schwiegereltern erste Fotos und Videos seines Sohnes via E-Mail. Pavel D. zeigt mir die Fotos und Videos dieser Zeit auf seinem Laptop. Für Pavel D. war diese Situation, in der er seine Partnerin nicht unterstützen konnte und die Geburt seines Kindes nicht miterleben konnte, sehr belastend. Er erzählt mir, dass er weinte als er die Videos sah; froh darüber dass seine Partnerin und sein Kind wohl auf sind und traurig über die Distanz und seine Machtlosigkeit in dieser Situation.

Diese Episode zeigt die prekäre Arbeitssituation der 24-Stunden-Betreuung und die Schwierigkeit, Familienbeziehungen nach Wunsch zu gestalten. Es war Pavel D. nicht gelungen seinen Dienst akut zu tauschen um in die Slowakei zu fahren. Seine Partnerin und das Kind verbrachten noch eine weitere Woche im Krankenhaus. Erst als die beiden nach Hause kamen, fuhr auch Pavel D. nach Košice.

Als selbstständiger 24-Stunden-Betreuer bekommt Pavel D. auch keinen bezahlten Vaterschaftsurlaub oder dergleichen. Er verbrachte seine beiden freien Wochen nach der Geburt des Kindes zu Hause und fuhr dann wieder nach Österreich. Ich frage ihn, wie die Betreuungssituation in der ersten Zeit nach der Geburt funktionierte, wer seine Frau in seiner Abwesenheit unterstützte und wie die Situation aktuell ist. Er antwortet mir:

„Naja, wir leben mit der Schwiegermutter zusammen und die hilft. Jetzt hat sie gerade einen Turnus und sie ist auch hier, sie ist irgendwo in Graz. [...] Sie ist auch Pflegerin und vorher haben wir es so gemacht, ich war zwei Wochen zu Hause, sie war hier und um zu helfen, war sie zu Hause, wenn ich in der Arbeit war. Ich habe einen Schwiegerpapa, aber der ist kompliziert.“ (ebd.: 12)

Die beiden 24-Stunden-BetreuerInnen Pavel D. und seine Schwiegermutter teilten sich die Haushalts- und Sorgearbeiten zu Hause in der Slowakei, gemeinsam mit seiner Partnerin, auf. Wie auch schon in einem Zitat weiter oben im Text, beschreibt mein Interviewpartner

auch an dieser Stelle seinen Schwiegervater bei reproduktiven Tätigkeiten als nicht unterstützend. Wenn jemand aus seiner Familie selbst älter wird und Unterstützung braucht, dann wird er gerne helfen, erzählt mir Pavel D.. Eine teure Pflegeversorgung durch intensive 24-Stunden-Betreuung oder einen Heimplatz sei in der Slowakei nicht realisierbar, so Pavel D.

„Das glaub ich nicht, weil wir haben eine große [Familie], bei uns ist das nicht so wie hier, ja. Weil unsere Leute haben nicht so viel Geld um eine 24-Stunden-Betreuerin oder Betreuer zu bezahlen. Das geht nicht, das ist teuer. So wie hier ja. [...] Ich habe damit kein Problem zu helfen.“ (ebd.: 15)

Ich spreche meinen Interviewpartner darauf an, wie seine Familie festliche Anlässe wie Geburtstage und Weihnachten verbringt, ob seine Schwiegermutter und er ihren Turnus absprechen. Pavel D. berichtet mir davon, dass sein Kollege Ivan geschieden ist und seine Frau einen neuen Partner hat und auch seine Kinder verbringen Feiertage wie Weihnachten ohne ihren Vater. Ivans neue Partnerin ist ebenfalls 24-Stunden-Betreuerin.

Sie und ihr Partner verbrachten die vergangenen Jahre Weihnachten jedeR an ihrer/seiner Arbeitsstelle in Österreich. Für Pavel D. bedeutete dies, dass er seit seiner Pendelmigration in Österreich Weihnachten immer bei seiner Familie in der Slowakei verbringen konnte. Geburtstage, so Pavel D., seien nicht so wichtig für ihn und seine Familie. Man beglückwünscht sich am Telefon und feiert einfach nach, wenn er wieder in Košice ist. Als er jedoch über die beiden Geburtstage seines Sohnes spricht, verdeutlicht er, wie froh er war, diese Tage gemeinsam mit seinem Kind zu verbringen. Das nächste große Fest, erzählt er mir freudig, ist die bevorstehende Hochzeit mit seiner Partnerin. Im Sommer wird es ein großes Fest geben, für das noch einige Vorbereitungen zu treffen sind. Sein Kollege Ivan wird in diesem Fall seinen Turnus verlängern.

„Ich muss was anderes sagen, sie ist zwar meine Frau, aber wir sind nicht verheiratet. Wir machen jetzt eine Hochzeit am Siebten Achten und ich bleibe dann drei Wochen zu Hause wegen der Hochzeit, ja. Und Ivan bleibt drei Wochen hier und ich komme dann wieder. Er macht drei Wochen, ich mach` drei Wochen. [...] Und wir kommen immer wieder auf den gleiche Turnus und das ist auch kein Problem.“ (ebd.: 24)

Die Kontaktperson seiner PatientInnen ist deren Sohn. Mit ihm vereinbaren die Betreuer die Turnusabfolge. Der Mann sei grundsätzlich bemüht, auf die Bedürfnisse der Betreuer zu achten, so Pavel D.. Er schildert mir beispielsweise, dass es zu Beginn seiner Arbeit in dieser Familie kein Internet und auch keinen Fernseher im Zimmer der Betreuer gab. Pavel

D. und sein Kollege sprachen den Sohn darauf an und äußerten ihre Wünsche. Denn, so mein Gesprächspartner:

„Ohne Internet, jetzt in dieser Zeit, das geht nicht, alles ist im Internet. Alle Leute sind im Internet.“ (ebd.: 24)

Um den Kontakt zur Familie aufrechtzuerhalten, Informationen auszutauschen und Sozialkontakte zu pflegen, bedeutet ein Internetanschluss für meine InterviewpartnerInnen, so auch für Pavel D., ein Medium um mit Isolation und Distanz umzugehen. Der Sohn seiner PatientInnen kümmerte sich um die Anliegen der Betreuer. Das Internet ist zwar limitiert, so Pavel D., reicht aber, um in der gewünschten Form zu kommunizieren und im Internet zu surfen. Ganze Filme kann er sich nicht ansehen, erzählt er mir, aber er ist mit dem Internetzugang zufrieden.

Ich frage ihn, ob er am Fernseher auch slowakische Programme empfangen kann. Dies sei leider noch nicht möglich, erzählt er mir, es müssten noch Veränderungen an der Satellitenschüssel vorgenommen werden. Dies sei das nächste Projekt, schmunzelt er.

Abschließend frage ich meinen Interviewpartner, wie lange er gedenkt als 24-Stunden-Betreuer zu arbeiten, ob dies eine längerfristige Option ist. Er antwortet mir in folgenden Sätzen:

„Weiß ich nicht. [...] Ich mach das jetzt drei Jahre und wenn ich es brauche, mach` ich es noch die nächsten drei Jahre. Das weiß ich nicht, das kann ich nicht sagen. Oder bis die beiden sterben, oder schauen wir mal. Es kann alles passieren.“ (ebd.: 20)

Aus dem Gesprächsausschnitt geht hervor, dass Pavel D. einen weiteren Arbeitsplatzwechsel nach dem Ableben der aktuellen PatientInnen nicht in Erwägung zieht. Er kommt mit den beiden und deren Sohn sehr gut aus und möchte sich nicht auf eine neue, ungewisse Arbeitsstelle einlassen. Wie auch in vorhergehenden Zitaten der Falldarstellung stellt er fest, dass eine dauerhafte Arbeit als 24-Stunden-Betreuer in Österreich nicht seinem eigentlichen Berufswunsch entspricht. Dennoch zeigt er in seiner Antwort eine gewisse Unabwägbarkeit bezüglich der Dauer seiner Tätigkeit im Ausland. Ich habe beim Lesen dieses Zitates auch den Eindruck, dass Pavel D. seine Entscheidungen nicht selbst treffen kann, sondern sehr auf äußere Rahmungen, wie etwa ökonomische Bedingungen, verwiesen ist. Wenn sein Sohn in den Kindergarten geht, so Pavel D., wird seine Frau versuchen, eine Anstellung in der Slowakei zu finden um zum Familieneinkommen beizutragen.

Das Interview resümierend stelle ich fest, dass die aktuelle Arbeitssituation als 24-Stunden-Betreuer in Österreich für Pavel D. ein notwendiges Provisorium darstellt. Wenn die Arbeitsmöglichkeiten und eine ausreichende Bezahlung in der Slowakei es zulassen würden, würde er gerne zu Hause in der Baubranche arbeiten. Dennoch hat er sich in seinem gänzlich anderen Beruf, der Betreuung und Pflege, sehr gut eingearbeitet und seine Ausbildung dafür absolviert. Pavel D. gestaltet seine Freizeit in Wels mit Sozialkontakten in der Umgebung und hält engen transnationalen Familienkontakt mit seinen Bezugspersonen zu Hause; wie ich denke, eine gute Form mit den Bedingungen der Pendelmigration und der Arbeit im Privathaushalt umzugehen und für die eigenen sozialen Bedürfnisse zu sorgen. Die Frühgeburt seines Sohnes und seine Abwesenheit in diesem wichtigen Moment stellten einen Bruch der sonst so gut organisierten Abläufe dieser Lebensform dar.

Die Unplanbarkeit dieses Ereignisses war nicht mit den unflexiblen Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Betreuung vereinbar und forderten Pavel D. und seine Familie heraus. Die Betreuung und Versorgung des Kindes erfolgt mit abwechselnder Unterstützung durch Pavel D. und seiner Schwiegermutter. Den Großteil der reproduktiven Tätigkeiten im gemeinsamen Haushalt erfüllt Pavel D.s Partnerin.

5. GESELLSCHAFTLICHE TRANSFORMATIONSPROZESSE, GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND MIGRATIONSMOTIVE IM MITTEL- UND OSTEUROPÄISCHEN UND SLOWAKISCHEN KONTEXT

Im folgenden Teil möchte ich den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Mittel- und Osteuropa im historischen Kontext der sozialistischen Phase und der Phase der Transformationsprozesse nachgehen. Im Besonderen werde ich dabei politische, soziale und ökonomische Faktoren und Geschlechterverhältnisse betrachten. Zum anderen beschäftige ich mich mit den Migrationsmotiven dieser Region, vor allem mit denen von Frauen. Es sind jene Faktoren, die die von mir interviewten 24-Stunden-BetreuerInnen dazu veranlassen, die transnationale Migration in den österreichischen Arbeitsmarkt als Strategie ökonomischer Sicherheit anzutreten. In den Gesprächen waren für mich die Perspektiven der InterviewpartnerInnen auf diese gesellschaftlichen Zusammenhänge bzw. ihre Erinnerungen und Reflexionen bezüglich der Transformationsprozesse von Bedeutung. In den Gesprächen richtete ich meine Aufmerksamkeit auf eine mögliche Re-strukturierung von Rollenbildern, die die Literatur anspricht. Es war für mich wesentlich, nach den Bildungs- und Professionalisierungschancen der InterviewpartnerInnen zu fragen. Welche Bildung oder Ausbildung wurde ihnen ermöglicht und inwiefern konnten sie diese am Arbeitsmarkt einsetzen, und wie empfinden die von mir interviewten Personen Geschlecht als strukturierendes Element hinsichtlich Bildung und Berufschancen.

5. 1. MIGRATIONSMOTIVE IM MITTEL-UND OSTEUROPÄISCHEN KONTEXT

Bezüglich der zentralen Motive von Frauen national oder international zu migrieren, nennt der Soziologe Petrus Han soziale und ökonomische Faktoren, die ein dauerhaftes Leben und Arbeiten im Land der Geburt aussichtslos machen (vgl. Han 2003: 151f.). Die (Arbeits)Migration in ein anderes Land wird demnach als zentrale Strategie genutzt, negativen Rahmenbedingungen zu entgehen und die eigene Versorgung oder jene der PartnerInnen und oder der Familie in der (trans)nationalen oder internationalen Migration zu sichern. Krystina Slany sieht jene ökonomischen und sozialen Faktoren ebenfalls für mittel- und osteuropäische Länder als wesentliche Migrationsmotive.

Sie erweitert diese außerdem um die Migrations- bzw. Fluchtmotive der ethnischen und religiösen Verfolgung. Dabei differenziert die Soziologin zwei Phasen der Migration bzw.

Flucht aus Ländern Mittel- und Osteuropas. Jene nach dem Ende des zweiten Weltkrieges bis zum Beginn der Transformationsphase 1989. In diesem Zeitraum betont sie vor allem ethnische und religiöse Motive der Migration, während nach 1989 und der Grenzöffnung vermehrte Mobilitätsfreiheit und ökonomisch prekäre Situationen zur Migration drängten. Nationale und ethnische Konflikte und der Zusammenbruch von Staaten begründet ebenfalls weitere Migrationsmotive (vgl. Slany 2008: 27ff.). Auch persönliche Motive, die eigene Lebens- und Arbeitssituation zu verbessern, stehen im Zusammenhang mit (transnationaler) Migration. Beispielsweise spielt die Option, im Ausland Sprachkenntnisse oder andere Bildung zu erlangen, eine bedeutende Rolle. Beispielsweise beschreibt Sabine Hess in ihrer Untersuchung von slowakischen Au-pairs, die transnationale Migration nach Deutschland als eine Strategie junger Frauen um Wissenskapital für den Arbeitsmarkt im Herkunftsland zu generieren (vgl. Hess 2009: 81).

Der Darstellung osteuropäischer Länder als sozialistische Staaten, als auch später im Transformationsprozess sollte vorangestellt sein, dass es zwar gemeinsame politische, soziale und ökonomische Grundtendenzen gab und gibt, aber dennoch je nach Land, historischer Phase, Klassenzugehörigkeit, ethnischer Gruppe, Geschlecht und Alter sehr unterschiedliche Ausformungen bestehen und bestanden. Der folgende Überblick zielt demnach auf die beschriebenen Grundtendenzen, vor allem hinsichtlich der Kategorie Geschlecht, und ich bin mir daher des „hohen Abstraktionsniveaus“ (Karakayali 2010: 34) und der Homogenisierungstendenzen bewusst.

5. 2. SOZIALISTISCHE PHASE

Hinsichtlich der Geschlechterregimes in sozialistischen Staaten, damit sind jene „institutionalisierte Geschlechterpraktiken und Formen zu verstehen, die als Geflecht von Normen, Regelungen und Prinzipien in den Strukturen gesellschaftlicher Praktiken verankert sind“ (Young 1998: 177 In: Karakayali 2000: 34) gemeint, identifiziert die Forschung Geschlechterungleichheiten, trotz ökonomischer Selbstständigkeit von Frauen, ihrer guten Bildung und Ausbildung und staatlicher Gleichheitspostulate (vgl. Gal/Klingman 2000; Kwak/Pascall 2005). Trotz der Forderung nach der Gleichstellung der Geschlechter blieben Gender und biologische Differenz als gesellschaftlich strukturierende Elemente bestehen. Dies erzeugte eine ungleiche Partizipation von Frauen und Männern in

unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft, wie beispielsweise dem Arbeitsmarkt und bei reproduktiven Arbeiten. Die Ansprüche an die zu erfüllenden Rollenbilder von Frauen wurden zu unterschiedlichen Zeiten von ökonomischen und politischen Motiven geprägt. Die Soziologinnen Susan Gal und Gail Kligman beschreiben für die erste Phase nach dem Zweiten Weltkrieg eine besonders starke Miteinbeziehung von Frauen in die Erwerbsarbeit.

Dies war zum einen durch die Industrialisierung verschiedener Staaten wie beispielsweise Rumänien und Bulgarien geprägt und zum anderen durch die Erfordernisse Kriegsschäden zu beseitigen (vgl. Gal/Kligman 2000: 47). Zu Beginn der 1960er Jahre löste eine gesellschaftspolitische Wende, aufgrund rückläufiger Geburtenraten und nationalistischer Interessen, die Forderung nach Geschlechtergleichstellung ab und propagierte die „Differenz“, die zwischen weiblichen und männlichen ArbeiterInnen bestehe. Mutterschaft und die Verantwortung von Frauen gegenüber dem Staat wurde dabei herausgestrichen. Dabei beschreiben Gal und Kligman wie in den unterschiedlichen Staaten nationalistische Politiken auf Frauen unterschiedliche (ethnischer) Gruppen abzielten. Pronatale Politiken, sowie besonders restriktive Geburtenkontrollen, wurden entlang ethnischer Zuschreibungen diskriminierend eingesetzt und weibliche Körper dadurch politisch vereinnahmt und kontrolliert (vgl. Gal/Kligman 2000: 48f.).

Besonders hinsichtlich der Arbeitsmarktsegregation, also der geschlechterspezifischen Strukturierung der Segmente des Arbeitsmarktes, beschreibt die Forschung eine ungleiche Verteilung von Löhnen und Arbeitsbereichen. Obwohl Frauen in sozialistischen Regimes relativ gesehen über eine hohe Bildung und Ausbildung verfügten, wurden Frauen nicht entsprechend ihrer Qualifikationen in den Arbeitsmarkt integriert (vgl. Kotzeva 1999 In: Karakayali 2000: 35). Weibliche Arbeitskräfte waren vor allem in der leichten Industrie, in der Administration, der Landwirtschaft, Dienstleistung und in sozialen Berufen tätig. Frauen waren auch im Bereich der irregulären Ökonomie überproportional vertreten. Frauen verdienten im Gegensatz zu Männern erheblich weniger.

Die Aufteilung von privater und öffentlicher Sphäre war stark durch den Anspruch, Frauen seien für den reproduktiven Bereich, also die Kindererziehung- und Betreuung und Haushaltsarbeiten verantwortlich, geprägt (vgl. Gal/Kligman 2000: 55f).

Die Recherche der Autorinnen Cziria, Barošová, Chaloupková und Piscovà in ihrem Artikel „Women issues and gender equality in employment in Slovakia“ ergibt für die

Slowakei bzw. für die Tschechoslowakei ein ähnliches Bild bezüglich der Vergesellschaftung von Frauen. Den Arbeitsmarkt und Löhne betreffend stellen die Autorinnen fest, dass es zwar bereits 1945 eine offizielle Deklaration gab, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarktsegmenten beinhaltete, es aber dennoch innerhalb der Gehaltsgruppen und Arbeitsbereiche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gab (vgl. Cziria et al. 2003: 289f.). Durchschnittlich verdienten Frauen zirka 70 Prozent des Gehaltes von männlichen Kollegen. Der Anteil von Frauen in der Erwerbstätigkeit stieg in der Tschechoslowakei, so die Autorinnen, seit 1948 kontinuierlich an und erreichte 1984 46 Prozent aller Erwerbstätigen. Frauen waren durch die überwiegende Erbringung reproduktiver Tätigkeiten im Haushalt doppelt belastet. Sabine Hess verweist in diesem Zusammenhang auch auf AutorInnen, die in ihren Untersuchungen von einer „Generationalisierung“ von Versorgungsarbeiten an die Großeltern ausgehen. Damit ist die Weiterreichung von reproduktiven Tätigkeiten von berufstätigen Frauen an ihre Eltern gemeint (vgl. Verdery 1996: 64ff.; Bútorová et al. 1999: 287ff. In: Hess 2009; 72).

Die Soziologin Alena Heitlinger spricht in ihrem Beitrag auch von einer dreifachen Rollenzuschreibung, die Frauen in der sozialistischen Phase in der Tschechoslowakei zu erfüllen hatten. Sie nennt dafür die Bereiche der Erwerbsarbeit, der Mutterschaft und der politischen Rolle. Dabei zielten unterschiedliche staatliche Maßnahmen in den verschiedenen Dekaden darauf ab, diese dreifache Rollenzuschreibung zu regulieren bzw. zu steuern. Wie bereits auch für andere sozialistische Staaten konstatiert wurde, wirkten beispielsweise in den 1960er und 1970er Jahren pronatale Maßnahmen, wie verlängerte Karenzzeiten, Mutterschaftsgeld und finanzielle Unterstützung für junge Familien etc. den Erwerbskarrieren von Frauen entgegen und unterstützten eine geschlechterspezifische Trennung von öffentlicher und privater Sphäre (vgl. Heitlinger 1993: 95f.).

In diesem Zusammenhang betont der Kulturwissenschaftler Josef Kandert die Kontinuität der Familie als unangetastete, heterosexuell genormter, privater Rückzugsort, der unbezahlte reproduktive Versorgungsleistungen, übernahm (vgl. Kandert 1994: 103 In: Hess 2009: 68).

Gesetzgebende Maßnahmen, die Frauen vor allem in niedriger entlohnten Berufen im Dienstleistungsbereich und der leichten Industrie verorteten, verfestigten ungleiche Gehaltsstrukturen zwischen den Geschlechtern und die Argumentation für sogenannte „*Breadwinner*“-Gehälter für Männer. Eine kritische Debatte um staatliche Kinder-

betreuungseinrichtungen seit den 1960er Jahren, die Einführung von Mutterschaftsgeld 1970 und der Mangel an beruflichen Alternativen führten zu verlängerten Kinderbetreuungszeiten von Frauen im Privatbereich und einer geringen Inanspruchnahme von staatlicher Kleinkindbetreuung (vgl. Heitlinger 1993: 98f.; vgl. Kwak/Pascall 2005: 46).

Umstrukturierungsprozesse in der Industrie und Berufsstruktur allgemein führten dazu, dass der Anteil von Frauen in den nicht-manuellen Arbeitsbereichen in 1980er Jahren anstieg. Frauen schlossen vermehrt qualifizierte Ausbildungen und Hochschulstudien ab und waren vor allem im Bildungsbereich, im Gesundheits- und Sozialbereich und im juristischen Bereich tätig. 1983 betrug in der Tschechoslowakei der Anteil an Frauen, die ein Hochschulstudium abschlossen, 54,3 Prozent. Hinsichtlich der Verteilung der Posten im Managementbereich konstatieren die Autorinnen Cziria, Barošová, Chaloupková und Piscová eine starke Ungleichheit zugunsten von Männern (vgl. ebd. 291f.). Alena Heitlinger beziffert den Anteil an Frauen in hohen bzw. Managementposten 1989 mit 14 Prozent.

Für diese politische Phase möchte ich zusammenfassend auf die ambivalent und parallel verlaufenden Geschlechteranforderungen in sozialistischen Staaten hinweisen. Zwar waren die private Sphäre und die reproduktiven Versorgungsarbeiten durch „natürliche“ Geschlechterdifferenzen stark feminisiert und ungleich verteilt, andererseits heben die AutorInnen die Postulate und Maßnahmen in sozialistischen Regimes hervor, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der öffentlichen Sphäre zielten (vgl. Hess 2009; Heitlinger 1993).

5. 3. POSTSOZIALISTISCHE PHASE UND TRANSFORMATIONSPROZESSE

Im Hinblick auf die Transformationsprozesse postsozialistischer osteuropäischer Gesellschaften stellen ForscherInnen wie Sabine Hess „eine Refeminisierung, eine Neuinszenierung von geschlechterdifferenten Symboliken und Bedeutungszuschreibungen in der Öffentlichkeit und im expandierenden Privatsektor“ (Hess 2009: 75) fest.

Für den letztgenannten Bereich nennen unterschiedliche AutorInnen die Rationalisierungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt, die eine Verstärkung von geschlechterhierarchischer Festschreibung und Schwächung der Position von Frauen bedingen. Susan Gal und Gail Kligman beschreiben beispielsweise für Ungarn und Ostdeutschland eine Verdrängung von Frauen, aus bis dahin weiblich dominierten

Arbeitsbereichen wie dem Banken- und Versicherungswesen, durch Männer, da diese Bereiche durch Privatisierungsmaßnahmen zunehmend höhere Gehälter aufwiesen (vgl. Gal/Kligman 2000: 58). Die slowakischen Interviewpartnerinnen in der Untersuchung von Sabine Hess lassen die Autorin ebenfalls von einem „maskulinisierten Raum“ im Privatsektor ausgehen. Dabei beschreiben die Gesprächspartnerinnen geschlechter-spezifische Stellenausschreibungen, frauenfeindliche Haltungen und Entlassungs-drohungen gegenüber Frauen durch die Unternehmen (Hess 2009: 75). Hinzu kommen die zum Teil sehr hohen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. zwischen den geschlechtersegregierten Arbeitsbereichen. In Bezug auf die Konstruktion einer geschlechterdifferenten Öffentlichkeit besprechen AutorInnen wie Jacqui True die Einführung geschlechterspezifischer Codes durch Produktkonsum und Kulturindustrie einer globalisierten Vermarktung. Dieses „Gender Marketing“, so die Autorin, orientiert Werbestrategien weniger an den (niedrigen) Einkommensunterschieden, denn an den Geschlechterunterschieden (vgl. True 1999: 368-373 In: end. 75) einer Bevölkerung.

Eine Refeminisierung identifiziert die Literatur auch im Hinblick auf staatliche, ökonomische und soziale Umstrukturierungen in den Ländern Osteuropas. Dabei werden reproduktive Arbeiten aufgrund des Abbaus staatlicher Aufgaben und Privatisierung vermehrt an Frauen delegiert bzw. werden diese durch Politiken, die diese Rollenzuweisung unterstütz verankert.

Gleichzeitig bedingt die neoliberale Programmatik in den Transformationsstaaten, neben einer Zuweisung von Frauen auf den Privatbereich, eine steigende Notwendigkeit der Frauen für die finanzielle Versorgung der Haushalte aufzukommen (vgl. ebd.: 76). Da Männer häufig von den Folgen der Deindustrialisierung betroffen sind, sind Frauen dazu angehalten, im formellen- wie auch informellen Sektor zu arbeiten. Gal und Kligman beschreiben ebenfalls diese Möglichkeit von Frauen, im informellen Bereich durch Reinigungsarbeiten und Kinderbetreuung oder Sexarbeit Zuverdienste zu sichern (vgl. Gal/Kligman 2000: 60). Die temporäre Arbeitsmigration in andere Länder Europas stellt hier eine weitverbreitete Option dar zum Familieneinkommen beizutragen. Problematisch kann in diesem Zusammenhang, denke ich, allerdings die rollenspezifische Verortung von Frauen in typischerweise als weibliche Arbeitsfelder ausgewiesene Bereiche wie der bezahlten Haushaltsarbeit und der Sexarbeit gesehen werden. Durch die Umkehr der Familien-

ernährerInnen von Männern auf Frauen, sieht die Forschung eine Re-Strukturierung von üblichen Rollenbildern (vgl. Blagojevic 1999 In: Hess 2009: 78).

Ein weiterer Faktor neoliberaler Durchdringung stellt die Billiglohnindustrie im Bereich der Textilindustrie in osteuropäischen Ländern und der damit einhergehenden Feminisierung dieser Arbeitswelt dar (vgl. Wallace 1999 In: Hess 2009: 78). Auch in der Slowakei stellt die Textilindustrie, eingebettet in eine Verarbeitungskette transnationaler Konzerne, eineN wesentlicheN ArbeitgeberIn dar, welcheR zu über 90 Prozent weibliche Arbeiterkräfte beschäftigt. In diesem Zusammenhang wird einerseits auf die Möglichkeit von Frauen hingewiesen, durch ein eigenes Einkommen ein unabhängiges Leben führen zu können. Problematisch wird andererseits auch die Tatsache gesehen, dass es sich bei diesen Betrieben um sogenannte „Maquiadora-Betriebe“ handelt, welche Osteuropa in grenznahe Billigstandorte westlicher Konzerne verwandelt (vgl. Musiolek 1999 In: Hess 2009: 78). Dabei sollten auch Stadt-Land-Gegensätze erwähnt werden, da Formen des „wirtschaftlichen Aufschwungs“, eine gute Infrastruktur und qualifizierte, billige Arbeitskräfte, eher in den großen Städten bestehen.

Resümierend kann demnach festgehalten werden, dass es in den Transformationsgesellschaften Osteuropas Entwicklungen hin zu Mischökonomien aus den Bereichen der formellen und informellen Sektoren gibt, in denen Frauen eine wesentliche Rolle als Haushaltsernährerinnen spielen.

Sabine Hess argumentiert in diesem Kontext, dass sowohl die Verbindung aus antifeministischen Diskursen und die Zuschreibung der Hausfrauenrolle auf Frauen, als auch der Abbau vergangener sozialistischer Geschlechterstandards am Arbeitsmarkt, den Einschluss von Frauen in der ökonomischen Restrukturierung dieser Regionen verstärken.

In Bezug auf meine eigene Untersuchung halte ich diese Bedingungen der Umstrukturierung, der politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen, innerhalb derer Menschen entlang der Kategorie Geschlecht vergesellschaftet sind, für wesentlich. Die Falldarstellungen meiner drei InterviewpartnerInnen zeigen, dass alle drei Personen über eine gute Ausbildung verfügen, die ihnen jedoch in ihrem Herkunftsland keine Garantie bzgl. Arbeitschancen oder ausreichender Entlohnung bieten. Wie Petrus Han und Krystina Slany in ihrer Forschung betonen, verwenden Milena K., Tamara B. und Pavel D. Migration als zentrale Strategie, um den negativen ökonomischen Strukturen ihrer Herkunftsregion zu entgehen. Die angesprochene Deindustrialisierung im Zuge der Transformations-

prozesse wird durch Milena K. (4.2.) thematisiert. Sie erzählt über die Schließung von Fabriken und die Schwierigkeit, neue Arbeitsstellen zu finden. Die Erkrankung ihres Mannes und der Verlust seines Arbeitsplatzes, veranlassten Milena K. dazu, die alleinige finanzielle Versorgung ihrer Familie zu übernehmen. Auch Pavel D. (4.6.) beschreibt die Schwierigkeit Arbeit in der Slowakei zu finden, die ausreichend entlohnt wird. Seine Strategie ist es, seinen eigentlichen Berufswunsch aufzugeben, und in den Bereich der Pflegearbeit zu wechseln, da dieser die Möglichkeit bietet, seine Familie zu versorgen. Meine InterviewpartnerInnen betonen auch die, von Josef Kandert konstatierte, Stellung des Privathaushalts, als Ort unbezahlter reproduktiver Versorgungsleistungen, in den Transformationsländern Osteuropas. Alle InterviewpartnerInnen sprechen die Notwendigkeit an, wenn nötig, ihre Eltern in der Familie zu Hause zu pflegen, da staatlich Versorgungssysteme versagen.

Hinsichtlich der Re-strukturierung üblicher Rollenbilder und der Erbringung reproduktiver Tätigkeiten, zeigen die Schilderungen meiner InterviewpartnerInnen, dass es nur geringe Tendenzen gibt, starre Geschlechterkonzepte aufgrund der Migration aufzubrechen. Tamara B. (4.4.) und Milena K. erbringen zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit in Österreich den Großteil der Haushalts- und Versorgungsarbeit in ihren Haushalten in der Slowakei. Milena K.s Position in ihrer Beziehung zu ihrem Ehemann und in der Familie, hat sich allerdings durch ihre Versorgerinnenrolle gefestigt. Sie erteilt reproduktive Arbeitsaufgaben an ihren Mann während ihrer Abwesenheit. Pavel D. unterscheidet hingegen sehr klar zwischen bezahlter Haushalts- und Sorgearbeit, die er in seiner Arbeit als 24-Stunden-Betreuer in Österreich erbringt, und reproduktiven Tätigkeiten in seinem Haushalt in der Slowakei, die er an seine Partnerin und deren Mutter überträgt. Insofern lässt sich, denke ich, von einer doppelten Vergesellschaftung meiner weiblichen InterviewpartnerInnen sprechen. Einerseits erfüllen sie die Zuschreibung der Hausfrauenrolle in ihren erwerbsarbeitsfreien Wochen, andererseits agieren sie als Familiernährerinnen durch ihre Arbeitsmigration nach Österreich.

6. (INFORMELLE) PFLEGE- UND BETREUUNGSARBEIT IM KONTEXT DES ÖSTERREICHISCHEN WOHLFAHRTS- UND MIGRATIONSREGIMES

Die staatlich organisierte und finanziell unterstützte Langzeitpflege und Betreuung ist in Österreich traditionell eher geringfügig ausgebaut und erlangt(e) in der öffentlichen Debatte lange Zeit wenig Beachtung. Der überwiegende Teil der Pflege und Betreuung, etwa 80 Prozent, bei älteren und kranken Personen wurde und wird durch Familienmitglieder, meist Frauen (Töchter, Schwiegertöchter, Ehefrauen) erbracht (vgl. Fleischer 2010: 183; vgl. Da Roit et al. 2007: 656; vgl. Schmid 2010: 174; vgl. Österle et al. 2010: 73). Tom Schmid bemerkt, dass die österreichische Pflegesicherung damit dem „mitteleuropäischen Typus“ der häuslichen Pflege und Betreuung folgt. Dabei wird die Pflege und Betreuung im Privathaushalt verortet und bietet damit die Grundlage für informelle Haushaltsarbeit von (trans)migrantischen Personen (vgl. Schmid 2010. 174). In diesem Sinne, so der Forscher, funktioniert das mitteleuropäische Modell der (irregulären) Haushaltsarbeit, durch das Armutsgefälle zwischen den Herkunftsregionen der BetreuerInnen und den Zielregionen ihrer Arbeit, der geringen Distanz der beiden Orte und der Möglichkeit *Care-Lücken* in den Herkunftsregionen durch Sorgketten schließen zu können (ebd.: 173).

Vor der Pflegereform 1993 zeichnet sich die österreichische Pflegesicherung, neben der erwähnten häuslichen Betreuungsform, durch stationäre Pflegeeinrichtungen in Alten- und Pflegeheimen, regional unterschiedlich ausgebauten sozialen Dienstleistungen durch Vereine und meist niedrige finanzielle Unterstützungen für die zu betreuenden Personen aus (vgl. Da Roit et al. 2007: 656). Der Druck auf den österreichischen Wohlfahrtsstaat erhöhte sich zum einen durch die demografische Entwicklung, der zunehmenden Überalterung der Gesellschaft und zum anderen durch eine vermehrte Erwerbstätigkeit von Frauen und veränderten Familienkonstellationen (ebd.: 653f.). Die Einführung des Pflegegeldsystems 1993 sollte dabei mehr staatliche Sicherheit, Transparenz bezüglich Förderstufen und finanzielle Absicherung des Pflege- und Betreuungsbedarfs bieten. In den folgenden Abschnitten werde ich demnach der Umsetzung der Pflegegeldreform 1993 und dem Rückgriff auf ausländische Pflege- und Betreuungskräfte nachgehen. Im Zentrum stehen dabei die sogenannte Legalisierung der Betreuungsform durch (Trans)MigrantInnen

durch das Hausbetreuungsgesetz 2007 und das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz, die die 24-Stunden-Betreuung in Österreich strukturieren.

6. 1. DER PFLEGEgeldANSPRUCH UND KONSEQUENZEN DER PFLEGEgeldREFORM 1993

Mit der Pflegereform von 1993 wurde die Pflege und Betreuung betreuungsbedürftiger Personen durch pauschalisierte Geldleistungen in einem Siebenstufenmodell „relativ befriedigend“, so Tom Schmid, gelöst. Dabei wurde die Finanzierung zwischen Bund und Ländern aufgeteilt und Pläne für den Ausbau einer flächendeckenden Pflege und Betreuung bis 2010 vereinbart (vgl. Schmid 2010: 174). Das Hauptaugenmerk richtet sich in dieser Planung, neben der Ausweitung stationärer Einrichtungen, ambulanter und halbstationärer Pflege, auf den Ausbau mobiler Pflegedienste. Ein weiterer Aspekt der Pflegegeldreform war die bessere finanzielle Absicherung von pflegenden Angehörigen, die sich nun ab einem Bezug der Pflegegeldstufe 4 (siehe weiter unten) pensionsversichern lassen konnten. Besonders wenn pflegende Familienmitglieder ihre Arbeitsstelle aufgrund des hohen Pflegeaufwandes aufgeben mussten, sollte diese Möglichkeit der sozialen Absicherung der betreuenden Person dienen (vgl. Hammer/Österle 2003: 42).

Die Landespflegegesetze und das Bundespflegegesetz sind inhaltlich deckungsgleich und wurden 1993 vertraglich festgesetzt. Ziel war ein geschlossenes Pflegegeldsystem aufzubauen, und den pflegebedingten Mehraufwand in pauschalisierter Form für alle ÖsterreicherInnen abzugelten (vgl. Schmid 2010: 175). Die Auszahlung des Pflegegeldes erfolgt zwölf Mal pro Jahr durch die jeweiligen VersicherungsträgerInnen (z.B. Pensionsversicherung) und wird durch Steuergelder finanziert. Auch für Personen mit schwerer geistiger oder körperlicher Behinderung (z.B. Demenzerkrankung) kann Pflegegeld ab dem 15. Lebensjahr, bei schwerstbehinderten Kindern bis zum vollendeten 7. Lebensjahr und danach bis zum vollendeten 15. Lebensjahr (ebd.: 175) beantragt werden. Stationäre Pflege wird aus 80 Prozent des Pflegegeldes und 80 Prozent der Pensionseinkünfte der betreuungsbedürftigen Personen finanziert (ebd.: 176).

Im Falle des Bundeslandes Steiermark ist durch die Kinder der betreuungsbedürftigen Personen in Pflegeheimen ein sogenannter Pflegeregress zu leisten. Dabei sind einkommensabhängig zwischen null und zehn Prozent des Nettoeinkommens der Kinder für die Pflegekostenbeteiligung abzuführen (vgl. Land Steiermark 2013).

Pflegegeldstufen nach dem Bundespflegegesetz 2010

Stufe 1 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 50 Stunden)	€ 154,20
Stufe 2 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 75 Stunden)	€ 284,30
Stufe 3 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 120 Stunden)	€ 442,90
Stufe 4 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 160 Stunden)	€ 664,30
Stufe 5 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 180 Stunden, wenn ein außergewöhnlicher Pflegeaufwand erforderlich ist)	€ 902,30
Stufe 6 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 180 Stunden, wenn a) zeitlich unkoordinierbare Betreuungsmaßnahmen erforderlich sind und diese regelmäßig während des Tages und in der Nacht zu erbringen sind oder b) die dauernde Anwesenheit einer Pflegeperson während des Tages und der Nacht erforderlich ist, weil die Wahrscheinlichkeit einer Eigen- oder Fremdgefährdung gegeben ist)	€ 1.260,00
Stufe 7 (monatlicher Pflegeaufwand mindestens 180 Stunden, wenn a) keine zielgerichtet Bewegung der vier Extremitäten mit funktioneller Umsetzung möglich ist oder b) ein gleich zu achtender Zustand vorliegt	€ 1.655,80

(Bundespflegegeldgesetz (BPGG) (BGBl. Nr. 71/2013 In: RIS 2013b))

Schmid gibt an, dass 4,9 Prozent der Gesamtbevölkerung Österreichs Pflegegeld bezieht. 82 Prozent der PflegegeldbezieherInnen sind älter als 60 Jahre, etwa die Hälfte davon ist älter als 80 Jahre. Der Anteil an Frauen ist durch die höhere Lebenserwartung, in beiden Altersstufen höher als jener der Männer. Das Pflegegeld wurde im Zeitraum zwischen 1996 und 2009 nur zwei Mal erhöht, dadurch konnte die Kaufkraft des Pflegegeldes seit seiner Einführung nicht erhalten bleiben (vgl. Schmid 2010: 177). Problematisch wird das Pflegegeldsystem auch durch seine Ungebundenheit an Pflegeleistungen betrachtet.

Bei dieser Form des Pflegegeldmodells, wie es in Österreich seit 1993 gesetzlich verankert ist, stellen Hammer und Österle fest, dass es sich im europäischen Vergleich um eines der „freiesten“ Pflegefinanzierungsmodelle handelt, da es nicht an das Einkommen und an die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen gekoppelt ist (vgl. Hammer/Österle 2007: 16f.). Hovorka u.a. kritisieren in diesem Zusammenhang auch, dass es zum Zeitpunkt der Einführung des Pflegegeldes kaum reguläre Dienstleistungsangebote gab.

Die häusliche Pflegeversorgung wurde durch Familienmitglieder (meist Frauen) oder durch Nachbarschaftshilfe organisiert (vgl. Hovorka u.a. 1996 In: Schmid 2010: 178). Der Rückgriff auf (trans)migrantische BetreuerInnen aus osteuropäischen Ländern zu sehr niedrigen

Preisen und die Entstehung eines informellen Pflegearbeitsmarktes, eines *Transnational Care Space* (Gendra 2007), ist somit auf die freie Verfügbarkeit über das Pflegegeld und die marginal ausgebauten Pflege- und Sozialleistungen zurückzuführen (vgl. Schmid 2013; vgl. Gendra 2007, vgl. Haidinger 2010). Die Inanspruchnahme ausländischer BetreuerInnen reduzierte auch den Druck, hinsichtlich der Verantwortung und Finanzierung, auf den Wohlfahrtsstaat, weiter in den Ausbau der Langzeitpflege zu investieren (Da Roit et al. 2007: 666).

Schmid führt allerdings an, dass nur ein sehr geringer Prozentsatz aller PflegegeldbezieherInnen BetreuerInnen aus dem Ausland beschäftigt, da dieser mit den (mittlerweile entstandenen) Unterstützungsleistungen auskommt oder den Betreuungsbedarf selbst decken kann (vgl. Schmid 2010: 179). Der Großteil der Pflege und Betreuung wird nach wie vor durch Familienmitglieder abgedeckt, der Ausbau einer Langzeitpflege in Österreich wurde nicht ausreichend durchgeführt. Dabei bemerken Österle, Friedl und Leitner, dass im Gegensatz zu den leistungsberechtigten PflegegeldbezieherInnen, die ökonomische Absicherung und Entlohnung von informeller familiärer Betreuungsarbeit nicht gewährleistet wurde, da der Sozialversicherungsschutz entweder an Erwerbsarbeit oder den Status als Kind oder EhepartnerIn geknüpft ist (Österle/Friedl/Leitner 2010: 73). Die ForscherInnen stellen fest, dass trotz der Pflegegeldeinführung nur eine teilweise Abdeckung des Finanzierungsbedarfs gegeben ist. Weiterhin sind pflegebedürftige Menschen auf die informelle Arbeit von Familienmitgliedern, sprich Frauen, angewiesen.

In weiterer Folge entsteht eine innerfamiliäre Abhängigkeit, die sich im Besonderen verstärkend auf die Rolle von Frauen als informelle Haushaltsarbeiterinnen auswirkt. Österle et al. konstatieren somit, dass die Pflegegeldeinführung nicht zu einem Prozess der sozialen und ökonomischen (De)Familiesierung, also der Schaffung von Wahlfreiheit durch finanzielle Unabhängigkeit hinsichtlich Pflege und Betreuung, geführt hat (Österle et al. 2010: 70).

Das österreichische Wohlfahrtsystem wird demnach durch die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung als typisch männliches Ernährermodell gekennzeichnet. Sozialversicherungssysteme sind dabei an Erwerbsarbeit und Familienstatus gekoppelt. Die informell geleistete Haushaltsarbeit verbleibt dabei weitgehend unbeachtet (vgl. Kreimer 2006; vgl. Lewis 1992 In: ebd.: 69f.). Die Konsequenzen des unzureichenden Pflegesystems in Österreich sehen Österle et al. somit in der Doppelbelastung weiblicher Angehöriger, die

Pflege- und Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit leisten (vgl. ebd.: 73). Die Alternative dazu, auf Pflege- und Betreuungskräfte aus dem Ausland zurückzugreifen, ist auch von der finanziellen Lage der betreuungsbedürftigen Person abhängig und stellt daher keine umfassende Alternative dar (vgl. ebd.: 75).

Durch Auslagerungsprozesse auf den freien Markt werden ökonomische und soziale Ungleichheiten reproduziert und Geschlechterstrukturen verfestigt, da häufig weibliche Familienangehörige oder weibliche (Trans)MigrantInnen die Betreuungsarbeit im Privathaushalt übernehmen (vgl. Hammer/Österle 2003: 51). Die BetreuerInnen in Privathaushalten sind häufig nicht durch arbeitsrechtliche Regelungen gesichert, arbeiten im Gegensatz zu österreichischen Betreuungskräften zu sehr niedrigen Löhnen und ohne staatliche Absicherung (vgl. Hammer/Österle 2003: 45). Dennoch veranlassen die zum Teil sehr hohen Lohnunterschiede zwischen West- und Osteuropa, hohe Arbeitslosenraten in osteuropäischen Ländern, häufig restriktive Arbeitsmarktpolitiken bei liberalen Einreisebedingungen und die geografische Nähe zwischen den Herkunfts- und Zieländern die Menschen dazu, in österreichische Privathaushalte zu migrieren (vgl. Da Roit et al. 2007: 665; vgl. Kretschmann 2010a: 199).

Durch die Inanspruchnahme von ausländischen BetreuerInnen, die zu sehr niedrigen Preisen arbeiten, erhöht sich auch der Lohndruck auf österreichische BetreuungsanbieterInnen und entwertet, durch die Unterbezahlung und geringe Ausbildung, professionelle Pflege- und Betreuungsarbeit (vgl. Hammer/Österle 2007: 25).

6. 2. LEGALISIERUNG DER 24-STUNDEN-BETREUUNG UND DAS HAUSBETREUUNGSGESETZ

Sowohl die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung durch arbeits- und gewerberechtliche Rahmenbedingungen, als auch die Installierung von Fördermodellen dieser Betreuungsform, fand ihren Ausgangspunkt in der so genannten österreichischen „Pflegedebatte“ im Sommer 2006 bzw. im Nationalratswahlkampf 2006 (vgl. Schmid 2010; vgl. Kretschmann 2010a; Haidinger 2010). Das Wissen um die Existenz dieser in Anspruch genommenen Betreuungsform war zwar bekannt, doch erst Anzeigen von pflegebedürftigen Personen wegen illegaler Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte 2006, und die mediale Diskussion darüber gaben den Anstoß zu einer Formalisierung in diesem Bereich (vgl. Schmid 2010: 184). Das Hausbetreuungsgesetz trat am 1. Juli 2007 in Kraft mit

dem Ziel, Rechtssicherheit für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und Qualitätssicherung in der Pflege und Betreuung zu bieten. Die ausschließliche Betreuung durch unselbstständige BetreuerInnen, die bei einem gemeinnützigen Anbieter angestellt sind, wurde aus Kostengründen bei der Gesetzesplanung abgelehnt, und stattdessen die Variante der Anpassung der Gesetzeslage an die gegebenen Betreuungsverhältnisse, ohne arbeitszeitliche Beschränkung, gewählt (vgl. ebd.: 185). Ziel dieser Regelung war demnach nicht, die in der Praxis gängige Betreuungsform (trans)migrantischer Betreuung abzuschaffen, sondern vor allem für die ArbeitgeberInnen Rechtssicherheit zu bieten. Darüber hinaus wurde die Einbindung der BetreuerInnen in die österreichische Sozialversicherung aus Gründen der Beitragssolidarität beschlossen um Sozialversicherungsschutz für diese Betreuungspersonen zu gewährleisten (vgl. ebd.: 185).

Das Vertragsrecht sieht für die ArbeitgeberInnen nun die Wahlmöglichkeit zwischen drei Anstellungsformen im Hausbetreuungsgesetz vor. Erstens kann eine *unselbstständige Betreuungskraft*, die bei einem der gemeinnützigen AnbieterInnen (z.B. Volkshilfe, Caritas, Diakonie Österreich, Rotes Kreuz) angestellt ist, engagiert werden (BMASK 2013: 9). Dabei müssen die Angestellten allerdings nach dem Kollektivvertrag der WohlfahrtsträgerInnen angestellt sein, was in der Regel einen höheren Lohn, als durch den Mindestlohntarif für Hausgehilfinnen, bedeuten würde (vgl. Schmid 2010: 186).

Als zweite Option gibt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Anstellung einer *unselbstständigen Anstellung im Haushalt* an. Dabei tritt das Haushaltshilfen- und Hausangestelltengesetz und die darin verankerten Arbeitszeitbestimmungen in Kraft. Dies bedeutet, dass die Betreuungsperson volljährig sein muss, dass die durchgearbeiteten 14 Tage im Haushalt der PatientInnen (maximal 128 Stunden, inklusive Bereitschaft pro zweiwöchigem Turnus) danach eine zweiwöchige Arbeitspause verlangen, dass eine Ruhepause von insgesamt mindestens drei Stunden pro Tag gegeben sein muss und ein Maximum von elf Arbeitsstunden pro Tag nicht überschritten werden darf (vgl. BMASK 2013: 9, 15; vgl. Kretschmann 2010a: 205). Die Entlohnung erfolgt bei dieser Betreuungsform durch den Mindestlohntarif für Hausgehilfinnen (vgl. Schmid 2010: 186).

Die dritte Variante ist die Beschäftigung *selbstständiger HausbetreuerInnen* im Haushalt, die die häufigste Betreuungsform darstellt. Dabei gibt das BMASK keine Grenzen bezüglich der Arbeitszeiten vor (ebd.: 15). Hierbei sehen die gesetzlichen Vorgaben ein

angemeldet Gewerbe nach der Gewerbeordnung vor, bei der die BetreuerInnen bei der Bezirksverwaltungsbehörde und der Sozialversicherung des Gewerbes angemeldet sein müssen und Wirtschaftskammerumlagen zu entrichten haben (vgl. Schmid 2010: 186). Für die gesamte sozialversicherungsrechtliche Abwicklung selbstständiger Betreuungskräfte ist die Betreuungskraft selbst verantwortlich. Die Sozialversicherung schließt Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung mit ein. Schön et al. haben für das Jahr 2008 eine monatliche Kalkulation der Sozialversicherungsbeiträge angegeben. Darin entspricht ein monatliches Honorar (für einen 14-tägigen Turnus) von 700 Euro einem Sozialversicherungsbeitrag von 141,72 Euro (vgl. Schön et al. 2008: 164). Die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherung ergibt sich aus den Einkünften und den für das Beitragsjahr vorgeschriebenen Versicherungsbeiträgen. Für das Jahr 2013 bemisst die Pensionsversicherung 18,50% und die Krankenversicherung 7,65% der jährlichen Einkünfte. In den ersten drei Jahren nach einer Neugründung, bemisst die SVA den niedrigsten Bemessungssatz (2013 sind das 148,86 Euro vierteljährlich), danach wird durch den Einkommenssteuerbescheid nachkorrigiert (z.B. bei Guthaben oder Nachzahlungen) und die Beitragsgrundlage für das folgende Kalenderjahr errechnet (SVA 2013: 8f., 10ff.).

PersonenbetreuerInnen sind auch steuerpflichtig. Die Einkommenssteuerpflicht wird von der WKO für das Jahr 2013 erst ab einer Übersteigerung der Jahreseinkünfte von 11.000 Euro bemessen. Das Jahreseinkommen setzt sich aus den Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben zusammen. Zu den Betriebseinnahmen zählt die WKO hier auch Sachleistungen wie die Inanspruchnahme des zur Verfügung gestellten Wohnraums (vgl. WKO 2013a: 21). Schön et al. halten fest, dass für unselbstständige Beschäftigte in einem Haushalt oder durch einen gemeinnützigen Anbieter angemeldete Betreuungskräfte die Sozialversicherungsbeiträge durch die ArbeitgeberInnen bzw. deren Angehörige abgeführt werden müssen. Hierbei muss die Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse vor Arbeitsbeginn der Betreuungsperson erfolgen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind von den ArbeitgeberInnen monatlich, in der Höhe von zirka 40% des Bruttoentgelts, abzuführen (Schön et al. 2008: 78f.).

Das BMASK beschreibt die selbstständige Beschäftigung im Gegensatz zur unselbstständigen Anstellung als durch die BetreuerInnen selbst kontrollierbare und eigenständige Betreuungsform.

„[die Betreuungsperson] erhält keine konkreten Vorgaben (Weisungen), wie und welche Aufgaben für die Erbringung der vertraglichen vereinbarten Leistungen zu erfüllen, bzw. wann genau einzelne Leistungen zu erbringen sind; [die Betreuungsperson] wird weder hinsichtlich der Erbringung der Leistung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht, noch bezüglich der Arbeitsfolge kontrolliert; [die Betreuungsperson] kann sich durch eine andere Betreuungskraft vertreten lassen.“ (BMASK 2013: 9)

Diese Vorgaben über selbstbestimmtes Arbeiten sind nach meiner Auseinandersetzung mit Untersuchungsergebnissen unterschiedlicher ForscherInnen, hinsichtlich der Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten von Rund-um-die-Uhr-Betreuung, in der gängigen Betreuungspraxis nicht gegeben. Die Regelung dieser Betreuungsmodi, so die Forschung, ist sehr häufig durch Aushandlungen zwischen ArbeitgeberInnen und BetreuerInnen und asymmetrischen Beziehungsformen zum Nachteil der BetreuerInnen geprägt. Auch die von mir befragten 24-Stunden-BetreuerInnen berichten davon, dass sie an unterschiedlichen Arbeitsstellen Vorgaben bzgl. Arbeitszeiten und Ausführung der Arbeitsaufgaben bekamen. Beispielsweise spricht Tamara B. (Falldarstellung 4.4.) über die unerfüllbaren Pflegeanweisungen, die ihr die Nichte des Patienten auftrug. Die Kontrolle und Schikane gegenüber Tamara B. s Pflege- und Betreuungshandlungen, führten schließlich zum Abbruch an dieser Arbeitsstelle. Die Anstellung als selbstständige Hausbetreuerin, garantierte Tamara B. nicht die Umsetzung eigenverantwortlicher Betreuungsarbeit.

Auch die Falldarstellung Pavel D.s (4.6.) zeigt, dass die Vorgaben des BMASK für selbstständige HausbetreuerInnen in der gängigen Praxis nicht immer umsetzbar sind. Er beschreibt seinen früheren Arbeitsplatz in Niederösterreich als einen, durch die Partnerin des Patienten, streng kontrollierten Arbeitsbereich. Die Arbeitsaufgaben und auch die Arbeitszeiten und Ruhezeiten wurden genau vorgegeben und überstiegen „herkömmliche“ Pflege- und Betreuungsaufgaben. Auch vertraglich festgelegte Aufgabenbereiche und Arbeitszeiten durch die Vermittlungsagentur, wie im Beispiel von Tamara B.s zweiter Arbeitsstelle, stellten keine Garantie bzgl. selbstständigen Handelns dar. Die Schilderungen meiner InterviewpartnerInnen zeigen daher, dass sehr häufig Aushandlungen, zwischen unterschiedlich mächtigen VertragspartnerInnen den Berufsalltag von 24-Stunden-Betreuung prägen. In Kapitel 7 werde ich mich eingehender den sehr spezifischen Arbeitsarrangements der 24-Stunden-Betreuung widmen.

Die notwendige rechtliche Bedingung für diese drei Betreuungsvarianten ist die Pflegegeldbeziehung von mindestens Stufe drei des Pflegegeldsystems. Das Pflegegel-

dreht wurde durch zusätzliche Förderungen der öffentlichen Hand für pflegebedürftige Personen verbessert. Wenn eine legale Betreuungsform gewählt wird, wird eine monatliche Förderung von 1.200 Euro für eine unselbstständige Angestellte oder 500 Euro für selbstständig beschäftigte Betreuungskräfte an die betreuungsbedürftigen Personen ausbezahlt. Die Einkommensgrenze der AntragsstellerInnen bis zu einem monatlichen Einkommen von 2.500 Euro entscheidet über die Förderbedürftigkeit. Das Berufsrecht wurde dahingehend geändert, dass auch nicht diplomierte KrankenpflegerInnen, wenn sie eine Ausbildung über 200 Stunden theoretische Ausbildung oder eine sechsmonatige Berufserfahrung oder Beauftragung durch diplomiertes oder ärztliches Personal verfügen, Pflege- und Betreuungstätigkeiten durchführen dürfen (vgl. Schmid 2010: 187f.; BMASK 2013: 10; Binder 2008: 51).

Dies beinhaltet für selbstständige Betreuungskräfte die Erbringung sogenannter

- *haushaltsnaher Dienstleistungen* (Zubereitung v. Mahlzeiten, Reinigungsarbeiten, Botengänge, Sorge f. das Raumklima, Betreuung v. Pflanzen u. Tieren, Wäsche waschen u. bügeln),
- *Hilfestellung, Haushalts- und Lebensführung auf Grundlage des Gesundheits- u. Krankenpflegegesetzes § 3,*
- *Unterstützung der Lebensführung* (Tagesgestaltung, Hilfeleistung bei alltäglichen Verrichtungen),
- *Gesellschaft leisten* (Konversation, Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Kontakte, Begleitung bei diversen Aktivitäten),
- *praktische Vorbereitung bei einem Ortswechsel* (Kofferpacken u. Ähnliches),
- *Organisation von Personenbetreuung* (z.B. Terminvereinbarungen),
- *Anwesenheit aufgrund d. Betreuungsbedürftigkeit.*

(BMASK 2013: 19)

Die zumeist von (Trans)MigrantInnen geleistete Betreuungsarbeit in Österreich, veranlasste im Zuge der „Pflagedebatte“ und der Gesetzesreform 2006 bis 2008 dazu, über den irregulären Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus der BetreuerInnen zu verhandeln. Die Änderung des Geltungsbereichs des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes für EU-BürgerInnen, die den Übergangsbestimmungen der EU-ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit unterliegen, stellt ein weiteres rechtliches Element der Legalisierung dar.

6. 3. AUSLÄNDERINNENBESCHÄFTIGUNGSGESETZ UND DAS EUROPÄISCHE BZW. ÖSTERREICHISCHE MIGRATIONSREGIME

Seit 1. Mai 2011 gilt laut österreichischem AusländerInnenbeschäftigungsgesetz, aufgrund der Übergangsbestimmungen für die EU-Mitgliedstaaten Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen, volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit (vgl. WKO 2011; vgl. RIS 2013a). StaatsbürgerInnen der so genannten „neuen EU-Staaten“, die im Zuge der EU-Erweiterung 2004 der Europäischen Union beitraten, war bis Ende April 2011, trotz liberaler Einreisebestimmungen, die Arbeit in Österreich bis dahin weitgehend untersagt. Diese restriktiven Übergangsregelungen erschwerten diesen Staatsangehörigen, ausgenommen waren BürgerInnen aus Malta, Zypern, der Schweiz und den EWR-Staaten, daher die Ausübung eines regulären Arbeitsverhältnisses. Ab 2004 konnten diese Staatsangehörigen, die beispielsweise in der 24-Stunden-Betreuung beschäftigt waren, temporär mit einem angemeldeten Gewerbe arbeiten und sich dabei auf das Primärrecht der Dienstleistungsfreiheit berufen. Andrea Kretschmann weist allerdings darauf hin, dass die Möglichkeit dieser Arbeitsform des „Herüberarbeitens“ unter BetreuerInnen wie ArbeitgeberInnen weitgehend unbekannt war und sehr selten genutzt wurde (vgl. Kretschmann 2010a: 202f.). Für ArbeitnehmerInnen aus Bulgarien und Rumänien, diese sind im Zuge der Erweiterung 2007 der EU beigetreten, gilt die Übergangsregelung weiterhin bis 31. Dezember 2013 (vgl. WKO 2011; vgl. RIS 2013a). In diesem Fall werden die StaatsbürgerInnen dieser Länder wie Drittstaatenangehörige behandelt und vom AusländerInnenbeschäftigungsgesetz erfasst. Diese Personen benötigen eine Arbeits-erlaubnis, Beschäftigungsbewilligung oder einen Befreiungsschein (vgl. Kretschmann 2010a: 202; vgl. Binder/Fürstl-Grasser 2008: 61f.). Durch eine Novelle im Zuge der Liberalisierung durch das Hausbetreuungsgesetz 2007, wurde eine Ausnahme für Betreuungskräfte in Privathaushalten für „neue EU-Staaten“ eingeführt. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die ArbeitgeberInnen mindestens Pflegestufe drei beziehen und die Betreuungsperson ein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze bezieht und damit ihre Sozialversicherungsabgaben leistet (vgl. Binder/Fürstl-Grasser 2008: 62f.). Für StaatsbürgerInnen aus Kroatien, das am 1. Juli 2013 der EU beitrug, gelten die gleichen Übergangsbestimmungen wie für BürgerInnen aus Bulgarien und Rumänien.

Spätestens im Sommer 2020 gilt für diese Personen die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit. BetreuerInnen aus Kroatien können daher ebenfalls durch die Ausnahmeregelung für

BetreuerInnen und PflegerInnen ohne Arbeits- oder Beschäftigungserlaubnis in österreichischen Haushalten arbeiten.

Tom Schmid merkte in seinem 2010 veröffentlichten Artikel an, dass es durch die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit der „neuen EU-Staaten“ ab dem Jahr 2011, bzw. für Rumänien und Bulgarien 2014, zu erhöhter Konkurrenz im Bereich der Personenbetreuung in Privathaushalten kommen könnte. Die Ursache dafür sieht Schmid in den zum Teil sehr niedrigen Gehältern aus ökonomisch schwächeren Staaten. Durch dieses Lohndumping erhöhe sich der Druck auf diesen Arbeitsbereich. Problematisch sieht er im Zusammenhang mit der Öffnung des Arbeitsmarktes auch die Möglichkeit, dass (trans)migrantische PersonenbetreuerInnen in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes, wie beispielsweise in der Gastronomie etc., Beschäftigung finden und bei betreuungsbedürftigen Personen und ihren Familien Pflegeengpässe entstehen.

In diesem Fall sieht der Forscher vor allem die Sozialpolitik gefordert, Pflegekonzepte zu entwickeln, die dem Bedarf gerecht werden (vgl. Schmid 2010: 190). Im Hinblick auf meine Untersuchung stelle ich fest, dass auch eine meiner GesprächspartnerInnen, Tamara B., auf den erhöhten Lohndruck durch PersonenbetreuerInnen aus ökonomisch schwächeren EU-Staaten hinweist. Tamara B. berichtet vor allem von rumänischen 24-Stunden-BetreuerInnen, die zu niedrigeren Gehältern in Österreich Pflege- und Betreuungsarbeit leisten. Sie adressiert die Entwicklung dieses Lohndumpings besonders an die ArbeitgeberInnen, die zu besonders günstigen Preisen Betreuungsarbeit zukaufen (möchten). Angesichts der steigenden Konkurrenz ist es für 24-Stunden-BetreuerInnen wie Tamara B. schwieriger geworden, Gehaltserhöhungen gegenüber ArbeitgeberInnen einzufordern. Auch Pavel D. bemerkt, dass er sich davor scheut, erhöhte Gehaltsforderungen zu stellen, da er fürchtet, durch eine billigere Betreuungsperson ersetzt zu werden. Tamara B. spricht davon, dass es für viele BetreuerInnen in ihrem Umfeld immer schwieriger wird in Österreich zu arbeiten, da steigende Sozialversicherungsabgaben, Steuerzahlungen und geringe Gehälter die Arbeit in Österreich unrentabel machen. Die Ergebnisse meiner Interviews zeigen daher, dass weniger die von Schmid geäußerte Befürchtung, BetreuerInnen könnten in einen anderen Bereich des Arbeitsmarktes wechseln zutrifft, sondern ein Abwandern von 24-Stunden-BetreuerInnen aufgrund von mangelnden Arbeits- und Sozialrechtlichen Rahmenbedingungen eintreten kann.

6.4. RECHTLICHE- UND FINANZIELLE KONSEQUENZEN DURCH DIE LEGALISIERUNG DER 24-STUNDEN-BETREUUNG

Die Literatur unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen irregulären und regulären Arbeitsbedingungen in der Rund-um-die-Uhr Personenbetreuung. Irregulär beschäftigte BetreuerInnen verfügen über keinen Versicherungsschutz in Österreich. Manche dieser Personen verfügen über eine Kranken- oder Sozialversicherung in ihrer Herkunftsregion. Besteht diese nicht, sind sie im Falle einer Krankheit, eines Unfalls oder bei Verlust des Arbeitsplatzes nicht versichert, und daher in einer ökonomisch und sozial sehr prekären Lage. Darüber hinaus besitzen irregulär beschäftigte HaushaltsarbeiterInnen keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Pensionsversicherung. Auch in Bezug auf ihren irregulären Aufenthaltsstatus befinden sich Nicht-EU-BürgerInnen in einer problematischen Situation (vgl. Haidinger 2010: 78.). Die Höhe des Lohnes, sowie Arbeitszeiten und Aufgaben sind daher Verhandlungssache zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, und diese sind häufig durch die geschwächte rechtliche Situation der irregulären BetreuerInnen von einer mächtigen Stellung der ArbeitgeberInnen geprägt (ebd.:78.). Bettina Haidinger gibt für die von ihr befragten irregulär Beschäftigten, ein Tageshonorar zwischen 30 und 60 Euro an. Verpflegung und Unterkunft wird in der Regel durch die ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellt (ebd.: 78).

Tom Schmid gibt an, dass die Entlohnung bis zur Legalisierung 2007 zwischen 40 und 60 Euro pro Tag betrug. Bei einem 14-tägigen Arbeitseinsatz Rund-um-die-Uhr betrug sie zwischen 560 und 840 Euro für die BetreuerInnen. Die Ruhezeit der BetreuerInnen lag nur bei etwa einer Stunde pro Tag. Die Kosten für zwei BetreuerInnen, in dieser Angabe zwischen 1.120 und 1.680 Euro, und die zusätzlichen Vermittlungskosten wurden durch die ArbeitgeberInnen bzw. deren Familien entrichtet (Schmid 2010: 182).

Seit der Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung in Österreich, durch das Hausbetreuungsgesetz, wurde die legale Beschäftigung von HaushaltsarbeiterInnen als selbstständiges oder unselbstständiges Arbeitsverhältnis ermöglicht (vgl. Binder/Fürstl-Grasser 2008). Bettina Haidinger geht in ihrer Untersuchung davon aus, dass von den ungefähr 40.000 Beschäftigten 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich, etwa die Hälfte seit der novellierten Gesetzeslage ein reguläres Beschäftigungsverhältnis hat, die Mehrheit davon als selbstständige BetreuerInnen arbeitet. Haidinger stellt fest, dass es seit der Legalisierung keine wesentlichen Verbesserungen für die BetreuerInnen hinsichtlich

Entlohnung und Arbeitsbedingungen gibt, da diese weiterhin auf Aushandlung mit den ArbeitgeberInnen basieren. Die BetreuerInnen sind nun zu zum Teil sehr hohen Sozialversicherungsabgaben und zur Kammerumlage verpflichtet; viele der Personen sind aber ohnehin in ihren Herkunftsländern sozialversichert (vgl. Haidinger 2010: 79).

Die Soziologin Andrea Kretschmann räumt allerdings ein, dass die Inanspruchnahme der Krankenversicherung für (trans)migrantische BetreuerInnen kaum Bedeutung hat, da diese Personen im Falle einer Erkrankung im Herkunftsland bleiben und dort ärztliche Hilfe beziehen. Auch andere Sozialversicherungsleistungen, die für Kinder oder EhepartnerInnen (Karenz- und Kindergeld, Mitversicherung Angehöriger) genutzt werden könnten, bleiben unverwendet, da diese an einen gemeldeten Wohnsitz in Österreich gekoppelt sind (vgl. Kretschmann 2010b: 188). In diesem Zusammenhang sprechen auch meine InterviewpartnerInnen davon, dass Krankenstände, wenn sie nötig sind, sehr kurz gehalten werden und ärztliche Leistungen in der Slowakei bezogen werden. Für die ArbeitgeberInnen bedeutet das Inkrafttreten des Hausbetreuungsgesetzes die Entwicklung eines Fördermodelles, das die PatientInnen seither bei der Bewältigung der Betreuungskosten unterstützt (vgl. Schmid 2010: 184). Die Legalisierung bedeutet für jene Personen, die diese Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen, bzw. deren Angehörige, aber auch die Legitimierung ihrer Handlung (Kretschmann 2010b: 193).

Andrea Kretschmann (2010a) beurteilt die Veränderungen durch die Verrechtlichung seit der Einführung des Hausbetreuungsgesetzes für die BetreuerInnen ebenfalls als relativ gering. Sie verweist auf die spezifische private und abgeschlossene Logik, der der Arbeitsplatz Privathaushalt, auch durch die Einführung rechtlicher Standards, folgt. Kretschmann konstatiert, dass der Privathaushalt nicht als „normaler“ Arbeitsplatz beurteilt werden kann, da weiterhin kollektiv-familiäre Normen die Grundlage der Arbeitsbedingungen wie Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Pausenregelung, Turnusdauer etc. bilden. Die Gesetzgebung tastet dieses spezifisch private Terrain weiterhin nicht an, und überlässt dies stattdessen individueller Aushandlungen (ebd.: 222). Die Autorin thematisiert in ihrem Artikel auch die ausbleibende politische Diskussion um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der BetreuerInnen. Politisierung und Verrechtlichung fand nur auf ArbeitgeberInnenseite statt, so Kretschmann, da eine „leistbare“ und „gute“ Pflege für die KonsumentInnen dieser Dienstleistung gefordert wurde. Die Verrechtlichung thematisierte asymmetrische Machtbeziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen

und den Fortbestand von Feminisierung und Ethnisierung in diesem Arbeitsbereich nicht (ebd.: 223).

In diesem Zusammenhang diskutiert die Forscherin auch die diskursive Marginalisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der (trans)migrantischen BetreuerInnen in Bezug auf das österreichische- und europäische Migrationsregime. Sie argumentiert, dass die BetreuerInnen in der Diskussion um die Legalisierung dieser Betreuungsform meist nur in Bezug auf ihren Status innerhalb des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes thematisiert werden. Sie weist außerdem darauf hin, dass das Recht (Hausbetreuungsgesetz, AusländerInnenbeschäftigungsgesetz), die asymmetrischen Arbeitsbedingungen, die vor der Legalisierung installiert wurden, in zweifacher Weise festschreibt. Zum einen verweist sie auf die Verweigerung der rechtlichen Zuständigkeit innerhalb des nationalen Raumes, etwa hinsichtlich arbeitsrechtlicher Bestimmungen wie Arbeitszeit oder Aufgabenbereiche von BetreuerInnen. Zum anderen benennt sie dabei das Ende der rechtlichen Zuständigkeit an den Rändern des nationalen Raumes in Bezug auf die Lebensbereiche der (trans)migrantischen BetreuerInnen (z.B. Sozialversicherungsleistungen die an einen gemeldeten Wohnsitz in Österreich gekoppelt sind). Damit fungiert das Recht, so Kretschmann, als exkludierende „Grenzpraktik“ im transnationalen Raum (vgl. Opitz 2008 In ebd.: 210). Im Zuge europäischer Möglichkeiten (liberale Einreise, ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit) und Beschränkungen (Übergangsregelungen, Umgang mit Drittstaatenangehörigen), setzt Österreich mithilfe der Verrechtlichung seine „Grenzen dort, wo die nationale und territoriale politische Zuständigkeit endet“ (vgl. Kretschmann 2010a: 209).

Ungleichheit besteht, so Kretschmann, auch in der Informationspolitik von verantwortlichen Institutionen Österreichs. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) richtet ihre zur Verfügung gestellten Informationen, in Form von Broschüren und Leitfäden bezüglich 24-Stunden-Betreuung an die ArbeitgeberInnen, nicht jedoch an die BetreuerInnen. Abgesehen von einem knappen Merkblatt der WKO, das in polnischer, slowakischer, slowenischer, tschechischer und ungarischer Sprache verfasst ist, sind die ausführlicheren Informationsbroschüren nur auf Deutsch erhältlich und an die ArbeitgeberInnen adressiert (vgl. Kretschmann 2010a: 221).

Dementsprechend resümiert Kretschmann über die Legalisierung der Rund-um-die-Uhr-Betreuung:

„Insofern lässt sich in Bezug auf die verrechtlichten Pflegearrangements keineswegs davon sprechen, beide Seiten, also die PflegearbeiterInnen und die Gepflegten bzw. ihre Angehörigen, profitierten gleichermaßen von der Legalisierung. Der Pflegehaushalt bleibt ein „System von Öffnung und Schließungen“, welches die „Totalität der Welt“ (Foucault 1992: 43f.) wiedergibt.“ (Kretschmann 2010a: 223)

Im folgenden Kapitel (Kapitel 7) werde ich daher den Arbeitsbedingungen von 24-Stunden-BetreuerInnen in Privathaushalten im Besonderen nachgehen. Dabei sind jene Aspekte des Arbeitsarrangements zentral, die die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Tätigkeit strukturieren. Folglich werde ich mich mit Arbeits- und Wohnarrangements von 24-Stunden-BetreuerInnen, ihren Aufgabenbereichen, den Räumen und Zeiten der Beschäftigung und der Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bzw. PatientInnen auseinandersetzen und Erfahrungen und Wahrnehmungen meiner InterviewpartnerInnen darstellen.

7. 24-STUNDEN-BETREUUNG - ERWERBSARBEIT IM PRIVATHAUSHALT

Das folgende Kapitel widmet sich der 24-Stunden-Betreuung durch (trans)migrantische Personen in Privathaushalten. Seit Anfang der 1990er Jahre ist eine verstärkte Zunahme dieser Betreuungsform von älteren, pflege- und betreuungsbedürftigen Personen in österreichischen Haushalten zu verzeichnen. Sehr häufig sind es Frauen slowakischer Herkunft, die in Österreich so ihre eigene ökonomische Versorgung und jene ihrer Familien und PartnerInnen sichern. Innerhalb dieses entstandenen Betreuungsarbeitsmarktes pendeln diese (Trans)MigrantInnen in einem meist zweiwöchigen Turnus zwischen ihrem Arbeitsplatz in Österreich und ihrer Herkunftsregion. Das Spezifikum der 24-Stunden-Betreuung ist die Arbeits- und Betreuungszeit, die sich meist über die gesamte Zeit des Aufenthalts der BetreuerInnen im Haushalt der zu betreuenden Person(en), 24 Stunden auf Abruf, erstreckt. Ein weiteres Charakteristikum ist das Arbeits- und Wohnarrangement, bei dem die BetreuerInnen im gemeinsamen Haushalt mit den PatientInnen leben und arbeiten. Dadurch kommt es häufig zu Verschränkungen von Privatbereich und Arbeitsplatz und Arbeitszeit und Freizeit.

Daher soll neben der Begriffsklärung und der Kontextualisierung von Haushaltsarbeit besonders auf den Bereich der Rund-um-die-Uhr-Betreuung eingegangen werden. Ich werde mich den Lebens- und Arbeitsbedingungen, also dem Arbeits- und Wohnarrangements, den Aufgabenbereichen, der Arbeitszeit- und Freizeitgestaltung und der Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und BetreuerInnen zuwenden.

7. 1. DEFINITION VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER HAUSHALTSARBEIT

In der wissenschaftlichen Diskussion um bezahlte Haushalts- und Sorgearbeiten haben sich in unterschiedlichen Sprachräumen verschiedene Begriffe entwickelt um Tätigkeiten in diesen Bereichen zu definieren bzw. im Zusammenhang mit der Professionalisierungsdebatte (Lutz 2008: 20) reproduktive Tätigkeiten zu differenzieren und sektoral anzuwenden. Im deutschsprachigen Raum werden haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen in sachbezogene Haushaltsarbeiten und personenbezogene Haushaltsarbeiten unterteilt.

Zu den sachbezogenen Haushaltsarbeiten werden Tätigkeiten wie Waschen, Bügeln, Putzen, Kochen und andere gezählt, während personenbezogene Haushaltsarbeiten soziale Arbeit an Menschen definiert. Dazu zählen Pflege- und Betreuungsarbeiten bei älteren und kranken Personen und Erziehung und Betreuung bei Kindern. Die Soziologin und Frauen- und Geschlechterforscherin Helma Lutz merkt im Hinblick auf die Begriffsdifferenzierung bezüglich der Tätigkeitsbereiche im deutschsprachigen Raum an, dass es in der Praxis häufig zu Kombinationen der Bereiche kommt und die Begriffe dies verschleiern (vgl. ebd.: 21). Dementsprechend haben sich die Begriffe Haushaltsarbeit und HaushaltsarbeiterIn durchgesetzt und fassen daher alle haushaltsnahen Arbeiten zusammen (vgl. Lutz 2008: 20; vgl. Gendera 2007: 9; vgl. Karakayali 2010: 22).

In der angelsächsischen Debatte haben sich die Begriffe *domestic work* (*domestic worker*) und *care work* (*care worker*) etabliert. Diese beiden Begriffe subsumieren, anders als die deutschsprachigen Begriffe, alle im Haushalt anfallenden sachbezogenen und personenbezogenen Arbeiten. Diese Verschränkung resultiert aus der Auffassung, dass alle Tätigkeitsbereiche, ob personenbezogen oder sachbezogen, in Beziehung zueinander stehen und meist eine Kombination aus unterschiedlichen Haushaltstätigkeiten bestehe (vgl. Anderson 2006: 31f.; vgl. Lutz 2008: 21). Wie ich in den folgenden Abschnitten zur 24-Stunden-Betreuung darstellen werde, ist auch bei dieser Form der Haushaltsarbeit, eine Verschränkung unterschiedlicher sachbezogener und personenbezogener Haushaltsarbeiten festzustellen. Der Begriff 24-Stunden-Betreuung verweist auf die Rund-um-die-Uhr-Betreuungsform von meist älteren Personen, inkludiert darin aber nicht ausschließlich personenbezogene, pflegerische Tätigkeiten, sondern auch Haushaltsarbeit im klassischen Sinne (Kochen, Waschen, Putzen etc.). Daher erscheint mir die Verwendung von beispielsweise „PflegerIn“ nicht passend, da es sich um sehr heterogene Arbeitsaufgaben der 24-Stunden-BetreuerInnen handelt und nicht nur um pflegerische Aufgaben. Ich verwende daher in meiner Arbeit den Begriff Haushaltsarbeit und HaushaltsarbeiterIn und den Begriff 24-Stunden-Betreuung und 24-Stunden-BetreuerIn. HaushaltsarbeiterIn, so Lutz, vereint alle im Privathaushalt erbrachten Tätigkeiten, wie Betreuung, Versorgung, Erziehung, Pflege von Menschen und Dingen, Unterstützung und Beratung (Lutz 2008: 21). Der Begriff 24-Stunden-Betreuung reduziert meines Erachtens zwar die Arbeitsbereiche auf personenbezogene Haushaltsarbeiten (Betreuung), hebt andererseits aber das Spezifikum der Rund-um-die-Uhr-Betreuung, die ständige Verfügbarkeit, deutlich hervor.

7. 1. 1. ZUR KONTEXTUALISIERUNG VON HAUSHALTSARBEIT

In der theoretischen Debatte um Haushaltsarbeit wird zwischen unbezahlter Haushaltsarbeit und bezahlter, meist durch (Trans)MigrantInnen verrichtete, Haushaltsarbeit unterschieden. Seit Beginn des 20. Jahrhunderts wird unbezahlte Haushaltsarbeit politisch und ökonomisch thematisiert und in der feministischen Diskussion der 1970er Jahre stark fokussiert (vgl. Anderson 2006: 28). Dabei wird unbezahlte und unthematisierte Haushaltsarbeit, die von Frauen verrichtet wird, und die dafür maßgeblichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, analysiert. Gegenstand der Kritik war zu diesem Zeitpunkt vor allem die geschlechtsspezifische Trennung der Gesellschaft und Ökonomie in eine öffentliche, auf Erwerbsarbeit ausgerichtete, männlich dominierte Sphäre und eine private, auf Reproduktionsarbeit ausgerichtete, weiblich besetzte Sphäre (vgl. Bock/Duden 1977 In: Lutz 2008: 16).

Gisela Bock und Barbara Duden problematisieren dabei, dass Erwerbsarbeit hohe gesellschaftliche Anerkennung und Entlohnung erfährt und demgegenüber Haus- und Sorgearbeit im Haushalt und der Familie sozial, kulturell und finanziell geringgeschätzt wird. Die Historikerinnen bezeichnen diese Differenzierung als „hierarchische Distinktion“, die in den Modellen der „Hausfrauenehe“ und dem „*Bread-Winner*-Versorgerehemodell“, rechtlich verankert und sozial und kulturell legitimiert, ihren Ausdruck findet (ebd. In: ebd. 16f.). Die Forscherinnen verweisen auch auf die Konstruktion des weiblichen, sozialen Versorgerinnencharakters, der die Zuschreibung aller Haushalts- und Sorgearbeiten auf Frauen legitimiert. Diesen Zurichtungsprozess beschreiben Bock und Duden als „Arbeit aus Liebe- Liebe als Arbeit“ in ihrem gleichnamigen Aufsatz (Bock/Duden 1977: 124ff.). Frauen üben dabei verschiedene Versorgungstätigkeiten in Haushalt und Familie aus, die sie aus Zuneigung zu ihrem Umfeld leisten. Dies trägt dazu bei, diese Tätigkeiten nicht als Arbeit wahrzunehmen und die ökonomische Anerkennung und Entlohnung zu verweigern (ebd.).

In diesem Zusammenhang geht Karakayali (2010) davon aus, dass Haushalts- und Sorgearbeit mehr als die Reproduktion, also Wiederherstellung von Familienmitgliedern ist, sondern tatsächlich als Produktion, als Erschaffung von Menschen zu betrachten ist.

Haushaltsarbeit ist sehr stark als emotionale Arbeit, als Beziehungsarbeit anzusehen, denn auch sachbezogene Haushaltstätigkeiten wie Einkäufe erledigen und Kochen finden in Beziehung zu den Wünschen und Vorlieben von beispielsweise Familienmitgliedern statt. Die Verknüpfung von existenziellen menschlichen Bedürfnissen wie Nahrungsaufnahme

und emotionale Zuwendung finden in der Verschränktheit von Haushaltsarbeit ihren Ausdruck (ebd.: 43).

In der Debatte um das Ausbleiben der partnerschaftlichen Umverteilung, wird die überdurchschnittliche Partizipation von Frauen an Bildung und Erwerbsarbeit, bei gleichzeitigem Ausbleiben der Beteiligung von Männern an Haushaltsarbeiten in den vergangenen Dekaden thematisiert (vgl. ebd.: 45f.; vgl. Lutz 2008: 18f.). Es ist also festzustellen, dass trotz der ansteigenden Erwerbstätigkeit von Frauen, die partnerschaftliche Erbringung von Haushaltsarbeit durch Männer nur in geringem Umfang stattfindet. Helma Lutz spricht davon, dass es zwar zu leichten Zuwächsen bei der Beteiligung von Männern bei der Betreuung und Erziehung von Kindern kam, aber weiterhin Retraditionalisierungstendenzen nach der Geburt eines Kindes bestehen (vgl. Lutz 2008: 18). Zurückzuführen sei dies auf die existierende Einkommensschere zugunsten besserer Löhne von Männern, eine geschlechtsspezifische Berufswahl, Aufstiegschancen von Männern in höhere Karriereetagen und sozial- und steuerpolitische Begünstigungen eines traditionellen männlich dominierten „*Bread-Winner-Modells*“ (ebd.: 19). Die gleichzeitige demographische Entwicklung einer immer älter werdenden Gesellschaft ergibt einen immer höheren Bedarf an Pflege und Betreuung älterer und pflegebedürftiger Personen.

Die Weiterreichung von Haushaltsarbeiten an so genannte haushaltsfremde Personen, häufig (Trans)MigrantInnen, stellt dabei eine Option dar, Reproduktionsarbeit weiterhin in „weiblichen Händen“ zu belassen (vgl. Friese 1996 In: ebd.: 23). Sabine Hess (2009) thematisiert im Hinblick auf die fehlende partnerschaftliche Umverteilung, dass die von ihr interviewten ArbeitgeberInnen aus Gründen der Konfliktvermeidung in der Partner Innenschaft ein Au-pair einstellten. Dabei ist auch auffallend, dass die Einstellung des Au-pairs Aufgabe der Frauen waren. Dies, so Hess, sei ein Indiz dafür, dass der Privatbereich und die darin verrichteten Tätigkeiten, auch wenn sie an andere Personen weitergereicht werden, weiterhin als weiblich konnotiert bestehen bleiben (vgl. ebd.: 183ff.).

Als theoretisches Erklärungsmodell dient in diesem Kontext der Ansatz des *Doing Gender* (West/Zimmerman 1987), welcher beschreibt, dass „Geschlecht als ein Ensemble alltäglicher Handlungen, als Wahrnehmungs-, Darstellungs- und Zuschreibungsroutinen“ verstanden wird. „Dabei wird heterosexuelle Zweigeschlechtlichkeit nicht als ontologischer Ausgangspunkt, sondern als Effekt sozialer Praktiken betrachtet“ (Lutz 2008: 39). Somit

wird Haushaltsarbeit als zutiefst vergeschlechtlichte Aktivität beschrieben, die identitätsstiftend ist und die die Geschlechterordnung einer Gesellschaft stabilisiert. Über die als männlich oder weiblich zugewiesenen Handlungen und die Wiederholung dieser Verhaltensweisen wird Geschlecht als weiblich oder männlich definiert und hergestellt. Haushaltsarbeit bzw. die Vermeidung von Haushaltsarbeit wird derart vergeschlechtlicht, dass selbst eine deutlich unfaire Verteilung von Haushaltsarbeit nicht als solche gedeutet wird (vgl. Gildemeister 2004: 141). In diesem Sinne versucht die Konzeption des *Doing Gender*, die tradierte Weiterreichung von Reproduktionsarbeit an andere, in diesem Fall (trans)migrantische Frauen, zu erklären.

„Die Umverteilung von Haus- und Versorgungsarbeit auf eine andere Frau verbleibt in der tradierten Logik gängiger Identitätsmuster und diese müssen nicht zur Disposition gestellt werden. Das Selbstbild der „guten Mutter“ etwa kann mittels des Rückgriffs auf traditionelle Betreuungsmuster (Amme, Kinderfrau) aufrechterhalten werden, da es die geschlechtsspezifische, segregative Zeichensetzung nicht antastet“. (Lutz 2008: 49)

Auch in Bezug auf die Pflege und Betreuung älterer Personen, die traditionell häufig von weiblichen Familienmitgliedern erbracht wird, folgt die Weiterreichung der Betreuungsarbeit auf (trans)migrantische Frauen dieser Logik. Jandl et al. berichten in ihrem Untersuchungssample von HaushaltsarbeiterInnen in Österreich, dass der überwiegende Anteil Frauen aus der Slowakei, Polen, der Tschechischen Republik und der Ukraine sind (vgl. Jandl et al. 2009: 159.). Diese Erfahrungen lassen sich auch in andern Forschungen feststellen (Lutz 2008; Karakayali 2010; Haidinger 2010; Hess 2009).

Auch wenn die Datenlage International und auch in Österreich nur von Schätzungen, der in Haushalten beschäftigten HaushaltsarbeiterInnen, ausgeht, ist ein Anstieg von (Trans)MigrantInnen in Privathaushalten als globales Phänomen erkennbar (vgl. Hochschild 2002; vgl. Anderson 2006; vgl. Lutz 2009; vgl. Schmid 2010).

Tom Schmid gibt an, dass vor der Legalisierung 2007 in Österreich etwa 28.000 bis 30.000 PersonenbetreuerInnen in Privathaushalten tätig waren und zirka 20.000 österreichische Haushalte eineN ausländischeN BetreuerIn engagierten (Schmid 2010: 179). Sandra Gendera berichtet in ihrer Diplomarbeit 2007, dass der gesamte Haushaltsarbeitsmarkt Österreichs, also nicht nur die Betreuung älterer Personen, sondern auch andere Haushaltsarbeiten wie Reinigungsarbeiten, die durch informelle ArbeitnehmerInnen erbracht werden, auf zirka 100.000 Personen geschätzt wird. Diese Zahl

beinhaltet jene Personen mit, und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft. In dieser Angabe werden auch Personen, die im Bereich der Sexarbeit tätig sind, inkludiert (Haidinger 2004: 18 In: Gendera 2007: 14). Haushaltsarbeit wird diesen Schätzungen zufolge immer häufiger an (trans)migrantische Personen, vor allem Frauen, weitergereicht, die aufgrund ihrer ökonomischen und sozialen prekären Lage im Herkunftsland Arbeit in Teilen Europas, den USA und Asiens (u.a.) suchen (vgl. Anderson 2006: 104f.). In diesem Sinne spricht die internationale Forschung von einer neuen Arbeitsteilung, in der reproduktive Arbeiten der autochthonen Mittelschicht an (Trans)MigrantInnen delegiert werden. Repressive Aufenthaltsbestimmungen, Nichtanerkennung von Ausbildungen und Beschäftigungsoptionen in den Zielregionen drängen jene (Trans)MigrantInnen in die Privathaushalte (Karakayali 2010: 50).

Der Begriff der *Global Care Chains* (Ehrenreich/Hochschild 2002) beschreibt die globale Betreuungskette, wenn also Personen, vor allem Frauen, aus ökonomisch schwächeren Herkunftsregionen des sogenannten „Südens“ in Regionen des „Nordens“ migrieren um Haushaltsarbeit zu leisten und so ihre Familien und PartnerInnen zu Hause ökonomisch versorgen zu können. Die *Care-Lücke* die sie durch die Abwanderung ihrer Arbeitskraft (bei Pflege- und Betreuungspersonal) und ihre Abwesenheit in den eigenen Haushalten zurücklassen, delegieren sie an andere (weibliche) Familienmitglieder oder (Trans)MigrantInnen anderer Regionen (vgl. Hochschild 2002: 29). In diesem Zusammenhang entwickelte sich auch die von mir thematisierte Diskussion um Transnationale (Familien)Beziehungen und das Konzept der Transnationalen Mutterschaft (siehe dazu Kapitel 2). Tom Schmid diskutiert im Hinblick auf die österreichische Betreuungsversorgung durch osteuropäische MigrantInnen, die daraus entstehenden *Care Chains*.

Die Abwanderung von tschechischen und slowakischen Krankenpflegerinnen nach Österreich bedeutet in diesen Ländern ein Defizit an Pflegepersonal, das wiederum durch KrankenpflegerInnen aus ökonomisch schwächeren Ländern gefüllt wird. Eine andere Betreuungskette stellte Schmid, ausgehend von Moldawien nach Rumänien über Ungarn nach Österreich fest (Schmid 2010: 182).

Bezugnehmend auf die Debatte der Betreuungsketten habe ich meine InterviewpartnerInnen auch auf ihre Einschätzungen und Erfahrungen hin befragt. Dabei bin ich in den Gesprächen auf die genannte Betreuungslücke, die entstehen kann, wenn

(Trans)MigrantInnen in Privathaushalten Österreichs arbeiten, eingegangen. Beispielsweise berichtet Tamara B. (Falldarstellung 4.4.) im Interview vom Pflegekräftemangel in slowakischen Krankenhäusern. Sie stellte selbst während ihres mehrwöchigen Krankenhausaufenthalts in der Slowakei fest, dass das Pflegepersonal unterbezahlt ist und in Relation zu den vielen PatientInnen nicht ausreichend ist (Tamara B.: 32).

Da es sich bei der 24-Stunden-Betreuung um eine Pendelmigration der BetreuerInnen zwischen Österreich und der Slowakei handelt, besteht die Möglichkeit in beiden Haushalten Sorge- und Haushaltsarbeit zu erbringen. Wie die Falldarstellungen (4.2. u. 4.4.) zeigen, verrichten Milena K. und Tamara B. in ihren zwei erwerbsarbeitsfreien Wochen in der Slowakei den überwiegenden Teil der Haushaltsarbeit. Während ihrer Arbeitswochen in Österreich erbringen zum Teil die (Ehe)Partner reproduktive Tätigkeiten. Im Falle von Daniel, dem Partner von Tamara B., wurden Haushalts- und Betreuungsarbeiten zum Großteil durch die Großmütter von Marko geleistet. Im Falle von Milena K., erbringt auch ihr Mann den überwiegenden Teil der Haushaltsarbeit (in ihrer Abwesenheit). In der Falldarstellung von Pavel D. (4.6.) wird sichtbar, dass Haushalts- und Sorgearbeit ausschließlich durch seine Partnerin und seine Schwiegermutter erbracht wird. Im Hinblick auf die angesprochene Betreuungskette kann ich festhalten, dass in den Beispielen meiner InterviewpartnerInnen nicht der Rückgriff auf andere MigrantInnen unternommen wird um Haushalts- und Sorgearbeiten abzudecken, aber diese Tätigkeiten häufig an weibliche Familienmitglieder weitergereicht werden oder wie die Falldarstellungen von Milena K. und Tamara B. zeigen, dies zu einer Doppelbelastung der 24-Stunden-BetreuerInnen führen kann.

7.2. MIGRATION IN DEN PRIVATHAUSHALT- ARBEITSSUCHE, REKRUTIERUNG UND VERMITTLUNGSAGENTUREN

MigrantInnen, die Anstellungen als HaushaltsarbeiterInnen in Privathaushalten in Europa suchen, finden diese auf unterschiedliche Weise. Eine häufig in Anspruch genommene Option Arbeit zu suchen, ist die Verwendung persönlicher Netzwerke aus Bekannten, FreundInnen, Familie oder KollegInnen. Dies ist im Vergleich zu Vermittlungsagenturen meist kostenlos. Bridget Anderson räumt allerdings ein, dass diese Netzwerke keinerlei Garantie dahingehend bieten können, dass die Arbeitsbedingungen zufriedenstellend sind. Im Falle von problematischen Entwicklungen oder Konflikten haben die ArbeitnehmerInnen keine reguläre Referenz oder Garantie (vgl. Anderson 2006: 57). Jandl et al. beschreiben seit Beginn der 1990er Jahre die Entstehung von Vermittlungsagenturen, welche transnational auftreten und HaushaltsarbeiterInnen aus Mittel- und Osteuropa nach Österreich, Deutschland oder die Schweiz vermitteln. Die steigende Nachfrage nach Haushaltsarbeit, wie der 24-Stunden-Betreuung, führte zu vermehrter Gründung solcher Agenturen und der Entwicklung informeller Netzwerke (vgl. Jandl et al. 2009: 162).

Sandra Gendera verweist in ihrer Untersuchung darauf, dass es zumeist Vereine, Agenturen, seltener Stiftungen sind, die Vermittlungspraktiken in den beschriebenen Regionen anbieten und miteinander kooperieren. Der Politikwissenschaftler Tom Schmid verweist darauf, dass in den Ländern der Slowakei, der Tschechischen Republik und Österreich zumindest 37 dieser Organisationen tätig sind (Schmid/Prochazkova In: Schmid 2010: 180). Dabei gibt es Klein- und Kleinstunternehmen mit sehr wenigen BetreuerInnen, bis hin zu großen Agenturen, die mehrere Hundert PersonenbetreuerInnen vermitteln.

Tom Schmid berichtet in seinem Artikel, dass die Legalisierung 2007 zu einer Abnahme der Klein- und Kleinstagenturen geführt hat (vgl. Schmid 2010: 180). Vor 2004, als ein restriktiveres Aufenthaltsrecht für OsteuropäerInnen in Österreich gültig war, deklarierten sich diese Organisationen selbst als „karitativ oder gemeinnützig“ und rieten den BetreuerInnen sich als „Gäste“ oder „BesucherInnen“ im Falle einer Kontrolle auszugeben (Gendera 2007: 78). Meine Interviewpartnerin Tamara B. spricht ebenfalls über die Bedingungen ihres irregulären Arbeitsverhältnisses zu Beginn ihrer Tätigkeit in Österreich. Sie und ihre ArbeitgeberInnen sprachen sich darüber ab, dass sich Tamara B. im Falle einer Behördenkontrolle als „Freundin der Familie“ bzw. „als Gast“ deklariere.

Sandra Gendera konstatiert auch, dass das österreichische Gesundheits- und Krankenpflegesystem als MultiplikatorIn auftritt, wenn dieseR PatientInnen mit der Organisation von Betreuung durch die Vermittlung von Agenturen, die Rund-um-die-Uhr-Betreuung organisieren, informieren. Gleichzeitig agieren die genannten MultiplikatorInnen auch in den Herkunftsregionen der (Trans)MigrantInnen (vgl. Schmid/Prochazkova 2004 In: ebd.: 79). Für die Vermittlungstätigkeit verlangen die Vermittlungsagenturen von beiden AkteurInnen, ArbeitgeberInnen und BetreuerInnen, eine monatliche oder jährliche Vermittlungspauschale. Aufgabenbereiche, Arbeitszeiten, Entlohnung und Verbote werden „vertraglich“ durch die Agenturen oder Vereine zwischen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und der Agentur geregelt (vgl. Haidinger 2010: 79; vgl. Gendera 2007: 74). Jandl et al. konstatieren in ihrer Untersuchung, dass die von Ihnen interviewten BetreuerInnen durchschnittlich 667 Euro Vermittlungsgebühren jährlich bezahlen. Dies entspricht je nach Verdienst, etwa dem Lohn eines Einsatzturnus. Die Fahrtkosten wurden bei einigen der interviewten BetreuerInnen durch die ArbeitgeberInnen übernommen (vgl. Jandl 2009: 163).

Sandra Gendera berichtet in ihrer Analyse am Beispiel einer tschechischen Vermittlungsagentur, wie die Rekrutierung und Vermittlung von potentiellen 24-Stunden-BetreuerInnen gehandhabt wird. Dabei sind als Grundvoraussetzungen die Ausbildung zum/zur KrankenpflegerIn, eine mindestens vierjährige Berufserfahrung, Deutschkenntnisse, ein entsprechendes Gesundheits- und Leumundszeugnis und das Alter zwischen 24 und 55 Jahren angegeben (Gendera 2007: 74). Die Aufgabenbereiche werden, wie die Grundvoraussetzungen, auf der Homepage der Agentur vermittelt.

Bereits an dieser Stelle wird angemerkt, dass der Gesundheitszustand der PatientInnen über Ausgang oder Freizeit der BetreuerInnen entscheidet und die Möglichkeit bestehe, dass diese das Haus gar nicht verlassen können (vgl. ebd.: 74). Die von Gendera interviewten BetreuerInnen berichten eher negativ über die genannte Vermittlungsagentur. Im Verhältnis zur hohen Vermittlungspauschale, die die BetreuerInnen an die Agentur zu entrichten hatten, wurden sie nicht ausreichend bei Konflikten noch Problemen unterstützt, und berichtet sie über einen generellen Informationsmangel, da die Agentur nur Angaben zur Adresse und Namen der zu betreuenden Person an die BetreuerInnen weitergab. Eine genaue Anamnese über den Gesundheitszustand der PatientInnen, die Aufgabenbereiche etc., verweigerte die Agentur (vgl. ebd.: 75). Der Erstkontakt zu einer

Vermittlungsagentur wird, wie in diesem Beispiel, häufig über das Internet aufgenommen. Tamara B. berichtet ebenfalls davon, dass die Agentur wichtige Erstinformationen betreffend PatientInnenanamnese, familiäres Umfeld der PatientInnen und TurnuskollegInnen zurückhielt. Angesichts der sehr hohen Vermittlungspauschale die Tamara B. an ihre Agentur zu entrichten hat, etwa ein Monatshonorar, bezeichnet sie die Bemühungen der Agentur als sehr gering.

In den von mir geführten Interviews, wurde der Aspekt der Reisebedingungen, durch die BetreuerInnen thematisiert. Milena K. (4.2.) erzählt von ihren Reisebedingungen von der Ostslowakei nach Linz. Sie spricht dabei die Stationen ihres sehr langen Arbeitsweges mit slowakischen TaxilenkerInnen an. Tamara B. (4.4.) äußert sich einerseits sehr besorgt über die übermüdeten TaxichauffeurInnen und ihre Ängste, sich auf ihrem Arbeitsweg nicht sicher zu fühlen. Andererseits spricht sie die Möglichkeit an, welche die Autofahrten bieten, sich mit KollegInnen über ihren Arbeitsalltag und Informationen auszutauschen. Die Reisekosten werden bei allen drei InterviewpartnerInnen durch die ArbeitgeberInnen finanziert.

Im nächsten Abschnitt werde ich mich mit den spezifischen Arbeits- und Wohnarrangements der 24-Stunden-BetreuerInnen beschäftigen, da diese erheblichen Einfluss auf den Arbeitsalltag, die Gestaltung der Arbeits- und Freizeit und damit über Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten mit PartnerInnen, Familie, KollegInnen und FreundInnen haben.

7.3. ARBEITS- UND WOHNARRANGEMENTS: „LIVE-IN“ - „LIVE-OUT“

Die beiden Begriffe „Live-in“ und „Live-out“ definieren die Arbeits- und Wohnsituation von Erwerbsarbeit in Privathaushalten. Bei der „Live-in“-Variante wohnt und arbeitet der/die ArbeitnehmerIn im gleichen Haushalt der ArbeitgeberInnen bzw. der zu betreuenden Personen. Die 24-Stunden-Betreuung bei älteren, pflegebedürftigen Personen ist in der öffentlichen Wahrnehmung die häufigste Form dieser Rund-um-die-Uhr-Betreuung, so die Forscherin Bettina Haidinger. Entgegen dieser Annahme finden sich aber auch andere Varianten dieser Betreuungsform, beispielsweise die Pflege und Betreuung von körperlich und geistig behinderten Personen und die Betreuung von Kindern (vgl. Haidinger 2010: 77). Sabine Hess stellt in ihrer Untersuchung 2005 migrantische Au-pairs als eine in

Deutschland häufig in Anspruch genommene „Live-in“-Betreuung vor. Die Soziologin Bridget Anderson beschreibt „Live-in“-Arrangements aus der Perspektive der MigrantInnen, die die häufigsten RepräsentantInnen dieser Arbeitsform sind. Zum einen gilt die „Live-in“-Arbeit als nützliches Beschäftigungsverhältnis, da besonders für neumigrierte Personen die Wohnungssuche und damit finanzielle Belastungen entfallen. Zum anderen benennt sie Aspekte dieser Arbeitsform als durchaus problematisch, da vermehrt Kontrolle durch ArbeitgeberInnen ausgeübt werden kann, als auch die Ausdehnung von Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten. Vor allem für MigrantInnen aus Übersee, die mitunter hohe Schulden durch die Reise haben, reduziert die Unterkunft am Arbeitsplatz den ökonomischen Druck. Des Weiteren argumentiert Anderson, dass der Wohn- und Arbeitsplatz in privaten Haushalten Schutz vor Polizeikontrollen bei irregulären Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen bietet (vgl. Anderson 2006: 62f.).

Im Gegensatz zu „Live-out“-Beschäftigungsformen, bei denen die BetreuerInnen oder Reinigungskräfte an einem oder mehreren Haushalten beschäftigt sind und nicht in diesen leben, verdienen so genannte „Live-Ins“ im Durchschnitt weniger. „Live-out“-ArbeitnehmerInnen werden stundenweise engagiert und bezahlt. Im Haushalt lebende ArbeiterInnen bekommen ihren Lohn für den gesamten Zeitraum ihrer Arbeit im Haushalt, oftmals unabhängig vom Ausmaß ihrer Tätigkeiten. In diesem Arrangement werden durch private ArbeitgeberInnen oder Agenturen die Lebenshaltungskosten, also Verpflegung und Unterkunft, miteingerechnet. In der Summe verdienen „Live-in“-HaushaltsarbeiterInnen weniger als stundenweise beschäftigte KollegInnen (vgl. ebd.: 63; vgl. Jandl et al. 2009: 169).

Die Arbeitsaufgaben sind mitunter sehr vielfältig und reichen von personenbezogenen Tätigkeiten hin zu Arbeiten im Garten und Renovierungsarbeiten (siehe detaillierter 7.4.) (vgl. Jandl et al. 2009: 169). Die ForscherInnengruppe um Michael Jandl konstatiert in ihrer Untersuchung die häufig fehlende vertragliche Verbindlichkeit über Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben. Ihre InterviewpartnerInnen äußern, dass sie durch ihre Anwesenheit im Haushalt der ArbeitgeberInnen für diese ständig verfügbar scheinen und ihre tatsächlichen Arbeitszeiten die vereinbarten Zeiten übersteigen (vgl. ebd.: 169).

Hinzu kommt eine verstärkte Kontrolle der ArbeitgeberInnen über im Haushalt lebende Beschäftigte. Diese Kontrolle kann unterschiedliche Formen annehmen und verschiedene Bereiche betreffen, beispielsweise gegenüber der Art und Weise, wie Tätigkeiten und

Aufgaben von den ArbeitnehmerInnen ausgeführt werden, sowie der Arbeitszeit und Freizeit der Personen, so Bridget Anderson. Ausbeutungsverhältnisse, in denen ArbeitnehmerInnen längere Arbeitszeiten und andere Aufgaben als vereinbart oder dem Gehalt entsprechend leisten, bzw. durch Agenturen oder private ArbeitgeberInnen eingefordert werden, stellen sich als häufig dar (vgl. Anderson 2006: 63f.). Bridget Anderson beschreibt die Arbeit der „Live-In“-HaushaltsarbeiterIn auch als festgeschriebene Rolle, die von der ausführenden Person 24 Stunden pro Tag ausgefüllt wird. In diesem Fall, so Anderson, würde nicht die Arbeitszeit, sondern die ganze Person gekauft werden (vgl. ebd.: 66).

Mein Interviewpartner Pavel D. (4.6.) berichtet beispielsweise davon, dass die Ruhezeiten an seiner Arbeitsstelle in Niederösterreich für ihn und seinen Kollegen Ivan gestrichen wurden. Seine Arbeitszeiten erstreckten sich schließlich ohne Unterbrechung von den frühen Morgenstunden bis spät am Abend. Auch hinsichtlich der Arbeitsaufgaben spricht Pavel D. von einer kontinuierlichen Ausdehnung. Er und sein Kollege waren abgesehen von den Pflege- und Betreuungsarbeiten, zu Gartenarbeiten und Renovierungsarbeiten am Haus verpflichtet. Die Ausweitung der Arbeitsaufgaben schloss jedoch keine Erhöhung des Gehalts ein.

Ebenso berichtet Tamara B. (4.4.) über ihre erste Arbeitsstelle in Österreich, an der sie einen Vierpersonenhaushalt zu führen hatte und die Betreuung der demenzkranken Patientin leistete. In der Entlohnung von Tamara B. schlug sich dieser Mehraufwand nicht nieder.

Bridget Anderson diskutiert in ihrer Forschung „Doing the Dirty Work?“ auch den Aspekt der Isolation, die die (Haushalts)Arbeit als „Live-In“ oftmals in sich birgt. Die (Trans)MigrantInnen, die diese Arbeit verrichten, sind von ihren Familien und FreundInnen in der Herkunftsregion und häufig auch von ihren, in der Zielregion arbeitenden KollegInnen, abgeschnitten. Besonders HaushaltsarbeiterInnen mit Familienwunsch oder jungen Kindern sind von dieser Arbeitsform betroffen (vgl. ebd.: 67). Kommunikations- und Kontaktformen mittels moderner Kommunikationsformen können dieser Isolation und mangelndem Kontakt nur bedingt entgegenwirken. Auch Jandl et al. sprechen Isolation als wesentliches Charakteristikum von „Live-in“-Arrangements an. In vielen Fällen, so die AutorInnen, ist es den HaushaltsarbeiterInnen auch nicht möglich ihre Sozialkontakte, wie etwa KollegInnen, in die Wohnung der zu betreuenden Personen mitzubringen (vgl. Jandl et al. 2009: 172).

Die von mir interviewten 24-Stunden-BetreuerInnen kommunizieren mittels moderner Kommunikationsmittel wie Skype, der Sendung von Nachrichten via Facebook, E-Mail und SMS, und der kostengünstigen Telefonie mit speziellen SIM-Karten mit ihren Sozialkontakten. Für meine InterviewpartnerInnen sind diese Medien enorm wichtig, um ein Mindestmaß an Kontakt und Kommunikation mit ihren Familien, FreundInnen und KollegInnen in unterschiedlichen Regionen zu ermöglichen. Als ausreichend, um Kontakte intensiv zu gestalten, werden diese Kommunikationsformen allerdings nicht beurteilt. Besonders bei längeren Arbeitsaufenthalten in anderen Regionen, wie bei Milena K. (4.2.), die drei Jahre im Ausland verbrachte, stoßen diese Kontaktmöglichkeiten an ihre Grenzen. Häufig bieten diese Medien die einzige Möglichkeit um der Isolation im Privathaushalt entgegen zu wirken. Beispielsweise erzählt Tamara B. (4.4.) von ihrer zweiten Arbeitsstelle in Österreich, bei welcher der schlechte Gesundheitszustand des Patienten keine Kommunikation zuließ, und Tamara B. die Wohnung nur zum Einkaufen verlassen durfte. Pavel D. (4.6.) schildert im Interview, dass er versucht, sein Bedürfnis nach Sozialkontakten durch KollegInnen in der Umgebung der PatientInnen zu erfüllen, und so der Isolation entgegen wirkt.

Der zu Beginn dieses Abschnitts als nützlich bzw. schützend dargestellte Aspekt der „Live-in“-Variante, die Abgeschlossenheit des Privathaushaltes von der Öffentlichkeit, birgt aber auch die Gefahr in sich, dass HaushaltsarbeiterInnen nicht vor finanzieller, psychischer und physischer Ausbeutung und Gewalt geschützt werden (können), wie auch aus den Schilderungen meiner InterviewpartnerInnen hervor geht.

7.4. AUFGABENBEREICHE

Wie bereits im vorangestellten Abschnitt erwähnt, sind die Aufgabenbereiche von HaushaltsarbeiterInnen, besonders in „Live-in“-Beschäftigungen sehr heterogen und in den meisten Fällen nicht klar definiert. Jandl et al. beschreiben, je nach Betreuungsform, unterschiedliche Arbeitsaufgaben von HaushaltsarbeiterInnen. Bei der Pflege und Betreuung von älteren Personen zählen medizinisch-pflegerische Tätigkeiten, Rehabilitationstätigkeiten, die Gestaltung des Soziallebens, haushaltsbezogene Aufgaben und emotionale Arbeit zu den Aufgabenbereichen. Diese eher klar definierten Aufgabenbereiche können aber je nach Vereinbarung bzw. Ermessen der ArbeitgeberInnen

auf andere Bereiche, wie Gartenarbeiten, Renovierungsarbeiten und die Versorgung anderer Familienmitglieder, ausgedehnt werden (vgl. Jandl et al. 2009: 169; vgl. Haidinger 2010: 80). Auch bei Au-pairs ist die Vermischung aus vordefinierten Aufgaben, wie die Betreuung von Kindern und anderen Haushaltsarbeiten gängige Praxis (vgl. Hess 2009: 177). Sabine Hess beschreibt anhand der Aussagen ihrer slowakischen Interviewpartnerinnen, die als Au-pairs in deutschen Privathaushalten arbeiten, dass die zu Beginn der Anstellung vereinbarte „Mithilfe bei leichten Haushaltstätigkeiten“ oftmals zur gänzlichen Übertragung reproduktiver Tätigkeiten im Haushalt führt (ebd.: 178).

Bettina Haidinger übernimmt in ihrer Analyse der Aufgabenbereiche von 24-Stunden-BetreuerInnen das Konzept „affektiver Arbeit“ von Sandro Mezzadra (2005) und thematisiert damit die Beziehungsebene zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Haidinger skizziert „affektive Arbeit“ folgendermaßen:

„Die Produktion von Affekten geht einher mit der Produktion einer Beziehung – zu einem Kunden, einer Patientin, einer Arbeitgeberin. Versorgungsarbeit und Dienstleistungsarbeit erfordern interpersonelle Kompetenzen, die Fähigkeit empathisch zu sein, die Bedürfnisse des Gegenübers kennenzulernen, eine Beziehung aufzubauen. Die ausgetauschte Ware ist die Beziehung zwischen Kunde und Verkäufer, zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin. Die Subjektivität der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers selbst mit ihren intimsten Eigenheiten wie Sprache, Gefühle, Bedürfnisse wird in Wert gesetzt.“ (Haidinger 2010: 80)

„Affektive Arbeit“, also die Beziehungsarbeit und die emotionale Versorgungsarbeit, ist ein zentraler Bestandteil personenbezogener Haushaltsarbeit wie der 24-Stunden-Betreuung älterer, pflegebedürftiger Personen. Neben den durchaus positiven Eigenschaften dieser Tätigkeit, ist die Schwierigkeit einer klaren Grenzziehung bei Arbeitsaufgaben und Wünschen, die ArbeitgeberInnen formulieren oder erwarten, hervorzuheben. Die Interviewpartnerinnen von Bettina Haidinger thematisieren die Schwierigkeit dieser Grenzziehungsarbeit, wenn diese schildern, dass diese zusätzlich zu den definierten pflegerischen Tätigkeiten, Reinigungsarbeiten, Kochen, auch das Haareschneiden und Gartenarbeiten erledigen, und wenn Besuch kommt auch noch Kellnerinnen sind. Auch das „Weiterreichen“ von 24-Stunden-BetreuerInnen an andere Familienmitglieder der ArbeitgeberInnen beschreibt Haidinger als gängige Praxis (vgl. ebd.: 80f.).

Zu den zentralen Aufgabenbereichen von 24-Stunden-BetreuerInnen zählt die Forscherin das hohe Ausmaß an Emotionsarbeit, die diese zu erbringen haben. Emotionsarbeit definiert Haidinger nach Giesenbauer und Glaser (2006) im folgenden Zitat:

„Diese beinhaltet das Zeigen oder Unterdrücken von Gefühlen, um den eigenen Gefühlsausdruck an die situativen Anforderungen der Interaktion mit der Patientin/dem Patienten anzupassen und um tatsächlich empfundene Gefühle aktiv zu beeinflussen. Durch emotionale Arbeit wird die (mögliche) Diskrepanz zwischen tatsächlichen („authentischen“) Gefühlen und (von PatientInnen, Angehörigen, gesellschaftlich oder professionellen Normen) erwarteten Gefühlen reguliert.“ (Haidinger 2010: 81 nach Giesenbauer/Glaser 2006: 62ff.)

Die Rahmenbedingungen der 24-Stunden-Betreuung, die Isoliertheit mit den PatientInnen im selben Haushalt, der beschränkte soziale Kontakt zu anderen Personen wie KollegInnen, und die Unmöglichkeit sich dem Verhalten der PatientInnen zu entziehen, erschweren die Bedingungen der emotionalen Arbeit (Haidinger 2010: 81). Die mögliche Diskrepanz zwischen den eigenen authentischen Gefühlen und den erwarteten Gefühlen und Verhaltensweisen in einer meist hierarchischen Beziehung kann zu einem erhöhten Leidensdruck der BetreuerInnen führen (vgl. ebd.: 81f.).

Anders als bei Pflege- und Betreuungspersonal in öffentlichen Institutionen, wie Krankenhäusern oder Altenpflegeeinrichtungen, sind Aufgabenbereiche und das Ausmaß der zu erbringenden Leistungen nicht immer klar definiert und abgegrenzt. Aspekte der Rund-um-die-Uhr-Betreuung in Privathaushalten, die Abgeschlossenheit dieses Bereiches vor Kontrolle, der häufig irreguläre Status von migrantischen BetreuerInnen und die Isolation mit den PatientInnen, schwächen die Position der BetreuerInnen, wodurch sie ihre professionellen und persönlichen Grenzen nicht ziehen können. Um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren oder die Beziehung zu den PatientInnen nicht zu gefährden werden „Extrawünsche“ und zusätzliche Arbeiten, die eigentlich nicht in den Zuständigkeitsbereich fallen, erledigt. Die Beschäftigung einer 24-Stunden-Betreuung bedeutet für viele ArbeitgeberInnen demnach die Auslagerung vieler oder aller personenbezogenen und haushaltsbezogenen Tätigkeiten an die/den BetreuerIn. 24-Stunden-BetreuerInnen werden so zu AltenfachbetreuerInnen, Reinigungskräften, KöchInnen und GesellschafterInnen in einer Person. Wie bereits im vorangestellten Abschnitt beschrieben, machten auch die von mir befragten 24-Stunden-BetreuerInnen häufig die Erfahrung, dass Arbeitsaufgaben ausgeweitet wurden bzw. reproduktive Tätigkeiten auch für Familienmitglieder der PatientInnen erbracht wurden, ohne entsprechend erhöhte Entlohnung. Die Begründungen meiner InterviewpartnerInnen, diese Ungerechtigkeit bzgl. Arbeitsaufgaben und Entlohnung zu akzeptieren, beinhalten die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes (4.4. u. 4.6.), als auch die starke emotionale Bindung zu den PatientInnen. Beispielsweise

beschreibt Tamara B. (4.4.), dass sie sich mit ihrer ersten Patientin sehr verbunden fühlte, und daher ihren Arbeitsplatz nicht wechseln wollte, obwohl die enormen Arbeitsaufgaben nicht dem geringen Gehalt entsprachen.

7.5. ARBEITSRAUM UND ARBEITSZEIT - PRIVATSPHÄRE UND FREIZEIT

Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung hat sich ein Rotationssystem, innerhalb dessen sich meist zwei Betreuungspersonen abwechseln, etabliert. Dabei arbeitet und wohnt jeweils einE BetreuerIn für zwei Wochen oder einen Monat, je nach Vereinbarung, im Haushalt der zu betreuenden Person. Nach dem Turnus findet der Wechsel mit einer Kollegin oder einem Kollegen statt.

Dieses Rotationssystem bietet den zu betreuenden Personen die Möglichkeit, Rund-um-die-Uhr, zu jeder Tages und Nachtzeit von einer Betreuerin oder einem Betreuer gepflegt und versorgt zu werden. Für die BetreuerInnen andererseits stellt diese „Live-in“-Variante die Option dar, in den (zwei) freien Wochen in ihre Herkunftsregion zu pendeln, ihre Wohnsituation dort nicht völlig abbrechen zu müssen, Sozialkontakte zu pflegen und die eigene Familie zu versorgen (vgl. Haidinger 2010: 79). Im Falle einer Erkrankung einer Betreuerin oder eines Betreuers ist die Möglichkeit des Turnuswechsels mit der Kollegin/dem Kollegen vorgesehen. Da diese BetreuerInnen zumeist selbstständig tätig sind, ist eine Urlaubszeitregelung nicht vorgesehen (vgl. ebd.: 78).

Sandra Gendera (2007) konstatiert in ihrer Forschungsarbeit zu transnationalen Pflege- und Betreuungsmärkten, dass diese Rotationssysteme vor dem unbeschränkten Aufenthaltsrechts seit Mai 2004, von BetreuerInnen und Vermittlungsagenturen eingesetzt wurden, um eine immer wieder stattfindende temporäre Einreise der MigrantInnen zu gewährleisten. Gendera argumentiert, dass gerade diese „ehrenamtlichen Vereine“ und Vermittlungsagenturen und das von ihnen etablierte Rotationssystem zur Entstehung eines informellen Pflegearbeitsmarktes, einem *transnational care space*, beigetragen haben (Gendera 2007: 78).

Eine schwierige Situation in der Grenzziehungsarbeit von 24-Stunden-BetreuerInnen ist die oftmals nicht definierte und abgegrenzte Arbeitszeit. Wie die Bezeichnung „24-Stunden-Betreuung“ suggeriert, sind die Betreuungspersonen auch außerhalb ihrer vereinbarten Arbeitszeiten, in Form von Bereitschaft für die Betreuung verantwortlich. Der Tagesablauf

der Betreuungsperson richtet sich nach den physischen, psychischen und mentalen Bedingungen der PatientInnen. Wenn der Zustand der PatientInnen es erfordert, müssen 24-Stunden-BetreuerInnen beispielsweise auch in der Nacht zur Verfügung stehen. Demnach hat der Grad des Pflege- und Betreuungsaufwandes der PatientInnen großen Einfluss auf den Tagesablauf, das Zeitmanagement, die Freizeit und die physische und psychische Belastung der BetreuerInnen. Besonders bei sehr immobilen oder demenzkranken Personen können die Anforderungen an die Betreuungsperson zur Belastung werden (vgl. Haidinger 2010: 81). Bridget Anderson spricht in diesem Zusammenhang auch die mögliche Ausübung von Kontrolle über die Arbeitszeit und Freizeit von „Live-in“-BetreuerInnen durch ihre ArbeitgeberInnen oder deren Angehörige an. Dies kann zu einer großen Belastung der Betreuungspersonen führen, denn die Ausübung dieser psychisch und physisch fordernden Arbeit erfordert Pausen, die sich die BetreuerInnen in optimaler Weise selbst einteilen sollten (vgl. Anderson 2006: 64). Die Möglichkeit Pausen zu machen bzw. Freizeit zu haben, die selbst gestaltet werden kann, also auch durch das Verlassen der Wohnung der PatientInnen um Sozialkontakte zu treffen etc., ist demnach stark von den Vereinbarungen zwischen BetreuerInnen und ArbeitgeberInnen bzw. Agenturen, dem Gesundheitszustand der PatientInnen und dem Status der BetreuerInnen im Privathaushalt abhängig.

Jandl et al. berichten über ihre InterviewpartnerInnen, die als „Live-Ins“ arbeiten, dass gerade der Umstand im Haushalt bzw. mit der Familie zu leben und zu arbeiten, die Grenzziehung bei den Arbeitszeiten sehr schwierig macht. Als „Teil der Familie“ werden von ArbeitgeberInnenseite mitunter die Arbeitszeiten ausgedehnt (vgl. Jandl et al. 2009: 169).

Um an meine Forschungsfragen anzuknüpfen, wie sich der Kontakt und die Kommunikation mit der Familie, den PartnerInnen und FreundInnen der BetreuerInnen gestalten lässt, erachte ich die Arbeitszeiten am Arbeitsplatz Privathaushalt als sehr wesentlich. Wie ich durch Untersuchungen anderer ForscherInnen zeigen konnte, ist die zeitliche Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit und die selbstbestimmte Kontrolle der BetreuerInnen im Bereich der „Live-in“-Beschäftigung nicht genau geregelt und von unterschiedlichen Faktoren dieser Betreuungsform abhängig. Beispielsweise können das Nichteinhalten oder Gewähren von Pausen und selbstbestimmter Freizeit, sowie die

psychische und physische Überanstrengung der BetreuerInnen dazu führen, Kontakt und Kommunikation mit Personen in der Herkunftsregion zu erschweren.

Auch der Aspekt der Privatsphäre ist in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Ein eigenes Zimmer im Haushalt der zu betreuenden Personen ist sehr wesentlich um ein Mindestmaß an Privatsphäre und Rückzugsraum für die BetreuerInnen zu gewährleisten. Allerdings ist die Möglichkeit diesen Privatraum zu nutzen vom Betreuungsaufwand und dem Gesundheitszustand der PatientInnen abhängig. Sabine Hess spricht in diesem Zusammenhang die starke Kontrolle mancher ArbeitgeberInnen der Privatsphäre der „Live-in“-Tätigen an. Am Beispiel der von ihr interviewten slowakischen Au-pairs thematisiert sie die Kontrolle der ArbeitgeberInnen über Körperpraktiken wie Körperhygiene, Essgewohnheiten, körperliches Erscheinungsbild und Sexualität ihrer Angestellten (Hess 2009: 182).

Auch Bettina Haidinger zeigt in ihrer Untersuchung zu 24-Stunden-BetreuerInnen, dass es nicht als Selbstverständlichkeit anzusehen ist, dass BetreuerInnen ausreichend zu essen bekommen oder über ein eigenes Zimmer verfügen (vgl. Haidinger 2010: 79).

Wie ich in diesem Abschnitt zu zeigen versuchte, sind die Rahmenbedingungen der Arbeitszeitregelung und der Privatsphäre bei „Live-in“-Tätigkeit, wie der 24-Stunden-Betreuung, mitunter sehr problematisch zu beurteilen. Hinsichtlich meines eigenen Forschungsinteresses stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Kommunikations- und Kontaktbedürfnissen der BetreuerInnen und ihrer Sozialkontakte und ihrem Bedürfnis nach Freizeit und privatem Rückzug. Die Gespräche mit meinen InterviewpartnerInnen ergaben, dass Kommunikation mittels Telefonie meist an fixe Tageszeiten, und den Tagesablauf der zu betreuenden Personen, gebunden ist. Häufig werden die freien Stunden am Nachmittag oder Abend für Gespräche mit Sozialkontakten gewählt. Diese Gespräche ungestört in einer Privatsphäre führen zu können, ist dafür wesentlich. Allen drei InterviewpartnerInnen steht dafür ein Zimmer zur Verfügung. Die Schilderungen über ihre aktuellen Arbeitsstellen zeigen, dass es den drei 24-Stunden-BetreuerInnen möglich ist, diesen Rückzugsraum auch zu nützen. Die Gestaltung von Freizeit ist vom Betreuungsaufwand bzw. Zustand der PatientInnen abhängig. An den aktuellen Arbeitsstellen haben die BetreuerInnen die Möglichkeit kurze Zeit außerhalb der Wohnung zu verbringen. Pavel D. (4.6.) nützt diese Zeit sehr gerne für die Pflege seiner Sozialkontakte mit KollegInnen. Milena K. (4.2.) und Tamara B. (4.4.) verbringen ihre Freizeit allerdings nur dann außer

Haus, wenn Hans A. durch Angehörige betreut wird. Für die beiden BetreuerInnen stellen die Kontaktmedien wie Skype, Facebook und E-Mail den Ersatz für persönliche Kontakte zu KollegInnen dar.

Im Zusammenhang mit dem für die 24-Stunden-Betreuung etablierten 14-tägigen oder mehrwöchigen Rotationssystem stellt sich mir auch die Frage nach der Gestaltung der freien Wochen in der Herkunftsregion. In der Literatur wird angesprochen, dass dieses Turnussystem der Aufrechterhaltung der Erbringung von Reproduktionsaufgaben der BetreuerInnen in ihren Herkunftsländern dienlich ist und andererseits der Regeneration nach der physisch und psychisch belastenden Betreuungsarbeit zur Verfügung stehen soll (vgl. Haidinger 2010: 79.). Wie die Falldarstellungen der 24-Stunden-BetreuerInnen zeigen, werden die erwerbsarbeitsfreien Wochen in der Slowakei häufig genutzt, um Haushaltsarbeiten, und im Fall von Milena K. (4.2.) und Pavel D. (4.6.), Bauarbeiten zu organisieren bzw. auszuführen. Die Interviews zeigen, dass Freizeit im Sinne von selbst gewählter freier Zeit in der Herkunftsregion eher selten verbracht wird.

7.6. BEZIEHUNG ZWISCHEN ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITGEBERINNEN – „GUTE FAMILIEN“ – „SCHLECHTE FAMILIEN“

Wie ich bereits im Abschnitt dieses Kapitels zu den Aufgabenbereichen darstellte, liegt ein Großteil der Arbeit von 24-Stunden-BetreuerInnen bzw. personenbezogenen HaushaltsarbeiterInnen darin, abgesehen von den pflegerischen-körperbezogenen Tätigkeiten, Beziehungs- und Emotionsarbeit zu leisten. Besonders bei „Live-in“-Arbeitsformen, wie der 24-Stunden-Betreuung wird meist eine sehr intensive emotionale Beziehung zu den betreuungsbedürftigen PatientInnen aufgebaut, die die Grundlage der eigentlichen Betreuungsarbeit darstellt.

Sandra Gendera beschreibt, dass das Gelingen einer guten und respektvollen Beziehung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn durch den „doppelten Subjektcharakter“ (Krenn 2004 In: Gendera 2007: 134) dieser Tätigkeit und Beziehungsform bestimmt ist. Beide Personen, BetreuerIn und PatientIn, bringen ihre jeweilige Subjektivität, ihr Empfinden, ihre Gefühle und Erleben in diese Beziehung ein (Krenn 2004 In: ebd.: 134).

In ihrer Untersuchung stellt Sandra Gendera fest, dass die BetreuerInnen ihre Arbeit als befriedigend erlebten, wenn sich die Beziehung zwischen BetreuerInnen und PatientInnen positiv gestaltete und sie eine Affinität zu den PatientInnen aufbauten. Dabei weist

Gendera darauf hin, dass die Verantwortung und Sorge für die PatientInnen auch in der Abwesenheit der BetreuerInnen bestehen blieb, indem sie Erkundigungen über den Zustand der Person in ihrer arbeitsfreien Zeit einholten.

Diese Affinität und emotionale Verbundenheit ist, so Gendera, auch ausschlaggebend dafür, dass BetreuerInnen im Falle von problematischen und belastenden Arbeitssituationen, wie etwa zu geringer Entlohnung, Ausweitung der Arbeitsaufgaben oder Arbeitszeit etc., die Arbeitsstelle und die liebgewonnenen PatientInnen nicht verlassen (vgl. Gendera 2007. 134).

Die Historikerin Debrochna Kałwa argumentiert, dass HaushaltsarbeiterInnen, besonders bei „Live-in“-Arbeitsformen, in zwei verschiedenen sozialen und kulturellen Systemen fungieren, die Auswirkungen auf deren Familien und Haushalte in den Herkunftsregionen und auf ihren Arbeitsplatz haben. Dabei agieren sie innerhalb verschiedener Rollen, die sie in den beiden Privatbereichen, im Herkunfts- und Zielland, ausführen (vgl. Kałwa 2008: 121). Der „öffentliche“ Arbeitsplatz der HaushaltsarbeiterInnen existiert gleichzeitig mit dem „privaten“ Haushalt, und die Grenzen zwischen „öffentlichen“ ArbeitgeberInnen und einer privat konnotierten „Quasi-Familie“ verschwimmen (ebd.: 121f.). Zum einen haben die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Bezugssysteme mögliche Auswirkungen auf die Identitäten der MigrantInnen, auf deren Wertesystem, auf Geschlechterrollen und die Re-organisation des Privatlebens, so die Forscherin (ebd.: 122). Zum anderen beeinflusst die Vermischung aus öffentlichem und privatem Raum die Arbeitssituation der 24-Stunden-BetreuerInnen. Die BetreuerInnen werden in vielen Fällen zu einem „Teil der Familie“ durch das enge Zusammenleben und die emotionale Beziehung in der Betreuungstätigkeit (vgl. Jandl et al. 2009: 172).

Diese Position kann, denke ich, als positiv empfunden werden, wenn BetreuerInnen beispielsweise bei Familienanlässen und Feierlichkeiten willkommen sind, wie beispielsweise Tamara B. (4.4.) berichtet. Sie erzählte sehr freudig und dankbar über die Einladung zu Weihnachten in Hans A.s Familie. Als problematisch kann sich diese Position herausstellen, wenn Aufgabenbereiche oder Arbeitszeiten ausgebaut werden und diese von den ArbeitgeberInnen als Gefälligkeiten eines „Familienmitgliedes“ erachtet werden. Hierbei spielt sicher die Auslotung zwischen Nähe und Distanz, der Position ArbeitnehmerIn und „Familienmitglied“, als auch Arbeitsplatz und Privatbereich eine große Rolle.

Bettina Haidinger führt in die Diskussion um die Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen den Aspekt des aufenthaltsrechtlichen Status der HaushaltsarbeiterInnen ein. Sie weist darauf hin, dass es sich bei den meisten Arbeitsverhältnissen bei Haushaltsarbeit um irreguläre Beschäftigungen handelt und die Beziehung zwischen BetreuerIn und PatientIn dadurch hierarchisch strukturiert sein kann, und ein gegenseitiges, wenn auch nicht gleichwertiges, Abhängigkeitsverhältnis besteht (vgl. Haidinger 2010: 82.). Zum einen besteht die Abhängigkeit auf der ArbeitgeberInnenseite, da diese von den sozialen Reproduktionsleistungen der BetreuerInnen abhängig sind. Zum anderen sind es die ArbeitnehmerInnen, die in einer Abhängigkeit zu den ArbeitgeberInnen stehen, wenn es um deren Zustimmung zu Lohnhöhe, Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben geht. Die Hierarchie wird, so Haidinger, durch unterschiedliche Klassenzugehörigkeit, Herkunft, Wahlmöglichkeit und Partizipation am Arbeitsmarkt hergestellt (ebd.: 82). In den drei von mir geführten Interviews berichteten alle drei GesprächspartnerInnen über Aushandlungsprozesse bezüglich der Entlohnung. In fast allen Fällen sind diese Aushandlungen von einem Ungleichgewicht zugunsten der ArbeitnehmerInnen geprägt. Beispielsweise erzählt Pavel D., dass er seinen Arbeitsplatz und die Beziehung zu seinen ArbeitgeberInnen nicht durch Gehaltsforderungen gefährden möchte.

Wie 24-Stunden-BetreuerInnen sowohl die Beziehung zu ihren PatientInnen und deren Angehörigen, als auch ihren Arbeitsplatz generell bewerten, hat Verena Mandak in ihrer Diplomarbeit 2010 als systemisch analysiert. Wesentliche Aspekte, die zu den Beurteilungskriterien von ArbeitgeberInnen als „gute Familien“ oder „schlechte Familien“ führen, sind unter anderem der Gesundheitszustand der PatientInnen, die Selbstbestimmtheit über die Ausübung der Tätigkeit, der Grad der Isolation der BetreuerInnen, psychische und physische Gewalt(freiheit), die Beurteilung der Herkunft der BetreuerInnen (Vorurteile gegenüber AusländerInnen), bzw. andere, individuelle Bewertungskriterien.

Auch im Hinblick auf meine eigene Forschung ist die Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen bzw. PatientInnen und 24-Stunden-BetreuerInnen zentral. Das Wohlbefinden und die Beurteilung des Arbeitsplatzes der BetreuerInnen ist ein wesentlicher Aspekt in der Analyse und Beschreibung der Arbeits- und Lebenssituation von 24-Stunden-BetreuerInnen durch meine GesprächspartnerInnen. Die Distinktion zwischen sogenannten „guten

Familien“ und „schlechten Familien“ bzw. „geizigen Familien“, ist besonders für meine Interviewpartnerin Tamara B. (4.4.) sehr wesentlich. Dabei hebt sie die sehr hohe psychische und physische Belastung der Betreuungstätigkeit hervor, als auch den persönlichen Kontakt zu den PatientInnen bzw. deren Angehörigen. Auch für Milena K. ist die positive Beziehung zu ihren PatientInnen bzw. ArbeitgeberInnen sehr wichtig. Sie erzählt zum Beispiel, dass sie erst an ihrem aktuellen Arbeitsplatz begann Deutsch zu sprechen. Ein positives Arbeitsumfeld, freundliche und respektvolle Beziehungen, sind dafür wesentlich.

Debrochna Kaľwa beschreibt die Vermischung von privatem und öffentlichem Raum am Arbeitsplatz, die sich in den Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zeigen kann. In diesem Zusammenhang ist die Beurteilung dieser Beziehung der von mir interviewten Personen, und die möglichen Auswirkungen auf ihr Privatleben und umgekehrt, von Bedeutung. Ausgehend von den Erzählungen meiner InterviewpartnerInnen, habe ich den Eindruck, dass sich die beiden Betreuerinnen Milena K. (4.2.) und Tamara B. (4.4.) als „Teil der Familie“ von Hans A. sehen. Milena K. äußert auch, dass dies ihre „zweite Familie“ (Milena K.: 3) ist und sie sich an ihrer Arbeitsstelle sehr wohl fühlt. Ebenso beschreibt Tamara B. ihre Beziehung zu Hans A. und dessen Familie als freundschaftlich und vertraut. Sich als Teil der Familie zugehörig zu fühlen oder wahrgenommen zu werden empfinden die Betreuerinnen als positiv. Ich denke diese Definition ist allerdings nur wünschenswert, solange Vereinbarungen eingehalten werden und persönliche Grenzen akzeptiert werden. Pavel D. (4.6.), so mein Eindruck, versucht eine professionelle und freundschaftliche Betreuer-PatientInnen-Beziehung zu führen. Den Wunsch ein „Teil der Familie“ seiner PatientInnen zu sein äußert er im Gespräch nicht. Für ihn ist ein gegenseitiges gutes Auskommen, auch mit seinem Kollegen Ivan, wichtig. Ein angenehmes Arbeitsumfeld, gute Beziehungen zu KollegInnen, PatientInnen und Angehörigen wirkt sich auch auf das Privatleben bzw. die freien Wochen in der Slowakei aus. So berichtet Tamara B. beispielsweise, dass die konfliktreiche Situation an ihrer zweiten Arbeitsstelle sich auch sehr belastend auf ihr Privatleben bzw. ihre Freizeit auswirkte.

8. CONCLUSIO

In der vorliegenden Arbeit bin ich der Frage nachgegangen, wie sich das transnationale Leben slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen zwischen ihrem Arbeitsplatz in Österreich und ihrer Herkunftsregion gestaltet und welche Auswirkungen diese Lebensführung auf deren soziales- und familiäres Umfeld hat. Im Wesentlichen gliederten drei spezifische Nebenfragestellungen meine Untersuchung.

a) Wie gestalten sich soziale Kontakte und Beziehungen, Familienleben, PartnerInnenschaft und Elternschaft im transnationalen Raum?

b) Welche Rolle spielen moderne Kommunikationstechnologien und Transportmittel für die Aufrechterhaltung transnationaler Beziehungen? Welche Netzwerke werden genutzt?

c) Gibt es Auswirkungen auf das *Doing Gender*, also die Konstruktion bzw. Rekonstruktion von Geschlechterrollen in den Herkunftsregionen, durch die teilweise Abwesenheit der 24-Stunden-BetreuerInnen?

In der folgenden Conclusio fasse ich die empirischen Befunde der von mir geführten Interviews anhand dieser drei Fragestellungen zusammen.

Die transnationalen (Familien)Beziehungen meiner InterviewpartnerInnen sind durch die Pendelmigration der Arbeit als 24-Stunden-BetreuerIn zwischen Österreich und der Slowakei geprägt. Diese Arbeitsform ist meist durch einen zweiwöchigen Turnus gestaltet, der auch den persönlichen Kontakt zu Familienmitgliedern, FreundInnen und KollegInnen strukturiert. Anders als bei Langzeitmigrationen, wie die Untersuchungen von Hondagneu-Sotelo/ Avila und jene von Parreñas zeigen, erlaubt diese Arbeitsform eine häufigere Frequenz der persönlichen Kontakte. In den von mir geführten Interviews betonten meine GesprächspartnerInnen besonders die Relevanz der Beziehung zu ihren Kindern. Die Beurteilung ihrer Arbeitssituation ist eng mit dem Wohlbefinden ihrer Kinder und dem Wunsch eine positive Eltern-Kind-Beziehung zu führen verbunden.

Die Falldarstellungen von Milena K. (4.2.) und Tamara B. (4.4.) zeigen, dass besonders für junge Kinder die Abwesenheit des Elternteils bzw. der Bezugsperson emotional sehr belastend ist. In der Falldarstellung Milena K.s zeigen sich die unterschiedlichen Modi der Migration und deren Auswirkungen auf transnationale Familienbeziehungen, und die Notwendigkeit, innerhalb dieser Konzeption zu differenzieren. Zu Beginn Milena K.s

Arbeitsmigration ging sie für etwa drei Jahre nach England. In dieser Zeit konnte sich die Familie nur zweimal pro Jahr besuchen und hielt Kontakt über Telefonate. Während ihrer anschließenden einjährigen Arbeitsmigration nach Kanada findet kein persönlicher Kontakt zwischen Milena K. und ihrer Familie statt. Rückblickend beurteilt sie diese Zeit als besonders schwierig und belastend für ihre Töchter und sich selbst. Die Trauer der jüngeren Tochter Lucia, aufgrund der Abwesenheit ihrer Mutter, prägt die Erinnerung Milena K.s an diese Zeit. Verhältnismäßig erträglicher und einfacher beschreibt Milena K. ihre aktuelle Pendelmigration innerhalb des zweiwöchigen Rhythmus zwischen der Slowakei und Österreich. Die Verlängerung eines Turnus, so Milena K., erzeugt bei der jüngeren Tochter Unwohlsein und stößt auf wenig Verständnis. Ihre 21-jährige Tochter hingegen erkennt die ökonomische Versorgung durch die Mutter dankend an. Auch in der Falldarstellung von Tamara B., stellt sich die Abwesenheit durch die Pendelmigration als emotional belastende Situation dar. Ihr Sohn, aber auch sie selbst, empfinden die Distanz als schmerzlich. Im Fall von Pavel D. und der Frühgeburt seines Sohnes, zeigte sich vor allem die unflexible und prekäre Arbeitsform der 24-Stunden-Betreuung als hemmender Faktor der transnationalen Lebensführung.

Moderne Kommunikationsmittel, so meine InterviewpartnerInnen, können persönliche und enge Kontakte zwischen Eltern und Kindern nicht ersetzen, und bieten häufig nicht die Möglichkeit, Beziehungen in gewünschter Weise zu pflegen. Dennoch ermöglichen Kontaktmedien wie Skype, Facebook, E-Mail, SMS und Telefon den von mir befragten Personen, ein Mindestmaß an täglicher Kommunikation und Anteilnahme am Familiengeschehen. In den Schilderungen meiner GesprächspartnerInnen zeigte sich, dass kostengünstige Arten der Telefonie, wie ein Zweithandy mit spezieller SIM-Karte, oder Skype-Telefonate gewählt werden. Dennoch werden kostenpflichtige Telefonate ausschließlich mit Familienmitgliedern geführt. Kommunikation mit FreundInnen und KollegInnen wird entweder mittels Internetmedien wie Facebook und Skype arrangiert (Milena K. und Tamara B.), oder auf die freien Wochen in der Slowakei verschoben bzw. persönlich, während des Aufenthalts in Österreich, geführt (Pavel D.). Wie ich im siebten Kapitel versuchte zu zeigen, ist die Möglichkeit mit Sozialkontakten persönlich oder mittels Kontaktmedien zu kommunizieren, an das spezifische Arbeits- und Wohnarrangement der 24-Stunden-Betreuung gebunden. Die Interviews ergaben dahingehend, dass allen drei InterviewpartnerInnen an ihren aktuellen Arbeitsstellen genügend Freizeit und privater

Rückzugsraum zur Verfügung stehen, um mit ihren Familien, FreundInnen und KollegInnen zu telefonieren. Pavel D. (4.6.) kann seine Freizeit auch nützen, um KollegInnen in der Umgebung zu treffen. In diesem Zusammenhang thematisierten die von mir befragten 24-Stunden-BetreuerInnen auch die Isolation, die diese Arbeitsform beinhaltet und die Relevanz von Kommunikationsmedien diese zu erleichtern. Weiters bieten Medien wie das Internet die Möglichkeit Informationen mit KollegInnen auszutauschen. Zum Beispiel berichtet Tamara B. (4.4), dass sie sich zu Themen wie etwa den Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Betreuung im Internet informiert. Ebenfalls dient der oftmals sehr lange Arbeitsweg, den die BetreuerInnen häufig mit Taxis bewältigen, dazu, mit KollegInnen über ihre Arbeit zu sprechen. Allerdings werden durch Tamara B. auch die riskanten Bedingungen dieser Autofahrten thematisiert.

Hinsichtlich der möglichen Transformation der Geschlechterverhältnisse, die durch die Migration von Frauen in der Forschung diskutiert wird, ergab meine Untersuchung, dass starre Rollenbilder nur bedingt verändert wurden. Auch hier dient die Falldarstellung von Milena K. (4.2.) wieder, um auf die wichtige Differenzierung zwischen den Migrationsformen und ihrer Auswirkungen auf reproduktive Haushalts- und Versorgungsarbeiten hinzuweisen. Während sie einer Migrationsform in England und Kanada nachging die kein Pendelverhalten beinhaltete, erbrachte ihr Mann den Großteil der Haushalts- und Versorgungsarbeiten und fügte sich in die Rolle des Hausmannes ein. Seit Milena K.s Pendelmigration zwischen Österreich und der Slowakei hingegen, erfüllt ihr Mann nur die Platzhalterposition in ihrer Abwesenheit. In ihren erwerbsarbeitsfreien Wochen übernimmt Milena K. die Position der Versorgerin im Haushalt. Ebenso ergab die Analyse des Interviews von Tamara B., dass Haushaltsarbeit und emotionale Versorgungsarbeit von Kindern weiterhin größtenteils Frauenarbeit bleibt. In ihrem Fall musste ihr Partner nie seine Versorgerpflichten erfüllen, da die Großmütter des Kindes den Haushalt in Abwesenheit von Tamara B. übernahmen. Ab dem Zeitpunkt des Aussetzens dieser Betreuungsform und der Übergabe der Verantwortung an den Partner von Tamara B., entstanden heftige Konflikte zwischen Tamara B., ihrem Partner und dem Sohn. Letztlich führte diese konfliktreiche Situation um die Betreuungsform des Sohnes mitunter auch zum Abbruch der Tätigkeit als 24-Stunden-Betreuerin. Die ökonomische Versorgerrolle der beiden Frauen stärkte nur bedingt ihre Position in der Familie und änderte kaum etwas an der ungerechten Verteilung reproduktiver Tätigkeiten im Haushalt. Die Berichte meiner

Gesprächspartnerinnen zeigen viel eher eine Doppelbelastung, die durch die zweifache Positioniertheit in der bezahlten Haushaltsarbeit in Österreich und jener in der unbezahlten Haushaltsarbeit in der Slowakei resultieren. Die Fallanalyse Pavel D.s zeigt hingegen, dass er zwar durch seine ökonomisch erforderliche Arbeitsmigration als 24-Stunden-Betreuer in Österreich mit der Rollenzuschreibung der Haushaltsarbeit konfrontiert ist, jedoch reproduktive Haushalts- und Versorgungsarbeiten zu Hause in der Slowakei nicht in seiner Verantwortung liegen.

Resümierend stelle ich daher fest, dass die Arbeit als 24-Stunden-BetreuerIn in der Pendelmigration zwischen Österreich und der Slowakei zwar die Möglichkeit beinhaltet (Trans)MigrantInnen stärker als bei dauerhaften Migrationsformen am Familiengeschehen teilhaben zu lassen und Sozialkontakte in den Herkunftsregionen besser pflegen zu können. Andererseits führt die ökonomische Versorgerinnenrolle der Pendelmigrantinnen nicht unweigerlich zu erhöhter partnerschaftlicher Verteilung von Haushalts- und Versorgungsarbeiten in der Herkunftsregion. Anders als die Untersuchungen zu längerfristigen (Trans)Migrationen von Frauen zeigen (Haidinger 2008), führt die Arbeits- und Lebensform in der Pendelmigration nicht zur Ausbildung egalitärer Rollenkonzepte.

Wie ich im methodischen Teil dieser Arbeit hinwies, konnten im Rahmen dieser Diplomarbeit, transnational gelebte (Familien)Beziehungen nur aus der Perspektive der hier in Österreich arbeitenden 24-Stunden-BetreuerInnen dargestellt werden. Eine Forschungsperspektive zukünftiger Arbeiten könnte, ähnlich der Studien von Rhacel Salazar Parreñas, die Wahrnehmungen und Erlebnisse transnationaler Beziehungen aus der Perspektive der im Herkunftsland lebenden Kinder und PartnerInnen untersuchen.

9. LITERATUR

Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin/Hamburg: Assitiation A.

Aufhauser, Elisabeth (2000): *Migration und Geschlecht. Zur Konstruktion und Rekonstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit in der Internationalen Migration*. In: Husa, Karl (u.a.) (Hg): *Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?* Frankfurt am Main: Brandes und Apsel, 97-122.

Basch, Linda/ Blanc-Szanton, Cristina/ Glick Schiller, Nina (1992): *Transnationalism. A New Analytic Framework for Understanding Migration*. In: (ds) (Hg) *Towards a Transnationale Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*. New York: *Annals of the New York Academy of Science*, v. 645, 1-24.

Basch, Linda/ Blanc-Szanton, Cristina/ Glick Schiller, Nina (1997): *From Immigrant to Transmigrant. Theorizing Transnational Migration*. In: Pries, Ludger (Hg): *Transnationale Migration*. Baden-Baden: *Soziale Welt Sonderband 12, Nomos*, 121-140.

Barošová, Margita/Chaloupková, Mária/Cziria, Ludovit/Piscovà, Magdalena (2003): *Women issues and gender equality in employment in Slovakia*. In: Domsch, Michel E./Ladwig, Desirée H./Tenten, Eliane (Hg): *Gender Equality in Central and Eastern European Countries*, Frankfurt/Main: Lang, 289 -317.

Binder, Hans/Fürstl-Grasser, Margarethe (2008): *Hausbetreuungsgesetz. Samt den einschlägigen Bestimmungen zur Gewerbeordnung und zum Bundespflegegeldgesetz*. Wien: Verlag Österreich.

Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): *Arbeit aus Liebe-Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg): *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976*, Berlin: Courage-Frauenverlag, 118-199.

Brettell, Caroline B. (2000): *Theorizing Migration in Anthropology. The social construction of Networks, Identities, Communities and Globalscapes*. In: Brettell, C.B./ Hollifield, J.F. (Hg): *Migration Theory. Talking across Disciplines*. New York/ London: Routledge, 97-136.

Castles, Stephen/Miller, Mark J. (2009): *The Age of Migration*. Houndsmills/Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Cyrus, Norbert (2000): *Mobile Migrationsmuster. Zuwanderung aus Polen in die Bundesrepublik Deutschland*. In: *Berliner Debatte INITIAL* 11, (2000) 5/6, 95-103.

Cyrus, Norbert (2008): *Being Illegal in Europe: Strategies and Policies for Fairer Treatment of Migrant Domestic Workers*. In: Lutz, Helma (Hg): *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. Hampshire: Ashgate, 177-194.

Da Roit, Barbara/Le Bihan, Blanche/Österle, August (2007): *Long-term Care Policies in Italy, Austria and France: Variations in Cash-for-Care Schemes*. In: *Social Policy & Administration*, Vol. 41, Nr. 6, 653-671.

Donato, Katharine M. et al. (2006): *A Glass Half Full? Gender in Migration Studies*. In: *Special issue of International Migration Review: Gender and Migration revisited*, Vol. 40, Issue 1, 3-26.

Espinosa, Kristin/ Massey, Douglas (1997): *Undocumented Migration and the Quantity and Quality of Social Capital*. In: Pries, Ludger (Hg): *Transnationale Migration*. Baden-Baden: *Soziale Welt Sonderband* 12, Nomos, 141-162.

Fleischer, Eva (2010): *Organisation von Care. Kinderbetreuung und Altenpflege/-betreuung in Österreich im Vergleich*. In: Appelt, Erna/Heidegger, Maria/Preglau, Max/Wolf, Maria A. (Hg): *Who Cares? Betreuung und Pflege in Österreich. Eine geschlechterkritische Perspektive*. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag, 177-186.

Friedl, Daniela/Leitner, Astrid/ Österle, August (2010): *Wohlfahrtsstaat und informelle Pflege. Eine geschlechtersensible Betrachtung*. In: Appelt, Erna/Heidegger, Maria/Preglau, Max/Wolf, Maria A. (Hg): *Who Cares? Betreuung und Pflege in Österreich. Eine geschlechterkritische Perspektive*. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag, 69-76.

Gal, Susan/Kligman, Gail (2000): *The politics of gender after socialism*. Princeton: Princeton University Press.

Gendera, Sandra (2007): „Transnationale Care Space“ Zentraleuropa. Arbeits- und Lebensbedingungen von irregulär beschäftigten Migrantinnen in der häuslichen Pflege. Diplomarbeit, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Wien.

Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kordendiek, Beate (Hg): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 132-141.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Guarnizo, Luis Eduardo/ Smith, Michael Peter (1998): The location of Transnationalism. In: (ds) (Hg) Transnationalism from Below. Comparative Urban and Community Research v6. New Brunswick/ New Jersey: Transaction Publishers, 3-34.

Haidinger, Bettina (2004): She sweeps for money! Beschäftigungsverhältnisse und strukturelle Bedingungen bezahlter Hausarbeit von Migrantinnen in Österreich. Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.

Haidinger, Bettina (2008): Contingencies Among Households: Gendered Division of Labour and Transnational Household Organisation – The Case of Ukrainians in Austria. In: Lutz, Helma (Hg): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Hampshire: Ashgate, 127-142.

Haidinger, Bettina (2010): „Was sind schon 1.000 Euro für 24 Stunden ohne Freizeit und Freiheit?“ Undokumentierte Arbeitsverhältnisse von Migrantinnen in der häuslichen Pflege. In: Appelt, Erna/Heidegger, Maria/Preglau, Max/Wolf, Maria A. (Hg): Who Cares? Betreuung und Pflege in Österreich. Eine geschlechterkritische Perspektive. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag, 77-85.

Hammer, Elisabeth/Österle, August (2003): Welfare State Policy and Informal Long-Term Care Giving in Austria: Old Gender Division and New Stratification Processes Among Women. In: Journal of Social Policy, Vol. 32, Nr. 1, Cambridge University Press, 37-53.

Hammer, Elisabeth/Österle, August (2007): Care Allowances and the Formalization of Care Arrangements: The Austrian Experience. In: Ungerson, Clare/Yeandle, Sue (Hg): Cash for Care in Developed Welfare States. Economic & Social Research Council, Basingstoke (u.a.): Pallgrave Macmillan, 13-31.

Han, Petrus (2003): Frauen und Migration. Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration. Stuttgart: Lucius & Lucius .

Han, Petrus (2005): Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Heitlinger, Alena (1993): The Impact of the Transition from Communism on the Status of Women in the Czech and Slovak Republics. In: Funk, Nanette/Müller, Magda (Hg): Gender Politics and Post-Communism. London: Routledge, 95-108.

Hess, Sabine (2001): Transnationale Überlebensstrategien von Frauen- Geschlecht und neuere Konzepte der Transkulturalität. In: Hobuß, Steffi u.a. (Hg.) Die andere Hälfte der Globalisierung: Menschenrechte, Ökonomie und Medialität aus feministischer Sicht. Frankfurt am Main/ New York: Campus, 197-225.

Hess, Sabine (2009): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hochschild, Arlie Russel (2002): Love and Gold. In: Ehrenreich, Barbara/ Hochschild, Arlie Russel (Hg): Global Women, New York: Metropolitan Books, 15-38.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette/ Avila, Ernestine (1997): I`m Here, but I`m There. The Meanings of Latina Transnational Motherhood. In: Gender and Society, Vol.11, Nr.5, 548-571.

Jandl, Michael/Hollomey, Christina/Gendera, Sandra/Stepin, Anna/Bilger, Veronika (2009): Migration and Irregular Work in Austria. A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Karakayali, Juliane (2010): Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kretschmann, Andrea (2010a): Mit Recht regieren? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten. In: Scheiwe, Kristen/Krawietz, Johanna (Hg): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und Gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 199-226.

Kretschmann, Andrea (2010b): Die Legalisierung hat uns überhaupt keine Vorteile gebracht, Die Vorteile gibt es nur für Österreicher. Effekte national strukturierter Rechts in der transmigrantischen 24-Stunden-Care-Arbeit. In: Appelt, Erna/Heidegger, Maria/Preglau, Max/Wolf, Maria A. (Hg): Who Cares? Betreuung und Pflege in Österreich. Eine geschlechterkritische Perspektive. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag, 187-195.

Kałwa, Debrochna (2008): Commuting between private lives. In: Metz-Göckel, Sigrid/Morokvasic, Mirjana/Münst, A. Senegata (Hg): Migration and mobility in an enlarged Europe. A gender perspective. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich, 121-140.

Kwak, Anna/Pascall, Gillian (2005): Gender regimes in transition in Central and Eastern Europe. Bristol: Policy Press.

Lutz, Helma (2002): Transnationalität im Haushalt. In: Gather, Claudia u.a. (Hg): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, 86- 102.

Lutz, Helma (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen/ Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Mandak, Verena (2010): Mehr soziale Sicherheit durch Formalisierung? Zur Situation von 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich. Diplomarbeit, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Wien.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Morokvasic, Mirjana (2003): Transnational Mobility and Gender: A View from Post-Wall Europe. In: Morokvasic, Mirjana/Erel, Umut/Shinozaki, Kyoko: Crossing Borders and Shifting Boundaries. Vol.1, Gender on the Move, Opladen: Leske + Budrich, 101-133.

Okólski, Marek (2001): Incomplete Migration: a New Form of Mobility in Central and Eastern Europe. The Case of Polish and Ukrain Migrants. In: Wallace, Claire/Stola, Dariusz (Hg): Patterns of Migration in Central Europe. Houndsmills: Palgrave Publishers, 105-128.

Parnreiter, Christoph (2000): Theorien und Forschungsansätze zu Migration. In: Husa, Karl (u.a.) (Hg) : Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Frankfurt am Main: Brandes und Apsel, 25-52.

Parreñas, Rhacel Salazar (2001): Servants of Globalisation. Women, Migration, and Domestic Work. Stanford: Stanford University Press.

Parreñas, Rhacel Salazar (2002): The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economy. In: Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie Russel (Hg): Global Women. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy. New York: Metropolitan Books, 39-54.

Parreñas, Rhacel Salazar (2005): Childeren of Global Migration. Transnational Families and Gendered Woes. Stanford: Stanford University Press.

Pessar, Patricia R./ Mahler Sarah J. (2003): Transnational migration. Bringing gender in. In: International Migration Review 37, Nr.3, 181-193.

Phizacklea, Annie (1998): Migration and Globalization: A Feminist Perspective. In: Koser, Khalid/ Lutz, Helma: The New Migration in Europe. Social Construction and Social Realities. Basingstoke (u.a.): Macmillan Press Ltd., 21-38.

Pries, Ludger (1997): Neue Migration in transnationalen Räumen. In: (ds) (Hg) Transnationale Migration. Baden-Baden: Soziale Welt Sonderband 12, Nomos, 15-45.

Pries, Ludger (2001): Internationale Migration. Bielefeld: Transcript.

Rouse, Roger (1991): Mexican Migration and the Sozial Space of Postmodernism. In: Diaspora 1(1), 8-23.

Slany, Krystina (2008): Female migration from Central-Eastern Europe: demographic and sociological apects. In: Metz-Göckel, Sigrid/Morokvasic, Mirjana/Münst, A. Senegata (Hg): Migration and mobility in an enlarged Europe. A gender perspective. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich, 27-51.

Schmid, Tom (2010): Hausbetreuung in Österreich- zwischen Legalisierung und Lösung? In: Scheiwe, Kristen/Krawietz, Johanna (Hg): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und Gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 171-198.

Schön, Rosemarie/Sperlich, Elisabeth/Neumann, Thomas/Somlyay, Michael (2008): Betreuung daheim. Schritt für Schritt zur legalen Pflege. Wien: Manz Verlag.

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender In: Gender & Society. Vol.1, Nr.2, 125-151.

INTERNETQUELLEN

Land Steiermark – Amt der steiermärkischen Landesregierung (2013):Pflegerereg. Im Internet Abrufbar unter:

<http://www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/11636809/72574934>

[letzter Zugriff: 17.10.2013]

Manalansan IV, Martin F. (2008): Queering the Chain of Care Paradigm. In: The Scholar and Feminist Online. Issue 6.3, Summer 2008. Im Internet Abrufbar unter:

http://sfoonline.barnard.edu/immigration/manalansan_01.htm

[letzter Zugriff: 20.08.2012]

Queeropedia: Im Internet Abrufbar unter:

<http://www.queeropedia.com/lexikon.php?SearchString=queer&Submit=Suche#>

[letzter Zugriff: 20.08.2012]

WKO [Wirtschaftskammer Österreich] (2011): Öffnung der Arbeitsmarktes 1.5.2011. Im Internet abrufbar unter:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=600742&dstid=0

[letzter Zugriff: 1.10.2013]

WKO [Wirtschaftskammer Österreich] (2013b) (Hg): Ausländerbeschäftigung in Österreich nach dem EU-Beitritt Kroatiens. Im Internet abrufbar unter:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=740384&dstid=678

[letzter Zugriff: 17.10.2013].

RATGEBER UND BROSCHÜREN

BMASK [Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz] (2013) (Hg): 24-Stunden-Betreuung zu Hause. Neues und Wissenswertes. Wien: 12. Auflage, September 2013. Im Internet abrufbar unter:

http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/7/5/4/CH0008/CMS1198828863126/130829_bmask_24stdbetr_auf1_12_web.pdf

[letzter Zugriff: 1.10.2013]

SVA [Gewerbliche Sozialversicherung] (2013) (Hg): Erstinformationen. Ein Plus für UnternehmerInnen. Unser Service 2013. Im Internet abrufbar unter: http://esvsva.sozvers.at/mediaDB/641566_B%201.pdf

[letzter Zugriff: 1.10.2013]

GESETZESTEXTE

RIS (Rechtsinformationssystem Bundeskanzleramt) (2013a): Gesamte Rechtsvorschrift für AusländerInnenbeschäftigungsgesetz. Im Internet abrufbar unter:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365>

[letzter Zugriff: 18.10.2013]

RIS (Rechtsinformationssystem Bundeskanzleramt) (2013b): Gesamte Rechtsvorschrift für Bundespflegegeldgesetz. Im Internet abrufbar unter:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008859>

[letzter Zugriff: 25.10.2013]

INTERVIEWS

Interview mit Milena K. vom 22.04.2013, Transskript 1-31, befindet sich im persönlichen Archiv der Verfasserin.

Interview mit Tamara B. vom 14.05.2013, Transskript 1-46, befindet sich im persönlichen Archiv der Verfasserin.

Interview mit Pavel D. vom 25.05.2013, Transskript 1-26, befindet sich im persönlichen Archiv der Verfasserin.

10. INTERVIEWLEITFADEN

Biografische Daten/Zugang zum Beruf/ Situation in der Slowakei:

- Wie lange arbeiten Sie schon bei Herrn/ Frau ... in diesem Haushalt?
- Wie lange arbeiten Sie schon als 24-Stunden- Betreuerin in Österreich und Warum?
- Wie sind Sie dazu gekommen in Österreich zu arbeiten/ pers. Netzwerk/ Agentur ?
- Sie sind über die Agentur angemeldet, versichert?
- Sie kommen aus der Slowakei; wo wohnen Sie dort?
- Was war Ihr Beruf in der Slowakei bevor Sie in Österreich als 24-Stunden-BetreuerIn gearbeitet haben?
- War es schwierig für Sie in der Slowakei eine Arbeit zu finden?
- Gibt es Vorteile bzw. Nachteile in Österreich zu arbeiten?
- Kennen Sie andere BetreuerInnen in Österreich arbeiten?
- Darf ich Fragen wie alt Sie sind?

Arbeitsalltag:

- Wie oft fahren Sie nach Hause?
Nachfrage: Fahren Sie mit den Auto/Zug mit anderen BetreuerInnen gemeinsam? Wie lange fahren Sie nach Hause?
- Wie ist es halb hier in Österreich zu sein und halb in der Slowakei?
- Was machen Sie zu Hause wenn sie zwei Wochen frei haben?
- Wie sieht Ihr Arbeitstag aus, was sind Ihre Arbeitsaufgaben?
- Nachfrage Sprache: wie funktioniert die Kommunikation mit Herrn/ Frau ...?
- Verstehen Sie sich gut mit Herrn/ Frau... ?
- Sie haben selbst Deutsch gelernt/ Schule/ Kurs?
- Wann haben Sie Freizeit?
- Was machen Sie in Ihrer freien Zeit? Haben Sie Kolleginnen in Linz/ Wels die sie treffen?
Nachfrage: Gibt es auch männliche Kollegen?
- Was machen Sie, wenn Sie einmal krank sind? Wenn Sie die Stelle verlieren würden, was würden Sie dann machen?
- Werden Sie durch die Agentur unterstützt?

Familien- und soziale Beziehungen:

- Haben Sie Familie zu Hause in der Slowakei?
- Wie geht Ihre Familie damit um, dass Sie in Österreich arbeiten? (Kinder, PartnerIn, ...)
- Telefonieren Sie mit Ihren Kindern, PartnerIn, auch mit anderen Familienmitglieder (Mutter, Vater, Schwester) etc., mit FreundInnen?
- Verwenden Sie andere Kommunikationsmedien?
- Wie oft in der Woche /Tag sprechen Sie mit Ihrer Familie, FreundInnen, KollegInnen?
- Rufen Sie an oder rufen auch die Kinder, die/der PartnerIn an?
- Gibt es bestimmte Zeiten in denen Sie telefonieren?

- Kommt Ihre Familie zu Besuchen in Linz/Wels?
Nachfrage Milena K.: Ich habe gehört Ihre jüngste Tochter war im vergangenen Sommer mit Ihnen hier in Linz als Sie gearbeitet haben, wie war das?
- Wie gehen Sie und Ihre Familie damit um, Festen wie Geburtstag, Weihnachten etc. getrennt zu verbringen? Feiern Sie dann wenn Sie wieder zu Hause sind? Telefonieren Sie dann? Feiern sie z.B. Weihnachten dann mit Herrn/Frau ... und deren Familie? Sind sie dann auch bei Geburtstagen vondabei?
- Haben Sie noch Eltern, wenn ja, müssen diese schon gepflegt werden, wenn ja, von wem?
- Wer erledigt in Ihrer Abwesenheit die Hausarbeit in Ihrem Haushalt in der Slowake/ Versorgt die Kinder?
- Und wenn Sie wieder zu Hause sind, wer macht dann die Hausarbeit? (putzen, Wäsche waschen, einkaufen, etc.)
- Was finanzieren Sie mit dem Geld, dass Sie hier verdienen, was wird damit bezahlt? Wer entscheidet darüber?

Zukunftsperspektiven:

- Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft/ für Ihre Familie, die Kinder?
- Wie lange würden Sie gerne in diesem Bereich arbeiten?

11. ABSTRACT (DEUTSCH)

Diese Diplomarbeit geht den transnationalen Lebens- und Arbeitsbedingungen slowakischer 24-Stunden-BetreuerInnen zwischen ihrem Arbeitsplatz in Österreich und ihrer Herkunftsregion nach, und untersucht daraus resultierende soziokulturelle Auswirkungen dieser Lebensführung auf das soziale- und familiäre Umfeld dieser Personen. Der Fokus richtet sich dabei auf die Gestaltung der sozialen Kontakte und Beziehungen, dem Familienleben und der Elternschaft im transnationalen Raum. Zudem werden moderne Kommunikationstechnologien und Transportmittel im Hinblick auf die Aufrechterhaltung und Organisation dieser transnationalen Beziehungen thematisiert, und nach den Auswirkungen auf die Konstruktion bzw. Rekonstruktion von Geschlechterrollen im Herkunftskontext, durch die teilweise Abwesenheit der 24-Stunden-BetreuerInnen, gefragt. Im Zentrum dieser Analyse steht die empirische Untersuchung jener Lebenszusammenhänge und sozialen Prozesse, die ausgehend von drei qualitativen ExpertInneninterviews mit 24-Stunden-BetreuerInnen, in Falldarstellungen präsentiert werden. Den theoretischen Rahmen dieser Arbeit bilden die Konzepte transnationaler Mutterschaft bzw. transnationalen Familienbeziehungen, und es werden Bedingungen transnationaler Migration bzw. Mobilität im Kontext Zentral- und Osteuropas diskutiert. Weiters findet eine Kontextualisierung der Falldarstellungen statt. Dabei werden gesellschaftliche Transformationsprozesse, Geschlechterverhältnisse und Migrationsmotive im Kontext Zentral- und Osteuropas betrachtet, Pflege- und Betreuungsarbeit in Bezug auf das österreichische Wohlfahrts- und Migrationsregime vorgestellt, und das Umfeld der 24-Stunden-BetreuerInnen, die Erwerbsarbeit in Privathaushalten thematisiert.

12. ABSTRACT (ENGLISCH)

This thesis discusses transnational living and working conditions of Slovakian 24-hour-care workers employed in Austria. It examines the socio-cultural effects of their life style on their social and family environment. The focus lies on the arrangement of social contacts and relationships, family life and parenthood in a transnational space. Moreover it addresses modern communication technologies and means of transport in terms of maintenance and organization of these transnational relationships. It further discusses the effects on the construction or reconstruction of gender roles in the context of origin as a result of partial absence of the 24-hour-care workers from home. At the centre of this analysis is the empirical study of life circumstances und social processes which is based on qualitative expert interviews with three 24-hour-care workers. These interviews are presented by means of case studies. The theoretical approach adopted here is based on the concepts of transnational motherhood or family relations. Conditions of transnational migration and mobility in Central and Eastern Europe will be discussed. Furthermore, the case studies will be contextualized by considering societal processes of transformation, gender ratio and migration regime in the context of Eastern and Central Europe. Thereby attention will be drawn to care work as regards to the Austrian welfare system and migration regime and to the employment of a 24-hour-care worker in private households.

13. LEBENSLAUF

PERSÖNLICHE DATEN:

Name: Simone Brigitte Wimmer

Geburtsdatum: 24. Jänner 1985

Geburtsort: Linz

AUSBILDUNG:

2004 – 2014 Studium der Internationalen Entwicklung und dem Wahlfachschwerpunkten Psychologie und Geschichte an der Universität Wien

1999 – 2004 Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik; Honauerstraße, 4020 Linz

1995 – 1999 Öffentliche Hauptschule der Stadt Linz; Jahnstraße, 4040 Linz

1991 – 1999 Öffentliche Volksschule der Stadt Wien; Schäffergasse, 1040 Wien

PRAKTIKUMSERFAHRUNGEN:

2011 – 2013 Praktikantin/Integrationsbuddy im Rahmen des Projektes „Familientreffen“ von wiedervereinigten Flüchtlingsfamilien beim Roten Kreuz Wien

14. DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Personen bedanken, die mich im Laufe des Studiums und beim Verfassen dieser Arbeit begleitet und unterstützt haben. Meinen Eltern, Jutta Wimmer-Gasteiger und Harald Wimmer, danke ich für ihre finanzielle Unterstützung und der Ermöglichung meines Studiums. Meiner Mutter danke ich besonders für ihre emotionale Unterstützung während meiner Studienzeit und meines Diplomarbeitsprojekts – ich danke dir für dein Vertrauen in meine Fähigkeiten und deine Ermutigung in schwierigen Phasen! Bei meinem Partner Ulrich Kelz möchte ich mich für seine Zuversicht, Geduld und Motivation in der Diplomarbeitsphase bedanken.

Für das Lektorat bedanke ich mich sehr herzlich bei meinen Schwiegereltern Gabriele und Otto Kelz. Bei meiner Freundin Magdalena Steiner bedanke ich mich ebenfalls fürs Korrekturlesen, die kontinuierliche Anteilnahme an meiner Diplomarbeit und ihre emotionale Unterstützung. Meiner Freundin Katharina Huber danke ich für die penible Überarbeitung der Formatierung und des englischen Abstracts. Bei Charlotte, Andi, Robert, Kati, Mario, Kathi, Robert und Cornelia bedanke ich mich für zahlreiche wertvolle und spannende Diskussionen, ihre Freundschaft und Unterstützung.

Mein besonderer Dank gilt meiner Diplomarbeitsbetreuerin Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Johanna Gehmacher, die mich in allen Stadien dieser Arbeit fachlich sehr kompetent unterstützte. Im Rahmen ihres DiplomandInnenseminars und gemeinsamen Besprechungen half sie mir diese Arbeit zu entwickeln und fertigzustellen, bot genügend Raum für spannende und hilfreiche Diskussionen und übte stets auf wertschätzende und positive Weise Kritik. Vielen herzlichen Dank dafür!

Für meine empirische Untersuchung wesentlich war auch der Zugang zum Forschungsfeld, zu meinen InterviewpartnerInnen. Daher möchte ich mich bei meiner lieben Nachbarin und Freundin Karin Lederbauer und der Familie von Hans A. bedanken.

Bei den, für die Umsetzung dieser Diplomarbeit wichtigsten Personen, meinen InterviewpartnerInnen Milena K., Tamara B. und Pavel D., möchte ich mich in besonderer Weise bedanken. Ohne ihre Offenheit und ihr Vertrauen, mir Einblick in ihre Lebens- und Arbeitssituation zu gewähren, hätte ich diese Diplomarbeit nicht verfassen können. In diesem Sinne ist ihnen diese Arbeit gewidmet.