

Endbericht

**Grenzgänger*innen in der Pandemie
24-Stunden-Betreuer*innen und die (In)Visibilisierung
transnationaler Ungleichheiten**

Institut für Soziologie

**Spezialisierung I und II im Praxisfeld:
Arbeit, Organisation, Transnationalisierung
Studienjahr 2020/21**

LVA-Leitung: Dr. Torben Krings

Studierende: Victoria Kaltenbrunner, Jana Kern, Jelena Nisavic, Marlene Oeggel

September 2021

Inhalt

1. Einleitung	3
1.1. Forschungsfragen	4
1.2. Methodik	5
1.3. Soziodemografische Merkmale von 24-Stunden-Betreuer*innen	7
2. Prekaritätsrisiko in der 24-Stunden-Betreuung	10
2.1. Solo-Selbstständigkeit der 24-Stunden-Betreuer*innen	11
2.1.1. Die Rolle der 24-Stunden-Betreuung innerhalb der Interessensvertretungen	13
2.2. Grauzonen selbstständiger Beschäftigung und erhöhtes Prekaritätsrisiko	15
2.2.1. Alternativen zur 24-Stunden-Betreuung	17
2.3. Transnationale Arbeit der 24-Stunden-Betreuer*innen	18
3. Die Mikroebene der 24-Stunden-Betreuung: Ergebnisse aus qualitativen Interviews	21
3.1. Motive und Solo-Selbstständigkeit der 24-Stunden-Betreuung	21
3.2. Risiken, Belastungen und Bewältigungsstrategien	28
3.3. Staatliche Unterstützung	42
4. Selbstorganisation durch die Krise: Ergebnisse aus Interviews mit den Akteur*innen	46
4.1. Organisationsformen	46
4.2. Ziele und Aufgaben	48
4.3. Selbstorganisierte und klassische Interessensvertretungen	50
4.4. Herausforderungen der Selbstorganisation	54
4.5. Veränderungen durch Covid-19 Pandemie	56
4.6. Forderungen	58
4.7. Gütesiegel	59
5. Fazit und Ausblick	62
Abbildungsverzeichnis	67
Literaturverzeichnis	68

1. Einleitung

Im Rahmen der einjährigen LVA „Spezialisierung I und II im Praxisfeld: Arbeit, Organisation, Transnationalisierung“ unter der Leitung von Dr. Torben Krings wurden im Studienjahr 2020/21 die Folgen der Corona-Krise für zwei unterschiedliche Gruppen von Solo-Selbstständigen untersucht. Die erste Gruppe untersuchte, wie die Krise Arbeit und Leben von freiberuflichen Kunstschaffenden beeinflusst hat. Hier im zweiten Teil des Forschungsprojekts wurden die Herausforderungen für formal selbstständige 24-Stunden-Betreuer*innen in der Krise untersucht. Die freiberuflichen Kunstschaffenden und die formal selbstständigen 24-Stunden-Betreuer*innen sind zwei Beispiele in der heterogenen Gruppe der Solo-Selbstständigen, wie sie Edith Konrad (2018) beschreibt.

Seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 sind innerhalb Europas Grenzen wieder in den Vordergrund gerückt. In diesem Forschungsprojekt wurden die Herausforderungen für formal selbstständige 24-Stunden-Betreuer*innen in der Krise untersucht. Dabei spielen Grenzen aus zwei verschiedenen Perspektiven eine zentrale Rolle. Neben physischen Grenzen in der Corona-Pandemie sind vor allem Grenzen zwischen sozial gut abgesicherten Normalarbeitsverhältnissen und mit hohem Prekaritätsrisiko verbundene atypische Beschäftigungsverhältnisse (Flecker, 2017; Konrad, 2018; Pongratz, 2020) höchst relevant. In seinem Artikel „Die Solo-Selbstständigen - was sie trennt und verbindet“ (Pongratz, 2020) identifiziert der deutsche Soziologe Pongratz ein hohes Prekaritätsrisiko für Solo-Selbstständige, wobei die Folgen der Corona-Krise in dem Artikel noch keine Berücksichtigung finden. Dementsprechend ist es das Ziel dieser Forschung, Prekaritätsrisiken von 24-Stunden-Betreuer*innen vor dem Hintergrund der aktuellen Pandemie näher zu untersuchen.

Die formal selbstständigen 24-Stunden-Betreuer*innen, die meist aus dem mittel- und südosteuropäischem EU-Ausland stammen, stehen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Dieses österreichische Selbstständigen-Modell wird in der Literatur kritisch betrachtet (z.B. Bachinger, 2010, S. 407; Schmid, 2010, S. 187). Bevor auf die Krisenfolgen eingegangen wird, gilt es daher zunächst zu klären, inwieweit

Betreuer*innen auch faktisch als selbstständig Erwerbstätige agieren (Famira-Mühlberger, 2017, S. 23). Da sich 24-Stunden-Betreuer*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit ständig zwischen Heimatland und Arbeitsland bewegen, stellen die transnationalen Verflechtungen (Pries, 2013) einen weiteren wichtigen Aspekt dar.

1.1. Forschungsfragen

Die folgenden Forschungsfragen wurden gemeinsam für den Kulturbereich, der von der ersten Gruppe erforscht wird, als auch für die 24-Stunden-Betreuung formuliert. Ziel dieses Forschungsprojekts ist es aufzuzeigen, wie die Corona-Pandemie die Situation der 24-Stunden-Betreuer*innen beeinflusst hat und welche langfristigen Auswirkungen sich abzeichnen. Dazu wurden folgende Forschungsfragen aus der Literatur abgeleitet :

- Welchen Belastungen und gesundheitlichen Risiken sind Solo-Selbstständige in der Pandemie ausgesetzt?
- Welche Auswirkungen haben Mobilitätseinschränkungen und Hygienebestimmungen?
- Welche Herausforderungen entstehen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie?
- Wie ist die soziale Absicherung, die staatliche Unterstützung und die Rolle von Interessensvertretungen?
- Welche Bewältigungsstrategien können wir unter Solo-Selbstständigen beobachten?

Um Veränderungen in der Pandemie zu erfassen , ist es zunächst erforderlich die Situation der 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich näher zu betrachten. In theoretischer Hinsicht wird der transnationale Kontext der 24-Stunden-Betreuung sowie die Einbettung in die Solo-Selbstständigkeit des österreichischen Modells herausgearbeitet.

Basierend auf den Ergebnissen der ersten Feldforschung wurden die Forschungsfragen im zweiten Semester erweitert, um auch Formen der Selbstorganisation und der Interessensvertretung während der Covid-19-Pandemie darzustellen. In diesem Zusammenhang wurden folgende Forschungsfragen erarbeitet:

- Welche Formen der Selbstorganisation und der Interessensvertretungen gibt es von und für Solo-Selbstständige?

- Inwiefern unterscheiden sich diese Interessensvertretungen von den klassischen Interessensvertretungen (z.B. Gewerkschaften und Arbeiterkammern)?
- Welche Herausforderungen treten bei der kollektiven Vertretung der Interessen von Solo-Selbstständigen auf?
- Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie einen Prozess der Selbstorganisation von Solo-Selbstständigen beeinflusst?

Außerdem werden Alternativmodelle zur 24-Stunden-Betreuung erläutert, die trotz vieler Ähnlichkeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz sehr unterschiedlich organisiert sind (Aulenbacher, Lutz & Schwiter, 2021, S. 9).

1.2. Methodik

Um die Forschungsfragen zu klären, wurden Personen befragt, die als 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich arbeiten oder gearbeitet haben. Dabei wurden sowohl Interviews geführt mit Personen, die während der Pandemie Betreuungs-Turnusse übernommen haben, als auch mit Betreuer*innen, die während dieser Zeit zu Hause geblieben sind oder den Job gewechselt haben. Bei der Auswahl der Personen lässt sich ein stärkerer Fokus auf Oberösterreich erkennen, es wurden aber auch Betreuer*innen aus anderen Bundesländern befragt. Da es kaum Hinweise auf maßgebliche regionale Abweichungen gibt, wird davon ausgegangen, dass kein wesentlicher Unterschied zwischen den einzelnen Bundesländern besteht. Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Forschung beziehen sich daher auf 24-Stunden-Betreuer*innen in ganz Österreich. Es wurde versucht, eine sozio-demografische Vielfalt an Betreuer*innen zu befragen, dies war jedoch aufgrund des eingeschränkten Zugangs zum Feld nur begrenzt möglich. Eine Übersicht über die soziodemografischen Merkmale der Betreuer*innen ist am Ende dieses Kapitels aufgeführt.

Um die Forschungsfragen rund um die 24-Stunden-Betreuung in der Corona-Krise zu beantworten, wurde ein qualitativer Ansatz angewendet. Da der Fokus auf den Arbeits- und Lebenserfahrungen und individuellen Lebenswirklichkeiten der Betreuer*innen sowie den Herausforderungen der Interessensvertretungen liegt, schien ein qualitatives Design mit individuellen Leitfadenterviews am sinnvollsten, um branchenspezifische Probleme herauszuarbeiten und die Wahrnehmungen und Beurteilungen der

Betreuer*innen auf diese einzufangen. Zusätzlich wurden Expert*innen im Bereich der Live-In-Betreuung¹ befragt, um ein grundsätzliches Basiswissen über die Branche zu erlangen und verschiedene Blickwinkel auf die Problemlager der 24-Stunden-Betreuung zu bekommen. Die ausgewählten Expert*innen stellen sich aus einem*r Wissenschaftler*in, einem*r Mitarbeiter* eines Vereins, der 24-Stunden-Betreuer*innen unterstützt, jeweils Zuständige in der offiziellen Interessensvertretung, einer unabhängigen Interessensvertretung und einem*r ehemaligen Betreuer*in, der*die nun selbst für einen Hilfsverein arbeitet, zusammen. Die Expert*innen wurden ausgewählt, da sie aufgrund ihrer beruflichen Position oder privaten Engagements mit der Situation der 24-Stunden-Betreuung in Österreich vertraut und informiert sind und/oder in direktem, persönlichem Kontakt mit ihnen stehen und daher unmittelbar Erfahrungen auch während der Pandemie teilen können. Durch diese diverse Aufstellung wird eine Analyse aus mehreren Blickwinkeln ermöglicht, um ein differenziertes Bild der Lage zu bekommen.

Wie angesprochen, kann sich der Zugang zum Feld der 24-Stunden-Betreuung als schwierig gestalten. Über sogenannte „Gatekeeper“, vor allem Mitarbeiter*innen bei Vereinen und Projekten die 24-Stunden-Betreuer*innen unterstützen, wurden Kontakte zu den Betreuer*innen selbst hergestellt. Aufgrund der starken Nutzung von Online-Medien durch die Betreuer*innen boten sich soziale Netzwerke, primär Facebook, zur Rekrutierung von weiteren möglichen Interviewpartner*innen an. Zusätzlich wurden über das persönliche Umfeld der Forscherinnen für Interviews bereitwillige Betreuer*innen angefragt. In Bezug auf die Personenauswahl muss erwähnt werden, dass möglicherweise nur Zugang zu den gut vernetzten 24-Stunden-Betreuer*innen hergestellt werden konnte. Die Betreuer*innen sind Mitglieder bei Vereinen, nehmen regelmäßig an Treffen teil oder sind in der Online-Community aktiv. Darüber hinaus konnten nur Personen mit ausreichenden Deutschkenntnissen für ein aussagekräftiges qualitatives Interview angefragt werden. Angenommen wird, dass gute deutsche Sprachkenntnisse häufig mit einer besseren Vernetzung in Österreich verbunden sind. Dies kann zu einer Beeinflussung der

¹ In der wissenschaftlichen Literatur verwendeter alternativer Begriff für die 24-Stunden-Betreuung.

Ergebnisse führen, da eventuell die Situation von weniger stark vernetzten Personen vor allem während einer Pandemie differieren kann.

Die Sprachdifferenzen machten sich auch in der Qualität der Informationen erkennbar. Während der Interviews mussten Fragen aufgrund von fehlendem Verständnis und Fehlinterpretationen immer wieder wiederholt oder umformuliert werden. Deswegen wurden auch Interviews in der Muttersprache der Betreuer*innen geführt. Dies war bei insgesamt drei Interviews auf Serbisch und Kroatisch möglich, die von einer LVA-Teilnehmerin mit entsprechender Sprachkompetenz durchgeführt wurden.

Um den aus der ersten Forschung folgenden Interessenschwerpunkt der Selbstorganisation in der 24-Stunden-Betreuung und damit verbunden Fragen näher zu beleuchten, wurde im zweiten Semester weitere Expert*inneninterviews mit fünf Aktivist*innen und Akteur*innen durchgeführt. Die Interviewpartner*innen wurden aufgrund ihrer Bekanntheit und als Vertreter*innen der jeweiligen Communities ausgewählt. Die Interviewpartner*innen setzten sich aus jeweils einer Aktivist*in bei DREPT, der Initiative-24 und der Überorganisation IG24 zusammen, als auch aus einem*einer Aktivist*in bzw. Betreuer*in, die sich aus eigener Initiative für die Rechte der 24-Stunden-Betreuer*innen einsetzt. Das fünfte Interview wurde mit einem Vorstandsmitglied der Interessensvertretung der Agenturen geführt, um auch diese Perspektive einzufangen.

Die Interviews fanden aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie nahezu ausschließlich online statt. Gespräche mit Betreuer*innen dauerten in der Regel 20-40 Minuten, Expert*innen-Interviews 40-60 Minuten. Trotz dieser ungewöhnlichen Interviewsituation zeigten sich keine größeren Probleme oder Qualitätsminderungen der Interviews. 24-Stunden-Betreuer*innen kommunizieren während ihres Aufenthalts in Österreich in einem hohen Ausmaß über technische Geräte und Applikationen wie WhatsApp oder Facebook mit ihrer Familie. Es wird davon ausgegangen, dass diese Alltagserfahrungen der Betreuer*innen die Interviewsituation vereinfacht hat.

Die Analyse der insgesamt zehn Betreuer*innen-Interviews und zehn Expert*innen-Interviews wurde mit Hilfe von MaxQDA durchgeführt und orientiert sich an der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019). Der Codebaum

wurde an die Forschungsfragen angelehnt und mit den Ergebnissen des anderen Forschungsteams abgeglichen.

1.3. Soziodemografische Merkmale von 24-Stunden-Betreuer*innen

Mit Ende 2019 waren 61.989 Betreuer*innen in Österreich als EPU registriert (WKO, 2020). 2016 kamen 42,5 Prozent der Betreuer*innen aus Rumänien und 39,3 Prozent aus der Slowakei, 5,8 Prozent aus Ungarn, 4,5 Prozent aus Kroatien, 2,4 Prozent aus Bulgarien und 1,6 Prozent aus Polen (Österle, 2016, S. 255). In unserer Studie konnten die primären Herkunftsländer gut abgedeckt werden. Die Hälfte der befragten Betreuer*innen kommt aus Rumänien, zwei Personen kommen jeweils aus Kroatien und der Slowakei und eine*r aus Ungarn.

Betrachtet man das Alter, so waren 2016 mehr als zwei Drittel der Betreuer*innen über 40 Jahre alt: etwa 34,2 Prozent waren zwischen 41 und 50 Jahren, 33,7 Prozent zwischen 51 und 60 Jahren. Knapp 25 Prozent waren unter 40 Jahren (Österle, 2016, S. 255). 24-Betreuer*innen sind damit tendenziell älter als andere Migrant*innen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (NMS), wo der Großteil zwischen 25 und 34 Jahren alt ist. Bei Letzteren ist das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Migrant*innen annähernd gleich, während 24-Stunden-Betreuer*innen fast ausschließlich weiblich sind. Ökonomische Gründe, vor allem die Suche nach einem höheren Einkommen, sind für viele NMS-Migrant*innen ein wichtiges Migrationsmotiv (European Commission, 2011, S. 264). Die Befragten in der vorliegenden Arbeit sind zwischen 28 und 66 Jahre alt, wobei viele Frauen über 40 Jahre alt sind. Unter den zehn befragten Betreuer*innen befand sich ein Mann. Der in unserem Sample starke Überschuss an Frauen spiegelt aber

Name ¹	Interview	Alter ²	Geschlecht	Herkunftsland	Betreuungspflichten ³	Berufsweg	Tätigkeitsdauer in 24-h-Betreuung
Dea	SO_A1	56	weiblich	Slowakei (wohnhaft in Serbien)	keine Betreuungspflichten	Krankenpflegerin	3 Jahre
Milo	SO_A2	40	männlich	Ungarn (wohnhaft in Serbien)	Betreuungspflichten	Medizinische / Pflege-Schule	1 Jahr
Nadia	SO_A3	53	weiblich	Rumänien	keine Betreuungspflichten	Verkäuferin	9 Jahre
Denisa	SO_A4	68	weiblich	Rumänien	keine Betreuungspflichten	keine Angaben	6 Jahre
Marilena	SO_A5	49	weiblich	Rumänien (wohnhaft in Österreich)	keine Betreuungspflichten	Haushaltshilfe	1 Jahr
Livia	SO_A6	50	weiblich	Rumänien	Betreuungspflichten	Kindergartenpädagogin; Verkäuferin	6 Jahre
Ronja	SO_A7	49	weiblich	Slowakei	Betreuungspflichten	Haushaltshilfe und Betreuung	16 Jahre
Lana	SO_A8	42	weiblich	Rumänien	Betreuungspflichten	Arbeit in der Produktion	3 Jahre
Ivana	SO_A9	45	weiblich	Kroatien	Betreuungspflichten	Krankenpflegerin	2,5 Jahre
Katarina	SO_A10	30	weiblich	Kroatien	keine Betreuungspflichten	Krankenpflegerin	6 Monate

¹ Namen wurden zum Schutz der Privatsphäre geändert

² Alter wurde zum Schutz der Privatsphäre leicht abgeändert

³ für minderjährige Kinder oder andere pflegebedürftige Angehörige

auch die Realität der Dominanz der weiblichen Arbeitskräfte in diesem Sektor mit etwa 95 Prozent wider (Österle, 2016, S. 255). Vier der befragten Betreuer*innen sind gelernte Kranken- oder Altenpfleger*innen und haben auch vorab in diesem Bereich gearbeitet. Die anderen sechs Befragten waren vor ihrer Tätigkeit in der 24-Stunden-Betreuung in verschiedensten Bereichen tätig, unter anderem im Verkauf, der Reinigung oder als Kindergartenpädagog*in und belegten einen Kurs in ihrem Herkunftsland zur Vorbereitung auf die Betreuungstätigkeit, meistens mit einer Dauer von 200 Stunden (AMS Berufslexikon, 2021). Beide Gruppen wählten den Weg der 24-Stunden-Betreuung in Österreich aufgrund von ökonomischen Zwängen und als Alternative-Strategie in den Arbeitsmarkt. Dieser Aspekt wird im Ergebnisteil des Berichts noch weiter ausgeführt. Unter den Interviewten besteht eine Vielfalt an familiären Hintergründen. Es wurden Personen mit Betreuungspflichten für Kinder, Betreuungspflichten für (Schwieger-)Eltern, mit erwachsenen Kindern und kinderlose Personen befragt. Nur eine der Befragten gab an, ihren festen Wohnsitz in Österreich zu haben, alle anderen pendeln in einem grenzüberschreitenden Kontext zu ihrer Familie nach Hause.

2. Prekaritätsrisiko in der 24-Stunden-Betreuung

Auf den Arbeitsmärkten der westlichen Staaten zeichnet sich in den letzten Jahrzehnten eine allgemeine Entwicklung ab, die viele unter dem Begriff der Dualisierung zusammenfassen. Diese beschreibt den Trend weg von einer typischen, gut gesicherten Anstellung für alle, hin zu einer Spaltung am Arbeitsmarkt zwischen „Insider-“ und „Outsider-“ Jobs (Häusermann & Schwander, 2012, S. 27–28). War in der Nachkriegszeit die Volkswirtschaften immer mehr gewachsen und die Vollbeschäftigung der (männlichen) Beschäftigten als wichtiges Ziel angesehen, so kommt es seit den 1970er Jahren zu Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt. Einerseits finden Frauen immer mehr Einzug in den Arbeitsmarkt, andererseits gewinnt der tertiäre Sektor an Relevanz (Häusermann & Schwander, 2012, S. 28–29). Dienstleistungen sind zunehmend gefragt, darunter fällt auch der Bereich der Care-Arbeit. Arbeiten, die vorher von nicht erwerbstätigen Frauen im Privaten erledigt wurden, werden nun kommodifiziert und an den Markt ausgelagert.

Das Normalarbeitsverhältnis des männlichen Industriearbeiters, eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit guten sozialen Absicherungen, ist nicht mehr das allein vorherrschende Modell am Arbeitsmarkt. Stattdessen verbreiten sich atypische Verhältnisse. Häufig sind dies „Outsider“-Jobs, die beträchtliche Nachteile für Arbeiternehmer*innen bringen (Häusermann & Schwander, 2012). Zu diesen atypischen Verhältnissen zählen befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beschäftigungen ohne volle soziale Absicherung, kein direktes Beschäftigungsverhältnis und abhängige Selbstständigkeit beziehungsweise Scheinselbstständigkeit (Flecker, 2017, S. 83). Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch nicht automatisch prekär (Flecker, 2017, S. 91) und folglich nicht immer „Outsider“-Jobs.

Die Solo-Selbstständigkeit steht im starken Gegensatz zu der „typischen“ Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen. Zwar bedeutet dies nicht, dass Solo-Selbstständige automatisch in „Outsider“-Jobs arbeiten, jedoch sind prekäre Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich eben häufiger auffindbar.

Die Dualisierung des Arbeitsmarktes findet entlang bestimmter Spaltungslinien statt, vorrangig entlang des Geschlechts und der Ethnizität. Da der primäre Arbeitsmarkt relativ gut abgesichert ist, wird hier der Arbeitsmarkteinstieg erschwert. Von diesen Einstiegsschwierigkeiten betroffen sind vor allem neu eintretende Arbeitskräfte wie Frauen oder Migrant*innen (Dingeldey, 2015). In der Solo-Selbstständigkeit wird dieses Prekaritätsrisiko häufig definiert durch eine gewisse „Scheinselbstständigkeit“ beziehungsweise „abhängige Selbstständigkeit“ (Mühlberger, 2007). Von Scheinselbstständigkeit wird gesprochen, *„wenn jemand zwar auf Basis von einem Freien Dienstvertrag, einem Werkvertrag oder Honorarnoten arbeitet, aber tatsächlich dieselben unselbständigen Arbeiten leistet wie Angestellte in einem Arbeitsverhältnis“* (Konrad, 2018, S. 90). Die Abhängigkeitsverhältnisse, die in der 24-Stunden-Betreuung existieren, stehen in Kontrast zu der offiziellen Selbstständigkeit der Betreuer*innen. Letztere sind einerseits stark gebunden an die Agenturen und andererseits an die Klient*innen und haben wenig Freiheiten in ihrer Arbeit, jedoch auch wenig soziale Absicherungen. Zudem basiert die Selbstständigkeit in der 24-Stunden-Betreuung selten auf einem „unternehmerischen Willen“, sondern wird eher aufgrund von ökonomischen Notwendigkeiten eingegangen.

Um die spezifischen Risiken und Problematiken der 24-Stunden-Betreuung zu verstehen, müssen aber vorerst die Arbeitsorganisation, die unterschiedlichen Akteure und die rechtlichen Rahmenbedingungen erörtert werden.

2.1. Solo-Selbstständigkeit der 24-Stunden-Betreuer*innen

Das Berufsfeld der Solo-Selbstständigen lässt sich nicht einfach abgrenzen, denn die Solo-Selbstständigen bilden eine heterogene Gruppe. Dabei betrifft die Heterogenität nicht nur die unterschiedlichen Berufe und die Art der Erwerbstätigkeit, sondern auch sozio-demographische Faktoren wie das Geschlecht und die Herkunft (Konrad, 2018, S. 82). Ebenso wichtig wie die Heterogenität sind die Entscheidungsgründe für die Solo-Selbstständigkeit. Die Motive für die Selbstständigkeit sind unterschiedlich und wurden unter anderem von Leibetseder und Hofinger (2019) erforscht. Dazu zählen unter anderem das Bedürfnis, sein eigener Chef zu sein, flexiblere Arbeitszeiten, Selbstverwirklichung, höherer Verdienst, Unzufriedenheit mit dem zuvor ausgeübten

Job, mehr Zeit für Familie und/oder Hobbys, keine Aufstiegsmöglichkeiten, kein Erfolg bei der Jobsuche und Druck vom Chef zur Selbstständigkeit (Leibetseder & Hofinger, 2019, S. 35).

Bei den Solo-Selbstständigen gibt es mehrere Formen selbstständiger Beschäftigung. Für diese Forschung ist das Ein-Personen-Unternehmen (kurz: EPU) am wichtigsten. Das liegt daran, dass die 24-Stunden-Betreuer*innen meist als EPU angemeldet werden und somit von anderen Formen der Solo-Selbstständigkeit wie Freiberufler*innen und Neuen Selbstständige abgegrenzt werden können. Konrad (2018) definiert Ein-Personen-Unternehmen wie folgt:

„Als Ein-Personen-Unternehmen gelten laut Definitionen der EPU-Plattform Unternehmen ohne unselbständig Beschäftigte (auch ohne geringfügig Beschäftigte) der gewerblichen Wirtschaft mit Orientierung am Markt, Ausrichtung der Tätigkeit auf Dauer und ohne Mitunternehmertum, das heißt im Wesentlichen nur Einzelunternehmen und GmbHs. Sie sind in der gewerblichen Sozialversicherung versichert, haben einen Gewerbeschein gelöst und gelten somit per Definition als Gewerbetreibende“ (Konrad, 2018, S. 92).

Da im Zuge dieser Arbeit nur die selbstständig beschäftigten 24-Stunden-Betreuer*innen betrachtet werden, sei nur kurz erwähnt, dass es auch zwei Formen der unselbstständigen Beschäftigung gibt (Schmid, 2010, S. 186). Zum einen gibt es die unselbstständige Anstellung im Haushalt, bei der die Betreuer*innen einem Mindestlohntarif und einer Sozialversicherungspflicht unterliegen. Zum anderen kann die Anstellung bei einem Wohlfahrtsträger erfolgen, hier gilt für die Betreuer*innen, dass der Lohn an den Kollektivvertrag gebunden ist (Schmid, 2010, S. 186). In Österreich sind laut einer WIFO-Studie aus dem Jahr 2017 zufolge 99,8 Prozent der 24-Stunden-Betreuer*innen formal selbstständig erwerbstätig und haben als solche einen Gewerbeschein als Personenbetreuer*innen (Famira-Mühlberger, 2017, S. 23). Die selbstständige 24-Stunden-Betreuung in Österreich bildet die bevorzugte Variante bei der Betreuung von älteren Personen, was darauf zurückzuführen ist, dass Selbstständige nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterliegen. Die Merkmale dazu zeichnen sich für die Selbstständigen dadurch aus, dass sie als Gewerbetreibende sowohl bei der Bezirksverwaltungsbehörde als auch bei der Sozialversicherung gemeldet sind; sie sind

Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich (kurz: WKO) und für sie gibt es keine arbeitszeitlichen Einschränkungen (Schmid, 2010, S. 186). Die Studienautorin Famira-Mühlberger verweist im Kostenvergleich zwischen Selbstständigen- und Unselbstständigen-Modell darauf, dass die geringeren Kosten im Selbstständigen-Modell zu Lasten der selbstständigen 24-Stunden-Betreuer*innen gehen: *„So müssen selbständige PersonenbetreuerInnen mehr Betreuungsstunden abdecken, haben keinen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub und im Krankheitsfall kein bzw. nur ein geringeres Entgelt.“* (Famira-Mühlberger, 2017, S. 38).

Das Modell der soloselbstständigen 24-Stunden-Betreuung wurde in Österreich im Jahre 2007 legalisiert. Ziel der Legalisierung war unter anderem eine Qualitätssicherung (Schmid, 2010, S. 184–185). Die Betreuer*innen werden mittels Agenturen organisiert, welche die Vermittlung und auch die Meldung des EPU in Österreich übernehmen (Schmid, 2010, S. 181). Betrachtet man die Tätigkeiten, die eine 24-Stunden-Betreuer*in übernehmen darf, so zeigt sich hier, dass es eine gesetzliche Änderung gab. Vor 2008 durften von den Betreuer*innen keine Tätigkeiten aus dem Gesundheits- oder Krankenpflegebereich übernommen werden. Er oder Sie durfte nur Tätigkeiten übernehmen, die zur Unterstützung für Haushalts- und Lebensführung dienten (Kretschmann, 2010, S. 204–206). Mittlerweile dürfen Tätigkeiten aus dem Gesundheits- oder Krankenpflegebereich übernommen werden, sie werden allerdings als Unterstützungsleistung bezeichnet und es muss die Voraussetzung erfüllt sein, dass sie von medizinischem Personal eingeschult werden² (Kretschmann, 2010, S. 206). Obwohl die 24-Stunden-Betreuung in Österreich legalisiert wurde, fällt es den Betreuer*innen nach wie vor schwer, ihre Rechte einzufordern (Kretschmann, 2010, S. 220).

2.1.1. Die Rolle der 24-Stunden-Betreuung innerhalb der Interessensvertretungen

Die Gruppe der Solo-Selbstständigen stellt eine besondere Herausforderung für die Gewerkschaften dar, auch die Branche der 24-Stunden-Betreuung wird nur bedingt in den Interessensvertretungen aufgegriffen. Allgemein gesagt, gibt es für die 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich die WKO als offizielle Interessensvertretung

² Ob dies der Realität entspricht kann nicht eindeutig gesagt werden, da sich Anhaltspunkte finden, die andeuten, dass die Einschulung nicht erfolgt, jedoch ist es rechtlich verpflichtend vorgegeben, insbesondere Vermittlungsagenturen mit Gütesiegel werden dahingehend überprüft.

gilt, daneben gibt es noch die vidaflex, die als Gewerkschaft sich auch für die Betreuer*innen einsetzen will, und Interessensgemeinschaften wie D.r.e.p.t oder Initiativa24, die von den Betreuer*innen mitgegründet werden.

Die 24-Stunden-Betreuer*innen werden bei der WKO als selbstständig gemeldet und diese sollte auch ihre Interessensvertretung bilden. Problematisch ist dabei zum einen, dass bei der WKO auch die Vermittlungsagenturen vertreten sind und die Betreuer*innen neben diesen kaum gehört werden. Es kommt zum sogenannten Doppelmandat, das immer wieder kritisiert wird. *„Ausgehend von der Kritik am Doppelmandat der WKO formiert sich außerdem die gewerkschaftliche Initiative vidaflex zur Organisation von Personenbetreuer*innen als Soloselbstständige (...)“* (Benazha et al., 2021, S. 38), neben der gewerkschaftlichen Initiative bilden sich auch Vereine, kirchliche Organisationen und andere Organisationen, die sich für die beziehungsweise mit den 24-Stunden-Betreuer*innen für eine Veränderung einsetzen (Benazha et al., 2021, S. 38). Dies spiegelt auch die Ergebnisse dieses Berichtes wider, da D.r.e.p.t. und Initiativa24 Vereine sind, die sich für eine Veränderung im Bereich der 24-Stunden-Betreuung einsetzen. Zusätzlich wird die 24-Stunden-Betreuung auch von der Interessensvertretung vidaflex aufgegriffen. Bei vidaflex handelt es sich um eine Interessensvertretung speziell für Solo-Selbstständige und Kleinbetriebe (Pongratz, 2020, S. 19), jedoch ist eine Mitgliedschaft nicht verpflichtend. Die Betreuer*innen können freiwillig bei vidaflex Mitglied werden, jedoch fällt hierfür zusätzlich ein Mitgliedsbeitrag an.

Allgemein gibt es für die Gewerkschaften drei unterschiedliche Herangehensweisen, um die Gruppe der Solo-Selbstständigen in ihre Institution zu integrieren (Pernicka & Blaschke, 2006, S. 36). Die erste Strategie umfasst das Dienstleistungsmodell, dabei sollen die Mitglieder möglichst maximiert werden, jedoch besitzen Gewerkschaften nur begrenzt Durchsetzungsvermögen. Eine andere Strategie ist die Duldung. Hier stehen den Mitgliedern nur begrenzt individuelle Leistungen und die Gewerkschaft besitzt auch keine Durchsetzungskraft. Zuletzt bietet sich noch das Partizipationsmodell an. Die Mitglieder werden in Prozesse und in die Struktur miteinbezogen. Die Gewerkschaft besitzt hier ein starkes Durchsetzungsvermögen (Pernicka & Blaschke, 2006, S. 36–37).

Gerade die Partizipationsstrategie findet sich im Bereich der häuslichen Pflege und Hausbetreuung wieder, nicht nur in Bezug auf Handeln innerhalb der Gewerkschaften, sondern auch in Bezug auf neue Interessensgemeinschaften handeln die Betreuer*innen partizipativ. Die Partizipation wird Bezugspunkt der unterschiedlichen Machtpotentiale und führt zur Demokratisierung der Arbeitswelt (Krenn & Papouschek, 2006, S. 8). Der Vorteil, der dadurch entsteht, ist, dass es sowohl ein Konfliktlösungsmuster bietet, als auch die Selbstorganisation, da sich diese nicht ausschließlich auf den Arbeitsalltag bezieht, sondern sich gerade bei Pflegeberufen und der Haushaltsbetreuung ausweitet auf die Kontrolle über die eigene Lebensführung (Krenn & Papouschek, 2006, S. 8–9). In der Literatur wird unterschieden zwischen zwei Formen der Partizipation: direkte und indirekte. Bei der direkten Partizipation organisieren sich die Betreuer*innen selbst und bei der indirekten werden sie durch eine Form der Vertretung, im Fall der 24-Stunden-Betreuer*innen von Aktivist*innen, die selbst nicht als Betreuer*innen tätig sind, unterstützt (Krenn & Papouschek, 2006, S. 8). Zusätzlich kommt hinzu, dass die Branche durch Hindernisse für die Vertretung und das Einsetzen für eigene Interessen geprägt ist. Zum einen sind die flexiblen und enorm hohen Arbeitsstunden ein Problem, und zum anderen handelt es sich bei der 24-Stunden-Betreuung um eine dezentrale Arbeit innerhalb von Privathaushalten, was wiederum bedeutet, dass die Betreuer*innen kaum Kontakt zu anderen haben. (Krenn & Papouschek, 2006, S. 13–16; Steiner, 2021, S.177).

In der Literatur finden sich auch positive Beispiele für erfolgreiche Schritte der Eingliederung der 24-Stunden-Betreuung in Gewerkschaften. In der Schweiz machen sich mittlerweile zwei Gewerkschaften (Respekt@vod³ und Badanti⁴) für die Betreuer*innen stark. Die Gewerkschaft Respekt@vod bietet den Betreuer*innen dort alle Leistungen an, die auch andere Mitglieder erhalten, und sie zahlen aufgrund ihres niedrigen Einkommens auch weniger Mitgliedsbeitrag (Steiner, 2021, S. 179–180). Badanti ist eine Initiative, die von der Gewerkschaft Unia eingeleitet wurde. Die

³ Bei Respekt@vod handelt es sich um ein Netzwerk und bildet eine basisgewerkschaftliche Untergruppe der Gewerkschaft Vpod. Die Verbindung zwischen den 24-Stunden-Betreuer*innen und der Gewerkschaft wurden von der Soziologin Sarah Schilliger hergestellt (Steiner, 2021, S. 179-180).

⁴ Badanti ist ein Netzwerk, das von den 24-Stunden-Betreuer*innen nach den Selbstmord zweier Betreuer*innen gegründet wurde und sich an die Gewerkschaft Unia angeschlossen hat (Steiner, 2021, S. 181).

Mitglieder sind über WhatsApp miteinander verbunden und tauschen sich so über rechtliche Fragen oder Arbeitsmöglichkeiten aus (Steiner, 2021, S. 181).

2.2. Grauzonen selbstständiger Beschäftigung und erhöhtes Prekaritätsrisiko

Es wurde bereits die Problematik der Scheinselbstständigkeit kurz angeschnitten. Pernicka et al. (2005) unterscheiden zwischen Scheinselbstständigkeit und legaler abhängiger Selbstständigkeit. Spezifische Gruppen von Einzelunternehmer*innen mit Gewerbeschein werden dabei zu den legal abhängigen Selbstständigen gezählt. Genannt werden in dem Kontext zum Beispiel Selbstständige mit Gewerbeschein in der Erwachsenenbildung. Auch neue Selbstständige (ohne Gewerbeschein) oder freie Dienstnehmer*innen können legal abhängig selbstständig sein. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass es sich um eine dauerhafte abhängige Beschäftigung handelt, kann hier nachträglich auf „*Umgehung eines Anstellungsverhältnisses*“ (Pernicka et al., 2005, S. 338) geklagt werden. Diese Möglichkeit besteht nicht bei EPU mit Gewerbeschein. Dennoch gibt es auch hier einen Graubereich zwischen echter Selbstständigkeit und Abhängigkeit (Pernicka et al., 2005, S. 336–338).

Mühlberger (2007) beschreibt „dependent self-employment“ (abhängige Selbstständigkeit) anhand zentraler Merkmale und grenzt diese von Selbstständigkeit im herkömmlichen Sinn ab. Rechtlich betrachtet, sind Selbstständige normalerweise für mehrere verschiedene Auftraggeber tätig und nicht in eine Unternehmenshierarchie eingebunden. Unternehmerisches Risiko geht mit den freien unternehmerischen Möglichkeiten einher. Im Unterschied dazu sind abhängig Selbstständige einem Auftraggeber hierarchisch untergeordnet und wirtschaftlich oder persönlich vom Vertragspartner abhängig. Sie tragen das unternehmerische Risiko, profitieren aber nicht von der unternehmerischen Freiheit und treten am freien Markt nicht als Unternehmer*innen in Erscheinung. Abhängige Selbstständigkeit liegt somit im Spannungsfeld von unselbstständiger Erwerbsarbeit und Unternehmertum (Mühlberger, 2007, S. 4–5).

Mühlbergers Untersuchung unter dem Titel „*Dependent Self-Employment, Workers on the Border between Employment and Self-Employment*“ (2007) ist eine breit angelegte,

länderübergreifende Studie, die unterschiedlichste Formen abhängiger Selbstständigkeit mit einbezieht. Die für die vorliegende Forschung relevante Gruppe der österreichischen 24-Stunden-Betreuer*innen ist nicht berücksichtigt, weil diese erst im gleichen Zeitraum legalisiert wurde. Die beschriebenen Merkmale abhängiger Selbstständigkeit treffen dennoch auch auf die selbstständigen 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich großteils zu. Von Scheinselbstständigkeit kann rein rechtlich gesehen nicht gesprochen werden, da die Personenbetreuer*innen ein Gewerbe angemeldet haben müssen. In diesem Fall kann, wie zuvor beschrieben, nicht nachträglich ein Anstellungsverhältnis festgestellt werden. Von einem Graubereich zwischen Abhängigkeit und Selbstständigkeit ist dennoch auszugehen, der sich rein soziologisch auch als „Scheinselbstständigkeit“ begreifen lassen würde. Dieser ist vor allem im Verhältnis zwischen Agenturen und Betreuer*innen zu erkennen. Der Handlungsraum der Betreuer*innen wird stark durch den Vertrag zwischen den beiden Akteuren geregelt beziehungsweise eingeschränkt (Haidinger, 2016, S. 100–109). Zusätzlich wirkt sich die örtliche Anordnung des Arbeitsplatzes im Haus der Klient*innen selbst auf die Hierarchie zwischen Dienstleister*in und Klient*in aus. Das Arbeitsverhältnis ist geprägt von Charakteristika der abhängigen Beschäftigung, das Risiko tragen jedoch die Betreuer*innen.

Sie arbeiten in einem Bereich ohne Festanstellung, klaren Arbeitszeiten oder sozialen Absicherungen, wie beispielsweise der Arbeitslosenversicherung. Diese Grauzone zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung führt dazu, dass die 24-Stunden-Betreuung mit einem erhöhten Prekaritätsrisiko verbunden ist. Es lässt sich die 24-Stunden-Betreuung als höchst prekär einstufen, wenn man sich auf Dörres Definition eines prekären Beschäftigungsverhältnisses bezieht:

„Ein Erwerbsverhältnis gilt als prekär, wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist und deshalb bei der Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, gesellschaftlicher Wertschätzung und Anerkennung, der Integration in soziale Netzwerke, den Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung dauerhaft diskriminiert“ (Dörre, 2013, zitiert nach Flecker, 2017, S. 91).

Betrachtet man den ökonomischen Faktor, so kann eindeutig festgestellt werden, dass dieses notwendige gesellschaftliche Minimum nicht erreicht wird, da die Bezahlung in diesem Sektor äußerst niedrig ausfällt und als Haupteinkommen in Österreich kaum ausreichen würde - was sich auch darin widerspiegelt, dass so gut wie keine Österreicher*innen in dieser Branche arbeiten. Das Konzept baut gerade darauf auf, nationale Standards zu unterbieten, um das Modell leistbar zu machen (Aulenbacher et al., 2015). Die Arbeit wird auf ausländische Arbeitskräfte übertragen, die aufgrund zwischenstaatlicher Ungleichheiten und ökonomischer Zwänge diese Arbeit übernehmen. Weiters gibt es kaum gesellschaftliche Anerkennung für migrantische Erwerbstätige in der 24-Stunden-Betreuung. Erst durch die Pandemie kamen die Betreuer*innen in den medialen Fokus und es wurde immer sichtbarer, wie essentiell diese Arbeitskräfte für das Funktionieren des österreichischen Sozial- und Gesundheitssystem sind. Gerade gesellschaftliche Anerkennung kann Arbeitsverhältnisse aufwerten und absichern (Flecker, 2017, S. 91).

Die langfristige Lebensplanung ist in dieser Arbeitsweise nur eingeschränkt möglich, da die ständige Mobilität die Planung des Privat- und Familienlebens erschwert. Zuletzt führt die abhängige Form der Solo-Selbstständigkeit zu einem erhöhten Risiko von Prekarität und Unsicherheiten. In der 24-Stunden-Betreuung sind fast alle Beschäftigten selbstständig angestellt, dadurch haben sie keinen Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten, Kollektivverträge, Urlaub, Krankenstand oder Kündigungsschutz. Die 24-Stunden-Betreuer*innen sind „Outsider“, die als flexible Arbeitskräfte aus dem Ausland eingesetzt werden können, ohne dabei ausreichend abgesichert zu sein. Dies macht sie vor allem in einer Pandemie-Situation extrem sozial verwundbar.

2.2.1. 24-Stunden-Betreuung in Nachbarländer

Als Exkurs sollen hier noch kurz Varianten der 24-Stunden-Betreuung aus zwei Nachbarländern, Deutschland und Schweiz vorgestellt werden.

Für Deutschland ist vor allem das Entsendemodell charakteristisch. Ca. 70 Prozent der Personenbetreuer*innen nehmen diese Möglichkeit in Anspruch, obwohl sich unter anderem oft um illegale und irreguläre Anstellungen handelt (Benazha et al., 2021, S. 25–27). Viele von ihnen haben auch keinen Arbeitsvertrag, sondern nur einen zivilrechtlichen Vertrag ohne Kündigungspflicht, ohne Urlaubsanspruch mit sehr niedrigen Arbeitskosten. Wegen geringeren Sozialabgaben sind meistens die Agenturen

in den Herkunftsländern der Personenbetreuer*innen stationiert (Benazha et al., 2021, S. 27–28). Generell gibt es kein Register wie auch keine offiziellen Aufzeichnungen über diesen Arbeitsbereich (Benazha et al., 2021, S. 24–25; Palenga-Möllenbeck, 2021, S. 110).

Die Schweiz agiert in diesem Bereich anders als Österreich und Deutschland. In der Schweiz wurde der Grundstein für legale migrantische Betreuer*innen erst 2011 durch die Ausweitung der Personenfreizügigkeit gelegt (Benazha et al. 2021, S. 33). Die Selbstständigkeit und Personalentsendung sind verboten, gesetzlich erlaubt hingegen ist die Personalvermittlung und der Personalverleih. Bei beiden Formen müssen die Personenbetreuer*innen angestellt werden. Die Mindestlöhne sind bedingt geregelt, hingegen nicht geregelt sind die Bereitschafts- und Nachtdienste und somit wird die Wirkung des Mindestlohns eingeschränkt (Benazha et al., 2021, S. 33–35). Nach dem Übereinkommen 189 sollen Personenbetreuer*innen rechtlich mit Angestellten gleichgestellt werden (Benazha et al., 2021, S. 36). Die Gleichstellung wird durch die Gewerkschaft ermöglicht. Zwei große Gewerkschaften kämpfen erfolgreich um bessere Arbeitsbedingungen für die Personenbetreuer*innen (Benazha et al., 2021, S. 35).

2.3. Transnationale Arbeit der 24-Stunden-Betreuer*innen

Die Pandemie macht die bereits angesprochenen transnationalen Ebene der 24-Stunden-Betreuung sichtbar. Die Transnationalität führt aber nicht erst seit den Grenzschließungen zu Herausforderungen für die Betreuer*innen.

Die Transnationalisierung kann als ein Prozess verstanden werden, der sich über die Grenzen eines Nationalstaates hinaus erstreckt. Dabei besitzen die Personen keinen fixen Lebensmittelpunkt in einem Land, da sie wechselnde Arbeitsplätze haben (Pries, 2013, S. 882). Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung bedeutet das, dass die Betreuer*innen einen Arbeitsplatz und eine offizielle Adresse in Österreich haben, aber ihr Zuhause liegt bei der Familie im Herkunftsland. Konkret heißt das für 24-Stunden-Betreuer*innen, dass sie als Pendelmigrant*innen nach Österreich kommen und hier je nach Herkunftsland und Vertrag zwischen zwei Wochen und einem Monat bleiben (Österle, 2016, S. 252) und dann wieder für dieselbe Zeitspanne nach Hause

zurückkehren. Die Transnationalisierung wirkt sich auf die Betreuer*innen auf unterschiedlichen Ebenen aus.

Pries unterscheidet dabei die drei Ebenen der Makro-, Meso- und Mikro-Ebene (Pries, 2013, S.886), wobei die Mikro-Ebene von besonderer Bedeutung in dieser Arbeit ist. Die Makro-Ebene beschreibt den Wechsel der Arbeitskräfte zwischen den Nationalstaaten. Die 24-Stunden-Betreuer*innen, die in Österreich arbeiten, kommen, wie bereits im Methodenkapitel angesprochen, großteils aus Rumänien, der Slowakei, Ungarn, Kroatien, Bulgarien und Polen (Österle, 2016, S. 255). Die Meso-Ebene ist interessant, weil die Agenturen sich über die Grenzen hinweg organisieren. Die Mikro-Ebene beschränkt sich auf die individuellen Erfahrungen. In Österreich ist das Leben der Betreuer*innen großteils begrenzt auf die Arbeit mit den pflegebedürftigen Personen. Meist werden Betreuer*innen auch nicht als Teil der österreichischen Gesellschaft wahrgenommen und ihre Familie und soziales Umfeld befindet sich in einem anderen Land (Österle, 2016, S. 258). Die Betreuer*innen sind aufgrund unregelmäßiger, langer Arbeitszeiten wenig in die österreichische Gesellschaft integriert und es gibt wenig Möglichkeiten des Austausches (Aulenbacher et al., 2015, S. 8). Im Zuge des Ortswechsels durch die Betreuungstätigkeit wird nicht ein neuer Haushalt gegründet, sondern Betreuer*innen ziehen in den Haushalt von der zu betreuenden Person ein (Österle, 2016, S. 251). Sie lassen dabei ihre eigenen Familien für eine gewisse Zeit zurück und haben den Kontakt hauptsächlich über Telefon, Handy und Online-Dienste, wie WhatsApp oder Skype. Der Lebensmittelpunkt ist damit nicht mehr an einem Ort gebunden (Österle, 2016, S. 249).

Eine Folgeerscheinung der Transnationalisierung ist, dass es zu Pflegeketten kommt. Pflegekräfte wandern aufgrund von ökonomischen Einkommensunterschieden von Nationalstaaten in ein anderes Land ab, um dort meist für die Familie zu Hause Geld zu verdienen. Dadurch entsteht ein Defizit an pflegenden Personen, meist Frauen, im Herkunftsland. Um dieses Defizit dann wieder auszugleichen, kommen Pflegekräfte aus anderen Ländern nach, weil sie dort ebenfalls mehr verdienen als in deren Herkunftsland. In den ökonomisch schwächeren Ländern entsteht ein Mangel an Pflegekräften, der nicht mehr von anderen ausgeglichen wird (Schmid, 2010, S. 182). Schmid liefert hierfür ein Beispiel, dass eine Pflegekraft aus der Slowakei in die Tschechische Republik abwandert, weil sie dort mehr verdient. Eine ukrainische

Pflegekraft kommt dann an Stelle der slowakischen Pflegekraft in die Slowakei, weil sie in der Slowakei mehr verdient (Schmid, 2010, S. 182). Von dieser Problematik der Pflegeketten sind hauptsächlich Frauen, meist Mütter, betroffen, die ihre Familien und Kinder im Heimatland zurücklassen. Die Trennung von der Familie durch die transnationale Arbeitsform stellt eine besondere Erschwernis dar.

In der Corona-Pandemie wurde die Erfahrungen transnationaler Erwerbsbiografien nochmals verstärkt. Innerhalb der EU wurden mit dem Ausbruch der Pandemie die Grenzen der einzelnen Nationalstaaten geschlossen und somit war in der ersten Zeit die Ein- beziehungsweise auch die Ausreise kaum möglich. Es wurden schnellstmöglich Sonderlösungen, wie die Sonderzüge und Sonderflüge, gefunden, die zwar eine Ein- und Ausreise ermöglichten, gleichzeitig aber neue Hürden schufen (Leiblfinger et al., 2020). Durch die Corona-Pandemie zeigte sich, dass die Transnationalisierung in einem Abhängigkeitsverhältnis zur nationalstaatlichen Politik steht, die mit ihren Entscheidungen die Mobilität der Betreuer*innen bis zum Erliegen bringen können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Organisation und rechtliche Positionierung der 24-Stunden-Betreuung einen umstrittenen Rahmen für deren selbstständige Erwerbstätigkeit bilden. Die Betreuer*innen werden zwar als Solo-Selbstständig gemeldet, aber sie befinden sich in einer abhängigen Selbstständigkeit, geprägt durch Prekaritätsrisiken, Machtverhältnisse und nationalstaatliche Bedingungen, die Auswirkungen auf die transnationale Arbeit haben. Wie sich diese Voraussetzungen in der Krise ausgewirkt haben, soll im Zuge der nachfolgenden empirischen Kapitel näher erläutert werden.

3. Die Mikroebene der 24-Stunden-Betreuung: Ergebnisse aus qualitativen Interviews

Die Interviews wurden auf Basis der einzelnen Forschungsfragen analysiert und interpretiert. Dabei wurde auf eine differenzierte Betrachtung der Expert*innen- und Betreuer*innen-Interviews geachtet. Die Expert*innen-Interviews bilden gemeinsam mit der Literaturrecherche das Wissensfundament zu der Organisation und grundsätzlichen Problemlagen in der 24-Stunden-Betreuung. Die Interviews mit den Betreuer*innen geben einen Einblick in die Selbstwahrnehmung und spezifische Perspektive der Betreuer*innen auf die Pandemie und daraus folgenden Schwierigkeiten in der Arbeitsweise der 24-Stunden-Betreuung. Zusätzlich bieten die Gespräche mit Aktivist*innen und im Bereich der Interessensvertretung Tätigen einen fokussierten Blick auf die Problematiken in der 24-Stunden Betreuung und dessen Einbettung im österreichischen Beschäftigungssystem.

3.1. Motive und Solo-Selbstständigkeit der 24-Stunden-Betreuung

Prägend für die Ausgestaltung der Arbeit von 24-Stunden-Betreuer*innen ist der Erwerbsstatus als Selbstständige. Dieser Status definiert ihren Arbeitsalltag, also auch ihre sozialen Absicherungen und (fehlenden) rechtlichen Schutz. Gerade in der 24-Stunden-Betreuung scheint aber das „selbstständige Unternehmertum“ weniger im Vordergrund zu stehen, sondern die Selbstständigkeit eher ein Mittel zum Zweck zu sein, da es kostengünstige Haushaltsbetreuung ermöglicht. Selbstständige 24-Stunden-Betreuer*innen wurden in den geführten Interviews gefragt, ob sie sich bei ihrer Tätigkeit selbst als ihr eigener Chef sehen. Diese sehr einfache Fragestellung, wurde aufgrund teilweise mangelhafter Deutschkenntnisse der Befragten gewählt. Der Großteil der befragten Betreuer*innen gab an, dass sie nach wie vor von einer Agentur abhängig sind. Die Abhängigkeit von den Agenturen kam damit sehr deutlich zum Ausdruck.

„Chef!? Nein, nein. Ich arbeite nur. Sie (Name aus Agentur) immer alles sagen und machen.“
- Livia (SO_A6, Z. 67)

„Chef? (lacht) Nein, nein. Ich bin hier nur für kurze Zeit und über Agentur. Mutter von meiner Freundin ist schon länger hier, und auch selbstständig. Sie verdient auch besser, aber für mich passt es auch.“ - Katarina (SO_A10, Z. 39)

Eine bewusst wahrgenommene Unterscheidung zwischen formaler Selbstständigkeit und „eigener Chef“ sein, geht aus den Aussagen zweier Betreuer*innen hervor. Hier wurde die Familie der zu Betreuenden als „Chef“ gesehen und Selbstständigkeit als rein formale Angelegenheit dargestellt. Auch im Interview mit einer weiteren Betreuerin wurde Selbstständigkeit schlicht als erforderlich für die Tätigkeit in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich beschrieben. Angeführt wurden zudem die mangelnden Sprachkenntnisse als Grund für die Abhängigkeit.

„Bin ich ein Chef hier, wenn ich alleine in einem unbekanntem Land bin? Ohne Familie. Ich kann nur zuhause bei meiner Familie Chef sein (lacht), hier eher nicht. Ich weiß nicht, wie man das genau hier nennt, aber ich bin selbstständig. Letztes Jahr hat mir Familie des Jungen geholfen das alles zu beantragen. Seitdem bin ich nicht mehr von diesen Agenturen abhängig und verdiene besser. Aber um Chef zu sein, braucht man viel. Ich bin keine Firma. Ich bin froh, dass ich diese Familie gefunden habe, und dass sie mich auch so stark unterstützen. Diese Gewerbe und Versicherung, wegen mangelnder Sprachkenntnisse hätte ich das alles nie alleine geschafft.“ - Dea (SO_A1, Z. 99)

„Aus meiner Sicht ist die Familie und die Angehörigen, die zuständig sind für den Patient der Chef. (Z. 49) Selbstständigkeit ist, dass ich eine Arbeitsgenehmigung habe, dass ich meine Papiere in Ordnung habe – aber das ich allein mein Chef bin, das ist nicht so. So sehe ich das nicht.“ - Marilena (SO_A5, Z. 51)

„Ja, jetzt ich bin hier in Österreich, da habe ich die Papiere, ich bin selbstständig. Aber die andere in Schwitzerland und Deutschland, die brauchen das nicht. Ich bin oft im Vertrag. Vertrag mit Familie, Agentur macht das. Aber hier in Österreich, wenn ich will hier Arbeit, ich muss die Papiere (haben), dass ich bin selbstständig.“ - Ronja (SO_A7, Z. 48)

Insgesamt haben nur zwei der zehn Befragten angegeben, dass sie ihr eigener Chef seien. Eine Person davon tätigte diese Aussage, obwohl ein Vertrag mit einer Agentur bestand. Im Interview mit einer Betreuer*in wurde die Agentur eher mit Zusammenarbeit in Verbindung gebracht und nicht als „Chef“ gesehen.

„Ich bin mein eigener Chef. (...). Ich arbeite mit Agentur aber ist nicht mein Chef.“ - Denisa (SO_A4, Z. 51)

„Ja (lacht ein bisschen), weil 9 Jahre es ist Zeit, ja jetzt ich bin mein Chef.“ - Nadia (SO_A3, Z. 86)

Befragte die ohne Agentur arbeiteten, waren meist schon länger in Österreich tätig oder konnten auf private Unterstützung zurückgreifen. Als „eigener Chef“ hatten sich Betreuer*innen ohne Agenturvertrag dennoch oft nicht gesehen.

„Ah. Ich brauche kein Chef sein. Ich bin zwar mittlerweile nicht mehr von der Agentur abhängig, aber trotzdem bin ich auch kein Chef. (Z. 49) Meine Schwester hat mir geholfen das Gewerbe anzumelden. Wir waren einmal auch bei Migrare.⁵ Seitdem ich Gewerbe habe funktioniert es super. Es ist kein Problem mehr.“ - Ivana (SO_A9, Z. 72)

In den Expert*innen-Interviews wurde die Fragestellung etwas allgemeiner formuliert. Gefragt wurde hier nach der jeweiligen Einschätzung zum Status der Betreuer*innen als Solo-Selbstständige. Der*die befragte Experte*in der Sparte Personenbetreuung in der Wirtschaftskammer OÖ (EX_A5) verweist auf zentrale Unterschiede zu anderen EPU in Österreich:

- EPU werden in der Regel von dauerhaft in Österreich lebenden Personen gegründet.
- EPU stehen häufig am Beginn einer Entwicklung hin zu einem größeren Unternehmen mit Mitarbeiter*innen oder arbeiten in einem größeren Netzwerk.
- Personenbetreuer*innen bleiben alleine und haben in der Regel nicht vor, dauerhaft ein Unternehmen aus traditioneller Sicht zu gründen (EX_A5, Z. 29).

Anfragen an die Wirtschaftskammer Oberösterreich werden aufgrund der Sprachbarrieren in der Regel nicht von den Betreuer*innen, sondern von den Angehörigen der zu Betreuenden oder anderen Kontaktpersonen gestellt (EX_A5, Z. 19). Aus Sicht des*der WKO Experten*in ist das Selbstständigen-Modell eine Chance für die Betreuer*innen, legal in Österreich arbeiten zu können und stellt ein leistbares Modell

⁵ Migrare ist eine Beratungsstelle für Migrant*innen in Oberösterreich.

für die Klient*innen dar (EX_A5., Z. 29). Insgesamt wurde das Modell von diesem*r Experten*in somit befürwortet:

*„Ja ich kann nur immer dazusagen, Betreuer*innen sind immer noch Selbstständige und die Verpflichtung habe ich nur zu dem, was ich mir ausmache. Und wenn ich das Gefühl habe, das sagt man aber auch bei jedem, das will ich nicht und das tue ich nicht - Es gibt 99 andere Agenturen, die sie sofort vermitteln und dankbar sind. Und das ist ein gutes Druckmittel.“* (EX_A5, Z. 104)

Dass dies in der Praxis aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen nicht so einfach ist, zeigte eine Aussage eines*einer slowakischen Seelsorgers*in für 24-Stunden Betreuungskräfte in Österreich:

„Wenn ich dann gesprochen habe mit dem Ehemann von einer Frau, die betreut wurde, ob er 10 € mehr zahlen kann, weil sich die Betreuerin um mehr kümmert als im Werkvertrag steht, hat er die Agentur angerufen und gesagt die Betreuerin drängt auf mehr Geld. Das ist dann ein Grund sie wegzuschicken, weil sie das nicht dürfen. Aber Hauptsache sie sind selbstständig. Also ich als Selbstständige würde mir meinen Preis für meine Dienstleistung ausmachen dürfen, sie dürfens nicht.“ (EX_A4, Z. 56)

Der Widerspruch wurde im Expert*innen Interview mit eines*einer Soziologen*in verdeutlicht:

„In der Logik des Selbstständigen-Modells ist die Betreuerin die unmittelbare Vertragspartnerin des Haushaltes und reguliert all ihre Belange dort. Faktisch ist sie aber ganz stark von den Konditionen abhängig, die die Agentur schafft.“ (EX_A3, Z. 60)

Der*die befragte Seelsorger*in machte zudem anhand eines Beispiels die Problematik des mangelnden Arbeitsschutzes deutlich. So wurde bei einer Betreuerin aufgrund akuter Zahnschmerzen eine kleine Operation erforderlich und diese musste Antibiotika nehmen. Die Betroffene konnte nicht in Krankenstand gehen und musste weiterarbeiten. Es kam sogar zu einer Beschwerde darüber, dass die kranke Betreuerin sich weigerte, einkaufen zu gehen (EX_A4, Z. 30).

Für Personenbetreuer*innen entsteht häufig der Eindruck, dass sie mehr oder weniger bei den Agenturen angestellt sind. Teilweise wird die Abwicklung der Sozialversicherung und der Kammerumlage von den mit einer Vollmacht ausgestatteten Agenturen

übernommen. Die Betreuer*innen selbst wissen oft gar nicht, was es bedeutet in Österreich selbstständig zu sein, wie nachstehendes Beispiel zeigt:

„In einem Fall hat sich eine Betreuerin aus Wien gemeldet und gesagt, sie bekommt kein Arbeitslosengeld. - Sie hat beim AMS gefragt. Wir haben sie dann eben aufgeklärt, darüber was es bedeutet selbstständig zu sein. Und auch über die Agentur - die vergessen hat sie abzumelden, also diesen Gewerbeschein ruhend zu legen - weil dann ist sie eben nicht mehr versichert und muss auch keine Forderungen mehr begleichen bei der Sozialversicherungsanstalt. Das sind eben diese Fälle wo man dann eigentlich nicht mehr von einer Selbstständigkeit reden kann.“ (EX_A2, Z. 21)

Dieses Graufeld wird auch von Aktivist*innen kritisiert, die sich für bessere Konditionen und mehr Rücksicht für die Bedürfnisse der 24-Stunden-Betreuer*innen aussprechen. Die abhängige Selbstständigkeit, in der sich die Betreuer*innen bewegen, ist unter anderem Grund für die unzureichende Interessensvertretung von Seiten offizieller Institutionen, da es zu Widersprüchen in Zuständigkeiten und Forderungen kommt - diese Ambivalenzen werden im Kapitel zu selbstorganisierten und klassischen Interessensvertretungen näher beleuchtet. Aktivist*innen von diversen Interessensvertretungen fordern eine bessere und klare Aufschlüsselung der Arbeitsverhältnisse und eine Abkehr vom Selbstständigen-Modell hin zu anderen Organisationsformen, wie sie teilweise auch in anderen Ländern üblich sind (siehe Kapitel 'Alternativen zur Selbstständigkeit').

Einen weiteren Aspekt zeigte ein*e befragte*er ehrenamtliche*r Initiator*in von Betreuer*innen-Cafes in Oberösterreich auf. Aus ihren Aussagen ging hervor, dass die Abhängigkeit im Laufe der Jahre abgenommen hatte. Früher wurde den Betreuer*innen vorgegeben, mit welchem Taxiunternehmen sie an- und abreisen müssen. Inzwischen gibt es viele freie Taxis. Die Agentur vereinbart oft nur noch die erste Anreise (EX_A1, Z. 155). Besonders slowakische Betreuer*innen, welche schon länger in Österreich tätig waren, durchschauen das System und arbeiten häufig ohne Agentur. Ihr Vorteil ist auch die geographische Nähe (EX_A1. 249).

Die Kritik zum Selbstständigenmodell in Österreich konnte sowohl in den Interviews mit den Expert*innen als auch in den Interviews mit den Aktivist*innen der Interessensvertretung der 24-Stunden-Betreuung gefunden werden. Letztere

thematisierten in den Interviews eine ihrer zentralen Kernforderungen, nämlich die Beschäftigung im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses und die Abschaffung der Selbstständigkeit auf langfristige Sicht, was in starkem Kontrast zur WKO steht.

*„Naja, wir haben langfristige Forderungen und kurzfristige Forderungen. Und unsere Hauptforderung, die eben langfristig ist, weil es ganz klar ist, dass es eben kein politisches Interesse derzeit gibt, ist die Abschaffung der Scheinselbstständigkeit. Also bzw. wir fordern Anstellung für die Betreuer*innen, also wie das System jetzt ist, das kann nicht in selbstständiger Form laufen, wir können auf keinen Fall über Selbstständigkeit in dieser Branche reden.“ – IV1, Z. 38*

„Für uns ist wirklich die Hauptforderung die Abschaffung der Scheinselbstständigkeit. Das ist das, wofür wir uns einsetzen und egal, was andere sagen, einfach das ist etwas, was wir nicht akzeptieren wollen.“ – IV2, Z. 55

Es lässt sich erkennen, dass die Scheinselbstständigkeit einen wesentlichen Dreh- und Angelpunkt zahlreicher Probleme der 24-Stunden-Betreuung darstellt.

Von dem*der Projektleiter*in einer Beratungsstelle für 24-Stunden-Betreuungskräfte wird die Scheinselbstständigkeit juristisch ausführlicher beleuchtet und erklärt, warum eine Zuordnung der Tätigkeit der 24-Stunden-Betreuer*innen zu dem Konzept der Scheinselbstständigkeit umstritten ist:

„(...) oft wird auch von Scheinselbstständigkeit gesprochen, was ich jetzt als Jurist nicht zu 100 Prozent bestätigen kann (...) Gewisse Kriterien, dass ich eben frei einteilen kann wann ich arbeite als Selbstständige, dass ich frei einteilen kann wo ich arbeite, etc. Wenn man sich ehrlich ist, trifft das alles nicht zu. Also ich glaube ein direkteres Verhältnis zu einem sozusagen Arbeitgeber, Arbeitgeberin als eine 24-Stunden-Betreuerin gibt's einfach nicht. Die ist direkt, also nicht unterstellt, aber muss direkt auf die Anliegen der Klientin eingehen. Die kann sich nichts frei aussuchen.“ (EX_A2, Z. 21)

Nach den Vorstellungen der Interessensvertretung soll das Anstellungsverhältnis über die öffentliche Hand oder die sozialen Wohlfahrtsträgern geschehen. Die Arbeitsverhältnisse sind damit nicht mehr an Agenturen und den privaten Haushalt gekoppelt, sondern für öffentliche Kontroll- und Schutzmechanismen zugänglich. Erwünscht und erwartet werden dadurch bessere soziale Absicherung, die Gültigkeit

regulärer Arbeitsgesetze und Kollektivverträge mit entsprechender Entlohnung und Schutz vor Ausbeutung. Die Aktivist*innen sind sich der Schwierigkeit und den Hürden einer baldigen Umsetzung dieser Hauptforderung bewusst. Sie berichteten von Widerstand und fehlendem politischen Willen und Reformen.

„Genau, eben weil wir nicht absurd sind und merken, dass die Politik überhaupt kein Interesse hat, die 24-Stunden-Betreuung wirklich zu reformieren.“ – IV1, Z 44

„Ja, also, wir wissen es gibt keinen politischen Willen, ein Anstellungsverhältnis einzuführen, das wissen wir. Also darauf stoßen wir überall, wohin wir uns bewegen und wohin wir das anfragen.“ – IV2, Z. 53

In den Interviews wurden die Betreuer*innen befragt, aus welchen Gründen sie die Tätigkeit der 24-Stunden-Betreuung ausüben. Weiter oben in der Begriffsexplikation wurden die Entscheidungsmotive für Solo-Selbstständigkeit nach einer Studie von Leibetseder und Hofinger (2019) angeführt. Die dort angeführten Gründe (eigene*r Chef*in sein, flexible Arbeitszeiten und Umsetzung der eigenen Geschäftsidee) (Leibetseder & Hofinger, 2019, S.35) finden sich nicht bei den interviewten Betreuer*innen. Für diese ist der Lohn das Hauptmotiv für die Entscheidung, in dieser Branche tätig zu sein. Ein höheres Einkommen und bessere Chancen für eine Beschäftigung führt auch Schmid als Hauptmotive von migrantischen Betreuer*innen an (Schmid, 2010, S. 181). Bei einigen Interviews zeigte sich dies besonders gut:

„Und Geld natürlich. Und bei uns war also so große Arbeitslos[igkeit] und ich war alleine mit zwei Kindern.“ - Ronja (SO_A7, Z.24)

„Und ich bin nicht hier, weil ich so ein Gutmensch bin und Menschen helfen möchte, sondern weil ich Geld brauche.“ - Dea (SO_A1, Z.145)

Die finanziellen Beweggründe wurden auch in den Experteninterviews bestätigt:

„Die haben natürlich schon gesehen, da lässt sich jetzt etwas Geld verdienen. Das tut ihnen natürlich auch gut, weil sie ja deswegen ins Ausland gehen, um Geld zu verdienen. Die gehen ja nicht zu uns, weil sie unsere Omas und Opas so lieben, die wollen Geld verdienen.“ (EX_A1, Z. 190)

Beispielsweise erhält ein*e Krankenpfleger*in in der Slowakei durchschnittlich nur 700 Euro (Höller, 2016) brutto, in Rumänien startet ein*e Krankenpfleger*in mit einem Bruttogehalt von zirka 219 Euro und ihr Gehalt steigt in den seltensten Fällen über 500 Euro (Roser, 2015). Ein*e Krankenpfleger*in in Ungarn verdient durchschnittlich 317 Euro (Prester LLOYD, 2015) brutto.⁶ In einem Interview mit einer*m Expert*in wurde davon ausgegangen, dass eine Personenbetreuung in Österreich ungefähr 900 Euro netto monatlich verdient (Ex_A2, Z. 25), in einer 2018 veröffentlichten Studie ist von einem Netto-Verdienst von ungefähr 600 bis 1.000 Euro im Monat die Rede (Leiblfinger & Prieler, 2018, S. 10). Die Entscheidung, dabei die Familie zurückzulassen, fällt den Betreuer*innen nicht leicht, trotzdem ist die hohe Geldsumme für die Familie wichtig.

Neben den monetären Beweggründen fanden sich aber auch intrinsische Motive. Das Bedürfnis anderen Menschen zu helfen war auch wichtig:

„Aber ich liebe meine Arbeit als Pfleger. Ich möchte alte Menschen helfen. Sie brauchen unsere Hilfe.“ - Milo (SO_A2, Z. 79)

„Ich gelesen und ich habe gesagt ich kann machen diese Arbeit mit viel Herz. Weil ich weiß, ich liebe Menschen und ich mache gerne diese Arbeit.“ - Nadia (SO_A3, Z. 41)

Die Notwendigkeit der Hilfestellung für die Personen, die zu betreuen sind, ist ihnen bewusst und sie wollen dann genau jenen helfen. Geld zeigte sich in den Interviews zwar als Hauptmotiv, dennoch wurde in den meisten Interviews auch die Freude an der Arbeit mit Menschen angeführt. Abgesehen von der rechtlich problematischen Einordnung der 24-Stunden-Betreuer*innen als selbstständig und der Kritik von Seiten der befragten Expert*innen, unterscheiden sich 24-Stunden-Betreuer*innen auch hinsichtlich ihrer Motive für die Berufswahl von jenen der ohnehin bereits sehr heterogenen Gruppe der Solo-Selbstständigen.

3.2. Risiken. Belastungen und Bewältigungsstrategien

Die Corona-Pandemie verdeutlichte Interdependenzen und führte zu „unterbrochenen Mobilitäten von Gütern und Menschen“ (Manderscheid, 2020, S. 101). Zu massiven Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit kam es durch Grenzschießungen,

⁶ Die Währung wurde hier bewusst in Euro angegeben, auch wenn nicht alle Länder Teil der Währungsunion (€) sind, um die Einkommensunterschiede deutlich aufzuzeigen und so einen Vergleich zu ermöglichen.

erweiterten Grenzkontrollen oder auch Quarantänemaßnahmen. 24-Stunden-Betreuer*innen war es dadurch erschwert, die Grenzen zwischen dem Herkunftsland und Österreich zu passieren. 24-Stunden Betreuer*innen sind aufgrund der Kontakte bei den Reisen und der Arbeit mit einer potenziellen Risikogruppe einer Ansteckung mit dem Corona-Virus ausgesetzt. Aus diesen Umständen entstanden für die 24-Stunden-Betreuer*innen Mehrfachbelastungen und Risiken. Viele Betreuer*innen entschlossen sich im Frühling, zuhause zu bleiben und nicht ins Ausland zu fahren:

„Jetzt war das Corona-Virus, also die erste Zeit, das war Frühling, Ostern. Da war ich halbes Jahr zu Hause, ich gehabt Angst. Besser zu Hause sein, keine Probleme, keine Krankheit ich bringe von Slowakei nach Deutschland oder Österreich oder Schweiz oder von anderem Land nach Hause wieder. Hab ich gedacht, ich bleibe zu Hause, war schon Ruhe mit dem.“ - Ronja (SO_A7, Z. 24)

Es zeigte sich in den Interviews ein großes Problem- und Verantwortungsbewusstsein der Betreuer*innen, Bestimmungen einzuhalten um sowohl die zu betreuenden Personen mit einem höheren Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf, als auch die eigene Familie zu schützen. Befragte Betreuer*innen gaben an, wegen des Gesundheitsrisikos besorgt zu sein und besonders Angst vor einer Ansteckung zu haben. Die Betreuer*innen sind sich bewusst, dass sich durch das ständige Reisen das Ansteckungsrisiko für sie erhöht:

„Problem ist Bus ist voll und wir ganze Zeit Maske tragen, wir fahren manchmal 14 Stunden. Ich Test machen in Österreich (...) Aber trotzdem viel Angst wenn ich komme. Corona Test negativ aber ich muss mit viele Frauen fahren.“ - Lana (SO_A8, Z. 67)

„Jetzt ist es ein bisschen schwierig. Weil zum Beispiel wir kommen mit einem kleinen Bus für 9 Personen. Vor Corona es sind 2 Chauffeure und 6 bis 7 Betreuerinnen. Aber jetzt brauchen wir einen Platz zwischen uns frei.“ - Nadia (SO_A3, Z. 66)

Während der Pandemie waren allgemein Hygieneregeln zu beachten wie das Einhalten des Mindestabstandes, das Tragen von Masken und Händedesinfektion:

„Hier in Haus, nein. Aber haben wir Desinfektion, ich putze jedes Mal Toilette, wenn der Sohn kommt von Arbeit, der arbeitet im Krankenhaus. Ich habe Angst, dass der etwas bringt. Ich mache also immer Desinfektion, Toilette, Schale wo ihre Hände waschen,

Gesicht. Er hat extra Bad, wir kommen nicht rein, aber Toilette hat mit Oma zusammen, Mami. Dann ich muss aufpassen auch auf sie.“ - Ronja (SO_A7, Z. 62)

Dies führte auch zu einer Isolation der Betreuer*innen und einer Einschränkung des ohnehin schon kleinen sozialen Rahmens:

„Weißt du, ich arbeite mit alten Menschen. Für sie ist Corona sehr gefährlich, sie sind Risikogruppe und ich muss viel aufpassen. Wenn ich spazieren war, dann immer mit Maske und nur kurz, ca. 2-mal in Woche. Ich war immer im Haus und isoliert.“ - Milo (SO_A2, Z. 57)

Weiteres wollten die Betreuer*innen auch ihre Familie zu Hause nicht gefährden, was sie zusätzlich belastete. Manche Betreuer*innen waren deshalb bereit den Einsatz zu verlängern:

„Wenn ich zuhause bin, habe ich viel Angst um sie, ich möchte doch niemanden anstecken. Man hört immer wieder, dass es in Österreich viel Corona gibt. Das wird auch zuhause medial so präsentiert. Das belastet auch meine Familie.“ - Dea (SO_A1, Z. 110)

Hinzu kam, dass die Betreuer*innen Angst hatten bei einer Infizierung nicht mehr arbeiten zu können:

„Wenn war die massive Testen [Massentests], bekommen, in dieser Woche war ich das letzte Mal und jetzt wenn kommt nach Hause und ist die massive Test dann ich komme wieder. Ich will 100 Prozent sein, dass ich bin negativ. Kein Risiko. Sonst ich muss bleiben zu Hause, wenn ich wieder gesund.“ - Ronja (SO_A7, Z. 56)

Nicht vorhanden oder bekannt waren Informationen bzgl. der Hygienevorschriften oder Unterstützungsmaßnahmen bei der Beschaffung von Hygienemitteln. Auf die Frage, ob sie im Haus der zu betreuenden Person eine Maske trage, antwortete eine Betreuerin:

„Ich muss nicht. Das hat niemand gesagt. Aber ich trage immer in den ersten 10 Tagen, um sicher zu sein und um ruhiger schlafen zu können.“ - Ivana (SO_A9, Z. 57)

Ein*e Expert*in verneinte, dass für die Betreuer*innen Hygienebedarf zur Verfügung gestellt wurde:

„Na, na, na, nein, nein, nein, nein, nein, nein, nicht dass ich wüsste. Also ich sage das was ich weiß. Na sie haben sie das was sie sich mitnehmen von zuhause beziehungsweise was sie

kaufen. Ich war nicht einmal mit den Betreuerin, die drei Monate, die sie da war, war ich zweimal mit ihr Handschuhe kaufen.“ (EX_A4, Z. 63)

Auch wurden die Betreuer*innen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere während der Pandemie befragt. Wie bereits im Kapitel über die Transnationalisierung erwähnt, üben die Betreuer*innen ihre Tätigkeit über nationale Grenzen hinweg aus. Es kommen mehrmalige Wohnsitzwechsel auf bestimmte Zeit vor (Pries, 2013, S. 889). Die Wohnsitzwechsel können durch das Anmelden des EPU erklärt werden, da dafür entweder ein Hauptwohn- oder Nebenwohnsitz erforderlich ist (WKO, 2015, S. 2). Die Betreuer*innen melden meist einen Nebenwohnsitz in Österreich, behalten aber den Hauptwohnsitz im Herkunftsland. Dabei kann der Aufenthalt in Österreich längere oder kürzere Zeiten andauern (Pries, 2013, S. 889). Die Betreuer*innen wechseln den Arbeitsplatz, zum Beispiel aufgrund des Versterbens einer zu betreuenden Person. Das muss dabei nicht nur innerhalb von Österreich sein, sondern kann auch mehrere Staaten, wie zum Beispiel Deutschland und Schweiz betreffen. Betreuer*innen weisen somit oftmals transnationale Erwerbsbiografien auf. Im Zuge dessen sind die Betreuer*innen, die sich in Österreich um die Betreuungsbedürftigen kümmern, keine auf dem Arbeitsmarkt frei zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte, sondern müssen immer in Kontext des globalen Care-Systems und dessen Auswirkungen betrachtet werden. In sogenannten Pflege- bzw. Care-Ketten holen westliche Staaten billige, meist weibliche Arbeitskräfte aus dem Ausland zu sich, um das westliche Care-Defizit auszugleichen (Lutz, 2018). Diese Arbeitskräfte sind in ihrem Heimatland in einem sozialen System und in einer Familie verankert. Folglich fehlen diese (meist) Frauen auch in den Familien als Mütter und Ehefrauen. Verstärkt wird dies durch die starken familialistischen Charakter des südosteuropäischen Care-Regimes und der Ausrichtung nach traditionellen Rollenbildern (Palenga-Möllenbeck, 2013). Diese Abwesenheit wird meist durch andere Familienmitglieder, also den Ehemann oder Eltern oder durch billigere Arbeitskräfte aus ökonomisch noch schwächeren Ländern ausgeglichen. Jedoch zeigen Studien, dass meist trotzdem ein Großteil der Hausarbeit an den pendelnden Frauen hängen bleibt und der Mann selten die volle Arbeitslast im Heimatland übernimmt (Palenga-Möllenbeck, 2013). Dadurch kommt es zu einer zusätzlichen Belastung für die Frauen durch doppelte Arbeitslast im Heimatland und im Arbeitsland. Diese transnationale Arbeitspraktiken wirken sich somit stark auf die Betreuer*innen

und ihre Familienorganisation auf einer Mikro-Ebene aus. Der Tätigkeiten einer Mutter wird aber nicht nur in der Zeit des „Heimatbesuchs“ nachgegangen. Durch neue Technologien wird der Familienalltag über Grenzen hinweg neu organisiert (La Garza, 2010, S. 22–23). Die Notwendigkeit von Handy oder Laptop und damit verbunden, die Internetnutzung wird auch in den Expert*innen-Interviews angesprochen, da es regelmäßigen Kontakt mit der Familie ermöglicht (EX_A1, Z. 10). Trotz dieser transnationalen Praktiken wirkt sich die Trennung von der Familie belastend auf die Betreuer*innen aus. Vor allem die längere Dauer der Aufenthalte in Österreich erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

„Die ersten Jahre wenn ich weggekommen, oh was habe ich geweint, Kinder, Tochter, Sohn. Mir war so [unverständlich] 2 Wochen ich war so traurig und dann aber nach Deutschland oder Schwitserland habe ich 2, 3 Monate gekommen, nicht wie hier jede 2 Wochen. Darum bin ich wieder da. Ich habe schon nach den 16 Jahren genug reisen oder so lange Zeit weg sein. Langsam kommen Jahre, ich will auch wieder mit meiner Familie sein. Natürlich das war auch [unverständlich] Jahr, dass mein Mann oder Tochter sagt, du kommst schon wieder, [unverständlich] ich warte und so (lacht). Ist das nicht tragisch, 2 Wochen, na? Wenn ich gefahren immer 2 Monate. Jetzt schaffe ich das nicht mehr. Habe ich genug, verstehst du mich?“ - Ronja (SO_A7, Z.72)

Während ihres Aufenthalts in Österreich verwenden die Betreuer*innen Apps, wie WhatsApp oder Skype:

„Wir telefonieren über WhatsApp eigentlich jeden Tag und haben auch eine Familiengruppe, wo wir ständig alle im Kontakt sind. Das ist heutzutage sehr praktisch.“ - Dea (SO_A1, Z. 115)

Zusätzlich zu der Belastung, die sich durch das getrennte Leben der Familie ergibt, erleben die Personenbetreuer*innen weitere Einschnitte auf der Mikro-Ebene der Transnationalisierung. Sie bauen sich in Österreich ein Sozialleben auf und gleichzeitig versuchen sie, wie bereits angesprochen, am Familienleben mittels Telefon teilzunehmen. Es wird für sie trotz alledem schwierig, da sich als Belastung für Personenbetreuer*innen ergibt, dass sie Feiertage oder Geburtstage nicht bei ihrer Familie verbringen können. Ein*e Expert*in hat hierfür als Beispiel den Muttertag während der Pandemie angeführt. Diesen feierte der*die Experte*in gemeinsam mit

Betreuer*innen über WhatsApp, indem sie Lieder verschickten, die sie normalerweise ihren Müttern schicken würden (EX_A4, Z. 46).

Trotz all den Vorteilen, die das Internet mit sich bringt, gerade der Kontakt zur Familie, erleben die Betreuer*innen eine starke innere Zerrissenheit. Diese Zerrissenheit hoffen sie ehestmöglich beenden zu können, dabei bezeichneten die befragten Betreuerinnen das Ende für ihre Arbeit als Betreuer*in als den Zeitpunkt, wenn sie nicht mehr auf das Einkommen angewiesen sind:

„Wenn mein Sohn mit Studium fertig ist, werde ich zurück nach Hause gehen, und nicht mehr so (hin- und her)gerissen zwischen zwei Ländern leben.“ - Dea (SO_A1, Z. 150)

Durch die Krisensituation hat sich auch der Wunsch, bei der Familie zu sein, verstärkt. In den Interviews wird immer wieder hervorgehoben, wie schwierig die Trennung in dieser Ausnahmesituation der letzten Monate ist. Das Fehlen des „schützenden“ familiären Umfeldes scheint sich stark auf die Betreuer*innen in Österreich auszuwirken. Sorge und Ängste in Bezug auf die Familie zu Hause werden von fast allen Interviewpartner*innen erwähnt. Gleichzeitig haben die Betreuer*innen aber ein starkes Verantwortungsgefühl gegenüber den Personen, die sie in Österreich betreuten. Dieser innere Konflikt zeichnete sich stark in den Interviews ab:

„Ich bin traurig, dass ich in so einer Krisensituation nicht die ganze Zeit bei ihnen bin. Sie brauchen mich und ich brauche sie auch. Ich vermisse auch unsere Nachbarin, und mit ihr Kaffee trinken, und auch meine Arbeit dort und meine Kolleginnen. Manchmal kommt es mir vor, ich habe sie im Stich gelassen, und bin auch deswegen traurig.“ - Dea (SO_A1, Z. 118)

„Und es muss ihnen jemand sagen, dass wenn man in diesem Bereich arbeitet, weiß man sehr gut, dass von unserem Verhalten das Leben anderer Menschen abhängt. Wir möchten doch niemanden gefährden.“ - Dea (SO_A1, Z. 93)

Folglich schien gerade in der Krisenzeit die geografische Trennung von der Familie eine extreme zusätzliche Belastung zu sein, die Sorge und Schuldgefühle bei den Betreuer*innen weckten. Denn das soziale Umfeld und die soziale Unterstützung gilt als eine der wichtigsten Stressbewältigungen (Aronson et al., 2014, S. 555–557), eine Isolation in den letzten Monaten durch die spezifische Arbeitsorganisation der

24-Stunden-Betreuung brachte somit zusätzliche Schwierigkeiten für die Frauen (und Männer).

Besonders schwerwiegend für eine Vielzahl der Betreuer*innen war eine längerfristige Grenzschießung Ungarns: Im Falle von Betreuer*innen die über das Transitland Ungarn nach Österreich einreisten, war die Ein- und Ausreise zwischen März und Juni 2020 zum Großteil nicht mehr möglich, da ab dem 18. März 2020 die Grenzen in Ungarn geschlossen wurden und die Durchreise nur für ungarische Staatsbürger*innen erlaubt war (ORF, 2020). Dies traf vor allem rumänische Betreuer*innen, die das Gros der 24-Stunden-Betreuungskräfte ausmachen und in weiterer Folge einen Aufenthalt in Österreich nicht antreten konnten oder diesen um einen längeren Zeitraum verlängerten (Leiblfinger et al., 2020). Aufgrund des hohen Bedarfs an Betreuungspersonal wurden in Folge von der Wirtschaftskammer und vom Bundesland Niederösterreich Züge aus dem rumänischen Timisoara nach Wien sowie Flüge mit anschließender Quarantäne aus Rumänien organisiert, um einen Wechsel von Betreuer*innen zu ermöglichen. Im März 2020 hat das Land Niederösterreich in Kooperation mit der niederösterreichischen Wirtschaftskammer einen Flug organisiert, mit dem Betreuer*innen aus Rumänien und Bulgarien einreisen konnten. Nach der Landung in Schwechat war eine 14-tägige Quarantäne erforderlich. Die Kosten für den Flug und den anschließend erforderlichen Hotelaufenthalt wurden vom Land Niederösterreich übernommen. Die Betreuer*innen hatten jedoch in diesen zwei Wochen keinerlei Einkommen (ORF Niederösterreich, 2020; Ettinger, 2020). Die nunmehrige öffentliche Wahrnehmung der 24-Stunden-Betreuer*innen als „systemrelevant“ sowie die aufwändige Organisation des Zug- und Flugverkehrs wurde medial intensiv aufgearbeitet (Leiblfinger et al., 2020).

Ein*e Experte*in einer Anlauf- und Vernetzungsstelle für 24 Stunden Betreuer*innen in Oberösterreich verdeutlichte diesen Aspekt:

„(...) dass man so lange auf diese Frauen vergessen hat und nichts daran getan hat, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Aber dann während dieser Krise sieht man wie wichtig sie sind für Österreich und fliegt sie mit Flugzeugen ein.“ (EX_A2, Z. 25)

Nach Verhandlungen österreichischer Regierungsvertreter*innen mit zuständigen Stellen in Rumänien und Ungarn wurde ab Mai 2020 eine Einreisemöglichkeit für rumänische Betreuer*innen mittels Korridorzug durch Ungarn geschaffen. In Rumänien

gab es davor noch Ausreisebeschränkungen für medizinisches Personal und Arbeitskräfte im sozialen Bereich, da Fachkräfte im eigenen Land behalten werden sollten (Ettinger, 2020; Wiener Zeitung, 2020).

Die ab Mai 2020 von der WKO organisierten Sonderzüge konnten von Agenturen, den Betreuer*innen selbst oder den Familien der Klient*innen über die Homepage der WKO gebucht werden. Das Angebot der Korridorzüge wurde jedoch nur sehr wenig genutzt. So waren einem Zeitungsbericht zufolge im ersten Zug lediglich 74 von 350 Plätzen besetzt. Im zweiten Zug hat sich die Zahl auf 190 Personen erhöht, dennoch wurde bereits kurz nach Einführung wieder die Beendigung der Maßnahme angedacht (Scherndl, 2020b). Auf den überschaubaren Erfolg der Sonderzüge verwies auch ein*e ehrenamtliche*r Helfer*in, welche 24-Stunden-Betreuer*innen in ihrem Heimatort seit mehreren Jahren beratend zur Seite stand:

„Also das war irre kompliziert und den Frauen war nicht sehr geholfen mit diesem WKO Zug, der da durch alle Medien gegeistert ist.“ (EX_A1, Z. 185)

Seitens der WKO wurde darauf hingewiesen, dass der mäßige Erfolg der Sonderzüge auch auf den relativ späten Zeitpunkt zurückzuführen ist, zu dem diese Möglichkeit zu Stande kam. Als Ursache für die späte Einigung wurden rechtliche Gründe bzw. die anfänglich mangelnde Kooperationsbereitschaft Rumäniens angegeben (EX_A5, Z. 72). Diese Anpassungen im Zuge der Pandemie veranschaulichen die transnationale Ausrichtung des Systems der 24-Stunden-Betreuung.

Erschwernisse bei der Ein- und Ausreise ergaben sich jedoch größtenteils durch Einreisebeschränkungen und verschärfte Grenzkontrollen, im Rahmen welcher häufig auch negative Corona-Tests nachgewiesen werden müssen. An den ungarischen Grenzen wurden am 1. September 2020 Einreisebeschränkungen und Grenzkontrollen eingeführt, die vorerst bis zum 1. März 2021 galten, wobei es für 24-Stunden-Betreuer*innen Ausnahmen gab aufgrund derer die Quarantänepflicht entfiel, jedoch ein negativer Corona-Test nachgewiesen werden musste (WKO, 2021b). An der Grenze zur Slowakei fanden seit Jänner bzw. Februar 2021 strengere Beschränkungen und Kontrollen statt, die eine Einreise für 24-Stunden-Betreuer*innen ebenfalls nur mittels negativen Tests ermöglichten (ORF, 2021; WKO, 2021a). Wie ein*e Expert*in in den Interviews berichtete, forderten jedoch auch Agenturen unabhängig

von den Grenzkontrollen negative Tests für die Anreise (EX_A5, 85). Des Weiteren war für die Einreise nach Österreich seit dem 15. Jänner 2021 eine Registrierung („Pre-Travel-Clearance“) notwendig, die auch 24-Stunden-Betreuer*innen vor der Einreise vornehmen mussten (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2021). Im Zuge dieser Maßnahmen kam es an den Grenzen häufig zu Staus und langen Wartezeiten. Betreuer*innen berichteten von schwierigen Bedingungen beim Reisen:

„Immer mit Bus. Einmal haben wir fast 13 Stunden bei der Grenze gewartet. Sie wollten Grenzen nicht öffnen. Fast 24 Stunden im Bus mit Maske. Schrecklich. Und auch gefährlich. Und teuer. Wegen Corona ist Ticket um 70 Euro teurer. Schande.“ - Dea (SO_A1, Z. 82)

Auch innerhalb Österreichs waren Mobilität und soziale Kontakte, die vor der Pandemie gepflegt wurden, aufgrund der Bestimmungen eingeschränkt:

„Ich kenne drei Frauen. Wir gemeinsam reisen nach Österreich manchmal. Eine Frau arbeitet in Wien, eine Frau arbeitet in Nähe von Salzburg, eine Frau arbeitet in Linz und ich hier. Vor Corona wir manchmal gemeinsam spazieren. Einmal ich war in Wien, einmal in Salzburg. Immer viel Spaß. Das geht nicht jetzt. Ich immer zuhause. Besser so.“ - Lana (SO_A8, Z. 96)

An den Grenzen wurden Mobilitätseinschränkungen und Hygienebestimmungen in Form der Corona-Tests sichtbar. Schwierigkeiten bei der Beschaffung und hohe Kosten wurden von den Betreuer*innen sehr häufig thematisiert:

„Diese Corona Tests sind erstens teuer, und zweitens man wartet ewig lange auf Ergebnisse, und ohne Test kann ich weder in mein Land oder in Österreich einreisen. Das heißt ich muss mich dann immer zwei Mal testen lassen. Und hier ist immer kompliziert das zu machen.“ - Dea (SO_A1, Z. 66)

„Ja, ich gekommen am 15. November. Und ich fahre zu Hause am 15. Dezember. Ich wieder kommen 15. Januar. Ich hoffe, alles gut, und ich kann weiter arbeiten. Test muss immer negativ sein. Jetzt immer Kopfschmerzen mit Test und Grenze und Corona. Und immer alles gefährlich. Auch Bus gefährlich. Viele Personen im Bus immer. Eine hat Corona, wir alle müssen in Quarantäne glaube ich. Und nicht arbeiten. Wo dann schlafen, wer aufpassen auf alte Menschen. Alles kompliziert.“ - Livia (SO_A6, Z. 63)

Eine Folge dieser Mehrbeanspruchung durch erschwerte Reisen, Bestimmungen und Isolationen war eine zunehmende psychische Belastung. Expert*innen befürchteten durch die Pandemie aufgrund des Drucks und der Verunsicherung bei 24-Stunden-Betreuungskräften eine Zunahme an zusätzlichen psychischen Störungen in Bezug auf Angst, Panik und Depression (Öser, 2020). Auch von ihnen betreute, pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige waren in einer „akuten psychosozialen Notsituation“ (Öser, 2020).

Die befragten Betreuer*innen klagten darüber, zu wenig Wissen über ihre nähere Zukunft zu haben:

„Dann diese Ungewissheit, was kommt jetzt auf uns zu, was werden die Politiker entscheiden. Von ihren Entscheidungen sind wir alle abhängig.“ - Dea (SO_A1, Z. 110)

„Das war schon relativ zu Beginn der Corona-Zeit (...) eine Betreuerin zum Beispiel (...) würde eigentlich ausreisen wollen und diesen Turnustausch mit der anderen Kollegin, konnte jetzt aber nicht wegen dieser Ungewissheit und da hatten wir gerade zu Beginn der Corona-Krise viele Telefonate, meine Kolleginnen, viele Telefonate mit Personenbetreuerinnen, die psychisch einfach fertig waren sozusagen.“ (EX_A2, Z. 29)

Aus den durchgeführten Interviews ließ sich erkennen, dass mangelnde Informationen und kurzfristige Änderungen der Maßnahmen ein zusätzlicher Stressfaktor für die Betreuer*innen bedeuteten und dass es zu einer starken psychischen Belastung führte. Die interviewten Aktivist*innen berichteten von einem akut angestiegenem Bedarf an aktuellen Informationen bezüglich der Maßnahmen und Veränderungen und einem gestiegenen Bedürfnis der 24-Stunden-Betreuer*innen zum Austausch untereinander.

Den Betreuer*innen wurden durch die Reisebestimmung das An- und Abreisen erschwert. Einerseits führten die eingeschränkten und angepassten Reisemöglichkeiten, andererseits die vielen Tests zu Stress- und Belastungssituationen:

„Aber trotzdem viel Angst wenn ich komme. Corona Test negativ aber ich muss mit viele Frauen fahren. Deswegen ist gut jetzt hier länger sein.“ - Lana (SO_A8, Z. 67)

„Ich bin Mitte Oktober zuletzt gekommen, und das war alles sehr, sehr stressig.“ - Dea (SO_A1, Z. 93)

„Ja, ich bin im Juni gekommen mit Negativtest und am 2. Oktober bin ich wieder mit Negativtest gekommen. Und jetzt brauche ich wenn ich nach Hause fahre Negativtest oder wenn ich fahre nach Rumänien wir sind isoliert 14 Tage.“ - Nadia (SO_A3, Z. 71)

In manchen Fällen sahen die Maßnahmen Quarantänen für einreisende Personen vor, welche von Betreuer*innen thematisiert und als negativ und belastend wahrgenommen wurden. Auch ein Medienbericht berichtete von der Quarantänepflicht für rückkehrende rumänische Betreuer*innen trotz negativem Test (Scherndl, 2020c).

„In diesem Jahr, am 10. Februar habe ich angefangen Arbeit in Österreich. Dann wann kommt die Corona ich muss arbeiten vier Monate. Ich habe vier Monate gearbeitet mit einer Patientin mit Demenz. Bei Corona-Krise, wenn ich zurückfahre nach Rumänien, ich soll in Quarantäne bleiben. Aber ich mag nicht in Quarantäne bleiben. Von März bis Juni, wenn ich zurückkomme in meine Heimat, 15 Tage soll ich in Quarantäne bleiben, verstehst du mich?“ - Denisa (SO_A4, Z. 53)

„Und es war verboten zu meiner Familie nach Hause zu fahren, sondern ich musste in andere Stadt in eine organisierte Quarantäne und dort auf Ergebnisse warten. Fast 4 Tage verloren.“ - Dea (SO_A1, Z. 74)

Die Arbeit der Betreuer*innen war nicht nur psychisch, sondern auch körperlich fordernd. Durch die Pandemie wurde der Arbeitsturnus in Österreich oftmals um ein Vielfaches verlängert, was eine Belastung für die Betreuer*innen darstellte:

„Nein, ich glaub nur, dass es durch die Dauer schwieriger ist. Weil wann ich eine Klientin habe oder einen Klienten, der wirklich sehr krank oder pflegebedürftig ist, dann halt ich das 14 Tage oder 4 Wochen halbwegs aus. Weil die Belastung ist in diesem Fall, sowohl die psychische als auch die körperliche, sicherlich groß. Wann ich das Ganze dann aber zwei oder drei Monate tun muss, irgendwann geht jeden dann mal der Saft aus. Und das ist uns immer wieder so gesagt worden, aber lustigerweise ohne Klagen.“ (EX_A5, Z. 78)

„Wechsel braucht Zeit für sich, diese Arbeit ist sehr streng und wenn wir nach Hause gehen, brauchen wir Zeit für uns.“ - Nadia (SO_A3, Z. 62)

Zusätzlich fiel im Arbeitsalltag die Entlastung durch Familienmitglieder oder Freund*innen der zu Betreuenden weg. Durch die Vorsichtsmaßnahmen verringerte sich

der Besuch und die Betreuer*in hatte keine Möglichkeit mehr auf Auszeiten, bei gleichzeitiger Zunahme der Isolation:

„Da die Eltern auch arbeiten müssen, und sie im Kontakt mit anderen Personen sind, vermeiden sie Kontakt zu uns zwei. Und das ist gut so. Das habe ich ihnen im Frühling vorgeschlagen. Sie waren damals wochenlang im Elternhaus und nicht bei uns in der Wohnung. Ich bin auch vorsichtiger geworden und habe mich wirklich im Frühling von allen distanziert. Die Eltern vom Jungen haben uns die Lebensmittel vor der Tür immer gelassen.“ - Dea (SO_A1, Z. 103)

„Die Pandemie betrifft natürlich möglicherweise auch diese Pausenregelung. Dort wo Betreute nicht alleine gelassen werden können, da kommen dann wieder die Angehörigen ins Spiel, die im Regelfall dann da sind, oder andere, die im Regelfall dann da sind. Wenn sie in der Pandemie ausfallen, sind natürlich auch solche Zeiten dann davon betroffen.“ (EX_A3, Z. 45)

Große ökonomische Belastungen in der Krise waren für die Betreuer*innen mit ohnehin sehr geringen Einkommen die Corona-Tests selbst. Je nachdem wo die Tests gemacht wurden, nannte der Betreuer Milo Kosten von 50 Euro im Krankenhaus im Heimatland (SO_A2, Z. 47) und 190 Euro in Österreich (SO_A2, Z. 39). Eine andere Betreuerin, Dea, hat 110 bzw. 160 Euro bezahlt und konnte nach dem ersten Test gar nicht einreisen, da sie länger als drei Tage auf das Ergebnis warten musste, das Testergebnis jedoch nicht älter als 48 Stunden sein durfte (SO_A1, Z. 69).

Ab Herbst 2020 wurden die Kosten für den Corona-Test rückerstattet. Abgerechnet wurde die Förderung mit der Familie der zu Betreuenden. Aus Sicht der WKO war dies gerechtfertigt:

*„Die Tests hätten aus meiner persönlichen Sicht in 90 Prozent der Fälle so und so die Familien tragen müssen und nicht die Betreuer*innen selbst. Da rechnen wir die Förderung an die Familien ab. (...) die müssen dann nachweisen, dass das die Betreuer*innen auch bezahlt bekommen haben.“* (EX_A5, Z. 65)

Zu finanziellen Mehrbelastungen in der Krise haben auch gestiegene Reisekosten geführt. Rumänische Betreuer*innen reisten häufig mit dem Bus zwischen Heimat und

Arbeitsstelle hin und her. Die Busse durften aufgrund der Covid-19 Bestimmungen weitaus weniger Fahrgäste befördern als zuvor. Die Ticketpreise wurden daher erhöht:

„Fast 24 Stunden im Bus mit Maske. Schrecklich. Und auch gefährlich. Und teuer. Wegen Corona ist Ticket um 70 Euro teurer. Schande.“ - Dea (SO_A1, Z. 82)

„Weil zum Beispiel wir kommen mit einem kleinen Bus für 9 Personen. Vor Corona es sind 2 Chauffeure und 6 bis 7 Betreuerinnen. Aber jetzt brauchen wir einen Platz zwischen uns frei. Und der Preis ist jetzt ein bisschen mehr. Kosten für Transport ein bisschen mehr ist jetzt.“ - Nadia (SO_A3, Z. 66)

Zu Einkommensausfällen kam es nicht nur wegen der Einreisebeschränkungen und Quarantänebestimmungen, sondern auch in der Folge von positiven Corona-Tests. In einem Expert*innen-Interview wurde geschildert, wie ein*e Betreuer*in nach einem positiven Corona-Testergebnis in Österreich von der Familie der zu Betreuenden aus dem Haus verwiesen wurde. Eine Ausreise aus Österreich war nicht möglich. Mit Unterstützung der WKO konnte eine Unterkunft für die Quarantänezeit gefunden werden. Auf das Honorar musste die Betroffene verzichten. Oft durften die Betreuer*innen laut Schilderung des*der Experten*in zwar die Quarantäne in ihrem Zimmer im Haus der Klient*innen verbringen, mussten aber dennoch auf das Honorar verzichten:

„Also jetzt wurde die Betreuerin angesteckt mit dem Coronavirus, (...) was passiert jetzt mit der Betreuerin? Sie muss in Quarantäne, sie darf das Land nicht verlassen, weil sie ja nicht reisen darf. Sie ist aber gleichzeitig - eben direkt den Klientinnen unterstellt sozusagen - das heißt wo verbringt sie die Quarantäne. Wir hatten etliche Fälle, die genau so gelagert waren. Einige Familien haben gesagt na okay, bleibst halt einfach hier, also in deinem Kammerl, darfst weiterhin hier bleiben in deinem Zimmer und andere haben gesagt, nein sicher nicht, du bist positiv, (...) Dein Turnus würde noch zwei Wochen dauern, dieses Geld kriegst du nicht und sie haben sie mehr oder weniger auf die Straße gesetzt.“ (EX_A2, Z. 25)

Es besteht, wie unten beschrieben, zwar mittlerweile Anspruch auf Unterstützung aus dem Härtefallfonds für Selbstständige. Dieser steht jedoch im Konflikt mit Hürden bei der Antragstellung. Zusätzliche Kosten durch Tests und Reisen, Ausfall des Einkommens

durch Einreisebeschränkung oder Infektion führen im Zuge der Pandemie durch eine erhöhte ökonomische Belastung zu einer Verschärfung der bereits prekären Situation.

In Anbetracht dieser Risiken und Belastungen wurde analysiert, auf welche Bewältigungsstrategien 24-Stunden-Betreuer*innen zurückgreifen um die Pandemie und die zunehmend fordernden Arbeitsbedingungen zu bewältigen und zwei unterschiedlichen Arten der Bewältigungsstrategien unterschieden. Strategien, um mit Problemen im Job umzugehen und Strategien zur Bewältigung von Belastungen und Hürden der Pandemie. Wichtig ist hier vorerst anzumerken, dass die 24-Stunden-Betreuung im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern nicht von sinkender Nachfrage oder zu wenig Arbeitsangebot betroffen ist. Der Betreuungs- und Pflegebereich musste auch während der Pandemie weiterlaufen. Stattdessen treten in diesen Bereichen andere Probleme der Überlastung, der erhöhten Risiken usw. auf, die bereits aufgeschlüsselt wurden.

Treten grundsätzliche Konflikte zwischen den involvierten Akteuren (Betreuer*innen, zu Betreuende und Agenturen) am Arbeitsplatz auf, ergreifen die 24-Stunden-Betreuer*innen sehr wohl die Initiative und nutzen ihren Status als Selbstständige. Sie wechseln dann entweder den Arbeitsplatz oder auch die Agentur, wenn sie mit dem Vertragsverhältnis nicht zufrieden sind und sie sich ungerecht behandelt fühlen. Auf diese Strategie wird unabhängig von der Pandemie zurückgegriffen:

„Und wenn ich bin unzufrieden mit einem Patient, ich arbeite nur ein Monat und dann bekomme ich mein Geld und dann ich komme nicht zurück.“ - Denisa (SO_A4, Z. 31)

Es ist wichtig, dies an diesem Punkt hervorzuheben, um in diesem Bericht nicht nur das Abhängigkeitsverhältnis und die „Scheinselbstständigkeit“ anzusprechen, sondern auch auf die (zwar eingeschränkte) Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit der Betreuer*innen hinzuweisen. Diese lassen sich auch am gestiegenen Interesse der Betreuer*innen an Online-Portalen und den Netzwerken an Interessensvertretungen erkennen. Die 24-Stunden-Betreuer*innen suchten vermehrt Kontakt zu Initiativen, die sich für ihre Rechte einsetzen oder wurden selbst aktiv.

Bezogen auf die Krisenzeit der Pandemie und die spezifischen Belastungen, die sich in dieser Branche ergeben, versuchten die meisten befragten 24-Stunden-Betreuer*innen sich gesundheitlich zu schützen und achteten darauf, Gesundheitsrisiken in ihrem Alltag zu vermeiden. In den Interviews wurde immer wieder darauf hingewiesen, wie vorsichtig sich die Personen verhielten und dass sie jeden nicht notwendigen Kontakt vermieden.

„Es wird alles desinfiziert. Und wenn ich einkaufen gehe, dann trage ich immer die Maske. Es hat damals sehr schnell geheißen, wir müssen keine Maske mehr tragen, aber ich habe sie trotzdem immer getragen. Es ist besser sich selbst und auch andere zu schützen. Nur diese Busreisen machen mir Sorgen.“ - Dea (SO_A1, Z. 112)

„Ich muss nicht. Das hat niemand gesagt. Aber ich trage immer in den ersten 10 Tagen, um sicher zu sein und um ruhiger schlafen zu können.“ (Bezogen auf den Mund-Nasen-Schutz) - Ivana (SO_A9, Z. 57)

Zusammenfassend versuchen die Betreuer*innen in der Pandemie also hauptsächlich jedes Ansteckungsrisiko zu vermeiden, schränken Kontakte ein und erhöhen Hygienemaßnahmen. Um mit der daraus folgenden sozialen Isolation am Arbeitsort umzugehen, wird der Kontakt mit der Familie möglichst aufrechterhalten.

3.3. Staatliche Unterstützung

Um die fortlaufende Betreuung durch 24-Stunden-Betreuer*innen zu sichern, wurde durch die öffentliche Hand auf verschiedene Arten interveniert. Neben der Besorgung von Zügen und Flügen gab es monetäre Unterstützungsleistungen. Für 24-Stunden-Betreuer*innen, die aufgrund der Corona-Krise ihre Turnusse verlängert haben, wurde vom Land Oberösterreich eine „Sonderprämie für 24-Stunden-Betreuungskräfte zur Bewältigung der Covid-19 Krise“ (Land Oberösterreich, 2021, S. 1) eingeführt. Die auch als „Bleib da Bonus“ bekannte Förderung zielt auf „die Sicherstellung einer für die Zeit der Pandemie zeitlich befristeten alternativen Versorgung von pflege- und betreuungsbedürftigen Personen im Bereich der 24-Stunden-Betreuung“ (Land Oberösterreich, 2021, S. 2) ab. Anspruch auf die einmalige Förderung in Höhe von 500 Euro hatten 24-Stunden-Betreuer*innen, welche im Zeitraum vom 16.03.2020 bis 31.12.2020 ihren regulären Turnus um mindestens vier

Wochen verlängert haben (Land Oberösterreich, 2021, S. 2). Nach Auskunft der Direktion Soziales und Gesundheit der Landesregierung Oberösterreich wurden bis 18. Jänner 2021 insgesamt 5.319 Anträge auf den „Bleib da Bonus“ gestellt, wobei von den bereits bearbeiteten Anträgen 5.179 bewilligt wurden (Persönliche Kommunikation, 18.01.2021). Nach den aktuellsten zur Verfügung stehenden Daten gab es Ende 2019 in Oberösterreich 9.029 24-Stunden-Betreuer*innen (WKO, 2020). Dies bedeutet, dass für etwa 57 Prozent der 24-Stunden-Betreuer*innen der Antrag bewilligt und die Aufenthalte von Seiten der Betreuer*innen entsprechend den Anspruchsvoraussetzungen verlängert wurden.

Unter den befragten Betreuer*innen hatten einige diesen Bonus beantragt. Teilweise erfuhren die Betroffenen erst spät von dieser Möglichkeit und waren bei der Antragstellung auf die Unterstützung der Familie der Klient*innen oder die Agentur angewiesen:

„Ich habe noch nichts bekommen. Aber ich weiß, dass Familie etwas beantragt hat. Ich werde es wahrscheinlich noch bekommen.“ - Dea (SO_A1, Z. 147)

„Ich habe erst vor einem Monat den Antrag gemacht.“ - Marilena (SO_A5, Z. 84)

„Familie von Oma hat mir geholfen diese Unterstützung zu beantragen. Ich bin mir nicht ganz sicher, aber ich glaube, dass ich ca. 500 Euro erhalten habe.“ - Ivana (SO_A9, Z. 52)

Ein*e interviewte*er Experte*in einer Beratungsstelle für 24-Stunden-Betreuer*innen wies darauf hin, dass mit dem „Bleib da Bonus“ die Systemrelevanz der 24-Stunden-Betreuung in Österreich ersichtlich wurde:

„Dann hat sich eigentlich gezeigt wie wichtig diese, wie systemrelevant diese sind (...) Damals hat Österreich angeboten diesen Bonus „Bleib da“. (...) Bleib da bei unseren alten Menschen, geh nicht nach Hause und kümmere dich nicht um deine Familie, die womöglich auch Corona gefährdet ist, ich geb dir dafür Geld.“ (EX_A4, Z. 30)

Ein*e Betreuer*in wies auf Fälle hin, in welchen der Bleib-da-Bonus nicht an die Betreuer*in aus- bzw. weiterbezahlt wurde. Dies wurde auch von einem*r Expert*in bestätigt:

„Wir haben oft gehört, dass die Gelder von diesem Bonus nur die Familien beantragen können, das ist in anderen Bundesländern auch so. Also die Angehörigen bzw. die Klientin

selber und dass diese Gelder zwar beantragt wurden, aber nicht ausbezahlt wurden. Das haben wir gehört, genauso wie dass die Familien das einfach nicht wollte, dass die gesagt haben, naja wieso soll ich das machen weil ich bekomme das Geld sowieso nicht, das müsste ich dann dir überweisen, also wieso sollte ich das machen“ (EX_A2, Z. 442)

Dieses Beispiel veranschaulichte die Abhängigkeit der Betreuer*in von gesetzten Strukturen und auch von Klient*innen oder deren Familien. Betreuer*innen waren in diesem Fall auf die Kooperation anderer angewiesen und konnten aufgrund des rechtlichen Rahmens (Hilfen können nicht auf ausländische Konten überwiesen werden) ihren Anspruch nicht oder nur erschwert durchsetzen, da zuerst ein Bankkonto in Österreich eröffnet werden musste. Die vorgesehene Unterstützung erreichte damit das Ziel nicht oder wurde gar missbraucht, in Fällen in welchen die Agenturen oder Haushalte das Geld einbehielten.

Neben dem Bleib-da-Bonus bestand für die Betreuer*innen die Möglichkeit Unterstützung aus dem Härtefallfonds zu beantragen, der selbstständigen Personen zur Verfügung stand. In den im Zuge des Forschungsprojekts geführten Interviews mit 24-Stunden-Betreuer*innen wurde in keinem Fall angegeben, dass Leistungen aus dem Härtefallfonds beantragt wurden. Bei konkreter Nachfrage kam zum Vorschein, dass die Betreuer*innen aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse zum Teil nicht genau wussten, welche Leistung gemeinsam mit der Agentur oder der Familie der zu Betreuenden beantragt wurde. Da die hier befragten Personen hauptsächlich von März bis Mai 2020 in Österreich gearbeitet haben, hat sich herauskristallisiert, dass für diese Gruppe eher der „Bleib da Bonus“ relevant war. Die Betroffenen haben aufgrund der durchgehenden Beschäftigung eher mehr verdient als üblich:

„Es hat sehr viele gegeben, die wirklich bis zur Belastungsgrenze, in Österreich geblieben sind. Dafür für drei Monate auch 4000-5000 Euro verdient haben. Und das ist halt mehr wie ein Jahreseinkommen im Heimatland.“ (EX_A5, Z. 53)

Während einige in Österreich durchgearbeitet haben, waren andere im Heimatland ohne Einkommen. Der Härtefallfonds ist daher für jene selbstständige 24-Stunden-Betreuer*innen, die nicht einreisen konnten und einen Einkommensentfall hatten, durchaus von Bedeutung. Der Zugang zum Härtefallfonds war für diese Gruppe zu Beginn gar nicht möglich und später mit Hürden verbunden. Dies wurde von

verschiedenen Aktivist*innen heftig kritisiert und somit zum Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Ein Artikel in DerStandard vom 29. April 2020 gibt unter dem Titel „Wendung bei Ausschluss von 24-Stunden-Betreuer*innen aus Härtefallfonds“ (Scherndl, 2020a) einen kurzen Überblick über diese Kritik und die daraus resultierenden politischen Reaktionen. Ein zentraler Grund für den erschwerten Zugang war, dass vorzulegende Einkommensteuerbescheide, eine Steuernummer oder das erforderliche österreichische Bankkonto bei selbstständigen 24-Stunden-Betreuer*innen in vielen Fällen nicht vorhanden waren. Das Fehlen der Steuernummer und der Einkommensteuererklärungen war darauf zurückzuführen, dass das Einkommen häufig unter der Einkommensteuergrenze von 11.000 Euro jährlich liegt. Hinzu kommt, dass die Formulare zur Antragstellung nur in deutscher Sprache verfügbar waren. Auf politischer Ebene wurde aufgrund der Kritik die Möglichkeit geschaffen, rasch eine Steuernummer lösen zu können, auch wenn das Einkommen unter 11.000 Euro jährlich liegt (Scherndl, 2020a; EX_A5, Z. 50).

Ein Einkommensteuerbescheid war in der Phase zwei nicht mehr zwingend erforderlich. Mit dieser Änderung wurde auch für 24-Stunden-Betreuerkräfte (und andere Gruppen mit geringen Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit) der Zugang zum Härtefallfonds ermöglicht. Bei Fehlen eines Einkommensteuerbescheides konnte der Mindestzuschuss von 500 Euro je Betrachtungszeitraum (jeweils 1 Monat) gewährt werden. Zum Mindestzuschuss kam der sogenannte Come-Back Bonus in Höhe von 500 Euro je Betrachtungszeitraum. Insgesamt war somit eine Unterstützung von maximal 1.000 Euro für ein Monat ohne Einkommen möglich (Bundesministerium für Finanzen, 2021). Die Bedingung eines inländischen Bankkontos wurde jedoch nicht aufgehoben. Die angeführte Lösung, das Geld auf das Bankkonto von Dritten (z.B. Agentur oder Klient*innen) überweisen zu lassen, schuf Abhängigkeit und wurde als problematisch erachtet. Für Betreuer*innen, welche in den ersten Monaten der Pandemie aufgrund von Reisebeschränkungen nicht an ihre Arbeitsstelle gelangen konnten, war der Zugang zum Härtefallfonds trotz erfüllter Anspruchsvoraussetzungen schwierig (Scherndl, 2020a). Die prekären Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung erfuhren während der Pandemie durch öffentliche Intervention nur eingeschränkt Entlastung. Es wurde der Zugang zu Unterstützung erschwert und der*die Betreuer*in war für den Erhalt an die Agentur oder betreute Person bzw. Angehörige angewiesen. Dies zeigte ein weiteres Mal

die abhängige Selbstständigkeit dieses Arbeitsmodells der 24-Stunden-Betreuung auf. Dass Geldbeträge (auch im Falle des Härtefallfonds) nicht direkt an Betreuer*innen bzw. deren ausländische Bankkonten überwiesen werden konnten sowie sprachliche Barrieren bei der Orientierung und Antragstellung, verweist auf die Verankerung in zwei unterschiedlichen Systemen. Während aufgrund der beruflichen Tätigkeit in Österreich für die Betreuer*innen dort ein Anspruch auf finanzielle Unterstützungsleistung bestand, verhinderte die Verankerung im Heimatland in Form eines entsprechenden Bankkontos die tatsächliche Inanspruchnahme. Dieses ist in den meisten Fällen nicht vorhanden und hätte zuerst eröffnet werden müssen, was eine weitere Hürde darstellt.

4. Selbstorganisation durch die Krise:

Ergebnisse aus Interviews mit den Aktivist*innen

Die bereits angesprochenen Verschiebungen der Abhängigkeiten und Momente der Corona-Krise konnten durch die Interviews mit Aktivist*innen von entstandenen Interessensvertretungen näher analysiert werden. Unter "Aktivist*innen" wird folgend im Speziellen eine kleine Gruppe von Personen bezeichnet, die innerhalb der Interessensgemeinschaften eine führende Rolle einnehmen und selber nicht als Betreuer*innen arbeiten oder gearbeitet haben. Sie treten als Sprecher*innen nach außen auf und bezeichneten sich in den Interviews auch selber als Aktivist*innen. Dies schließt in diesem Forschungsbericht damit die größere Gruppe der Betreuer*innen nicht mit ein. Weitere Kennzeichen der Gruppe der Aktivist*innen werden in den folgenden Abschnitten genannt.

4.1. Organisationsformen

Die Interessensgemeinschaften der 24-Stunden-Betreuung sind vermehrt online entstanden. Sie bauen auf bestehende Netzwerke in sozialen Medien, welche auch schon vor dem Frühjahr 2020 als Austauschplattformen von den Betreuer*innen verwendet wurden. Nicht nur in Interviews bei diesem Forschungsprojekt wurden soziale Medien als wichtige Dreh- und Angelpunkt genannt, sondern wurden auch bei der Forschung von Steiner (2021, S. 178) genannt. Diese Online-Gruppen stellen eine primäre Informationsquelle für die Betreuer*innen dar und speziell in der Krise boten diese eine Möglichkeit sich bei Ungewissheit bezüglich Regelungen und Maßnahmen der Regierung Hilfe und Orientierung zu verschaffen. "In geschlossenen Gruppen tauschen sie sich zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen aus und teilen ihre Erfahrungen mit verschiedenen Vermittlungs- und Verleihagenturen⁷" (Steiner, 2021, S. 178). Neben der online Vernetzung besteht auch die Möglichkeit, dass 24-Stunden-Betreuer*innen sich physisch treffen, meist findet das nach den Kirchenbesuchen statt (Steiner, 2021, S. 178) oder in Oberösterreich gibt es auch das "Betreuerinnen-Café". Aus diesen vereinzelt Helfstellungen entwickelte sich ein Netzwerk an aktiven Betreuer*innen und

⁷ Die hier angesprochenen Verleihagenturen sind in der Schweiz zu finden (s. oben).

Aktivist*innen mit dem Ziel die Arbeits- und Lebenssituation der 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich zu verbessern.

Aufgrund der zuvor beschriebenen Entwicklung der Netzwerke kann gesagt werden, dass diese meist informell sind, weil sie (noch) nicht an eine Gewerkschaft gebunden sind bzw. keine Untergruppe einer Gewerkschaft innerhalb von Österreich sind. Weiters kommt hinzu, dass durch die Arbeitsausführung der 24-Stunden-Betreuer*innen ähnlich wie bei mobilen Pfleger*innen dezentral erfolgt (Krenn & Papouschek, 2006, S. 16).

Die Covid-19 Pandemie hatte zur Folge, dass Bedarf und Andrang mehr wurden, weshalb die Interessensgemeinschaften versuchten, sich strukturierter auszurichten.

“Damals haben wir uns einfach eine Facebook-Seite vorgestellt mit einem Namen für unsere Gruppe mit einer Identität, damit wir nicht so als einzelne Personen verstreut in der Community agieren, sondern wirklich so einheitlich unter einer Identität, einer Gruppen-Identität. Und so ist eben unsere Facebook-Gruppe entstanden.” (IV1, Z.14)

Die zwei primären Interessensgemeinschaften sind DREPT und die Initiative 24. Während DREPT rumänische Betreuer*innen organisiert, sind in der Initiative 24 die slowakischen Betreuer*innen vereint. Beide Interessensgemeinschaften schlossen sich im Zuge der Krise zur IG24 zusammen. Dabei war es zentral, die nationalen Communities der 24-Stunden-Betreuung zusammenzuführen und deren Interessen zu vereinen. Auch diese stärker organisierten Gruppen arbeiten dezentral und basieren ihre Arbeitsweise auf einer Partizipationsstrategie, die Betreuer*innen werden selbst aktiv und versuchen „bottom up“ die Interessen der 24-Stunden-Betreuer*innen zu stärken und Probleme in der Branche aufzuzeigen (Pernicka & Blaschke, 2006, S. 36–37).⁸ Diese Netzwerke werden ergänzt von Aktivist*innen, welche auf freiwilliger Basis versuchen, die Betreuer*innen zu unterstützen. Erstere nehmen eine bedeutende Rolle ein, da sie Ressourcen besitzen, die den Betreuer*innen selbst fehlen: Gute Sprachkenntnisse, ein hohes Bildungsniveau und gute Einbindung in Österreich. Selbst stammen sie nicht unmittelbar aus der 24-Stunden-Betreuung und bieten den Interessensgemeinschaften Möglichkeiten, zu agieren, indem sie ihre Ressourcen für die Interessen der

⁸ Da im Theorieteil erwähnt wird, dass die Partizipationsstrategie über eine hohe Durchsetzungsstärke verfügt, sollte hier kurz erwähnt werden, dass die Interessensvertretungen im Bereich der 24-Stunden-Betreuung noch am Anfang stehen und ihre Durchsetzungskraft deshalb noch nicht so stark sein kann.

24-Stunden-Betreuung einsetzen. Trotzdem soll hier nochmal verstärkt hervorgehoben werden, dass die Interessensgemeinschaften aus den Community selbst entstanden sind und auch von der Community der 24-Stunden-Betreuer*innen getragen werden.

*“Dann gibt es eben diese Community-Gruppen, die eher so ein bisschen informell sind, wo die Betreuer*innen sich gegenseitig beraten, betreuen, wo es mehr so um Community-Arbeit oder Community-Organising geht.” (IV1, Z.16)*

“Wir sind natürlich ein offener Verband, eine offene Organisation” (IV2, Z.9)

Die Aktivist*innen übernehmen dabei eine zentrale Funktion der Organisation und fungieren als Vermittlerinnen zwischen den Betreuer*innen und auch als Sprachrohr nach außen.

*“Und nur dass es klar ist, warum wir nur Aktivist*innen sind, absolut nur wegen der Sprache [...] Also alles was auf der IG24-Ebene besprochen wird, nehmen wir dann zurück in unsere Communities, wird dort berichtet, wird dort entschieden und dann, die Vertreter*innen sozusagen, berichten dann wieder auf IG24-Ebene. Aber ich glaube es ist sehr wichtig zu sagen, dass die Entscheidungen immer noch in den Communities getroffen werden, also es wird nichts, also IG24 ist wirklich wie ein Megafon.” (IV1, Z.36)*

Die Interessensgemeinschaften setzen sich somit zusammen aus freiwilligen Aktivist*innen und Akteur*innen die selbst in der 24-Stunden-Betreuung tätig sind.

4.2. Ziele und Aufgaben

Die Betreuer*innen und Aktivist*innen übernehmen in ihrem Engagement im Rahmen der Selbstorganisationen eine Vielfalt an unterschiedlichen Aufgaben, die in vier zentrale Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche kategorisiert werden können: Informationsarbeit, Kooperation/Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Krisen-/Akutintervention.

Die primären Aktivitäten der Interessensgemeinschaften spielen sich im Bereich der Informationsarbeit ab, was sich auch aus deren Entstehungsprozess ableiten lässt. Häufige Fragen und wichtige Informationen werden recherchiert und an die Communities, meist über online Plattformen, weitergeleitet.

“Also es ist so quasi ein gegenseitiger Austausch. In unseren Facebook-Gruppen posten wir regelmäßig verschiedene relevante Infos für die Betreuerinnen. Und dann kommen schon die Rückfragen, entweder im Chat oder auch telefonisch.” (IV2, Z.15)

Vor allem in der Pandemie war die Informationsarbeit wichtig, da sich ständig ändernde Maßnahmen und komplexe Vorschriften die Arbeit der 24-Stunden-Betreuer*innen zusätzlich erschwerte. Dabei ist wesentlich, dass diese Informationen in die Muttersprachen der Betreuer*innen übersetzt werden, denn die Schwierigkeiten liegen oftmals nicht nur am Zugang und der Beschaffung der Informationen, sondern dass sie für die Betreuer*innen unverständlich sind und es wenige Angebote von WKO oder Staat gibt, die auf diese spezifischen Bedürfnisse der 24-Stunden-Betreuer*innen eingehen.

Zusätzlich bieten die Interessensgemeinschaften auch Beratungen in spezifischen Fällen an und geben rechtliche Unterstützung. Liegen Anfragen außerhalb ihrer Möglichkeiten wird mit anderen Stellen und Vereinen zusammengearbeitet. Denn die zweite wichtige Aufgabe der Interessensgemeinschaften ist die Vernetzungsarbeit. Es findet einerseits ein starker Austausch untereinander statt, andererseits wird eine Zusammenarbeit mit diversen Stellen wie CuraFAIR⁹, vidaflex, der Arbeiterkammer oder auch Jurist*innen immer wieder angefragt und fokussiert.

“Ja, mit vielen. Ich weiß, dass LEFÖ¹⁰ eine enge Partnerorganisation ist, mit UNDOK¹¹ haben wir auch immer wieder kooperiert, mit CuraFAIR arbeiten wir eng zusammen bei den Beratung und Begleitung von Einzelfällen, es gibt viele solche Kooperationen.” (IV5, Z.11)

Die Kontaktherstellung und Schaffung von Austauschmöglichkeiten zwischen den Betreuer*innen bildet den zweiten Teil der Vernetzungsarbeit. Die Interessensgemeinschaften versuchen, die homogene Gruppe an Betreuer*innen untereinander zu vernetzen und vor allem die Abgrenzungen anhand der unterschiedlichen Nationalitäten aufzulösen. Sie wollen eine Plattform schaffen, auf der sich alle Betreuer*innen austauschen können, ihren Problemen Gehör verschafft wird und die spezifischen Interessen diskutiert werden.

“Also unser primäres Ziel ist einfach den Betreuerinnen quasi Gehör zu verschaffen, ihnen

⁹ CuraFAIR ist eine Beratungsstelle für 24-Stunden-Betreuer*innen.

¹⁰ Bei LEFÖ handelt es sich um einen Verein zur Beratung, Bildung und Begleitung von Migrantinnen.

¹¹ UNDOK ist eine Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender.

eine Plattform anzubieten, wo sie sich selbst organisieren können und wo sie über ihre Probleme, über ihre Situation offen reden können, wo sie im Austausch mit Aktivistinnen sind. Das ist dann unsere Rolle.” (IV2, Z.9)

In der Krise wurde dieses Bedürfnis und auch die Notwendigkeit des Austausches zwischen den Betreuer*innen erkenntlich. Durch die Einschränkung anderer sozialer Kontakte boten online Netzwerke eine Stütze für die Betreuer*innen.

Darüber hinaus versuchen die Interessensgemeinschaften mittels Öffentlichkeitsarbeit die Probleme und Missstände in der 24-Stunden-Betreuung in die Öffentlichkeit zu bringen und mediale Aufmerksamkeit zu erlangen. Dabei sollen die oftmals problematischen Arbeits- und Lebensweisen aufgedeckt und öffentlich diskutiert werden. Ziel ist, dass mehr Aufmerksamkeit auf die oftmals versteckten Verhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung gebracht wird. Während der Pandemie geriet dieser Sektor vermehrt in den Blick der Öffentlichkeit: Dies könnte dazu genutzt werden, die Schwierigkeiten des Systems der 24-Stunden-Betreuung zu problematisieren. Unabhängig von der Pandemie wird an Protesten teilgenommen, Kampagnen organisiert und Vorträge gehalten.

“Wir haben eingereicht eine Betreuerin, die eine Vorlesung (unverständlich) macht bei den Studierenden, also da gibt es schon „Hey ja, da stell ich mich hin und erzähl denen was“. Oder gemeinsam auf eine Demo zu gehen, eine Rede zu halten, jetzt waren wir am 8. März.” (IV4, Z.26)

Die Krisen- und Akutintervention ist ein weiterer Tätigkeitsbereich der selbstorganisierten Vertretungen. In unter Umständen schwierigen Situationen unterstützen die Vertretungen im Rahmen der eigenen Möglichkeiten oder unterstützen bei der Anbindung an weitere Vereine, mit welchen auch zusammengearbeitet wird. Im Zuge der Pandemie gewann dieser Aufgabenbereich verstärkt an Bedeutung, da sich die Tätigkeit stark in Richtung schnellem Reagieren auf akute Herausforderungen verschob.

“Wenn es Probleme gibt, die sich Beispiel auf Gewalt oder sexueller Missbrauch beziehen, da wenden wir uns zum Beispiel an LÖFE oft, weil die doch in dieser Hinsicht [überlegt]. Sie bieten in diese Richtung einfach Beratungen an. Und wenn man vor allen in solchen Krisensituationen, wenn man schnell und flexibel handeln muss und wenn die

Betreuerinnen einfach keine Unterstützung von der Agentur bekommt, dann wenden sie sich an uns natürlich. Und dann schalten wir also diese Kontakte ein quasi um einfach die Lösungen zu finden” - IV2, Z. 31

4.3. Selbstorganisierte und klassische Interessensvertretungen

Die Wirtschaftskammer ist für alle selbstständig tätigen 24-Stunden-Betreuer*innen die offizielle gesetzliche Interessensvertretung und Anlaufstelle. Innerhalb der WKO ist der Fachbereich Personenberatung und Personenbetreuung für 24-Stunden-Betreuer*innen zuständig. In den Interviews mit den Betreuer*innen wurde die WKO jedoch kaum als unmittelbare Interessensvertretung oder Anlauf- und Beratungsstelle bei Fragen und Problemen wahrgenommen, sondern eher im Zusammenhang mit formellen Angelegenheiten. Einigen Betreuer*innen ist die WKO auf Nachfrage gar nicht bekannt.

„Nur im Internet ich soll bezahlen Wirtschaftskammer pro Jahr. Und wann ich brauche wieder Betrieb, Wirtschaftskammer soll schreiben. Immer mit E-Mail. Nicht direkt Kontakt, nein. Und das ist bei Finanzamt auch. Ich bin in Ordnung mit E-Mail und ich schreibe E-Mail und dann antwortet mir. Soll bezahlen die Versicherung oder Wirtschaftskammer.” - Denisa (SO_A4, Z. 83)

Bei Problemen wendeten sich die Betreuer*innen in erster Linie an die Familie der zu betreuenden Person oder die Agentur. Auch während der Pandemie waren es häufiger Familienmitglieder und die eigene Familie, die unterstützend zur Seite standen, zum Beispiel zur Besorgung von Tests. Auch andere Beratungs-, Anlaufs- oder Vernetzungsstellen (wie z.B. Betreuer*innencafés, Beratungsangebote) oder die selbstorganisierten Vertretungen wurden von den Betreuer*innen nicht genannt:

„Vielleicht ich bitte meine Familie, von Oma. Vielleicht helfen, weil jedes mal wenn ich gesagt habe, ich brauche etwas, diese Familie hat geholfen immer.” - Nadia (SO_A3, Z.79)

„Ja, ich treffe mit ein paar Kolleginnen. Und ja, Whatsapp nutzen oder sprechen. Vielleicht wollen machen eine Gericht, etwas zum essen und sie nicht wissen und wir sprechen. Oder vielleicht haben ein Problem mit Oma und nicht wissen was machen und wir sprechen – kennst du das?” - Nadia (SO_A3, Z.113)

„Ich sage so. Wenn habe Problem, ich erst einmal frage meine Agentur. Und dann die Agentur ist niemand, nicht da. Und dann ich schreibe in WhatsApp, ich habe ein Problem, bitte kontaktiere mich oder so.“ – Denisa (SO_A4, Z. 79)

Auch ein*e Expert*in aus der WKO selbst gab an, dass die WKO weniger mit den Betreuer*innen selbst als mit den Familien der zu Betreuenden in Kontakt stand:

*„Die Betreuer*innen, da läuft der Kontakt nicht nur über die Agenturen, sondern vor allem auch über die Familien der betreuten Personen. Die ganzen 1000en Anfragen die wir derzeit haben sind eher Söhne, Töchter, Geschwister oder sonst was von betreuten Personen, die für die Personenbetreuer*in mit uns Kontakt haben und für sie fragen.“ (EX_A5, Z. 19)*

Die Rolle der WKO als Interessensvertretung wurde im Kontext der 24-Stunden-Betreuung kritisiert, da diese in Österreich sowohl Vertretung der Betreuer*innen als auch der Agenturen ist und sich daher zwei verschiedene Interessen in einer Institution vereinigen. Ein*e Expert*in beschrieb dieses „Doppelmandat“ wie folgt:

*„Die WKO hat ein Doppelmandat. Das ist eine Konstellation in der die WKO selbst diese Interessensvertretung als Vorteil thematisiert. Die WKO hat das Doppelmandat, als sie Vertreter*in der Agenturen ist und Vertreter*in der Personenbetreuer*innen ist. Selbstverständlich in zwei unterschiedlichen Abteilungen des Ganzen. Sie, die WKO selbst, thematisiert dieses Doppelmandat als Vorteil, da sie sich in der Lage sieht, einen entsprechenden Interessenausgleich zu thematisieren. (...). Wenn ich es in dieser Perspektive sehe, dann bedeutet das Doppelmandat ein permanentes Ausrarieren von Interessenlagen. Das ist aber ja nur eine Seite der Interessensvertretung. Also durch das Selbstständigen-Modell sind die Betreuer*innen auch Mitglieder der WKO, das ist ja aber nur ein Teil ihrer Interessensvertretung.“ (EX_A3, Z. 63)*

Ein*e Expert*in der WKO selbst sah dieses Doppelmandat als möglicherweise problematisch:

*„(...) Problem ist, was man ehrlicherweise sagen muss, wenn sie mit einer Agentur streiten tun wir uns ehrlicherweise sehr schwer. Weil sowohl die Agenturen als auch die Betreuer*innen sind bei uns Mitglied. Wir stehen da genau in der Mitte.“ (EX_A5, Z. 93)*

Insgesamt scheinen sich die Anstrengungen der WKO, die spezifischen Interessen der 24-Stunden-Betreuer*innen zu vertreten, in Grenzen zu halten. Es fehlt - nicht zuletzt aufgrund des zuvor beschriebenen Doppelmandats der WKO für Agenturen und 24-Stunden-Betreuungskräfte - eine ausreichende Vertretung der spezifischen Interessen und Bedürfnisse der Betreuer*innen. Diese Faktoren führen dazu, dass der Bereich der 24-Stunden-Betreuung wenig Druckmöglichkeiten hat, um die eigene Position zu verbessern und es eine starke Machthierarchie zu Gunsten der Agenturen (als machtvollere ökonomische Profiteure) und der Klienten und deren Familien (als Auftraggeber) gibt. Das, obwohl es eine starke Abhängigkeit des österreichischen Systems von den migrantischen Arbeitskräften in der Pflege und Betreuung gibt, die sich jetzt auch in der Pandemie stark abzeichnete. Einige der interviewten Expert*innen gingen deswegen davon aus, dass die Krise zu einer gewissen Machtverschiebung im System der 24-Stunden-Betreuung führen könnte. Die mediale Aufmerksamkeit, die auch die starke Abhängigkeit Österreichs widerspiegelte, könnte eine Bewusstseinsänderung in der Bevölkerung aber auch der Betreuer*innen selbst hervorrufen. Ob diese Verschiebungen aber auch nachhaltig sind, ist nicht klar.

„Also man hat eigentlich so gut wie nirgendwo vor der Corona-Krise von den Problemen der 24-Stunden-Betreuerinnen gehört und jetzt waren sie eine Zeit lang - eben gerade von März bis Mai herum - jeden Tag in den Medien kann man fast sagen.“ (EX_A2, Z. 43)

„Und es ist das Bewusstsein den Frauen gegenüber in der österreichischen Politik ein anderes geworden und das sehe ich auf jeden Fall positiv. Aber ich befürchte, dass das schnell vergessen sein wird, wenn sich wieder alles normalisiert hat.“ (EX_A1, Z.10)

„Ich glaube, dass die Betreuerinnen jetzt eben ihren Wert sozusagen, sich ihres Wertes für die Betreuungslandschaft in Österreich bewusst geworden sind. Deswegen werden die Forderungen nach einer substanziellen Veränderung größer werden. Was aber nicht bedeutet, dass auch Änderungen kommen werden.“ (EX_A2, Z.43)

Keine der interviewten Betreuer*innen nannte von sich aus eine der Selbstorganisationen auf die Frage hin, ob weitere Vereine oder Organisationen zur Unterstützung der Betreuer*innen bekannt seien. Dies kann darauf hinweisen, dass die Selbstorganisationen unter den Betreuer*innen erst noch eingeschränkt bekannt sind.

Ein wesentlicher Kernunterschied zwischen den selbstorganisierten und den klassischen Interessensvertretungen ist die Forderung der selbstorganisierten Vertretungen nach Abschaffung der Selbstständigkeit. Eine solche wäre gleichbedeutend mit dem Verlust des Vertretungsmandats der klassischen Vertretungen, allen voran der Wirtschaftskammer, die am Selbstständigenmodell festhält. Selbstorganisierte und klassische Vertretungen, die beide für die gleiche Gruppe auftreten, verfolgen damit ein komplett konträres Ziel. Die Wirtschaftskammer trifft dabei bei den selbstorganisierten Vertretungen auf Unzufriedenheit und auch Ablehnung. Ein*e Aktivist*in sagte dazu:

*„Es ist total unpassend, also ihre Bedürfnisse, es gibt eine sehr unpassende Beziehung oder ein sehr unpassendes Verhältnis zwischen den Bedürfnissen der Betreuer*innen als Betreuungskräfte in Österreich, als migrantische Betreuungskräfte in Österreich und was die WKO als Interessensvertretung anbietet“ – IV1, Z. 18*

Des Weiteren zeigen sich Unterschiede in der Struktur der Vertretungen: während die klassischen Vertretungen professionalisiert mit öffentlichem Charakter sind, bestehen die selbstorganisierten Vertretungen aus ehrenamtlich tätigen Initiator*innen und Betreuer*innen selbst. Entstanden sind diese aus informellen Netzwerken in sozialen Medien heraus, die zunehmend öffentlich als Gemeinschaft auftreten. Eine wesentliche Rolle nimmt dabei eine kleine Gruppe von Aktivist*innen ein, die führende Rollen und die Funktion von Sprecherinnen einnehmen - einer indirekten Partizipation entsprechend (Kren & Papouschek, 2006). Zur Bewerkstelligung dieses Auftritts und der allgemeinen Aktivitäten wird - im Unterschied zu den klassischen Vertretungen - auch auf die Unterstützung weiterer Freiwilliger und Ehrenamtlicher zurückgegriffen (z.B. Grafikdesignerin, Juristin).

4.4. Herausforderungen der Selbstorganisation

Gegenüber anderen Personen, die sich organisieren oder sich bestehenden Vertretungen anschließen, haben Betreuungskräfte mehrere Hürden zu durchlaufen, die ein solches Engagement oder Mitgliedschaft erschweren. Steiner (2021) fasst einige in der Schweiz

beobachtete Hindernisse zusammen, die auf Österreich im Grunde problemlos übertragen werden können. So spielt ebenfalls die Transnationalisierung und Verankerung in unterschiedlichen Ländern eine wesentliche Rolle. Betreuer*innen sind lediglich für bestimmte Zeit am Arbeitsplatz, der Lebensmittelpunkt bleibt im Herkunftsland (Steiner, 2021). Sie sind als Folge der Verankerung im Heimatland auch weniger mit der rechtlichen Ausgangssituation und ihren Rechten in Österreich vertraut und weniger in der Lage, selbstständig gegen widrige Verhältnisse vorzugehen, Informationen einzuholen oder Rechtsmittel einzulegen.

*“Sie [die WKO] empfehlen den Kolleg*innen dass sie über private Anwälte diese Konflikte lösen und ich meine, wir reden hier über prekäre Arbeitskräfte, migrantische prekäre Arbeitskräfte, die nur ein halbes Jahr in Österreich sind. Wie sollen sie private Anwälte beantragen, um Ausbeutungskonflikte zu lösen?” - IV1, Z. 18*

Ein*e Interviewpartner*in sieht eine Herausforderung in der Zusammenführung von Interessen, die sich zum Teil je nach Herkunftsland unterscheiden und daher schwerer zu einem Ganzen zu organisieren sind.

*„Das ist natürlich die räumliche Zerstreuung, es ist die sprachliche breite Aufsplitterung. Also die verschiedenen Communities. Die verschiedenen Communities sind in verschiedenen Geschwindigkeiten oder mit verschiedenen Themen teilweise befasst. Das irgendwie zusammenzubringen und dieses Nadelöhr zwischen der guten Vernetzung innerhalb der Communities und zu den Aktivist*innen und hinein quasi, Zivilgesellschaft, Politik, Interessensvertretungen, also das ist ein ziemlicher Flaschenhals.“ - IV4, Z. 18*

Sprachbarrieren und Arbeitszeiten bzw. die „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ schränken die Möglichkeiten der Betreuer*innen weiter ein (Steiner, 2021). Eine Betreuer*in, die sich in einer Selbstvertretung engagiert, sieht darin eine Herausforderung.

*“Naja, die begrenzte Ressourcen. Wir sind Betreuerinnen, wir arbeiten rund um die Uhr oder sind bei unseren Familien zu Hause. Viel Freizeit haben wir nicht. Die Aktivist*innen die uns unterstützen haben auch ihre Jobs und auch wenig Ressourcen.” - IV5, Z.13*

Abhängigkeit und ungleiche Machtverhältnisse versetzen die Betreuer*innen in eine vulnerable Position mit geringerer Verhandlungsmacht. Die Arbeit in Privathaushalten

und die soziale Isolation, die damit einhergeht, erschweren Austausch und Vernetzung mit Kolleg*innen und in weiterer Folge einen möglichen Zusammenschluss in Richtung Interessensvertretung. Steiner nennt das „Prisoner-of-Love-Dilemma“ als weiteren Hinderungsgrund, das darin besteht, dass die Nähebeziehung zur betreuten Person bzw. die Selbstwahrnehmung als „Quasi-Familienmitglied“ (Steiner, 2021, S. 175) zu einer Abhängigkeit führt und die Hemmschwelle erhöht, sich für die eigenen Anliegen einzusetzen.

Eine Herausforderung die in den Interviews genannt wurde ist der ehrenamtliche Charakter der Tätigkeit. Die Aktivist*innen, welche sich zum Teil auch vor der Arbeit für die Betreuer*innen-Vertretung anderweitig ehrenamtlich engagiert haben, arbeiten überwiegend neben der eigenen Berufstätigkeit ehrenamtlich in den Interessensvertretungen. Dies steht in Kontrast mit der Arbeit, die in den klassischen Interessensvertretungen geschieht und einer vergüteten und abgesicherten Erwerbstätigkeit entspricht. Im Zuge der Terminvereinbarungen für die Interviews und in den Interviews selbst, verwiesen die Interviewpartnerinnen auch auf Zeitdruck und auf das große Interesse an Interviews von wissenschaftlicher Seite.

*„Ich meine wir sind ein kleiner Kern von Aktivist*innen. Wir machen das alle ehrenamtlich.“
– IV4, Z. 14*

Die Covid-19 Pandemie hat schließlich dazu geführt, langfristige Ziele und auf längere Dauer angelegte Aktivitäten hinter akut drängende Arbeiten im Zusammenhang mit der Pandemie zu stellen:

„Nein, das war, wir sind dermaßen überrollt worden mit dem was in Österreich war, dass das eigentlich jetzt, dass vorrangig einfach war, das was in Österreich zu tun ist. Das war einfach so Nebenberufstätigkeit.“ – IV4, Z. 14

„Und hat auch die Arbeit, den Arbeitsumfang für so eine Interessensvertretung, wesentlich wachsen lassen. So und sozusagen, es war immer so eine Waage zwischen so Akutinterventionen und diese Organisation vorantreiben.“ – IV4, Z. 24

In diesem Beispiel geriet die Vernetzung mit Aktivist*innen und Betreuer*innen in Deutschland und der Schweiz in den Hintergrund aufgrund der drängenden Probleme

der Pandemie und der eigenen Einschränkungen, im Rahmen des freiwilligen Engagements über begrenzte Ressourcen zu verfügen.

Zusammengefasst finden sich einige Herausforderungen aus der Literatur in den Interviews mit den Aktivist*innen wieder. Zum einen sind dies Aspekte des transnationalen Work-Life Kontextes der es Betreuer*innen erschwert, sich zu organisieren und zum anderen die arbeitszeitliche Gebundenheit an den Haushalt, in welchem die Person betreut wird. Von den hier in Österreich bestehenden Organisationen wurde in den Interviews besonders die Ehrenamtlichkeit des Engagements neben einer Berufstätigkeit als Herausforderung betont. Dies wurde auch verstärkt in der Pandemie ersichtlich, die langfristige Ziele in der Priorisierung nach hinten rücken ließ.

4.5. Veränderungen durch Covid-19 Pandemie

Die Covid-19 Pandemie wurde in den Interviews ausführlicher thematisiert. Mehrere Interviewpartner*innen aus beiden Forschungsarbeiten, berichten über die mediale Aufmerksamkeit und erhöhte Sichtbarkeit der 24-Stunden-Betreuer*innen. Insbesondere die Mobilisierung von Zügen und Flügen veranschaulichte die Abhängigkeit dieser Betreuer*innen und machte sie einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Dies wird auch als eine positive Begleiterscheinung der Pandemie wahrgenommen.

„Und dass die Betreuerinnen bleiben und auch in so schwierigen Situationen, um meinen Vater, um meine Mutter kümmern das war dann plötzlich sehr, sehr positiv. Das war der wirklich „positive Aspekt“ in der Corona-Zeit, wenn es als etwas positives sehen kann.“ – IV3, Z. 23

„Ich finde es einfach ein bisschen zynisch zu sagen, aber ich bin dankbar, dass es diese Pandemie gab, dadurch sind diese Betreuungskräfte endlich mal sichtbar geworden.“ – IV1, Z. 26

Besonders bedeutsam war die Pandemie als Auslöser einer verstärkten Aktivität sowie als Auslöser des Zusammenschlusses der rumänischen und der slowakischen Vertretungen zur IG24. Mehrere Aktivist*innen benannten die Pandemie als „Beschleuniger“ von bereits bestehenden aber langsamer voranschreitenden Prozessen:

*„Ja sicher, sicher. Ich bin sicher, irgendwann mal hätten wir die slowakischen Kolleg*innen auch kennengelernt. Aber ich glaube die Pandemie hat alles ein bisschen geschleudert, also ein bisschen schneller gemacht. Auch diese Zusammenarbeit, vielleicht wäre es nicht so schnell gegangen oder diese Kooperation wäre nicht so schnell entstanden, aber es war einfach so viel Not und so viele Krisensituationen, dass wir uns gefreut haben, dass wir so noch Partner*innen haben, mit denen wir darüber reden können.“ – IV1, Z. 34*

„Naja, sozusagen, die hat das total vorangetrieben. Vielleicht so 2, 3 Monate vorher, dass wir gesagt haben, die Organisation vorantreiben über die Facebook-Seite-Gruppen hinaus sozusagen und dann ist es eigentlich schon losgegangen mit März 20 und dann ist es, sind auf einmal die Fragen und Themen und die Probleme nochmal, also sind neue dazugekommen und gewisse sind total verschärft worden. Also das hat das dann irrsinnig beschleunigt den Prozess würde ich mal sagen.“ – IV4, Z. 24

Die Pandemie bewirkte aufgrund zahlreicher Ungewissheiten, Maßnahmen und Belastungen auch erhöhten Bedarf nach Austausch zwischen den Betreuer*innen untereinander.

„Sie haben so monatelang mit argen Unsicherheiten leben und arbeiten müssen. Und natürlich wenn man so ständig unter Druck steht, auch emotionaler Druck, oder psychischer Druck, brauchst du einfach so einen Austausch, du brauchst einfach Kontakt oder Vernetzung halt. Man hat sich glaube ich, also mein Eindruck war wenigstens dass sie sich weniger einsam gefühlt haben, wenn man mehr miteinander kommuniziert hat und deswegen waren wir auch so aktiv.“ IV1, Z. 32

Die Aktivist*innen der Interessensvertretungen berichteten auch über eine während der Pandemie immens zugenommene Arbeitsbelastung sich selbst betreffend. Die Pandemie steigerte den Bedarf an (muttersprachlicher) Beratung und ausführliche Auskunft und Information über Maßnahmen und sich oft ändernde Regelungen, z.B. bezüglich der Reisebestimmungen, die von den Aktivist*innen selbst bewerkstelligt wird.

„Also ich merke, dass wir nach dem letzten Jahr an unserer Grenze sind. Also wir waren alle mehrmals mit Burnout konfrontiert und es ist ganz klar, dass wir in diesem Tempo nicht arbeiten können“ – IV1, Z.54

Dies konstituiert einen weiteren Unterschied zu den klassischen Interessensvertretungen. Obwohl zweifellos auch dort der Bedarf an Beratung und Auskunft gestiegen ist, wird die Arbeit entlohnt und im Rahmen der gesetzlichen Rahmengesetz geschützt. Relevant sind hierbei womöglich unterschiedliche Motivlagen zwischen Arbeit als Erwerbstätigkeit und Arbeit aus persönlichen Überzeugungen heraus.

Die Pandemie hat zusammenfassend sichtliche Spuren in den Interessensvertretungen hinterlassen, die einerseits in einem immens gestiegenen Arbeitspensum liegen, welches auch zur persönlichen Belastung der Aktivist*innen wurde und andererseits im Schritt des Zusammenschlusses zweier Vertretungen zu einer gemeinsamen.

4.6. Forderungen

Wie bereits diskutiert ist die zentrale Kernforderung der Interessensvertretungen auf langfristige Sicht die Abschaffung der Selbstständigkeit und die Beschäftigung im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses. Dies steht in starkem Kontrast zur klassischen Interessensvertretung. Es stellen sich hierbei jedoch Fragen der Finanzierung eines solchen Systems, zudem würde damit der Bedarf an Betreuungskräften weiter steigen. Die Interessensvertretung sehen hier den österreichischen Staat in der Pflicht:

*„Also Altenbetreuung sollte ohne Frage leistbar sein, aber die Verantwortung liegt nicht hier [bei den Betreuer*innen, im Anbieten günstiger Leistungen], sondern der Staat muss einfach eine Lösung finden, damit sowohl die Arbeitsbedingungen der Betreuer*innen gesichert werden und dass sie einfach unter menschlichen Bedingungen arbeiten können.“ – IV1, Z. 52*

Eine weitere Forderung bezieht sich auf die Gründung bzw. Ausbau von Anlaufstellen für die 24-Stunden-Betreuer*innen. Diese sollen den Betreuer*innen die Möglichkeit von muttersprachlicher und kostenloser Beratung bieten und ebenso öffentlich-staatlich organisiert sein.

*„Was wir zum Beispiel fordern sind Anlaufstellen, also so staatliche Anlaufstellen für migrantische Betreuungskräfte in jedem Bundesland. Also einfach eine Stelle, eine staatliche Stelle, wo die Betreuer*innen zum Beispiel ihre Verträge prüfen lassen können, oder wo sie einfach Sachen nachfragen können, wo sie sich über ihre Rechte, über ihre*

Pflichten informieren können und alles erstsprachig. Wirklich klar und transparent.“ – IV1, Z. 44

Solange die Selbstständigkeit besteht und die Wirtschaftskammer als offizielle Interessensvertretung besteht, richten sich auch an diese Forderungen. Zum einen soll – solange keine staatlichen Angebote vorhanden sind – das Angebot an Rechtsberatung in der WKO selbst ausgebaut werden. Zum anderen soll eine Umstrukturierung in der entsprechenden Abteilung der WKO erfolgen, um das Doppelmandat zu verhindern und die gleichzeitige Vertretung der Betreuer*innen und der Agenturen klar zu trennen.

Des Weiteren sollen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Betreuer*innen verbessert bzw. so gestaltet werden, dass sie von den Betreuer*innen genutzt werden können. Dies ist aktuell aufgrund der bestehenden Arbeitsbedingungen- und Zeiten nicht möglich. Es soll die Betreuer*innen auch ermöglichen und unterstützen, alternative Berufe zu ergreifen.

„Fortbildungsmöglichkeiten für die Betreuerinnen sichern, weil die Betreuerinnen haben überhaupt keine Möglichkeit und auch keine Zeit hier natürlich sich weiterzubilden. Und das ist zu ihrem großen Nachteil. Weil, wenn sie auch aus dieser Branche aussteigen müssen, ist es für sie schwer oder wollen, also wollen, es ist für sie schwer, weil sie eben arbeiten müssen, damit sie sich das Einkommen sichern können und bei 24 Stunden Rufbereitschaft hast du keine Chance, dich weiterzubilden. Das geht nicht, eher online.“ – IV2, Z. 45

Es wird auch eine klare Forderung nach Anerkennung und Sichtbarmachung der Arbeit gestellt. Außerdem sollen die Grenze zwischen Pflege und Betreuung und Themen wie Gewalt und Missbrauch öffentlich thematisiert werden (IG24, 2021).

4.7. Gütesiegel

Das Gütesiegel, auch bekannt als Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung (kurz: ÖQZ-24), wurde 2019 in Zusammenarbeit von Gesundheitsministerium und Wirtschaftskammer eingeführt. Die Standes- und Ausübungsregeln, die seit 2015 gültig sind, sind die Basis für das Gütesiegel und gelten für alle Agenturen in Österreich. Wenn die Standes- und Ausübungsregeln nicht eingehalten werden, kann die Gewerbeberechtigung entzogen

werden (Aulenbacher, Leibelfinger & Prieler, 2021, S. 212–213). Das Gütesiegel kann zusätzlich von den Agenturen beantragt werden, aber es besteht kein Zwang, dass die Agenturen das Zertifikat brauchen, um weiterhin ihrer Tätigkeit auszuführen.

“Nein, das ist nur auf freiwilliger Basis. Leider. Leider nach wie vor. Es gibt die Tendenzen, aber derzeit hat das Gesundheitsministerium ganz andere Sorgen, dass man sagt es sollte letztendlich irgendwann mal verpflichtend ausgerollt werden. Derzeit ist es freiwillig.” - IV3, Z. 28

Wichtige Kriterien des Gütesiegels sind transparente Vertragsbestimmungen; Leistungsangebote und Preise; ein fundiertes, persönliches Auswahlverfahren der vermittelten Betreuungskräfte; die Aufklärung der Betreuer*innen über ihre Rechte und Pflichten durch die Agentur; eine Obergrenze der Gebühren, die Betreuer*innen an Agenturen zahlen müssen und dass Agenturen jederzeit erreichbar sein müssen und bei Ausfällen für Ersatz verantwortlich sind (Aulenbacher, Leibelfinger & Prieler, 2021, S. 214–216). Zusätzlich ist eine Agentur mit ÖQZ-24 verpflichtet, in regelmäßigen Abständen, Hausbesuche durch diplomiertes Krankenpflegepersonal durchzuführen (Aulenbacher, Leibelfinger & Prieler, 2021, S. 217)

Die Meinungen zum ÖQZ-24 gehen dabei innerhalb der Branche auseinander. Während das Zertifikat von der Interessensvertretung der Agenturen in Österreich als positiv wahrgenommen wird, stehen die Aktivist*innen der Interessensvertretung der 24-Stunden-Betreuer*innen diesem kritisch gegenüber. So berichtet das Vorstandsmitglied der Interessensvertretung der Agenturen, dass das ÖQZ-24 von den Kund*innen der Agenturen als positiv aufgenommen wurde. Sie selbst sehen das so, dass sie sich “strengen” Regeln und Vorgaben unterwerfen (IV3, Z. 30).

Die Aktivist*innen hingegen betrachten das Modell des Gütesiegels als sehr kritisch und sind der Meinung, dass es für die Betreuer*innen keine Veränderungen bringt, da es weder auf die Arbeits- noch auf die Lebenssituation eingeht. Deshalb sehen sie es in der jetzigen Form eher nutzlos, vor allem, weil es dadurch weiterhin keine passende Beratungsstelle für die 24-Stunden Betreuer*innen gibt. Hinzu kommt, dass durch die Freiwilligkeit, das Zertifikat zu besitzen, nur 34 Agenturen von mehreren hundert das Gütesiegel besitzen. Die entspricht lediglich ein Bruchteil aller in Österreich

angesiedelten Agenturen, (Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen, 2021).

“Und naja, da hatten wir die Möglichkeit, uns zu diesem Zertifizierungsprogramm zu äußern. Und da haben wir klar und deutlich gesagt, dass das Zertifizierungsprogramm einfach die Bedingungen der Betreuerinnen nicht verbessern wird, weil es nicht primär darauf ausgerichtet ist.” - IV2, Z.51

*“Ich glaube 30, 33 Agenturen oder sowas sind zertifiziert aus 940. Also ich meine, was bringt dieses Zertifikat, diese Zertifizierung in der Branche, gar nichts. Gibt keine Stelle wo die Betreuer*innen sich hinwenden können, wenn diese Vermittlungsfirma, die zertifiziert ist, ausbeuterisch agiert. Es gibt keine Kontrolle, die Betreuer*innen können keine Kontrolle fordern. Also diese Zertifizierung ist in der jetzigen Form total nutzlos. Es ist einfach ein PR-Spiel.” - IV1, Z.50*

Auch Aulenbacher, Lutz & Schwiter (2021) stellen das Gütesiegel in Frage, vor allem weil es sich einerseits aus angeführten Kriterien erkennen lässt, dass die Standes- und Ausübungsregeln nur eine schwache Wirkung besitzen, andererseits ist es nicht deutlich erkennbar, ob sich das Gütesiegel wirklich auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betreuer*innen bezieht.

5. Fazit und Ausblick

Der in der Literatur umstrittene Status der Solo-Selbstständigkeit wurde in dieser Arbeit ausführlich thematisiert. Die migrantischen 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich sind formal selbstständig und fallen in das Gewerbe der Personenbetreuung. Der formal-rechtliche Status weicht jedoch von der sozialen Realität der Arbeitssituationen der Betreuer*innen ab, die eine abhängige Selbstständigkeit offenbart. Die Betreuer*innen sind stark von den Agenturen und den Familien der zu Betreuenden abhängig. Sie tragen das unternehmerische Risiko - von unternehmerischer Freiheit kann aber kaum gesprochen werden. Nur wenige Betreuer*innen nehmen sich als ihr eigener Chef wahr und einige weitere sind sich ihrer selbstständigen Tätigkeit nicht bewusst. Die in der Literatur mit Solo-Selbstständigkeit assoziierten persönlichen Freiheiten, Chancen zur Selbstentwicklung und Unabhängigkeit (Leibetseder & Hofinger, 2019, S. 35) finden sich in der 24-Stunden-Betreuung nicht, wohl aber ein erhöhtes Prekaritätsrisiko. Die Selbstständigkeit wurde sowohl von den interviewten Expert*innen als auch den Aktivist*innen durchgehend kritisch und problematisch betrachtet und von Letzteren langfristig deren Abschaffung gefordert.

Das Prekaritätsrisiko kommt in der Krise besonders stark zum Vorschein. Der fehlende Arbeitnehmer*innenschutz bedeutet in der Krise für selbstständige 24-Stunden-Betreuer*innen einerseits Arbeit bis zur Belastungsgrenze und andererseits die Gefahr, im Krankheits- oder Quarantänefall von einem Tag auf den anderen ohne Einkommen fern der Heimat zu sein. In den ersten Monaten der Krise blieben viele Betreuer*innen bei ihren Klient*innen, ohne zu wissen, wann sie eigentlich wieder zu ihren Familien nach Hause können. Der Begriff der 24-Stunden-Betreuung impliziert, dass die Betreuer*innen an ihrem Arbeitsplatz im Ausland kaum Privatleben haben. In der Praxis scheint dies oft auch tatsächlich so aufgefasst zu werden. Arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten nicht für Selbstständige. Vertraglich sind meist lediglich zwei Stunden Pause am Tag festgelegt. Eine Verschärfung dieser Umstände ist auch während der Krise bemerkbar, in welcher Betreuer*innen in den Interviews äußern, weniger Entlastung durch Angehörige zu erfahren. Die Isolation und "Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit" wird auch als ein Grund genannt, weshalb die

Vernetzung und Organisierung von 24-Stunden-Betreuer*innen schwierig ist (Steiner, 2021). Interessant ist aber, dass hierbei die Krise einen Push-Faktor darstellt, der Betreuer*innen immer mehr dazu brachte sich online zu vernetzen. Ein soziales Leben bauen die Betreuungskräfte an der Arbeitsstelle dennoch auf. Den Familien der zu Betreuenden kommt hier eine zentrale Rolle zu. Auffällig war in den Interviews, dass für Klient*innen die Bezeichnung „Oma“ - durchaus liebevoll - verwendet wurde. Im transnationalen Kontext stellt das Leben der 24-Stunden-Betreuer*innen eine Form des Lebens in zwei Welten dar. Sie sind mit ihrem Privatleben vorwiegend in einem Land und als Arbeitskraft im anderen Land verankert. Die heutigen technischen Möglichkeiten erlauben es den Betreuungskräften durchgehend Kontakt zur Familie zu Hause aufrecht zu erhalten. Eine gute Internetverbindung gehört damit zu den wichtigsten Dingen für 24-Stunden-Betreuer*innen am Arbeitsort.

Die Betreuer*innen arbeiten meist aufgrund schlechter Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten in der Heimat im Ausland. Als Folge wird in der Literatur (Schmid 2010; Lutz 2018) auf eine sich abzeichnende Pflegelücke verwiesen. Diese werden mitunter dadurch geschlossen, dass wiederum Betreuungskräfte aus Drittländern (z.B. aus der Ukraine in der Slowakei) eingesetzt werden. Diese Pflegeketten stellen somit ein Beispiel und eine Folgeerscheinung der Transnationalisierung dar. Für die Erwerbstätigkeit im transnationalen Raum ist Mobilität zwischen Heimat und Arbeitsort eine Grundvoraussetzung. Diese Mobilität wurde mit Grenzsicherungen in der Krise stark eingeschränkt. Nach wie vor erschweren Reisebeschränkungen, Grenzkontrollen und die dafür notwendigen Tests sowie auch Quarantänepflichten, die An- und Abreise für 24-Stunden-Betreuer*innen, die als belastend wahrgenommen werden. Die Abhängigkeit des Pflegesystems von dieser Gruppe scheint sich symbolisch in der Beschaffung von Zügen und Flügen zuzuspitzen.

Aus ihrer Tätigkeit unmittelbar am und mit betreuungsbedürftigen Menschen aus der Risikogruppe zeigt sich für 24-Stunden-Betreuer*innen zum einen eine gesteigerte Wahrnehmung als „systemrelevante“ Gruppe in der Öffentlichkeit, zum anderen ein Risiko für die eigene Gesundheit und die von anderen Personen. Damit verbunden ist eine zusätzliche Belastung durch die Verantwortung Vorschriften einzuhalten. Die

Betreuer*innen zeigten hierfür sowohl Bewusstsein als auch Bereitschaft, mit besonderer Sorgfalt Maßnahmen zu beachten, erfuhren jedoch kaum Unterstützung in der Form von Informationen bezüglich Hygienemaßnahmen oder entsprechenden Arbeitsmitteln durch offizielle Stellen. Vielmehr noch führten Hygienebestimmungen und insbesondere Social-Distancing-Maßnahmen zu einer gesteigerten Belastung durch mühevolle(re) Reisen, kostspielige Tests, ausbleibende Besuche durch weitere Betreuungspersonen oder sozialen Kontakten innerhalb Österreichs.

Die WKO als gesetzliche Interessensvertretung scheint in den Interviews keine gesteigerte Bedeutung für die Betreuer*innen im Zuge der Pandemie einzunehmen. Wenn bekannt, kann sie nur vage zugeordnet werden oder wird im Zusammenhang mit formellen Pflichten gesehen. Auch von Seiten der WKO wurde geäußert, dass die Kommunikation in erster Linie mit Familienmitgliedern der zu betreuenden Person anstelle der Betreuer*innen selbst stattfindet. Die Problematik des Interessenswiderspruchs durch die gleichzeitige Vertretung der Betreuer*innen und der Agenturen, konnte auch hier beobachtet werden, jedoch nicht mit einem gesonderten Bezug auf die Pandemie. Aufgrund der fehlenden Vertretung von Seiten der WKO bilden sich in den letzten Jahren selbstorganisierte Gruppierungen heraus, die sich aus Betreuer*innen und freiwilligen Aktivist*innen zusammensetzen. Ziel dieser Organisationen ist es, die fehlende Vertretung von Interessen und Bedürfnissen der Betreuer*innen auszugleichen und die Problematiken in der 24-Stunden-Betreuung in den Fokus zu rücken.

Des Weiteren waren wichtige Ansprechpersonen bei Problemen für die Betreuer*innen neben vertraglich zuständiger Vermittlungsagenturen vor allem soziale Netzwerke und die Familien der zu Betreuenden. Bei Auftreten von Problemen – z.B. wenn der Begriff 24-Stunden-Betreuung von den Klient*innen zu wörtlich verstanden wird - zeichnet sich als Bewältigungsstrategie oft der Wechsel der Betreuungsstelle ab. Besonders Betreuer*innen, die schon länger in Österreich dieser Tätigkeit nachgehen, viele davon aus der Slowakei, sind sich ihrer „Marktmacht“ oft durchaus bewusst.

Das Thema der Selbstständigkeit zieht eine klare Trennlinie zwischen den klassischen Vertretungsorganen und den selbstorganisierten Communities. Erstere verlieren bei

ihrer Abschaffung die Vertretungsgrundlage der 24-Stunden-Betreuung. Letztere fordern langfristig die Abschaffung der Selbstständigkeit und die Etablierung eines Anstellungsverhältnisses.

Obwohl die WKO die formal zuständige Interessensvertretung der 24-Stunden-Betreuung ist, haben sich während der Pandemie vor allem selbstorganisierte Interessensgemeinschaften herauskristallisiert. Diese glichen in den Anfangsstadien relativ losen und gänzlich informellen Netzwerken auf sozialen Medien, insbesondere nach Nationalität organisierten „Facebook-Gruppen“, die von Betreuer*innen zum Austausch und zur Vernetzung genutzt wurden. Aus diesen Netzwerken entstanden später Organisationen mit formellerem Charakter, bestehend aus Betreuer*innen und Aktivist*innen. Die Aktivist*innen stellen eine relativ kleine Gruppe von Personen dar, welche ihr Engagement für die Interessensorganisationen ehrenamtlich bestreiten, nicht immer selbst aus der 24-Stunden-Betreuung kommen, aber zum Teil bereits zuvor in anderen Bereichen ehrenamtlich aktiv waren und insbesondere der deutschen Sprache mächtig sind. Sie leisten wesentliche Arbeit zum Beispiel in Form von Übersetzung und Informationsbeschaffung und übernehmen die Funktion von Kommunikator*innen und Vermittler*innen zwischen den einzelnen Communities sowie von Sprecherinnen nach außen in die Öffentlichkeit. Speziell während der Pandemie war Informationsarbeit für die Betreuer*innen wichtig, da die Dynamik der Pandemie zu einer starken Ungewissheit vor allem bei dem transnationalen Arbeiter*innen führten.

In der Literatur wird der transnationale Hintergrund der Arbeit als Hinderungsgrund zur Selbstorganisation genannt (Steiner, 2021). In den Interviews wurde auch als zentrale Herausforderung die Vereinigung der Interessen der verschiedenen Länder-Communities genannt. Die dezentrale Organisation bzw. Zerstreuung der Betreuer*innen erschwert die Vertretung (Krenn & Papouschek, 2006). Des Weiteren stoßen die selbstorganisierten Vertretungen durch eingeschränkte Ressourcen an Herausforderungen und Grenzen, da der im Grund gesamte Arbeitsaufwand auf ehrenamtlicher, freiwilliger und damit nicht vergüteter Arbeit basiert. Auch dies konstituiert einen wesentlichen Unterschied zur klassischen Interessensvertretung. Die

Pandemie stellte eine weitere Herausforderung dar, da kurzfristige Ziele bzw. akutes Handeln über langfristige Ziele und Aktivitäten gestellt werden mussten.

Ein wesentliches Kernergebnis ist die Erkenntnis, dass die Pandemie Prozesse der Selbstorganisierung beschleunigt hat. Diese wird insbesondere aus dem Zusammenschluss zweier Vertretungen im Zuge der Pandemie abgeleitet. Des Weiteren sorgte die Pandemie für einen erhöhten Bedarf an Austausch und Vernetzung, was eine verstärkte Aktivität vor allem in Richtung Informationsbeschaffung zur Folge hatte. Es zeigt sich, dass Betreuer*innen nicht nur den Abhängigkeiten der 24-Stunden-Betreuung ausgesetzt sind, sondern auch Initiative ergreifen, um individuelle Situationen bewusst zu verändern. Die Pandemie bewirkte auch eine verstärkte Thematisierung der 24-Stunden-Betreuung in den Medien und der Öffentlichkeit, die von den Vertreterinnen der selbstorganisierten Communities sehr begrüßt wurde.

Durch die Pandemie wurde auch das Forschungsvorhaben in seinen Möglichkeiten eingeschränkt. Die Kontaktaufnahme und Anwerbung von Betreuer*innen und Expert*innen für Interviews verlief dennoch erfolgreich. Auch der Interviewprozess konnte ohne größere Schwierigkeiten online abgewickelt werden. Es muss aber angeführt werden, dass durch den beschränkten Zugang zum Feld die Auswahl der Interviewpartner*innen möglicherweise die Vielfalt an Lebensrealitäten nicht vollständig einfangen kann, da eine starke Heterogenität in der Gruppe der 24-Stunden-Betreuer*innen vorherrscht. Weiters wurde schon bei den ersten Interviews erkenntlich, dass sich eine Fokussierung auf das Thema Pandemie während der Interviews teilweise schwierig gestaltete. Durch eine angepasste Interviewführung konnte dieser anfänglichen Herausforderung entgegengewirkt werden. Vor allem eine Interviewführung in der Muttersprache, wie es bei drei Betreuer*innen möglich war, erlaubte einen tieferen Einstieg in das Thema. Wir gehen davon aus, dass wir die Perspektive der 24-Stunden-Betreuer*innen einfangen konnten und ihre spezifischen Hürden und Probleme, vor und während der Pandemie darstellen konnten. Zu berücksichtigen ist die mit sich ständig ändernden Bedingungen für die Betreuer*innen einhergehende dynamische Entwicklung in der Pandemie, welche in diesem Forschungsvorhaben nicht vollständig abgebildet werden konnten.

Literaturverzeichnis

- AMS Berufslexikon. (2021). *24-Stunden-BetreuerIn*. AMS.
<https://www.berufslexikon.at/berufe/3045-24-Stunden-BetreuerIn/#ausbildung>
Zugriffsdatum: 07.05.2021
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2014). *Sozialpsychologie* (M. Reiss, Übers.) (8. Aufl.). *ps Psychologie*. Pearson.
- Aulenbacher, B., Bachinger, A. & Décieux, F. (2015). Gelebte Sorglosigkeit? Kapitalismus, Sozialstaatlichkeit und soziale Reproduktion am Beispiel des österreichischen "migrant-in-a-family-care"-Modells. *Kurswechsel*(1), 6–14.
- Aulenbacher, B., Leibelfinger, M. & Prieler, V. (2021). "Das Thema ist, die Menschen wollen zu Hause sein": Zum Nachdenken über Live-in-Care, Gütesiegel, staatliche Förderung und neue Betreuungsformen. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Aufl., S. 212–235). Beltz Juventa.
- Aulenbacher, B., Lutz, H. & Schwiter, K. (2021). Gute Sorge ohne Gute Arbeit? Einleitung. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Aufl., S. 7–17). Beltz Juventa.
- Bachinger, A. (2010). 24-Stunden-Betreuung - gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? *SWS-Rundschau*, 50(2010), 399–412.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/33968> Zugriffsdatum: 05.05.2021
- Benazha, A. V., Leibelfinger, M., Prieler, V. & Steiner, J. (2021). Live-in-Care im Ländervergleich. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Aufl., S. 20–45). Beltz Juventa.
- Bundesministerium für Finanzen. (2021). *COVID-19 Härtefallfonds*. BMF.
<https://transparenzportal.gv.at/tdb/tp/leistung/1047265.html> Zugriffsdatum: 13.02.2021
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2021). *Einreiseformular (Pre-Travel-Clearance)*. BMSGPK.
https://www.oesterreich.gv.at/themen/coronavirus_in_oesterreich/pre-travel-clearance.html
Zugriffsdatum: 18.02.2021
- Dingeldey, I. (2015). Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In I. Dingeldey, A. Holtrup & G. Warsewa (Hrsg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit* (S. 101–129). Springer VS.
- Ettinger, K. (15. April 2020). Her mit den Pflegerinnen. *Wiener Zeitung*.
<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2057368-Her-mit-den-Pflegerinnen.html> Zugriffsdatum: 13.02.2021
- European Commission. (2011). *Employment and Social Developments in Europe 2011*. Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/52e7da08-d19b-4986-963f-faa5e8576e0d> Zugriffsdatum: 09.04.2021
- Famira-Mühlberger, U. (2017). *Die Bedeutung der 24-Stunden-Betreuung für die Altenbetreuung in Österreich*. WIFO.

- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: Eine soziologische Einführung. utb Soziologie: Bd. 4860*. facultas.
- Haidinger, B. (2016). Flexibilität, Absicherung und Interessensvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos? In B. Weicht & A. Österle (Hrsg.), *Soziologie / Forschung und Wissenschaft: Band 42. Im Ausland zu Hause pflegen: Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung* (S. 87–115). LIT.
- Häusermann, S. & Schwander, H. (2012). Varieties of Dualizations? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes. In P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier & M. Seeleib-Kaiser (Hrsg.), *International policy exchange series. The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies* (S. 27–51). Oxford University Press.
- Höllner, C. (3. Januar 2016). Arbeitsmarkt: Der Slowakei gehen die Fachkräfte aus. *Die Presse*. <https://www.diepresse.com/4897545/arbeitsmarkt-der-slowakei-gehen-die-fachkrafte-aus>. Zugriffsdatum: 17.02.2021
- IG24. (2021). *Interessengemeinschaft der 24-h-Betreuer_innen*. <https://ig24.at>. Zugriffsdatum: 13.08.2021
- Konrad, E. (2018). Die Solo-Selbständigen in Österreich: Eine Bestandsaufnahme. *WISO(2)*, 81–110. <https://www.isw-linz.at/wiso/hefte/wiso-detail/magazin-detail/22018>. Zugriffsdatum: 05.05.2021
- Krenn, M. & Papouschek, U. (2006). "... ja, was willst du viel mitbestimmen?": Partizipationschancen im entgrenzten Arbeitsfeld mobile Pflege. *ÖZS(2)*, 6–28.
- Kretschmann, A. (2010). Mit Recht regieren? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten. In K. Scheiwe & J. Krawietz (Hrsg.), *Transnationale Sorgearbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis* (1. Aufl., S. 199–226). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- La Garza, R. de. (2010). *Migration, Development and Children Left Behind: A Multidimensional Approach*.
- Land Oberösterreich. (2021). *Richtlinie des Landes Oberösterreich: Sonderprämie für 24-Stunden-Betreuungskräfte zur Bewältigung der COVID-19 Krise*. https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Formulare%20Gesellschaft%20und%20Soziales/GSGD_So_E57_Sonderpraemie_Richtlinie.pdf. Zugriffsdatum: 10.02.2021
- Leibetseder, B. & Hofinger, C. (2019). *Solo-Selbständige in Österreich: Lebens- und Erwerbssituation von Selbständigen ohne unselbständig Beschäftigte und MitunternehmerInnen*. SORA.
- Leiblfinger, M. & Prieler, V. (2018). *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich: Eine Policy- und Regime-Analyse* (Band 9). Linzer WiEGe-Reihe. Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft. https://ku-linz.at/theologie/publikationen/linzer_wiege_reihe_open_access/details/elf-jahre-24-stunden-betreuung-in-oesterreich. Zugriffsdatum: 05.05.2021
- Leiblfinger, M., Prieler, V., Schwiter, K., Steiner, J., Benazha, A. V. & Lutz, H. (2020). *Impact of the COVID-19 pandemic on live-in care workers in Germany, Austria, and Switzerland*. International Long-Term Care Policy Network. <https://ltccovid.org/2020/05/14/impact-of-the-covid-19-pandemic-on-live-in-care-workers-in-germany-austria-and-switzerland/>. Zugriffsdatum: 17.02.2021

- Lutz, H. (2018). Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality. *Current Sociology Monograph*, 66(4), 577–589.
- Manderscheid, K. (2020). Über die unerwünschte Mobilität von Viren und unterbrochene Mobilität von Gütern und Menschen. In M. Volkmer & K. Werner (Hrsg.), *Die Corona-Gesellschaft: Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft* (S. 101–110). transcript.
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Mühlberger, U. (2007). *Dependent self-employment: Workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan.
<http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0801/2007039094-b.html>. Zugriffsdatum: 05.05.2021
- ORF (16. März 2020). Ungarn schließt Grenzen für Personenverkehr. *ORF*.
<https://orf.at/stories/3158075/>. Zugriffsdatum: 17.02.2021
- ORF (8. Januar 2021). Ab Mitternacht Grenzkontrollen zu Tschechien und Slowakei. *ORF*.
<https://orf.at/stories/3196535/>. Zugriffsdatum: 18.02.2021
- ORF Niederösterreich (28. März 2020). 24-Stunden-Betreuer werden eingeflogen. *ORF Niederösterreich*. <https://noe.orf.at/stories/3041337/>. Zugriffsdatum: 13.02.2021
- Öser, C. (18. April 2020). 24-Stunden-Betreuung vor Zusammenbruch. *ORF*.
<https://orf.at/stories/3162384/>. Zugriffsdatum: 18.02.2021
- Österle, A. (2016). 24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen. In B. Weicht & A. Österle (Hrsg.), *Soziologie / Forschung und Wissenschaft: Band 42. Im Ausland zu Hause pflegen: Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung* (S. 247–269). LIT.
- Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen. (2021). *Zertifizierte Agenturen. ÖQZ-24*. <https://oeqz.at/zertifizierte-vermittlungsenturen/>. Zugriffsdatum: 14.08.2021
- Palenga-Möllnbeck, E. (2013). Care Chains in Eastern and Central Europe: Male and Female Domestic Work at the Intersections of Gender, Class and Ethnicity. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11(4), 364–383.
- Palenga-Möllnbeck, E. (2021). "Lade Deine Superkräfte wieder auf": Vermittlungs- und Entsendungsagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Aufl., S. 106–126). Beltz Juventa.
- Pernicka, S., Aust, A. & Adam, G. (2005). Abhängige Selbständigkeit: Ausmaß, Verbreitung und gewerkschaftliche Interessensvertretung im europäischen Vergleich. *SWS-Rundschau*, 45(3), 331–353. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/16471>. Zugriffsdatum: 05.05.2021
- Pernicka, S. & Blaschke, S. (2006). Selbständige -(k)eine Klientel für Gewerkschaften? *ÖZS*(2), 29–53.
- Pongratz, H. J. (2020). Die Solo-Selbstständigen - was sie trennt und verbindet. *WISO*, 43(2), 12–34. <https://www.isw-linz.at/wiso/hefte/wiso-detail/magazin-detail/22020>. Zugriffsdatum: 15.08.2021

- Prester LLOYD (12. Mai 2015). Die Betrogenen: Krankenpfleger in Ungarn proben den Aufstand. *Prester LLOYD*. <http://www.pestlerlloyd.net/html/1520demogesundheitswesen.html>.
Zugriffsdatum: 17.02.2021
- Pries, L. (2013). Transnationalisierung. In S. Mau & N. M. Schöneck-Voß (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands* (3. Aufl., S. 881–894). Springer VS.
- Roser, T. (2015). Rumänien: Der weiße Aderlass. *Deutsches Ärzteblatt*.
<https://www.aerzteblatt.de/archiv/170944/Rumaenien-Der-weisse-Aderlass>. Zugriffsdatum: 17.02.2021
- Scherndl, G. (29. April 2020a). Wendung bei Ausschluss von 24-Stunden-Betreuerinnen aus Härtefallfonds. *derStandard*.
<https://docs.google.com/document/d/1A2c1t3YOCMTn2b1OLmg9fRGXeZ9FiyMr/edit>.
Zugriffsdatum: 13.02.2021
- Scherndl, G. (23. Mai 2020b). 24-Stunden-Betreuerinnen im Sonderzug: Erste Covid-19-Fälle im Sonderzug. *derStandard*.
<https://www.derstandard.at/story/2000117657812/24-stunden-betreuerinnen-im-sonderzug-erster-covid-fall-und-offene>. Zugriffsdatum: 13.02.2021
- Scherndl, G. (20. November 2020c). Testchaos in der 24-Stunden-Betreuung. *derStandard*.
<https://www.derstandard.at/story/2000121845170/test-chaos-in-der-24-stunden-betreuung>. Zugriffsdatum: 18.02.2021
- Schilliger, S. & Schilling, K. (2017). Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-) Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen. *Femina Politica*(2), 101–116.
<https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/view/29638>.
Zugriffsdatum: 05.05.2021
- Schmid, T. (2010). Hausbetreuung in Österreich - zwischen Legalisierung und Lösung. In K. Scheiwe & J. Krawietz (Hrsg.), *Transnationale Sorgearbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis* (1. Aufl., S. 171–198). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Steiner, J. (2021). Räume des Widerstands in der Live-in-Betreuung: Care-Arbeiter*innen organisieren sich. In B. Aulenbacher, H. Lutz & K. Schwiter (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (1. Aufl., S. 174–193). Beltz Juventa.
- Wiener Zeitung (23. April 2020). Korridorzüge für rumänische Pflegerinnen durch Ungarn. *Wiener Zeitung*.
<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2058195-Korridorzuege-fuer-rumaenische-Pflegerinnen-durch-Ungarn.html>. Zugriffsdatum: 13.02.2021
- WKO. (2015). *Merkblatt Personenbetreuung*. WKO.
[https://www.wko.at/branchen/w/gewerbe-handwerk/personenberatung-betreuung/personenbetreuung/Personenbetreuung-deutsch_2015-\(1\).pdf](https://www.wko.at/branchen/w/gewerbe-handwerk/personenberatung-betreuung/personenbetreuung/Personenbetreuung-deutsch_2015-(1).pdf). Zugriffsdatum: 23.03.2021
- WKO. (2020). *Personenberatung und Personenbetreuung: Branchendaten*. WKO Abteilung für Statistik. http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_127.pdf. Zugriffsdatum: 21.05.2021
- WKO. (2021a). *Coronavirus: Situation in der Slowakei: Aktuelle Lage und laufende Updates*.
<https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/ticker-corona-virus-updates-aus-der-slowakei.html>. Zugriffsdatum: 18.02.2021

WKO. (2021b). *Coronavirus: Situation in Ungarn: Aktuelle Lage und Info-Updates*.

<https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-situation-in-ungarn.html>.

Zugriffsdatum: 17.02.2021