universität innsbruck

Temporäre Migration in Österreich am Beispiel osteuropäischer 24-Stunden-Pflegerinnen

Bachelorarbeit

Eingereicht bei Frau PD Dr. Barbara Hönig

Institut für Soziologie
Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften
der Universität Innsbruck

SE Seminar mit Bachelorarbeit (408132)
Wintersemester 2020/21

Von Theresa Neuschmid

Innsbruck, Juni 2021

Antragstellerin/Antragsteller:
Theresa Neuschmid
Akademischer Grad, Vorname/n, Nachname
Sternwartestraße 8, 6020 Innsrbuck
Anschrift: Straße, PLZ und Ort
theresaneuschmid@student.uibk.ac.at
E-Mail, Telefonnummer

Matrikelnummer:
11821210

Kennzeichnung des Studiums
UC 033 505

Einreichung der Bachelorarbeit

(gem. § 80 Universitätsgesetz 2002 – UG)

Titel der Bachelorarbeit:

Temporäre Migration in Österreich am Beispiel osteuropäischer 24-Stunden-Pflegerinnen

Angaben zur Lehrveranstaltung (im Rahmen welcher die Bachelorarbeit verfasst und positiv beurteilt worden ist):

SE Seminar mit Bachelorarbeit
Titel der Lehrveranstaltung

408132 — Lehrveranstaltungsnummer
Wintersemester 2020/21 — Semester

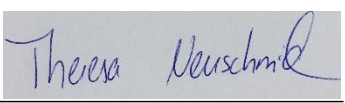
PD Dr. Barbara Hönig
Name der Lehrveranstaltungsleiterin / des Lehrveranstaltungsleiters

Ich erkläre hiermit an Eides statt durch meine eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Ich stimme einer Archivierung der Bachelorarbeit am Institut / an der Fakultät zu:

☒ Ja
☐ Nein

28.06.2021 — Datum

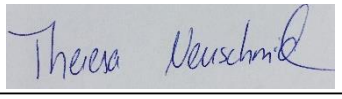

Unterschrift der/des Studierenden

universität innsbruck

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt durch meine eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Ich erkläre mich mit der Archivierung der vorliegenden Bachelorarbeit einverstanden.

28.06.2021	
Datum	Unterschrift

Abstract

In der vorliegenden Arbeit wird auf die Situation osteuropäischer 24-Stunden-Pflegerinnen eingegangen. Es wird untersucht, mit welchen Herausforderungen die Frauen, die temporär in Österreich arbeiten, konfrontiert sind, und die Zusammenhänge zwischen Gender, Care-Arbeit und Migration werden beleuchtet. Die Arbeit basiert zu einem Teil auf einer theoretischen Arbeitsweise, die zum Ziel hat, gängige Konzepte und Definitionen der internationalen Debatte zu diesem Thema herauszuarbeiten. Die theoretischen Ergebnisse werden durch einen empirischen Teil ergänzt. Im Zuge der Forschung wurden drei qualitative Interviews mit osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen durchgeführt, die anschließend ausgewertet wurden. Sowohl aus den theoretischen als auch aus den empirischen Untersuchungen geht hervor, dass die Situationen der Frauen stark vom Gesundheitszustand und den Ansprüchen der PatientInnen und deren Familien abhängig sind. Zu den Herausforderungen zählen ungenaue gesetzliche Regelungen und fehlende Unterstützung von Seiten des Staates, die „live-in“ Wohnsituation, welche eine Trennung zwischen Arbeits- und arbeitsfreier Zeit fast unmöglich macht sowie die geografische Distanz zur Familie im jeweiligen Heimatland. Temporäre transnationale Migration von Frauen im Bereich der Care-Arbeit ist auf der ganzen Welt vorzufinden, wobei sich die feminisierte Sorgearbeit auf die geschlechterspezifische Arbeitsteilung der Gesellschaft zurückführen lässt.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 7

1.1. Problemstellung und Zielsetzung 8

1.2. Forschungsfrage 9

1.3. Aufbau der Arbeit 9

2. Migration 11

2.1. Definition 11

2.2. Temporäre vs. zirkuläre Migration 13

2.3. Gender und Migration 16

2.3.1. Migrierende Frauen weltweit 16

2.3.2. Frauen in der Migrationsforschung 16

3. Care-Arbeit 17

3.1. Definition 18

3.2. Feminisierte Care-Arbeit 19

3.3. Transnationale Migrantinnen im Care-Bereich 20

3.4. Brain-Drain, Brain-Gain, Care-Drain 21

3.5. Care-Chain Konzept 23

3.6. Transnationale Mutterschaft 24

4. Pflegesituation in Österreich 27

4.1. Aktuelle Pflegesituation in Österreich 27

4.2. Pflegemangel in Österreich 28

5. 24-Stunden-Betreuung in Österreich 29

5.1. Entwicklung der 24-Stunden-Betreuung in Österreich 29

5.2. Rechtliche Grundlagen 30

5.3. Tätigkeitsbereich der 24-Stunden-Pflegekräfte 31

5.4. Charakteristika der 24-Stunden-Betreuung in Österreich 32
5.5. Herausforderungen und Belastungen in der 24-Stunden-Betreuung 33
6. Empirischer Teil 35
6.1. Methodisches Vorgehen 35
6.1.1. Sampling 35
6.1.2. Datengewinnung und -auswertung 36
6.1.3. Transkriptionsregeln 36
6.1.4. Inhaltsanalyse nach Mayring 37
6.2. Darstellung der Ergebnisse 39
6.2.1. Gründe für das temporäre Verlassen des Heimatlandes 39
6.2.2. Dauer der Arbeitsausführung in Österreich 40
6.2.3. Turnussystem 41
6.2.4. Tagesablauf 41
6.2.4.1. Aufgabenbereich 41
6.2.4.2. Arbeitsfreie Zeit 42
6.2.5. Familiensituation im Heimatland 42
6.2.6. Unterstützung während der COVID-Krise 44
6.2.7. Zukunftsvorstellungen 45
7. Fazit 47
Literaturverzeichnis 50
Anhang 57
Anhang 1 - Kodierleitfaden 57
Anhang 2 - Interviewleitfaden 61
Anhang 3 - Transkriptionen 63

1. Einleitung

Aufgrund von demographischen und strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft, wozu unter anderem eine immer älter werdende Bevölkerung sowie ein Wandel in der Geschlechterordnung zählen, kommt es zu einer Umverteilung bei der Betreuung älterer Menschen. Besonders im privaten Bereich gewinnt die Pflege durch osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen[1] an Bedeutung. Diese Form der Betreuung etablierte sich in Österreich nach dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989 und basiert auf der temporären Migration von vorrangig osteuropäischen Frauen, die für mehrere Wochen ihr Heimatland verlassen, um pflegerischen Tätigkeiten nachzugehen. Während sich zu Beginn die 24-Stunden-Pflege in Österreich in einem rechtlichen Graubereich befand, setzte 2007 der Staat mit ihrer Legalisierung eine Maßnahme, um die Anstellung einer osteuropäischen Pflegekraft im Privathaushalt zu erleichtern und um somit auch gegen den derzeitigen Pflegemangel in Österreich anzukämpfen. (vgl. Prochazkova et al., 2008, S. 24 f.)

Temporäre, transnationale Migration ist allerdings nicht nur in Österreich, sondern auf der ganzen Welt in unterschiedlichen Formen vorzufinden. Gerade im Care-Bereich sind es meist weibliche Migrantinnen aus ökonomisch schwächeren Ländern, die in Haushalten des Globalen Nordens beschäftigt sind. (vgl. Parreñas, 2001, S. 361) Sie müssen für die Dauer ihrer Tätigkeit in der Fremde ihre Familie in der Heimat zurücklassen, wobei sich dafür in der Debatte der Begriff der transnationalen Mutterschaft „mothering from a distance“ (Parreñas) – eingebürgert hat. Als Ursache hierfür kann der gesellschaftliche Wandel mit Hinblick auf die sich verändernden Familienstrukturen wie familiäre Vorstellungen angesehen werden. Das traditionelle Familienmodell entspricht in der Realität nicht mehr der Norm und die Zahl von erwerbstätigen Frauen steigt kontinuierlich an. (vgl. Beckmann, 2016, S.6 ff.) Dies resultiert in einer Versorgungslücke, die zum Großteil von weiblichen Arbeitsmigrantinnen gefüllt wird. Diese haben aber häufig schon selbst eine eigene Familie und deren Familienleben findet daher auf einer transnationalen Ebene statt.

[1] Da der Großteil der 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich Frauen sind und es in der vorliegenden Arbeit primär um weibliche Care-Arbeit geht, wird nachfolgend die weibliche Form herangezogen.

1.1. Problemstellung und Zielsetzung

Die Situation osteuropäischer 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich weist einige Besonderheiten auf unterschiedlichen Ebenen auf. Zum einen hat die temporäre Form der Wanderung, die sich durch einen zirkulären Charakter auszeichnet, großen Einfluss auf die dadurch entstehenden familiären Strukturen. Da die osteuropäischen Frauen immer wieder für einige Wochen ihr Heimatland und somit auch ihre Familien verlassen, um in Österreich als Pflegerinnen arbeiten zu können, kann dies zu einer Verschiebung der Rollenverteilung innerhalb deren Familie kommen. Transnationale Mutterschaft geht mit dem Dilemma einher, auf der einen Seite mit der Familie vereint sein zu wollen beziehungsweise zu müssen, um die Betreuungspflichten ihrer unmündigen Kinder wahrzunehmen, auf der anderen Seite aber auf den Lohn der Arbeit im Ausland angewiesen zu sein.

Weiters ist Care-Arbeit, in diesem Falle konkret die 24-Stunden-Betreuung, mit zusätzlichen Schwierigkeiten verknüpft. Dazu zählt die „live-in" Wohnsituation, die dazu führt, dass die Pflegerin rund um die Uhr mit der/m PatientIn zusammenwohnt und daher aufgrund fehlender Rückzugsmöglichkeiten keine Trennung von Arbeit und arbeitsfreier Zeit möglich ist. Hinzu kommen eventuell eine mangelnde Ausbildung sowie Verständigungsprobleme.

Ziel dieser Arbeit ist es, einen Einblick in die Gesamtsituation der 24-Stunden-Pflegerinnen in Österreich zu geben. Es werden sowohl auf die Herausforderungen bezüglich temporärer Migration und transnationaler Mutterschaft eingegangen als auch die Arbeitssituation in Österreich und die damit in Verbindung stehenden Schwierigkeiten beleuchtet.

In der Arbeit wird nicht näher auf den Aspekt der Integration der osteuropäischen Pflegearbeiterinnen in die österreichische Gesellschaft eingegangen. Einerseits ist die Integration in Zusammenhang mit temporärer Migration noch kaum erforscht, welches die Methodik einer Literaturrecherche nicht zulässt. Andererseits würde die Einbeziehung des Themas den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Vielmehr soll es um die genannten Aspekte der transnationalen Mutterschaft, um Gender und Care-Arbeit sowie um die Besonderheiten und Problematiken der 24-Stunden-Betreuung gehen.

1.2. Forschungsfragen

Aus den zuvor beschriebenen Problemfeldern von osteuropäischen 24-Stunden-Betreuerinnen ergeben sich folgende Forschungsfragen, die in dieser Arbeit beantwortet werden sollen:

Mit welchen Herausforderungen sind 24-Stunden-Pflegerinnen, die temporär in Österreich arbeiten, konfrontiert?

Neben dieser Hauptforschungsfrage ergeben sich noch weitere Unterfragen:

- Welche Rollen spielen Frauen im internationalen Kontext von Migration und in der Migrationsforschung im Allgemeinen?
- Welchen Einfluss hat der Wandel der Geschlechterordnung auf Care-Arbeit?
- Welche Rolle spielen der österreichische Staat und dessen Gesetzgebung bei der Migration osteuropäischer Pflegekräfte?

1.3. Aufbau der Arbeit

Zu Beginn der Arbeit wird der Begriff Migration definiert und näher dargelegt. Dabei wird auch versucht, einen Abriss der Problemstellung rund um die temporäre Migration in Abgrenzung zur zirkulären Migration zu skizzieren. Weiters wird auf den Zusammenhang von Migration und Gender eingegangen. Das dritte Kapitel der vorliegenden Arbeit beschäftigt sich mit Care-Arbeit, wobei zuerst eine Definition des Begriffes gegeben wird und anschließend Sorgearbeit in Verbindung mit dem weiblichen Geschlecht sowie transnationaler Migration beleuchtet wird. Einen wesentlichen Unterpunkt dieses Kapitels bildet die Darstellung von transnationaler Mutterschaft und den Problemen, die mit diesem Phänomen einhergehen. Weiters wird auf die Pflegesituation in Österreich eingegangen und relevante Daten werden aufgezeigt. Nachfolgend geht es um die 24-Stunden-Betreuung in Österreich, wobei der Fokus auf der historischen Entwicklung sowie auf den rechtlichen Grundlagen liegt. Zusätzlich wird der Tätigkeitsbereich der 24-Stunden-PflegerInnen aufgezeigt und eventuelle Herausforderungen und Belastungen werden näher erläutert.

Während die Kapitel zwei bis einschließlich fünf auf theoretischer Literaturarbeit basieren, stellt das sechste Kapitel den empirischen Teil der vorliegenden Bachelorarbeit dar. Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden drei leitfadengestützte Interviews vorgenommen, die mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015) ausgewertet wurden. Ziel der Interviews war es, einen besseren Einblick in die Situation von osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen zu erlangen. Nach der Darstellung der Ergebnisse werden im letzten Kapitel der Arbeit, dem Fazit, die wichtigsten Inhalte und Erkenntnisse erneut zusammengefasst dargestellt und die Forschungsfragen so gut wie möglich beantwortet.

2. Migration

Migration hat in den letzten Jahrzehnten stark an Aktualität zugenommen und wird häufig als gegenwärtiges Phänomen angesehen. Migration begleitet die Menschheit schon seit dem Beginn ihres Seins. Menschen wandern seit jeher freiwillig oder unfreiwillig infolge von Hungerkrisen, (Natur-)Katastrophen, Kriegen, politischen oder religiösen Verfolgungen oder aufgrund von wirtschaftlichen und sozialen Gründen. (vgl. Hahn, 2012, S. 15ff.)

2.1. Definition

Der Begriff „Migration“ kommt vom lateinischen Wort „migrare“ und heißt übersetzt „wandern, wegziehen“. Dies beschreibt die grundlegende Bedeutung des Wortes, bringt allerdings noch keine ausreichende Definition mit sich. Obwohl die Migrationsdebatte eine immer größer werdende Rolle in unterschiedlichen Disziplinen einnimmt, fehlt es an einer einheitlichen Zugangsweise in den Konzepten bzw. Begriffen. Etliche Definitionen von Migration schließen oftmals nicht alle relevanten Aspekte, wie die räumliche, zeitliche und soziale Dimension ein, sondern beziehen sich meist auf nur ein Kriterium. (vgl. Oswald, 2007, S. 16 f.)

In der Soziologie wird Migration als Teil des sozialen Wandels gesehen und soziologische Analysen untersuchen vorwiegend Veränderungen in der Gesellschaft und in Gruppen sowie die Reaktionen individueller Subjekte auf Wanderungsbewegungen. (vgl. Reinprecht/ Weiss, 2011, S. 13ff.) Nun sollen ausgewählte Definitionen von Migration angeführt werden. Der Soziologe Michael Wagner definiert Migration als „jede(n) Wechsel des Hauptwohnsitzes einer Person“ (Wagner, 1989, S. 26). Er lässt hierbei allerdings sowohl die Zeitdimension als auch die Gründe für den Wechsel des Hauptwohnsitzes außer Acht. Eine ähnliche Definition liefert Petrus Han in seinem Werk „Soziologie der Migration“ (2005), wobei er die Dauer des Wohnortwechsels näher erklärt:

> „In den Sozialwissenschaften werden unter dem Begriff der Migration allgemein solche Bewegungen von Personen und Personengruppen im Raum (spatial movement) verstanden, die einen dauerhaften Wohnortwechsel (permanent change of residence) bedingen.“ (Han, 2005, S. 7)

Demgegenüber stellen die Autoren Norbert Elias und John L. Scotson in ihrem Werk „Etablierte und Außenseiter“ (1990) die Veränderung von sozialen Beziehungen in den Vordergrund. Sie sehen Migration als den Übergang von einer Gruppe in eine andere:

> „Was geschieht, scheint nur zu sein, dass Menschen sich physisch von einem Ort zum anderen bewegen. In Wirklichkeit wechseln sie immer von einer Gesellschaftsgruppe in eine andere über.“ (Elias/ Scotson, 1990, S. 248)

Die internationale Organisation für Migration (IOM) der Vereinten Nationen (UN) liefert eine weitaus umfangreichere Definition und sieht eine/n MigrantIn

> „[as] a person who moves away from his or her place of usual residence, whether within a country or across an international border, temporarily or permanently, and for a variety of reasons“ (International Organization for Migration, 2019, S. 132)

Bei dieser Erklärung werden die Parameter Raum, Zeit und Mobilität inkludiert, jedoch wiederum nicht näher bestimmt. Diese Definition kann deshalb für unterschiedliche Arten von Migration herangezogen werden und schließt niemanden aus. Sowohl eine Person, die ihren Heimatort infolge eines Krieges verlässt, als auch eine Person, die temporär ihren Aufenthaltsort aufgrund von wirtschaftlichen Gründen ändert, fällt unter diese Definition.

Eine ebenfalls ausführliche Definition bietet die Soziologin Ingrid Oswald (2007), welche Migration folgendermaßen definiert:

> „als ein(en) Prozess der räumlichen Versetzung des Lebensmittelpunkts, also einiger bis aller relevanten Lebensbereiche, an einen anderen Ort, der mit der Erfahrung sozialer, politischer und/oder kultureller Grenzziehung einhergeht.“ (Oswald, 2007, S. 13)

Die wesentlichen Elemente eines Lebensmittelpunktes sind für Oswald Wohnung, Familie, Arbeit/Einkommen, soziales Netz wie kulturelle und politische Orientierungen. (vgl. Oswald, 2007, S. 15) Bei dieser Definition stellt sich allerdings die Frage, ob demnach osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen als Migrantinnen gelten würden. Aufgrund der temporären Migration der osteuropäischen Frauen haben diese häufig ihren Lebensmittelpunkt, wie die Familie und Freunde, ihr soziales Netz und ihren Hauptwohnsitz weiterhin in ihrem Heimatland. Primär ist nur ihr Arbeitsplatz und daher nur ein

wesentliches Element eines Lebensmittelpunktes, in Österreich. Im Falle der osteuropäischen 24-Stunden-Betreuerinnen könnte man sagen, dass diese zumindest zwei Lebensmittelpunkte haben, da sie meist eine gleich lange Zeit in ihrem Heimatland und in Österreich sind.

Um den oftmals sehr breit gefächerten Begriff der Migration konkretisieren zu können, schlägt die Soziologin Annette Treibel (2008) folgende Unterscheidung bezüglich des räumlichen und zeitlichen Aspektes sowie der Wanderungsentscheidung vor (vgl. Treibel, 2008, S. 20):

- *Binnenwanderung* oder *interne* Wanderung (meist vom Land in die Stadt)
- *Internationale* oder *externe* Wanderung
- *Begrenzte* oder *temporäre* Wanderung (etwa bei Saisonarbeitern)
- *Dauerhafte* oder *permanente* Wanderung
- *Freiwillige* Wanderung (Arbeitsmigration)
- *Erzwungene* Wanderung (Fluchtmigration, Vertreibung)

Diese Differenzierung ist vor allem in der klassischen Migrationsforschung vorzufinden und zeigt auf, wie facettenreich Migration vorkommen kann. Ein konkreter Fall von einer Wanderungsbewegung lässt sich selten in nur einen Typen einordnen, sondern umfasst mehrere Aspekte. Eine osteuropäische Pflegearbeiterin, die sich aktiv für eine Care-Tätigkeit in einem anderen Land entscheidet, wäre nach diesem Schema als internationale, temporäre und freiwillige Migrantin anzusehen.

2.2. Temporäre vs. zirkuläre Migration

Die Unterscheidung der zwei Konzepte temporärer und zirkulärer Migration liegt in einem Graubereich. Die beiden Begriffe werden oftmals willkürlich verwendet und klare Definitionen und Abgrenzungen fehlen. Dovelyn Rannveig Agunias und Kathleen Newland (2007) erläutern, dass zirkuläre Migration meist mit temporärer Migration assoziiert wird und die beiden Begriffe oftmals als Synonyme voneinander verwendet werden. Sie ähneln weiteren Formen der Migration und die Begriffsbedeutungen von temporärer, saisonaler Mobilität/Migration und zirkulärer Migration überschneiden sich häufig in der Fachliteratur.

Konkrete Definitionen, die es ermöglichen, eine/n MigrantIn klar in die Konzepte der temporären bzw. zirkulären Migration einzuordnen, liegen im internationalen Kontext nicht vor. Die UN definieren eine/n MigrantIn, die/der für kurze Zeit seinen Wohnort wechselt (*short term migrant)* „[as] *a* person who changes his or her place of usual residence for more than three months but less than a year (12 months)." (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 1998, S. 10) Ausgenommen wird jedoch die räumliche Mobilität eines Besuches bei Verwandten oder Freunden oder die eines Urlaubs, einer Geschäftsreise oder einer medizinischen Behandlung. (vgl. UN, 1998, S. 94) Eine spezifische Definition für zirkuläre Migration von Seiten der Vereinten Nationen fehlt bis dato, und das sogar, obwohl bereits erkannt wurde, dass die Wichtigkeit von zirkulärer Migration im internationalen Kontext stetig zunimmt. (vgl. UNEVE Task Force on Circular Migration, 2016)

Einen Definitionsversuch des Terminus der zirkulären Migration liefern Agunias und Newland (2007). Zirkuläre Migration basiert nach den Autorinnen auf kontinuierlichen und langfristigen Beziehungen zwischen Ländern, die einen einzigen Wirtschaftsraum nutzen. Sie unterscheiden zwischen vier Typen von zirkulärer Migration, wobei diese durch Abwanderung (departure) und Rückkehr (return) charakterisiert sind. (vgl. Agunias/Newland, 2007, S. 4):

- Permanente Migration (eine oder mehrere Generationen später) und permanente Rückkehr
- Permanente Migration und temporäre Rückkehr
- Temporäre Migration und temporäre Rückkehr
- Temporäre Migration und permanente Rückkehr

Der Soziologe Philippe Fargues (2008) stellte allerdings zu Recht fest, dass diese Unterscheidung nicht ausreichend aussagekräftig ist, um eine/n zirkuläre/n MigrantIn zu identifizieren. Als Beispiel bringt er eine in Frankreich geborene Frau, eines aus Tunesien immigrierten Vaters. Laut den oben genannten Kriterien wäre sie als zirkuläre Migrantin zu bezeichnen, wenn sie nur einmal in ihrem Leben nach Tunesien reisen würde. (vgl. Fargues, 2008, S. 2)

Eine weitaus klarere Definition entwickelte das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) und unterscheidet temporäre und zirkuläre Migration voneinander. Temporäre Migration wird folgendermaßen bestimmt:

> „Migration aus einem bestimmten Beweggrund oder/und Zweck mit der Absicht, dass anschließend eine Rückkehr in das Herkunftsland oder eine Weiterwanderung stattfindet.“ (EMN Glossar, 2010, S. 104)

Zirkuläre Migration hingegen ist eine „Form von Migration, welche eine legale Mobilität zwischen zwei oder mehr Ländern in einer sich wiederholenden Weise umfasst” oder eine „Wiederholung von aufeinander folgenden legalen Wanderungen derselben Person(en) zwischen ein oder mehr Ländern” (EMN Glossar, 2010, S. 99).

Die Einordnung von osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen in Österreich in der Migrationsdebatte gestaltet sich daher als äußerst schwierig. Da es in Österreich keine offizielle, legale Definition für zirkuläre bzw. temporäre Migration gibt (vgl. Kratzmann et al., 2011) und Care-Arbeiterinnen in der Debatte meist als transnationale Migrantinnen (siehe dazu u.a. Lutz, 2017; Schilling, 2013) bezeichnet werden, werden in der vorliegenden Arbeit 24-Stunden-Betreuerinnen als temporäre Migrantinnen mit zirkulärem Charakter beschrieben. Der Begriff der temporären Migration kommt im internationalen Kontext deutlich häufiger als der der zirkulären Migration vor und deckt sich mit den osteuropäischen 24-Stunden-Betreuerinnen, weil diese immer nur für einen begrenzten Zeitraum in Österreich tätig sind. Zusätzlich weist ihre Migration einen zirkulären Charakter auf, denn sie kommen nicht nur einmalig für eine begrenzte Zeit nach Österreich, sondern pendeln normalerweise in einem mehrwöchigen Rhythmus zwischen ihrem Heimatland und dem Land, in dem sie ihrer Tätigkeit nachgehen, hin und her. Hierbei soll der mehrwöchige Aufenthalt im Arbeitsland bzw. im Heimatsland betont werden, da sich die Migration von 24-Stunden-Pflegerinnen durch diese Charakteristik von anderen Formen des Pendelns unterscheidet.

2.3. Gender und Migration

2.3.1. Migrierende Frauen weltweit

Laut des 2020 erschienen Reportes der Vereinten Nationen (UN) lässt sich sagen, dass derzeit fast die Hälfte (48%) aller internationaler MigrantInnen Frauen oder Mädchen sind. Die Hauptgründe, weshalb Frauen migrieren, beziehen sich auf berufliche oder familiäre Ursachen sowie auf den Wunsch nach einer besseren Bildung. Allerdings sind auch etliche der Migrantinnen gezwungen ihr Heimatland zu verlassen, weil dortzulande Krieg herrscht oder sie aufgrund ihrer politischen oder religiösen Überzeugungen verfolgt werden. In der Vergangenheit migrierten Frauen und Mädchen meist gemeinsam mit ihren Ehemännern oder einem anderen männlichen Familienmitglied und waren häufig von diesen abhängig. Im Gegensatz dazu verlassen Migrantinnen heutzutage meist ohne Begleitung ihr Heimatland. (vgl. UN DESA, 2020, S. 25 f.) Frauen tragen einen großen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Heimatlandes sowie des Einwanderungslandes bei. Jedoch darf man nicht vergessen, dass migrierende Frauen und Mädchen zu der gefährdetsten Gruppe für sexuellen Missbrauch, Gewalt und Ausbeutung gehören. Weiters machen einen Großteil des illegalen Menschenhandels erwachsene Frauen aus. (vgl. UN DESA, 2020, S. 27 ff.)

2.3.2. Frauen in der Migrationsforschung

Allgemein lässt sich sagen, dass Frauen schon immer ein Teil von Wanderungsbewegungen waren, aber auch, dass in der Forschung bis in die 1990er-Jahre nicht auf genderspezifische Unterschiede eingegangen wurde. Eine der ersten, die sich mit den unterschiedlichen Geschlechtern im Zusammenhang mit Migration beschäftigt haben, waren Stephen Castles und Marc Miller. In der ersten Ausgabe ihres Werkes „Age of Migration“, welches 1993 veröffentlicht wurde, sprechen sie nicht nur über ein neues Zeitalter der Migration, sondern nennen auch die „Feminisierung der Migration“ als ein Kennzeichen der neuesten Etappe in der Migrationsforschung. (vgl. Lutz, 2017, S. 38)

In der wissenschaftlichen Forschung, welche Migration genderspezifisch beleuchtet, wurde eine Zeit lang zwischen drei Phasen der Feminisierung unterschieden. Die dreiteilige Einteilung der Feminisierung in der Migrationsforschung geht auf die Schweizer Ethnologin Simone Prodolliet zurück und wurde 1999 von ihr entwickelt. Erst später kam noch eine

vierte Phase hinzu. Die erste Phase bemühte sich um eine „Sichtbarmachung von Frauen in der Migration“. Dabei wurden typische Charakteristiken für weibliche Migration in Studien zu Arbeitsverhältnissen aufgezeigt. Das Ergebnis war, dass sich Migrantinnen in ihrem Heimatland häufig in einem patriarchalischen Machtverhältnis befanden. In der zweiten Etappe ging es primär um konkrete Migrationserfahrungen einzelner Frauen und sie war geprägt von dem Begriff der „Hausfrauisierung“. Die dritte Phase beschäftigte sich besonders mit Machtverhältnissen und zeigte diese vor allem zwischen Mann und Frau, aber auch zwischen einheimischen und immigrierten Frauen auf. Die vierte Phase, welche sich derzeit entwickelt, stellt Migration im Verhältnis zu Poststrukturalismus, Postkolonialismus und der queeren Debatte dar. Dabei liegt der Fokus auf der sozialen Konstruktion von Männlichkeit, sowie auf Intersektionalität. (vgl. Lutz, 2017, S. 40ff.)

Frauen haben also erst seit geringer Zeit einen festen Platz in der Migrationsforschung, wobei aktuelle Forschungen nicht nur den genderspezifischen Aspekt miteinbeziehen, sondern auch weitere Gesellschaftsgruppen in Bezug auf Migration untersuchen. In Bezug auf die Forschung per se fasst Helma Lutz (2017) zusammen:

> „Es geht also nicht nur um die De-dramatisierung von Differenzen und die Re-dramatsierung sozialer Ungleichheit, sondern immer auch um Verortungs- und Positionsfragen, sowohl auf Seiten der Untersuchungsgruppe als auch auf der Seite der Forscher*innen.“ (Lutz, 2017, S. 44)

3. Care-Arbeit

Auch im Bereich der Care-Arbeit spielt Migration eine immer größere Rolle. Sorgearbeit wurde und wird noch immer zum Großteil von Frauen geleistet und ist häufig unbezahlt. Mit dem Wandel der Geschlechterordnung wird Care-Arbeit zwar allmählich neu verteilt, allerdings weiterhin hauptsächlich unter Frauen. Heutzutage übernehmen immer häufiger Migrantinnen aus wirtschaftlich schwächeren Ländern Tätigkeiten, die den Haushalt und die Pflege betreffen.

3.1. Definition

Eine einheitliche Definition von Care-Arbeit ist in der wissenschaftlichen Debatte nicht gegeben. Den Begriff zu definieren, stellt sich aus zwei Gründen als schwierig dar: einerseits, weil die Grenzen der Care-Tätigkeiten nicht eindeutig sind und andererseits, weil es im deutschen Diskurs mehrere Begriffe gibt, die dasselbe bzw. ähnliches meinen und daher synonym werden können (u.a. Pflegearbeit, Sorgearbeit, Fürsorgearbeit, Reproduktionsarbeit und Hausarbeit). (vgl. Anderson, 2006, S. 31) Care kommt aus dem Englischen und kann mit „sich sorgen", „kümmern" oder „auf jemanden Acht geben" übersetzt werden. Care-Arbeit umfasst sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit und wird als personennahe fürsorgende Dienstleistung gesehen. (vgl. Haidinger/ Knittler, 2016, S. 126f.)

Vor der Jahrtausendwende wurde verstärkt der Begriff der Reproduktionsarbeit genutzt, wenn es um die meist von Frauen geleistete und unbezahlte Arbeit im Haushalt und in der Erziehung von Kindern ging. Dieser wurde im Rahmen der zweiten Frauenbewegung eingeführt und beruhte auf marxistischer Tradition. Zentrales Merkmal der Reproduktionsarbeit war, dass diese als Gegenstück zur Lohnarbeit gesehen wurde und daher alle für die Erhaltung der Arbeitskraft anfallenden Tätigkeiten miteinschließt. Dabei wird auch die Sorgearbeit für einen selbst, die notwendig ist, um am Arbeitsmarkt leistungsfähig zu bleiben, mitgezählt. (vgl. Winker, 2015, S. 17f.)

Der Begriff der Care-Arbeit etablierte sich in den 1990er-Jahren im englischsprachigen Raum und wurde zunächst vor dem Hintergrund der unbezahlten Sorgearbeit von Frauen diskutiert. Heute umschließt der Begriff sowohl bezahlte als auch unbezahlte Tätigkeiten. (vgl. Winker, 2015, S. 22 f.) Lutz (2017) sieht in der Care-Arbeit „die Betreuung und Versorgung von Kindern, alten und pflegebedürftigen Menschen sowie Haushalts- und Versorgungstätigkeiten in Privathaushalten" (Lutz, 2017, S. 91). Die Tätigkeiten der Care-Arbeit finden in der Erziehung, der Bildung, in der Gesundheit und in der Pflege statt und setzen sich aus unbezahlter Arbeit im familiären Rahmen sowie bezahlter Arbeit auf staatlicher und privatwirtschaftlicher Ebene zusammen.

Care-Arbeit beruht häufig auf einem Abhängigkeitsverhältnis zwischen einer schwächeren Person in der Gesellschaft und einer Person, die die Rolle der Versorgerin für diese

übernimmt wie zum Beispiel in den Konstellationen „Kind und Erwachsener“ oder „PatientIn und PflegerIn“. Zentraler Aspekt der Care-Arbeit ist, dass andere Menschen und deren Bedürfnisse im Vordergrund stehen. Sie ist zudem stark mit zwischenmenschlicher Verantwortung verknüpft. (vgl. Winker, 2015, S. 22ff.)

3.2. Feminisierte Care-Arbeit

Care-Arbeit und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse sind eng miteinander verbunden, weil ein Großteil der familiären als auch der beruflichen Sorgearbeit von Frauen geleistet wird. In der Frauen- und Geschlechterforschung nimmt Care-Arbeit in den letzten Jahren eine immer größere Rolle ein und bereits Mitte der 1970er-Jahren forderten Gisela Bock und Barbara Duden (1977) in ihrem Essay „Arbeit aus Liebe, Liebe als Arbeit“ eine Bezahlung für die von Frauen geleistete Sorgearbeit. In diesem Kontext wurde der Begriff der Hausarbeit einem „Liebesdienst“ (Bock/ Duden, 1977, S. 121) gleichgesetzt, welcher die Debatte eine Zeit lang prägte.

1980 schrieb die deutsche Soziologin Beck-Gernsheim: „Es ist die Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie, wobei Beruf primär dem Mann, Hausarbeit primär der Frau zugewiesen ist.“ (Beck-Gernsheim, 1980, S. 23) Es galt die Auffassung, dass der Ehemann - der Arbeiter und somit auch der Familienernährer - aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit weder Zeit für die Hausarbeit noch für die Erziehung der Kinder habe und diese Tätigkeiten somit von der Frau verrichtet werden mussten. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde als Voraussetzung für eine funktionierende Gesellschaft identifiziert. (vgl. Beck-Gernsheim, 1980, S. 69f.) Die feminisierte Komponente von Care-Arbeit lässt sich also auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft zurückzuführen. (vgl. Beckmann, 2016, S. 6)

Die Trennung von öffentlicher und privater Sphäre der modernen Industriegesellschaften verwies die Frau in das Private. Die Sorge um die Familie und um den Haushalt lag allein in der Verantwortung der Mutter und Gattin und wurde als selbstverständlich angesehen, im Gegensatz zur Erwerbsarbeit des Ehemanns, die soziale Anerkennung genoss. (vgl. Beckmann, 2016, S. 7ff.) Die höhere Stellung der Erwerbstätigkeit gegenüber der Sorgearbeit hält bis heute an. Beckmann (2016) schreibt in Bezug auf die gesellschaftliche

Sichtweise zur Sorgearbeit: „Die mangelnde Anerkennung von Care ist Teil der Geschlechterordnung der Moderne.“ (Beckmann, 2016, S. 9)

Der Einstieg der Frauen in die Berufswelt und die zunehmende Akzeptanz von berufstätigen Frauen innerhalb der Gesellschaft führte dazu, dass die Doppelverdienerfamilie zur Norm wurde und Mütter mit neuen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, nämlich mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. (vgl. Beckmann, 2016, S. 13) Regina Becker-Schmidt (2010) bezeichnet dieses Phänomen als „doppelte Vergesellschaftung von Frauen“. Die Doppelbelastung von Familie und Beruf ist das Ergebnis des sozialen Wandels, wobei die Sozialisation von Frauen durch Geschlecht und sozialer Herkunft hervorgebracht wird. (vgl. Becker-Schmidt, 2010, S. 67ff.)

Mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen rückte die Rolle des Staates und des Marktes in Bezug auf die Organisation von Fürsorgearbeit immer mehr in den Vordergrund. Zum einem wurden Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegedienstleistungen ausgebaut, zum anderen nahmen haushaltsbezogene Dienstleistungen wie Putzhilfen, Haushaltshilfen und 24-Stunden-PflegerInnen zu. Allerdings gibt es gerade in Bezug auf Alten- und Kinderpflege noch immer nicht genug Betreuungs- und Pflegestätten und auch nicht alle Familien können sich private Betreuungskräfte leisten, weshalb eine Lösung dieses Problems noch in ferner Sicht ist. Auch wenn von Seiten des Staates Maßnahmen gesetzt wurden, um Frauen zu entlasten, hat sich bezüglich der Ausübung der Care-Tätigkeiten nur wenig verändert. Noch immer kümmern sich zum Großteil Frauen um den Haushalt, um die Erziehung von Kindern und um die Betreuung von Pflegebedürftigen und das sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich. (vgl. Beckmann, 2016, S. 13ff.)

3.3. Transnationale Migrantinnen im Care-Bereich

Laut Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) arbeiten derzeit 11,5 Millionen MigrantInnen weltweit in fremden Haushalten. Davon sind 73,4 Prozent Frauen, von denen sich 22,1 Prozent auf Nord-, Süd- und Westeuropa beziehen. (vgl. ILO, 2015, S. 13) Care-Migrantinnen sind auf der ganzen Welt zu finden, wobei meist Frauen aus wirtschaftlich schwächeren Ländern in wohlhabendere Länder migrieren. Allerdings unterscheiden sich die Care-Arbeiterinnen je nach ihrem sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund. Meist stellt Armut das Hauptmotiv für die Emigration dar, auch wenn die

Berufsausbildungen der Frauen sehr unterschiedlich sind. Unter ihnen sind sowohl Frauen, die arbeitslos sind, Bäuerinnen, Verkäuferinnen, aber auch Universitätsprofessorinnen und Anwältinnen. Gemein ist ihnen, dass sie in die Fremde gehen, um Geld zu verdienen und somit ihren Familien ein besseres Leben ermöglichen können. (vgl. Anderson, 2006, S. 50).

Frauen, die als Kinderbetreuerinnen oder Altenpflegerinnen in einem fremden Haushalt tätig sind, sind kein neues Phänomen, sondern waren in dieser feminisierten Form bereits im 18. und 19. Jahrhundert auf nationaler Ebene vorzufinden. Aufgrund dessen wird auch häufig in der deutschsprachigen Debatte der Begriff „Dienstmädchen“ für Care-Arbeiterinnen verwendet, da die Umstände der Mägde von damals zum Teil ähnlich mit denen der Pflegearbeiterinnen von heute sind. (vgl. Schilling, 2013, S. 19) Transnationale Migration von Care-Arbeiterinnen findet seit dem 20. Jahrhundert statt, wobei häufig staatliche Grenzen überschritten werden. (vgl. Lutz, 2017, S. 94ff.)

So migrieren jedes Jahr etliche Philippina auf die arabische Halbinsel, nach Nordamerika sowie nach Israel oder weitere asiatische Länder. Frauen aus Lateinamerika sind in Haushalten in den USA, in Südeuropa und in Deutschland tätig oder arbeiten in einem wirtschaftlich besser situierten Nachbarland. In Europa ist eine „Ost-West-/Ost-Ost-Migration“ (Lutz, 2017, S. 97) vorzufinden. Die Ost-West Beziehung bezieht sich auf die Situation, dass Osteuropäerinnen als Care-Arbeiterinnen in West-Europa tätig sind. Allerdings lässt sich auch eine Ost-Ost Bewegung in Osteuropa finden, wobei zum Beispiel weißrussische und ukrainische Frauen in reichen tschechischen oder polnischen Familien beschäftigt sind.

3.4. Brain-Drain, Brain-Gain, Care-Drain

Osteuropäische Care-Arbeiterinnen haben meist einen Beruf erlernt, sind qualifiziert und haben nicht selten einen akademischen Titel. Da es in ihrem erlernten Bereich keine Arbeit in ihrem Heimatland (mehr) gibt, versuchen sie eine Arbeitsstelle in der Pflege in Westeuropa zu finden. (vgl. Lutz, 2017, S. 98) Für die Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften in das Ausland hat sich der Begriff „Brain-Drain“ eingebürgert. Dieser wurde in den 1950er-Jahren in den USA vermehrt verwendet und bezog sich damals auf die Migration von WissenschaftlerInnen aus Großbritannien, Kanada und der ehemaligen Sowjetunion in die USA. Heutzutage wird Brain-Drain meist im Kontext der Emigration von

gut ausgebildeten Arbeitskräften eines Entwicklungslandes in ein Industrieland verwendet und als Folge der Globalisierung angesehen. (vgl. Rapoport, 2004, S. 90)

Im geschlechterspezifischen Vergleich ist anzumerken, dass deutlich mehr qualifizierte Frauen als qualifizierte Männer auswandern. (vgl. Docquier/Rapoport, 2011, S. 690) Brain-Drain ist meist negativ konnotiert, da die Abwanderung von Fachkräften oftmals starke negative Folgen für ein Land mit sich bringen kann. Darunter fallen unter anderem Humankapitalverlust, Personalmangel und auch ein Verlust an Steuerzahlungen. (vgl. Sippel, 2009, S. 1)

Während die von Brain-Drain geprägten Länder hochqualifizierte Arbeitskräfte verlieren, gewinnen auf der anderen Seite Länder durch die Einwanderung dieser an Know-How und Innovationspotenzial dazu. Dabei spricht man von einem Brain-Gain. Wirtschaftlich starke Länder wie die USA, Kanada, Australien und die westeuropäischen Staaten können aufgrund ihres hohen Lebensstandards und ihren guten Zukunftsaussichten im internationalen Vergleich die meisten qualifizierten Arbeitskräfte für sich gewinnen. (vgl. Sippel, 2009, S. 2)

Im Care-Bereich ist eine besondere, weniger sichtbare Form des Brain-Drains vorzufinden. Der Begriff „Care-Drain“ geht auf Arlie Russell Hochschild (2002) zurück, welche dieses Phänomen wie folgt definiert:

> „But now in addition a parallel, more hidden and wrenching trend is growing, as women who normally care for the young, the old, and the sick in their own poor countries move to care for the young, the old, and the sick in rich countries, whether as maids and nannies or as day-care and nursing-home aides. This is a care drain.“ (Hochschild, 2002, S. 35)

In den osteuropäischen EU-Ländern Polen und Rumänien und auch in den Ländern des westlichen Balkans ist die Abwanderung von Gesundheitspersonal im europäischen Vergleich relativ hoch, gerade in ländlichen Regionen entstehen dadurch Betreuungslücken. (vgl. Bélorgey et al., 2012) Der Soziologe Miloslav Bahna führte eine Studie zu Care-Drain in der Slowakei durch, in welcher er zum Ergebnis kam, dass zwar die Mehrheit der befragten slowakischen in Österreich arbeitenden 24-Stunden-

Betreuerinnen Mütter waren, aber die meisten von ihnen Kinder hatten, die bereits über 15 Jahre alt und dementsprechend nicht mehr auf die intensive Betreuung ihrer Mütter angewiesen waren. Die slowakischen Frauen verneinten zudem die Frage, ob sie ältere Verwandte in ihrem Heimatland zu pflegen hätten, weshalb Bahna von einem Care Gap spricht. (vgl. Bahna, 2016, S. 211ff.) Diese zusammengefasste Darstellung des Care Drains in der Slowakei sollte einen Einblick in die Situation slowakischer 24-Stunden-Betreuerinnen geben, repräsentiert allerdings auf keinen Fall alle osteuropäischen Mütter, die als Care-Arbeiterinnen in anderen Ländern tätig sind und eventuell die zu betreuenden Kinder oder ältere Verwandte zurücklassen müssen.

3.5. Care-Chain Konzept

Das Care-Chain Konzept (globale Betreuungskette) geht auf die US-amerikanische Soziologin Arlie Hochschild (2000) zurück und wird als Folge des globalen Kapitalismus bzw. der Globalisierung gesehen. Globale Betreuungsketten sind demnach eine Reihe von Vernetzungen innerhalb verschiedener Bevölkerungsgruppen, die auf Care-Tätigkeiten basieren. Die Ketten finden im lokalen und globalen Kontext statt und deren Hauptakteure sind meist Frauen. Globale Betreuungsketten können sich aus unterschiedlichen Kontexten herausbilden, haben ihren Startpunkt aber zum Großteil in armen Ländern und ziehen in reichere Länder oder bewegen sich auf nationaler Ebene von ländlichen Gebieten in die Städte.

Eine Betreuungskette kann beliebig viele Verknüpfungen haben. Als Paradebeispiel einer Care-Chain nennt Arlie Hochschild eine dreigliedrige Kette, wobei eine ältere Tochter einer armen Familie auf ihre Geschwister aufpasst, während ihre Mutter sich um die Kinder einer anderen Frau, welche Kinder einer reicheren Familie betreut, kümmert. (vgl. Hochschild, 2000, S. 121) Als Gewinner der Kette sieht Hochschild das oberste Glied - die reiche Familie - und als Verlierer die zurückgebliebenen Familienangehörigen der Migrantinnen.

Wie Lutz (2017) zu Recht betont, stellt sich Arlie Hochschild mit dem Care-Chain Konzept gegen die weit verbreitete, makro-ökonomische Sichtweise, die in der transnationalen Migration eine „win-win“ Situation sieht. Demnach treiben die Migrantinnen die heimische Wirtschaft an und füllen zugleich Versorgungslücken in einem anderen Land. Dabei werden

allerdings Probleme, die auf die geografische Distanz zwischen dem Heimatland und der Fremde zurückzuführen sind, zum Großteil ignoriert.

3.6. Transnationale Mutterschaft

Eng mit dem Phänomen der Global Care-Chain verbunden ist die transnationale Mutterschaft. Im englischsprachigen Raum hat sich hierfür der Begriff „mothering from a distance“, welcher von der amerikanischen Soziologin Rhacel Parreñas geprägt wurde, durchgesetzt. Transnationale Mutterschaft basiert auf dem Zwiespalt auf der einen Seite bei der eigenen Familie in der Heimat sein zu wollen und auf der anderen Seite aber auf die Einnahmen der Tätigkeit in der Fremde angewiesen zu sein. (vgl. Parreñas, 2001, S. 361f.)

In der wissenschaftlichen Debatte gibt es unterschiedliche Bewertungen von transnationaler Mutterschaft, die zum Teil positiv, aber auch negativ konnotiert sein können. Deshalb schlägt Lutz (2017) vor, auf folgende Faktoren Rücksicht zu nehmen (vgl. Lutz, 2017, S. 101f.):

- auf den Zusammenhang zwischen den vor Ort organisierten Betreuungsarrangements und den damit verbundenen Effekten für die Kinder transnationaler Familien;
- auf die Geschlechterbeziehungen, die bei diesen Arrangements eine zentrale Rolle spielen;
- auf die intra- und extrafamiliäre Verteilung der Care-Arbeit;
- auf die Frequenz und Qualität der Kontakte zwischen Müttern und Kindern vor allem mithilfe von digitalen Medien.

In Bezug auf die Betreuungsarrangements kommt es stark auf die Betreuungsperson, die sich während der Abwesenheit der Mutter um die Kinder kümmert, an. Wenn sich die osteuropäische Pflegerin auf diese Betreuungsperson, die der Vater der Kinder sein kann, aber auch eine andere Person aus der Verwandtschaft bzw. aus dem Umfeld, verlassen kann, dann funktioniert eine transnationale Familienkonstellation deutlich besser. Die Betreuungsperson kümmert sich in der Regel um die Organisation eines funktionierenden Alltags der Kinder. (vgl. Lutz, 2017, S.102)

Das Familienleben im Heimatland wird trotzdem noch von der Mutter aus der Ferne mitbestimmt, die trotz der Distanz die Rolle einer „signifikanten Betreuungsperson“ (Lutz/ Palenga-Möllenbeck, 2011, S. 22f.) einzunehmen versucht. Allerdings kann dies zu einer Doppelbelastung führen und die Heimataufenthalte können keineswegs mit einer arbeitsfreien Zeit „normaler“ Arbeiterinnen verglichen werden. In dieser Zeit versuchen die Mütter die verlorene Zeit während ihrer Abwesenheit nachzuholen, kümmern sich um nicht-erledigte Aufgaben im Haushalt und probieren in dieser Zeit die emotionale Bindung zu ihren Kindern zu stärken. (vgl. Lutz/ Palenga-Möllenbeck, 2011, S. 22) Die Mütter versuchen aus der Distanz so gut, wie es nur geht, für ihre Kinder da zu sein und haben dennoch mit Vorurteilen zu kämpfen. In den polnischen Medien wurden transnationale Mütter stark kritisiert und ihre Kinder als ‚Euro-Waisen‘ bezeichnet. (vgl. Lutz/ Palenga-Möllenbeck, 2011, S. 13f.)

Die heutige Gesellschaft basiert noch immer auf einer geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und der Care-Beruf ist stark feminisiert. Aufgrund dieses gesellschaftlichen Blickfeldes sind die Anforderungen an migrierende Mütter auch deutlich höher als jene an migrierende Väter. Während bei der Migration von Vätern der finanzielle Faktor an oberster Stelle steht, wird den Müttern emotionale Sorge zugeschrieben. (vgl. Lutz, 2017, S. 103f.)

Ein weiterer Punkt, welcher auf der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung beruht, ist, dass zurückbleibende Väter meist ihrer Erwerbstätigkeit weiter nachgehen und nicht die Rolle der „Hausfrau und Mutter“ übernehmen. Meistens werden anfallende Aufgaben innerhalb der Familie verteilt und es kümmern sich oftmals weibliche Verwandte wie die Großmutter, die Töchter und Tanten, aber auch Freundinnen außerhalb der Familie, um die anfallenden Care-Arbeiten. Nur selten übernehmen die Väter die mütterliche Rolle und wenn, dann bekommen sie dafür nur wenig soziale Anerkennung. (vgl. Lutz, 2017, S. 104f.)

Heutige transnationale Familien unterscheiden sich von transnationalen Haushalten von noch vor zehn Jahren vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Regelmäßiger Kontakt mit der Familie im Heimatland gehört für transnationale Mütter heutzutage zum Tagesablauf. So ist es aufgrund der digitalisierten Kommunikation möglich, bei wichtigen familiären Entscheidungen dabei zu sein und sich mit der Familie auszutauschen. (vgl. Parreñas, 2005,

S. 317ff.) Lutz und Palenga-Möllenbeck (2011) führen die Bezeichnung „Skype-Mothering“ für den verstärkten Internetkontakt zwischen Müttern und deren Kindern ein. Das Besitzen eines Smartphones ist zum Normalfall geworden und auch günstige Internettarife ermöglichen es, im ständigen Austausch mit der Familie im Heimatland zu sein. Der virtuelle Kontakt versucht zwar eine neue Art von Normalität zu schaffen und ermöglicht es der Mutter, in der Ferne am Alltag zu Hause teilzunehmen. Dennoch gibt es Grenzen und ein Telefonat stellt keinen Ersatz für die physische Nähe dar. (vgl. Lutz/ Palenga-Möllenbeck, 2011, S. 21 f.)

Transnationale Mutterschaft basiert auf dem Zwiespalt auf der einen Seite bei der eigenen Familie in der Heimat sein zu wollen und auf der anderen Seite auf die Einnahmen der Tätigkeit angewiesen zu sein. Rhacel Parreñas (2001) nennt die Gefühle von Angst, Verlust, Einsamkeit und Hilflosigkeit als wesentliche Attribute von transnationalen Müttern. Diese werden mit drei unterschiedlichen Strategien, die zum Teil auch unterbewusst stattfinden, zu überwinden versucht: 1. durch Kommodifizierung von Liebe, 2. durch die Unterdrückung der emotionalen Belastungen und 3. durch Rationalisierung von Distanz. Dass sie ihre Kinder nur begrenzt aufwachsen sehen können, stellt eine große Belastung für transnationale Mütter dar und sie tendieren oftmals dazu, ihren Kindern viele Geschenke zu machen, um das Gefühl des schlechten Gewissens zu kompensieren. (vgl. Parreñas, 2011, S. 371f.) Nicht nur die Mütter leiden unter der Distanz, sondern auch die Kinder hätten ihre Mütter lieber bei sich. Häufig können Kinder auch nicht die Gründe für die Arbeitssituation der Mutter in der Ferne nachvollziehen. (vgl. Parreñas, 2011, S. 375f.) Anzumerken ist, dass sich Parreñas Aussagen auf Studien von philippinischen Müttern, die in den USA arbeiten, beziehen. Aufgrund der weiten Distanz ist es ihnen, im Vergleich zu osteuropäischen Müttern, oftmals nur alle paar Jahre möglich, ihre Familie in der Heimat zu besuchen und Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

4. Pflegesituation in Österreich

Österreich ist ein alterndes Land und die Anzahl der über 65-Jährigen wächst stetig an. Laut aktuellen Prognosen der Statistik Austria (2020) wird die Zahl dieser Altersgruppe im Jahr 2050 bei 2.653.646 Personen liegen, was ca. 27 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen wird. Mit steigendem Alter der EinwohnerInnen nimmt auch der Bedarf an Pflegekräften zu. Derzeit wird in Österreich der Großteil der pflegebedürftigen Personen zu Hause von Angehörigen gepflegt. Anzunehmen ist allerdings, dass die informelle Pflege in den nächsten Jahren sinken wird, was auf kleinere Haushaltsgrößen, höhere Frauenerwerbsquoten und das Wegziehen der jüngeren Generation von ihrem Geburtsort zurückzuführen ist. (vgl. Famira-Mühlberger/ Firgo, 2018, S. 21 ff.) Ausgehend von den demographischen Entwicklungen in Österreich wird angenommen, dass bis 2030 zusätzlich 75.700 Personen als Pflegepersonal für die 390.700 zu betreuenden Personen benötigt werden. (vgl. Famira-Mühlberger/ Firgo, 2018; Gesundheit Österreich GmbH, 2019)

4.1. Aktuelle Pflegesituation in Österreich

Aus der Pflegedienstleistungsstatistik der Statistik Austria ergibt sich, dass im Jahr 2019 insgesamt 153.152 Personen durch mobile Dienste in ihrem Zuhause betreut wurden. Weitere 96.458 Personen waren in stationären Einrichtungen untergebracht. Auf Seite der Pflegekräfte zeigt sich, dass insgesamt 21.601 Personen in mobilen Betreuungs- und Pflegediensten arbeiteten, wobei davon 92,2 Prozent Frauen waren. (vgl. Statistik Austria, 2019, S. 1) Bezüglich des Bundespflegegeldes, welches in Österreich in sieben Stufen ausbezahlt wird, lässt sich sagen, dass 2019 insgesamt 467.752 Personen eine finanzielle Unterstützung in Anspruch nahmen und die Gesamtausgaben des Staates für das Bundespflegegeld rund 2,64 Mrd. Euro betrugen. (vgl. Statistik Austria, 2021, S. 1)

Aus der Studie „Angehörigenpflege in Österreich“ der Universität Wien in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium geht hervor, dass 801.000 Personen informell bei der Pflege und Betreuung eines Familienangehörigen mitwirken. Pflege durch einen Angehörigen macht daher den Hauptanteil aus und wird auch als „größte(r) Pflegedienst der Nation“ (Nagl-Cupal et al., 2018, S. 16) bezeichnet. Die informelle und auch die formelle Pflege sind ein von Frauen dominierter Bereich. In der häuslichen Pflege sind 73 Prozent aller Pflegenden weiblich und mit 31 Prozent übernehmen am häufigsten die Töchter als Angehörige die

Betreuung ihrer Eltern. Die Pflege der Eltern oder einer verwandten Person ist zeitintensiv, weshalb oftmals die Pflegenden in ihrer beruflichen Laufbahn einen Schritt zurücktreten müssen. 28 Prozent der pflegenden Personen zu Hause, die nicht Vollzeit arbeiten, gaben an, dass sie eine Berufstätigkeit zumindest reduzieren mussten. Doch es sind nicht nur Erwachsene, die ihre Angehörigen betreuen, sondern auch Kinder und Jugendliche (3,5 Prozent) sind aktiv in der Pflege von Angehörigen involviert. (vgl. Nagl-Cupal et al., 2018, S. 11ff.)

4.2. Pflegemangel in Österreich

2019 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit der Gesundheit Österreich GmbH eine „Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich“, um die Herausforderungen rund um die Pflege in Österreich aufzuzeigen und dem Pflegemangel entgegenzuwirken. (vgl. Rappold/ Juraszovich, 2019) Derzeit ist eine Pflegepersonallücke vor allem bei Diplom- und Pflegeassistenzkräften in der Langzeitpflege festzustellen, aber auch in den mobilen Diensten fehlt es an Personal. (vgl. Rappold/ Juraszovich, 2019, S. 43) Gleichzeitig gehen die Zahlen von AbsolventInnen von Fachhochschulen, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegeassistenz- Lehrgängen stark zurück. (vgl. Rappold/ Juraszovich, 2019, S. 46) Es wird damit gerechnet, dass etwa 41.500 Personen, die derzeit in der Pflege tätig sind, bis 2030 in Pension gehen werden. (vgl. Rappold/ Juraszovich, 2019, S. 40) Aufgrund von Berechnungen lässt sich sagen, dass in Österreich ca. 76.000 zusätzliche Personen in der Pflege bis 2030 benötigt werden.

Um dem Pflegemangel gegenzusteuern, wurden einige Maßnahmen zu den Bereichen Personalanwerbung, Personalbindung und Effizienz vorgeschlagen. Darunter zu finden sind unter anderem folgende Vorschläge (vgl. Rappold/ Juraszovich, 2019, S. 54):

- Pflege- und Betreuungsberufe bekannt zu machen, ihr Image zu verbessern und ihre Attraktivität zu steigern
- ausländischem Personal den Berufseinstieg zu erleichtern
- Drop-out-Raten während der Ausbildung zu senken
- gesellschaftliche Wertschätzung und wertschätzende Unternehmenskultur zu fördern

- vertiefte Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der Digitalisierung zur Unterstützung des Pflege- und Betreuungspersonals
- Vernetzung und (über-)regionalen Austausch zu fördern
- neue Betreuungs- und Versorgungsarrangements zu entwickeln

Unter diesen Maßnahmen kommen auch Pflegekräfte aus dem Ausland vor, die auch in Zukunft eine große Rolle in der österreichischen Pflege spielen werden. Diese Schritte können dazu beitragen, den Pflegemangel in Österreich einzudämmen.

5. 24-Stunden-Betreuung in Österreich

5.1. Entwicklung der 24-Stunden-Betreuung in Österreich

Die Pflege älterer Personen in Österreich war bis in die 1990er-Jahre in privater und familiärer Verantwortung und die Betreuung bedürftiger Menschen im eigenen Zuhause war nur dann möglich, wenn funktionierende familiäre Netzwerke existierten. (vgl. Österle, 2014, S. 92) Der Fall des Eisernen Vorhangs im Jahr 1989 brachte gesellschaftliche und politische Veränderungen in Mittel- und Osteuropa mit sich. Zu dieser Zeit entstand auch ein neuer Schwarzmarkt im Pflegebereich, wobei zum Großteil Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik, der Slowakei, aber auch aus Polen und Ungarn nach Österreich kamen. Dieser Markt zeichnete sich durch erschwingliche Preise für pflegebedürftige Personen in Österreich aus und half dabei, pflegende Angehörige zu entlasten.

In rechtlicher Hinsicht war dieser Markt allerdings weit von der Legalität entfernt. Die rechtlichen Grauzonen waren der Politik bekannt, es dauerte aber bis 2006, dass die Debatte die Öffentlichkeit zur Gänze erreichte. Diese Phase der österreichischen Betreuungsproblematik wurde im öffentlichen Diskurs als „Pflegedebatte“ bezeichnet. (vgl. Prochazkova et al., 2008, S. 24 f.) In den Jahren vor ebenjener Pflegedebatte war es Personen ohne EU-15-Staatsbürgerschaft nicht möglich, legal in Österreich als 24-Stunden-Betreuerin zu arbeiten. Der Legalisierungsprozess der 24-Stunden-Betreuung für alle ausländischen ArbeiterInnen dauerte insgesamt zwei Jahre und resultierte in ein sozialversicherungsrechtlich formell abgesichertes Angestellten- und Selbstständigen-modell für 24-Stunden-Betreuungskräfte`. (vgl. Kretschmann, 2010, S. 200 ff.) Allerdings

standen im Fokus der Debatte dieser neuen Rechtsvorlage die zu pflegenden Personen und ihre Angehörige und das Ziel war es, ihnen eine leistbare Pflege zu ermöglichen. Auf die PflegerInnen aus Osteuropa wurde dabei nicht ausreichend eingegangen. (vgl. Kretschmann, 2010, S. 208)

Die Soziologin Andrea Kretschmann schreibt, dass sich trotz der neuen gesetzlichen Regelungen nur wenig in Bezug auf Kranken- und Sozialversicherung für die osteuropäischen Pflegearbeiterinnen geändert hat und, dass diese sich weiterhin im Krankheitsfall vorwiegend in ihrem Heimatsland behandeln lassen mussten. (vgl. Kretschmann, 2010, S. 201)

5.2. Rechtliche Grundlagen

Derzeit ist es in Österreich aufgrund des Hausbetreuungsgesetzes (BGBl. I Nr. 33/2007) möglich, legal eine 24-Stunden-Pflegerin zu engagieren. Gemäß des Hausbetreuungsgesetzes kann eine Betreuungskraft auf selbstständiger Basis oder auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in der Pflege arbeiten. Je nach Beschäftigungsgrad gibt es Unterschiede bezüglich des Arbeits- und Steuerrechts sowie der Sozialversicherung. (vgl. Haidinger, 2016, S. 100)

Für selbstständige Pflegekräfte gibt es keine genauen rechtlichen Bestimmungen, was die Arbeitszeit oder die Entlohnung angehen. Einzig und allein ist eine maximale Arbeitszeit von 14 hintereinander folgenden Tagen geregelt. In Bezug auf die Sozialversicherung ist die Pflegerin selbst-verantwortlich, sich bei dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) anzumelden, um Versicherungsleistungen zu erhalten. Die Entlohnung ist mit dem/der ArbeitsgeberIn selbst zu vereinbaren und liegt bei ca. € 50 bis € 60 pro Tag. (vgl. Haidinger, 2016, S. 103) Ein/e selbstständige PersonenbetreuerIn hat aufgrund ihrer eigenen Erwerbswirtschaftlichkeit keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Da der Aufgabenbereich nicht konkret definiert ist und im Privathaushalt stattfindet, fällt dieser je nach Ansprüchen und je nach Ausmaß der Erkrankung der zu pflegenden Person unterschiedlich aus. Falls der 24-Stunden-Pflegekraft ein Fehler in der Berufsausübung passiert, haftet diese selbst. (vgl. Haidinger, 2016, S. 94) Der österreichische Staat fördert die Einstellung einer 24-Stunden-Betreuerin mit € 550 monatlich bei zwei sich abwechselnden selbstständigen BetreuerInnen, wenn ein Nettoeinkommen von € 2.500

nicht überschritten wird und ist nur ab einer Pflegestufe 3 oder bei einer Demenzerkrankung der zu pflegenden Person möglich. (vgl. BMSGPK, 2019, S. 17f.)

Für eine/n PersonenbetreuerIn mit Dienstverhältnis gibt das Hausbetreuungsgesetz deutlich klarere Regeln vor. Die Arbeitszeit muss bei mindestens 48 Stunden pro Woche liegen und darf 128 Stunden innerhalb von zwei aufeinander folgenden Wochen nicht überschreiten. Der Arbeitsblock darf nicht länger als zwei Wochen sein und im Anschluss muss eine gleich lange arbeitsfreie Zeit folgen. Eine unselbstständige Betreuungskraft hat Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, Krankengeld und Entgeltfortzahlung sowie auf fünf Wochen bezahlten Urlaub. Die Bezahlung richtet sich nach dem österreichischen Mindestlohntarif und es tritt im Falle eines Fehlers in der Berufsausübung, im Gegensatz zu selbstständigen BetreuerInnen das DienstnehmerInnenhaftpflichtgesetz (DHG) in Kraft. Die Förderung beläuft sich bei zwei unselbstständigen Betreuungskräften auf € 1.100 im Monat. Die Anforderung für Förderungsleistungen sind ident mit jener bei einer Anstellung von einer selbstständigen PflegebetreuerIn. (vgl. Haidinger, 2016, S. 103)

5.3. Tätigkeitsbereich der 24-Stunden-Pflegekräfte

Eine Betreuungstätigkeit wird im österreichischen Hausbetreuungsgesetz (HBeG) definiert und umfasst demzufolge:

> „Tätigkeiten für die zu betreuende Person, die in der Hilfestellung insbesondere bei der Haushaltsführung und der Lebensführung bestehen, sowie sonstige auf Grund der Betreuungsbedürftigkeit notwendige Anwesenheiten“ (§ 1 Abs. 3 HBeG).

Laut Gesetz dürfen 24-Stunden-PflegebetreuerInnen verschiedene einfache Betreuungstätigkeiten, die die Haushalts- und Lebensführung der Pflegebedürftigen unterstützen sollen, durchführen. Darunter fallen unter anderem laut § 159 Abs. 1 Z. 1-6 Gewerbeordnung (GewO) folgende Verrichtungen:

- Haushaltsnahe Dienstleistungen (Zubereitung von Mahlzeiten, Vornahme von Besorgungen, Reinigungstätigkeiten, Durchführung von Hausarbeiten und Botengängen, Sorgetragung für ein gesundes Raumklima, Betreuung von Pflanzen und Tieren, Wäscheversorgung etc.)

- Unterstützung bei der Lebensführung (Gestaltung des Tagesablaufs, Hilfestellung bei alltäglichen Verrichtungen)
- Gesellschafterfunktion (Gesellschaft leisten, Führung von Konversation, Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Kontakte, Begleitung bei diversen Aktivitäten)
- Führung des Haushaltsbuches mit Aufzeichnungen über für die betreute Person getätigte Ausgaben
- praktische Vorbereitung der betreuungsbedürftigen Person auf einen Ortswechsel
- Organisation einer Vertretung im Verhinderungsfall

Weiters dürfen auch einzelne pflegerische und ärztliche Tätigkeiten übernommen werden. Dazu gehören zum Beispiel die Unterstützung bei der Körperpflege und bei der oralen Nahrungs-, Flüssigkeits- und Arzneimittelaufnahme laut § 3b Abs. 2 Z. 1-5 GuKG (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) sowie die Verabreichung von Arzneimitteln und das Anlegen von Bandagen und Verbänden laut § 50b Abs. 2 Z. 1-6 des Ärztegesetzes (ÄrzteG).

5.4. Charakteristika der 24-Stunden-Betreuung in Österreich

Im Folgenden sollen die für die 24-Stunden-Betreuung in Österreich charakteristischen Merkmale zusammenfassend angeführt werden: Das Wohnarrangement ist durch eine „live-in“ Wohnsituation gekennzeichnet. Die Pflegekraft wohnt 24 Stunden am Tag mit der/dem PatientIn zusammen, wobei auch eine ausreichende Verpflegung inkludiert sein sollte. In Österreich ist es möglich selbstständig wie unselbstständig als 24-Stunden-PflegerIn zu arbeiten, wobei das unselbstständige Modell sich in Wirklichkeit nie durchsetzen konnte und in der Realität kaum vorkommt. Die Rekrutierung erfolgt zum Großteil durch Agenturen und die Bezahlung wird individuell zwischen der/dem BetreuerIn und der/dem ArbeitsgeberIn ausgemacht, wobei sich die Tarife zum Großteil an den Vorschlägen der Agenturen orientieren. (vgl. Österle/ Weicht, 2016, S. 21f.)

Bezüglich den Qualifikationsanforderungen gibt es im Grunde genommen keine wirklichen Kriterien, die erfüllt werden müssen, außer, wenn finanzielle Unterstützung in Form des Pflegegeldes beantragt wird. Dabei muss eine der drei möglichen Voraussetzungen erfüllt werden: 1) ein Kurs im Umfang der theoretischen Ausbildung der Heimhilfe (200 Stunden),

2) eine sachgerechte Betreuung von mindestens sechs Monaten oder 3) eine erfolgte Delegation pflegerischer und/oder ärztlicher Tätigkeiten an PersonenbetreuerInnen, wobei auch Erfahrungswissen ausreicht. (vgl. Bauer/ Mayer, 2016, S. 74)

5.5. Herausforderungen und Belastungen in der 24-Stunden-Betreuung

In der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Personen gibt es neben den für außen sichtbaren Tätigkeiten auch spezifische Merkmale, die für die Außenwelt unsichtbar sind. Pflegerische Tätigkeiten beinhalten einen stark subjektiven Charakter, da auf die individuellen Bedürfnisse der PatientInnen eingegangen werden muss. Fachwissen allein reicht bei der Betreuung von Menschen nicht aus, sondern es kommt auch auf soziale Kompetenzen an. (vgl. Bauer/Mayer, 2016, S. 62) So geht oftmals der Tätigkeitsbereich der PflegerInnen weit über das eigentliche Feld der Pflege der/des PatientIn hinaus und 24-Stunden-Betreuerinnen müssen sich zusätzlich auch um den Haushalt kümmern und das Sozialleben der betreuten Person organisieren. (vgl. Haidinger, 2016, S. 93 f.)

Auch die ungeregelten Arbeitszeiten können eine große Belastung für die osteuropäischen Pflegearbeiterinnen darstellen, da, wie der Name schon andeutet, sie 24 Stunden am Tag für ihre PatientInnen da sein müssen. Das permanente Zusammensein mit kranken Menschen wird häufig als starke Belastung empfunden. Aufgrund der speziellen „live-in" Betreuungssituation gibt es keine wirkliche Trennung zwischen der Arbeits- und der arbeitsfreien Zeit und oftmals mangelt es an Regenerationsmöglichkeiten. Vor allem die körperliche und mentale Verfassung der/des PatientIn hat Auswirkungen auf die Arbeitssituation der/des BetreuerIn. Bei einem guten gesundheitlichen Zustand der zu betreuenden Person kann die Pflegekraft eher die Nacht durchschlafen und auch tagsüber Pausen machen als bei einer Demenzerkrankung der/des PatientIn. (vgl. Haidinger, 2016, S. 94; Karakayali, 2010, S. 116 f.)

Nicht zu vergessen ist, dass es sich bei der 24-Stunden-Betreuung auch um eine Emotionsarbeit handelt. Bridget Anderson sieht in dem Begriff „Care" eine Doppelbedeutung: „Pflege als Arbeit und Pflege als Emotion". Bettina Haidinger (2016) beschreibt Emotionsarbeit als

> „Zeigen oder Unterdrücken von Gefühlen, um den eigenen Gefühlsausdruck an die situativen Anforderungen der Interaktion mit der/dem PatientIn anzupassen und um tatsächlich empfundene Gefühle aktiv zu beeinflussen." (Haidinger, 2016, S. 94)

24-Stunden-BetreuerInnen sind ständig mit Krankheit und Tod konfrontiert und müssen erst einmal lernen, damit umzugehen und ihre Emotionen hierbei zu kontrollieren. Im Großteil der Fälle haben sie keine Ausbildung, welche sie auf solch schwierige Situationen vorbereitet. (vgl., Karakayali, 2010, S. 117) 24-Stunden-Pflegekräfte sind rund um die Uhr an ihrem Arbeitsplatz und können sich bei Schwierigkeiten nicht einfach zurückziehen, wodurch es zu nicht bewältigbarer Emotionsarbeit kommen kann. Dies übt einen großen Leistungsdruck auf die BetreuerInnen aus. (vgl. Haidinger, 2016, S. 94f.)

Aufgrund der rund um die Uhr Versorgung kommt es in der 24-Stunden-Betreuung vor, dass die Pflegekraft von ihren PatientInnen und deren/dessen Angehörigen zur Familie gezählt werden. Die Aufnahme des/der eigentlich fremde/n BetreuerIn in die Familie erleichtert es, in intimer Sphäre zusammenzuarbeiten. Die amerikanische Soziologien Tracy Karner (1998) bezeichnet dieses Phänomen als „fictive kin" (fiktive Verwandte). Obwohl keine Blutsverwandtschaft zwischen der Pflegekraft und der betreuten Person besteht, ist die Beziehung zueinander mit jener zwischen zwei Verwandten, wie zum Beispiel zwischen Großmutter und Enkelin, zu vergleichen. Die enge Beziehung zu den betreuten Personen und deren Familie kann auf der einen Seite zwar zu einer Aufwertung der Pflegetätigkeit führen, auf der anderen Seite kann die emotionale Bindung aber ebenso als Druck verstanden werden, Aufgaben auch außerhalb des Tätigkeitsbereiches ausführen zu müssen. Weiters kann die enge Bindung auch dazu führen, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses auch den Verlust einer Bezugsperson bedeutet und somit auch eine emotionale Belastung mit sich bringt. Hinzuzufügen ist, dass eine solche familiäre Struktur Zeit braucht, um aufgebaut zu werden. (vgl. Karner, 1998, S. 71f; Anderson, 2006, S. 148ff.)

6. Empirischer Teil

Der empirische Teil dieser Arbeit richtet sich auf die Erfahrungen von osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen auf individueller Ebene. Diese Forschung hat zum Ziel, ein besseres Verständnis für die Situation dieser Frauen zu erlangen. Zentral geht es um persönliche Eindrücke und subjektive Erfahrungen der Pflegearbeiterinnen. Im Vordergrund stehen dabei die Probleme, Gedanken und Vorstellungen der Befragten zu Themen wie Migration, zur Trennung von der Familie, zum Arbeitsalltag und zu Herausforderungen in Österreich.

6.1. Methodisches Vorgehen

Das Datenmaterial der Forschung wurde durch qualitative Interviews erlangt. Im Speziellen handelte es sich um halboffene bzw. semi-strukturierte Interviews, welche durch den Leitfaden ermöglichten, „eine Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen“ (Misoch, 2019). Vor der Durchführung der Interviews wurde ein solcher Interviewleitfaden ausgearbeitet, welcher sich in einen Begrüßungsteil, drei Hauptteile und einen Abschlussteil unterteilen lässt. Im Begrüßungsteil wurde zuerst nach einer Einverständniserklärung der interviewten Person für das Gespräch gefragt. Die Hauptblöcke des Leitfadens lassen sich in die Situation in Österreich, die Situation im jeweiligen Heimatland und in die staatliche Unterstützung unterteilen. Bei den Fragen ging es um die Gründe sowie um die Dauer der Migration nach Österreich, um das Leben in Österreich bzw. im Heimatland und um die familiäre Situation der Pflegearbeiterinnen. Weiters wurde nach einer möglichen Unterstützung bei etwaigen Problemen gefragt sowie am Ende des Interviews nach zukunftsgerichteten Wünschen und Hoffnungen der Frauen. Bei den Fragen handelte es sich um offene Fragen, „die eine genauere Beschreibung durch den Befragten erfordern“ (Misoch, 2019, S. 237), hauptsächlich, um einen Raum für ausführliche Antworten zu geben. Der konkrete Interviewleitfaden ist im Anhang dieser Bachelorarbeit zu finden.

6.1.1. Sampling

Das Datenmaterial wurde von einem Sample, bestehend aus drei Einzelpersonen, gewonnen. Ausschlaggebende Kriterien der Sampleauswahl waren, dass die Interviewpartnerin eine Frau ist, aus einem osteuropäischen Land kommt und seit mehr als einem halben Jahr als 24-Stunden- Pflegerin in Österreich tätig ist. Da es keine Möglichkeit einer/s ÜbersetzerIn gab, war es außerdem wichtig, dass die Interviewpartnerinnen

ausreichend Deutsch sprachen, um ein Gespräch führen zu können. Weder das Alter noch die Familiensituation spielten bei der Auswahl eine Rolle. Außerdem war der Standort der zu befragten Person nicht von Wichtigkeit, da ein Videotelefonat das persönliche Gespräch ersetzen konnte. Die Vermittlung der Kontakte erfolgte über Bekannte, von welchen ein oder auch beide Elternteile von osteuropäischen 24-Stunden-Betreuerinnen gepflegt werden und letztere sich dazu bereit erklärten, ein Gespräch zu führen.

Die folgende Tabelle soll einen Einblick auf die befragten Personen hinsichtlich ihrer Herkunft, ihres Alters, ihrer familiären Situation sowie der Dauer, wie lange sie schon einer Betreuungstätigkeit in Österreich nachgehen, geben.

Tabelle 1: Überblickstabelle zu den Interviewpartnerinnen

	Herkunft	**Alter**	**Familienstand**	**Kinder**	**beschäftigt in Ö seit**
B1	Bosnien	46 Jahre	verheiratet	2	7 Jahren
B2	Bosnien (geb. in Kroatien)	58 Jahre	verheiratet	2	17 Jahren
B3	Rumänien	41 Jahre	verheiratet	2	15 Jahren

6.1.2. Datengewinnung und -auswertung

Insgesamt wurden drei Interviews an verschiedenen Terminen durchgeführt. Zwei Interviews fanden in Form eines persönlichen Gespräches statt, während das dritte mittels eines Videoanrufes durchgeführt wurde, weil sich die Befragte in ihrem Heimatland befand. Den Interviewteilnehmerinnen wurde der Ablauf erläutert und es wurde darauf hingewiesen, dass alles Erzählte anonymisiert und streng vertraulich gehandhabt wird.

6.1.3. Transkriptionsregeln

Um die gesammelten Daten auswerten zu können, ist es wichtig, diese im Anschluss des Interviews zu transkribieren. „Unter Transkription versteht man die Verschriftung von akustischen oder audiovisuellen Gesprächsprotokollen nach festgelegten Notationsregeln“ (Deppermann, 2018, S. 39) Bei der Verschriftlichung der im Zuge dieser Bachelorarbeit durchgeführten und aufgenommenen Interviews wurden die von Udo Kuckartz et al.

(2008) entwickelten Transkriptionsregeln befolgt. Diese werden nachfolgend aufgelistet: (Kuckartz et al., 2008, S. 27 f.)

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich und zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, das heißt dem Schriftdeutsch angenähert.
3. Alle Angaben, die den Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.
4. Deutliche, längere Pausen werden durch Auslassungspunkte (…) markiert.
5. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
6. Zustimmende oder bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
8. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
9. Die interviewende Person wird durch ein ‚I', die befragte Person durch ein ‚B', gefolgt von ihrer Kennnummer gekennzeichnet (etwa ‚B4').
10. Jeder Sprecherwechsel wird durch eine Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

Die Zitation von Textpassagen aus dem Transkript im nachfolgenden Abschnitt erfolgt durch folgendes Schema: Nummerierung, Angabe des Herkunftslandes und Alter. (B1, Bosnien, 46 Jahre)

6.1.4. Inhaltsanalyse nach Mayring

Bei der Auswertung der Daten wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) verwendet. Zentraler Aspekt des Verfahrens ist, dass das zu auswertende Material nicht frei interpretiert, sondern dass systematisch und regelgeleitet vorgegangen wird. Die qualitative Inhaltsanalyse basiert auf der Bildung eines Kategoriensystems, welche es ermöglicht, die gesammelten Daten – im vorliegenden Fall die durchgeführten Interviews – in entsprechende Kategorien zu ordnen. Bevor das Datenmaterial den jeweiligen

Kategorien zugeordnet werden kann, wird das sprachliche Material interpretiert. (vgl. Mayring, 2015, S. 50f.)

Mayring unterscheidet dabei zwischen drei Analysetechniken, die abhängig vom Forschungsgegenstand einzeln oder auch in Kombination angewendet werden können: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Mit Hilfe der Zusammenfassung wird das Material reduziert und ein überschaubarer Korpus wird geschaffen. Das Ziel einer Explikation ist es, einzelne Textbestandteile mit zusätzlichem Material zu erweitern und somit ein besseres Verständnis der Textstelle zu erlangen. Die Strukturierung versucht „eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern." (Mayring, 2015, S. 67)

Im Falle der vorliegenden Arbeit wurde die Analysetechnik der Strukturierung genutzt und Kategorien wurden deduktiv aus dem Datenmaterial gebildet. Die strukturierende Inhaltsanalyse erwies sich für diese Untersuchung als sinnvoll, da sich aus dem Interviewleitfaden die Hauptkategorien und auch einige Unterkategorien deduktiv ableiten ließen. Bei der inhaltlichen Strukturierung werden zunächst Kategorien definiert und dazugehörige Ankerbeispiele aus dem Material festgelegt. Zusätzlich ist es notwendig Kodierregeln herauszuarbeiten, welche die entwickelten Kategorien abgrenzen, und diese in einem Kodierleitfaden festzuhalten. (vgl. Mayring, 2015, S. 97)

Insgesamt haben sich folgende Haupt- und Unterkategorien ergeben:

- Gründe für das temporäre Verlassen des Heimatlandes
- Dauer der Arbeitsführung in Österreich
- Turnussystem
- Tagesablauf
    - Arbeitsaufgaben
    - Arbeitsfreie Zeit
- Familiensituation im Heimatland
- Unterstützung während der COVID-Krise 2020/21
- Zukunftsvorstellungen

Im letzten Schritt wurde mit Hilfe des Kategoriensystems das Datenmaterial analysiert und anschließend in Bezug auf die Forschungsfrage interpretiert.

6.2. Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden sollen die ausgewerteten Daten als Ergebnisse dieser Forschung dargestellt werden.

6.2.1. Gründe für das temporäre Verlassen des Heimatlandes

Aus den durchgeführten Interviews kristallisierte sich bei allen Befragten heraus, dass der Hauptgrund für die Aufnahme der Tätigkeit als 24-Stunden-Pflegerin in Österreich finanzielle Probleme war. Diese Probleme resultierten zumeist aus einer bestehenden Arbeitslosigkeit, weil es zu wenige Arbeitsplätze im Heimatland gab und das Gehalt des Ehemanns nicht ausreichte. Zwei der Interviewten gaben an, ihren ehemaligen Job in ihrer Heimat verloren zu haben, während für eine Frau die Anstellung in Österreich die erste bezahlte Tätigkeit war.

*„Das sage ich schon so, da habe ich keinen Job zu Hause gehabt, aber zwei Kinder. Es war schwierig Geld zu verdienen“ (*B3, Rumänien, 41 Jahre)

„Ja, das ist bei uns so, finanzielle Probleme zu haben. Die Kinder müssen in die Schule gehen“ (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

2020 lag der durchschnittliche Nettojahresverdienst in Rumänien bei etwa 4.300 Euro, in Kroatien bei 5.500 Euro. Im Vergleich dazu betrug der jährliche Jahresverdienst in Österreich 19.200 Euro. (vgl. Eurostat, 2021) Allein durch diesen Vergleich lässt sich auf die finanzielle Bedeutung der Anstellung als Care-Arbeiterin in Österreich schließen. Wenn eine Osteuropäerin einen Tagessatz von 70 Euro bei einem zweiwöchigen Turnus verdient und das ganze Jahr über angestellt ist, liegt ihr jährliches Einkommen bei 12.600 Euro. Dies ist weit mehr als das Durchschnittseinkommen in ihrem Heimatland und zeichnet somit die monetäre Bedeutung der Pflegetätigkeit aus.

Eine Befragte erklärte, dass die fehlenden Arbeitsmöglichkeiten auf die Folgen des Krieges und die damit einsetzende Migration oder auch Flucht zurückzuführen sind.

> *„Weil bei uns jetzt viele Leute einfach weg sind. Abgereist, weil es keine Jobs gibt, es gibt nicht viele Möglichkeiten. Leider dauert unser Problem sehr lange durch den Krieg. Dadurch sind viele Firmen kaputt gewesen und vieles ist einfach so geblieben. Gar nicht restauriert. Viele verschiedene Firmen von verschieden Ländern sind*

einfach abgereist. Dann ist die Stadt einfach wie tot." (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)

Gemeint sind die Jugoslawienkriege 1991-2001, deren Folgen noch heute in dieser Region spürbar sind. Der Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens resultierte in einer Serie von Kriegen, die aufgrund von ethnischen Spannungen ausgetragen wurden. Dazu zählen im gegebenen Fall vor allem der Kroatienkrieg, der zwischen 1991 und 1995 ausgetragen wurde, und der Bosnienkrieg, der zwischen 1992 und 1995 stattfand. (vgl. Mecic, 2007) Auch wenn der Krieg nun schon einige Jahre zurückliegt, konnten sich viele Länder, die früher Teil Jugoslawiens waren, wirtschaftlich nicht davon erholen und sie sind von einer hohen Arbeitslosigkeit im europäischen Vergleich geprägt. (vgl. Bélorgey et al., 2012)

6.2.2. Dauer der Arbeitsausführung in Österreich

Die meisten osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen pendeln zwischen Österreich und ihrem Heimatland solange sie im Care-Bereich tätig sind. Viele arbeiten in Österreich, bis sie eine Pension erhalten und kehren dann dauerhaft in ihr Heimatland zurück. Eine Frage des Interviews beschäftigte sich mit der Vorstellung der Dauer des Aufenthaltes, um herauszufinden, ob die Frauen schon einmal den Gedanken verfolgten, gemeinsam mit ihrer Familie ganz nach Österreich auszuwandern. Für zwei der Befragten war eine vollständige Auswanderung nie ein Thema gewesen und es war die ganze Zeit lang klar, dass die Tätigkeit in Österreich nur temporär sein werde - meist bis zur Pension.

„Ich bin nur hier, um zu arbeiten und wenn das fertig ist, ich bin ungefähr noch drei Jahre hier, und ich bleibe nicht, nein. Ich werde wieder nach Hause gehen." (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

„Das war, durch die Familie war nie davon die Rede, dass ich einfach nach Österreich umziehe" (B3, Rumänien, 41 Jahre)

Eine Osteuropäerin gab an, dass der Wunsch, ganz nach Österreich auszuwandern, vorhanden war, es aber aufgrund einer Abweisung ihrer Arbeitsbewilligung nicht funktionierte.

„Ja, wir haben es schon ein paar Mal versucht, etwas Anderes zu finden. Wirklich, dass wir umziehen, die ganze Familie. Aber am Anfang war es so, dass ich nicht

Arbeitsbewilligung bekommen habe. Ich habe einen Job bekommen in der Klinik. Ich war bei der Besprechung. Ich habe alles geschafft, alles war in Ordnung. Ich habe eine Wohnung bekommen oder gefunden. Und ich wollte die Sachen kaufen für die Wohnung und ich habe aber nicht die Arbeitsbewilligung bekommen." (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)

6.2.3. Turnussystem

Der Arbeitsrhythmus einer 24-Stunden-Pflegerin in Österreich basiert auf einem Turnussystem, wobei die Osteuropäerin für einen gewissen Zeitraum in Österreich arbeitet und anschließend für eine gleich lange arbeitsfreie Zeit in ihr Heimatland zurückkehrt. Die Befragten machten unterschiedliche Angaben bezüglich der Dauer des Turnussystems, wobei dieses bei zwei Frauen flexibel und in Absprache mit der jeweiligen stellvertretenden Kollegin gehandhabt wird.

„Ab und zu drei Wochen, und drei Wochen wieder zu Hause, oder vier Wochen und vier zu Hause. Oder wenn die Kollegin und ich mehr Wochen brauchen, dann Monat für Monat. Aber es bedeutet immer ein paar Wochen zu arbeiten und ein paar Wochen nach zu Hause gehen." (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

„Zwei Monate, drei Monate, kommt darauf an. Jetzt habe ich eine nette Kollegin, aber sie war auch COVID krank und dafür war ich drei Wochen zu Hause, und jetzt bin ich zurück und bleibe schon zwei Monate, und nachher kommt sie." (B3, Rumänien, 41 Jahre)

6.2.4. Tagesablauf

6.2.4.1. Aufgabenbereich

Aufgrund der speziellen „live-in"-Wohnsituation in der 24-Stunden-Betreuung, hängt der Aufgabenbereich sehr stark von der pflegebedürftigen Person und deren Familie ab und kann je nachdem variieren. Das Gesetz gibt einen Rahmen für die Betreuungs- und Pflegetätigkeiten vor, der Umfang dieser ist jedoch situationsabhängig. Aus den Gesprächen geht hervor, dass die 24-Stunden-Pflegerinnen vom Putzen bis hin zur körperlichen Pflege alle anfallenden Aufgaben übernehmen und oftmals auch für die Freizeitgestaltung der PatientInnen zuständig sind.

„Und ich muss mich einfach so flexibel machen, dass ich bereit bin zu machen, was für sie interessant und lustig ist. Ich soll für sie Dinge machen, die sie braucht. Und normalerweise koche und putze ich und so etwas. Ich besorge Medikamente, und wenn Besuch kommt, mache ich für sie das Leben einfach leichter." (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)

6.2.4.2. Arbeitsfreie Zeit

Wie beim Aufgabenbereich ist das Ausmaß der arbeitsfreien Zeit pro Tag je nach der Familie und der Bedürfnisse der zu betreuenden Person unterschiedlich. Gesetzlich sind zwei Stunden arbeitsfreie Zeit pro Tag vorgeschrieben, in denen sich die Pflegerin von ihren Tätigkeiten erholen sollen können. In der Realität findet die Pause meist in Absprache mit der Familie statt und es kommt vor, dass an einem Tag die Pause länger ausfällt und dafür am nächsten Tag keine Pause gemacht wird.

„Ja, ich habe jeden Tag zwei Stunden frei. Aber da sage ich schon so, nehme ich nicht jeden Tag zwei Stunden frei. Es kommt drauf an, viel kommt auf die Familie an. Wenn ich vorhabe, einmal die Woche mich mit jemanden zu treffen und ich will vier Stunden bleiben, bleibe ich schon vier Stunden. Am nächsten Tag bleibe ich schon zwei Stunden und nehme nicht die Pause" (B3, Rumänien, 41 Jahre)

„Zwei Stunden jeden Tag. Das ist ein Muss, zwei Stunden zu haben. Ab und zu, wenn die Familie kommt, und dann ein paar Stunden mehr. Und das ist auch gut so, weil non-stop arbeiten ohne Pause für Leute mit verschiedenen Krankheiten, das ist sehr schwer und man braucht ein paar Stunden Pause. Das ist ein Muss. Ohne Pause, das ist nicht gut zu arbeiten und funktioniert auch nicht gut. Das ist anstrengend." (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

6.2.5. Familiensituation im Heimatland

Ein zentraler Aspekt der 24-Stunden-Pflege ist, dass sich die Familien der osteuropäischen Frauen im Heimatland befinden und diese sich nur alle paar Wochen sehen und als traditionelle Familie mit Mutter, Vater und Kindern zusammenleben können. Dies kann für beide Seiten eine Belastung darstellen.[2] Aus Studien geht hervor, dass sich meist weibliche

[2] Genaueres dazu im Kapitel 3.6. (transnationale Mutterschaft).

Verwandte und nicht die Väter um die Kinder kümmern, während die Mütter in Westeuropa ihren Tätigkeiten nachgehen. (siehe dazu u.a. Lutz/Möllenbeck, 2014)

In der im Zuge dieser Bachelorarbeit durchgeführten Forschung ist dies nicht der Fall. Alle Befragten haben sowohl einen Ehemann als auch Kinder in ihrer Heimat, wobei sich zum Großteil die Väter um die gemeinsamen Kinder kümmern, wobei dies in einem Fall aber auch in Zusammenarbeit mit der Schwiegermutter und der Schwägerin der Interviewten gehandhabt wird. Alle Osteuropäerinnen gaben an, dass die Erziehung der Kinder und der Haushalt in ihrer Abwesenheit gut funktionieren.

> *„Das hat immer gut funktioniert, weil ich habe immer welche, bei denen ich die Kinder lassen kann. Auf meinen Mann kann ich mich immer verlassen. Und die Schwiegermutter war auch noch dazu. Und da haben mich alle unterstützt."* (B3, Rumänien, 41 Jahre)

> *„Ja, als meine Kinder kleiner waren, mein Mann ist an der Wirbelsäule operiert und es ist für ihn nicht möglich zu arbeiten, bin ich zum Arbeiten nach Österreich gegangen, und mein Mann bleibt zu Hause, zum Kinder aufpassen. Und das hat gut funktioniert. Und das bedeutet, er arbeitet ein bisschen im Garten und ist Elektroniker und repariert viele Sachen. Und er trägt auch die Sorge für die Kinder, und für die Kinder kocht und putzt er ein bisschen und so, so. Und das funktioniert sehr gut."* (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

Den Frauen fällt es nicht leicht, ihre Kinder in der Heimat zurückzulassen. Sie sehen allerdings aufgrund der finanziellen Lage keine andere Möglichkeit als in Österreich zu arbeiten, um so ihre Familie zu unterstützen und ein besseres Leben führen zu können. Eine 24-Stunden-Pflegerin erklärte dieses Dilemma wie folgt:

> *„Man muss zwei Möglichkeiten haben. Erstens: Ohne Geld, ohne nichts zu Hause zu bleiben, schon mit etwas Geld aber von heute auf morgen zum Leben zu haben und die Mama bleibt zu Hause. Oder zweitens: Du willst lieber eine Lebensqualität haben, aber das bedeutet, die Mama kann nicht immer dort sein."* (B3, Rumänien, 41 Jahre)

Die große Distanz zur Familie in der Heimat wird als Belastung angesehen. Allerdings schaffen es die neuen Technologien, die Kommunikation zu erleichtern und im Speziellen ist es durch den kostenlosen Messenger WhatsApp möglich, täglich in Kontakt zu sein und somit am Familienleben teilnehmen zu können. Für alle befragten Frauen sind das tägliche Schreiben und Videotelefonieren unentbehrlich, gerade, wenn die Kinder noch jünger sind und zur Schule gehen, können auf diese Weise die Mütter ihre Söhne und Töchter sogar bei den Hausaufgaben unterstützen.

> *„Und die Kinder haben zur Schule zu gehen, und da ist es ein Muss non-stop Kontakt zu haben. Damit sie nicht negativ in der Schule sind oder schlecht lernen. (…) Aber trotzdem, trotzdem habe ich mit der Familie immer Kontakt und wir telefonieren und fragen und unterstützen uns. Und ja, das ist wichtig."* (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

6.2.6. Unterstützung während der COVID-Krise

Die Interviews wurden während der COVID-Krise 2020/21 durchgeführt, weshalb dieses Thema auch des Öfteren in den Interviews auftauchte. Aufgrund der unterschiedlichen Reisebeschränkungen der europäischen Länder war die Reise für alle Befragten zu dieser Zeit sehr mühsam und mit viel Bürokratie verbunden. Zwei der Befragten gaben an, bei einer Agentur gemeldet zu sein, von welcher sie Unterstützung mit den unterschiedlichen Papieren bekommen haben. Dennoch fühlten sie sich zum Großteil auf sich allein gestellt.

> *„Ja, man ist ein bisschen mehr auf sich selbst gestellt. Aber wir bekommen schon von der Agentur Hilfe. Zum Beispiel konnten wir nicht einfach über die Grenze Es gab eine Zeit, da schaffte man gar nicht die Reise zu, über die Grenze ohne Papiere. Dann haben die uns Bestätigungen gemacht und solche Papiere."* (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)

Der österreichische Staat unterstützte osteuropäische PflegearbeiterInnen in Form einer sogenannten „Trennungszulage". Dieser 500-Euro-Bonus war für all diejenigen 24-Stunden-BetreuerInnen gedacht, die ihren Turnus aufgrund einer Grenzschließung verlängern mussten. Die Zulage konnte bei der zuständigen Stelle des jeweiligen Bundeslandes beantragt werden. Weiters werden die Kosten für anfallende COVID-Tests

im In- und Ausland übernommen. (für Tirol: vgl. Amt der Tiroler Landesregierung) Zwei der interviewten Frauen erzählten, dass sie die Bonus-Zahlung erhalten haben.

> *„Ich bin nach Österreich, als es Corona gab und das bedeutet, dass ich 500 Euro erhalten habe. Ich glaube, der österreichische Staat oder das Land, das österreichische Land haben dieses gegeben. Und später, wenn ich Corona Tests machen musste und arbeiten gegangen bin. Und das bedeutet auch, dieses Geld an die Familie zu zahlen oder so. Aber eine andere so große Stütze hat es nicht gegeben, nein."* (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

> *„Die Corona-Zeit hat mich da erwischt. Da war ich schon da. Und von dem Staat habe ich schon 500 Euro bekommen. Das habe ich gehört und das habe ich auch bekommen. Das hat die Familie besorgt und habe ich bekommen. Und für das Testen bekomme ich schon Unterstützung, von der WKO oder ich weiß es nicht."* (B3, Rumänien, 41 Jahre)

6.2.7. Zukunftsvorstellungen

Der letzte Teil des Interviews beinhaltete Fragen über Wünsche, Ängste und Zukunftsvorstellungen der 24-Stunden-Pflegerinnen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Befragten im Grunde genommen zufrieden mit ihrer Arbeit und der Gesamtsituation sind, auch wenn man sich mit den Umständen arrangieren und Kompromisse eingehen muss. Zwei der Befragten sind mit ihrer Arbeit sehr glücklich und wollen dieser auch noch bis zu ihrer Pension nachgehen.

> *„Ich liebe meine Arbeit und das ist alles ok, wenn ich arbeite. Und wenn ich arbeite, denke ich nicht so viel an zu Hause. Und wenn ich zu Hause bin, will ich es genießen zu Hause zu sein."* (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)

> *„Mein Job für mich passt mir supergut. Ja, ich meine, es gibt gute und schlechte Tage. Aber für mich ist mein Job wie ein bezahlter Urlaub. Wenn ich nach Hause gehe, dann arbeite ich schon doppelt."* (B3, Rumänien, 41 Jahre)

Eine der interviewten Frauen gab an, dass sie aufgrund der finanziellen Situation nicht weiß, wie ihre Zukunft aussehen wird, da ihr Ehemann bald in Pension gehen wird und ihr alleiniges Gehalt zu wenig für die Familie sei.

„Und jetzt ist eine Zeit, dass ich schon älter bin. Ich schaffe jetzt nicht mehr zu zahlen, weil die Pension von meinem Mann nicht genug ist, dass wir es schaffen, jetzt da beide die ganze Familie und Wohnung zu erhalten. Das bedeutet, dass ich die Miete zahlen muss und alles, was einfach für Kinder zu besorgen ist. Das ist jetzt zu wenig, das, was ich jetzt verdiene. Dann kann ich keinen Plan machen, dass ich in Zukunft in der 24-Stunden-Betreuung oder irgendwas bleiben kann, und die beiden bleiben allein irgendwo in meinem Staat, allein ohne mich, einen Monat. Das ist wäre auch das Gleiche, als wären wir nicht zusammen. Und ich kann in eine andere Richtung gehen, vielleicht, einen anderen Job oder so annehmen, da muss man Glück haben, das zu bekommen." (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)

7. Fazit

Die vorliegende Bachelorarbeit hatte zum Ziel, die Situation von osteuropäischen 24-Stunden-Pflegerinnen in Österreich darzustellen und die Zusammenhänge zwischen Gender, Care-Arbeit und Migration zu beleuchten. Hauptaugenmerk dieser Arbeit, die auf theoretischer Literaturarbeit und eigener empirischer Forschung basiert, war die Beantwortung der Haupt- und Unterforschungsfragen, die folglich diskutiert werden sollen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Migration mit all ihren Formen sehr facettenreich ist und es in der Literatur keine einheitliche Definition der unterschiedlichen Begriffe gibt. Gerade die Abgrenzung der Begriffe temporäre bzw. zirkuläre Migration ist sehr undeutlich, weshalb in der vorliegenden Arbeit die Form der Wanderung von 24-Stunden-Pflegerinnen als temporäre Migration mit zirkulärem Charakter als passend empfunden wurde. Nichtsdestotrotz wäre eine Nachschärfung ebenjener Begrifflichkeiten der institutionalisierten Forschung wünschenswert.

Mit Bezug auf die Subforschungsfrage nach der Rolle der Frau in der internationalen Migration und in der Migrationsforschung konnte herausgefunden werden, dass Frauen schon immer Bestandteil von unterschiedlichen Wanderungsbewegungen waren, sie allerdings erst in den letzten Jahren zu einem wesentlichen Untersuchungsgegenstand in unterschiedlichen Disziplinen wurden. Dies ist meiner Meinung nach ein wichtiger Schritt, da nicht nur fast die Hälfte aller MigrantInnen weltweit Frauen sind, sondern sie auch mit geschlechtsspezifischen Problematiken konfrontiert sind.

Das Geschlecht spielt auch in der Care-Arbeit eine zentrale Rolle, wobei die Frau dabei zum Hauptakteur wird. Bezahlte wie unbezahlte Sorgearbeit wird zum Großteil von Frauen geleistet, was auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft zurückzuführen ist, die der Frau die private Sphäre zuweist und dem Mann die öffentliche. Gleichzeitig ist auch ein Wandel der Geschlechter bemerkbar und für viele Frauen wird es immer wichtiger, beruflich Karriere zu machen. Um die Doppelbelastung von Familie und Beruf zu umgehen, wird die im traditionellen Sinne Frauen zugeschriebene Care-Arbeit abgegeben und es werden Osteuropäerinnen angestellt, die sich um die Pflege der Eltern oder anderen Angehörigen kümmern. Anzumerken ist hierbei, dass Maßnahmen von Seiten des Staates, die Frauen entlasten sollten, zwar zum Teil umgesetzt wurden, es

allerdings noch immer nicht genug Betreuungsplätze für Pflegebedürftige gibt, weshalb ein Großteil der Pflege immer noch von Angehörigen informell im eigenen Haushalt stattfindet.

Generell ist in Österreich ein Mangel an Pflegekräften zu erkennen, weshalb Arbeitskräfte aus dem Ausland immer wichtiger werden. Mit Bezug auf die 24-Stunden-Betreuung hat der österreichische Staat durch eine Reihe von gesetzlichen Änderungen diese Beschäftigungsart aus dem Bereich der Schwarzarbeit gelöst und legalisiert. Allerdings konnten die osteuropäischen Arbeiterinnen nur bedingt davon profitieren, denn bei der Reform wurden hauptsächlich die PatientInnen und deren Familien berücksichtigt. Auch die empirische Forschung zeigte, dass die Unterstützung des Staates mangelhaft ist und dass er bei vielen Problemen keine wesentliche Rolle spielt. Fehlende Regelungen der Arbeits- und der arbeitsfreien Zeit sowie die volle Haftung der/des PflegerIn bei einem Fehler in der Berufsausführung insbesondere beim selbstständigen Modell zeigen eine Schwäche in der Gesetzgebung. Hand in Hand geht damit auch die zum Großteil fehlende Ausbildung vieler 24-Stunden-BetreuerInnen, was immer wieder in überfordernde Situationen resultieren kann. Dafür wäre eine weitere Reform, in der sich der österreichische Staat speziell auf die Bedürfnisse der 24-Stunden-Pflegerinnen fokussiert, von Notwendigkeit.

Bezüglich der Hauptforschungsfrage kann die fehlende Einbringung des Staates als eine der möglichen Herausforderungen von 24-Stunden-Pflegerinnen, die temporär in Österreich arbeiten, gesehen werden.

Weiters haben die osteuropäischen Frauen stark mit der geografischen Trennung von ihren Familien zu kämpfen. In der Literatur wird transnationale Mutterschaft mit hoher emotionaler Belastung in Verbindung gebracht. Das Dilemma, auf der einen Seite bei der Familie in der Heimat sein zu wollen, gleichzeitig aber auch auf die Einkommensquelle der Beschäftigung im Ausland angewiesen zu sein, ist den Frauen gemein. Wie Lutz (2017) bereits erkannte, sollte allerdings in Bezug auf transnationale Mutterschaft die Häufigkeit der Möglichkeit eines Wiedersehens in die Beurteilung der Situation fallen. Für eine Osteuropäerin, die alle paar Wochen in die Heimat zurückfahren kann, ist es sicherlich einfacher, ihre Kinder aufwachsen zu sehen und aktiv bei ihrer Erziehung dabei zu sein, als für eine philippinische Care-Arbeiterin in den USA oder in Kanada, die nur alle paar Jahre

zu ihrer Familie fliegen kann. Zusätzlich stellt die Digitalisierung und damit die Möglichkeit für Videotelefonate eine enorme Erleichterung für die Mütter dar.

Ein weiterer Faktor, der als eine Herausforderung für eine 24-Stunden-Pflegerin gesehen werden kann, ist die „live-in“ Wohnsituation, mit welcher die permanente Verfügbarkeit für die zu pflegende Person einhergeht. Oftmals fehlt es an einer Rückzugsmöglichkeit, und eine Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen, gestaltet sich als unmöglich. Dabei sollte hinzugefügt werden, dass die Gesamtsituation einer Betreuerin sehr stark von dem/der PatientIn und dessen/deren Familie abhängig ist. Ist der Gesundheitszustand der zu betreuenden Person nicht allzu schlecht und werden primär pflegerische und nicht auf den Haushalt bezogene Tätigkeiten erwartet, ist die Arbeit einer 24-Stunden-Pflegerin wesentlich einfacher, als wenn sie mehrmals in der Nacht aufstehen muss. Beide Situationen kommen allerdings in der Realität vor.

Literaturverzeichnis

Agunias, Dovelyn R/ Newland, Kathleen (2007): Circular migration and development: trends, policy routes, and ways forward, Washington. URL: https://www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevPB_041807.pdf (Letzter Aufruf am 19.04.2021).

Anderson, Bridget (2006): Doing the dirty work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa, Berlin/Hamburg: Assoziation A.

Bauer, Gudrun/ Mayer, Hanna (2016): „Laienpflege" als Barriere oder Unterstützung für die Professionalisierung der Pflege? Eine kritische Betrachtung der 24-Stunden-Betreuung. In: Weicht, Bernhard/ Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen*, S. 87-115, Wien: LIT.

Beck-Gernsheim, Elisabet (1980): Das halbierte Leben. Männerwelt-Beruf – Frauenwelt-Familie. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. 2., erweiterte und aktual. Aufl., S. 65-74, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beckmann, Sabine (2016): Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49972-4 (letzter Aufruf am 17.05.2021).

Bélorgey, Nathalie/ Garbe-Emden, Birgit/ Horstmann, Sabine/ Kuhn, Andrea/ Vogel, Dita/ Stubbs, Paul (2012): Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration in Central and Eastern Europe (VT/2010/001). Executive Summary, URL: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=750&newsId=1778&furtherNews=yes (letzter Aufruf am 17.05.2021) .

Bock, Gisela/ Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit: zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), *Frauen und*

Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, 2. Aufl., S. 118–199, Berlin: Courage-Verlag.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (2019): 24-Stunden-Betreuung zu Hause. Ein Überblick, Wien, URL: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=175 (letzter Aufruf am 12.05.2021).

Castles, Stephen/ Miller, Marc J. (1993): The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World, Houndmills/Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Deppermann, Arnulf (2008): Gespräche analysieren. Eine Einführung. 4. Aufl., Qualitative Sozialforschung: Band 3, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Docquier, Frédéric/ Rapoport, Hillel (2012): Globalization, Brain Drain and Development, In: *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 3, S. 681-730, URL: https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.50.3.681 (letzter Aufruf am 23.05.2021).

European Migration Network (EMN) (2020): Asylum and Migration Glossary. EMN, Brüssel. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_en (letzter Aufruf am 19.04.2021).

Famira-Mühlberger, Ulrike/ Firgo, Matthias (2018): Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich, Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, URL: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61563&mime_type=application/pdf (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Fargues, Philipp (2008): Circular Migration: Is it relevant for the south and east of the Mediterranean? In: *Circular Migration Series*, San Domenico di Fiesole: European University Institute.

Gesundheit Österreich GmbH (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich, Wien, URL: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:682452a5-a04e-47e2-a157-e5f0abd31a6e/Pflegepersonal-Studie%20Kurzfassung.pdf (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Hahn, Sylvia (2012): Historische Migrationsforschung, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Haidinger, Bettina (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung … grenzenlos?, In: Weicht, Bernhard/ Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen*, S. 87- 115, Wien: LIT.

Haidinger, Bettina/ Knittler, Käthe (2016): Feministische Ökonomie. Eine Einführung, 2., überarbeitete Aufl., Wien: Mandelbaum Kritik & Utopie.

Han, Petrus (2005): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven, 2. überarbeitete und erweiterte Aufl., Stuttgart: Lucius & Lucius.

Hochschild, Arlie Russel (2000): Global care chains and emotional surplus value. In Giddens, Anthony/ Hutton Will (Hrsg.): *On the edge. Living with global capitalism*, S. 130–146, London: Jonathan Cape.

Hochschild, Arlie Russel (2002): Love and Gold. In: Ehrenreich, Barbara/ Hochschild Arlie Russel (Hrsg.): *Global Woman*, S. 15-31, New York: Metropolitan Books.

International Organization for Migration IOM (2019): International Migration Law. Glossary on Migration, URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf (letzter Aufruf am 19.04.2021).

ILO – international Work Migration (2015): ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers, Geneva: ILO, URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm f (letzter Aufruf am 17.05.2021).

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

Karner, Tracy X. (1998): Professional Caring: Homecare workers as fictive kin. In: *Journal of Aging Studies, 12*, S. 69-82, Elsevier.

Kuckartz, Udo/ Dresing, Thorsten/ Rädiker, Stefan/ Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2., aktual. Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kratzmann, Katarina (2011): Temporäre und zirkuläre Migration in Österreich: Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, Wien: Internat. Organisation für Migration in Wien.

Kretschmann, Andrea (2010): Mit Recht regieren? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten, In: Scheiwe, Kirsten/ Krawietz, Johanna (Hrsg.): *Transnationale Sorgearbeit*, S. 199-229, Wiesbaden: Springer.

Lutz, Helma/ Amelina Anna (2017): Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung, Bielefeld: transcript Verlag.

Lutz, Helma/ Palenga-Möllenbeck, Ewa (2011): Das Care Chain-Konzept auf dem Prüfstand. Eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen, In: *GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3*, S. 9-27.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim/ Basel: Beltz.

Melcic, Dunja (2007): Der Jugoslawien-Krieg. Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen, 2., aktual. und erweiterte Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Misoch, Sabina (2019): Qualitative Interviews, 2., erweiterte und aktual. Aufl., Berlin/ Boston: Walter De Gruyter.

Nagl-Cupal, Martin/ Kolland, Franz/ Zartler, Ulrike/ Mayer, Hanna/ Bittner, Marc/ Koller, Maria Martina/ Parisot, Viktoria/ Stöhr, Doreen (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.), Universität Wien, URL: Angehörigenpflege in Österreich (sozialministerium.at) (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Norbert, Elias/ Scotson, John L. (1990): Etablierte und Außenseiter, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Österle, August (2014): Care-Arrangements zwischen privater und öffentlicher Verantwortung, In: Aulenbacher, Brigitte/ Dammayr, Maria (Hrsg.): *Für sich und andere sorgen*, S. 92-103, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Oswald, Ingrid (2007): Migrationssoziologie, Stuttgart: UTB.

Parreñas, Rhacel S. (2001): Mothering From a Distance: Emotions, Gender, and Intergenerational Relations in Filipino Transnational Families. In: *Feminist Studies*, Vol27, No. 2, S. 361-390, URL: https://www.jstor.org/stable/3178765?seq=1#metadata_info_tab_contents (letzter Aufruf am 17.05.2021).

Parreñas, Rhacel S. (2005): Long distance intimacy: class, gender and intergenerational relations between mothers and children in Filipino transnational families. In: *Global Networks* Vol5, Issue 4, S. 127-336, URL: https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14710374/2005/5/4 (letzter Aufruf am 17.05.2021).

Prochazkova, Lucie/ Rupp, Bernhard/ Schmid, Tom (2008): Evaluierung der 24-Stunden-Betreuung. Endbericht. Sozialökonomische Forschungsstelle.

Rapoport, Hillel (2004): Who is afraid of Brain Drain? Human capital flight and growth in developing countries, In: *Brussels Economic review*, Vol47, N.1, S. 89-101, URL: https://ideas.repec.org/a/bxr/bxrceb/y2004v47i1p89-101.html (letzter Aufruf am 19.05.2021).

Rappold, Elisabeth/ Juraszovich, Brigitte (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, URL: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=722 (letzter Aufruf am 12.05.2021).

Reinprecht, Christoph/ Weiss, Hilde (2011): Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In: Fassmann, Heinz/ Dahlvik, Julia (Hrsg.): *Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven*, Göttingen: V&R Unipress.

Schilling, Katharina (2013): Transnationale Migration und Care-Arbeit**.** Die soziale Situation von philippinischen Arbeitsmigrantinnen in Kanada. In: *Migration und Lebenswelten* Band 5, Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media.

Statistik Austria (2019): Pflegedienstleistungsstatistik, Wien, URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflegedienste/index.html#:~:text=Im%20Jahr%202019%20wurden%20insgesamt,im%20h%C3%A4uslichen%20Umfeld%20in%20Anspruch (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Statistik Austria (2020): Bevölkerungsprognose 2020, Wien, URL: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/index.html (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Statistik Austria (2021): Bundespflegegeld, Wien, URL: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/bundespflegegeld/index.html (letzter Aufruf am 07.05.2021).

Treibel, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 4. Aufl., Weinheim und München: Juventa Verlag.

UNECE Task Force on Circular Migration (2016): Defining and Measuring Circular Migration, NewYork/Geneva, URL: https://www.researchgate.net/publication/311271241_Defining_and_Measuring_Circular_Migration (letzter Aufruf am 19.04.2021).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (1998): Recommendations on Statistics of International Migration, Revision 1, NewYork, URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf (letzter Aufruf am 19.04.2021).

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UN DESA) (2020): International Migration 2020 Highlights, NewYork, URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf (letzter Aufruf am 19.04.2021).

Wagner, Michael (1989): Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Weicht, Bernhard/ Österle, August (Hrsg.) (2016): Im Ausland zu Hause pflegen: Ein Überblick. In Haidinger, Bettina (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*, S. 87-115, Wien: Lit.

Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, Bielefeld: transcript Verlag.

Anhang

Anhang 1 - Kodierleitfaden

Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregeln
K1: **Gründe für das temporäre Verlassen des Heimatlandes**	Alle Aussagen, die auf Gründe für das Verlassen des Heimatlandes schließen lassen.	„Ja, das ist bei uns so, finanzielle Probleme zu haben. Die Kinder müssen in die Schule gehen“ (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre) „Das sage ich schon so, da habe ich keinen Job zu Hause gehabt, aber zwei Kinder. Es war schwierig Geld zu verdienen“ (B3, Rumänien, 41 Jahre)	Abschweifende Aussagen, in denen es nicht um die Gründe geht, werden nicht miteinbezogen.
K2: **Dauer der Arbeitsausführung in Österreich**	Alle Aussagen, die Auskunft darüber geben, ob der Aufenthalt in Österreich nur temporär geplant war oder ob es auch einmal den Wunsch nach einer Auswanderung gab.	„Ja, wir haben es schon ein paar Mal versucht, etwas Anderes zu finden. Wirklich, dass wir umziehen, die ganze Familie“ (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre) „Das war, durch die Familie war nie davon die Rede, dass ich	Sowohl Aussagen, die für eine Auswanderung nach Österreich schließen lassen, als auch Aussagen, die gegen eine Auswanderung sprechen, fallen in diese Kategorie.

		einfach nach Österreich umziehe“ (B3, Rumänien, 41 Jahre)	
K3: Turnussystem	Alle Aussagen, die Auskunft über das Turnussystem geben.	„Ab und zu drei Wochen, und drei Wochen wieder zu Hause, oder vier Wochen und vier zu Hause. Oder wenn die Kollegin und ich mehr Wochen brauchen, dann Monat für Monat.“ (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)	
K4: Tagesablauf	Alle Aussagen, die den Tagesablauf betreffen.	Siehe K4.1 und K4.2	
4.1: Arbeitsaufgaben	Alle Aussagen, in denen über die Arbeitsaufgaben der 24-Stunden-Pflegerinnen berichtet wird.	„Ich soll für sie Dinge machen, die sie braucht. Und normalerweise koche und putze ich und so etwas. Ich besorge Medikamente, und wenn Besuch kommt, mache ich für sie das Leben einfach leichter“ (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre)	
4.2: arbeitsfreie Zeit	Alle Aussagen zur arbeitsfreien Zeit, konkreter zu der Dauer	„Ja, ich habe jeden Tag zwei Stunden frei. Aber da sage ich	Die arbeitsfreie Zeit bezieht sich auf den Aufenthalt in

	und Einhaltung der täglichen Pause.	schon so, nehme ich nicht jeden Tag zwei Stunden frei. Es kommt drauf an, viel kommt auf die Familie an.“ (B3, Rumänien, 41 Jahre)	Österreich und nicht auf die arbeitsfreie Zeit im Heimatland.
K5: Familiensituation im Heimatland	Alle Aussagen, in denen die Interviewten über ihre Familiensituation in der Heimat sprechen. Dazu zählen sowohl Aussagen, in denen es um den Haushalt und um die Erziehung der Kinder geht, als auch Aussagen, die auf den Kontakt mit der Familie schließen lassen.	„Das hat immer gut funktioniert, weil ich habe immer welche, bei denen ich die Kinder lassen kann. Auf meinen Mann kann ich mich immer verlassen. Und die Schwiegermutter war auch noch dazu. Und da haben mich alle unterstützt“ (B3, Rumänien, 41 Jahre)	Nicht nur die gegenwärtige Situation, sondern auch vergangene Erfahrungen werden miteinbezogen.
K6: Unterstützung während der Corona-Krise	Alle Aussagen, in denen es um finanzielle und rechtliche Unterstützungen geht.	„Ja, man ist ein bisschen mehr auf sich selbst gestellt. Aber wir bekommen schon von der Agentur Hilfe.“ (B1, Bosnien-Herzegowina, 46 Jahre) „Ich bin nach Österreich, als es Corona gab und das bedeutet, dass ich 500 Euro erhalten habe. Ich glaube, der	

		österreichische Staat oder das Land, das österreichische Land haben dieses gegeben.“ (B2, Bosnien-Herzegowina, 58 Jahre)	
K7: Zukunftsvorstellungen	Alle Aussagen, in denen es um Wünsche, Ängste und Zukunftsvorstellungen und auch um die Zufriedenheit der 24-Stunden-Pflegerinnen geht, werden miteinbezogen.	„Mein Job für mich passt mir supergut. Ja, ich meine, es gibt gute und schlechte Tage. Aber für mich ist mein Job wie ein bezahlter Urlaub. Wenn ich nach Hause gehe, dann arbeite ich schon doppelt“ (B3, Rumänien, 41 Jahre)	

Anhang 2 - Interviewleitfaden

Begrüßung:

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben mit mir ein Interview durchzuführen. Wie Sie bereits wissen, interessiere ich mich für die Situation der osteuropäischen Pflegearbeiterinnen in Österreich.

Bei den Fragen handelt es sich zum Großteil um offene Fragen, Sie können daher alles erzählen, was Ihnen dazu einfällt. Ich würde das Interview gerne aufnehmen, damit ich es im Anschluss transkribieren kann. Selbstverständlich werden alle Angaben streng vertraulich von mir behandelt und in der Auswertung anonymisiert wiedergegeben. Haben Sie noch Fragen? Ansonsten würde ich jetzt gerne mit dem Interview beginnen und Ihnen die erste Frage stellen.

Situation in Österreich:

Wie lange arbeiten Sie bereits als Pflegerin in Österreich und in welchem Bereich?

Was sind die Gründe, warum Sie sich entschlossen haben, nach Österreich zu kommen, um als Pflegerin hier zu arbeiten?

War es für Sie im vornherein klar, dass der Aufenthalt nur temporär ist, oder haben Sie schon einmal mit dem Gedanken gespielt, ganz nach Österreich auszuwandern?

Wie erfolgt ihr Arbeitsablauf? Wie viele Wochen am Stück verbringen Sie in Österreich bzw. in Ihrer Heimat?

Situation in dem Heimatland:

Aus welchem Land kommen Sie?

Haben Sie, bevor Sie in der 24-Stunden-Pflege zu arbeiten begonnen haben, eine andere Arbeit gehabt?

Können Sie bitte kurz Ihre familiäre Situation schildern. (Leben ihr Mann bzw. ihre Kinder in ihrem Heimatland?)

Wer kümmert sich um den Haushalt bzw. um die Erziehung der gemeinsamen Kinder?

Haben Sie manchmal das Gefühl, dass Sie nicht ausreichend für ihre Familie da sein können?

Staatliche Unterstützung:

Bekommen Sie bei etwaigen Problemen Unterstützung von Seiten des Staates? Wer kümmert sich um Sie, wenn es Probleme gibt? Sowohl von österreichischer Seite als auch von Seite Ihres Heimatstaates? (in finanzieller und rechtlicher Hinsicht) Oder fühlen Sie sich bei Problemen allein gelassen?

Abschluss:

Zum Schluss würde ich noch gerne nach Ihren Wünschen, Hoffnungen fragen. Wie meinen Sie, könnte sich Ihre Situation verbessern? Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft? Haben Sie Ängste, die die Zukunft betreffen?

Wir sind jetzt am Ende des Gesprächs angelangt. Haben Sie dem Gespräch noch etwas hinzuzufügen? Haben Sie an mich noch Fragen?

Anhang 3 - Transkriptionen

Transkription 1

I… Interviewer

B1…. befragte Person

I: Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben mit mir ein Interview durchzuführen. Wie Sie bereits wissen, interessiere ich mich für die Situation der osteuropäischen Pflegearbeiterinnen in Österreich.

Bei den Fragen handelt es sich zum Großteil um offene Fragen, Sie können daher alles erzählen, was Ihnen dazu einfällt. Ich würde das Interview gerne aufnehmen, damit ich es im Anschluss transkribieren kann. Selbstverständlich werden alle Angaben streng vertraulich von mir behandelt und in der Auswertung anonymisiert wiedergegeben. Haben Sie noch Fragen? Ansonsten würde ich jetzt gerne mit dem Interview beginnen und Ihnen die erste Frage stellen. Ist das ok?

B1: Ja natürlich. Danke, dass du mich genommen hast.

I: Ich sage danke. Wie lange arbeiten Sie bereits als Pflegerin in Österreich?

B1: In Österreich 7 Jahre.

I: 7 Jahre?

B1: Ja.

I: Und in welchem Bereich? Also nur in der 24-Stunden-Betreuung oder auch-

B1: Nur in der 24-Stunden-Betreuung.

I: Und was waren die Gründe, warum Sie gesagt haben, dass Sie nach Österreich kommen, um zu arbeiten?

B1: Weil bei uns jetzt viele Leute einfach weg sind. Abgereist, weil es keine Jobs gibt, es gibt nicht viele Möglichkeiten. Leider dauert unser Problem sehr lange durch den Krieg. Dadurch sind viele Firmen kaputt gewesen und vieles ist einfach so geblieben. Gar nicht restauriert. Viele verschiedene Firmen von verschieden Ländern sind einfach abgereist. Dann ist die Stadt einfach wie tot. Weil durch den Krieg ist es so, es gehört jemand anderes

und die katholischen Leute haben es geschafft frei zu bleiben. Und durch diese Zeit da kommt niemand, weil wenn, dann kommt nur jemand mit Geld. Es ist aber nie sicher, ob die katholische Richtung bleibt und es zu Kroatien gehört oder es bleibt serbisch und dann müssen wir sowieso wegziehen. Und deshalb ist bei uns zwar der Krieg vorbei, aber der Krieg ist für uns nie vorbei.

I: Die Folgen spürt man also noch immer?

B1: Ja, die spürt man noch immer.

I: Und was haben Sie gelernt? Also nach der Schule, haben Sie da in einem anderen Beruf davor gearbeitet oder schon immer im Pflegebereich?

B1: Nein ich war- ich habe an der Grenze bei einer Spedition gearbeitet. Und ja, am Anfang, als ich begonnen habe, war es eine große Spedition und dann wurde aber viel Arbeit stoppiert, weil viele machen jetzt in der Hauptstadt alle Papiere und brauchen nicht mehr die Spedition an der Grenze. Es war die Zeit nach dem Krieg. Es waren gerade alle Grenzen offen. Eine Grenze zwischen Bosnien und Kroatien, wo es nie eine Grenze gegeben hat, das war alles Ex-Jugoslawien. Es war fast wie ein Staat. Und jetzt ist alles durch einen Fluss geteilt und wir haben jetzt- am Anfang gab es dort eine richtige Grenze und man brauche alles und jetzt ist dort eine kleinere Grenze, wo nicht mehr viel los ist. Es geht einfach nicht viel.

I: Und war es für Sie im vorherein immer klar, dass der Aufenthalt nur temporär ist, oder haben Sie auch einmal überlegt, ganz nach Österreich auszuwandern?

B1: Ja, wir haben es schon ein paar Mal versucht, etwas Anderes zu finden. Wirklich, dass wir umziehen, die ganze Familie. Aber am Anfang war es so, dass ich nicht Arbeitsbewilligung bekommen habe. Ich habe einen Job bekommen in der Klinik. Ich war bei der Besprechung. Ich habe alles geschafft, alles war in Ordnung. Ich habe eine Wohnung bekommen oder gefunden. Und ich wollte die Sachen kaufen für die Wohnung und ich habe aber nicht die Arbeitsbewilligung bekommen

I: Ok. Können Sie jetzt bitte kurz Ihr Leben in Österreich beschreiben. Wie ist der Tagesablauf für Sie?

B1: Ja, wir wechseln alle vier Wochen und dann bin ich bei meiner Dame vier Wochen ganz im Haus, die ganze Zeit, 24 Stunden. Und ich muss mich einfach so flexibel machen, dass ich bereit bin zu machen, was für sie interessant und lustig ist. Ich soll für sie Dinge machen, die sie braucht. Und normalerweise koche und putze ich und so etwas. Ich besorge Medikamente, und wenn Besuch kommt, mache ich für sie das Leben einfach leichter. Weil ja, jede Dame oder Person, egal welche, die eine Pflegerin nimmt, braucht Hilfe. Das ist jetzt nicht jemand, der nur einfach nur sitzen will.

I: Ja

B1: Ja, es gibt viele Dinge, die man machen muss. Die brauchen Hilfe in der Nacht, wenn sie nicht selbst auf das Klo gehen können. Aber es gibt viel, was man machen muss.

I: Und jetzt hätte ich noch ein paar Fragen zu Ihrem Heimatland. Können Sie mir bitte noch einmal sagen, aus welchem Land Sie kommen?

B1: Ich komme aus Bosnien.

I: Aus Bosnien.

B1: Ja

I: Und wie ist Ihre familiäre Situation dort? Also Ihr Mann und Ihre Kinder leben noch dort?

B1: Mein Mann ist in Pension. Er lebt noch immer dort und auch die kleinere Tochter. Sie ist 14 Jahre alt und die ältere Tochter ist jetzt 23. Sie hat ihr Studium fertig gemacht und ist verheiratet und sie ist mit ihrem Mann jetzt in Deutschland.

I: Und um den Haushalt und um die Erziehung von Ihrer Tochter kümmert sich dann jetzt ihr Mann? Oder ihre Mutter? Oder eine Verwandte?

B1: Das habe ich jetzt nicht verstanden. (leise)

I: Also um ihre Tochter, um den Haushalt, kümmert sich jetzt darum Ihr Mann, wenn Sie nicht in Bosnien sind?

B1: Ja, die schaffen das alles allein.

I: Schaffen die alles allein?

B1: Ja, das funktioniert. (lacht)

I: Super. Und hätten Sie aber manchmal lieber mehr Zeit mit ihrer Familie in Bosnien?

B1: Ja, das will jeder Mensch. Aber durch diese Arbeit kann man es nicht anders organisieren. Wenn ich länger zu Hause bleibe, dann verdiene ich weniger und ich muss aber alle Rechnungen selbst zahlen. Wir sind nicht versichert. Wir sind Teil von dem ISL Team, das ist so eine Firma für die 24-Stunden-Pflege. Aber wir sind selbstständig. Wir zahlen alle Rechnungen selbst. Und wenn ich nicht arbeite und nur zu Hause sitze, dann habe ich gar nichts. Ich muss arbeiten.

I: Und wenn es jetzt irgendwelche Probleme gibt, wie zum Beispiel jetzt mit der Corona-Krise oder so, haben Sie dann von Ihrer Organisation oder von der Agentur Hilfe bekommen oder auch vielleicht von dem österreichischen Staat oder von Bosnien? Oder waren Sie da auf sich selbst gestellt?

B1: Ja, man ist ein bisschen mehr auf sich selbst gestellt. Aber wir bekommen schon von der Agentur Hilfe. Zum Beispiel konnten wir nicht einfach über die Grenze Es gab eine Zeit, da schaffte man gar nicht die Reise zu, über die Grenze ohne Papiere. Dann haben die uns Bestätigungen gemacht und solche Papiere. Mit Antrag und Meldezettel, können wir dann schon über die Grenze gehen. Aber nur mit vielen Papieren, die wir brauchen. Ohne Beweise, dass uns jemand wirklich braucht, können wir nicht in das Land hineinkommen. Jetzt ist es ein bisschen leichter. Es ist nicht so streng. Aber trotzdem ist die Reise jetzt sehr kompliziert.

I: Ja, das kann ich mir vorstellen. Und haben Sie noch irgendwelche Wünsche für Ihre Zukunft? Würden Sie wieder lieber zurück nach Bosnien oder glauben Sie, Sie werden noch ein paar Jahre hin und herwechseln zwischen Bosnien und Österreich?

B1: Ja, das ist jetzt die große Frage. Weil, als ich jünger war, habe ich wirklich an einen Neuanfang gedacht. Da habe ich gedacht, dass wir, ganze Familie, kommen her und dann funktioniert das Leben. Und dann bist du ein bisschen erleichtert, wegen der Zukunft, wegen der Kinder. Nicht jetzt auf uns zwei bezogen, dass ich so denke. Und jetzt ist eine Zeit, dass ich schon älter bin. Ich schaffe jetzt nicht mehr zu zahlen, weil die Pension von meinem Mann nicht genug ist, dass wir es schaffen, jetzt da beide die ganze Familie und

Wohnung zu erhalten. Das bedeutet, dass ich die Miete zahlen muss und alles, was einfach für Kinder zu besorgen ist. Das ist jetzt zu wenig, das, was ich jetzt verdiene. Dann kann ich keinen Plan machen, dass ich in Zukunft in der 24h Betreuung oder irgendwas bleiben kann, und die beiden bleiben allein irgendwo in meinem Staat, allein ohne mich, einen Monat. Das wäre auch das Gleiche, als wären wir nicht zusammen. Und ich kann in eine andere Richtung gehen, vielleicht, einen anderen Job oder so annehmen, da muss man Glück haben, das zu bekommen. Früher war es einfacher in die Klinik hineinzukommen. Jetzt sind in jeder Klinik in unserer Richtung Putzfirmen oder wir müssen eine Nachschulung machen. Wir können nicht einfach in der Klinik arbeiten wie früher. Am Anfang hat die Klinik viele Leute aus der Pflege gebraucht, jetzt gibt es aber genug. Die jüngere Generation-

I: Eher die Jungen?

B1: Ja.

I: Ok. Ja, das war es dann schon. Das waren alle Fragen. Vielen Dank für das Gespräch. Haben Sie noch Fragen?

B1: Nein, ich habe keine Fragen. Aber ich wünsche dir alles Gute.

I: Danke.

Transkription 2

I… Interviewer

B2... befragte Person

I: Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben mit mir ein Interview durchzuführen. Wie Sie bereits wissen, interessiere ich mich für die Situation der osteuropäischen Pflegearbeiterinnen in Österreich.

Bei den Fragen handelt es sich zum Großteil um offene Fragen, Sie können daher alles erzählen, was Ihnen dazu einfällt. Ich würde das Interview gerne aufnehmen, damit ich es im Anschluss transkribieren kann. Selbstverständlich werden alle Angaben streng vertraulich von mir behandelt und dann in der Auswertung anonymisiert wiedergegeben. Haben Sie noch Fragen? Ansonsten würde ich jetzt gerne mit dem Interview beginnen und Ihnen die erste Frage stellen.

Wie lange arbeiten Sie bereits als Pflegerin in Österreich?

B2: Ich habe 2005 begonnen.

I: 2005?

B2: Und jetzt-, ja das ist 16 Jahre-, ja, 17 Jahre ungefähr ja.

I: Und was sind die-

B2: 2000-, Entschuldigung, 2004.

I: 2004.

B2: Oktober.

I: Und was sind die Gründe, warum Sie sich entschlossen haben nach Österreich zu kommen, um als Pflegerin zu arbeiten?

B2: Ja, das ist bei uns so, finanzielle Probleme zu haben. Die Kinder müssen in die Schule gehen und ich wollte nach Österreich gehen für ungefähr ein Jahr. Ich wollte nicht lange. Aber Jahr für Jahr, Jahr für Jahr bin ich geblieben und jetzt ich bin ungefähr 60 Jahre alt und muss auf die Pension warten. Und das ist so (lacht).

I: Ok. Und war es für Sie im Vorhinein klar, dass der Aufenthalt nur temporär ist, oder haben Sie sich auch überlegt, einmal ganz nach Österreich auszuwandern?

B2: Ich bin nur hier, um zu arbeiten und wenn das fertig ist, ich bin ungefähr noch drei Jahre hier, und ich bleibe nicht, nein. Ich werde wieder nach Hause gehen.

I: Und können Sie kurz Ihr Leben in Österreich beschreiben? Also wie erfolgt Ihr Arbeitsablauf? Wie viel Wochen sind Sie immer in Österreich und wie viel dann wieder daheim?

B2: Es ist ganz verschieden. Ab und zu drei Wochen, und drei Wochen wieder zu Hause, oder vier Wochen und vier zu Hause. Oder wenn die Kollegin und ich mehr Wochen brauchen, dann Monat für Monat. Aber es bedeutet immer ein paar Wochen zu arbeiten und ein paar Wochen nach zu Hause gehen.

I: Ok. Und dann, wenn Sie in Österreich sind, dann verbringen Sie die meiste Zeit mir Ihrer zu pflegenden Person oder haben Sie auch Freizeit?

B2: Weiß jetzt nicht. Wenn ich arbeite, dann habe ich immer zwei Stunden Freizeit am Tag.

I: Ok. Jeden Tag zwei Stunden.

B2: Zwei Stunden jeden Tag. Das ist ein Muss, zwei Stunden zu haben. Ab und zu, wenn die Familie kommt, und dann ein paar Stunden mehr. Und das ist auch gut so, weil non-stop arbeiten ohne Pause für Leute mit verschiedenen Krankheiten, das ist sehr schwer und man braucht ein paar Stunden Pause. Das ist ein Muss. Ohne Pause, das ist nicht gut zu arbeiten und funktioniert auch nicht gut. Das ist anstrengend.

I: Ja das glaube ich sofort.

B2: Mhm.

I: Und aus welchem Land kommen Sie?

B2: Ich bin geboren in Kroatien. Aber jetzt lebe ich in Bosnien, Banja Luka.

I: Ok. Und jetzt bevor Sie als 24-Stunden-Pflegerin zu arbeiten begonnen haben, haben Sie da eine andere Arbeit gehabt?

B2: Ja, ich war früher Krankenschwester und habe im Krankenhaus gearbeitet. Und später kam ich nach Österreich zur Agentur, und arbeitete als Krankenpflegerin, ja, Krankenschwester, Krankenpflegerin.

I: Und im Krankenhaus haben Sie dann aber nur in Kroatien gearbeitet?

B2: Ja, vor dem Krieg. Vor dem Krieg habe ich in Kroatien gearbeitet und auch in Kroatien gelebt und später kam ich nach Bosnien, ja.

I: Und können Sie kurz Ihre familiäre Situation schildern. Also haben Sie einen Mann oder Kinder in ihrem Heimatland?

B2: Ja. Ich habe einen Mann und zwei Töchter. Die jetzt große Tochter hat ihr Studium jetzt fertig und arbeitet und jetzt ist die Situation viel, viel besser. Sie haben ein kleines Haus. Und ja, jetzt ist alles in Ordnung.

I: Und wenn-

B2: Mein Mann geht jetzt in Pension und ich muss noch ein bisschen arbeiten.

I: Ok. Und wenn Sie in Österreich sind, wer kümmert sich dann um den Haushalt? Oder wer hat sich um die Kinder gekümmert, als sie noch kleiner waren? Hat das Ihr Mann gemacht oder Ihre Mutter?

B2: Ja, als meine Kinder kleiner waren, mein Mann ist an der Wirbelsäule operiert und es ist für ihn nicht möglich zu arbeiten, bin ich zum Arbeiten nach Österreich gegangen, und mein Mann bleibt zu Hause, zum Kinder aufpassen. Und das hat gut funktioniert. Und das bedeutet, er arbeitet ein bisschen im Garten und ist Elektroniker und repariert viele Sachen. Und er trägt auch die Sorge für die Kinder, und für die Kinder kocht und putzt er ein bisschen und so, so. Und das funktioniert sehr gut Und für mich passt das vier Wochen zu arbeiten oder drei und dann bin ich wieder zu Hause. Und das ist gut organisiert. Das ist alles da. Ok jetzt ist noch-, früher hat es nicht Whats App gegeben. Aber jetzt ist es leichter. Früher war es ein bisschen schwierig. Aber jetzt ist es leicht, ja.

I: Haben Sie viel Kontakt zu Ihrer Familie, wenn Sie in Österreich sind?

B2: Oh ja, oh ja. Jetzt, jetzt auch, aber früher auch. Früher habe ich ihnen viel Geld gegeben, ungefähr 100 Euro im Monat. „Und die Kinder haben zur Schule zu gehen, und da ist es ein Muss non-stop Kontakt zu haben. Und ja, das ist wichtig. Damit sie nicht negativ in der Schule sind oder schlecht lernen. Später kam dann das Studium. Dann gehen die großen Kinder weg. Und das hat alles gut geklappt. Aber trotzdem, trotzdem habe ich mit der Familie immer Kontakt und wir telefonieren und fragen und unterstützen uns. Und ja, das ist wichtig.

I: Ok. Und wenn Sie jetzt vor Problemen stehen wie jetzt zum Beispiel mit der Corona-Krise, bekommen Sie dann Unterstützung von Ihrer Agentur oder von dem Staat? Also von Österreich oder von Bosnien? Oder sind Sie dann auf sich allein gestellt?

B2: Ich bin nach Österreich, als es Corona gab und das bedeutet, dass ich 500 Euro erhalten habe. Ich glaube, der österreichische Staat oder das Land, das österreichische Land haben dieses gegeben. Und später, wenn ich Corona Tests machen musste und arbeiten gegangen bin. Und das bedeutet auch, dieses Geld an die Familie zu zahlen oder so. Aber eine andere so große Stütze hat es nicht gegeben, nein.

I: Ok.

B2: Extra nie.

I: Und was haben Sie jetzt für Wünsche für Ihre Zukunft? Oder haben Sie irgendwie eine Idee, wie sich Ihre Situation verbessern könnte?

B2: Ich. Ja. Ich sitze so schön und genieße das zu Hause. (lacht) Das ist mein Wunsch. Ich arbeite, ja. Ich liebe meine Arbeit und das ist alles ok, wenn ich arbeite. Und wenn ich arbeite, dann denke ich nicht so viel an zu Hause. Und wenn ich zu Hause bin, will ich es genießen, zu Hause zu sein. Ich muss dir meinen Balkon zeigen und so und du schaust, wenn ich fertig mit dir gesprochen haben. Ich will dir ein bisschen meine Privatsphäre zeigen, wo ich meine Ruhe habe. (lacht)

I: Ja, sehr gerne. Das war es dann auch schon mit den Fragen. Vielen Dank. Haben Sie noch Fragen?

B2: Nein. Jetzt mache ich meine Kamera an, dann kannst du meinen Balkon anschauen.

Transkription 3

I… Interviewer

B3… befragte Person

I: Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, mit mir ein Interview durchzuführen. Wie Sie bereits wissen, interessiere ich mich für die Situation der osteuropäischen Pflegearbeiterinnen in Österreich.

Bei den Fragen handelt es sich zum Großteil um offene Fragen, Sie können daher alles erzählen, was Ihnen dazu einfällt. Ich würde das Interview gerne aufnehmen, damit ich es im Anschluss transkribieren kann. Selbstverständlich werden alle Angaben streng vertraulich von mir behandelt und in der Auswertung anonymisiert wiedergegeben. Haben Sie noch Fragen? Ansonsten würde ich jetzt gerne mit dem Interview beginnen und Ihnen die erste Frage stellen.

Wie lange arbeiten Sie bereits als Pflegerin in Österreich?

B3: Seit 14 - seit 14,15 Jahren sind es schon.

I: Und was sind die Gründe, warum Sie sich entschlossen haben in Österreich zu arbeiten?

B3: Das sage ich schon so, da habe ich keinen Job zu Hause gehabt, aber zwei Kinder. Es war schwierig Geld zu verdienen. Und dann habe ich von Frauen, von Kollegen gehört, dass sie damals als Betreuerinnen und als Pflegerinnen gearbeitet haben. Damals war es eine Unterstützung für die alten Leute zu arbeiten. Das war damals einfach so. Und ja dann bin ich- Ich wollte es schon probieren und ich habe gesagt für meine Kinder und für meine Familie mache ich alles. Und Gott sei Dank habe ich eine ganz nette Familie das erste Mal getroffen und dort habe ich angefangen. Und mir hat der Job schon gut gefallen.

I: Und war es für Sie im Vorhinein klar, dass der Aufenthalt nur temporär ist, oder haben Sie sich auch einmal überlegt, ganz nach Österreich auszuwandern? Oder bleiben Sie nur für die Arbeit hier und gehen dann wieder zurück nach Hause?

B3: Das war, durch die Familie war nie davon die Rede, dass ich einfach nach Österreich umziehe Das war einfach arbeiten und nach Hause zu der Familie. Und so bin ich verblieben. (lacht)

I: Und können Sie jetzt kurz Ihr Leben in Österreich beschreiben? Also wie oft arbeiten Sie? Wie lange arbeiten Sie am Tag? Haben Sie auch Pausen?

B3: Ja, ich habe jeden Tag zwei Stunden frei. Aber da sage ich schon so, nehme ich nicht jeden Tag zwei Stunden frei. Es kommt drauf an, viel kommt auf die Familie an. Wenn ich vorhabe, einmal die Woche mich mit jemanden zu treffen und ich will vier Stunden bleiben, bleibe ich schon vier Stunden. Am nächsten Tag bleibe ich schon zwei Stunden und nehme nicht die Pause. Dann bleibe ich schon zu Hause. Ich mache etwas im Haus mit der Familie. Das sage ich schon, ich habe jeden Tag zwei Stunden Pause, das ist überhaupt kein Problem und ja. Ich nehme sie aber nicht regelmäßig, das sage ich schon dazu. Ich sage nicht, dass ich um 12 Uhr meine Pause haben muss und ich dann weg bin und mich nicht für die Familie interessiere. Aber ich bin schon so, wenn die Patientin nicht gut beisammen ist, bleibe ich schon zu Hause. Und am nächsten Tag oder am übernächsten Tag nehme ich dann schon drei Stunden oder vier Stunden Pause.

I: Es ist flexibel?

B3: Flexibel für die Familie.

I: Und wie lang am Stück sind Sie in Österreich?

B3: Zwei Monate, drei Monate. Es kommt darauf an. Jetzt habe ich eine nette Kollegin, aber sie war auch Covid krank und für das war ich drei Wochen zu Hause und jetzt bin ich zurück und bleibe schon zwei Monate und nachher kommt sie.

I: Besprechen Sie sich dann mit der anderen Pflegerin?

B3: Ja, mit der Kollegin.

I: Ok. Und jetzt hätte ich noch ein paar Fragen zu Ihrem Heimatland. Aus welchem Land kommen Sie?

B3: Aus Rumänien.

I: Aus Rumänien. Und haben Sie, bevor Sie in der 24-Stunden-Pflege zu arbeiten begonnen haben, einen anderen Job in Rumänien gehabt?

B3: Nein.

I: Das war der Erste?

B3: Ja.

I: Und können Sie mir was über Ihre Familie in Rumänien erzählen? Wie viele Kinder haben Sie? Wie alt sind Sie?

B3: Zwei Kinder habe ich. Der Sohn ist 22. Die Tochter ist 17. Und mein Mann ist zu Hause. Er arbeitet jetzt überhaupt nicht. Er hat keinen Job. Er ist zu Hause. Aber er hat in der Landwirtschaft gearbeitet.

I: Und Sie haben ja gesagt, dass sie schon etwas länger arbeiten als 24-Stunden-Pflegerin. Als Ihre Kinder noch jünger waren, wer hat sich da um sie gekümmert?

B3: Mein Mann, meine Schwiegermutter und meine Schwägerin.

I: Und das hat gut funktioniert?

B3: Das hat immer gut funktioniert, weil ich habe immer welche, bei denen ich die Kinder lassen kann. Auf meinen Mann kann ich mich immer verlassen. Und die Schwiegermutter war auch noch dazu. Und da haben mich alle unterstützt.

Weil bei uns war damals nicht so viel und ja. Da sag ich schon, Ich bin eine Frau, die schon immer selbst für die kleineren Kinder und für meine Familie sorgen musste und ja mit der Zeit sind die Kinder größer gewesen. Dann haben sie selbst gemerkt, dass die Mama arbeiten muss, sonst haben wir nichts und da habe ich immer mehr mit dem Sohn gesprochen. Man muss zwei Möglichkeiten haben. Erstens: Ohne Geld, ohne nichts zu Hause zu bleiben, schon mit etwas Geld aber von heute auf morgen zum Leben zu haben und die Mama bleibt zu Hause. Oder zweitens: Du willst lieber eine Lebensqualität haben, aber das bedeutet, die Mama kann nicht immer dort sein. Da muss ich für zwei Monate wegfahren und nach zwei Monaten komme ich wieder und ja. Und das haben sie gut verstanden.

I: Haben Sie jetzt Kontakt mit ihrer Familie, wenn sie in Österreich sind über das Handy?

B3: Ja, über das Handy. Jetzt ist es leichter.

I: Mit Whats App?

B3: Ja. Damals war es nicht so leicht, aber ich habe auch Kontakt gehabt. Da habe ich immer vom Festnetz angerufen und meiner Familie die Nummer gegeben. Von Rumänien war es billiger zu telefonieren als von hier.

I: Als die Corona Krise begonnen hat, war es für Sie schwierig nach Österreich zu kommen und haben Sie irgendeine Unterstützung von einer Agentur oder von dem Staat oder von irgendwem bekommen?

B3: Die Corona-Zeit hat mich da erwischt. Da war ich schon da. Und von dem Staat habe ich schon 500 Euro bekommen. Das habe ich gehört und das habe ich auch bekommen. Das hat die Familie besorgt und habe ich bekommen. Und für das Testen bekomme ich schon Unterstützung, von der WKO oder ich weiß es nicht.

I: Von der Wirtschaftskammer?

B3: Ja genau. Unterstützung für die Tests. Jedes Mal, wenn ich komme. Hier ist es sowieso gratis, aber in Rumänien muss ich bezahlen.

I: Und Sie sind jetzt selbstständig angestellt?

B3: Ja, war ich immer. Ich habe nie für eine Agentur gearbeitet. Durch die Agentur sind wir nicht anders. Wir sind auch selbstständig, aber die Vermittlung ist durch die Agentur. Die kann von der Familie Geld nehmen und der Familie versichern, dass die immer eine Pflegerin haben und mir versichern, dass ich immer einen Job haben werde. Weil zum Beispiel einmal ist eine Patientin gestorben, nach zwei drei Tagen nachdem ich gekommen bin, und die Agentur sendets mich an einen anderen Platz. Für das ist die Agentur gut. Aber jede Pflegerin ist gleich selbstständig. Das Schwierige ist die Sprache.

I: Wo haben Sie Deutsch gelernt?

B3: (lacht)

I: Also das meiste dann in Österreich oder haben Sie-

B3: Überhaupt nur durch das Unterhalten mit den Menschen und so und so. Faul bin ich auch und mit dem Schreiben bin ich schlecht. Ja es ist quasi ein bisschen von der Schule von mir zu Hause und es ist so, dass ich mich nie getraut habe. Ich kann es schon, wenn ich

will, dann werde ich das auch schaffen, aber zu faul bin ich. Ich spreche lieber. Schreiben will ich nächstes Jahr machen (lacht). Ich habe nicht einmal von dem Buch, ein Buch aufgemacht, dass ich ein Wort Deutsch gelernt habe. Nicht einmal.

I: Und jetzt in der Zukunft, wie lange glauben Sie, werden Sie diese Tätigkeit noch weiter machen?

B3: Es kommt darauf an (lacht). Es kommt darauf an, wie es die Österreicher erlauben. Aber ich hoffe schon, dass ich da bleibe. Ja es kann sein, dass es schwierig wird mit der Zeit, weil ich werde auch älter. Aber bis zur Pension habe ich es mir schon vorgenommen, damit ich von Österreich die Pension bekomme.

I: Und so alles in allem, sind Sie zufrieden mit der Arbeit?

B3: Ja.

I: Und mit der Situation?

B3: Ja. Da bin ich immer zufrieden. Das sage ich schon. Überall wo ich war, ich kann nie ein schlechtes Wort sagen. Ein paar Kleinigkeiten, die gibt es immer. Aber ich kann mich nicht beschweren. Es gibt Pflegerinnen, die nicht genug zu essen haben, die haben nicht viel Essen. Oder es gibt alles Mögliche. Aber sage ich schon so. Ich bin ich der Mensch und ich kann mich für mich selbst sorgen, wenn es schlechte Leute sind. Sage ich schon, dass wir normal gut mit den Leuten auskommen. Ich habe mich nie mit jemand schon gestritten oder dass ich gesagt habe, dass ich was nicht machen will oder, dass ich was nicht tue. Aber ich habe immer mit den Familien gesprochen, ob sie so einverstanden oder so einverstanden sind. Ein Schritt geht die Familie zu mir, ein Schritt gehe schon ich zu der Familie und wir sprechen uns schon ab, damit es für mich und für die Familie funktioniert.

I: Und die letzte Frage wäre noch, ob Sie noch irgendwelche Wünsche oder Hoffnungen für die Zukunft haben?

B3: Nein. Das sage ich schon, dass ich mir wünsche, dass wir gesund sind und sonst nein Mein Job für mich passt mir supergut. Ja, ich meine, es gibt gute und schlechte Tage. Aber für mich ist mein Job wie ein bezahlter Urlaub. Wenn ich nach Hause gehe, dann arbeite ich schon doppelt.

I: Gut, das war es dann auch. Danke für das Interview.

B3: Ja bitte gerne.