

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Selbstermächtigung durch Wissen

Über den Umgang von Au-Pair-Arbeiter*innen mit Arbeitsausbeutung in Österreich

verfasst von | submitted by

Rebecca Sophia Hitomi Akimoto BA BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree pro-
gramme as it appears on the student record
sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Alexa Färber

Danksagung

Zunächst möchte ich mich bei Paulina, Elizabeth und Maddi bedanken. Danke für Euer Vertrauen, Eure Zeit und das Teilen Eurer Erfahrungen. Ohne Euch wäre meine Forschungsarbeit in dieser Form nicht möglich gewesen.

Ich bedanke mich auch herzlich bei allen anderen Interviewteilnehmerinnen für Ihre Zeit und das Teilen Ihrer Geschichten und Perspektiven.

Mein Dank gilt auch Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexa Färber für die Betreuung meiner Masterarbeit. Danke für den inspirierenden Austausch und das immer sehr konstruktive und hilfreiche Feedback.

Für ein konstruktives und anregendes Feedback möchte ich mich auch bei Pia und Valeria bedanken. Danke für Eure Zeit und Unterstützung.

Ich danke auch Paul, meinen Freund*innen und meinen lieben Eltern und Geschwistern. Danke für Eure anhaltende Unterstützung.

Außerdem bedanke ich mich bei der Österreichischen Hochschüler*innenschaft für die Förderung meiner Arbeit.

Abstract (English)

Au pair work is a phenomenon between paid work and family care work and is strongly characterized by gender- and migration-specific attributions and evaluations. With the private household as a place of work and residence and the link between the residence permit and the employment relationship, this work field is very susceptible to various forms of exploitation. Apart from the image of educational exchange, au pair workers partly fill a gap in care-work that has arisen in Western industrialized countries due to the increasing employment of women. Although there is various research on the working conditions of au pairs, the findings on how workers deal with exploitation are marginal. This master's thesis addresses this gap and examines how au pairs in Austria deal with exploitation in the au pair system. Using participant observation, problem-centered interviews and a group discussion, individual and organized practices in dealing with acute and general exploitation were examined. The research focused on the different forms of knowledge that are used. In addition to the perspective of currently employed, non-organized workers, the work of the self-organized group AuPair-Repair was the main subject of this thesis. The analysis shows that the unclear regulations and the lack of access to relevant information offer a certain amount of scope in the organization of the employment relationship that is not necessarily in favor of the care workers. In both individual and organized practices, the exchange of knowledge about working conditions between au pairs is crucial. They share experiences and knowledge about regulations with each other and thereby negotiate the framework conditions of the au pair system. The work of AuPair-Repair is characterized by the specific sharing of information about applicable rights and tasks for au pairs. With the help of information, they want to encourage au pairs to move from sharing experiences to taking action. This use of knowledge as a resource for self-empowerment can be interpreted as feminist potential. In addition, the self-organized group makes au pair work visible to a broader public in order to expose the structural abuses in the au pair system and generate attention for the social relevance of this largely invisible work. The results of the work show that clear framework conditions, better communication of this information and monitoring of compliance by a state-funded, independent organization are necessary to combat exploitation in the au pair relationship in Austria.

Abstract (deutsch)

Au-Pair-Arbeit bewegt sich zwischen Lohnarbeit und familiärer Sorgearbeit und ist stark durch geschlechts- und migrationsspezifische Zuschreibungen und Bewertungen geprägt. Mit dem Privathaushalt als Arbeits- und Wohnort und durch die Verknüpfung des Aufenthaltstitels mit dem Arbeitsverhältnis ist dieses Beschäftigungsfeld sehr anfällig für verschiedene Formen der Ausbeutung. Abseits des Images des Bildungsaustauschs, schließen Au-Pair-Arbeiter*innen teilweise eine Versorgungslücke, die in westlichen Industriestaaten durch die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen entstanden ist. Obwohl es verschiedene Forschungen zu den Arbeitsbedingungen von Au-Pairs gibt, sind die Erkenntnisse zum Umgang der Arbeiter*innen mit Ausbeutung marginal. Die vorliegende Masterarbeit verortet sich in dieser Lücke und untersucht, wie Au-Pairs in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis umgehen. Anhand von teilnehmender Beobachtung, problemzentrierten Interviews und einer Gruppendiskussion wurden individuelle und organisierte Praktiken im Umgang mit akuter und allgemein bestehender Ausbeutung untersucht. Im Zentrum der Betrachtung standen die unterschiedlichen Formen des Wissens, die dabei zum Einsatz kommen. Neben der Perspektive von aktuell beschäftigten, nicht organisierten Arbeiter*innen war die Arbeit der selbstorganisierten Gruppe AuPair-Repair Hauptgegenstand der vorliegenden Forschung. In der Analyse zeigt sich, dass die unklaren Regulierungen und die mangelhafte Zugänglichkeit zu entsprechenden Informationen Spielräume in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses bieten, die nicht zugunsten der Sorgearbeiter*innen ausfallen müssen. Sowohl in den individuellen als auch in den organisierten Umgangspraktiken ist der Austausch von Wissen über die Arbeitsbedingungen zwischen Au-Pairs entscheidend. Sie teilen Erfahrungen und Wissen über Regulierungen miteinander und handeln dabei die Rahmenbedingungen des Au-Pair-Systems aus. Die Arbeit von AuPair-Repair zeichnet sich durch das gezielte Teilen von Informationen über geltende Rechte und Aufgaben für Au-Pairs aus. Mithilfe von Informationen möchten sie Au-Pairs dazu bewegen, vom Erfahrungsaustausch zum Handeln überzugehen. Das Nutzen von Wissen als Ressource zur Selbstermächtigung lässt sich als feministisches Potential interpretieren. Darüber hinaus macht die selbstorganisierte Gruppe Au-Pair-Arbeit für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar, um die strukturellen Missstände im Au-Pair-System aufzudecken und Aufmerksamkeit für die gesellschaftliche Relevanz dieser weitgehend unsichtbaren Arbeit zu generieren. Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass zur Bekämpfung von Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich klare Rahmenbedingungen, eine bessere Vermittlung dieser Informationen und die Kontrolle von deren Einhaltung durch eine staatlich finanzierte, unabhängige Organisation notwendig sind.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Erkenntnisinteresse	2
1.2 Forschungsfrage(n)	3
1.3 Forschungsstand Au-Pair: Arbeits- und Migrationsforschung	3
1.4 Au-Pair-Arbeit in Österreich: Geschichte und aktuelle Regulierungen	13
1.5 Genderwissenschaftliche Relevanz	17
1.6 Aufbau der Arbeit	19
2. Theoretische Grundlagen	20
2.1 Praxistheoretische Ansätze als Analyseperspektive	20
2.1.1 <i>Wer Macht Wissen? – Wissen als Praxis, Praktiken des Wissens</i>	23
2.1.2 <i>Lernen aus Erfahrung, Erfahrungswissen und dessen feministische Potentiale</i>	26
2.2 Ansätze zu Reproduktionsarbeit: Konzeptionelle Einbettung des Forschungsfelds	30
2.2.1 <i>Geschlecht und Migration in der Reproduktionsarbeit</i>	30
2.2.2 <i>Selbstorganisierung und Widerstand von Migrantinnen in Care-Berufen</i>	36
2.2.3 <i>Vom Privathaushalt in die Öffentlichkeit</i>	41
3. Forschungsdesign	42
3.1 Forschungsfeld	43
3.2 Meine Positionierung im Feld	45
3.3 Methoden & Ablauf	46
3.3.1 <i>Teilnehmende Beobachtung bei Zusammenkünften von AuPair-Repair</i>	47
3.3.2 <i>Problemzentrierte Interviews mit nicht-organisierten Au-Pairs</i>	50
3.3.3 <i>Gruppendiskussion mit AuPair-Repair</i>	52
3.4 Auswertung	54
4. Individueller Umgang mit Ausbeutung	55
4.1 Die Teilnehmerinnen und ihre Au-Pair-Erfahrungen	55
4.2 Individuelle Umgangspraktiken mit Ausbeutung	58

5. Organisierter Widerstand gegen Ausbeutung	66
5.1 AuPair-Repair.....	66
5.2 Sich gegen Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis organisieren	70
6. Diskussion der Wissensformen.....	79
6.1 Wie aus dem Verstehen von Erfahrung Wissen wird	80
6.2 Vom Verstehen zum Handeln	81
6.3 Wissen, wie man sich Organisiert	83
6.4 Öffentlichkeit zu Au-Pair-Arbeit herstellen	84
7. Conclusio und Ausblick	85
8. Literaturverzeichnis.....	92
8.1 Online-Verweise	99
9. Anhang.....	100
9.1 Abkürzungen	100
9.2 Abbildungen	100
9.3 Leitfaden – Problemzentriertes Interview	101
9.4 Leitfaden – Gruppendiskussion.....	102

1. Einleitung

In einem Dokument mit Informationen für Au-Pair-Kräfte in Österreich schreibt die Arbeitsgruppe gegen Arbeitsausbeutung des österreichischen Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): „Die Au-pair-Kraft hilft mit, die Kinder der Gastfamilie zu betreuen und erledigt dabei auch leichte Haushaltstätigkeiten – sie ist keine Pflegekraft und auch keine Reinigungskraft.“ (Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten, 2021: 1). Ziel des Au-Pair Verhältnisses sei es, die österreichische Kultur sowie das gesellschaftliche Leben kennenzulernen und Sprachkenntnisse zu verbessern (vgl. ebd.: 1).

Die in verschiedenen Forschungsarbeiten erfassten Arbeitserfahrungen von Au-Pairs weichen teilweise stark von diesen Richtlinien ab (vgl. Hess & Puckhaber, 2004; Davis, 2014; Rohde-Abuba, 2016). Nicht selten erleben Au-Pair-Arbeiter*innen eine Ausbeutung ihrer Arbeitskraft, die teilweise mit gewaltvollen Mitteln durchgesetzt wird (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 215). Statt dem Ziel, einem Au-Pair die eigene Kultur und Sprache näher zu bringen, sind die meisten Gasteltern auf der Suche nach einer günstigen Care-Arbeitskraft (vgl. Orthofer, 2009: 20; Hess & Puckhaber, 2004: 71; Rohde, 2014: 12). Auch die Motive der Au-Pair-Arbeiter*innen stehen oftmals abseits des Kulturaustauschs. Es ist gängig, dass junge Frauen¹ den offiziellen Kulturaustausch als Migrationsstrategie aus Drittstaaten in die EU nutzen (vgl. Orthofer, 2009: 17f; Hess & Puckhaber, 2004: 76f). Dabei ist das Beschäftigungsverhältnis der ‚großen Schwestern‘ (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 69) aufgrund von weit interpretierbaren Regulierungen und fehlendem Monitoring oftmals ein prekäres (vgl. Davis, 2014: 18-19), in dem die Care-Arbeiter*innen vor allem durch ein Unwissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit nicht direkt für ihre Rechte einstehen können (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 70).

Trotzdem gibt es zahlreiche Fälle von Au-Pairs, die sich gegen die Ausbeutung in ihrem Arbeitsverhältnis wehren. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Strategien, die von Gesprächen mit den Gasteltern, über einen Familienwechsel, bis hin zur Vernetzung mit weiteren Betroffenen reichen (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 75-77; Rohde-Abuba, 2016: 218). Eine in Wien als Verein eingetragene Vernetzung, die von ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich gegründet wurde, ist die selbstorganisierte Gruppe *AuPair-Repair*. Das im Rahmen der Wienwochen 2023 entstandene Projekt richtet sich einerseits mit Informationen und verschiedenen Vernetzungsformaten an aktuelle Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich. Andererseits

¹ Der Begriff Frau benennt im Laufe dieser Arbeit die sozial konstruierte Kategorie Frau und ist nicht an die Geschlechtsidentität individueller Personen geknüpft.

möchte die Gruppe die Migrationssituation und Arbeit von Au-Pairs sichtbar machen und dadurch deren Beschäftigungsbedingungen verbessern.

1.1 Erkenntnisinteresse

Während es verschiedene wissenschaftliche Arbeiten zu der Situation von Au-Pair-Arbeiter*innen oder zu der Perspektive der Gasteltern gibt, die deren Beweggründe und Erfahrungen beleuchten, gibt es wenige Erkenntnisse über den Umgang der Care-Arbeiter*innen selbst mit den teilweise schwierigen Lebens- und Arbeitsumständen.

Das Bestehen der Initiative AuPair-Repair hat mein Interesse für genau diesen Umgang mit der Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis geweckt. Dabei möchte ich meinen Blick auf die **Umgangspraktiken** von aktuellen und ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen richten, um herauszufinden, wie sie mit akuten Ausbeutungssituationen, aber auch mit einer allgemein bestehenden Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich umgehen. Wie unterscheiden sich die Umgangspraktiken der im Verein AuPair-Repair organisierten und nicht-organisierter Arbeiter*innen? Nachdem ich bei einem ersten Treffen mit der selbstorganisierten Gruppe erkannt hatte, dass unterschiedliche **Formen des Wissens** in ihrer Arbeit eine entscheidende Rolle spielen, habe ich diese in meiner Auseinandersetzung mit den Umgangspraktiken ins Zentrum gestellt. Woher beziehen die ehemaligen Au-Pairs in dem Verein ihr Wissen und über welche Kanäle verbreiten sie dieses? Da die Umgangspraktiken in einem spezifischen Kontext stattfinden, stoßen die Teilnehmenden auf bestimmte **Rahmenbedingungen**. In der Auseinandersetzung mit den Praktiken erhoffe ich mir Erkenntnisse über die dadurch gesetzten Möglichkeiten und Grenzen. Wie können sich Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich vor Ausbeutung in ihrem Arbeitsverhältnis schützen und auf welche Hindernisse stoßen sie dabei? Um den Rahmen zu weiten und auf gesamtgesellschaftliche Strukturen zu blicken, habe ich bei der Analyse des Materials außerdem betrachtet, wie die in der reproduktiven Arbeit bestehenden **Machtstrukturen** im Umgang mit der Ausbeutung einerseits weitergeführt werden und welche **feministischen Potentiale** sich darin andererseits zeigen.

Gegenstand meiner Betrachtung waren die Arbeit der selbstorganisierten Gruppe AuPair-Repair und die Perspektiven von nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich. Ziel der Arbeit soll es sein, den Umgang mit akuter und allgemeiner Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich sichtbar zu machen und dadurch mögliche Lücken in den Umgangsmöglichkeiten aufzudecken. Im Folgenden findet sich eine Ausformulierung der sich daraus ergebenden Fragestellungen.

1.2 Forschungsfrage(n)

Die endgültige Fragestellung (FF) habe ich im Laufe des Forschungsprozess mit Blick auf das Material und die Literatur entwickelt. Im Zuge dieser Auseinandersetzung haben sich außerdem zwei Unterfragen (ff) ergeben. Diese dienten als zusätzliche Schwerpunkte im Analyseprozess.

***FF:** Wie gehen ehemalige und aktuelle, organisierte und nicht-organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis um und welche Rolle spielen dabei unterschiedliche Formen des Wissens?*

***ff1:** Welche strukturellen Lücken im Schutz vor Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich werden in den Umgangspraktiken mit dieser Ausbeutung sichtbar?*

***ff2:** Welche feministischen Potentiale zeigen sich in diesen Umgangspraktiken und wie werden die in der reproduktiven Au-Pair-Arbeit bestehenden Machtstrukturen im Umgang mit der Ausbeutung weitergeführt?*

1.3 Forschungsstand Au-Pair: Arbeits- und Migrationsforschung

Einführend möchte ich einen aktuellen Forschungsstand zu Au-Pair-Arbeit und -Migration im Allgemeinen und spezifisch in Österreich vorstellen. Unter den zahlreichen Arbeiten gibt es sowohl Auseinandersetzungen mit den Perspektiven von Au-Pair-Arbeiter*innen als auch mit jenen der Familien, die diese beschäftigen. Darunter finden sich beispielsweise Forschungen zu Motiven und Erfahrungen von Au-Pair-Arbeiter*innen aus Osteuropa und Russland, die zum Arbeiten nach Deutschland migrieren (Rohde, 2014; Rohde-Abuba, 2016; Hess & Puckhaber, 2004) oder zu den schlechten Arbeitsbedingungen und deren Folgen bei spanisch-sprachigen Au-Pairs in Deutschland (Espinoza-Castro et al., 2021). Außerdem gibt es Arbeiten zum Au-Pair-Verhältnis im Vereinten Königreich (Cox, 2018; Cox & Busch, 2018; Sekeráková Búriková, 2016), die vor allem für allgemeine Informationen zur Au-Pair-Arbeit und deren Gender-Spezifika interessant sind. Es gibt weitere Arbeiten zur Situation von deutschsprachigen Au-Pairs in den USA (Geserick, 2013; Hess & Puckhaber, 2004), die aufgrund der spezifischen Migrationssituation außerhalb der EU heraus für meine Forschung nicht von Interesse sind.

Demgegenüber sind die Erkenntnisse zur Au-pair-Beschäftigung als Migrationsstrategie für Nicht-EU-Bürger*innen (Sekeráková Búriková, 2016) oder zum Verhältnis zwischen Au-pair-Arbeiter*innen und den arbeitgebenden Gastmüttern im Hinblick auf Fragen der Migration,

reproduktiven Care-Arbeit und Gender (Cox, 2011) für mein Vorhaben von besonderer Bedeutung.

Mit dem Au-Pair-System im österreichischen Kontext hat sich Maria Orthofer (2009) vorwiegend im Hinblick auf die Beweggründe der dort lebenden Familien zur Einstellung einer Au-Pair-Arbeiter*in auseinandergesetzt. Darüber hinaus bietet diese Publikation Einblicke zur Entwicklung des Au-Pair-Systems in Österreich und zur Perspektive der dort beschäftigten Au-Pairs (Orthofer, 2009).

Als besonders relevant für meine Arbeit erscheinen mir die Publikationen von Caterina Rohde-Abuba (2016), Sabine Hess (2004), Rosie Cox und Nicky Busch (2018) und Tina Davis (2014). Rohde-Abuba arbeitet in *'The good girl from Russia can do it all'* (2016) Umgangsstrategien von russischen Au-Pairs in Deutschland mit den für sie schwierigen Arbeitsverhältnissen heraus. Unter anderem nennenswert sind dabei die Narrative der Au-Pair-Arbeiter*innen vor dem Hintergrund einer ‚Moral Economy‘, auf die auch Sabine Hess und Anette Puckhaber (2004) eingehen. In ihrer Publikation *'big sisters' are better domestic servants?!* (2004) besprechen die Autorinnen unter anderem die Bedeutung der Vernetzung von Au-Pairs, was diese Arbeit für mein Forschungsvorhaben relevant macht. Auch Cox und Busch behandeln in ihrer Arbeit die Bedeutung der Vernetzung von Au-Pair-Arbeiter*innen im Internet. Letztlich sind auch in Tina Davis Text aus dem Jahr 2014, in dem sie sich mit dem Au-Pair-Gefüge in Norwegen² und dem Missbrauchs-Fall einer philippinischen Au-Pair-Arbeiterin beschäftigt, Erkenntnisse zur Verbesserung des Au-Pair-Systems zu finden.

Obwohl in der Literatur Umgangsstrategien von Au-Pair-Arbeiter*innen mit den teilweise schwierigen Arbeitsbedingungen zu finden sind, gibt es keine Forschungsarbeiten, die sich explizit und umfassend mit deren Umgangspraktiken mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis beschäftigen. Hinzu kommt, dass ich bei meiner Recherche auf keine Arbeit zur Perspektive von in Österreich arbeitenden Au-Pairs gestoßen bin. Orthofer (2009) widmet sich dieser in einem Kapitel, jedoch bildet sie nicht das Hauptinteresse ihrer Arbeit, deren Publikation mittlerweile einige Jahre zurück liegt. Neben Rosie Cox‘ und Nicky Buschs Exkurs zur digitalen Vernetzung von Au-Pair-Arbeiter*innen oder Rhode-Abubas Erkenntnissen zu den Umgangsstrategien von russischen Au-Pairs in Deutschland, habe ich keine Arbeit gefunden, die sich der Selbstorganisation³ von Au-Pair-Arbeiter*innen widmet. In dieser Lücke möchte ich meine

² Die Beschäftigung von Au-Pair-Arbeiter*innen in Norwegen ist seit Anfang 2024 nur noch für Personen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) möglich (vgl. regjeringen.no, 2024).

³ Siehe Begriffserklärung „Selbstorganisation“ nach Christiane Bomert (2020) in Kapitel 2.2.2.

Forschungsarbeit über den Umgang von organisierten und nicht-organisierten, ehemaligen und aktuellen Au-Pair-Arbeiter*innen mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich verorten.

*Das Au-Pair-Verhältnis: Definition und Akteur*innen*

Offiziell ist ein Au-Pair-Aufenthalt ein internationales Mobilitätssystem, bei dem junge Menschen für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Land, bei einer sogenannten Gastfamilie leben und sich dort als temporäres Familienmitglied an leichter Hausarbeit und der Kinderbetreuung beteiligen. Der Name des Kultur- und Sprachaustauschs ‚au pair‘ kommt aus dem Französischen und bedeutet ‚auf Gegenseitigkeit‘, ‚zu gleichen Teilen‘ oder ‚gleichgestellt‘. Gastfamilie und Au-Pair tauschen also in einem Verhältnis auf Augenhöhe neben Sprache und Kultur, Schlafplatz und Verpflegung gegen Hilfe im Haushalt aus (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 68; Rohde: 2014: 11; Espinoza-Castro et al., 2021: 1). In der praktischen Umsetzung ist das Au-Pair-Verhältnis ein mehrdeutiges soziales Phänomen zwischen Migration, Lohnarbeit und familiärer Sorgearbeit (vgl. Rhode-Abuba, 2016: 2015).

Der Begriff „Au Pair“ wurde 1897 erstmals schriftlich in der Zeitschrift *The Girls Own Paper* erwähnt und beschrieb englische Mädchen, die nach Frankreich gingen, um Englisch- gegen Französischunterricht zu tauschen. Vor allem Töchter aus gutbürgerlichen Familien nutzten diese Möglichkeit, um Sprache, Kultur und Lebensart über verwandtschaftliche Kontakte in Frankreich kennenzulernen (vgl. Orthofer, 2009: 153). In seinen Wurzeln lässt sich das Programm unter anderem auf das schweizerische Welschlandjahr zurückführen, in dessen Rahmen junge Menschen seit dem 19. Jahrhundert aus der deutschsprachigen Schweiz in den französischen Teil des Landes geschickt wurden, um Sprache und Benehmen zu erlernen. Zunächst für Kinder der städtischen Oberschicht und aus besser gestellten Familien ländlicher Gegenden gedacht, wurden zum Ende des 19. Jahrhunderts auch Mädchen und junge Frauen aus der weniger gebildeten Schicht in Familien geschickt, um dort ihre Moral, häuslichen Fähigkeiten und Sprachkenntnisse zu stärken. In ihren Darstellungen der historischen Wurzeln des Au-Pair-Systems, das im 20. Jahrhundert entwickelt wurde, verweist Maria Orthofer auf die ursprüngliche Intention des Programms, jungen Frauen aus gutbürgerlichen Schichten die Möglichkeit zum Kulturaustausch zu bieten und betont dabei den darin liegenden Bildungszweck (vgl. ebd.: 121-123, 20). Auch Tina Davis verweist auf die ursprüngliche Idee des Bildungsprogramms für junge, europäische Frauen der Mittelklasse (vgl. Davis, 2014: 1). In den 1960er Jahren erreicht das Programm vor allem in England, Frankreich und Deutschland ein quantitativ

so hohes Ausmaß, dass eine rechtliche Regelung erforderlich wird (vgl. Orthofer, 2009: 24). Im Jahr 1969 wird vom Europarat ein Abkommen (Nr. 68) zur Au-Pair-Arbeit vereinbart⁴, das von 13 Staaten unterzeichnet ist und derzeit in Dänemark, Frankreich, Italien, Norwegen und Spanien durch eine Ratifizierung in Kraft tritt (vgl. Europarat: 2024).

Bis in die 90er Jahre des 20. Jahrhunderts findet der Au-Pair-Austausch vorwiegend zwischen ökonomisch gleichgestellten Ländern statt und weitet sich danach mit der zunehmenden internationalen Arbeitsmigration im Zuge der ökonomischen Globalisierung aus. Obwohl der Kultur- und Sprachaustausch in dem Programm auch heute noch aktuell ist, kommen die meisten Au-Pairs in Europa mittlerweile aus Staaten außerhalb der Europäischen Union beziehungsweise dem Europäischen Wirtschaftsraum (vgl. Davis, 2014: 1-5). Damit entwickelt sich das Au-Pair-System vom Bildungs- zum Einkommenserwerb (vgl. Orthofer, 2009: 25).

Oftmals bildet der Au-Pair-Aufenthalt eine Art Übergangsphase, die durch sehr individuelle Entscheidungen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten innerhalb des Bildungs- und Berufsverlaufs der Au-Pairs angetreten wird (vgl. Rohde, 2014: 13). Das vorgegebene Alter des Aufenthalts variiert je nach Ankunftsland zwischen circa 17 und 30 Jahren (vgl. Council of Europe, 1969). Catherine Rohde-Abuba weist darauf hin, dass der Aufenthalt häufig als informelle Studierendenmigration genutzt wird, bei der Studierende und Absolvent*innen in der Phase ihres Studiums international mobil sind, ihre anfängliche Mobilität jedoch nicht mit einer Integration in das akademische Bildungssystem des Aufnahmelandes verbunden ist (vgl. Rohde, 2014: 21). Wie Hess (2004) in ihrer Forschung mit slowakischen Au-Pairs in Deutschland zeigt, verlassen sie ihr Herkunftsland oftmals aufgrund mangelnder Perspektive und hoher Arbeitslosigkeit. Dabei charakterisiert sich ihre Mobilität oftmals als transnationale Migration (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 67, 77). Eng mit der Politik der Nationalstaaten verknüpft, erfordern die damit zusammenhängenden Grenzen für Personen ohne Staatsangehörigkeit der nördlichen Industrienationen und einiger asiatischer Staaten die Entwicklung ganz spezifischer transnationaler Verbindungen und Netzwerke (vgl. Lutz, 2010: 577f).

Ulrike Haidinger bezeichnet Transmigrantinnen als „jene Frauen, die z. B. aufgrund der weiten Distanz zu ihrem Herkunftsland, aufgrund der Unsicherheit bei Grenzüberschreitungen, aufgrund der hohen Reisekosten etc. zwar in Österreich wohnen, ihren familiären und Lebensmittelpunkt allerdings in ihrem Herkunftsland verorten.“ (Haidinger, 2004: 66).

⁴ Für weitere Ausführungen siehe Abschnitt *Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis* (Seite 8).

Da die Motive und Migrationssituationen der Care-Arbeiter*innen sehr unterschiedlich sein können, trifft der transnationale Charakter der Mobilität nicht unbedingt auf alle Au-Pair-Arbeiter*innen zu.

Im Hinblick auf die Motive, ein Au-Pair aufzunehmen oder anzustellen, verweisen unterschiedliche Autor*innen auf das Ansteigen von Erwerbsarbeit durch Frauen und ein gleichzeitiges Ausbleiben der geschlechtlichen Umverteilung von Reproduktionsarbeit sowie einen Mangel an öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 72; Rohde, 2014: 21). Rosie Cox (2011) führt den Anstieg von bezahlter Kinderbetreuung im Privathaushalt auf eine wettbewerbsorientierte Ideologie der Mutterschaft zurück, nach der Mütter eng verbunden mit individualistischen Idealen ‚das Beste‘ für ihre Kinder wollen. Mit individualisierter Betreuung soll kulturelles Kapital an die Kinder weitergegeben werden. Cox verweist auf eine Studie von Nicky Busch (2010) bei der für Arbeitgeber*innen in London der Klassenhintergrund der Care-Arbeiter*innen im Auswahlprozess wichtiger gewesen sei als deren Qualifikationen oder Erfahrungen (vgl. Cox, 2011: 1, 7f). Nach Rohde-Abuba (2016) und Davis (2014) waren teilnehmende Gasteltern bei ihren Forschungen in Deutschland und Norwegen mehr an einer Arbeitskraft im Haushalt als an einem kulturellen Austausch interessiert (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 217; vgl. Davis, 2014: 8).

Neben den Arbeitgebenden und den Arbeiter*innen sind Vermittlungsagenturen eine weitere Akteur*innengruppe, die die Gestaltung des Au-Pair-Verhältnis mit beeinflussen. Agenturen können sowohl ‚Incomings‘ in das Land ihres Sitzes als auch sogenannte ‚Outgoings‘ an Familien vermitteln (vgl. Rohde, 2014: 12). Sie formen das Arbeitsverhältnis vorwiegend durch ihre Empfehlungen und Beschreibungen des Au-Pair-Aufenthalts. Während den Interessent*innen des Auslandsaufenthalts das Bild des Familienmitglieds auf Zeit, das bei einem Kulturaustausch ein bisschen im Haushalt hilft, suggeriert wird, wird interessierten Eltern eine Lösung, um Familie und Arbeit unter einen Hut zu bekommen, angeboten. Die Agenturen, die vor allem von kommerziellen Interessen geleitet sind, agieren dabei nicht im Sinne der Au-Pair-Arbeiter*innen und informieren diese, wenn nur oberflächlich, über ihre Rechte (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 79f).

Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis

Bevor ich auf die Erkenntnisse über den Umgang von Au-Pair-Arbeiter*innen mit Ausbeutung in ihrem Arbeitsverhältnis eingehen werde, stelle ich die Ausgangspunkte beziehungsweise

Wegbereiter der Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis, die gleichzeitig als Risikofaktoren für die Arbeiter*innen zu verstehen sind, vor.

Die juristische Regulierung des Au-Pair-Verhältnis unterscheidet sich je nach Aufnahmeland. Bevor ich im nächsten Kapitel (1.4) auf die spezifische Lage in Österreich eingehen werde, stelle ich hier Erkenntnisse zur Wirkung und zu den Problemen der Regulierungen, die in den Staaten der Europäischen Union gewisse Ähnlichkeiten aufweisen, vor. Im Abkommen Nr. 68 des Europarats werden Au-Pairs weder als Studierende oder Auszubildende noch als Arbeiter*innen kategorisiert. Neben dem Alter, das zwischen 17 und 30 Jahren und in individuell geprüften Fällen auch darüber liegen darf, finden sich hier unter anderem Richtlinien zur Dauer des Aufenthalts, die zwei Jahre nicht überschreiten darf, zur Gewährleistung von mindestens einem freien Tag in der Woche oder der Zahlung eines Taschengelds. Dessen Höhe sowie andere Rechte und Verpflichtungen sollen in einem Vertrag zwischen Gastfamilie und Au-Pair definiert werden. Die Aufgaben werden in dem Übereinkommen, das das Verhältnis folgendermaßen definiert, nicht klar benannt:

„'Au pair' placement is the temporary reception by families, in exchange for certain services, of young foreigners who come to improve their linguistic and possibly professional knowledge as well as their general culture by acquiring a better knowledge of the country where they are received.” (Council of Europe, 1969).

Laut dem Text bestehen die oben genannten Dienstleistungen aus der Teilnahme an den alltäglichen Aufgaben der Familie (vgl. ebd.). In Österreich wie auch beispielsweise in Deutschland oder dem Vereinigten Königreich wird die von Au-Pairs geleistete Arbeit als Hilfe im Haushalt bezeichnet (vgl. Bundesministerium für Inneres & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024; Hess & Puckhaber, 2004: 69; Cox, 2018: 2). Die Konzeptualisierung von Arbeit als Hilfe hängt eng mit der geschlechtsspezifischen Bewertung von Hausarbeit als keine richtige Arbeit zusammen (vgl. Cox, 2018: 1). Im Fall der Au-Pair-Arbeit führt Rosie Cox (2018) diese Beschreibung außerdem auf die Ursprünge des Verhältnisses zurück, bei dem junge Frauen der Mittelklasse bei ökonomisch gleichgestellten Familien aufgenommen wurden und leichte statt harter Hausarbeit, die für Frauen der Arbeiter*innenklasse bestimmt war, erledigen sollten. Heute unterscheidet sich die von Au-Pairs geleistete ‚Hilfe‘ kaum oder nicht von der Arbeit, die Nannies oder Reinigungspersonal leisten (vgl. Cox, 2018: 3). Die fehlenden Regulierungen des Ausmaßes und des Charakters der Arbeit im Au-Pair-Verhältnis lassen viel Spielraum zur Ausbeutung der Arbeiter*innen durch die Arbeit gebenden Familien (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 67). Obwohl die Arbeitsbedingung in einem Vertrag zwischen Familien und

Au-Pairs festgehalten werden müssen, gibt es keine außenstehende Instanz, die dessen Einhaltung überprüft (vgl. Rohde, 2014: 12). Rosie Cox und Nicky Busch halten an dieser Stelle fest:

„Au pairing is shaped by structural problems – gender inequalities, racism and national stereotyping, punishing work and childcare cultures – all held together by regulatory neglect.“ (Cox und Busch, 2018: 2)

Die ungenaue beziehungsweise fehlende Regulierung des Au-Pair-Verhältnisses ist also ein wesentlicher Faktor für die Probleme, mit denen sich die Sorgearbeiter*innen in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sehen.

Obwohl Au-Pair-Arbeit offiziell an kein bestimmtes Geschlecht gebunden ist, sind die meisten in diesem Verhältnis beschäftigten Personen junge Frauen (vgl. Council of Europe, 1969) und auch die Tätigkeiten sind in ihrer Geschlechtsspezifität stereotypisch weiblich. Das führt dazu, dass Au-Pairs meistens in engerem Kontakt zu den Müttern der Gastfamilien stehen, die ihre Aufgaben im Haushalt an die Arbeiter*innen weitergeben (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 72; Cox, 2011: 2). Das Verhältnis zwischen der Au-Pair-Kraft und der weiblichen Arbeitgeberin ist oftmals ein mütterliches, in dem die Angestellte unter der Arbeitgeberin steht und in dem Kontrolle und Autorität als mütterliche Betreuung verschleiert werden können (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 216).

Allgemein lässt sich durch die augenscheinliche Markierung der Au-Pair-Kraft als Familienmitglied Ausbeutung im Arbeitsverhältnis verdecken. Dabei entspricht der familiäre Charakter aufgrund der Asymmetrie der Beziehung, in der die Gasteltern als Arbeitgeber*innen meistens die Rahmenbedingungen setzen, selten der Realität (vgl. Rohde, 2013: 22). Die Beziehung ist durch das Aufeinandertreffen von Arbeit und persönlichen Verbindungen sehr komplex und sowohl durch eine traditionelle als auch eine moralische Ökonomie geprägt. Das Moralische hängt mit der Geschlechtsspezifität von Tätigkeiten im Haushalt zusammen und äußert sich in einer Bezahlung beziehungsweise Belohnung mit Wertschätzung, Liebe und Familienintegration als moralische Währung (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 221; Hess & Puckhaber, 2004: 69). Eine tatsächliche Integration eines Au-Pairs als Familienmitglied kann dazu führen, dass er*sie sich aufgrund dieses Status nicht über ihre Arbeits- und Wohnbedingungen beschwert (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 73). Auch eine enge Bindung mit den Kindern kann ein Grund dafür sein, die Gastfamilie trotz einer bestehenden Ausbeutung nicht zu verlassen (vgl. Davis, 2014: 11).

Ein weiterer Wegbereiter für die Ausbeutung von Au-Pairs stellt der Privathaushalt als Arbeitsplatz dar. Aufgrund der Unsichtbarkeit wird das Arbeitsverhältnis einer Kontrolle von außen

entzogen (vgl. Cox & Busch, 2018: 2; Sekeráková Búriková, 2016: 212). Nach Erin Hatton (2018) trägt die Kreuzung von kulturellen, legalen und räumlichen Mechanismen zur Unsichtbarmachung von Arbeit bei. Dabei ist Hausarbeit von allen drei Aspekten betroffen (vgl. Cox, 2018: 3). Auch durch das live-in Modell entsteht eine besondere Abhängigkeit gegenüber den Arbeitgeber*innen, die das Risiko der Ausbeutung erhöht (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 2). Verschiedene Autor*innen sprechen von einer Isolation in diesem Beschäftigungsverhältnis, die sich sowohl auf den Arbeitsplatz als auch das Bestehen einer Sprachbarriere zurückführen lässt (vgl. Davis, 2014: 11). Letztlich führen die Unsichtbarkeit der Au-Pair-Arbeit und fehlende Daten zur Ausbeutung in diesem Arbeitsverhältnis dazu, dass diese in öffentlichen Diskursen ausgelassen werden (vgl. Cox, 2018: 4; Rohde-Abuba, 2016: 215). Nach Rohde-Abuba findet im Rahmen der Hausarbeit eine Form des Otherings statt, bei der Arbeitgebende aufgrund einer vermeintlichen sozialen Hierarchie durch Klasse, Race⁵ und Kultur schlechte Arbeitsbedingungen für ihre Arbeitnehmer*innen legitimieren (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 216).

Da eine andere Staatsangehörigkeit eine Grundbedingung in der Au-Pair-Arbeit ist, ist eine Ungleichheit zwischen beiden Parteien durch die Herkunftsverhältnisse oftmals strukturell verankert (vgl. Rohde, 2013: 23). Der Status als Migrant*in ist vor allem für nicht-EU-Bürger*innen, die auf ein Visum angewiesen sind, ein Risikofaktor der Ausbeutung. Zuzana Sekeráková Búriková, die zur Situation von slowakischen Au-Pairs im Vereinigten Königreich vor und nach der EU-Erweiterung im Jahr 2004 geforscht hat, berichtet beispielsweise von Teilnehmenden, denen von ihren Gasteltern mit dem Entzug ihres Visums gedroht wurde. Auch wenn die Familien ihren Arbeitnehmer*innen das Visum nicht direkt wegnehmen können, haben sie die Möglichkeit, sie mit einer zweiwöchigen Frist zu kündigen. Sollte die betroffene Person innerhalb dieses Zeitraums keine neue Gastfamilie finden, müsste sie das Land verlassen (Sekeráková Búriková, 2016: 209f). Durch diese Abhängigkeit können Arbeitgebenden also einen erheblichen Druck auf die Sorgearbeiter*innen ausüben. Rosie Cox argumentiert hingegen, dass mit der Visumspflicht bestimmte Konditionen einhergehen, die möglicherweise einen gewissen Schutz bieten können, und für Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums nicht gelten (vgl. Cox, 2018: 2). Es gilt zu betonen, dass der Immigrationsstatus einer der Schlüsselfaktor in der Bestimmung der Arbeitsbedingungen von migrantischen Arbeiter*innen ist. Dabei hängt die Rolle des*der Immigrant*in im Rahmen bezahlter Hausarbeit nicht unbedingt von dem bestehenden Visaregimen, sondern vielmehr von dem Status des*der Migrant*in

⁵ Bei Verwendung der weiblichen Form (z.B. Migrantinnen oder Hausarbeiterinnen) möchte ich auf die Geschlechtsspezifität bestimmter Tätigkeiten und Personengruppen im Sinne einer sozialen Konstruiertheit aufmerksam machen. Diese ist nicht an die Geschlechtsidentität individueller Personen geknüpft.

und den damit zusammenhängenden Unsicherheiten ab (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 207, 212).

„Numerous researchers have emphasised the intersection of gender, class, immigration status and ethnicity as central to the asymmetric power relations in paid domestic work.“
(ebd.: 207)

Neben den juristischen und sozio-kulturellen Bedingungen spielt das fehlende Wissen über die Regulierung und die damit zusammenhängenden Rechte und Pflichten in der Arbeit eine besonders große Rolle bei der Ausbeutung der Arbeiter*innen. Die mangelhafte Aufklärung bringt Au-Pairs bei der Verhandlung ihrer Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebenden in eine schwache Position (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 70-73). Vor allem die Unklarheit über die Regulierung des Arbeitsverhältnisses und dessen lückenhafte Regulierung, erschweren die Informationsfindung (vgl. Cox & Busch, 2018: 112). Hinzu kommt, dass Au-Pairs die Ungerechtigkeiten in ihrem Beschäftigungsverhältnis oftmals erst nach einigen Monaten – und damit ‚zu spät‘ für Widerstand – erkennen oder verstehen (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 73). Im Fall der Ausbeutung oder des Missbrauchs, kann es außerdem sein, dass Betroffene nicht wissen, an welche Stellen sie sich wenden können (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 210).

Welche Folgen die schlechten Arbeitsbedingungen für die Arbeiter*innen haben können, beschreiben Bernarda Espinoza-Castro und weitere Autor*innen (2021) in ihrer Forschungsarbeit mit spanisch-sprachigen Au-Pair-Arbeiter*innen in Deutschland. Neben kulturellen und sprachlichen Herausforderungen berichten die Teilnehmenden von unbezahlten Überstunden und unklaren Arbeitsanweisungen, über psychische bis hin zu physischer Gewalt. Deren Erfahrung erhöhen bei Betroffenen das Risiko einer mentalen Erkrankung oder eines schlechten psychischen Wohlbefindens (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 2-6).

Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis

Wie Au-Pairs mit Ausbeutung in ihrem Arbeitsverhältnis umgehen und welche Strategien sie anwenden, um dagegen vorzugehen, beschreiben vor allem Rohde-Abuba (2016), Cox und Busch (2018), Sekeráková Búriková (2016) und Hess und Puckhaber (2004).

Rohde-Abuba erkennt in ihrer Forschung mit russischen Au-Pairs in Deutschland zwei unterschiedliche Strategien zur Veränderung ihres Au-Pair-Verhältnisses: Protest bei den Arbeitgebenden oder der Wechsel zu einer anderen Gastfamilie. Bei der Strategie des Protests haben sich die Befragten an die Gastgeber oder Agenturen zur Verhandlung über die

Arbeitsbedingungen gewendet. Außerdem identifiziert die Autorin eine Form des stillen Widerstands, bei dem die Arbeiter*innen ihre Aufgaben nicht oder nicht ganz erfüllen. Im Fall des Familienwechsels haben sich Teilnehmende teilweise an befreundete Personen gewendet, um dort übergangsweise unterkommen zu können (vgl. Rohde-Abuba, 2016: 216-221). Auf die Strategien der Verhandlung mit Arbeitgeber*innen und Agenturen und des Familienwechsels sowie die Bedeutung von Verbindungen mit anderen Au-Pair-Arbeiter*innen dabei verweisen auch Hess und Puckhaber (2004) und Sekeráková Búriková (2016). Durch ein Netzwerk von Au-Pair-Arbeiter*innen hätten die Betroffenen ein Bewusstsein über ihre Situation entwickelt, das sie zum Abhalten von Gehaltsverhandlungen, einer genauen Absprache über Arbeitszeiten und einem aktiven Rückzug außerhalb der Arbeitszeiten bewegt hätten (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 75).

Wie Au-Pairs von der Verbindung zu Kolleg*innen profitieren können, beleuchten Cox und Busch (2018) in ihrer Auseinandersetzung mit der Rolle von digitalen Medien im Au-Pair-Verhältnis. Während diese Form der Arbeit in der privaten Sphäre stattfindet, können über unterschiedliche Plattformen wie Facebook, Instagram oder WhatsApp Informationen zum Arbeitsverhältnis an die Öffentlichkeit gelangen. Hier könnten die Arbeiter*innen ihre Erfahrungen vergleichen, evaluieren und gegenseitig bestätigt werden. Mithilfe des Internets können sich die Sorgearbeiter*innen also im Austausch mit Kolleg*innen über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit informieren und diese dabei gleichzeitig aushandeln. Mit und nach der gemeinsamen Aushandlung der Normen ihrer Arbeit können Au-Pairs eine Entscheidung über das weitere Vorgehen im Umgang mit ihrer Situation treffen. Die digitalen Foren bieten neben dem Austausch eine Möglichkeit, um Kontakte zu knüpfen, welche im Fall einer Kündigung möglicherweise sogar Unterschlupf bieten könnten. Der Austausch mit anderen Au-Pairs kann auch außerhalb des digitalen Raums, beispielsweise beim zur Schule bringen der Gastkinder oder im Sprachkurs stattfinden. Neben der Vernetzung von Au-Pairs im digitalen Raum gehen die Autorinnen auf die Kommunikation von Gastmüttern in online Foren ein. Die hier geteilten Erfahrungen und Aushandlungen von Beschäftigungsnormen begünstigen jedoch eher eine Ausbeutung im Au-Pair-System (vgl. Cox & Busch, 2018: 102-120). Auch Maria Orthofer spricht in ihrer Arbeit zum Au-Pair-Verhältnis in Österreich die Bedeutung des eigenen Netzwerks mit anderen Au-Pairs als Anker in schwierigen Situationen an (vgl. Orthofer, 2009: 310).

Wie die Bedingungen in der Au-Pair-Arbeit verbessert werden können

Die Autor*innen benennen konkrete Strategien zur Verbesserung des Au-Pair-Systems und weisen auf erforderliche Veränderungen auf struktureller Ebene. Zunächst ist die Anerkennung der Tätigkeiten von Au-Pairs als Arbeit wichtig, um deren Beachtung in Diskursen zum Schutz von Arbeiter*innen sicherzustellen (vgl. Cox, 2018: 4). Ein weiterer Punkt ist das fehlende Monitoring im Au-Pair-System (vgl. Davis, 2014: 19). In Anlehnung an ihre Forschungsergebnisse empfehlen Espinoza-Castro et al. eine Intervention durch eine Organisation oder Behörde vor und während des zweiten Monats des Aufenthalts, bei der die Rolle der Gastfamilien und Au-Pairs und deren Verpflichtungen verdeutlicht und die Einhaltung der Arbeitszeiten kontrolliert werden soll. Für Au-Pairs, die in keiner Verbindung zu einer Organisation stehen, soll ein psychologisches Beratungsangebot von Behörden oder erfahrenen Au-Pairs bereitgestellt werden. Außerdem möchten die Autor*innen die bestehenden Probleme sichtbar machen, um ein Bewusstsein für die Arbeitsbedingungen von Au-Pairs zu schaffen (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 10, 1). Neben dem Vorschlag der Erhöhung des Gehalts für Au-Pairs oder der Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort (vgl. Davis, 2014: 21), weisen mehrere Autor*innen auf die mangelhafte Regulierung des Au-Pair-Verhältnis und deren fehlende Kontrolle als grundlegende Ursache für bestehende Ausbeutung und Missbrauch hin (vgl. Davis, 2014: 18f; Cox & Busch, 2018: 2).

1.4 Au-Pair-Arbeit in Österreich: Geschichte und aktuelle Regulierungen

Zur Lage des Au-Pair-Systems in Österreich gibt es nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse. Außer in Maria Orthofers Arbeit *Au-pair: Von der Kulturträgerin zum Dienstmädchen* (2009) taucht das Thema Au-Pair-Arbeit in Österreich nur als Fallbeispiel in Publikationen zu Arbeits- und Migrationsforschung auf. Bevor ich auf die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen dieses Arbeitsverhältnis eingehe, möchte ich den gesellschaftlichen Kontext und die historische Entwicklung der Au-Pair-Arbeit in Österreich beleuchten.

In ihrer Forschung geht Orthofer den Motiven und Erwartungen österreichische Familien zur Einstellung einer Au-Pair-Kraft im Rahmen der Vereinbarkeitsdebatte von Familie und Beruf nach (Orthofer, 2009: 19f). Im Forschungszeitraum von 1978 bis 2000 entwickelt sich mit den wachsenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen am qualifizierten Sektor des Arbeitsmarkts eine Versorgungslücke in österreichischen Privathaushalten. Da die Auslagerung von Hausarbeit an Hauspersonal bis in die 1990er Jahre in Österreich verpönt ist und

Sorgetätigkeiten nicht als Arbeit anerkannt werden, bietet das Au-Pair-Verhältnis als offizielles Bildungsprogramm eine gute Lösung (vgl. Orthofer, 2009: 72-74).

Auch bei den Au-Pairs findet ein Wandel von sogenannten „traditionellen“ zu einer Generation von „neuen“ Au-Pairs statt. Ab den frühen 1980er Jahren kommen „traditionelle“ Au-Pairs vorwiegend aus bürgerlichen Familien Italiens, des englischen und französischen Sprachraums, Lateinamerikas und später auch Skandinaviens. Die neuen Au-Pairs kommen seit Mitte der 1990er Jahre vermehrt aus Osteuropa und dem globalen Süden nach Österreich (vgl. Orthofer, 2009: 183). Die beiden Gruppen, deren Grenzen fließend sind, unterscheiden sich vor allem in ihren Motiven für die Au-pair-Beschäftigung. Diese haben sich laut Orthofer vom Interesse an einem Kulturaustausch mit Bildungsanspruch hin zur Erwartung, in der EU Fuß fassen zu können, gewandelt (vgl. ebd.: 21).

Zur historischen Einordnung im österreichischen Kontext vergleicht Orthofer das Au-Pair-Verhältnis zunächst mit der Beschäftigung von Dienstbot*innen in Wien. Deren Einstellung war bei großbürgerlichen Familien bis Anfang des 20. Jahrhunderts gängig und ging mit dem Ersten Weltkrieg, bis zu einem erneut steigenden Bedarf an bezahlten häuslichen Dienstleistungen in den 1980er Jahren, stark zurück. Die Berufsgruppe, die meistens junge Frauen vom Land, mit Hoffnung auf einen Bildungsaufenthalt waren, sahen sich meist mit schlechten Arbeitsbedingungen konfrontiert. Auf die Ausbeutung reagierten die Dienstbot*innen nicht mit einem organisierten Kampf, sondern mit stiller Abwanderung in andere Berufe (vgl. Orthofer, 2009: 122-123). Obwohl das Au-Pair-Verhältnis das Image eines auf Gegenseitigkeit beruhenden Kulturaustauschs trägt, bildet es eine Fortführung der gleichen Tätigkeiten, die die ehemaligen Dienstbot*innen erledigen mussten. In der Realität wandelt sich das in der Au-Pair-Arbeit beschriebene Tauschgeschäft von Hausarbeit gegen Kultur immer stärker zum Tausch von Hausarbeit gegen Kost, Quartier und Taschengeld (vgl. ebd.: 126-128).

Bei der Entwicklung des Au-Pair-Systems in Österreich spielen der Auslandssozialdienst des Katholischen Jugendwerks Österreich (ASD) und der Studierendenreisen-Organisation ÖKISTA als Non-Profit-Vermittlungsorganisationen eine entscheidende Rolle. Gemeinsam arbeiteten die beiden Organisationen ab 1981 Richtlinien für Au-Pair-Aufenthalte in Österreich aus und legten diese dem Bundesministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit als Grundlage für eine gesetzliche Regelung vor. Dadurch sollten Au-Pairs vor Ausbeutung geschützt werden und die Entwicklung eines zweiten „grauen“ Arbeitsmarkts verhindert werden (vgl. Orthofer, 2009: 130f). Die Organisationen vereinbarten 1982 mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Inneres, dass das Au-pair-Verhältnis als

„arbeitnehmerähnlich“ gilt. Das machte eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erforderlich, die mit Vorlegen eines Au-pair-Vertrag erteilt werden konnten. Mit dieser Regelung war das Arbeitsverhältnis nicht sozialversicherungspflichtig, stattdessen war nur der Abschluss einer Studierendenversicherung notwendig. Ab 1985 waren Au-Pair-Kraft und Gastfamilien dazu verpflichtet, den von ÖKISTA, ASD und BMAS ausverhandelten Vertrag – bis heute mit kleinen Anpassungen Grundlage für die Genehmigung eines Au-Pair-Verhältnis durch das Arbeitsmarktservice (AMS) – zum Erhalt der Beschäftigungsbewilligung und Aufenthaltsgenehmigung bis zu einem Jahr. Ab 1994 war dieser Vorgang für Bewerber*innen aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums dann nicht mehr notwendig (vgl. Orthofer, 2009: 132-133). Nachdem die Schließung des Au-Pair-Vertrags durch eine Quotenregelung für die Zulassung von ausländischen Arbeitnehmer*innen beschränkt wurde, wurde diese Beschränkung mit der ab 2001 gültigen Ausländerbeschäftigungsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit aufgehoben (vgl. ebd.: 136).

Vermittler*innen mussten in Österreich vom Arbeitsministerium anerkannt werden und bis 1990 hatten ausschließlich ASD und ÖKISTA diese Berechtigung. Mit dem steigenden Bedarf an Au-Pair-Kräften ist ein großer Markt für profitorientierte Vermittlungsagenturen entstanden und seit den 1990er Jahren werden auch viele Arbeitsverhältnisse über private Initiativen geschlossen (vgl. Orthofer, 2009: 141-142). Der ASD wurde durch kirchliche und staatliche Mittel finanziert und verlangte erst nach der Kürzung von Förderungen eine Vermittlungsgebühr von den Gasteltern (vgl. ebd.: 140). Die Tätigkeiten der aus und nach Österreich vermittelnden Organisation lassen sich über die Tätigkeitsberichte von 1978 bis 2003 nachverfolgen. Zwischen 1969 und 1995 nahm der ASD die Rolle einer serviceorientierten Au-Pair-Vermittlung ein, die außerdem Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit leistete. Seit 1995 und dann 2005 schlussendlich wurde die Vermittlungsorganisation von profitorientierten Agenturen und dem Internet abgelöst (vgl. ebd.: 143). Zu den Tätigkeiten der Organisation zählen *Lobbying* für faire Rahmenbedingungen von Au-Pair-Arbeit, die Gestaltung von *Freizeitprogrammen* für Au-Pairs zur Vernetzung untereinander und die *Vernetzung und Kooperation mit anderen Einrichtungen* zur Professionalisierung der eigenen Arbeit. Außerdem leistete die Organisation *Öffentlichkeitsarbeit* für das Au-Pair-System in Österreich und die eigenen Tätigkeiten sowie Bemühungen um die *Finanzierung* der eigenen Arbeit. Die Kürzungen der staatlichen Subventionen konnte die Organisation durch Vermittlungsgebühren und den Verkauf von Versicherungen nicht ausgleichen. Die anfänglichen zwei Vollzeitstellen mussten bis 1995 auf eine Stelle reduziert werden. Das Ende der Vermittlungsorganisation erklärt die Autorin mit dem hohen bürokratischen Aufwand, einem veränderten Interesse bei den „neuen“ Au-Pairs gegenüber den

„traditionellen“ Au-Pairs und der katholische Hintergrund und das damit verbundene Image (vgl. Orthofer, 2009: 147-152). Hinzu kommt, dass Jugendliche aus dem EU-Raum seit Mitte der 1990er Jahre für einen Auslandsaufenthalt nicht mehr auf eine Beschäftigung im Bereich der Hausarbeit angewiesen waren, sondern stattdessen legalen Arbeitsplätze in Gastronomie oder ähnlichen Bereichen annehmen konnten (ebd.: 157).

„Au-pairs sind Ausländerinnen/Ausländer (in der Regel Schülerinnen/Schüler bzw. Studierende) zwischen 18 und 28 Jahren, die durch ihren Aufenthalt in Österreich ihre im Ausland erworbenen Deutschkenntnisse vertiefen und das österreichische Kultur- und Gesellschaftsleben kennenlernen möchten. Die/der Au-pair wird in die Gastfamilie aufgenommen und hilft bei leichten Hausarbeiten und bei der Kinderbetreuung mit.“ (Bundesministerium für Inneres & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024)

Nach der aktuellen Rechtslage liegt das Monatsgehalt für Au-Pair-Kräfte in Österreich bei mindestens 518,44 Euro und muss mit zwei Urlaubs- und einer Weihnachtssonderzahlung insgesamt 15-mal im Jahr ausgezahlt werden. Bei einem kürzeren Beschäftigungsverhältnis werden die Sonderzahlungen anteilmäßig ausgezahlt. Die Arbeitszeit darf 18 Wochenstunden nicht überschreiten und bei Personen aus Drittstaaten aufgrund der Abhängigkeit der Aufenthaltsbewilligung von der Entlohnung auch nicht unterschreiten. An mindestens einem festgelegten Tag in der Woche muss die Au-Pair-Kraft freigestellt sein. Juristisch wird die Au-Pair-Arbeit durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geregelt. Damit haben die Arbeiter*innen einen Anspruch auf Urlaub und eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bewerber*innen aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz brauchen keinen Aufenthaltstitel und sind lediglich dazu verpflichtet, sich innerhalb von vier Monaten bei einer Aufenthaltsbehörde zu melden. Für Personen aus Drittstaaten ist eine Aufenthaltsbewilligung notwendig, die mit einer Anzeigebestätigung beim AMS zu erhalten ist. Diese Bestätigung muss von den Gasteltern bis spätestens zwei Wochen vor Beginn beantragt werden und befreit die Au-Pair-Kraft vom Ausländerbeschäftigungsgesetz. Voraussetzungen für die Anzeigebestätigung sind unter anderem die Vermittlung durch eine „dazu berechtigte Agentur“ und ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen. Für die verpflichtende Verlängerung der Anzeige nach sechs Monaten muss eine Bestätigung über den Besuch eines Sprachkurses vorgelegt werden. Neben der Hälfte der Kosten des Deutschkurses ist die Gastfamilie dazu verpflichtet, Verpflegung und Unterbringung in einem verschließbaren Raum bereitzustellen. Während die Gasteltern Anmeldung und Kosten für die Unfallversicherung übernehmen müssen, bezahlen die Au-Pairs ihre in Österreich gültige Krankenversicherung selbst. Der verpflichtende Au-Pair-Vertrag kann von beiden Parteien jederzeit und ohne Angabe von Gründen mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen beendet werden.

Insgesamt kann das Au-Pair-Verhältnis maximal ein Jahr lang dauern (vgl. Bundesministerium für Inneres & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024).

Im Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe gegen Menschenhandel des Österreichischen Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten gibt es einen Eintrag über eine Besprechung am 31.01.2020 und am 19.10.2020 zum Thema Au-Pair-Kraft in Österreich. Darin wird festgehalten, dass ein bestehender Informationsmangel bei potenziellen Au-Pair-Arbeiter*innen das Risiko zur Ausbeutung steigert. Ein weiterer Risikofaktor sei das mangelnde Bewusstsein der Arbeitgebenden über den Zweck des Au-Pair-Verhältnis zum Kennenlernen von Kultur und Sprache, anstelle der Aussicht auf eine billige Arbeitskraft. Resultat dieser Erkenntnisse soll die Veröffentlichung eines Dokuments mit leicht verständlichen Informationen über die Rechte und Pflichten einer Au-Pair-Kraft in Österreich sein (vgl. Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten, 2021b: 16f).

In der deutschsprachigen Broschüre – die das zuvor erwähnte, für 2021 angestrebte Dokument zu sein scheint – der Arbeitsgruppe gegen Ausbeutung des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten finden sich neben den allgemeinen Informationen über die Regulierung des Au-Pair-Verhältnis auch verschiedene Kontaktmöglichkeiten bei allgemeinen Fragen und für Notfälle. Dazu gehören für allgemeine Anliegen das AMS, die Arbeiterkammer und der österreichische Gewerkschaftsbund und im Fall eines Notfalls unter anderem Rettung und Polizei sowie Frauen-Notruf und Stellen für Betroffene des Menschenhandels. Au-Pair-Kräfte werden dazu aufgefordert, Probleme zunächst mit der Gastfamilie zu klären und große Probleme nach Möglichkeit zu dokumentieren (vgl. Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten, 2021).

Die Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Privathaushalt, die einen hohen Grad an Flexibilität erfordern und mangelnde Abgrenzungsmöglichkeiten bieten, sind in Österreich ähnlich wie in anderen EU-Ländern. Aufgrund von bestehenden Erkenntnissen zur negativen Au-Pair-Erfahrungen beispielsweise in Deutschland oder Norwegen geht Orthofer von einer ähnlichen Situation in Österreich aus (vgl. Orthofer, 2009: 311, zitiert nach Hess, 2002 & Hovand, 2005).

1.5 Genderwissenschaftliche Relevanz

Bei Au-Pair-Arbeiter*innen handelt es sich meist um junge Frauen, die in ein anderes Land migrieren und dort Care-Tätigkeiten nachgehen. Mit dem Bildungsprogramm des Welschlandjahrs als Vorgänger, hat sich das Au-Pair-Verhältnis mittlerweile größtenteils zu einem Einkommenserwerb gewandelt, mit dem die Versorgungslücke im globalen Norden geschlossen werden

soll (vgl. Orthofer, 2009: 24). In der zeitgenössischen Au-Pair-Arbeit treffen geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Reproduktionsarbeit und das Verhältnis zwischen privilegierten und weniger privilegierten Teilen der Welt aufeinander. Nachdem die Frauenbewegung der 1970er Jahre in westlichen Industriestaaten für die Anerkennung von Hausarbeit als Arbeit gekämpft hat, ist die Erwerbstätigkeit von Frauen außerhalb des Haushalts dort mittlerweile stark angestiegen. Die dadurch entstandene Versorgungslücke wird heute oftmals durch eine Doppelbelastung der Frauen getragen (vgl. Scheele, 2018: 4-6; Duden, 2009: 16f). Andere privilegierte Haushalte schließen diese Lücke mit einer meist schlecht bezahlten migrantischen Hausarbeiterin⁶ (vgl. Schilliger, 2008: 19). Durch Faktoren wie die Beschäftigung im Privathaushalt oder eine bestehende Unsicherheit in Bezug auf den Aufenthaltstitel, sind migrantische Care-Arbeiterinnen oftmals prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt. In diesem geschlechtsspezifischen und ethniserten Beschäftigungsverhältnis wird also die globale Verwobenheit patriarchaler Machtstrukturen deutlich (vgl. Haidinger, 2004: 76).

Dabei erlauben intersektional-feministische Ansätze einen spezifischen Blick auf die Au-Pair-Arbeiter*innen, deren Erwerbsmöglichkeiten an ihren Status als ‚Migrantin‘ und eine geschlechtsspezifische Zuteilung von Reproduktionsarbeit an Frauen gekoppelt sind (vgl. Haidinger, 2004: 67f). Intersektionalität lässt sich als Konzept auf die Arbeit der Juristin Kimberlé Crenshaw *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* (1989) zurückführen. Darin macht die Autorin auf die mehrdimensionalen Unterdrückungserfahrungen von Schwarzen Frauen und die Unsichtbarkeit dieser Gruppe im US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetz aufmerksam (vgl. Crenshaw, 1989). Der Begriff wird im wissenschaftlichen Kontext unterschiedlich interpretiert und verwendet (vgl. Chebout, 2012: 6f). Nach dem Center for Intersectional Justice (CIJ, 2017) lässt sich Intersektionalität als Konzept definieren, das die Art und Weise beschreibt, wie sich Systeme der Ungleichheit aufgrund von Geschlecht, Race, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Klasse und andere Formen der Diskriminierung überschneiden und dabei individuelle Dynamiken und Auswirkungen schaffen (vgl. Anderson, 2021: 67). Bei der intersektional-feministischen Theorie handelt es sich nicht um eine einheitliche Theorie, sondern um verschiedene Ansätze, die auf den Begriff von Crenshaw Bezug nehmen oder sich zumindest auf diesen zurückführen lassen (vgl. Chebout, 2012: 6f).

⁶ Bei Verwendung der weiblichen Form (z.B. Migrantinnen oder Hausarbeiterinnen) möchte ich auf die Geschlechtsspezifität bestimmter Tätigkeiten und Personengruppen im Sinne einer sozialen Konstruiertheit aufmerksam machen. Diese ist nicht an die Geschlechtsidentität individueller Personen geknüpft.

Während keine wissenschaftlichen Arbeiten vorhanden sind, die sich explizit der Selbstorganisation von Au-Pair-Arbeiter*innen widmen, gibt es Erkenntnisse zur Selbstorganisation von migrantischen Care-Arbeiterinnen. Dabei zeigt sich, dass die Selbstorganisationen nicht ausschließlich für die Verbesserung von individuellen Situationen kämpfen, sondern oftmals eine gesellschaftliche Diskussion über Arbeit im Privathaushalt anstreben (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 113). Die Autorinnen der entsprechenden Arbeiten erkennen die Bedeutung dieser Bewegungen und die Wichtigkeit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Care-Berufen, die vorwiegend in Privathaushalten stattfinden, an. Gleichzeitig betonen sie jedoch die Notwendigkeit, Kritik an der globalen geschlechtsspezifischen Aufteilung von Reproduktionsarbeit anzustoßen (vgl. Schilliger, 2013: 57; vgl. Haidinger, 2004: 78).

Da im Bereich der Haus- und Betreuungsarbeit globale patriarchale Machtstrukturen reproduziert werden, handelt es sich dabei um einen aktuellen und relevanten Bereich, mit dem sich feministische Politiken auseinandersetzen sollten (vgl. Schilliger, 2008: 20). Dabei kann der Widerstand, der von den betroffenen Akteur*innen geleistet wird, besonders mit Blick auf dessen intersektional-feministische Potentiale spannend und für weitere Wandlungsprozesse wegweisend sein.

1.6 Aufbau der Arbeit

In meiner Masterarbeit bin ich der Frage nachgegangen, *wie ehemalige und aktuelle, organisierte und nicht-organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis umgehen und welche Rolle dabei unterschiedliche Formen des Wissens spielen*. Zur Beantwortung meiner Forschungsfrage habe ich aufbauend auf einer ausführlichen Literaturrecherche unterschiedliche Materialformen erhoben und ausgewertet.

Der Aufbau der Arbeit lässt sich grob in fünf Abschnitte einteilen. Im ersten einleitenden Kapitel findet sich die Erläuterung des Forschungsinteresses und -vorhabens, ein Abriss des aktuellen Stands der Arbeits- und Migrationsforschung zur Au-Pair-Arbeit, eine Darstellung der aktuellen Rahmenbedingungen für Au-Pair-Arbeit in Österreich und eine Erläuterung der genderwissenschaftlichen Relevanz dieser Arbeit.

Im zweiten Abschnitt werden für die Analyse relevante Theorieansätze vorgestellt. Zu der vorgestellten Theorie gehört eine Begründung der Forschungsperspektive in praxistheoretischen Ansätzen und deren Verbindung mit unterschiedlichen Ansätzen zu Wissen und Lernen durch Erfahrung. Außerdem bilden theoretische Überlegungen zu reproduktiver Arbeit und deren

Zusammenhang mit Geschlecht und Migration sowie Arbeiten zu Selbstorganisation von Reproduktionsarbeiter*innen die Grundlage der Forschungsarbeit.

Das Kapitel des Forschungsdesigns gibt Einblick in Konzeptualisierung und Ablauf der Forschung. Hier werden das Forschungsfeld und die qualitativen Methoden der teilnehmenden Beobachtung, der Gruppendiskussion und des problemzentrierten Interviews sowie die Analyse-methode der strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse vorgestellt.

Die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse finden sich im vierten, fünften und sechsten Kapitel. Hier werden zunächst die individuellen Umgangspraktiken mit Ausbeutung und die Praktiken des organisierten Widerstands dagegen vorgestellt. Danach gehe ich noch einmal spezifischer auf die darin sichtbar gewordenen Formen und Praktiken des Wissens ein.

Conclusio und Ausblick finden sich im siebten und letzten Abschnitt der Arbeit. Hier werden die Ergebnisse nochmals mit besonderem Blick auf die Forschungsfragen zusammengefasst, das gesamte Vorgehen im Forschungs- und Auswertungsprozess reflektiert und offen gebliebener Fragen hinsichtlich zukünftiger Forschungsarbeiten vorgestellt.

2. Theoretische Grundlagen

Aufbauend auf dem zuvor skizzierten Forschungsstand zu Au-Pair-Arbeit und -Migration bilden ein praxistheoretisches Forschungsverständnis, Ansätze zu Wissen als Praxis und theoretische Überlegungen zu Reproduktionsarbeit und der Selbstorganisation von migrantischen Care-Arbeiter*innen den Ausgangspunkt der Forschungsarbeit.

2.1 Praxistheoretische Ansätze als Analyseperspektive

Mit der Frage nach den Umgangspraktiken unterschiedlicher Au-Pair-Arbeiter*innen mit der bestehenden Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis, möchte ich mich dem Forschungsfeld aus einer praxistheoretischen oder praxeologischen Perspektive annähern. Als junge Analyseperspektive, die sich für verschiedene Forschungsbereiche als fruchtbar erweist, bildet dieses Forschungsprogramm eine heterogene und gleichzeitig definierbare Theoriebewegung (vgl. Schäfer, 2016: 9). Der Soziologe Andreas Reckwitz gibt dem facettenreichen Bündel von Analyseansätzen die Titel ‚Theorien sozialer Praktiken‘, ‚Praxistheorien‘ oder Versionen einer ‚Praxeologie‘. In seiner Arbeit *Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken* (2003) verweist er auf verschiedene konzeptuelle Bausteine der Theorie und betont dabei, dass die genannten Theorienprogramme und Forschungsansätze keine konsensual geteilte Praxistheorie bilden würden,

vielmehr handle es sich dabei um eine sozialtheoretische Perspektive. Obwohl sich praxeologische Elemente in verschiedenen Forschungsfeldern der Kultur- und Sozialwissenschaften wiederfinden, bestehen diese teilweise unabhängig voneinander und ohne Bewusstsein über eine sozialtheoretische Gemeinsamkeit untereinander (vgl. Reckwitz, 2003: 283f). Als idealtypisches Modell unterscheidet sich die Praxistheorie durch ihre Verortung und ihr Verständnis des Sozialen und der Begriffe des Handelns, der Subjektivität, der Materialität und Rationalität von anderen Sozialtheorien. Reckwitz spricht von vier verschiedenen Typen von Sozialtheorien: 1. strukturtheoretische Ansätze, 2. ökonomisch-individualistische Ansätze, 3. normativistische Ansätze und 4. kulturtheoretische Ansätze. Die Praxistheorie verortet er als ‚sozialkonstruktivistische‘ Perspektive bei den Kulturtheorien (vgl. ebd.: 286f). Von den Kulturtheorien des *Mentalismus* und des *Textualismus* unterscheidet sich die *Theorie sozialer Praktiken* durch ihr Verständnis von Kultur. In der Praxeologie wird das Soziale, anders als im Mentalismus, nicht als kollektives geistiges, ideelles Phänomen verstanden oder wie im Textualismus bei einem geteilten Text- und Symbolsystem verortet. Das Soziale in der Theorie sozialer Praktiken findet sich bei den sozialen Praktiken selbst. Es handelt sich dabei um Verhaltensroutinen, die durch ein praktisches Verstehen, ein ‚know how‘, geprägt sind und ein ‚inkorporiertes‘, also körperliches und verkörpertes Wissen bilden (vgl. ebd.: 288f). Dieses Wissen ist jedoch nicht als etwas Theoretisches zu verstehen, das der Praxis vorausgeht, sondern bildet einen Bestandteil der Praxis. Die Praxistheorie betont die körperlich-leibliche Mobilisierbarkeit von Wissen, die häufig nicht mit der Explizierungsfähigkeit oder Explizierungsbedürftigkeit dieses Wissens einhergeht. Aus der Betonung der Körperlichkeit, in der sich das Soziale und Kulturelle durch soziale Praktiken materialisiert (vgl. ebd.: 290-292), lassen sich forschungspraktische Vorteile ziehen. Der Blick auf Praktiken ermöglicht es, das Soziale und Kulturelle auf der Mikroebene zu verstehen (vgl. ebd.: 298).

Neben dem Verständnis des Sozialen ist der Handlungsbegriff – und damit auch das Verständnis von ‚Akteur*in‘ und ‚Subjekt‘ – für die praxeologischen Theorien zentral. Denn sie setzen sich mit der Reproduzierbarkeit und Wiederholung von Handlungen über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg auseinander (vgl. Reckwitz, 2003: 282, 298). Inwiefern sich der Handlungsbegriff in der Sozialtheorie zum Praxisbegriff verschoben hat, erläutert der Soziologe Stefan Hirschauer in seinem Beitrag zu *Praxis und Praktiken* (2017) im Handbuch der Körpersoziologie:

„Praktisches Handeln ist nicht das Ausführen individueller Pläne und Entscheidungen, sondern eine körperlich vollzogene Koaktivität in Wechselwirkung mit anderen Entitäten.“ (Hirschauer, 2017: 91)

Während *Praktiken* Formen des Vollzugs, also beispielsweise Typen von Aktivitäten oder Verhaltensmuster bezeichnen, handelt es sich bei der *Praxis* um den tatsächlichen „körperlichen Vollzug sozialer Phänomene“ (Reckwitz, 2003: 290), also um das menschliche Handeln und Verhalten im Rahmen von Praktiken (vgl. Hirschauer, 2017: 91). Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass das praktische Handeln immer in drei Beziehungsdimensionen abläuft, nämlich der *Intersubjektivität*, der *Interobjektivität* und der Selbstreferenzialität. Aus diesen drei Dimensionen ergeben sich die drei kultursoziologischen zentralen Phänomenbereiche: *Diskurse*, *Artefakte* und *Subjektivierungsweisen*. Dabei sind Diskurse sogenannte Praktiken der Repräsentation, in denen Praktiken reflektiert werden und die sich gleichzeitig vorwiegend in medientechnischen Artefakten materialisieren (vgl. Reckwitz, 2010: 191). „Wenn Praktiken insgesamt bestimmte Wissensordnungen implizit sind, dann werden in Diskursen Wissensordnungen gewissermaßen expliziert [...]“ (ebd.: 192). Bei dem Phänomenbereich der Artefakte handelt es sich darum, dass sie als Objekte oder Dinge in einer Art Doppelstatus innerhalb sozialer Praktiken diese sowohl beeinflussen als auch gleichzeitig in ihr geformt werden (vgl. ebd.: 193). Der Ethnologe Hans Peter Hahn, der sich in verschiedenen Werken mit den grundlegenden Fragen zur Erforschung von Dingen und den Entwicklungen der Material Culture Studies auseinandersetzt, spricht von einem bestehenden Konsens darüber, dass Dinge und Menschen in einer wechselseitigen Beziehung zueinanderstehen. Beide unterliegen den Einflüssen der jeweils anderen Kategorie (vgl. Hahn, 2015: 31). Diese Koaktivität in Praktiken findet nicht nur zwischen Akteur*innen und Artefakten statt, sondern auch zwischen Akteur*innen untereinander. Handelnde gehen auf bestehende situative Umstände ein, werden von ihnen beeinflusst und formen sie gleichzeitig (vgl. Hirschauer, 2017: 94).

Ähnlich wie beim Wissen in den Praxistheorien stehen Subjekte oder Akteur*innen nicht vor sozialen Praktiken (vgl. Reckwitz, 2003: 296). Vielmehr entstehen sie in deren Verlauf in Form von Subjektivierungen (vgl. Reckwitz, 2010: 192) oder sogenannten ‚Technologien des Selbst‘ (Foucault) (vgl. ebd.: 292). Neben der Inkorporierung von Wissen in Körper, wird in einer Praxis auch gleichzeitig Wissen aufgeführt oder gezeigt (vgl. Hirschauer, 2017: 95). Diese Performativität von Wissen wird beispielsweise in dem stark durch die Philosophin Judith Butler geprägten Konzept des ‚doing gender‘, demzufolge Geschlecht nicht einfach im Kern einer Person festgelegt ist, sondern permanent hergestellt wird, aufgegriffen (vgl. Reckwitz, 2003: 285). Entlang der drei Phänomenbereiche (Diskurse, Artefakte & Subjektivierungsweisen) formuliert Reckwitz Leitfragen zur Rekonstruktion eines sozialen Phänomens in seiner kulturellen Logik: „Welche Praktiken kommen hier zum Einsatz? Welche Diskurse produzieren welches Wissen? Welche Subjektformen werden hervorgebracht? Welche Artefakte wirken in welcher Weise?“

(Reckwitz, 2010: 198). Ich habe diese Fragen im Forschungs- und Analyseprozess stetig als Leitfragen meiner Analyse mitgedacht. Durch das Stellen und Beantworten dieser Fragen lässt sich etwas über bestehende kulturelle Phänomene oder Kultur an sich herausfinden. Reckwitz definiert Kultur als ein „Ensemble von ‚Kulturtechniken‘“ (ebd.: 189). Das Soziale und Kulturelle materialisiert sich also in Körpern und Artefakten in den Dimensionen Zeit und Raum (vgl. Reckwitz, 2003: 291). In meiner Arbeit möchte ich eben diese Materialisierung des Sozialen oder Kulturellen in den Umgangspraktiken von unterschiedlichen Au-Pair-Arbeiter*innen mit akuter und allgemein bestehender Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis erforschen. Welche Möglichkeiten und Grenzen bedingen diese Praktiken und wie werden diese dadurch geformt? Wie realisiert sich Gesellschaft in diesen Praktiken und wie wird Gesellschaft durch die Teilnehmer*innen der Forschung ausgehandelt?

2.1.1 Wer Macht Wissen? – Wissen als Praxis, Praktiken des Wissens

Um den Gegenstand noch enger einzugrenzen, frage ich nach der Rolle der unterschiedlichen Formen des Wissens, die bei diesen Praktiken zum Einsatz kommen. Nachdem Wissen in der Praxeologie vor allem als Inkorporierung des Sozialen vorkommt, kann Wissen auch als Praxis und in Praktiken des Wissens explizit werden. Ein Beispiel für die Verbindung von praxeologischen und wissensanthropologischen Ansätzen ist die Arbeit der Kulturanthropologin Martina Klausner zu den *Choreografien psychiatrischer Praxis* (2015). Hier fragt sie nach der Stabilisierung von Menschen in Krisen durch in der Klinik eingesetzte Behandlungspraktiken und danach, wie Menschen in diesen Prozessen lernen, wie sie durch dieses Wissen positioniert werden und sich selbst positionieren. Der Blick richtet sich vor allem auf das Wirken von Expertise in alltäglichen Praktiken (vgl. Klausner, 2015: 13, 16). Dabei bezieht sie sich in Anknüpfung an den *practice turn* auf Ansätze aus dem Feld der *Science and Technology Studies*, die sich durch ein anti-essentialistisches Wissenschaftsverständnis und den Blick auf deren Wirkung und Erwidern charakterisieren. Hier steht neben der Infragestellung der Trennung von Subjekt und Objekt, Natur und Kultur und Materialität und Bedeutung die Hervorbringung von Menschen und Dingen im Rahmen von Praktiken im Vordergrund (vgl. ebd.: 37). In neueren wissensanthropologischen Ansätzen wird Wissen nicht als Produkt oder Entität verstanden, sondern als Praxis oder Wissenspraktiken, die im Hinblick auf deren performative und relationale Dimensionen thematisiert wird und werden (vgl. ebd.: 52). Nach Stefan Beck untersucht der kultur- und sozialanthropologische Wissensbegriff die Art und Weise, wie Wissen entsteht, ausgeführt und verändert wird. Dies geschieht durch die materielle und soziale

Kontextualisierung von Wissenspraktiken. Dieser Ansatz unterscheidet nicht im Vorfeld zwischen verschiedene Formen wie wissenschaftlichem und Lai*innenwissen. Stattdessen konzentriert er sich darauf, wie Wissen praktisch legitimiert und autorisiert wird, wie es sozial verteilt und gemeinsam produziert wird, und welche Wahrheits- und Geltungsansprüche es in der Praxis beansprucht (vgl. Klausner, 2015: 52).

Die Unterscheidungen von unterschiedlichen Formen des Wissens ist eng mit Fragen von Bedeutungszuschreibung und Macht verbunden. Der Soziologe Alexander Bogner (2014) beschäftigt sich mit der Frage, wer Expert*in ist. Nach einer Einführung zur Entstehung des Expert*innenbegriffs weist er auf ein erweitertes Verständnis dieses Ausdrucks hin, nach dem alle Menschen, die über ein Sonderwissen verfügen als Expert*innen gelten. Einerseits würde dadurch eine Hierarchisierung zwischen Lai*innen und Expert*innen aufgehoben, andererseits kann dies aber auch zu einer Verschleierung bestehender sozialer Unterschiede führen. Der Status des*der Expert*in ist immer eine Fremdzuschreibung und dessen Machtpotential liegt in der Praxiswirksamkeit des Expert*innenwissens (vgl. Bogner, 2014: 10-13). Dementsprechend meint Bogner:

*„Expert[*inn]en lassen sich als Personen verstehen, die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problembereich bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“* (ebd.: 13, kursiv im Original)

Ausgehend von einem Verständnis von Wissen als praktische, prozessuale Tätigkeit charakterisiert Martina Klausner mit Tim Ingold Expert*innen durch eine erhöhte Sensibilität für Umweltreize und eine ausgeprägte Fähigkeit zur präzisen Urteilsbildung über diese Reize. Wissen gilt hier als kontinuierliches Lernen (vgl. Klausner, 2015: 54).

Über machtproduzierende Bedeutungszuschreibungen von Wissensformen und einen möglichen Umgang mit diesen setzt sich die Philosophin und Primatologin Donna Haraway in ihrem Text *Situiertes Wissen* (1995) auseinander. Entlang einer kritischen Betrachtung des Objektivitätsbegriffs fragt sie danach, wie Wissenschaft und insbesondere feministische Wissenschaft verstanden und praktiziert werden soll. Sie spricht sich für eine Wissensproduktion aus partiiellen, verkörperten, sehenden Positionen aus, die zur Verantwortung gezogen werden können und miteinander vernetzbar sind (vgl. Haraway, 1995: 73, 97). In ihrer Analyse des Wissenschaftsbetriebs erkennt Haraway eine vermeintlich körperlosen Wissenschaftspraxis von männlichen, Weißen und wohlhabenden Akteuren, die über die Macht zu sehen, ohne gesehen zu werden,

verfügen. In deren Blick stehen die *verkörperten Anderen*: markierte, weibliche und kolonisierte Körper, die sich durch eine begrenzte Perspektive und unausweichlich disqualifizierende und belastende Bias in ernstzunehmenden Diskussionen auszeichnen (vgl. Haraway, 1995: 73, 80).

„Mir würde eine Lehre verkörperter Objektivität zusagen, die paradoxen und kritisch-feministischen Wissenschaftsprojekten Raum böte: Feministische Objektivität bedeutete dann ganz einfach *situiertes Wissen*.“ (ebd.: 80)

Damit spricht sich Haraway gegen den körperlosen Blick von nirgendwo aus, weil dieser lediglich der Reproduktion und Aufrechterhaltung von Machtstrukturen dient. Eine feministische Objektivität zeichnet sich also anstelle von Transzendenz und der Spaltung von Subjekt und Objekt, von begrenzter Verortung und situiertem Wissen aus. Es geht darum, einen verkörperten Blick oder eine verkörperte Perspektive einzunehmen, die für ihr Handeln und Sprechen, ihre Wissensproduktion, zur Rechenschaft gezogen werden kann (vgl. ebd.: 82f).

Während sich Haraways Analyse vor allem auf ein Geschlechterverhältnis bezieht, lässt sich die bewertende Gegenüberstellung von Objektivität und Subjektivität oder Körper und Körperlosigkeit auch auf Rassismus kritische Fragen anwenden. Besonders im Hinblick auf Schwarzes Wissen meint die Psychologin und Künstlerin Grada Kilomba, dass gegenwärtige Konzepte des Wissens, der Forschung und der Wissenschaft intrinsisch mit Macht und rassifizierter Autorität verknüpft seien (vgl. Kilomba, 2010: 27). Mithilfe des Konzepts von Weißem Wissen im Zentrum und Schwarzem Wissen am Rande, nach der Autorin bell hooks, beschreibt Kilomba die Position von Schwarzem Wissen vor allem im akademischen Kontext (vgl. ebd.: 36). Dabei ist das akademische Zentrum kein neutraler Raum und Schwarze Menschen dürfen hier nicht sprechen. Es ist ein Ort des Otherings, der Objektifizierung und Entmenschlichung Schwarzer Menschen. Hier im Zentrum gelten sie nicht als Subjekte und werden zum Primitiven gemacht. Ihre Stimmen wurden und werden jedoch durch ein System des Rassismus disqualifiziert oder von Weißen angeeignet und repräsentiert (vgl. ebd.: 27f). In der akademischen Welt, einem Ort der Gewalt, aber auch außerhalb dieser, sind nicht-Weiße Sprechende in der gewaltvollen kolonialen Ordnung gefangen (vgl. ebd.: 28). Obwohl Kilomba von Schwarzen Personen spricht, lässt sich die Verortung von Subjekten außerhalb des Zentrums der Wissensproduktion auch auf andere marginalisierte Gruppen beziehen. Wie bereits erwähnt, liegt das Fehlen von Schwarzem Wissen im Zentrum nicht daran, dass BIPOC Personen nicht denken, sprechen oder forschen. Vielmehr lässt es sich auf dessen Bewertung zurückführen. Denn nicht-Weißes Wissen wird durch ein System des Rassismus als invalides Wissen disqualifiziert oder von Weißen Personen

angeeignet und fälschlich repräsentiert. Vor allem die Praxis der vermeintlich degradierenden Bewertung dieses Wissens als subjektiv, emotional und persönlich sollen nicht-Weiße Stimmen zum Schweigen gebracht werden (vgl. Kilomba, 2010: 28). Dieses rassistisch motivierte Argument lässt sich auch auf einen sexistischen Kontext übertragen (vgl. ebd.: 30). So erkennt auch die Schriftstellerin und Aktivistin Audre Lorde, dass Frauen sich oft mit Vorwürfen der Kindlichkeit, Nicht-Universalität, der Veränderlichkeit und der Sinnlichkeit beschuldigt sehen (vgl. Lorde, 2007: 38). Wie Haraway spricht sich Kilomba für die Anerkennung von Subjektivität in akademischen Diskursen aus, weil immer aus einer bestimmten Zeit, von einem bestimmten Ort und einer bestimmten Realität gesprochen wird – „there are no neutral discourses” (Kilomba, 2010: 31) (vgl. ebd.: 31).

Als migrantische, meist weibliche Personen (vgl. Council of Europe, 1969) stehen Au-Pair-Arbeiter*innen nicht im (Weißen) Zentrum der Wissensproduktion und werden damit auch keiner körperlosen Objektivitätsideal gerecht. Mit dem praxeologischen Blick auf die Art und Weise, wie Wissen im Umgang mit der Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen entsteht, ausgeführt und verändert wird, möchte ich herausfinden, welche unterschiedlichen Formen des Wissens dabei zum Einsatz kommen. Wie entwickeln ehemalige und aktuelle Au-Pairs beispielsweise ihre Expertise im Umgang mit Ausbeutung und welche Rolle spielen dabei gemachte Erfahrungen?

2.1.2 Lernen aus Erfahrung, Erfahrungswissen und dessen feministische Potentiale

Da das Austauschen von und Arbeiten mit Erfahrungen im Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis einen wichtigen Bestandteil der Forschungsarbeit ausmacht, möchte ich nun noch einmal stärker dem Begriff der Erfahrung oder des Erfahrungswissens, der Frage nach dem Lernen durch Erfahrung und den feministischen Potentialen im Umgang mit Erfahrungswissen nachgehen.

Der Philosoph und Pädagoge John Dewey beschäftigt sich mit dem Begriff der Erfahrung und der Frage, wie beim Lernen aus Erfahrung Wissen entsteht (vgl. Klausner, 2015: 54). Obwohl er sich in seiner Arbeit *Democracy and Education* (2024; 1916) vor allem auf Fragen des Bildungssystems bezieht, finden sich darin grundlegende Gedanken zu den Themen Erfahrung, Lernen und Wissen wieder. Erfahrungen zeichnen sich durch ein aktives *trying* und ein passives *undergoing* aus. Diese verbinden sich miteinander, wenn Menschen etwas tun und dann die daraus entstehenden Konsequenzen mit dem Tun verknüpfen (vgl. Dewey, 2024: 132). „To ‘learn from experience’ is to make a backward and forward connection between what we do to

things and what we enjoy or suffer from things in consequence” (Dewey, 2024: 132). Ein entscheidender Aspekt beim Lernen aus Erfahrung sind Denken und Reflexion. Nur durch das Denken – das Dewey übrigens auch als körperliche Aktivität beschreibt (vgl. ebd.: 133f) – können Erfahrungen Bedeutung erhalten. Dabei werden die Verbindungen der Umstände, also zwischen dem, was wir tun und den sich daraus ergebenden Folgen, verstanden. In weiterer Folge können dadurch Ergebnisse bei neuen Versuchen besser beeinflusst werden. Wir tun etwas und wenn es nicht funktioniert, probieren wir etwas Neues aus, bis wir etwas finden, das funktioniert. Die Verbindungen von Ereignissen und Umständen sind dabei nicht unbedingt klar. In der Reflexion, die zu überlegtem Handeln führt, wird die Verantwortung für zukünftige Konsequenzen, die sich aus dem gegenwärtigen Handeln ergeben, anerkannt. Durch Denken werden Konsequenzen antizipiert und die Projektion von Konsequenzen wird zum Lösungsvorschlag oder einer vorläufigen Lösung. Dabei beinhaltet das Denken ein gewisses Risiko, weil Schlussfolgerungen immer provisorisch oder hypothetisch sind, bis sie durch ein Ergebnis bestätigt werden. Insgesamt bezeichnet Dewey das Denken als einen Prozess des Hinterfragens, Erkundens und Nachforschens. Damit begründet er auch die Originalität aller Forschung, die nicht allein Wissenschaftler*innen vorbehalten ist. Zusammenfassend gehören zum Denken das Erkennen eines Problems, die Beobachtung der Bedingungen und die rationale Ausarbeitung einer Schlussfolgerung und deren aktive experimentelle Überprüfung. Wissen geht nach Dewey aus dem Denken als eine Art Rückblick hervor (vgl. ebd.: 136-142).

Den Begriff des Erfahrungswissens beschreibt Autor*in, Künstler*in und Aktivist*in Noah Sow als ein verzweigtes Gebilde unterschiedlicher Wissensmodi. Einerseits bezeichnet es gelebte Erfahrungen als Begegnungen mit Irritationen des Lebens, die unabhängig von Analysen bestehen und deren Äußerung ein transformatorisches Potential mit sich bringt (vgl. Sow, 2014: 4). Auch Dewey spricht vom Lernen durch Irritationen, also problematische und unsichere Situationen, das nicht nur für Alltagserfahrungen, sondern auch für Wissenschaftliche Erkenntnis gelten kann (vgl. Klausner, 2015: 55). Das Ergebnis einer Analyse des Erlebten bildet nach Sow eine weitere Form des Erfahrungswissens. Sow spricht hier wie Dewey eine zeitliche Komponente an, nach der das analytische Erfahrungswissen aus der Vergangenheit schöpft und sich auf die Zukunft bezieht. „Durch ein Verstehen und Auswerten der Vergangenheit findet das Erlebte eine Anwendung zur besseren Navigation der Zukunft.“ (Sow, 2014: 5). Unter anderem können dabei verschiedene Formen von Überlebensstrategien entwickelt werden. Außerdem spricht Sow von *kultureller* Erfahrung, die als großer Fundus von Erfahrungswissen gilt. Dieses Wissen wird in der deutschen Forschungstradition nur in Form eines Forschungsgegenstands, als ein Wissen über eine bestimmte Gruppe und nicht als deren *Wissen-als-solches*

wahrgenommen. Entscheidend sind hier Othering und Abwertung des erforschten Wissens. Dieses Wissen über eine ‚andere‘ Gruppe wird dann als *Bildung* und hohe Leistung der Betrachtenden angesehen (vgl. Sow, 2014: 4f).

Nachdem ich mit Sow bereits angedeutet habe, dass im Lernen durch Erfahrung ein Potential der Strategieentwicklung für zukünftige Herausforderungen steckt, möchte ich mit unterschiedlichen intersektional-feministischen Autor*innen auf weitere Potentiale im Umgang mit Erfahrungswissen hinweisen. In ihrem Essay *Poetry is not a Luxury* (1977) erläutert Lorde die Funktion des Schreibens und wie dadurch Erfahrungen in Träume, in Ideen und letztendlich ins Verstehen übersetzt werden können. In kolonisierten Körpern verbirgt sich ein Bewusstsein, welches eine große Kraft mit sich bringt, die durch die Kontaktaufnahme mit den eigenen Gefühlen in der Praxis des Schreibens freigesetzt werden kann. Das Brechen des Schweigens hilft Betroffenen dabei, ihre Ängste zu entmächtigen. Die Poesie ist für Frauen kein Luxus, sondern bildet eine Notwendigkeit ihrer Existenz und ihres Überlebens. Denn durch das Benennen des Namenlosen in der Poesie liegt ein Potential der Selbsterkenntnis und Selbstwerdung (vgl. Lorde, 2007: 36-39). Dem stimmt Grada Kilomba zu, indem sie meint, dass aus dem Verstehen der eigenen Marginalität die Möglichkeit entspringt, als ein neues Subjekt hervorzugehen (vgl. Kilomba, 2010: 38). Den Aspekt des Empowerments spricht auch die Schriftstellerin Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha in ihrem Text *Care Work* (2021) an. Das Sprechen über Erfahrungen nimmt eine ermächtigende Rolle ein, weil sich Menschen durch das Teilen ihrer Themen damit weniger allein fühlen können. Besonders im Hinblick auf die Arbeiten von Menschen mit Behinderung meint sie, dass Räume geschaffen werden müssen, in denen QTBIPOC Personen schreiben können und wollen, damit sie sich überhaupt dazu trauen und ihr eigenes Schreiben als legitim anerkennen. Gerade die undokumentierte, private Arbeit, die oftmals als kein echter Aktivismus anerkannt wird, hebt Piepzna-Samarasinha besonders als Aktivismus hervor (vgl. Piepzna-Samarasinha, 2021: 3-5).

Grada Kilomba macht vor allem zur Kritik an bestehenden Verhältnissen auf die unbedingte Notwendigkeit der Markierung von Erfahrungen aufmerksam. Sie plädiert für eine Epistemologie, die das Persönliche und Subjektive beinhaltet, als Teil des akademischen Diskurses, weil alle aus einer bestimmten Zeit und von einem bestimmten Ort, von einer bestimmten Geschichte und Realität aus sprechen: „there are no neutral discourses“ (Kilomba, 2010: 31). Die Tatsache, dass Schwarze beziehungsweise marginalisierte Personen zwar sprechen, aber im Weißen Zentrum der Wissensproduktion keinen souveränen Platz haben, erkennt sie als Erfahrungen an, bei denen es sich nicht einfach um private Informationen, sondern um strukturellen Rassismus handelt. Deshalb plädiert die Autorin für das Eröffnen von neuen Räumen, um aus diesen

Perspektiven die Möglichkeit, von dort ausgehend Theorien und Praktiken zu entwickeln, zu schaffen (vgl. Kilomba, 2010: 31f). Wenn im Zentrum kein Platz gemacht wird, ist es nach Kilomba wichtig, das Potential der Peripherie als Raum des Widerstandes und der Möglichkeiten, an dem neue kritische Diskurse stattfinden können, zu erkennen (vgl. ebd.: 37). Auch die Genderwissenschaftlerin Alison Kafer plädiert unter anderem mit Bezug auf die Musikerin und Aktivistin Bernice Johnson Reagon (1983) für das Schaffen von neuen Räumen. Da in feministischen Räumen Zukünfte imaginiert werden, ist es wichtig, dass hier unterschiedliche Perspektiven vertreten sind. Denn die Zukünfte werden schließlich im Interesse derer gestaltet, die ihre Stimme erheben dürfen. Wenn also immer die gleichen Gruppen sprechen dürfen, dann können die bestehenden Strukturen des Ausschlusses auch nur gefestigt werden (vgl. Kafer, 2006: 152). Es ist also notwendig, Raum für alternative Narrative zu schaffen. Es muss Sichtbarkeit geschaffen werden, um das Schweigen zu brechen, um ‚wahre‘ Geschichten zu erzählen und letztlich auch andere Betroffene zum Sprechen zu bringen (vgl. ebd.: 159f).

Es geht also um das Sichtbarmachen von Erfahrungen durch das Sprechen oder Schreiben. Audre Lorde, die sich in ihren Überlegungen vorwiegend auf das Medium der Poesie bezieht, spricht die Materialität des Mediums an. Dies ist im Hinblick auf die zuvor angeführten praxistheoretischen Ansätze, in denen eine Koaktivität von Akteur*innen und Artefakten mitgedacht wird (vgl. Hahn, 2015: 31), interessant. Zum Medium der Poesie meint Lorde, dass die verschiedenen Formen der Kreativität Klassensache seien und dass die Poesie am ökonomischsten sei (vgl. Lorde, 2007b: 116).

„It is one which is the most secret, which requires the least physical labor, the least material, and the one which can be done between shifts, in the hospital pantry, on the subway, and on scraps of surplus paper.” (ebd.: 116)

In der Verwendung von Virginia Woolfs *A Room of One's Own* (1929) als Referenz zur Verdeutlichung von Klassenunterschieden, wird ihre intersektionale Perspektive auf das Thema deutlich. Denn neben einem eigenen Zimmer bräuchte man zum Schreiben von Prosa im Gegensatz zur Poesie viel Papier und Zeit und eine Schreibmaschine (vgl. ebd.: 116). Der Modus des Sichtbarmachens von Erfahrungen hängt also von strukturellen Bedingungen ab.

Mithilfe dieser Ansätze möchte ich die feministischen Potentiale in den Wissenspraktiken, die im Umgang mit Ausbeutung zum Tragen kommen, erforschen. Welche Funktionen erfüllen die unterschiedlichen Formen des Wissens für die Au-Pair-Arbeiter*innen oder wie tragen diese zur Verbesserung ihrer eigenen Situation oder der von anderen Au-Pair-Arbeiter*innen bei?

2.2 Ansätze zu Reproduktionsarbeit: Konzeptionelle Einbettung des Forschungsfelds

Da es sich bei dem Tätigkeitsbereich von Au-Pair-Arbeiter*innen vorwiegend um objekt- und personenbezogene Haushaltsaufgaben handelt, sind theoretische Ansätze zum Thema Reproduktionsarbeit für dessen Verständnis besonders aufschlussreich. Diese greifen nicht nur die geschlechtsspezifische Dimension dieser Arbeit, sondern auch deren Zusammenhang mit dem Thema Migration auf. Ein Aspekt, der in den theoretischen Überlegungen zur Reproduktionsarbeit auftaucht, ist deren Verortung im Bereich des Privaten. Dieser Aspekt ist vor allem in der Arbeit der Organisation AuPair-Repair wichtig, bei der Sichtbarmachung der Au-Pair-Arbeit eine bedeutende Rolle spielt.

2.2.1 Geschlecht und Migration in der Reproduktionsarbeit

Um die Rolle von Au-Pair-Arbeit in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext einzuordnen, verwende ich das Konzept der reproduktiven Arbeit. Der Begriff der Sorge- oder Care-Arbeit ist in Bezug auf Au-Pair-Arbeit nicht unzutreffend, benennt jedoch nicht umfassend deren geschlechtsbasierte sozio-ökonomische Verwobenheit. Laut der Soziologin Rhacel Parreñas adressiert das Konzept der reproduktiven Arbeit besonders den gesellschaftserhaltenden Charakter von verschiedenen Versorgungstätigkeiten. Während Care vorwiegend auf der Beziehungsebene mit einzelnen Personen stattfindet, umfasst reproduktive Arbeit eine Bandbreite an Aktivitäten, die sowohl personen- als auch objektbezogen sein können (vgl. Parreñas, 2015: 47).

Reproduktive Arbeit, zu der vor allem Hausarbeit, Pflege oder Erziehungsarbeit zählen, wird produktiver Arbeit, also entlohnter Erwerbsarbeit, gegenübergestellt. Nachdem die Gesellschaftstheorien von Karl Marx und Max Weber, aber auch gegenwärtige arbeits- und industriesoziologische Theorien, Arbeit vorwiegend als produktive Lohnarbeit verstehen, werden reproduktive Tätigkeiten trotz ihrer gesellschaftlichen Relevanz dort nicht als Arbeit anerkannt. Da letztere dadurch in den entsprechenden Theorien als wertlos behandelt werden, machen verschiedene Autor*innen wie die Historikerin Gisela Notz oder die Philosophin Silvia Federici und Nicole Cox auf die Bedeutung von reproduktiver Arbeit für die Gesellschaft aufmerksam. Denn durch sie wird menschliches Leben reproduziert und damit Arbeitskraft produziert (vgl. Federici & Cox, 2010: 111; Notz, 2010: 480).

Neben der unterschiedlichen Bewertung der beiden Arbeitsformen geht mit deren Differenzierung auch eine geschlechtsspezifische Zuschreibung einher. Diese lässt sich auf die Epoche der Industrialisierung zurückführen und ist eng mit einer Trennung von privatem und öffentlichem

Raum verbunden (vgl. Duden, 2009: 4; Scheele, 2018: 2f). Die Familienhistorikerin Karin Hausen erklärt die geschlechtsspezifische Trennung dieser beiden Sphären in ihrer Arbeit zur *Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“* (1976) mit der Verschiebung des Ökonomischen vom Privaten ins Öffentliche im 18. und 19. Jahrhundert. Mit dem Aufkommen des Bildungsbürgertums und der Verlagerung von männlicher Erwerbsarbeit außerhalb des Hauses wurden Frauen und insbesondere Mütter für die Versorgung des Heims zuständig gemacht. Dies war durch das ausreichende Einkommen der ‚produktiven‘ Arbeit der Familienväter möglich (vgl. Hausen, 1976: 382-385). Mit einer naturalisierend begründeten Zweigeschlechtlichkeit seit dem 18. Jahrhundert wird die Frau unter anderem mit Natur, Emotionalität, Passivität, Privatheit, Reproduktion und Familie in Verbindung gebracht, während Kultur, Rationalität, Aktivität, Öffentlichkeit, Produktion und Staat Eigenschaften des Mannes sind (vgl. ebd.: 367). Durch diese Zuschreibungen wurde die Aufgabe der Frauen, die Männer nach der Arbeit in der ‚gefährlichen Welt‘ im sicheren Heim aufzufangen, legitimiert. Da Männer entsprechend der sozio-ökonomischen Umstände einer produktiven Erwerbstätigkeit in der gefährlichen Außenwelt nachgingen und Frauen hingegen für die reproduktive Arbeit in der Familie zuständig waren, wurde eine Polarisierung von ‚Heim‘ und ‚Welt‘, also Privatheit und Öffentlichkeit, verstärkt. Als Funktionen der Festschreibung von Geschlechtscharakteren werden die Aufrechterhaltung eines patriarchalen Herrschaftssystems und die Sicherung männlicher Privilegierung genannt (vgl. ebd.: 375-377). Dabei ist die Organisationsform für durch Geschlechtszuschreibungen begründete unbezahlte Hausarbeit die Kernfamilie. Diese wird durch eine Konstellation, in der Frauen und Kinder von ihren Männern und Vätern oftmals finanziell abhängig sind, reproduziert (vgl. Notz, 2010: 481; Duden, 2009: 22).

Mit der Familie und dem Zuhause als Produktionsort für Arbeitskraft setzen sich unterschiedliche Aktivist*innen und Autor*innen für die Anerkennung von reproduktiver Arbeit ein. Eine vor allem in den 1970er Jahren verbreitete Strategie war die Forderung zur Entlohnung von unbezahlter Hausarbeit für Frauen durch den Staat. Diese Forderung brachten beispielsweise die Historikerinnen Barbara Duden und Gisela Bock in ihrer Analyse *Arbeit aus Liebe, Liebe als Arbeit* (1976), die im Rahmen der Vorbereitung einer Sommeruniversität für Frauen an der Freien Universität Berlin im Juni 1976 entstanden war, auf (vgl. Duden, 2009: 16). Davon erhofften sich Teile der deutschsprachigen Frauenbewegung vor allem die gesellschaftliche Sichtbarkeit von Hausarbeit (vgl. Notz, 2010: 481). Silvia Federici und Nicole Cox verlangen in ihrer Arbeit *Counter-Planning from the kitchen table* (2012) auch die Entlohnung von Hausarbeit und kritisieren dabei aber vor allem die Wahrnehmung der von Frauen vollbrachten Hausarbeit in linken Bewegungen. Sie verlangen, Hausarbeit nach einer marxistischen Logik als

Arbeit anzuerkennen, um Frauen dadurch die Teilnahme am Arbeiter*innenkampf zu ermöglichen. Auch sie sehen in der Familie eine Institutionalisierung nicht-bezahlter Arbeit, die zu einer Abhängigkeit von Männern führt und diese wiederum aufgrund ihrer Verantwortung für Frau und Kinder zur Arbeit diszipliniert (vgl. Federici & Cox, 2012: 109-116). Nach der Politikwissenschaftlerin Alexandra Scheele wies die Kampagne *Lohn für Hausarbeit* vor allem auf die Bedeutung von Hausarbeit für die kapitalistische Produktion hin und wollte deren Berücksichtigung in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und deren Bezahlung erreichen. In weiterer Folge wurde auch die Bedeutung von Versorgungsarbeit und anderen nicht erwerbsförmig organisierten Tätigkeiten und deren gesellschaftliche Bedeutung diskutiert (vgl. Scheele, 2018: 4).

Während ‚Lohn für Hausarbeit‘ die Hausarbeit von Frauen als Arbeit sichtbar machen sollte, argumentiert Duden in einer Revision ihres Textes aus dem Jahr 2009, dass die Belastung von Frauen im Haushalt mittlerweile stärker und noch unsichtbarer geworden sei (vgl. Duden, 2009: 16f). Mittlerweile basiert die Ökonomie nicht mehr auf dem Modell des einzelnen Familienernährers. Stattdessen sehen sich durch die Einführung des *adult worker models* fast alle unabhängig von ihrem Geschlecht durch Reallohnkürzungen, Kürzungen in Renten- und Sozialsystemen zur individuellen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit verpflichtet. Durch Hausarbeit lässt sich für Ehefrauen keine langfristige finanzielle Absicherung mehr schaffen (vgl. ebd.: 25). Nach der Organisation für internationale Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist der Eintritt von Frauen in bezahlte Arbeit als Form der sozialen Partizipation eine Strategie zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Lutz, 2011: 6). Die Rollenbilder haben sich gewandelt und das ‚Nur-Hausfrauendasein‘ entspricht diesen nicht mehr. Trotzdem bedeutet das Ende dieses Leitbildes nicht das Ende der Haus(frauen)arbeit. Sorgetätigkeiten werden weiterhin vorwiegend von Frauen unbezahlt und meist unsichtbar erledigt (vgl. Schilliger, 2008: 18). Trotz emanzipatorischen Bestrebungen und Rhetorik wird Hausarbeit in westlichen Industrieländern als weibliche Arbeit verstanden (vgl. Lutz, 2011: 1). So sehen Federici und Cox in der Aufnahme einer zweiten Erwerbsarbeit durch Frauen aufgrund von geschlechtlichen Zuschreibungen keine Lösung zur Überwindung von ungleichen Geschlechterverhältnissen. Denn Erwerbsarbeit würde Hausarbeit nicht ersetzen, sondern sich nur dazu addieren (vgl. Federici & Cox, 2012: 112).

Das dadurch entstandene *Vereinbarkeitsproblem* von Familie und Beruf, das zu einer Doppelbelastung von erwerbstätigen Frauen führt (vgl. Duden, 2009: 25), wird in aktuellen Erwerbsquoten sichtbar. Denn obwohl Lohnarbeit bei Frauen vor allem in westlichen Industriestaaten angestiegen ist, spiegeln sich in den Zahlen geschlechtsspezifische Unterschiede. In Österreich

lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen laut der Statistik Austria im Jahr 2022 bei 70,0% und der Männer dieser Altersgruppe bei 78,0%. Davon waren jedoch 50,7% der Frauen und nur 12,6% der Männer teilzeitbeschäftigt (vgl. STATISTIK AUSTRIA, 2022).

„Der Wandel der Geschlechterrollen ist also asymmetrisch verlaufen: Zwar sind die weiblichen Biographien vermehrt durch Erwerbsarbeit geprägt, umgekehrt haben bei den männlichen Biographien die Care-Tätigkeiten im Haushalt jedoch nur beschränkt an Bedeutung gewonnen.“ (Schilliger, 2008: 18)

Frauen wirken oft als Zuverdienerinnen, die trotzdem hauptsächlich für Haus- und Familienarbeit verantwortlich sind (vgl. Schilliger, 2008: 18). Die aus dieser Konstellation entstehenden Nachteile werden in Studien zum Gender Pay Gap, Gender Pension Gap oder Gender Wealth Gap sichtbar. Trotz der sehr guten Bildungsabschlüsse und mindestens gleichwertiger beruflicher Qualifikationen von Frauen und trotz der gesetzlichen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen, besteht eine geschlechtliche Verteilung auf verschiedene Berufsfelder (horizontale Arbeitsmarktsegregation) und nach Hierarchiestufen (vertikale Arbeitsmarktsegregation). Dabei finden sich weniger Frauen in Führungspositionen wieder (vgl. Scheele, 2018: 7). Vor allem in prekären Arbeitsverhältnissen, die in Vertragsdauer, Arbeitszeit oder Sicherheit des Arbeitsplatzes vom ‚Normalarbeitsverhältnis‘ abweichen, erfahren Frauen meist Verluste in Form von fehlender Absicherung gegen Beschäftigungsrisiken, Einbußen bei arbeits- und familienpolitischen Regelungen oder unzureichender Altersvorsorge, während Arbeitgeber*innen durch geringfügige Beschäftigungen Sozialversicherungsbeiträge sparen können (vgl. Notz, 2010: 483; Scheele, 2018: 6). Statt der Lösung des Vereinbarkeitsproblem durch den Ausbau öffentlicher Angebote, stehen Eltern in einer individualisierten Selbstverantwortung (vgl. Schilliger, 2008: 19).

Finanziell privilegierte Haushalte reagieren dabei auf die durch die Erwerbstätigkeit der Frau entstandene Versorgungslücke mit der Anstellung einer Haushaltshilfe. Dabei handelt es sich meist um Migrantinnen, die oftmals weder über eine Arbeitserlaubnis noch einen legalen Aufenthaltsstatus verfügen. Die Arbeitsbedingungen sind oftmals aufgrund von schlechter Bezahlung, langen Arbeitszeiten oder fehlender Sozialversicherung prekär (vgl. Schilliger, 2008: 19). Obwohl es auf EU-Ebene Maßnahmen zur legalen Gestaltung von Hausarbeit gibt, steht einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor allem die fehlende Bereitschaft der Arbeitgebenden, ihre Angestellten angemessen zu entlohnen, im Weg. Auch aufgrund der geschlechtlichen Tätigkeitsspezifika, die eine strukturelle Abwertung erfährt, erweist sich eine Professionalisierung dieses Berufsfelds als schwierig (vgl. Lutz, 2011: 8). Ein Argumentationsmuster ist eine

sogenannte Win-win-Situation in Care-Arrangements, in denen Hausarbeiterinnen durch die Beschäftigung im Privathaushalt der Situation ihres Herkunftslands entkommen und durch Zahlungen an Angehörige ‚Entwicklungshilfe‘ leisten und gleichzeitig Familien im Ankunftsland entlasten können (vgl. Schilliger, 2013: 53).

In ihrer Arbeit *Servants of Globalization* (2015) setzt sich Rhacel Parreñas mit der Migration von philippinischen Hausangestellten auseinander und stellt zwei Konzepte zur Erklärung der globalen Verteilung von reproduktiver Arbeit und deren strukturellen Bedingungen vor. Mit Evelyn Nakano Glenns *racial division of reproductive labor* (1992) erklärt sie die hierarchische und kodependente Beziehung von philippinischen Hausarbeiterinnen mit deren meist Weißen weiblichen Arbeitgeberinnen. Sie befreien ihre weiblichen Arbeitgeberinnen von der Hausarbeit und ermöglichen ihnen dadurch die Teilnahme am Arbeitsmarkt (vgl. Parreñas, 2015: 39). Die geschlechtsbedingte Frage der Aufteilung von Hausarbeit zwischen Partner*innen wird damit nicht überwunden, sondern an Frauen aus ökonomisch benachteiligten Staaten übergeben (vgl. Lutz, 2011: 1). Außerdem stellt Parreñas ihr *concept of the international division of reproductive labor* vor. Damit möchte sie geschlechtsspezifische Zwänge in der Migration verdeutlichen und zeigen, wie die Weltwirtschaft nicht nur durch produktive Arbeit in Form von Gütern, sondern auch durch Reproduktionsarbeit in Form von Dienstleistungen geformt wird (vgl. Parreñas, 2015: 30). Das Konzept bezieht sich auf einen dreistufigen Transfer von reproduktiver Arbeit zwischen Frauen in zwei Nationalstaaten. Privilegierte Frauen der Mittel- oder Oberklasse in Industriestaaten stellen Frauen aus ärmeren Ländern als Hausarbeiterinnen an. Diese lassen wiederum einen Haushalt zurück, der von noch weniger privilegierten Frauen wie zum Beispiel Angestellten, Verwandten oder Nachbarinnen betreut wird. Dadurch entsteht eine Verbindung zwischen Systemen der Geschlechterungleichheit im globalen Kapitalismus. Warenhafte Reproduktionsarbeit ist nicht nur schlecht bezahlt, sondern verliert auch an Marktwert, je weiter sie in der internationalen Verteilung der Reproduktionsarbeit nach unten weitergegeben wird. Dabei ist es wichtig, dieses ökonomische Verhältnis auf einer internationalen Ebene zu betrachten. Denn während die gering verdienenden migrantische Arbeitskraft über die Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Frauen einen Beitrag zum Produktionswachstum im Ankunftsland leisten, profitiert das Herkunftsland nur gering und in Abhängigkeit von der Währung des geringen Einkommens (vgl. ebd.: 40-42). Insgesamt verweist Parreñas auch auf die Hierarchisierung von reproduktiven Aufgaben, wobei migrantische Sorgearbeiterinnen meist für objektbezogene Aufgaben wie beispielsweise Putzen zuständig gemacht werden, die schlechter bewertet werden als traditionelle Sorgetätigkeiten, die eher personell-relational sind (vgl. ebd.: 47f).

Ähnlich wie Maria Orthofer (2009) vergleicht die Soziologin Helma Lutz in ihrer Arbeit *The New Maids* die aktuelle Situation von migrantischen Hausarbeiterinnen mit der von Dienstmädchen im 19. Jahrhundert. Mit der Bezeichnung der ‚new maids of Europe‘ verweist die Autorin auf Veränderungen und Kontinuitäten seit dem 19. Jahrhundert bis hin zur Globalisierung. Die Auslagerung von Haushaltsaufgaben an externe Personen verschwand aus verschiedenen sozialpolitischen Gründen mit Beginn des 20. Jahrhunderts und ist laut Studien seit den 1990er Jahren vorwiegend mit migrantischen Frauen in diesen Positionen wieder aktuell (vgl. Lutz, 2011: 2, 10f, 14). Während die Dienstmädchen im 19. Jahrhundert meist als junge, ungebildete Frauen aus armen, kinderreichen Familien vom Land in die Städte kamen und mit der Tätigkeit die Zeit zwischen Schule und Ehe überbrücken wollten, haben viele der modernen Hausarbeiterinnen bereits selbst Kinder. Sie verfügen auch oftmals über eine höhere Berufsqualifikation, die im Ankunftsland nicht gefragt ist und im Herkunftsland ein geringeres Einkommen als die Anstellung als Hausangestellte einbringt. Der Unterschied zwischen Arbeitgeber*innen und Angestellten konstituiert sich also weniger durch einen Bildungsunterschied, als vielmehr über die ökonomische Schwäche des Herkunftslandes. Abgesehen von Au-Pair-Arbeiter*innen und 24-Stunde Pflegekräften, leben die modernen Haushaltsarbeiterinnen meist außerhalb ihres Arbeitsplatzes. Sie sind meistens älter und führen ein transnationales Leben, weil sie aufgrund von zurückgelassenen Angehörigen oftmals vom Arbeitsplatz nach Hause pendeln. Und während im 19. Jahrhundert die Gesindeordnung das Machtverhältnis zwischen Dienstherr*in und Dienstbot*in sicherte, erzeugen heute vor allem restriktive Zuwanderungsgesetze eine Abhängigkeit der Arbeiterinnen von ihren Arbeitgeber*innen (vgl. Schilliger, 2008: 19f; vgl. Lutz, 2011: 14).

Mit der Situation von *Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit* (2004) in Österreich setzt sich die Soziologin Bettina Haidinger auseinander. Durch repressive Gesetzgebungen und teure und komplizierte Anerkennungsverfahren von Berufsqualifikationen, werden Migrantinnen aus bestimmten Berufsbereichen ausgeschlossen und in andere, meist geschlechtsspezifische ethnisierte, gedrängt, in denen sie sich mit schlechten Arbeitsbedingungen und teilweise Gewalterfahrungen konfrontiert sehen (vgl. Haidinger, 2004: 76). Die Erwerbsmöglichkeiten von Nicht-Österreicherinnen an ihren Status als ‚Migrantin‘ gekoppelt und mit der geschlechtsspezifischen Zuteilung von Reproduktionsarbeit an Frauen ist die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften aus Drittstaaten in typischen Frauenberufen im expandierenden Dienstleistungssektor in Österreich hoch. Hinzu kommt, dass sie beispielsweise aufgrund der Begrenzung ihres Aufenthalts von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen ausgeschlossen werden. Davon profitiert der österreichische Sozialstaat, weil die Arbeiterinnen ihm nicht als Leistungsempfängerinnen zur

Last fallen und gleichzeitig soziale Reproduktionsleistungen (in schlecht bezahlten und unsicherten Beschäftigungsverhältnissen) erbringen (vgl. Haidinger, 2004: 67f).

Die Forderung von Lohn für Hausarbeit mündet im 21. Jahrhundert zwar in der tatsächlichen Bezahlung von migrantischen Hausarbeiter*innen, ändert jedoch nichts an der geschlechtlichen Zuschreibung und geringen Wertschätzung von reproduktiven Tätigkeiten (vgl. Lutz, 2011: 4). Bis heute bleibt reproduktive Arbeit Frauensache (vgl. Schilliger, 2008: 20) und durch die strukturellen Kräfte des globalen Kapitalismus, des Patriarchats und einer Rassismus-bedingten Ungleichheit organisiert (vgl. Parreñas, 2015: 30). Durch die Ökonomisierung von Versorgungstätigkeiten lässt sich das Vereinbarkeitsproblem in westlichen Industriestaaten nur vermeintlich lösen. Weil damit neue ethnische und klassenspezifische Hierarchien einhergehen, müssen andere Rahmenbedingungen gefunden werden, die eine gleiche Aufteilung von reproduktiver Arbeit auf globaler Ebene anstreben (vgl. Schilliger, 2008: 20).

2.2.2 Selbstorganisierung und Widerstand von Migrantinnen in Care-Berufen

Während sich die Frauenbewegung in den 1970er Jahren für die Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung von Hausarbeit einsetzte, gibt es auch heute von migrantischen Arbeiterinnen im Bereich der Reproduktion Widerstand gegen Abwertung und Prekarisierung ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Dabei steht weiterhin der Kampf um die Anerkennung von Care-Arbeit als ‚richtige‘ Lohnarbeit, die eine Grundlage der Schaffung und Umsetzung von grundlegenden Arbeitsrechten am Arbeitsplatz Privathaushalt bildet. Politisierungsversuche der prekären Bedingungen von bezahlter Hausarbeit finden dabei weltweit in transnationalen Organisierungskampagnen und durch lokale Protestaktionen statt. Obwohl das Forschungsfeld kaum erschlossen ist (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 103f; Schwenken, 2010: 910), gibt es einige Arbeiten, die sich mit Selbstorganisationen von Migrantinnen und migrantischen Care-Arbeiterinnen in Deutschland, Schweiz und Österreich auseinandersetzen.

Ich habe mich nach der Sozialpädagogin Christiane Bomert für den Begriff der Selbstorganisation entschieden, weil damit Prozess- und Handlungscharakter des kollektiven Handelns (vgl. Bomert, 2020: 2) im Widerstand von Migrantinnen in Care-Berufen hervorgehoben werden soll. Die Soziologin Helen Schwenken setzt sich mit der Selbstorganisation von Migrantinnen auseinander und definiert diese folgendermaßen:

„Unter der Selbstorganisation von Migrantinnen werden alle Gruppen, Projekte, Netzwerke und Organisationen von Migrantinnen verstanden, die mit einer gewissen

Kontinuität mittels variabler Organisations- und Aktionsformen Ziele sozialen Wandels verfolgen.“ (Schwenken, 2010: 910)

Sie sind durch Heterogenität und die Überlappung mit anderen (Teil-)Bewegungen geprägt (vgl. ebd.: 910). Obwohl sich die Ziele von Migrantinnenorganisationen vor allem im Hinblick auf Reproduktionsarbeit als feministische Anliegen charakterisieren lassen, bezeichnet Helen Schwenken das Verhältnis von selbstorganisierten Migrantinnen zur Frauenbewegung in Deutschland als spannungsgeladen. Dies ergibt sich vor allem aus der ungleichen Stellung von Migrantinnen innerhalb der Frauenbewegung (vgl. ebd.: 910-912). Obwohl Selbstorganisationen von Migrantinnen in Deutschland sowohl publizistisch als auch wissenschaftlich übersehen werden, weisen sie mit Gründungen, die bis in die 1980er Jahre zurückreichen, eine organisatorisch ausdifferenzierte Infrastruktur vor. Meistens als eingetragener Verein organisiert und abhängig von öffentlichen Geldern, verfügen zwei Drittel von ihnen über befristete Personalstellen. Dabei sind sie hauptsächlich im Bereich der Ermöglichung von Kommunikation und Selbsthilfe, Beratung und politischer Interventionen tätig. Dabei heben sich die Grenzen zwischen Selbsthilfegruppe und politischer Organisation durch die enge Verknüpfung von Politischen und Sozialem auf. Auch Bezeichnungen wie ‚politisch‘ oder ‚feministisch‘ werden aufgrund der Heterogenität innerhalb von Gruppen unterschiedlich verwendet oder abgelehnt. Ähnlich wie in der Frauenbewegung lässt sich bei Selbstorganisationen von Migrantinnen zwischen Trägerinnen oder aktiven Mitgliedern und Nutzerinnen unterscheiden. Diese Unterscheidung ist vor allem im Hinblick auf meine Differenzierung zwischen aktiven Organisator*innen von AuPair-Repair und nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen spannend. Dabei verfügen Trägerinnen meist über einen gesicherten Aufenthaltsstatus. Schwenken unterscheidet auch zwischen Organisationen mit Migrantinnen eines Herkunftslandes und multinationalen Gruppen. Auch auf EU-Ebene werden Interessen und Forderungen von Migrantinnen vertreten (vgl. ebd.: 913). Beispielhaft für eine Nicht-Regierungs-Organisation auf EU-Ebene zur Vernetzung von unterschiedlichen Organisationen von und für Migrantinnen ist das sogenannte EUROPEAN NETWORK OF MIGRANT WOMEN.

Bevor ich auf die Strategien und Erfolge von Selbstorganisationen migrantischer Care-Arbeiterinnen eingehe, möchte ich zunächst auf Hindernisse und Probleme hinweisen. Entscheidend für die prekäre und unprivilegierte Position von migrantischen Hausarbeiter*innen sind deren mangelnde politische Repräsentation, die fehlende Anerkennung von Care-Arbeit als Arbeit, der Privathaushalt als Arbeitsplatz und damit zusammenhängende prekäre Arbeits- und Aufenthaltsrechte (vgl. Bomert, 2020: 9). Denn aufgrund der Privatheit, starken Machthierarchien und fehlender Kontrolle im Haushalt, ist die Umsetzung gesetzlicher Regelungen schwer

nachvollziehbar. Im Hinblick auf die Organisierungsmöglichkeiten sind der Arbeitsplatz und ein Mangel von Ressourcen besonders hinderliche Faktoren (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 102). Hinzu kommen ein fehlender Zugang zu Informationen, strukturelle Ausschlüsse und Diskriminierungen (vgl. Bomert, 2020: 7). Die Soziologin Sarah Schilliger und die Migrationsforscherin Katharina Schilling arbeiten drei Faktorenbündel heraus, die die (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24-Stunden Betreuerinnen erschweren: „[1.] Arbeit in der privaten Sphäre des Haushalts, [2.] Displacement im Kontext der Transmigration und [3.] mangelhafte institutionelle Unterstützung“ (Schilliger & Schilling, 2017: 105). Da im Live-in-Modell, das auch für Au-Pair-Arbeiter*innen typisch ist, Arbeitsplatz und Wohnort zusammenkommen, findet eine Entgrenzung der Arbeitszeiten statt. Durch die dadurch entstehenden Belastungen fehlen den Betroffenen zeitliche und emotionale Kapazitäten für Mobilisierung und Vernetzung. Hinzu kommt der Aspekt der sozialen Isolation, der die Vernetzung mit Kolleginnen erschwert. Das zweite Faktorenbündel bezieht sich darauf, dass den Care-Arbeiterinnen oftmals als temporäre transnationale Migrantinnen meist eine Einbindung in (lokale) Communities fehlt. Informationen zu geltenden rechtlichen Bestimmungen und dem Zugang zu rechtlichen und sozialen Unterstützungsinfrastrukturen bleiben ihnen dadurch vorenthalten und auch nicht ausreichende Sprachkenntnisse können eine Barriere darstellen. Letztlich kann auch die Angst vor dem Verlust der eigenen Arbeitsstelle zu einem Verzicht von Widerstand gegen prekäre Arbeitsbedingungen sein. Da sich die beiden Autorinnen vorwiegend auf die Zusammenarbeit von lokalen Organisationen und Gewerkschaften konzentrieren, bezieht sich das dritte Bündel auf die Schwierigkeiten bei dieser Form von Zusammenarbeit (vgl. ebd.: 105-107). Aufgrund der Gewerkschaftsspezifika sind im Hinblick auf die Arbeit von AuPair-Repair daher eher die Ergebnisse zu den Strategien in der Zusammenarbeit als die von Schilliger und Schilling identifizierten Hindernisse interessant.

Bei den Strategien benennen die Autorinnen zunächst das Heraustreten aus der privaten Sphäre und das Einfordern von Rechten. Am Beispiel des Netzwerks *Respekt@vpod* von migrantischen Care-Arbeiterinnen in der Schweiz, die mit einer Gewerkschaft zusammenarbeiten, zeigen sie die Bedeutung von strategischen Gerichtsverfahren. Einerseits würde dadurch eine Öffentlichkeit erreicht. Damit kann Sichtbarkeit für die Arbeitsverhältnisse der Betroffenen und ein Bewusstsein der Tatsache, dass Care-Arbeit Lohnarbeit ist, geschaffen werden. Andererseits ist der Gang vor das Gericht ein Austritt aus der privaten Sphäre und eine Möglichkeit, um lokal geltende Rechte einzufordern. In Gerichtsprozessen können Care-Arbeiterinnen als handlungsfähige Subjekte auftreten und dabei als Vorbilder in das eigene Netzwerk hineinwirken. Durch strategische Gerichtsprozesse und öffentlichkeitswirksame Auftritte können prekäre

Arbeitsbedingungen auf die politische Agenda gebracht werden und somit nicht nur individuelle Bedürfnisse artikuliert, sondern eine gesellschaftliche Diskussion über Care-Arbeit im Privathaushalt angestoßen werden. Mit dem Fehlen lokaler Anbindung als Hindernis in der Selbstorganisation sind Orte, an denen Netzwerke geknüpft werden können, besonders wichtig. Dies können alltägliche Orte sein, an denen die Arbeiterinnen der Kontrolle am Arbeitsplatz entkommen und an denen durch die Verbindung mit anderen Betroffenen ein Ermächtigungsprozess angestoßen werden kann. Innerhalb des Netzwerks kann Solidarität, beispielsweise in der Weitergabe von Wissen über offene Stellen oder temporäre Wohngelegenheiten praktiziert werden. Diese häufig unsichtbaren Praktiken stärken die Handlungsmacht der Care-Arbeiterinnen und ermöglichen es ihnen Widerstand auf politischer Ebene zu leisten. Letztlich erwähnen die Autorinnen auch die Strategien in der Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Community. Während Institutionen durch ihr Wissen über politische und soziale Infrastruktur und ihre politische Einflussmacht Unterstützung leisten können, ist auch das Wissen der Betroffenen unverzichtbar. Einerseits bringen sie Erfahrungswissen mit und andererseits können sie durch ihre Sprachkenntnisse als vertrauenswürdige Kontaktperson für andere Betroffene wirken. Hinzu kommt, dass die migrantischen Care-Arbeiterinnen beim öffentlichen Für-sich-selbst-Sprechen als politische Subjekte und nicht als ‚Objekte‘ politischer Verhandlungen wahrgenommen werden (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 109-113).

Auch Bettina Haidinger erfährt in Interviews mit migrantischen Hausarbeiterinnen in Österreich etwas über die Lebens- und Überlebensstrategien der Frauen im Umgang mit dem durch Ausgrenzungen, restriktiven Bestimmungen oder Gewalt geprägten Arbeitsalltag. Dabei erkennt sie in den widersprüchlichen Erfahrungen der alltäglichen Arbeitsdynamik in einem System binärer Klassifizierungen zwischen Arm und Reich, Inländer*in und Ausländer*in oder öffentlich und privat die Voraussetzung für eine Haltung des Widerstands. In der täglichen Überlebenskunst erkennt sie ein Potential für kollektives Empowerment und Selbstorganisation und betont dabei die Unterstützungs- und Vermittlungsaktivitäten zwischen befreundeten Betroffenen. Im Privathaushalt als Arbeitsplatz erkennt Haidinger einerseits einen Ort des Schutzes vor staatlicher Verfolgung für Migrantinnen ohne legalen Aufenthaltsstatus. Andererseits handelt es sich dabei aber auch um einen Ort, an dem durch eine Unsichtbarkeit Ausbeutung, rassistischer Diskriminierung und Gewalt stattfinden können. Oftmals betonen die Arbeiterinnen aufgrund der Abwertung von Hausarbeit den Übergangsstatus ihrer Tätigkeit. Darin sieht die Autorin jedoch ein Hindernis für die kollektive Selbstorganisation nach Berufsgruppe. Haidinger weist auch auf Organisationen von Migrantinnen hin, die Unterstützung beispielsweise in Form von Informationsbereitstellung und Beratung anbieten, um

Hausarbeiterinnen zur Selbstermächtigung und Selbstorganisation zu motivieren (vgl. Haidinger, 2004: 68, 75-77).

An sich fordern die Organisationen eine Entkoppelung des Aufenthaltsstatus von sozialen, politischen und wirtschaftlichen Rechten. Sarah Schilliger schlägt hierfür einen Anspruch auf transnationale soziale Sicherung und global gültige Arbeitsstandards vor und weist darauf hin, dass derzeit privilegierte Migrant*innen über sogenannte ‚denationalized portable rights‘ verfügen (vgl. Schilliger, 2013: 54).⁷

Ein Erfolg von Organisationen migrantischer Care-Arbeiter*innen auf internationaler Ebene ist die Verabschiedung der ILO-Konvention Nr. 189 über *Decent Work for Domestic Workers* auf der 100. Hauptversammlung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahr 2011. Hier werden Hausarbeiterinnen erstmalig als Arbeitnehmerinnen (Lohnarbeiterinnen) mit definierten Rechten anerkannt und damit anderen Beschäftigten gleichgestellt. Die Umsetzung des Abkommens ging aus Kämpfen von Hausarbeiterinnen in Selbstorganisationen von Migrantinnen, Care-Arbeiterinnen, Gewerkschaften und NGOs in verschiedenen Teilen der Welt hervor und hat einen globalen Organisationsprozess angestoßen (vgl. Schilliger, 2013: 55f; Bomert 2020: 9). Zu den 38 Staaten, die das ILO-Abkommen Nr. 189 für Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellten ratifiziert haben, gehört Österreich nicht dazu (vgl. International Labour Organisation, 2024). Hinzu kommt, dass das Abkommen das Au-Pair-System trotz der Ähnlichkeit der Situation von Hausarbeiter*innen und Au-Pair-Arbeiter*innen nicht abdeckt (vgl. Davis, 2014: 10).

Sarah Schilliger betont die Bedeutung der Verbindung von migrationspolitischen, arbeitsrechtlichen und feministischen Kämpfen und plädiert gleichzeitig für eine Autonomie der Hausarbeiterinnen, um deren Agieren als politische Subjekte zu fördern. Dabei weist sie aber neben der Bedeutung des Kampfes für Arbeitsrechte im Privathaushalt auf eine allgemeine Kritik an diesem rassistische und sexistisch segregierten Arbeitssektor, der die geschlechtliche und internationale Arbeitsteilung reproduziert, hin (vgl. Schilliger, 2013: 55-57). Auch Bettina

⁷ Schilliger verweist hier auch auf die *critical citizenship studies*, in der citizenship mit der Forderung nach dem Recht auf Rechte als potenziell emanzipatorische Praxis konzeptualisiert wird (vgl. Schilliger, 2013: 54). Denn bezeichnend für den Sektor der migrantischen Lohnarbeit in Privathaushalten ist die große Diskrepanz zwischen formaler Citizenship (having rights) und Citizenship als Praxis (exercising rights) (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 104). In Organisationen agieren Hausarbeiterinnen als *activist citizens* als sichtbare politische Objekte, bei denen die Staatszugehörigkeit in den Hintergrund tritt (vgl. Schilliger, 2013: 56).

Haidinger, die sich für das Aufzeigen und Bekämpfen der prekären und ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnisse von Migrantinnen im Privathaushalt einsetzt, verweist auf die geschlechtsspezifisch ethnisierte Segregation des Arbeitsmarktes Privathaushalt und die Arbeitsteilung, die Migrantinnen als Frauen und Nicht-Österreicherinnen in niedrig entlohnte Berufe drängt (vgl. Haidinger, 2004: 78).

2.2.3 Vom Privathaushalt in die Öffentlichkeit

Während sich öffentliche Debatten in Bezug auf Reproduktionsarbeit in Österreich vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen (vgl. Haidinger, 2004: 64), setzten sich Selbstorganisationen von migrantischen Care-Arbeiterinnen dafür ein, ihrer eigenen Stimme öffentlich Gehör zu verschaffen (vgl. Bomert, 2020: 10; Schillger & Schilling, 2017: 108f). Aktuelle Widerstandsbewegungen, die sich für eine Verbesserung der Situation von migrantischen Hausarbeiterinnen einsetzen, beziehen sich auf die bereits lange bestehende Forderung der Frauenbewegung ‚das Private ist politisch‘. Sie wollen die meist unsichtbare Arbeit im Privathaushalten sichtbar machen und sprechen damit die strukturelle Bedingtheit dieser Arbeitsverhältnisse an (vgl. Schilliger, 2008: 20). Durch den Ausschluss von Frauen aus der männlich kodierte Öffentlichkeit werden die im Privaten verorteten Lebens- und Arbeitszusammenhänge von Frauen weitgehend unsichtbar gemacht. Deshalb geht mit der Kritik an einer geschlechtsgebundenen Dichotomisierung von Privatheit und Öffentlichkeit die Forderung nach einer Auflösung oder Überschreitung der bestehenden Grenzen einher. Neben der Kritik an einer Geschlechterdichotomie im Zusammenhang mit dem Privaten und Öffentlichen wurde darüber hinaus vor allem von, durch Judith Butlers Denken geprägten, postmodernen Feminist*innen die Aufhebung der konstruierten Trennung der beiden Bereiche gefordert. Ein Mittel, um von der Öffentlichkeit Ausgegrenztes sichtbar zu machen, ist die Kategorie der Erfahrung. Indem im Privaten verortete, meist weibliche Erfahrungen öffentlich gemacht werden, sollen diese politisiert werden (vgl. Wischermann, 2003: 23-27). Hess und Puckhaber (2004) verweisen neben den Gefahren der Unsichtbarkeit auf deren mögliche Vorteile: der Privathaushalt bietet für Migrant*innen ohne Aufenthaltsbewilligung eine Möglichkeit, um abseits von öffentlichen Kontrollen zu arbeiten (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 76). Die Deutung von öffentlicher Sichtbarkeit kann also vielfältig und widersprüchlich sein.

Wie der Prozess des Öffentlichmachens abläuft, lässt sich mit dem Drei-Ebenen-Modell von Öffentlichkeit nach der Soziologin Elisabeth Klaus (2004) erklären. Mit einem Verständnis von Öffentlichkeit als gesellschaftlicher Selbstverständigungsprozess, der nicht räumlich gebunden

sein muss, wird in dem Modell nach der Komplexität zwischen Kommunikationsforen unterschieden. Von der *einfachen*, über die *mittlere*, bis hin zur *komplexen* Ebene nimmt die Wirkungsmacht der Inhalte deutlich zu. Dabei kann ein Austausch von Inhalten zwischen den unterschiedlichen Ebenen bestehen (vgl. Drüeke & Klaus, 2014: 59-63). Innerhalb dieses Modells verortet Klaus verschiedene Öffentlichkeitstypen, die sich über Akteur*innen und deren Interessen konstituieren. Mit Blick auf mein Forschungsinteresse sind dabei vor allem die Begriffe der *Teilöffentlichkeiten* und damit der *Gegenöffentlichkeiten*, der *Frauenöffentlichkeiten* und der *Feministischen Öffentlichkeiten* interessant. Teilöffentlichkeiten bilden sich durch geteilte soziale Erfahrungen, Handlungsräume oder gemeinsame Interessen. Wenn bei dieser Form von Öffentlichkeit Ziele der Gleichberechtigung, die im Gegensatz zur hegemonialen Öffentlichkeit stehen, verfolgt werden, handelt es sich um sogenannte Gegenöffentlichkeiten. Frauenöffentlichkeiten bezeichnen alle Foren, in denen Frauen in Abwesenheit von Männern Erfahrungen untereinander teilen und eigenständige Relevanz erhalten. Obwohl Klaus selbst den essenziierenden Charakter Bezeichnung kritisiert (vgl. Klaus, 2017: 19, 24f), hält sie daran fest, weil sich diese Form von Öffentlichkeit aus einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit ergibt. Klaus meint:

„Solche Öffentlichkeiten bleiben in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung ambivalent, weil sie zum individuellen Empowerment Werte und traditionelle Normen stützen und damit die hegemoniale Ordnung stabilisieren.“ (ebd.: 25)

Feministische Öffentlichkeiten bilden Räume oder Zusammenschlüsse von Personen, die sich kritisch mit den bestehenden Geschlechterverhältnissen auseinandersetzen und Veränderung anstreben (vgl. Klaus & Drüeke, 2017: 104f). Sie bewegen sich auf der mittleren Ebene von Öffentlichkeit und streben als Bewegungsöffentlichkeiten (vgl. Klaus, 2017: 25) mithilfe eigener Kommunikations- und Organisationsstrukturen an, hegemoniale Öffentlichkeit zu verändern (vgl. Drüeke & Klaus, 2014: 64f). Mit dem Au-Pair-Verhältnis als ein stark gegendertes Arbeitsfeld und den Bestrebungen der Gruppe AuPair-Repair über eigene Kommunikationskanälen Sichtbarkeit zu generieren, halte ich eine Kontextualisierung durch Klaus' Konzept für sinnvoll.

3. Forschungsdesign

Das Forschungsdesign gibt Auskunft über Aufbau und Planung der Untersuchung und soll Klarheit über die einzelnen Ablaufschritte geben (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2022: 124). In der vorliegenden Arbeit habe ich das methodische Verfahren der Feldforschung gewählt, das

zum Verstehen gegenwärtiger Alltagskulturen, und Orientierungs- und Praxisformen von Subjekten in ihren jeweiligen Lebenszusammenhängen eingesetzt wird. Charakteristisch dafür ist das Erforschen von kulturellen Zusammenhängen auf mikro-Ebene unter Einbezug von verschiedenen Perspektiven zum Forschungsgegenstand, mit der Teilnehmenden Beobachtung als Schlüsselmethodik und deren Kombination mit weiteren Forschungsmethoden wie beispielsweise Interviews (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 219f). Obwohl Feldforschung durch ihre Offenheit schwer vorhersehbar ist, sollten trotzdem im Voraus Überlegungen zur Umsetzung angestellt werden (vgl. ebd.: 227). Ich habe in meiner Arbeit den Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich untersucht und dafür die Methoden der teilnehmenden Beobachtung, der Gruppendiskussion und des problemzentrierten Interviews angewendet. Der (Zeit-)Rahmen der Forschungsarbeit war einerseits durch die Verfügbarkeit der Teilnehmenden und andererseits durch die Einschränkungen des Formats Masterarbeit vorgegeben. Der Datenerhebungszeitraum reichte von Anfang Mai bis Mitte Juli 2024 und war gefolgt von einer Analyse- und Aufarbeitungsphase, die bis Oktober 2024 dauerte.

3.1 Forschungsfeld

Das Forschungsfeld ergibt sich aus der Fragestellung, „die methodisch und methodologisch verortet und präzisiert wird“ (Bischoff & Oehme-Jüngling, 2014: 34). Da ich mich den Umgangspraktiken von ehemaligen und aktuellen, organisierten und nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich gewidmet habe, ist das von mir untersuchte Feld an keinen bestimmten Ort gebunden. Obwohl das Au-Pair-Verhältnis in Österreich nicht allein aus den Care-Arbeiter*innen besteht, richtet sich meine Fragestellung nach dem Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich durch Au-Pair-Arbeiter*innen auf genau diese Akteursgruppe. Diese sowie die mit ihnen verbundenen Schauplätze und Praktiken möchte ich im Folgenden skizzieren.

AuPair-Repair

Ausgangspunkt meiner Forschung bildet die Arbeit der selbstorganisierten Gruppe AuPair-Repair. Im Rahmen der Teilnehmenden Beobachtungen und der Gruppendiskussion bin ich insgesamt vier ehemaligen Au-Pair-Arbeiterinnen persönlich begegnet. Davon werde ich jedoch nur drei nach ihrer Zustimmung und der Regelmäßigkeit unserer Begegnungen mit richtigem Namen erwähnen. Dazu gehören die zwei Gründerinnen der Gruppe, Paulina (31) und Elizabeth (28) und Maddi (26), die aktuell sehr aktiv an der Arbeit von AuPair-Repair beteiligt ist. Das

Projekt ist im Rahmen der WIENWOCHE 2023 entstanden und wurde im Januar 2024 als Verein mit Paulina und Elizabeth als Gründerinnen eingetragen.

“So, that's how we started as a project, as an initiative to support Au-Pairs, to start this kind of network or to give visibility. I guess our main goal at the beginning was to make visible the problematic and the vulnerability of Au-Pairs.” (Paulina, Gruppendiskussion: 3)

Die Gruppe besteht aus circa zehn, wechselnden Organisator*innen. Die Arbeit besteht hauptsächlich darin, aktuell beschäftigten Au-Pair-Arbeiter*innen während ihres Aufenthalts zu beraten und zu unterstützen und gleichzeitig strukturelle Probleme der Au-Pair-Arbeit öffentlich zu machen.

Nicht-organisierte Au-Pairs in Österreich

Neben der Arbeit von AuPair-Repair habe ich mich während meiner Recherche auch mit den Perspektiven von nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen auseinandergesetzt. Nicht-organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen charakterisiere ich durch eine fehlende Organisationsfunktion in einer Selbstorganisation von Au-Pair-Arbeiter*innen. Ich habe mit insgesamt vier Personen, die im Gegensatz zu den Mitgliedern von AuPair-Repair im Folgenden in pseudonymisierter Form genannt werden, qualitative Interviews geführt. Die weiblichen, ehemals und aktuell in Österreich angestellten Au-Pair-Arbeiter*innen sind keine aktiven Organisationsmitglieder von AuPair-Repair: Sara (28) aus Mexiko, mit Marina (21) aus Kolumbien, mit Citlali (23) aus Mexiko und mit Emilia (20) aus Deutschland. Marina und Citlali sind derzeit noch als Au-Pairs in Oberösterreich und Wien beschäftigt und Saras und Emilias Arbeitsverhältnis in Wien und Niederösterreich hat in diesem Jahr geendet. Zwar hat eine der insgesamt vier Interviewpartnerinnen, Citlali, schon einmal an einem Treffen von AuPair-Repair teilgenommen und eine andere, Marina, sich von einem Mitglied der Gruppe beraten lassen, jedoch war keine der Teilnehmerinnen in organisatorischen Funktionen involviert. Von den anderen beiden Interviewten hatte Sara von AuPair-Repair gehört, während Emilia nichts von der Organisation wusste. Einerseits habe ich mich der Perspektive von nicht-organisierten Au-Pairs in Österreich gewidmet, um eine gewisse Außensicht auf die Arbeit von AuPair-Repair zu bekommen und deren Auswirkungen und Grenzen besser nachzuvollziehen. Andererseits konnte ich dadurch weitere Erkenntnisse zu den individuellen Umgangspraktiken mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis sammeln.

3.2 Meine Positionierung im Feld

Die Frage nach der *Rolle der Forschenden* ist in der teilnehmenden Beobachtung einerseits im Hinblick auf den Zugang zum Feld und andererseits wegen des Einflusses dieser Person auf das Feld beziehungsweise die Ergebnisse von Bedeutung. Faktoren wie Alter, Geschlecht, Herkunft oder Status können beeinflussen, wie die Akteur*innen im Feld auf die forschende Person reagieren. Hinzu kommt, dass die teilnehmende Beobachtung aus der Perspektive des*der Forscher*in subjektiv erfahren wird und somit nicht den gängigen Objektivitätsvorstellungen entspricht. Eine Objektivierung der Analyse kann durch die Reflexion der Forscher*innenposition vorgenommen werden (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 230-233).

Als Ende zwanzig-jährige, weibliche Studentin und person of colour mit Erfahrungen als Au-Pair-Arbeiterin (in Frankreich, im Jahr 2015) hatte ich viele Überschneidungspunkte mit den Akteur*innen im Feld. Zunächst sind die meisten Mitglieder der selbstorganisierten Gruppe selbst Studierende und hatten deshalb Verständnis für und unter anderem Interesse an meinem Forschungsvorhaben. Bei unserem ersten Treffen wurden beispielsweise von den Teilnehmenden selbst Vorschläge für einen Fokus der Arbeit gemacht. Es wurde nicht ausgesprochen, aber ich kann mir vorstellen, dass meine Erscheinung als circa gleichaltrige, cis-weibliche Person mir dabei geholfen hat, schnell Vertrauen zu den weiblichen oder weiblich gelesenen Mitgliedern aufzubauen. Auch nachdem ich erwähnt hatte, dass ich selbst einmal Au-Pair war, erschien es mir vor allem beim ersten Treffen noch einfacher, ins Gespräch zu kommen. Ohne meine Forschung hätte ich auch einfach als Interessentin an einer Mitarbeit an dem Treffen teilnehmen können. Trotzdem war ich aber mit einem spezifischen Interesse anwesend und unterschied mich in einem wesentlichen Punkt von den Anwesenden: ich habe einen deutschen Pass und muss mir keine Gedanken darüber machen, wie ich mein Aufenthaltsrecht in Österreich verlängern könnte. Auch bei meiner Au-Pair-Erfahrung in Frankreich war das nicht der Fall. Dieser Aspekt schafft eine Distanz zwischen den Teilnehmenden und hat mich im Forschungsprozess öfters daran erinnert, dass ich eine andere Position einnehme. Trotzdem bestand auch eine Nähe, die unterschiedliche Vorteile wie den erleichterten Beziehungsaufbau und ein empathischeres Verständnis für bestimmte Erzählungen aus den Au-Pair-Erfahrungen mit sich brachte. Um dennoch Distanz zu wahren, bin ich deshalb beispielsweise dem Impuls, auf Erzähltes mit eigenen Erfahrungen zu reagieren, sehr bedacht nachgegangen.

Mein persönliches Interesse an dem gewählten Forschungsfeld ist aus meinen eigenen Erfahrungen als Au-Pair in Frankreich, bei denen mir die Problematiken an diesem Arbeitsverhältnis bewusst geworden sind, entstanden. Der Schwerpunkt des Umgangs mit Ausbeutung im Au-

Pair-Verhältnis ergab sich vor allem aus dem Wissen über die Existenz der Gruppe AuPair-Repair. Eine Arbeit über die Probleme in der Au-Pair-Arbeit wäre sicher spannend und wichtig gewesen, aber die Auseinandersetzung mit der Arbeit einer Initiative, die das Au-Pair-Verhältnis verbessern möchte, hat mich noch mehr gereizt. Ich hatte bereits unzählige Male mit befreundeten ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen über die Probleme dieses Arbeitsverhältnis gesprochen. Herauszufinden, wie Personen dieses Verhältnis verbessern können und wollen, hat in mir ein produktives Forschungsinteresse geweckt. Es ist sicher wichtig, sich für den gewählten Gegenstand zu begeistern und gleichzeitig möchte ich auch hier darauf achten, die Initiative nicht einfach positiv darzustellen, sondern die Arbeit mit einem analytischen Anspruch zu untersuchen.

3.3 Methoden & Ablauf

Ich bin der Frage nachgegangen, *wie ehemalige und aktuelle, organisierte und nicht-organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis umgehen und welche Rolle dabei unterschiedliche Formen des Wissens spielen*. Zur Beantwortung meiner Forschungsfrage habe ich aufbauend auf einer ausführlichen Literaturrecherche unterschiedliche Daten erhoben und ausgewertet. Um das Feld besser kennenzulernen und bestehende Probleme zu identifizieren, habe ich zunächst die Gruppe AuPair-Repair bei ihren Treffen und weiteren Gelegenheiten teilnehmend beobachtet (Schmidt-Lauber, 2007b). Nachdem sich gewisse Problemfelder herauskristallisiert hatten, habe ich versucht, in problemzentrierten leitfadengestützten Interviews (Lamnek, 1995; Schmidt-Lauber, 2007) die Perspektiven von ehemals und aktuell in Österreich tätigen Au-Pair-Arbeiter*innen kennenzulernen, die nicht Teil einer organisierten Gruppe sind. Um die Arbeit von AuPair-Repair noch besser zu verstehen und während der Beobachtungen aufgetretene Fragen zu klären, habe ich mit den zwei Gründerinnen und einem aktuell sehr aktiven Mitglied eine Gruppendiskussion (Lamnek, 1995) durchgeführt. Insgesamt baut meine empirische Arbeit auf einem Forschungsstand zu Arbeits- und Migrationsforschung über Au-Pair-Arbeiter*innen und unterschiedlichen Ansätzen zu Wissen als Praxis und Theorien zu Reproduktionsarbeit sowie Widerstand und Selbstorganisation in der Reproduktionsarbeit auf. Im Folgenden werde ich die verwendeten Methoden noch einmal genauer erläutern.

3.3.1 Teilnehmende Beobachtung bei Zusammenkünften von AuPair-Repair

Um mich dem ausgewählten Feld anzunähern und mein Forschungsinteresse zu fokussieren, habe ich zunächst teilnehmende Beobachtungen bei unterschiedlichen Zusammenkünften der selbstorganisierten Gruppe AuPair-Repair durchgeführt. Nach einem ersten Telefonat mit Pau habe ich sie, Maddi und eine weitere Person in einem Café/Restaurant getroffen. Die Gruppe war zu einem ihrer unregelmäßigen Treffen verabredet, um Aktuelles zu besprechen und mich und mein Vorhaben kennenzulernen. Ich durfte an diesem Tag auch viele Fragen stellen und mir ein erstes Bild von der Arbeit des Vereins machen. Das zweite Treffen fand circa sechs Wochen später, erneut in einem Café statt. Zwischendurch hatte ich hin und wieder wegen der Vermittlung von Interviewpartner*innen WhatsApp- und E-Mail-Kontakt mit Pau und Elli. Beim zweiten Treffen wurden sehr viele organisatorische Dinge besprochen, trotzdem hatte ich zwischendurch die Möglichkeit, Fragen zu stellen oder mich einzubringen. Nach diesem Treffen wurde ich in die Orga AuPair-Repair WhatsApp-Gruppe aufgenommen und bekam außerdem Zugang zu einem Cloud-Ordner mit unterschiedlichen Dokumenten. Die letzten zwei teilnehmenden Beobachtungen fanden beim Südwind-Straßenfest im Campus der Universität Wien statt. Die Gruppe hatte hier einen Infostand angemeldet und ich beteiligte mich teilweise bei Auf- und Abbau und verbrachte an zwei Tagen ein paar Stunden an dem Stand.

Feldforschung eignet sich gerade dazu, neue Fragen und Zusammenhänge zu entdecken und Probleme zu generieren. Bei teilnehmender Beobachtung handelt es sich um eine Schlüsselmethode der Feldforschung. Das Verfahren ist qualitativ und weitgehend unstrukturiert und verfolgt das Ziel, soziales Handeln durch Miterleben sinnverstehend zu deuten und zu interpretieren und in einen überindividuellen kulturellen Sinnzusammenhang zu stellen. Es handelt sich dabei um ein dialogisches Verfahren. Durch die teilnehmende Beobachtung sollen Forschende Einblicke in den gelebten Alltag des Untersuchungsfelds bekommen, dessen Komplexität verstehen und sich der »Innensicht« der Untersuchten annähern (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 220-230). Schmidt-Lauber spricht hier von einem „*emischen* Zugang zur Realität“ (Schmidt-Lauber, 2007b: 221). Da sich teilnehmende Beobachtung für die Auseinandersetzung mit menschlichem Handeln besonders eignet (vgl. Cohn, 2014: 73), erscheint diese Methode für meine Frage nach den Praktiken im Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnisses als angemessen.

Brigitta Schmidt-Lauber (2007b) unterscheidet in der empirischen Erhebung zwischen einer *explorativen* Phase und der *problemorientierten* intensiven Feldarbeit. Im Verlauf meiner Forschungsarbeit habe ich die teilnehmenden Beobachtungen als Teil der explorativen Phase genutzt, um einen Fokus für die Phase der problemorientierten Feldarbeit zu finden. Die

Feldforschung wird dabei immer in Abwechslung mit der Theoriearbeit angegangen (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 227-229).

“Grundlage der Erkenntnisgewinnung sind die Erfahrungen des[*der] Forschers[*in] im Feld: In der Begegnung, im Forschungsgespräch und im Umgang mit Menschen stellt sich kulturelle Bedeutung her.” (ebd.: 230)

Neben dem Teilnehmen und Beobachten bildet das Dokumentieren einen wichtigen Teil dieser Forschungspraxis. Meistens ist damit das handschriftliche Notieren mit Zettel und Stift gemeint. Bei den vier teilnehmenden Beobachtungseinheiten hatte ich immer mein Notizbuch dabei, in dem ich spontane Beobachtungen und Gedanken notiert habe. Ob und wann Notizen gemacht werden können, hängt stark von dem Feld ab. Allgemein sind mir die Personen im Feld in Bezug auf mein Vorhaben sehr verständnisvoll begegnet, weshalb es sich für mich nicht als problematisch erwies, Notizen zu machen. Vor allem bei den Gruppentreffen fiel ich mit meinem Büchlein kaum auf, weil auch die anderen entweder digitale oder händische Mitschriften machten. Beim Südwind-Straßenfest habe ich mich dann etwas zurückgehalten, weil das Zusammensein viel lockerer verlief und ich es für unangemessen empfunden hätte, die ganze Zeit Notizen zu führen. Dafür habe ich immer unbeobachtete Momente genutzt und nur besonders auffällige Details notiert. An sich habe ich versucht, mich an meiner Fragestellung zu orientieren, aber trotzdem vor allem eindruckliche Beobachtungen festgehalten. Das generierte Textmaterial soll mit der Zeit immer spezifischer werden und dient der späteren Analyse (vgl. Breidenstein et al., 2015: 85-89). Nach den jeweiligen teilnehmenden Beobachtungen habe ich anhand meiner Notizen digitale Protokolle angefertigt. Die Protokolle habe ich dann in einer zweiten Phase überarbeitet und zu einem dichten Text mit analysierenden Elementen verarbeitet. In dieser Phase soll vom Aufschreiben zum Beschreiben mit vermittelndem Charakter übergegangen werden (vgl. ebd.: 97-99). Besonders wichtig beim Schreiben ist die Reflexion des Forschungsverlaufs durch den*die Forscher*in (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 236). Beim Schreiben werden Daten konstituiert und Erfahrungen analysiert. Zusätzlich zu den Protokollen können auch *analytical notes* in Form eines Feldtagebuchs festgehalten werden, die ich als rot markierte Einschübe in meine Protokolle eingebaut habe (vgl. ebd.: 103f).

Neben den verschriftlichten Beobachtungen können auch unterschiedliche Dokumente im Analyseprozess berücksichtigt werden. Diese können Einblick in Aspekte oder (Kommunikations-)Praktiken des Forschungsfelds gewähren, die direkt vor Ort nicht erkennbar werden (vgl. Breidenstein et al., 2015: 92f). Um die Arbeit von AuPair-Repair noch besser zu verstehen habe ich neben den physischen Treffen auch Zugang zu unterschiedlichen öffentlichen und nicht-

öffentlichen Kanälen bekommen, die mir wiederum die Einsicht von Dokumenten und Kommunikationspraktiken innerhalb der Gruppe und nach außen ermöglicht haben.

In der Feldforschung können qualitative Interviews auf zwei unterschiedliche Weisen stattfinden: entweder als ethnografische Interviews, also informelle Gespräch während der teilnehmenden Beobachtung im Feld, oder als ausdrücklich geplante Interviews. Interviews werden als Methode eingesetzt, um Beobachtungen zu ergänzen und einen Einblick in die Innensicht der Akteur*innen zu bekommen. Ich habe beide Formen angewendet und dabei die geplanten Interviews in der späteren Forschungsphase durchgeführt (vgl. Breidenstein et al., 2015: 80f). Um mein Wissen über AuPair-Repair und ihre Arbeit zu vertiefen, habe ich mit den entsprechenden Akteur*innen bei Gelegenheit im Feld gesprochen und die Mitglieder im Anschluss für einen tieferen Einblick zu einer Gruppendiskussion eingeladen. Da bei den Beobachtungen nur organisierte und ehemalige Au-Pair-Arbeiter*innen anwesend waren, habe ich zusätzliche Interviews mit nicht-organisierten aktuellen und ehemaligen Au-Pairs in Österreich durchgeführt.

Es ist sinnvoll Beobachtungen und Interviews als einander ergänzende Methoden einzusetzen. Qualitative Interviews können Einblick in subjektive Deutungen und Meinungen bieten, die nicht unbedingt beobachtbares Alltagsverhalten widerspiegeln müssen. Bei der teilnehmenden Beobachtung können Informationen gesammelt werden, die über eine vermittelte Sicht der Teilnehmenden auf sich selbst hinausgehen (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 172). Beides sind gleichwertige Artikulationen von Alltag, die durchaus im Widerspruch zueinander stehen können. Praktisch ist der*die Forscher*in immer (physisch) am Forschungsort präsent, um überhaupt Daten generieren zu können. Dabei ist es jedoch möglich, dass eine Forschung an verschiedenen Orten beispielsweise als *multisited ethnography* durchgeführt wird, bei der kürzere Aufenthalte im Feld üblich sind. Diese finden oftmals unter dem Titel *anthropology by appointment* an vereinbarten Terminen statt (vgl. Cohn, 2014: 72-74). Meine Forschungsarbeit fand an wechselnden Forschungsorten statt, weil die Gruppe AuPair-Repair vielmehr durch ihre Teilnehmenden als durch einen spezifischen Ort geprägt ist.

“Mit der [...] Hinwendung zu einer multilokalen, mobilen Ethnographie verbindet sich das Anliegen, die Relationalität, Kontextualität und Prozeßhaftigkeit [sic!] von Kulturen anschaulich zu dokumentieren.” (Schmidt-Lauber, 2007b: 243).

Dieses Ziel sollte kulturwissenschaftliche Forschung allgemein kennzeichnen, unabhängig von der Methode (vgl. ebd.: 243). Bei der teilnehmenden Beobachtung ist es hilfreich eine Vertrauensbasis zwischen Forscher*in und Teilnehmenden aufzubauen. Dabei ist es wichtig, dass sich

beide Seiten über ihre jeweiligen Rollen und Kompetenzen bewusst sind. In jeder Feldforschung entsteht ein Machtverhältnis, das die Forschungsbeziehung und somit die Ergebnisse beeinflusst und auf jeden Fall von dem*der Forscher*in reflektiert werden muss. Es ist also beim teilnehmenden Beobachten besonders wichtig, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zum Feld herzustellen (vgl. Bischoff et al., 2014: 69f). Zu bedenken ist hier der mögliche *Rücklauf* von Forschungsergebnissen in das Feld (vgl. Schmidt-Lauber, 2007b: 237). Während meiner Forschung war auffällig, dass die meisten Teilnehmenden und vor allem die Mitglieder von AuPair-Repair ein großes Interesse an meiner Arbeit und meinem Vorhaben zeigten. Ein eindrücklicher Moment, der eine gewisse Rückwirkung der Forschung offenbart hat, war eine Nachricht, die eine Person nach der Gruppendiskussion in den WhatsApp Gruppenchat Orga AuPair-Repair geschickt hat:

„Thank you for such a great discussion this afternoon [Herz-Emoji] I’m so happy to be a part of our group and I’m excited for what we can achieve together in the future [Muskulöser-Oberarm-Emoji; Tränen-in-den-Augen-Emoji].“ (PK: 11)

Die Gruppendiskussion hat also mutmaßlich einen Prozess der Reflektion innerhalb der Gruppe über ihr eigenes Handeln angeregt.

3.3.2 Problemzentrierte Interviews mit nicht-organisierten Au-Pairs

Für die Interviews mit den ehemaligen und aktuellen nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen habe ich die Methode des *problemzentrierten Interviews* gewählt. Grund dafür ist meine Erarbeitung eines theoretischen Konzepts als Ausgangspunkt der Forschung. Das problemzentrierte Interview ist eine Form des qualitativen, *leitfadenorientierten Interviews*.

„Bei [...] qualitativen Interviews handelt es sich um eine weitestgehend offene Gesprächstechnik, bei der der *Interviewer* [sic!] *anregend-passiv* bleibt und dem zu Interviewenden die aktive Steuerung des Gesprächs zufällt.“ (Lamnek, 1995: 69; kursiv im Original)

Nach Lamnek (1995) und nach der Ethnologin Brigitta Schmidt-Lauber (2007) gibt es keine klaren Definitionen für die unterschiedlichen Formen von qualitativen Interviews (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 169; Lamnek, 1995: 68). Trotzdem gibt es Tendenzen, die sich aus dem Grad der Strukturierung des Erkenntnisinteresses ergeben. Die Wahl der passenden Form für ein Forschungsvorhaben hängt also immer von der jeweiligen Fragestellung ab (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 174f). Art, Umfang und Reihenfolge der Gesprächsthemen ergeben sich aus den

im Interview entwickelten und mitgeteilten Vorstellungen des*der Befragten. Das qualitative Interview ist durch offene Fragestellungen geprägt, die beim Gegenüber eine Erinnerungsleistung verlangen (vgl. Lamnek, 1995: 69). Schmidt-Lauber unterscheidet zwischen zwei Formen des qualitativen Interviews. Während *offene Interviews* vor allem das biografische Erzählen des Gegenübers anregen sollen, werden *leitfadenorientierte Interviews* eingesetzt, wenn bereits im Voraus ein thematischer Rahmen gesetzt wurde. Anders als bei *standardisierten Interviews* soll der Einsatz eines Leitfadens im Rahmen eines *leitfadenorientierten Interviews* nicht in einem starren Ausfragen münden. Stattdessen dient der ausführlich oder knapp gestaltbare Leitfaden im Gespräch zur Orientierung für Interviewende und zur Anregung der Gesprächspartner*innen (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 175-177). Der Leitfaden baut auf einem theoretischen Konzept auf, das sich aus relevanten Aspekten des Problembereichs einer sozialen Realität ergibt, die aus Literaturrecherche und Erkundungen im Untersuchungsfeld hervorgehen. Das *problemzentrierten Interview* ist durch eine Kombination von Induktion und Deduktion geprägt und hält immer eine Möglichkeit der Modifikation des theoretischen Konzepts, auf dem das Interview aufbaut, offen. Beim problemzentrierten Interview gilt das sogenannte *Erzählprinzip*. Der*die Interviewpartner*in gibt durch die eigenen Erzählungen die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit vor, was stellenweise zur Anpassung des theoretischen Konzepts führen kann (vgl. Lamnek, 1995: 75).

Bei meiner Suche nach Interviewpartner*innen habe ich eine der Organisator*innen von AuPair-Repair nach Kontakten gefragt und ein Gesuch Facebook-Gruppen „Aupair in Österreich“ und „Gender Studies Wien“ gepostet. Auf Facebook habe ich zwar sechs Likes bekommen, aber nur zwei Interessent*innen gefunden. Die meisten Kontakte kamen über AuPair-Repair zustande. Mit zunächst sieben Interviewpartner*innen in Aussicht, sind vier Interviews zustande gekommen. Insgesamt drei der vier Interviews, mit Sara, Marina und Emilia haben über Zoom stattgefunden und das mit Clitlali face-to-face im Arkadenhof der Universität Wien. Alle Gespräche habe ich per Audioaufnahme dokumentiert und anschließend mithilfe der Transkriptionsfunktion von Microsoft Word nach den Regeln des *Einfachen Transkriptionssystems* nach Dresing und Pehl (2013) transkribiert. Für die Auswertung habe ich die Methode der *strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse* nach Mayring (1991) verwenden, welche in Kapitel 3.4 noch einmal genauer ausgeführt wird.

3.3.3 Gruppendiskussion mit AuPair-Repair

Um die Arbeit der Gruppe AuPair-Repair besser zu verstehen, habe ich neben den teilnehmenden Beobachtungen eine *Gruppendiskussion* mit den zwei Gründerinnen des Vereins, Paulina und Elizabeth, und einem aktuell sehr aktiven Mitglied, Maddi, durchgeführt.

Nachdem ich zunächst, wie mit den nicht-organisierten Au-Pair-Arbeiter*innen, auch mit den Mitgliedern von AuPair-Repair individuelle problemzentrierte Interviews durchführen wollte, habe ich mich aus verschiedenen Gründen für die Methode der Gruppendiskussion entschieden. Einerseits konnte ich dadurch Zeit sparen und mögliche Wiederholungen vermeiden. Andererseits bietet die Methode der Gruppendiskussion die Möglichkeit, ein tieferes Verständnis von kollektiven Phänomenen zu erlangen (vgl. Lamnek, 2005: 59).

Die Gruppendiskussion, auf Englisch auch als *focus group* bekannt, ist ursprünglich aus einer Kritik an standardisierten Einzelbefragungsmethoden entstanden und bildet eine spezifische Form des Gruppeninterviews (vgl. Lamnek, 2010: 372). Bei der Gruppendiskussion handelt es sich um eine Methode zum Sammeln von qualitativen Daten, bei der Authentizität in der Erhebungssituation und Offenheit angestrebt werden (vgl. Vogl, 2022: 93). Gruppendiskussionen werden sowohl zu wissenschaftlichen als auch kommerziellen Zwecken angewendet und können Erkenntnisse zu inhaltlichen Fragen und gruppenprozessualen Analysen liefern. Lamnek unterscheidet zwischen vermittelnder und ermittelnder Gruppendiskussion. Vermittelnde Gruppendiskussionen – die Form, die ich in meiner Arbeit verfolgt habe – werden meistens im sozialwissenschaftlichen Kontext angewendet und verfolgen das Ziel der Informationsgenese und -gewinnung (vgl. Lamnek 2010: 372f, 376, 379). Ähnlich wie im problemzentrierten Interview (vgl. Lamnek, 1995: 75) werden die Fragen in Gruppendiskussionen offen gestellt. Über die Antworten entscheiden die Teilnehmenden selbst. Obwohl die Unterschiede nur minimal erscheinen, gehen aus Gruppendiskussionen andere Daten als aus Einzelinterviews hervor. Dabei mögen hier Informationen über Individuen zugunsten von Vergleichen von Meinungen und Erfahrungen innerhalb der Gruppe auf der Strecke bleiben (vgl. Morgan, 1998: 30-33). Entscheidend ist, dass Gruppenmeinungen nicht als Summe von Einzelmeinung zu verstehen sind (vgl. Lamnek, 2005: 60, zitiert nach Mangold, 1960: 49). Das in einer Gruppendiskussion gewonnene Material ließe sich also nicht einfach durch Einzelinterviews mit den jeweiligen Teilnehmenden ersetzen. Bei dieser Interviewform können Einzelmeinungen in validierter Form oder Gruppenmeinungen erhoben werden. Es werden nicht zwingenderweise Argumente ausgetauscht, sondern auch gemeinsam erzählt, erinnert oder sich ergänzt (vgl. Vogl, 2022: 913). Bei der Gruppendiskussion mit den Mitgliedern von AuPair-Repair stand vor allem das ergänzende

Erzählen und Erinnern im Vordergrund. Nach Susanne Vogl ist die gegenseitige Beeinflussung der Teilnehmenden untereinander und durch die Moderatorin als alltägliches Element ein konstituierender Bestandteil des Verfahrens, der dieses noch realistischer macht, sei (vgl. Vogl, 2022: 914).

Während es für den Gruppenbegriff unterschiedliche Definitionen gibt, bildet die Gruppe in der Gruppendiskussion den methodischen Ort und lässt sich auf unterschiedliche Weisen zusammensetzen. AuPair-Repair charakterisiert sich als *natürliche*⁸ oder *Realgruppe*, weil sie bereits vor der Diskussion als soziale Gruppe existierte und die Teilnehmerinnen ein gleiches Bezugssystem teilen (vgl. Lamnek, 2005: 53f; kursiv im Original): Als nicht-EU-Bürgerinnen in Österreich waren sie als Au-Pair beschäftigt und haben nach ihrer Beschäftigung ein Studium an einer österreichischen Universität begonnen.

Die Gruppendiskussion besteht aus den folgenden Planungsschritten: 1. die Wahl der Teilnehmenden, 2. Durchführung (Ort, Moderation, Strukturierung), 3. Erkenntnisabsichten, 4. Transkription und Analyse, 5. Präsentation der Ergebnisse (vgl. Vogl, 2022: 915). Die Wahl der Teilnehmenden hat sich aus dem Forschungsfeld meiner Arbeit ergeben. Nach anfänglichen Zweifeln darüber, ob dadurch zu viel Nähe entstehen würde, habe ich mein Wohnzimmer als Ort für die Diskussion gewählt. Das war die einfachste Lösung, um eine ruhige und angenehme Atmosphäre zu schaffen, für die ich außerdem Snacks und Getränke besorgt hatte. Meine Erkenntnisabsichten ergaben sich aus meiner Forschungsfrage und den im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen bereits gesammelten Daten. Im Hinblick auf die Transkription, Analyse und Aufbereitung bin ich ähnlich wie bei der Auswertung der problemzentrierten Einzelinterviews vorgegangen. Den Ablauf betreffend wird die Diskussion durch einen Impuls von dem*der Moderator*in eingeleitet und führt im besten Fall zu einem Gespräch zwischen den Teilnehmenden untereinander (vgl. Lamnek, 2010: 377f). In der Gruppendiskussion mit AuPair-Repair habe ich die Frage nach der Entstehungsgeschichte des Vereins als Einstiegsimpuls gewählt. Wie im leitfadenorientierten Interview (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 175-177) können die Forschungsinteressen in einem Diskussionsleitfaden festgehalten werden. Dabei gilt jedoch, diesen nicht unbedingt chronologisch abzuarbeiten, sondern die Fragen je nach Verlauf des Gesprächs als Impulse einzuwerfen, um das Gespräch anzuregen und wichtige Aspekte nicht auszulassen. Den Gesprächsverlauf sollen vorwiegend die Teilnehmenden bestimmen (vgl. Lamnek, 2010: 378; Vogl, 2022: 915).

⁸ Lamnek verwendet die Begriffe *künstlich* und *natürlich* und meint damit wohl die Präsenz oder Abwesenheit der Einwirkung durch den*die Forscher*in bei der Genese einer Gruppe.

Die Gruppendiskussion kann ergänzend zu anderen Methoden eingesetzt werden (vgl. Lamnek, 2010: 377). Dadurch dass ich die Gruppendiskussion nach Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen durchgeführt habe, konnte ich beispielsweise Beobachtetes thematisieren, um Missverständnisse aufzuklären, die Teilnehmenden zur Reflektion anregen (vgl. Lamnek, 2005: 78) und letztlich ein tieferes Verständnis für das Beobachtete gewinnen.

Genau wie die problemzentrierten Interviews, habe ich auch die Gruppendiskussion mithilfe von Audiogeräten aufgenommen und im Anschluss mit der Transkriptionsfunktion von Microsoft Word verschriftlicht (vgl. Morgan, 1998: 55; Lamnek, 2010: 378). Während die Auswertung des Materials je nach theoretischer und methodischer Ausrichtung nach inhaltlich-thematischen oder gruppenprozessualen Aspekten ausgerichtet sein kann (vgl. Lamnek, 2010: 378), lag mein Fokus besonders auf dem Inhaltlichen. Trotzdem habe ich die Dynamiken innerhalb der Gruppe in meiner Analyse berücksichtigt.

3.4 Auswertung

Nach Brigitta Schmidt-Lauber nehmen die Transkripte das Hauptgewicht bei der anschließenden systematischen Auswertung ein. Bei der Analyse in qualitativen Forschungsprozessen wird grundsätzlich deskriptiv-explorierend oder thesengenerierend, also induktiv vorgegangen. Anstatt der Überprüfung von anfangs aufgestellten Thesen, sollen diese sowie Argumente und Begriffe aus dem Material hervorgehen und anhand von bestehender Theorie kontextualisiert werden (vgl. Schmidt-Lauber, 2007: 182f). Um in meiner Analyse nach einem klaren System zu arbeiten, habe ich mich für die strukturierte qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (1991) entschieden. Mit der zusammenfassenden, explizierenden und strukturierenden Inhaltsanalyse unterscheidet Mayring zwischen drei Formen der qualitativen Inhaltsanalyse. Für die Analyse meines Materials werde ich mich an den Regeln der Strukturierenden Inhaltsanalyse orientieren. Passend zu meinem Vorhaben wird hier eine theoriegeleitete Strukturierung des Materials vorgenommen. Dabei werden bestimmte Aspekte herausgefiltert und bestimmte Kriterien zur Einschätzung herangezogen (vgl. Mayring, 1991: 211-213), die sich in meiner Arbeit aus dem Forschungsinteresse an den Praktiken des Sorgens, aus der Rolle der Erfahrungen und der Herstellung von Öffentlichkeit in diesem Prozess ergeben. Beim Ablauf der Analyse werde ich mich am Ablaufmodell strukturierender Inhaltsanalyse (siehe Abb. 1) orientieren.

4. Individueller Umgang mit Ausbeutung

Bevor ich auf die Praktiken im Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich eingehe, möchte ich die Interviewpartnerinnen genauer vorstellen, um die Hintergründe der Praktiken beleuchten und die prozesshaften Zusammenhänge der Ergebnisse hervorheben zu können.

4.1 Die Teilnehmerinnen und ihre Au-Pair-Erfahrungen

Paulina (31, w., mexikanische Staatsangehörigkeit) ist auf die Möglichkeit der Au-Pair-Arbeit in Österreich über eine WhatsApp-Gruppe ihrer Mutter gestoßen. Mit Bachelorabschluss verdiente sie in ihrem Job, den sie nicht besonders mochte, in Mexiko das gleiche Gehalt, das sie in Österreich als Au-Pair verdienen würde. Nach Österreich ist sie mit der Erwartung gekommen, einen kulturellen Austausch zu erleben und Deutsch zu lernen. Insgesamt bewertet sie ihre Au-Pair-Erfahrung als positiv. Nachdem sie sich für ein Masterstudium in Wien beworben hatte, wollte sie abhängig von der Zu- oder Absage entscheiden, ob sie nach dem Au-Pair-Jahr in Österreich bleiben würde. Sie wurde angenommen, hat das Studium mittlerweile abgeschlossen und eine Beschäftigung in Österreich aufgenommen. Paulina ist eine der zwei Gründerinnen von AuPair-Repair und spielt bis heute eine wichtige Rolle bei der Arbeit der Initiative (vgl. GD⁹).

Elizabeth (28, w., mexikanische Staatsangehörigkeit) ließ Familie und Freund*innen in Mexiko zurück, um in Österreich zu studieren. Da ihre Deutsch-Sprachkenntnisse für das Studium nicht ausreichten, entschied sie sich dazu, übergangsweise als Au-Pair zu arbeiten. Obwohl sie sich zunächst dagegen sträubte für Hausarbeiten angestellt zu sein, sah sie in dem Arbeitsverhältnis eine gute Möglichkeit, um Geld zu verdienen. Elizabeth hat ihr Au-Pair-Jahr, vor allem aufgrund der Missachtung ihrer Arbeitszeiten durch die Gasteltern als negativ empfunden. Als Mitgründerin von AuPair-Repair ist sie nach wie vor eines der aktivsten Gruppenmitglieder. Mittlerweile studiert sie in Wien Sprachwissenschaften (vgl. GD).

Maddi (26, w., kanadische Staatsangehörige) wusste über ihre Mutter, die selbst einmal als Au-Pair in England gearbeitet hatte, vom Au-Pair-Verhältnis. Nachdem sie selbst mit 16 Jahren bereits Erfahrungen als Austausch-Schülerin gemacht hatte, hatte sie nach der Schule erneut

⁹ Alle Informationen, die aus dem Forschungsmaterial hervorgehen, sind mit Quellenverweisen gekennzeichnet. Diese beziehen sich auf das Transkript der Gruppendiskussion (GD), die Forschungsprotokolle (PK), die vier Transkripte der Einzelinterviews mit *Citlali*, *Sara*, *Emilia* und *Marina* und ein Nachgespräch mit Paulina (*Nachtrag Paulina*).

Lust auf ein Abenteuer außerhalb ihres kleinen Dorfs. Ihre Erfahrungen als Au-Pair in Niederösterreich beschreibt sie ähnlich wie Paulina als insgesamt positiv. Obwohl sie nach dem Au-Pair-Jahr nach Kanada zurückgegangen war, entschied sie sich vor allem aufgrund der in Österreich geknüpften Freund*innenschaften und ihrer Partner*innenschaft dazu, nach Österreich zurückzukehren. Nachdem sie erneut als Au-Pair in Wien arbeitete, studiert sie mittlerweile Sprachwissenschaften in Wien. Zu AuPair-Repair ist sie gekommen, weil sie Elizabeth in ihrem Studium kennengelernt hat (vgl. GD).

Citlali (23, w., mexikanische Staatsangehörigkeit) hat vor ihrem Au-Pair-Aufenthalt ein Auslandssemester in Tschechien gemacht. Nachdem ihre Freundinnen in Wien sie davon überzeugt hatten, als Au-Pair in Österreich zu arbeiten, um in Europa bleiben zu können, entschied sie sich dazu, eine Familie zu suchen. Da sie ihren Master in Europa machen möchte, bietet die Au-Pair-Arbeit für sie eine gute Übergangsmöglichkeit. Mit ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis in Wien ist Citlali zufrieden (vgl. Citlali).

Sara (28, w., mexikanische Staatsangehörigkeit) hatte schon lange den Wunsch, für eine gewisse Zeit an einem anderen Ort zu leben, um eine neue Sprache zu lernen und Erfahrungen zu sammeln. Da ein Auslandssemester während ihres Studiums zu teuer für sie gewesen wäre, plante sie in China als Au-Pair zu arbeiten. Nachdem ihr mehrere Freund*innen von ihren positiven Erfahrungen in Deutschland erzählt hatten, entschied sie sich dazu, ihr Au-Pair-Jahr dort zu verbringen. Sara erlebte den Aufenthalt als sehr positiv, weshalb sie sich dazu entschied, ein weiteres Jahr in Österreich als Au-Pair zu arbeiten, um die Voraussetzungen für das Visum zu erfüllen und ihre Deutsch-Sprachkenntnisse zu verbessern. Auch während ihres Au-Pair-Aufenthalts in Wien machte sie sehr positive Erfahrungen. Mittlerweile arbeitet sie als Volontärin für eine NGO in Niederösterreich. Ob sie danach nach Mexiko zurückkehren wird, weiß sie noch nicht (vgl. Sara).

Emilia (20, w., deutsche Staatsangehörigkeit) hat sich aufgrund ihrer romantischen Beziehung dazu entschieden, nach ihrem Schulabschluss in Deutschland nach Wien oder in die Umgebung der Stadt zu ziehen. Das Au-Pair-Verhältnis bot für sie eine gute Möglichkeit, um in der Nähe ihres Partners zu wohnen und gleichzeitig durch einen eigenen Rückzugsort unabhängig von ihm zu sein. Außerdem strebt sie einen Berufsweg im Bereich der Pädagogik an. Zunächst lebte und arbeitete sie bei einer Gastfamilie in Niederösterreich, bei der sie nach einiger Zeit von der Gastmutter gekündigt wurde. Unter anderem aufgrund des mangelnden Respekts gegenüber ihrer Zeit und ihrer Arbeitskraft beschreibt sie ihr erstes Au-Pair-Verhältnis als negativ. Nach der Kündigung wohnte sie einen Monat lang bei ihrem Freund, bis sie eine Gastfamilie in Wien

fand. Die Erfahrungen bei dieser Familie beschreibt Emilia als sehr positiv. Als deutsche Staatsbürgerin hat Emilia im Gegensatz zu den anderen Interviewpartnerinnen einen gesicherten Aufenthaltsstatus (vgl. Emilia).

Marina (21, w., kolumbianische Staatsangehörigkeit) wollte nach ihrem Schulabschluss aus Kolumbien weg und entschied sich dazu, in Deutschland als Au-Pair zu arbeiten. Nachdem sie dort eine mittelmäßige Erfahrung gemacht hatte, wollte sie dennoch gerne in Deutschland bleiben. Mehrere ihrer Freundinnen hatten ihr von der Möglichkeit eines weiteren Au-Pair-Jahrs in Österreich berichtet und so entschied sie sich dazu, auch dort als Au-Pair zu arbeiten. So könnte sie ein weiteres Jahr Geld verdienen und ihre Wohnsituation sichern. Sie hoffte darauf, bei der neuen Gastfamilie in Oberösterreich eine bessere Erfahrung zu machen und wurde dabei leider enttäuscht. Sie findet die Arbeit anstrengend, muss unbezahlte Überstunden leisten und hat kein besonders gutes Verhältnis zu den Gasteltern. Nach dem Jahr als Au-Pair wird Marina in Salzburg das Abendgymnasium besuchen, um danach ein Studium beginnen zu können (vgl. Marina).

Die Tätigkeiten, die Au-Pairs in ihrem Beschäftigungsverhältnis ausüben, werden von Vermittlungsagenturen oder im Au-Pair-Abkommen des Europarats (1969) nicht eindeutig als Arbeit, sondern stattdessen als Hilfe bezeichnet. Das lässt sich auf gängige Genderrollen zurückführen und verschleiert beziehungsweise entwertet diese Arbeit (vgl. Cox, 2018: 1). Die Forschungsteilnehmerinnen bewerten die Tätigkeiten, die sie selbst und andere Au-Pairs vollbracht haben und vollbringen, einstimmig als Arbeit. Dabei ist die Anerkennung von Au-Pair-Arbeit als Care-Arbeit ein Ziel der Selbstorganisation AuPair-Repair. Die praktische Umsetzung dieses Arbeitsverhältnisses ist komplex und durch verschiedene, teilweise sehr persönliche Aspekte wie zum Beispiel die Gastfamilie beeinflusst. Sara und Emilia heben neben dem Aspekt der Arbeit auch die positive, teilweise familiäre Beziehung zu ihren Gastfamilien und insbesondere den Eltern hervor. Obwohl Citlali sich mit ihren Gasteltern gut versteht, steht für sie der Arbeitscharakter ihrer Tätigkeit im Vordergrund. Für Marina bedeutet die Arbeit als Au-Pair, unterschiedlichen Rollen gerecht werden zu müssen: *„Du bist wie eine Mama, wie eine große Schwester, eine Babysitterin, wie eine Putzfrau. Du musst die Kinder lieben.“* (Marina, 14). Insgesamt bewerten die Befragten das Au-Pair-Konzept in Österreich unter den rechtlich definierten Rahmenbedingungen nicht als eine Ausbeutung per se. Dennoch sind sie sich darüber bewusst, dass die Möglichkeit zur Ausbeutung in Österreich besteht und sie auch real stattfindet (vgl. GD: 9; Citlali: 16; Sara: 8; Emilia: 19; Marina: 14).

Die Erfahrungen der Teilnehmenden liegen zwischen positiver Erfüllung ihrer Erwartungen an das Au-Pair-Jahr und der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft. Dabei sind beide Sichtweisen für meine Analyse zum Umgang mit akuter, aber auch mit einer allgemein bestehenden Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis, die für einzelne Personen eher eine abstrakte Gefahr darstellt, von Interesse.

4.2 Individuelle Umgangspraktiken mit Ausbeutung

Eine passende Gastfamilie finden

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Au-Pair-Aufenthalts ist die Gastfamilie. Alle nicht-organisierten Au-Pairs berichten, vor ihrem Aufenthalt über die Möglichkeit der Ausbeutung in der Au-Pair-Arbeit gewusst zu haben. Dementsprechend haben sie bei der Auswahl der Gastfamilie unterschiedliche Strategien angewendet, um präventiv mit einer allgemein bestehenden Ausbeutung umzugehen. Dabei waren die Teilnehmerinnen mit ihren Strategien nicht alle erfolgreich. Selbst wenn Au-Pair-Arbeiter*innen versuchen können, sich durch präventive und akute Maßnahmen vor einer Ausbeutung ihrer Arbeitskraft zu schützen, liegt die Verantwortung letztlich bei den Arbeitgebenden. Dabei betonen die Teilnehmenden, dass ein wichtiger Einflussfaktor Glück mit der Gastfamilie, also den Eltern und den Kindern, sei. Marina beschreibt beispielsweise vor ihrer Gastmutter Angst zu haben, weil sie sie herumkommandieren würde. Auch Emilia erlebte in ihrer ersten Gastfamilie, von der Gastmutter „angemeckert“ zu werden, wenn sie gestresst war (vgl. Sara: 2,6; Citlali: 6; Marina: 6, 10; Emilia: 8). Durch die Beschreibung von Glück als Einflussfaktor wird deutlich wie viel (Handlungs-)Macht und Verantwortung die Arbeiter*innen den Gastfamilien zusprechen und wie ihr eigener Handlungsspielraum in der Prävention von Ausbeutung dadurch begrenzt ist.

Nichtsdestotrotz haben die Arbeiter*innen einen gewissen Handlungsspielraum, der bei der Auswahl der Familie beginnt. Es gibt unterschiedliche Wege, um mit Gastfamilien in Kontakt zu kommen. Während Paulina und Citlali ihre Familien über Anzeigen in WhatsApp-Gruppen und Empfehlungen durch Bekannte gefunden haben, haben Maddi und Emilia ihre erste Gastfamilie jeweils über AuPair-World gefunden (vgl. GD: 5f; Citlali: 3f). AuPair-World ist eine Online-Plattform, auf der sich Gastfamilien und Au-Pairs verbinden können. Die beiden Parteien können hier direkt, ohne eine vermittelnde Instanz miteinander in Kontakt treten. Dabei müssen die Gasteltern für die Möglichkeit des Kontaktaustauschs einen Beitrag bezahlen, der den Au-Pairs erspart bleibt (vgl. AuPairWorld, 2024).

Marina hat sich beispielsweise gegen die Suche über AuPair-World entschieden, weil sie die direkte Online-Suche ohne weitere Kontrollinstanz für zu riskant hält. Stattdessen nutzte sie den Service einer Agentur, die in einer WhatsApp-Gruppe beworben wurde. Nachdem Emilia von ihrer ersten Gastfamilie gekündigt worden war, suchte sie über die Agentur AuPair.Click und weiterhin über AuPair-World nach einer neuen Familie. Die negative Erfahrung in der ersten Gastfamilie hielt sie nicht davon ab, noch einmal über die Online-Plattform zu suchen. Letztlich fand sie ihre neuen Arbeitgeber*innen jedoch über AuPair.Click. Bei dieser Agentur bezahlen nur die Gasteltern den Service, für Au-Pair-Arbeiter*innen ist die Nutzung der Seite kostenlos. Auch Sara hat ihre Familie in Österreich über diese Seite gefunden. Obwohl ihre Erfahrung positiv war, berichtet sie auch von Personen, die mit dieser Agentur schlechte Erfahrungen gemacht hätten. Durch das Finanzierungsmodell kann ein Ungleichgewicht zwischen Gasteltern und Au-Pairs entstehen, bei dem sich die Agentur den Gasteltern als zahlenden Kund*innen möglicherweise stärker verpflichtet fühlt. Das habe laut Sara beispielsweise für Au-Pairs bei der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Problemen geführt, weil die Agentur nicht dazu verpflichtet ist, für sie eine neue Gastfamilie zu finden. Für die Suche nach einer Gastfamilie in Deutschland hat Sara die mexikanische Agentur MexAuPair beauftragt. Obwohl bei dieser Agentur beide Parteien einen Beitrag für die Leistungen der Agentur zahlen müssen und Sara selbst eine positive Erfahrung gemacht hat, hat sie auch von negativen Erfahrungen mit dieser Agentur gehört (vgl. Marina: 2-4; Emilia: 2; Sara: 7). Die Familiensuche über Vermittlungsagenturen, die vorwiegend in einem kommerziellen Interesse handeln (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 79f), ist also keine sicher erfolgsversprechende Strategie für Bewerber*innen.

Nach der Kontaktaufnahme mit einer oder mehreren Familien, berichten die Teilnehmerinnen von Vorstellungsgesprächen, die telefonisch oder face-to-face stattfinden können. Emilia und Elizabeth berichten darüber, die Familien persönlich getroffen zu haben. Während das für Emilia bei der zweiten Familie zu einem erfolgreichen Aufenthalt führte, war das bei Elizabeth nicht der Fall. Sie schätzte die Situation anfangs als vielversprechend ein und konnte die Probleme im Arbeitsverhältnis nicht vorhersehen. Marina berichtet, sich auf die telefonischen Vorstellungsgespräche mit einer Liste und dem Einüben ihrer Fragen vorbereitet zu haben. Nach einer online Recherche und Vorüberlegungen habe sie eine Liste erstellt, in der einige der folgenden Fragen zu finden sind:

„Man muss einfach fragen: hat mein Zimmer ein Fenster, hat mein Zimmer eine Kamera? Wie groß ist das Bett, habe ich Fenster? Was hat mein Zimmer oder so? Alles aufschreiben, wann gehen die Kinder ins Bett? Wie sind die Kinder? Haben die Kinder

Allergien? Was möchten die Kinder immer essen? Dürfen die Kinder Süßigkeiten? Egal was, es ist wichtig zu fragen, egal was. Und wenn zum Beispiel die Familie sagt, Nein, das ist eine blöde Frage, dann gehst du einfach weg, die Familie muss alles beantworten, egal was.“ (Marina: 4)

Nachdem sie mit drei Familien gesprochen hatte, die sie unfreundlich fand, entschied sie sich für die vierte Familie. Für Sara war es im Vorstellungsgespräch wichtig, sich als Person zu präsentieren, die nicht einfach nach einer günstigen Reisemöglichkeit suchte. Sie wollte Professionalität ausstrahlen, um von der Familie direkt ernst genommen zu werden (vgl. Emilia: 6; GD: 5; Marina: 5; Sara: 5). Sara scheint also bereits vor dem Aufenthalt aktiv eine gleichberechtigte Position gegenüber den Gasteltern antizipiert zu haben.

Im Vorstellungsgespräch entsprechen die Informationen, die Familien den Au-Pairs im Voraus geben, nicht immer der Realität. Maddi berichtete beispielsweise davon, zu ihrer ersten Gastfamilie mit der Erwartung gezogen zu sein, ganz nah an Wien zu Wohnen. Nach ihrer Ankunft stellte sich heraus, dass der Weg doch mehr als eine Stunde dauerte. Da die Vorstellungsgespräche oftmals aus der Ferne stattfinden, sind die Bewerber*innen darauf angewiesen, den Gastfamilien in ihren Angaben zu vertrauen. Während ein fehlendes Vertrauen in die Familie ein Ausschlusskriterium sein kann, beschreiben Emilia und Maddi eine ‚Verbindung‘ oder das sich ‚richtig gut verstanden‘ haben mit der Familie als entscheidendes Auswahlkriterium (vgl. Citlali: 8; GD: 6; Emilia: 10).

Sofern die Angaben der Gastfamilie vertrauenswürdig sind, können ganz spezifische Bedingungen als Auswahlkriterien gelten. Als Maddi sich beispielsweise für ihren zweiten Au-Pair-Aufenthalt bewarb, war es für sie wichtig, eine Familie zu finden, bei der sie in einer externen Wohnung unterkommen könnte. Sie wollte dadurch eine Unabhängigkeit von der Familie sicherstellen, die bei ihrer ersten Erfahrung gefehlt hätte (vgl. GD: 8).

Sich über die Rahmenbedingungen der Au-Pair-Arbeit informieren

Um über die Rahmenbedingungen der Au-Pair-Arbeit wie Regeln, Rechte oder Pflichten Bescheid zu wissen, ist das sich darüber informieren auch eine Praxis im individuellen Umgang mit Ausbeutung bei der Arbeit. Zunächst beschreiben die Teilnehmerinnen, sich vor allem online informiert zu haben. Neben der individuellen Recherche berichten alle Teilnehmenden von der Bedeutung der Ratschläge, die sie von anderen aktuellen oder ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen erhalten hätten. Sara meint zum Beispiel, dass man zwar alle Informationen im Internet finden könne, dass die Informationen von ihren Freund*innen aus erster Hand für sie aber

vertrauenswürdiger wären. Hinzu kommt, dass sie vor ihrem Aufenthalt kein Deutsch sprach und dadurch nicht auf Informationen zugreifen konnte, die weder auf Spanisch noch auf Englisch verfügbar waren. Auch Citlali beschreibt, Informationen beispielsweise zu den Arbeitszeiten oder den Sprachanforderungen von Freund*innen erhalten zu haben. Außerdem berichten die Au-Pairs davon, das meiste Wissen beispielsweise zu Möglichkeiten nach dem Au-Pair-Jahr in den verschiedenen WhatsApp-Gruppe finden zu können. Emilia darf sich bei aufkommenden Fragen an die Agentur AuPair.Click wenden. Citlali und Marina berichten, sich bei Unklarheiten über Regulierungen auch gemeinsam mit den Gasteltern informiert zu haben. Es ist jedoch wichtig, dass sich die Au-Pair-Arbeiter*innen vor allem selbst informieren, weil die Gastfamilien vor Ort oftmals ihre einzigen Ansprechpartner*innen sind. Alle Interviewpartnerinnen geben an, ihren Arbeitgeber*innen in den meisten Fragen zu vertrauen. Die Mitglieder von AuPair-Repair beschreiben das als potenzielle Gefahr, weil die Gastfamilien ihnen dadurch fehlerhafte Informationen geben könnten. In Verbindung mit weiteren Faktoren wie beispielsweise der Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus oder der Sprache, befinden sich die Gasteltern dadurch gegenüber den Hausarbeiter*innen in einer Machtposition. Au-Pair-Arbeit ist immer mit Migration verbunden und das wurde auch in den Gesprächen mit den Care-Arbeiterinnen deutlich. Die Interviewpartnerinnen erzählten mir von ihren Plänen nach dem Au-Pair-Jahr und welche unterschiedlichen Möglichkeiten sie hätten, um weiterhin in Europa oder Österreich bleiben zu können (vgl. Sara: 4; Citlali: 5, 7f; Marina: 7, 12; Emilia: 2, 9; GD: 11, 15).

Zum Sammeln von Informationen gehört auch das Teilen der eigenen Erfahrungen und des eigenen Wissens mit anderen aktuellen oder angehenden Au-Pair-Arbeiter*innen. Sara berichtet beispielsweise davon, ihr Wissen vor allem mit einer Freundin aus Mexiko, die über die Social Media Plattform Instagram von ihrem Au-Pair-Aufenthalt erfahren hatte, geteilt zu haben. Diese Freundin ist mittlerweile selbst als Au-Pair in Deutschland tätig und wendet sich gelegentlich mit Fragen an Sara (vgl. Sara: 16f).

Sich bei Problemen an die Gasteltern wenden

Als oftmals erfolgreiche Strategie beschreiben die Teilnehmerinnen das Vereinbaren von Regeln mit den Gasteltern. Beispielsweise vereinbarte Emilia mit ihrer zweiten Familie, dass gemeinsames Frühstück nicht als Arbeitszeit, sondern als Familienzeit gelten würde und für sie deshalb nicht verpflichtend sei. Sie meint, dass es wichtig wäre, den Unterschied zwischen Aktivitäten im Voraus klar mit der Familie festzulegen, um Missverständnisse zu vermeiden. Oftmals bieten Familien auch eine Bezahlung oder den Zeitausgleich von Überstunden an. Emilia

wollte nicht unbedingt durch Geld oder Zeit für mehr Arbeitszeit kompensiert werden. Stattdessen erwartete sie Dankbarkeit und Wertschätzung von den Gasteltern, die ihr bei der zweiten Familie auch entgegengebracht wurden. Auch Sara spricht von Respekt und Wertschätzung, die sie bei beiden Gastfamilien erfahren durfte und die maßgebend für das Gelingen ihres Arbeitsverhältnisses waren. Neben persönlichen Eigenschaften, wie einem respektvollen und liebevollen Umgang mit dem Au-Pair, spielt auch der Wissensstand der Gasteltern eine Rolle. Paulina zum Beispiel führt das Gelingen ihres Aufenthalts unter anderem auf die zwölf Jahre Erfahrung der Gast-Familie mit Au-Pairs zurück. Citlalis Gasteltern waren mit ihr als erstes Au-Pair in der Familie noch unerfahren und zeigten gleichzeitig die Bereitschaft, Dinge gemeinsam zu recherchieren und Fragen zu beantworten. Sara, die bei ihrer österreichischen Gastfamilie auch als erstes Au-Pair angestellt war, wurde von ihrem Gastvater über Möglichkeiten aufgeklärt, um sich bei einem Verstoß gegen ihre Arbeitsrechte wehren zu können. Er überreichte ihr die Kontaktdaten der Arbeiterkammer und verwies sie auf die Arbeit von AuPair-Repair (vgl. Emilia: 14, 18; Sara: 8f; GD: 6; Citlali: 5; Sara: 15).

Eine weitere Strategie ist das Setzen von Grenzen gegenüber der Gastfamilie. Citlali war beispielsweise zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses besonders aufmerksam dabei, welche Aufgaben sie im Haushalt erfüllte. Damit wollte sie vermeiden, dass sich die Familie daran gewöhnen würde, dass sie mehr macht, als sie eigentlich sollte. Die Organisatorinnen von AuPair-Repair meinen, dass das Setzen von Grenzen durch die Au-Pair-Arbeiter*innen wichtig wäre und dass die Familie ihre Arbeit auch als solche anerkennen würden. Citlali versucht eine enge Bindung mit der Gastfamilie zu vermeiden, um eine professionelle Beziehung mit ihnen aufbauen zu können. Außerdem möchte sie sich selbst vor der möglichen Enttäuschung schützen, falls die Gasteltern sie nicht wie ein vollwertiges Familienmitglied behandeln sollten. Letztendlich hilft ihr das Wissen darüber, kein richtiges Familienmitglied zu sein, dabei, die Professionalität aufrechtzuerhalten. Auch Sara, die bereits im Bewerbungsgespräch mit der Familie Professionalität ausstrahlen wollte, betonte die Bedeutung des professionellen Charakters der Au-Pair-Arbeit. Auch wenn oder gerade weil sie eine liebevolle Beziehung mit der Familie hatte, war es für sie sehr wichtig eine Grenze zwischen Arbeit und familiärer Bindung zu ziehen. Dabei war sich Sara immer darüber bewusst, dass die Gastfamilie nicht ihre richtige Familie ist, und das erwartete sie auch nicht von ihnen. Stattdessen erwartete sie von ihnen grundlegende professionelle Werte wie Respekt für ihre Zeit (vgl. Citlal: 9, 15f; Sara: 5-8).

„[...] sometimes when you get too comfortable around someone, someone you're working with, they require more from you or you require more from them.” (Sara: 9).

Dabei ist natürlich entscheidend, dass die Gasteltern die Grenzen ihrer Mitarbeiter*in respektieren und sie außerhalb ihrer Arbeitszeiten zu keinen Tätigkeiten verpflichten. Marina verfolgt eine vermeidende Strategie und verlässt während ihren freien Zeiten meistens das Haus, um nicht spontan von ihren Gasteltern gefragt zu werden, ob sie arbeiten könnte. Am Wochenende fährt sie fast immer nach Salzburg, um Freund*innen zu treffen, telefoniert mit ihrer Familie oder Freund*innen in Kolumbien oder geht Spazieren. Sie fühlt sich durch ihre Arbeit so stark eingebunden, dass sie es schwierig findet, sich nebenbei noch um organisatorische Fragen zu kümmern, die ihre Zukunft betreffen. Außerdem hat sie mittlerweile so eine enge Bindung zu den Kindern aufgebaut, dass sie diese nicht einfach verlassen möchte (vgl. Sara: 9; Marina: 9f, 15).

An sich ist zu bedenken, dass die Gastfamilien mit ihren unterschiedlichen Mitgliedern in sich komplex sein können. Die Au-Pairs stehen in Beziehungen zu den einzelnen Akteur*innen und können sich beispielsweise mit den Kindern gut verstehen und gleichzeitig ein schwieriges Verhältnis zu den Eltern haben. Marina fühlt sich während der Arbeit mit den Kindern stark eingenommen und beispielsweise daran gehindert, ihre Wut zu zeigen. Auch das Verhältnis mit den beiden Elternteilen kann variieren. Zum Beispiel berichten Paulina, Emilia und Citlali sich besonders mit den Müttern der Familie gut verstanden zu haben. Sara und Emilia berichten davon, auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch mit den Familien in Kontakt zu sein (vgl. Emilia: 9, 12; Marina: 19; GD: 7; Citlali: 7; Sara: 8f).

Ein Aspekt, der im Umgang mit der Familie entscheidend sein kann, sind die Sprachkenntnisse der beiden Parteien. Gemeinsame Sprachkenntnisse können zu einer Verbundenheit führen und deren Fehlen eine Sprachbarriere darstellen. Paulina richtet sich oftmals mit Fragen und Problemen an ihre Gastmutter, zu der sie ein gutes Verhältnis hatte. Da die Gastmutter fließend Spanisch sprach, hatte sie weniger Hemmungen, nach Dingen zu fragen. Marina beschreibt beispielsweise anfängliche Schwierigkeiten mit der Gastmutter, weil die aufgrund der Sprachbarriere ungeduldig und sehr unfreundlich zu Marina gewesen wäre. Das Erlernen der Sprache wurde von mehreren der Teilnehmenden unterschätzt. Maddi und Marina beschreiben die Arbeit mit den Kindern wegen der anfänglichen Sprachbarriere als große Herausforderung. Paulina lernte entgegen ihrer Erwartungen bei der Arbeit mit den Kindern kaum Deutsch, weil sie immer auf Spanisch mit ihnen sprechen sollte (vgl. GD: 7; vgl. Marina: 6, 18).

Ob sich Au-Pairs mit einem Anliegen an ihre Gasteltern wenden, hängt stark von der Art des Anliegens und der Beziehung zu den Gasteltern ab. Dabei gaben aber fast alle Befragten an, sich bei unterschiedlichen Problemen zunächst an die Gasteltern gewendet zu haben.

Beispielsweise wandte sich Citlali mit einem Problem bei ihrem Sprachkurs an die Gastmutter, um sie um Unterstützung zu bitten. Oder nachdem sie von dem Recht auf ein 15. Gehalt für Au-Pair-Arbeiter*innen erfahren hatte, wendete sie sich auch an die Gasteltern, um dieses einzufordern. Sara meint, dass sie sich mit Problemen immer zuerst an die Gastfamilie gerichtet hätte und diese auch immer mit ihnen Lösen konnte. Emilia hatte mit der Gastmutter in der ersten Familie ein monatliches Evaluationsgespräch vereinbart, was anfangs gut funktionierte und im Laufe der Zeit durch die fehlende Zeit der Gastmutter nicht mehr stattfand. Marina erzählt davon, wie sie sich, nachdem der Sohn der Familie sie gehauen hätte, an die Gastmutter gewendet habe. Diese habe sie jedoch nicht unterstützt, sondern stattdessen das Verhalten ihres Kindes gerechtfertigt. Wenn sich Probleme mit den Gasteltern nicht durch direkte Kommunikation lösen lassen, dann ist der Wechsel der Familie eine Option. Nachdem Emilia nach ihrer Kündigung „*nichts mehr zu verlieren*“ (Emilia: 19) hatte, beschwerte sie sich danach bei ihrer ehemaligen Gastmutter über deren unangebrachtes Verhalten. Außerdem gibt es die Möglichkeit, sich an Organisationen wie die Caritas oder AuPair-Repair zu wenden. Marina, die mit ihrem Arbeitsverhältnis nicht zufrieden ist, hat sich dazu entschieden die letzten drei Monate bei der Familie auszuhalten, weil es für einen Wechsel jetzt zu spät wäre und weil sie die Kinder gerne mag. Die Tatsache, dass die Aufenthaltsgenehmigung an die Familie gebunden ist, kann auf jeden Fall ein Faktor sein, der Au-Pairs davon abhält, Probleme offen anzusprechen (vgl. Citlali: 7f; Sara: 15; Emilia: 8, 14; Marina: 7, 12, 14; GD: 11, 17).

Ein Problem beim Vorgehen gegen Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis ist die begrenzte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Zunächst müssen Erfahrungen gesammelt werden und dann braucht es Zeit, um die eigenen Erfahrungen zu reflektieren und mögliche Ungerechtigkeiten zu benennen. Die Gasteltern können die Tatsache, dass das Au-Pair ihr Haus und möglicherweise auch das Land ohnehin wieder verlassen wird, ausnutzen. Zurück im Herkunftsland ist das juristische Vorgehen gegen die Gasteltern aufgrund der Entfernung kompliziert und ein räumlicher oder zeitlicher Abstand kann auch dazu beitragen, dass Betroffene ihre Erfahrungen einfach hinter sich lassen wollen (vgl. GD: 3, 10).

Unterstützung durch soziale Kontakte

Alle Teilnehmerinnen sprechen über die Bedeutung ihrer sozialen Kontakte. Einerseits sind die sozialen Kontakte wie Freund*innen und Beziehungspartner*innen ein Grund für den Au-Pair-Aufenthalt in Österreich und andererseits gelten sie als wichtige Unterstützung. Sie können beraten, Verbindungen zu anderen Personen ermöglichen oder das Gefühl geben, dass man nicht

allein ist. Da Au-Pair-Arbeiter*innen immer aus einem anderen Land kommen, sind sie in den meisten Fällen weit entfernt von ihren Familien oder ihrem vorherigen Lebensumfeld. Citlali meint, dass ihr das Wissen über das Bestehen einer lateinamerikanischen Community in Wien ein Gefühl von Sicherheit geben würde. Denn auch wenn das nicht zwangsläufig ihre Freund*innen seien, könne sie dort immer um Hilfe bitten. Sara meint, dass Freund*innen und die Communities in Chatgruppen zum Weitergeben von Informationen wichtig seien. Für Emilia ist ihr Freund nach der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses durch ihre Gastmutter eine Unterstützung gewesen, weil sie bei ihm einziehen und von dort aus eine andere Familie suchen konnte. Auch bei der Familie ihres Partners scheint sie durch eine gute Verbindung familiären Rückhalt zu haben. Trotzdem ist es für sie wichtig, nicht von ihrem Freund abhängig zu sein und auch andere Bezugspersonen zu haben. Besonders wichtig für die Verbindung mit anderen Au-Pair-Arbeiter*innen sind WhatsApp-Gruppen, die von allen Interviewpartnerinnen erwähnt wurden. Citlali meint, dass es viele verschiedene WhatsApp-Gruppen für ganz unterschiedliche Gemeinschaften gäbe. Sie selbst sei nicht nur in Au-Pair-spezifischen Gruppen, sondern beispielsweise auch in einer Gruppe mit Personen, die Deutsch lernen möchten. Auch Marina ist in verschiedenen Chat-Gruppen, in denen beispielsweise Informationen zu Wohngemeinschaften oder Freizeitaktivitäten geteilt werden. Alle Interviewpartnerinnen, bis auf Emilia, sind in einer Gruppe mit dem Namen ‚Mujeres Latinas in Austria‘. Neben den Mitgliedern von AuPair-Repair sind auch Marina und Citlali Teil der AuPair-Repair WhatsApp-Gruppe. Emilia, die wie alle anderen Teilnehmerinnen in der ‚Au-Pairs in Austria Gruppe‘ ist, berichtet außerdem von einer WhatsApp-Gruppe von AuPair.Click mit Au-Pairs, die über die Agentur vermittelt wurden. Über diese Gruppe lernte sie eine andere Au-Pair-Arbeiterin kennen, die sie zur ‚Au-Pairs in Austria Gruppe‘ hinzugefügte. Emilia fühlt sich mit der Option der Chatgruppe von AuPair-Click sicher, weil alle Mitglieder bereits mit der Agentur telefoniert hätten und mit einer Familie unter Vertrag stehen würden. Anders als bei Facebook Gruppen, nach denen man auf der Plattform suchen kann, muss man in die Chat-Gruppen auf WhatsApp eingeladen werden. Während Maddi bei ihrem ersten Au-Pair-Aufenthalt vor allem über Facebook englisch-sprachige Au-Pairs kennenlernte, fragt sie sich, wo man diese Community heute finden könnte, weil Facebook heute nicht mehr richtig benutzt werde. Neben den verschiedenen Online-Communities gibt es auch die Möglichkeit, im Sprachkurs, den die meisten Au-Pair-Arbeiter*innen besuchen (vgl. Cox & Busch, 2018: 114), Menschen kennenzulernen. Über diesen Weg haben sich beispielsweise auch Paulina und Elizabeth kennengelernt (vgl. Sara. 3, 6, 14f; Citlali: 3-5, 11f; Marina: 9, 12; Emilia: 1f, 6f, 9, 11; GD: 2, 20).

Mehrere der Teilnehmenden berichten davon, sich durch ihr Arbeitsverhältnis zeitlich und emotional so stark in das Familiensystem eingebunden zu fühlen, was ein Hindernis für soziale Kontakte darstellen kann. Emilia erzählt beispielsweise, dass sie aufgrund der Arbeitszeiten während ihrer Tätigkeit als Au-Pair Schwierigkeiten hatte, sich mit anderen Au-Pairs zu verabreden. Während eine ihrer Bekannten beispielsweise immer vormittags arbeiten musste, war sie immer nachmittags eingespannt. Nach Emilia erfordert die Arbeit bei einer Au-Pair-Familie ein hohes Maß an Flexibilität, bei dem die Anforderungen je nach Arbeitgeber*in stark variieren können (vgl. Emilia: 11-15).

5. Organisierter Widerstand gegen Ausbeutung

Hier gehe ich noch einmal auf den Verein AuPair-Repair und dessen Arbeit ein, um dann die Praktiken des Organisierens gegen Ausbeutung vorzustellen

5.1 AuPair-Repair

Selbstverständnis AuPair-Repair

AuPair-Repair wurde ursprünglich als Initiative zur Unterstützung von Au-Pair-Arbeiter*innen gegründet und richtete sich anfangs nur an spanisch-sprachige Personen. Zum Zeitpunkt meiner Forschung meinte die Gruppe, dass sich die Selbstorganisation noch in ihrer „*growing phase*“ (GD 14) befinden und dabei aber immer stärker werden würde. Als ehemalige Au-Pairs fühlen sich die Gruppenmitglieder als ein Teil der Au-Pair-Community. Während „*Katharsis*“ (PK: 2) eine Funktion ihrer Arbeit ist, versteht sich AuPair-Repair vor allem als informativer Kanal und Beratungsstelle. Dabei agieren sie nicht explizit als feministische Gruppe, vertreten aber feministisches Gedankengut, das sich in unterschiedlichen Ansätzen wie dem Kampf für Menschenrechte oder Antikapitalismus äußert. Die Selbstorganisation versteht sich vor allem aufgrund ihrer geringen Tragweite nicht als politische Gruppe, verfolgt aber das Ziel, einmal politisch etwas verändern zu können. Den aktuellen Au-Pairs gegenüber empfinden die Teilnehmenden eine große Verantwortung, weil sie Informationen teilen, um ihnen zu helfen. Dabei betonen sie die Ernsthaftigkeit der Informationen und Sachverhalte. Das Teilen von Informationen ist eines ihrer Haupt-Werkzeuge, weil sie beispielsweise nicht über psychologische Mittel verfügen. Ihre Rolle beschreiben sie als „*Patentanten*“ oder „*Schirm*“ für Au-Pairs (PK: 5). Obwohl sich das Projekt im Rahmen der WIENWOCHE zunächst auf lateinamerikanische oder spanisch-

sprachige Au-Pairs konzentrierte, richtet es sich mittlerweile an alle Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich (vgl. GD: 20).

*Verständnis nicht-organisierter Au-Pair-Arbeiter*innen*

Wie die nicht aktiv organisierten Au-Pairs ihre Arbeit wahrnehmen, wissen die Organisatorinnen nicht. Paulina glaubt, dass die Au-Pairs nicht unbedingt mit einem politischen Interesse, sondern eher, um sich auszutauschen und Freund*innen zu treffen, an den Treffen der selbstorganisierten Gruppe teilnehmen würden. Die Personen, mit denen ich gesprochen habe, sehen in der Arbeit von AuPair-Repair eine Art Service für Au-Pair-Arbeiter*innen. Sara versteht die Gruppe als Begleitung für Au-Pairs, die Hilfe brauchen, und Marina, die sie selbst einmal über WhatsApp nach Rat gefragt hatte, meint, dass die Gruppe „*immer da*“ (Marina: 10) wäre und Au-Pairs bei Problemen helfen würde. Sie äußern kein Interesse daran, einen allgemeinen Wandel im Au-Pair-System vorantreiben zu wollen. Citlali, die die Gruppe bei einer Demonstration am 8. März kennengelernt hat, versteht diese als kleine Organisation, die versucht, Au-Pairs zu helfen, indem sie Fragen beantwortet und Informationen teilt. Obwohl auch Personen aus anderen Ländern Teil der Gruppe sind, nimmt sie AuPair-Repair vorwiegend als lateinamerikanische Gruppe wahr. Emilia hatte noch nie von der Arbeit von AuPair-Repair gehört und war nur wegen der Teilnehmer*innensuche für meine Forschungsarbeit über die WhatsApp-Gruppe ‚Au-Pairs in Austria‘ mit Paulina in Kontakt gekommen (vgl. PK: 2; Sara: 12; Marina: 10f; Citlali: 10-12; Emilia: 15).

Arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen und Lernen im Prozess

Die Basisgruppe von AuPair-Repair, besteht aus ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen, deren Beteiligung stark von ihren Verfügbarkeiten abhängt. Die Gruppe kommuniziert hauptsächlich über eine WhatsApp-Gruppe mit dem Namen ‚Orga AuPair-Repair‘, in der circa zehn Mitglieder sind. Von diesen zehn Personen war etwa die Hälfte während meines Untersuchungszeitraums nicht aktiv in dem Chat. Für die Gruppentreffen gibt es keinen feststehenden Zeitplan. Sie treffen sich immer, wenn Zeit ist und das ist circa ein- bis zweimal im Monat. Über die WhatsApp-Gruppe sind die Teilnehmer*innen regelmäßig in Kontakt und berichten über Aktuelles. Andere Au-Pair-Arbeiter*innen können sie über eine öffentlich auf ihrer Website einsehbare Telefonnummer jederzeit erreichen. Das Mobiltelefon wird je nach verfügbaren Zeitressourcen abwechselnd von Paulina und Elizabeth betreut. Bisher gab es circa drei dringlichere Anrufe, bei denen Au-Pairs auf Hilfe angewiesen waren. Ansonsten wird die Gruppe über dieses

Telefon auch per SMS oder Instagram kontaktiert. Die Nachrichten beantworten Paulina und Elizabeth auch je nach Verfügbarkeit und Dringlichkeit. Einmal sagte Elizabeth „*we do what we can with what we have*“ (GD: 24). Sie arbeiten also mit den vorhandenen Ressourcen und müssen teilweise durch deren Mangel improvisieren. Da die ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen kein eigenes Büro oder ähnliches haben, treffen sie sich meistens in Cafés oder Parks. Materialien wie Plakate oder Flyer lagern sie bei sich zu Hause. Die Arbeit ist also durch eine starke Einbindung in den Alltag der Organisatorinnen geprägt (vgl. GD: 17-19; PK: 1, 10).

Ihre Arbeit beschreiben die Teilnehmerinnen als „*empirisches*“ „*Lernen im Prozess*“ (GD: 17). Nach dem von Dewey beschriebenen Konzept des „Trial-and-Error“ (vgl. Dewey, 2024: 136) beobachten und lernen sie, indem sie wie sie selbst sagen, ins Leere hineinrufen und eine Reaktion abwarten. Dieser (Lern-)Prozess beruht oftmals auf den Problemen und Nachfragen der Au-Pair-Arbeiter*innen. Im Interview betont die Gruppe ihre Funktion als Beratung, die Au-Pairs bei ihren Problemen zuhört und ihnen dann mit der Vermittlung von Informationen versucht zu helfen. Die Verantwortung von Entscheidungen liegt dabei vollkommen bei den Au-Pairs selbst. AuPair-Repair hilft Au-Pair-Arbeiter*innen dabei, informierte Entscheidungen treffen zu können. „*We can be there, but we’re not going to do it for them.*“ (GD: 22). Dabei wollen sie zu jedem Zeitpunkt des meist 12-monatigen Au-Pair-Verhältnisses für die Arbeiter*innen da sein. Während die Gruppe nach außen ein professionelles Auftreten anstrebt, habe ich das Verhältnis der Organisator*innen untereinander als freund*innenschaftlich erlebt. Bei den Treffen wurde viel gelacht und zwischendurch, vor allem beim Südwind-Straßenfest, wurden auch private Themen besprochen (vgl. GD: 3, 20, 22f; PK: 6, 9).

Ein Anker für Au-Pairs

Um das Empowerment von Au-Pair-Arbeiter*innen zu erreichen, verfolgen die Mitglieder von AuPair-Repair unterschiedliche Strategien. Zunächst halten sie das Validieren der Erfahrungen von Au-Pair-Arbeiter*innen für besonders wichtig. Dabei geht es beispielsweise darum zu bestätigen, dass Situationen, die sich für Betroffene nicht richtig anfühlen auch tatsächlich nicht rechtmäßig sind. Beispielhaft dafür wäre die Unsicherheit über die Behauptung der Gasteltern, dass die Betreuung von schlafenden Kindern nicht als Arbeit gelten würde und somit auch nicht als Arbeitszeit berücksichtigt werden könnte. Dieser Prozess der Validierung von Erfahrungen und Informationen passiert entweder durch Gespräche in der AuPair-Repair WhatsApp-Gruppe oder durch öffentliche Formate wie die Dokumentationen der Erfahrungen von Au-Pairs auf YouTube oder die öffentlichen Podcast-Folgen. Es geht darum, den Au-Pair-Arbeiter*innen zu

zeigen, dass sie nicht allein sind und dass jemand da ist, der sie versteht und versucht, ihre Situation zu verbessern. Dabei sind die Zuhörenden einerseits die Organisator*innen von Au-Pair-Repair und andererseits ein bestehendes Netzwerk von Au-Pairs, die möglicherweise ähnliche Erfahrungen machen. Die Teilnehmerinnen weisen aber auch darauf hin, dass Solidarität allein nicht ausreichend ist. Entscheidend für das Empowerment ist, den Betroffenen nicht nur zuzuhören und zuzustimmen, sondern ihnen darüberhinausgehend Informationen zur Veränderung oder Verbesserung ihrer Situation zur Verfügung zu stellen. Durch Informationen sollen die Au-Pair-Arbeiter*innen auch als Bürger*innen mit für sie geltenden Rechten ermächtigt werden, um schließlich von diesen Rechten auch Gebrauch zu machen. Denn wer als Au-Pair in Österreich angemeldet ist und mit einem Au-Pair-Visum in diesem Land lebt, soll das Leben in Österreich auch als Bürger*in dieses Landes mit den entsprechenden Rechten erfahren. Au-Pair-Arbeiter*innen sind aufgrund ihres prekären Aufenthaltsstatus und dessen Verbindung mit der Gunst der Gastfamilien in einer sehr vulnerablen Position. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Personen, die sich in einer sicheren Position befinden für diejenigen einsetzen, die das nicht können (vgl. GD: 10-13, 15f; Citlali: 16).

Motivation, Ziele und Wünsche

Eine entscheidende Motivation für die Arbeit an AuPair-Repair ist, dass sich die Teilnehmerinnen zu ihrer Zeit als Au-Pair-Arbeiter*innen eine Gruppe wie AuPair-Repair gewünscht hätten. Ausschlaggebend für die Gründung der Selbstorganisation war für Elizabeth und Paulina die Präsenz der Ausbeutungserfahrungen anderer Arbeiter*innen in der „Au-Pairs in Austria“ WhatsApp-Gruppe. Sie erkannten eine gewisse Bedürfnislage für die Hilfe von Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich und wollten etwas gegen die dahinter liegende systematische Gewalt und den Rassismus tun. In ihrer Arbeit selbst sind es die menschlichen Interaktionen und die erkannten Erfolge, die sie zum Weiterarbeiten motivieren. Dabei sehen alle Teilnehmerinnen in der gemeinsamen Arbeit etwas Bekräftigendes (vgl. PK: 1; GD: 2f, 12-14).

Ein weiteres Hauptanliegen der Gruppe ist die Generierung von Sichtbarkeit für Au-Pair-Arbeit. Mit der Sichtbarkeit von Au-Pair-Arbeit möchten sie einerseits Au-Pairs zu mehr Selbstbewusstsein verhelfen und andererseits eine allgemeine Verbesserung der Bedingungen von Au-Pair-Arbeit erreichen.

“So, for me to the day where families are aware or I can see better regulations or I can see less complaining in the group that the girls are well paid, or I find a note here and

she tells me her story [...] And she's like I had a great time. I got to see the country. I got to learn a little German. I was working. The family was nice.” (GD: 13)

Dabei wünscht sich die Gruppe beispielsweise bei der Festlegung von rechtlichen Rahmenbedingungen die Einbindung von Au-Pair-Arbeiter*innen, um deren Perspektive und Bedürfnisse darin zu berücksichtigen. Obwohl die Gruppe sich als Ansprechpartnerin für alle Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich versteht, ist es für sie teilweise schwierig, Personen außerhalb der lateinamerikanischen und spanischsprachigen Gemeinschaft anzusprechen. An dieser Öffnung möchten sie weiterhin arbeiten. Außerdem wünscht sich die Selbstorganisation, sich mit ihrer Arbeit in Zukunft weiter zu etablieren und mit mehr Mitteln noch strukturierter arbeiten zu können. Am liebsten würden vor allem Paulina und Elizabeth aus ihrer Tätigkeit eine bezahlte Beschäftigung machen, um ihre ganze Energie in das Projekt stecken zu können (vgl. GD: 9, 19, 24; PK: 2, 5).

5.2 Sich gegen Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis organisieren

Was es braucht, um sich zu organisieren

Grundlegend für das Organisieren gegen Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen sind koordinatorische Tätigkeiten wie zum Beispiel das Vereinbaren von Treffen, Kommunikation über aktuelle Ereignisse oder das Anlegen von schriftlichen Dokumenten. Dabei verfolgt die Gruppe keine explizite Strategie, sondern arbeitet mit den vorhandenen materiellen, personellen und zeitlichen Ressourcen (siehe 5.1). Neben der internen WhatsApp-Gruppe gibt es außerdem einen Google-Drive Ordner, auf dem wichtige Daten und Informationen für alle Organisator*innen zugänglich abgelegt und teilweise gemeinsam bearbeitet werden. Hier finden sich Meeting-Protokolle, Kontaktlisten und Dateien mit To-Do's, Flyern oder dem Logo-Design. Bei den organisatorischen Treffen werden nach einer zuvor festgelegten Agenda und aktuellen Anliegen Informationen ausgetauscht und Aufgaben je nach Ressourcen und Kompetenzen an die einzelnen Personen verteilt. Während keines der Mitglieder aus dem Bereich des Projektmanagements kommt, hatten Elizabeth und Paulina im Rahmen der WIENWOCHE-Förderung die Möglichkeit, sich zur Selbstorganisation beraten zu lassen. In zwei Sitzungen arbeiteten sie gemeinsam mit dem Berater, der unter anderem Teil des Wiener Bureau für Selbstorganisation ist, einen Plan für ihre Sozialkampagne aus. Dabei wurden die Ziele des Projekts festgelegt und versucht, eine passende Sprache zu finden. Au-Pair-Arbeiter*innen sollen als starke Subjekte und nicht als Opfer dargestellt werden. Gleichzeitig sollen die Gastfamilien nicht als Täter*innen angeschuldigt werden, um diese nicht gegen die Selbstorganisation zu konterkarieren.

Stattdessen wird die Ausbeutung auf Lücken und Fehler in den rechtlichen Bedingungen zurückgeführt. Dabei betont Paulina, dass es sich dabei um eine Kommunikationsstrategie handelt, die nicht unbedingt ihre persönlichen Ansichten und Anliegen widerspiegelt. In der Realität werden Gastfamilien zu Täter*innen, die für ihr Handeln auch zur Verantwortung gezogen werden sollten. Als Ziele wurden in der Beratung definiert, dass angehende und aktuelle Au-Pairs über ihre Rechte informiert sind und dass ein öffentliches Bewusstsein für Au-Pair-Arbeit geschaffen werden kann. Die Care-Arbeiter*innen als primäre Zielgruppe sollen als Multiplikator*innen des Wissens, was die Gruppe bereitstellt, agieren und dieses wiederum weitergeben. Außerdem wurden bei diesem Treffen Kommunikationskanäle festgelegt und interessante Referenzorganisationen identifiziert (vgl. Nachtrag Paulina: 1f).

Sammeln von Informationen zu Au-Pair-Regelungen und Monitoring der Gastfamilien

Während es eine individuelle Praxis ist, sich über die Rahmenbedingungen der Au-Pair-Arbeit zu informieren (siehe 4.2), sind Wissen und Informationen auch ein großer Bestandteil im organisierten Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis. Das Sammeln dieses Wissens ist dabei in der Arbeit von AuPair-Repair entscheidend. Einerseits wissen die Teilnehmenden aufgrund von ihren eigenen Erfahrungen als Au-Pairs, welche Informationen fehlen. Andererseits reagieren sie mit ihrer Recherche auf individuelle Probleme von aktuellen Au-Pairs, die mit ihren Anliegen zu der Gruppe kommen. Die Mitglieder von AuPair-Repair beschreiben diesen Prozess selbst als Monitoring, bei dem sie vorwiegend in der WhatsApp-Gruppe beobachten, was aktuell passiert und was gegenwärtige Probleme sind. Im Rechercheprozess suchen sie im Internet oder fragen bei Institutionen, wie beispielsweise der Arbeiterkammer oder dem österreichischen Arbeitsmarkt-Service, nach entsprechenden Informationen. Ein Problem beim Sammeln von Informationen ist die mangelhafte Datenlage zur Au-Pair-Arbeit in Österreich. Beispielsweise gäbe es keine Informationen darüber, wie viele Au-Pairs in Österreich arbeiten würden und wo sie herkommen. Die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse erlaubt es den ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen Informationen besser zu verstehen und Zugang zu den unterschiedlichen Institutionen, Organisationen und Anlaufstellen zu bekommen. Änderungen von aktuellen Regulierungen erfahren sie meistens über die geteilten Erfahrungen von aktuellen Au-Pairs in WhatsApp-Gruppen. Dementsprechend passen sie ihre Recherche an ein konstantes Feedback und die Nachfrage von aktuell beschäftigten Au-Pair-Arbeiter*innen an (vgl. GD: 3, 15f, 20; PK: 6).

Der sozialwissenschaftliche Hintergrund von Paulina und Elizabeth ist laut den beiden maßgeblich dafür, dass sie ihr eigenes Erleben in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext einbetten konnten. Auch im Umgang mit meinem Forschungsvorhaben konnte ich eine Offenheit und ein Interesse gegenüber einer sozialwissenschaftlichen Sicht auf das Au-Pair-Verhältnis erkennen. Während die Teilnehmenden mich nach meinem Vorhaben befragten, stellten sie auch mir ihre Ideen für Seminar- und Bachelorarbeiten, in denen sie sich mit Au-Pair-Arbeit auseinandersetzen möchten, vor. Bei unserem ersten Treffen erfuhr ich auch von einer ehemaligen AuPair-Repair Organisatorin, die ihre Masterarbeit über die Probleme in der Au-Pair-Arbeit geschrieben hat. Die in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt die Selbstorganisierung in ihren Tätigkeiten auf unterschiedliche Weisen. Beispielsweise tritt die Verfasserin der Masterarbeit in einer Podcast-Folge als Expert*in von AuPair-Repair auf. Wissen wird also auf unterschiedlichen Wegen und aus verschiedenen Richtungen gesammelt und generiert. Neben dem indirekten Hinweis auf fehlende Informationen, können sich aktuelle Au-Pairs auch aktiv an dem Prozess des Wissen-Sammelns beteiligen. Über Citlali habe ich erfahren, dass ein Bestandteil des Monitorings eine Liste mit ‚bad families‘ ist. Ein Google-Dokument, in dem Au-Pairs ihre negativen Erfahrungen mit bestimmten Familien teilen und dadurch andere Au-Pairs warnen können (vgl. GD: 3; PK: 2-4; Citlali: 10).

Au-Pairs über ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten informieren

Nachdem relevantes Wissen gesammelt wurde, ist das Teilen dieser Informationen entscheidend. Mit der Beschäftigung in einem Au-Pair-Verhältnis gehen verschiedene Anforderungen einher, die je nach Herkunft und Sprachkenntnissen der Au-Pair-Arbeiter*innen variieren. Das ist vor allem für Personen, die für das Leben in Österreich ein Visum brauchen, von Bedeutung, weil ihr Aufenthaltsstatus von der Erfüllung dieser Anforderungen abhängt (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 209f). Problematisch ist dabei, dass die entsprechenden Auskünfte schwer zu finden oder nicht in der Sprache der Betroffenen vorhanden sind. Oftmals sind Informationen oder zumindest deren Übersetzungen fehlerhaft. Allgemein führen die Informationen, die Au-Pair-Arbeiter*innen bei Agenturen und offiziellen Stellen finden, zu Erwartungen, die nicht unbedingt erfüllt werden müssen. Dazu gehört die positive Vermarktung des Au-Pair-Aufenthalts als aufregender Kulturaustausch, bei dem eine Sprache einwandfrei gelernt werden kann und nur Hilfe bei leichten Hausarbeiten geleistet werden müsse. Dies entspricht nicht immer oder selten der Realität (vgl. vgl. Rohde-Abuba, 2016: 217; vgl. Davis, 2014: 8). Maddi erzählt beispielsweise, dass sie vor ihrer Reise nicht realisierte wie schwierig es sein würde, bei ihren

Arbeitgebenden zu leben (vgl. Gruppendiskussion: 7). Auch Citlali meint, dass die Erwartungen für Au-Pairs viel zu hochgehalten werden und dass mehr positive als negative Aspekte zu sehen wären (vgl. GD: 4f, 11f; Citlali: 17).

„And the language barrier is also very important because you don't have any access to the information or like you wouldn't even think that you have rights or you can do something about it or that you are, that actually the regulations are, should be in your favor or keep you safe somehow.” (GD: 4)

Da die Informationen zur Regulierung der Au-Pair-Arbeit oftmals kaum oder schwer zugänglich sind und teilweise über die Seiten von Vermittlungsagenturen fehlerhaft verbreitet werden (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 70-73), möchte AuPair-Repair angehende oder aktuelle Au-Pair-Arbeiter*innen richtig informieren, damit sie selbstbewusste Entscheidungen treffen können. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Informationen auf Englisch oder Spanisch.

„Well, like it's not just to make it visible, but also to give the information because we realized that a not informed Au-Pair will always say yes.” (GD: 11)

Neben WhatsApp als wichtiger Kommunikationskanal zwischen ehemaligen und aktuellen Au-Pair-Arbeiter*innen, teilt AuPair-Repair auch über andere Plattformen und Wege Informationen für Au-Pairs, Gastfamilien und eine breitere Öffentlichkeit. Vor allem die WhatsApp-Gruppe und die Helpline sind Kanäle, die sich ausschließlich an Au-Pair-Arbeiter*innen richten. Hier können sich Au-Pairs an die Gruppe richten und Informationen und Erfahrungen untereinander austauschen. Der Verein ist auf unterschiedlichen vorwiegend digitalen Kanälen vertreten. Zunächst gibt es die Website mit grundlegenden Informationen zu AuPair-Repair in drei Sprachen (Spanisch, Englisch und Deutsch). Von der Website werden Besuchende auf weitere Webkanäle verwiesen. Dazu gehören ein unbenutzter Twitter-Account, ein YouTube-Account mit zwei Dokumentationen, ein Instagram-Account und die Podcast Folgen bei Radio ORANGE. Beim Podcast handelt es sich um insgesamt vier Folgen, die jederzeit auf der Website des Radiosenders abrufbar sind. Hier werden Erfahrungen aus dem Alltag der Au-Pair-Arbeit geteilt und Themen wie bürokratische Fragen oder Sprachkenntnisse teilweise mit Expert*innen besprochen. Alle Folgen sind ausschließlich auf Spanisch anzuhören. Zusätzlich hat AuPair-Repair eine Folge mit dem feministischen Podcast zu Care & Sorgerecht KEIN DING! veröffentlicht. Anlässlich des feministischen Kampftags am 08. März wird hier das Verhältnis zwischen den meist Weißen Arbeitgeberinnen und den migrantischen Au-pair-Arbeiter*innen und bestehende Probleme im Au-Pair-Feld thematisiert. Die Folgen sind jeweils zwischen 30 und 40 Minuten lang. Bei den Dokumentationen auf YouTube erzählen zwei

anonymisierte Personen in einem Interviewsetting von ihren Erfahrungen als Au-Pair-Arbeiter*innen. Ein besonders aktiv bespielter öffentlicher Kanal ist der Instagram-Account von AuPair-Repair. Hier sind Ankündigungen für anstehende Events, die Podcast-Folgen und allgemeine Informationen zu finden. Neben eigenen Beiträgen sind gemeinsame Postings mit anderen internationalen und österreichischen Initiativen und Vereinen zu finden. Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen kam auch im Zuge der teilnehmenden Beobachtungen und Interviews zur Sprache.

Ein wichtiger Vernetzungskanal für aktuelle Au-Pair-Arbeiter*innen ist eine AuPair-Repair WhatsApp-Gruppe, zu der ich keinen Zugang bekommen habe. Da hier ausschließlich auf Spanisch über Freizeitaktivitäten und wichtige Informationen zum Au-Pair-Verhältnis gesprochen wird, hat Elizabeth mir angeboten, Inhalte auf Anfrage rauszusuchen und für mich zu übersetzen. Hinzu kommt eine interne WhatsApp-Gruppe mit dem Namen Orga AuPair-Repair und acht Mitgliedern. In dieser Gruppe werden organisatorische Dinge geteilt und ausgehandelt.

Ein Kanal, über den Au-Pairs bei Problemen mit der Organisation in Kontakt treten können, ist die auf der Website und auf Instagram sichtbare Help-Line. Es handelt sich dabei um eine Handynummer, die das Telefon erreicht, das Pau und Elli im Rahmen der Wienwoche gestellt bekommen haben und immer abwechselnd bei sich tragen. Hier können betroffene Personen anrufen oder eine Nachricht per SMS oder WhatsApp senden. Über dieses Handy werden auch die WhatsApp-Gruppen und der Instagram Account betreut. Dass in der AuPair-Repair WhatsApp-Gruppe nur Spanisch gesprochen wird, ist auf jeden Fall ein Ausschluss-Kriterium für alle Personen, die diese Sprache nicht sprechen. Beispielsweise Maddi, die selbst ein sehr aktives Mitglied der Gruppe ist, kann die WhatsApp-Gruppe aufgrund der Sprachbarriere nicht betreuen. Aus diesem Grund kümmert sie sich auch nicht um das Mobiltelefon der Gruppe. Auch Emilia, die selbst nicht in der WhatsApp-Gruppe der selbstorganisierten Gruppe ist, beobachtet, dass in der AuPairs in Austria Chat-Gruppe öfters Spanische Nachrichten aufkommen. Da nach den Gruppenregeln aber nur Englisch und Deutsch erlaubt seien, würden die Personen beim Versenden von spanisch-sprachigen Nachrichten ermahnt werden (vgl. GD: 17; Emilia: 16).

Au-Pair-Arbeit sichtbar machen

Obwohl bei den zuvor genannten Praktiken wie dem Teilen von Informationen oder dem Anbieten von Vernetzungsmöglichkeiten für Au-Pair-Arbeiter*innen eine gewisse Sichtbarkeit geschaffen wird, verfolgen die Mitglieder von AuPair-Repair auch Praktiken zur

Sichtbarmachung von Au-Pair-Arbeit, den damit einhergehenden Problemen und ihrer eigenen Arbeit für eine breitere Öffentlichkeit. Zunächst sollen auf digitalen Plattformen wie Instagram und YouTube und über die bei Radio ORANGE und Kein Ding veröffentlichten Podcast-Folgen sollen sowohl Au-Pairs als auch eine breite Öffentlichkeit erreicht werden. Vor allem bei dem Podcast geht es um das Teilen von Erfahrungen und deren Kontextualisierung durch Informationen zur rechtlichen Lage oder zu gesellschaftskritischen Diskursen. In der deutschsprachigen Folge spricht eine Organisatorin außerdem ein Manifest für den 08.03., dass sich an Weiße Frauen richtet und kritisiert, dass ihre Emanzipation und Möglichkeit zur Ausübung von Lohnarbeit auf der Weitergabe von Hausarbeiten an weniger privilegierte Au-Pair-Arbeiter*innen beruht. Bei der Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen wie dem Südwind-Straßenfest oder einer Panel-Diskussion der Wienwoche 2024 sollen sowohl Au-Pairs als auch andere Interessierte angesprochen und je nach Bedarf Informationen zum Au-Pair-Verhältnis geteilt werden. Als konkretes Beispiel zur Funktion des Informierens einer breiteren Öffentlichkeit verweisen die Organisatorinnen darauf, dass Personen im Umfeld der Gasteltern wie zum Beispiel Nachbar*innen mit dem Wissen über die Anfälligkeit von Au-Pair-Arbeiter*innen gegenüber einer Ausbeutung als Kontrollinstanz agieren könnten. Gleichzeitig möchten sie auch den Gastfamilien zeigen, dass sie nicht vollkommen unbeobachtet sind. Die Bedeutung der Sichtbarkeit begründen die Teilnehmenden mit dem Privathaushalt als Arbeitsplatz von Au-Pair-Arbeit. Einerseits soll durch die Sichtbarkeit ein kollektives Bewusstsein für die gleichen Arbeitsbedingungen von Hausarbeiter*innen geschaffen werden und andererseits der Grundstein für eine Veränderung der Arbeitsbedingungen auf struktureller Ebene gelegt werden (vgl. PK: 2; GD: 10):

„[...] we thought that the most visibility we got, the most social pressure we can get to push better conditions, to get to discuss with the institutions, for them to take it serious and to see that there's really a problem, like first to acknowledge that there is something happening that is not going right.” (GD: 10)

Bevor also die Arbeitsumstände verändert werden können, müssen zunächst die bestehenden Missstände aufgedeckt werden, um so in einem weiteren Schritt als gesellschaftliches Anliegen anerkannt zu werden. Durch die Sichtbarkeit von individuellen Erfahrungen, kann auch ein Muster erkennbar werden, durch das die systemischen Probleme im Au-Pair-Verhältnis aufgedeckt werden können (vgl. GD: 3).

Bei einem Treffen haben die Organisatorinnen auch darüber gesprochen, dass mit vermehrter Sichtbarkeit eine Verletzlichkeit einhergeht. Nach Überlegungen zu einer möglichen Präsentation der Gruppe, um eine Anonymität den Au-Pair-Arbeiter*innen gegenüber abzubauen, wurde

der Vorschlag, eines Gruppenfotos eingeworfen. Darüber hätte die Gruppe ein Gesicht, aber keine direkte Vorstellung der einzelnen Personen (vgl. PK: 6).

*Vernetzungsmöglichkeiten für Au-Pair-Arbeiter*innen schaffen*

Paulina und Elizabeth, die beide in Mexiko aufgewachsen und über einen Au-Pair-Aufenthalt im Jahr 2019 nach Niederösterreich gekommen sind, haben sich in einem Deutschkurs kennengelernt und angefreundet. Sie sind beide nach Ende ihres Au-Pair-Verhältnisses nach Wien gezogen, um dort zu studieren. Nachdem Elizabeth in ihrem Au-Pair-Verhältnis unzufrieden war und die beiden immer wieder von Ausbeutungserfahrungen aktueller Au-Pair-Arbeiter*innen in einer WhatsApp-Gruppe mitbekamen, waren die strukturellen Probleme des Au-Pair-Konzepts auch nach der Zeit in Niederösterreich ein anhaltendes Thema zwischen den Freundinnen. Die Vernetzung zwischen den Arbeiter*innen ist aufgrund der häufigen Isolation in dem Beschäftigungsverhältnis wichtig. Die Organisatorinnen beschreiben, dass es innerhalb der Gastfamilie schwierig sein könnte, aus der Ausbeutung auszubrechen. Neben organisatorischen Treffen, veranstaltet die Gruppe in unregelmäßigen Abständen von teilweise mehreren Monaten Vernetzungstreffen mit Aktivitäten für AuPair-Arbeiter*innen. Die Organisatorinnen erfahren dafür viel Zustimmung, weil sich die Au-Pairs bei diesen Treffen unter anderem über ihre Erfahrungen austauschen können. Beispielhaft für so ein Treffen ist ein Kleidertausch, an dem ich selbst nicht teilgenommen habe, aber über den in der WhatsApp-Gruppe berichtet wurde, dass das Austauschen im Vordergrund stand. Neben diesen augenscheinlich unpolitischen Treffen hat AuPair-Repair auch gemeinsam mit interessierten Au-Pair-Arbeiter*innen am feministischen Kampftag an einer Demonstration teilgenommen. Dafür haben sie vorbereitend ein Treffen zur Gestaltung von Demonstrationsbannern mit Sprüchen zur Au-Pair-Arbeit vorbereitet. Wie bereits erwähnt hat meine Interviewpartnerin Citlali die Gruppe AuPair-Repair auf dieser Demonstration kennengelernt. Bei einem organisatorischen Treffen plante die Gruppe weitere Aktionen wie einen Konversationsclub für Au-Pair-Arbeiter*innen, einen Workshop zum möglichen Einstieg in die Berufswelt nach dem Au-Pair-Jahr oder zum Thema Sprach-Empowerment, weil die Au-Pairs unterschiedliche Sprachen sprechen würden. Vor allem unter den spanisch-sprachigen Interviewpartnerinnen herrschte die gemeinsame Ansicht, dass eine gleiche Herkunft und Sprachkenntnisse verbinden würden. Paulina und Elizabeth beschreiben beispielsweise über diese Aspekte bei ihrem ersten Kennenlernen im Deutschkurs eine Verbindung gefunden zu haben. Das Projekt AuPair-Repair richtete sich ursprünglich auch nur an spanischsprachige, lateinamerikanische Au-Pairs in Österreich. Vor allem aufgrund der Sprache sei die

Konzentration auf diese eine Gruppe einfacher gewesen. Die Gruppe meint, dass es einfacher wäre, sich in seiner Muttersprache zu einem Problem beraten zu lassen. Außerdem durchlaufen Personen mit der gleichen Herkunft einen ähnlichen Migrationsprozess. Als Personen mit mexikanischem Pass, hatten die Gründerinnen der Gruppe also spezifische Erfahrungen, die sie mit anderen Au-Pairs teilen konnten. Außerdem wäre der Aufbau von Vertrauen bei Personen mit einem ähnlichen Hintergrund noch einfacher. Während Elizabeth und Maddi von AuPair-Repair sich gerne auf Deutsch unterhalten, spricht Paulina lieber Englisch oder Spanisch. Auch die nicht-organisierten, spanisch-sprachigen Au-Pairs halten es für einfacher, sich mit Personen aus Lateinamerika zu verbinden, während sie sich gleichzeitig nicht vor Personen aus anderen Teilen der Welt verschließen möchten (vgl. GD: 2f, 10, 12, 20f; PK: 1f, 5, 7, 11; Citlali: 10f; Sara: 19).

Aufgrund von teilweise großen Distanzen zwischen den Wohnorten von Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich kann es für sie schwierig sein, an den Treffen der Selbstorganisation teilzunehmen. Marina, die in einem 10-Häuser-Dorf in der Nähe von Salzburg wohnt, würde gerne an den Aktivitäten der Gruppe teilnehmen und ist dafür aber einfach zu weit von Wien entfernt. Auch Emilia meint, dass es bei der Au-Pairs in Austria WhatsApp-Gruppe ein Problem wäre, dass die Personen in ganz Österreich verteilt wären und sich deshalb nicht immer ohne weiteres treffen könnten (vgl. Marina: 10; Emilia: 15).

Vernetzung mit anderen Initiativen und Förderungen nutzen

Für ihre Arbeit greift die Selbstorganisation auf bestehende Infrastrukturen zurück. Dazu zählt unter anderem die Bewerbung für finanzielle Förderungen bei der Österreichischen Hochschüler*innenschaft, der Wiener Magistratsabteilung 17 und der Wienwoche, von denen die Gruppe bisher lediglich die Förderung von der Wienwoche 2023 bewilligt bekommen hat (vgl. GD: 9). Durch Paulinas Anstellung bei der Wienwoche kamen beide im Jahr 2022 auf die Idee, sich mit einer Projektidee zum Thema Au-Pair für eine Förderung zu bewerben. Die WIENWOCHE ist ein Festival für kreative Praktiken und Aktivismus und findet seit 2012 jährlich unter der Trägerschaft des *Vereins zur Förderung der Stadtbenutzung* statt (vgl. wienwoche.org, 2024):

„Die Entwicklung und Förderung gesellschaftspolitischer und kultureller Handlungsräume für künstlerische, soziokulturelle und zivilgesellschaftliche Akteur_innen – auch im Sinne einer Rückeroberung städtischen öffentlichen Raumes – soll dabei im Zentrum der Aktivitäten stehen.“ (wienwoche.org, 2024)

Das Thema des Festivals lautete 2022 „Working Class Ecologies“ (wienwoche.org, 2022) und erschien Paulina und Elizabeth aufgrund der Verbindung von Au-Pair-Arbeit zu den Themen Arbeit und Migration als Rahmen der Förderung schlüssig. Die Gruppe meint, dass der erste Anlauf aufgrund von mangelnden Zeitressourcen zu keiner Förderung geführt hätte. Ein Jahr später, 2023, war mehr Zeit für den Antrag und die beiden bewarben sich mit einem anonymen Projektvorschlag, für den sie eine Förderung bewilligt bekamen. Die Förderung der Wienwoche umfasste 9.300 Euro¹⁰, die Unterstützung einer Grafikdesignerin für das Logodesign, ein Handy für die Help-Line, den Aufbau einer Website und eine Kampagnenberatung. Als Programmpunkt beim Kunst- und Aktivismusfestival nahm die AuPair-Repair am Volksstimmfest Teil, veranstaltete mit LEFÖ, einem Verein für Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen*, einen Workshop zu rechtlicher und sozialer Beratung, gestaltete eine Ausstellung in der Brunnenpassage und startete ein Podcast-Programm beim unabhängigen Wiener Radiosender Radio ORANGE (vgl. AuPair-Repair, 2023). Außerdem produzierte ein früheres Mitglied der Gruppe im Zuge des Festivals zwei audiovisuelle Dokumentationen über die Erfahrungen von ehemaligen Au-Pairs, die auf YouTube zu finden sind.

Außerdem versucht AuPair-Repair mit unterschiedlichen Institutionen ins Gespräch zu kommen, um Informationen zu bekommen oder Angebote für Au-Pair-Arbeiter*innen auszuhandeln. Beispielhaft für Zweiteres wäre eine Anfrage bei Sprachschulen und der Volkshochschule nach einem speziellen Kursangebot für Au-Pairs oder die Erkundigung nach einem Kulturpass, einem Pass zum kostenlosen Eintritt in zahlreiche kulturelle Einrichtungen für sozial benachteiligte Personen, für Au-Pairs. Neben Institutionen versucht die Gruppe auch Verbindungen mit anderen Organisationen einzugehen. Beispielsweise ist AuPair-Repair mit den Gruppen LEFÖ, IG24, dem Verband zur Förderung der Interessen der 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich, und UNDOK, einer Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender, in Kontakt. Bei den Organisationen sucht die Gruppe Ratschläge und andererseits eine mögliche Anlaufstelle für Au-Pair-Arbeiter*innen. Dabei hat sie eine Liste angelegt, in der zu sehen ist, an welche Organisation sie Au-Pair-Arbeiter*innen bei welchen Anliegen weiterleiten können. Beispielsweise können sich Au-Pairs bei Problemen, die ihre Arbeit betreffen, an UNDOK bei Migrationsfragen an das Koordinationsbüro für integrative und anti-rassistische Projekte Helping Hands oder bei kurzfristiger Kündigung an LEFÖ wenden.

¹⁰ Wofür das Geld genau verwendet wurde, ist mir nicht im Detail bekannt. Ich gehe davon aus, dass damit Material- und Personalkosten gedeckt wurden. Außerdem wurden Elizabeth und Paulina am Ende des Festivals jeweils 1.500€ als Aufwandsentschädigung für ihre Arbeit am Projekt ausbezahlt (vgl. Paulina Nachtrag: 2).

Außerdem wendet sich der Verein vor allem bei der Suche nach einem Raum für Veranstaltungen wie dem Kleidertausch an das Kulturzentrum Spittelberg im Amerlinghaus (vgl. PK: 2-5, 7).

Auch um Teilnahmen an Kulturfestivals und anderen Veranstaltungsformaten, wie beispielsweise dem Momentum Kongress, einem Kongress, der Politik und Wissenschaft zusammenbringt, bemühen sich die Organisator*innen. Es ist also eine entscheidende Teil der Arbeit von AuPair-Repair, Verbindungen zu anderen Initiativen einzugehen und sich dadurch ein Netzwerk für materielle und Wissensressourcen aufzubauen.

6. Diskussion der Wissensformen

Im Rahmen der Umgangspraktiken mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis tauchen unterschiedliche Formen und Praktiken des Wissens auf. Diese stelle ich im Folgenden noch einmal gebündelt vor.

Da die Wissensformen vielfältig, komplex und oftmals miteinander verschränkt sind, stelle ich überblickshaft die in den oben beschriebenen Umgangspraktiken vorkommenden Wissensgegenständen und die damit zusammenhängenden Akteur*innen vor:

Zunächst gibt es *Erwartungen an das Au-Pair-Verhältnis* seitens der Au-Pair-Arbeiter*innen, die durch auf verschiedenen Kanälen gesammelte Informationen entwickelt werden. Relevant sind dabei Vermittlungsagenturen, soziale Netzwerke und Gespräche mit den Gastfamilien. Die Erwartungen hängen eng mit dem Versprechen vom Au-Pair-Verhältnis als Kultur- und Sprachaustausch zusammen.

Wissen über Au-Pair-Regulierungen betrifft Au-Pairs und Gastfamilien und kann auf unterschiedlichen Wegen an sie gelangen. Dabei handelt es sich teilweise um Informationen, die unter anderem aufgrund von fachspezifischen Formulierungen oder fehlender Übersetzungen nicht unbedingt leicht zugänglich sind.

Au-Pair-Wissen beinhaltet *Migrationswissen*. Dies bezieht sich sowohl auf die Anforderungen für eine Aufenthaltsgenehmigung während des Au-Pair-Jahrs als auch auf die Möglichkeiten nach dieser Zeit. Dieses Wissen ist vor allem für die Arbeiter*innen und ihre persönlichen Vorhaben relevant.

Sprachwissen spielt im Au-Pair-Verhältnis sowohl als Barriere als auch als Wegbereiter auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle. Während der Sprachaustausch Teil des Au-Pair-Konzepts ist, kann es im Verhältnis zur Gastfamilie eine Barriere darstellen. Sprachwissen kann den

Zugriff auf Informationen eröffnen oder verschließen. Für Au-Pairs untereinander kann geteiltes Sprachwissen zur Stärkung der Verbundenheit führen.

Für ihre Arbeit wendet AuPair-Repair *Selbstorganisierungswissen* an, dass sie über eine Beratung für Selbstorganisierung, andere selbstorganisierte Gruppen, durch Ausbildung und ihre eigenen Arbeitspraxis gewonnen hat und fortlaufend sammelt.

In dem Austausch zwischen Au-Pair-Arbeiter*innen spielt *Erfahrungswissen* eine besondere Rolle. Dabei geht es unter anderem darum, Erfahrungen zu verarbeiten und aus diesen zu lernen.

Die Arbeit von AuPair-Repair ist durch ein *diskursives Wissen* über global wirkende Geschlechterverhältnisse in der Reproduktionsarbeit und feministisches Gedankengut beeinflusst.

6.1 Wie aus dem Verstehen von Erfahrung Wissen wird

Das Wissen um den Umgang mit Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen verläuft nicht linear, sondern bewegt sich in unterschiedliche Richtungen. Wie in den Interviews deutlich geworden ist, bestehen die individuellen Umgangspraktiken unabhängig von, parallel zur und teilweise verschränkt mit der Arbeit der selbstorganisierten Gruppe. Dabei spielt das Verstehen der eigenen Erfahrungen und der von anderen Personen eine entscheidende Rolle. Wie daraus Wissen wird, beschreibe ich im Folgenden anhand des Entstehungsprozess von AuPair-Repair, der ersten selbstorganisierte Gruppe von ehemaligen Au-Pair-Arbeiter*innen.

Die Gründung des Projekts lässt sich auf unterschiedliche Wegbereiter zurückführen: das Aufeinandertreffen von Paulina und Elizabeth, die Erfahrungen von Elizabeth in ihrem Arbeitsverhältnis, die Sichtbarkeit von negativen Au-Pair-Erfahrungen in einer WhatsApp-Gruppe und die Förderung der Wienwoche 2023. Ich möchte mich nun auf den zweiten und dritten Aspekt konzentrieren und diesen mit einem weiteren Punkt, nämlich dem Wissen über unterschiedliche Diskurse verknüpfen.

Zunächst meinten Paulina und Elizabeth, dass erst durch den Abstand von den eigenen Erfahrungen ein Prozess des Verstehens angestoßen werden könne. Erst außerhalb der Familien hätten sie selbst verstanden, was während des Aufenthalts falsch gelaufen sei. Selbst wenn die Betroffenen merken, dass etwas in ihrem Arbeitsverhältnis nicht richtig läuft, sei es oftmals aufgrund der Isolation innerhalb der Gastfamilie schwieriger aus der Ausbeutung auszubrechen. Neben dem Verstehen durch Abstand, spielt auch das Verstehen durch das Kontextualisieren der eigenen Erfahrung eine entscheidende Rolle. Einerseits ist dafür die Sichtbarkeit von

anderen negativen Erfahrungen ausschlaggebend, um zu verstehen, dass es sich bei der eigenen Erfahrung nicht um einen Einzelfall, sondern um ein systemisches Problem handelt. Andererseits zeigte sich in mehreren Interviews ein bestehendes Wissen über gesellschaftliche Diskurse, innerhalb derer sie sich die Teilnehmenden selbst und die Au-Pair-Arbeit verorten. Dazu gehört das Wissen über die gesellschaftserhaltende Rolle von Care-Arbeit und deren Unsichtbarkeit. Emilia berichtet beispielsweise, dass viele Familien Au-Pairs als billige Arbeitskraft einstellen würden (vgl. GD: 3-5, 9, 12; Emilia: 17). Die Mitglieder von AuPair-Repair und Citlali verbinden dieses Wissen darüber, welche Rolle Au-Pair-Arbeiter*innen für den Erhalt der Gesellschaft spielen mit einem Wissen über globale Verhältnisse:

„Yes, and that [the au-pair program] is unequal and they are taking advantage of that we don't have as much opportunities as the girls here.” (Citlali: 18)

Als mexikanische und kolumbianische Staatsbürgerinnen reflektieren sie die globalen Verhältnisse, die sich unter anderem in ihren beruflichen und finanziellen Chancen in ihren Herkunftsländern im Vergleich zu europäischen Staaten widerspiegeln und im Au-Pair-Verhältnis wirksam werden. Das Wissen über die globale Verflechtung von Reproduktionsarbeit zeigt sich auch in einem Manifest, das AuPair-Repair zum Anlass des feministischen Kampftags in ihrer Podcast-Folge im Rahmen des Kein Ding Podcasts vortragen. Darin richten sie sich an Weiße Frauen, die sich durch die Weitergabe von Hausarbeit an weniger privilegierte Frauen emanzipieren und in besser bezahlten Berufen arbeiten könnten. Außerdem nennen die ehemaligen Au-Pair-Arbeiterinnen den feministischen Leitspruch *„das Private ist politisch“* (GD: 10), von dem die Bedeutung der Sichtbarmachung von Au-Pair-Arbeit, die im Privathaushalt stattfindet, ausgeht. Nur Citlali, als Ausnahme unter den nicht-organisierten Sorgearbeiterinnen, und die aktiv organisierten Au-Pairs scheinen sich selbst in den zuvor genannten Diskursen zu verorten. Sie alle teilen den Wunsch danach, Widerstand gegen eine allgemein bestehende Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen zu leisten (vgl. GD: 6; PK: 2).

6.2 Vom Verstehen zum Handeln

Neben dem Verstehen der eigenen Erfahrungen sprechen die ehemaligen Au-Pairs davon, wie wichtig es sei, über diesen Schritt hinaus ins Handeln überzugehen. Denn obwohl sich Elizabeth und Paulina untereinander, so wie viele andere Au-Pairs in der WhatsApp-Gruppe, über ihre Erfahrungen beschwerten, schienen sie sich selbst dabei im Kreis zu drehen.

„[...] you are just hearing the same stories and you are complaining, but no one is telling you that you are actually not allowed to work more than 18 hours. Like nobody says that, because nobody knows that it's an actual rule.” (GD: 15)

An dieser Stelle scheint die Realisation über das fehlende Wissen, mit dem sich eine aktuelle Veränderung lässt, entscheidend zu sein. In dem Fehlen von Informationen hat die Gruppe eine Ursache für die Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen erkannt. Dem möchte sie nun mit der Verbreitung von Informationen entgegenwirken. Durch Informationen sollen die Care-Arbeiter*innen dazu ermächtigt werden, aus dem Kreislauf des sich Beklagens auszubrechen.

*„So, taking that to the kind of the next level of, OK, like I feel you, we've been there. And if you want to change your situation, we empower you to do so. And we can help you and hold your hand through that rather than just like sitting in this vicious circle of b*** [complaining].” (GD: 12)*

Trotzdem ist der Austausch über negative Erfahrungen und bestehende Ungerechtigkeiten weiterhin ein Bestandteil der Arbeit von AuPair-Repair: Mit einem Lachen erzählten sie mir bei unserer ersten Begegnung, dass ihre Treffen immer aus „50% ranting und 50% organisation“ bestehen würden (PK: 1). Die Kombination aus „ranting“, dem Teilen und Verstehen der eigenen Erfahrungen, und „organisation“, einem daraus resultierenden Handeln mit dem Ziel der Verbesserung des Status Quo, charakterisiert die Arbeit der Selbstorganisation. Das deutet auch auf die Zusammensetzung der Gruppe hin, in der sich aktuell nur ehemalige Au-Pair-Arbeiter*innen engagieren. Der Status Quo bezieht sich auf individuelle Au-Pair-Verhältnisse und die systematischen Probleme der Au-Pair-Arbeit. Das Reflektieren und Verstehen der eigenen Erfahrungen und Positionierung scheint also ein entscheidender Antrieb für die Arbeit von Au-Pair-Repair zu sein. Dass das Verstehen der eigenen Marginalisierung zum Handeln führen kann, findet sich auch bei Grada Kilomba wieder (vgl. Kilomba, 2010: 38).

Für die Mitglieder von AuPair-Repair kommt hinzu, dass sie auch nach ihrer Beschäftigung als Hausarbeiterinnen in Österreich geblieben sind. Sie beschreiben diese anhaltende Nähe zum Kontext ihrer Erfahrungen als entscheidenden Faktor zur Erkenntnis des strukturellen Problems von Au-Pair-Ausbeutung. Außerdem ermöglicht ihnen die Nähe, Betroffene vor Ort in Österreich zu unterstützen (vgl. GD: 4).

6.3 Wissen, wie man sich Organisiert

Zum Übergehen ins Handeln sind neben dem Verstehen der eigenen Positionierung weitere Wegbereiter, die die 50% Prozent der „organisation“ ermöglichen, notwendig. Im Fall von Au-Pair-Repair scheint die Förderungsbewilligung der WIENWOCHE, durch die materielle Ressourcen und Wissen bereitgestellt wurden, ausschlaggebend zu sein. In einem Nachgespräch meinte Paulina auch, dass sie durch die Beratung zur Selbstorganisation Klarheit über ihr Vorhaben gewinnen konnten:

„[...] at the beginning of the project we were just angry and unhappy. And after talking with him [the coach for organizing], we kind of knew how to channel this energy into a positive outcome [...].“ (Nachtrag Paulina: 2)

Durch die Beratung konnten sie Organisierungswissen sammeln und in einem Plan auf ihr eigenes Vorhaben anwenden. Hinzu kommt die in der Beratung angestoßene Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, die ihre Expertise teilen und bestehende Infrastrukturen wie zum Beispiel die Beratung bei spezifischen Anliegen für Au-Pairs zur Verfügung. Obwohl Paulina sich nicht sicher ist, ob sie das Projekt auch ohne die Förderung umgesetzt hätten, steht für sie fest, dass die Zusammenarbeit mit den meisten Organisationen nur durch die Förderung möglich war. Denn dadurch konnten sie sich als ernsthafte selbstorganisierte Gruppe mit einem klaren Profil vorstellen. Letztlich bringen die Mitglieder der Gruppe aber auch selbst durch ihre Ausbildungen oder Interessen ein gewisses Vorwissen in unterschiedlichen Bereichen mit. Das spiegelt sich sowohl in den inhaltlichen Schwerpunkten als auch in der Umsetzung ihrer Arbeit wider. Beispielsweise verfügt Paulina mit ihrer Spezialisierung im Bereich Design über Werkzeuge, um den visuellen Auftritt des Vereins zu gestalten (vgl. Nachtrag Paulina: 1- 3; PK: 2-5, 9).

Mit einem Profil und Zielen als Ausgangspunkt arbeitet die Gruppe trotzdem nach dem sogenannten Trial-and-Error Prinzip (vgl. Dewey, 2024: 136). Sie probieren verschiedene Tätigkeiten aus und warten auf deren Anklang (vgl. GD: 20). Sie lernen aus den Erfahrungen in ihrer Arbeit und entwickeln diese im Prozess. Ein Prinzip, dass sich nicht nur auf die Organisationsarbeit, sondern auch auf die Verbesserung des Au-Pair-Verhältnisses, auf das ich im folgenden Abschnitt noch einmal eingehen werde, anwenden lässt.

6.4 Öffentlichkeit zu Au-Pair-Arbeit herstellen

Eine der bedeutendsten Praktiken im Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis ist die Generierung von Sichtbarkeit von Au-Pair-Arbeit und deren Regulierungen. Diese Strategie im Umgang mit Marginalisierung, vor allem im Bereich unsichtbarer Hausarbeit, taucht häufig unter den theoretischen Ansätzen zu Reproduktionsarbeit auf (siehe Kapitel 2.2.2). Durch die Sichtbarkeit von Au-Pair-Arbeit aus der Perspektive von Au-Pair-Arbeiter*innen, sollen öffentliche Diskurse durch Betroffene selbst mitbestimmt werden (vgl. Kafer, 2006: 159f). Passend dazu formuliert die selbstorganisierte Gruppe die Einbindung von Sorgearbeiter*innen in die Festlegung von Regulierungen (vgl. PK: 2). Ähnlich wie bei Schilliger und Schillings Beschreibung der Wirkung von öffentlichen Gerichtsprozessen einerseits in die Netzwerke von Care-Arbeiterinnen hinein und andererseits auf politische Debatten (vgl. Schilliger & Schilling, 2017: 109f, 113), soll auch die Arbeit von AuPair-Repair in diese beiden Richtungen wirken.

Angehende und aktuelle Au-Pairs sollen besonders durch Informationen und durch die Unterstützung eines Netzwerks in ihrem Arbeitsverhältnis ermächtigt werden. In Bezug auf die Informationen ist sowohl bei den organisierten als auch bei den individuellen Umgangspraktiken ein kollektives Lernen aus Erfahrung erkennbar. Deweys Konzept (vgl. Kapitel 2.1.2) ereignet sich hier zwischen Individuen, im Austausch von Erfahrungen und Lösungsansätzen. Beispielsweise berichten die Interviewpartnerinnen von ihrem Wissen über eine mögliche Ausbeutung im Arbeitsverhältnis, das über die Erfahrungen von anderen Au-Pair-Arbeiter*innen an sie gelangt ist. Sie berichten, aus den Erfahrungen anderer Personen Konsequenzen gezogen zu haben. Darunter finden sich unterschiedliche, selbst gewählte oder von anderen Personen empfohlene Lösungsansätze. AuPair-Repair spielt hier unter anderem durch ein kollektives Monitoring von Gastfamilien oder das Reagieren auf Probleme eine vermittelnde Rolle im Prozess des Lernens aus Erfahrung. Sie haben nicht immer eine Lösung für die Anliegen parat, aber können das, was sie selbst gelernt haben, weiterleiten. Die Verantwortung für eine Verbesserung ihrer individuellen Situation tragen die Au-Pairs selbst. Die Unterstützung durch ein Netzwerk erleben und praktizieren nicht-organisierte und organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen. Dabei übt der Verein AuPair-Repair vor allem durch die Validierung von Erfahrungen Unterstützung aus (vgl. GD: 12f, 22; Citlali: 8; Emilia: 17).

Neben den Au-Pairs sind auch Gasteltern und die allgemeine Bevölkerung eine Zielgruppe der Sichtbarkeit von Au-Pair-Arbeit. Gasteltern sollen aufgeklärt und indirekt ermahnt werden, um Verantwortung für ihre Rolle als Arbeitgebende zu übernehmen. Darüber hinaus soll allgemein

Aufmerksamkeit für die unsichtbare Hausarbeit generiert werden, um politische Veränderungs- und Verbesserungsprozesse anzustoßen (vgl. GD: 10).

Nach Klaus' Öffentlichkeitsmodell bewegen sich die Kommunikationskanäle der Teilnehmer*innen als Teilöffentlichkeiten zwischen einfacher, mittlerer und komplexer Ebene. In WhatsApp-Gruppen wie „Au-Pairs in Austria“ findet nach den Erzählungen der Interviewten eine interpersonale, relativ gleichberechtigte Kommunikation auf einer einfachen bis mittleren Öffentlichkeitsebene statt. Die unterschiedlichen Kanäle von AuPair-Repair bewegen sich auf mittlerer Ebene und streben eine Sichtbarkeit auf komplexer Öffentlichkeitsebene an. Die Organisator*innen bündeln und stellen Themen bereit. Mit einem feministischen Interesse lässt sich vor allem die Öffentlichkeit innerhalb der Gruppe, die auf WhatsApp, bei persönlichen Treffen und über geteilte Dokumente stattfindet, durch ihre Anliegen als feministische Öffentlichkeit bezeichnen. Über die uneingeschränkt einsehbaren Kanäle wie beispielsweise Instagram, den Podcast oder aber die Teilnahme an Kulturveranstaltungen sollen Informationen auf eine komplexe Ebene gelangen und hegemoniale Öffentlichkeit verändert werden (vgl. Klaus, 2017: 23). AuPair-Repair verbreitet Informationen nicht nur über direkte Wege, sondern auch mithilfe von indirekt eingebundenen Multiplikator*innen, um eine Veränderung zu bewirken (vgl. Nachtrag Paulina: 2).

7. Conclusio und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit habe ich mich mit den Umgangspraktiken aktueller und ehemaliger, teilweise in der Gruppe AuPair-Repair organisierter Au-Pairs mit akuter und allgemein bestehender Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich auseinandergesetzt. Konkret habe ich mir die Frage gestellt, *wie ehemalige und aktuelle, organisierte und nicht-organisierte Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis umgehen und welche Rolle dabei unterschiedliche Formen des Wissens spielen*. Im Zuge der Auswertung standen vor allem die Fragen danach, *welche strukturellen Lücken im Schutz vor Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich in den Umgangspraktiken mit dieser Ausbeutung sichtbar werden und welche feministischen Potentiale sich in diesen Umgangspraktiken zeigen und wie die in der reproduktiven Au-Pair-Arbeit bestehenden Machtstrukturen im Umgang mit der Ausbeutung weitergeführt werden*, im Mittelpunkt. Zur Beantwortung dieser Fragen werde ich nun noch einmal die Ergebnisse zusammenfassen und im Rahmen des aktuellen Forschungsstands zu Au-Pair-Arbeit und Widerstand von Au-Pair- und anderen Sorgearbeiter*innen kontextualisieren. Nach der

Reflexion meiner eigenen empirischen Arbeit werde ich anschließend zur Anregung von zukünftigen Forschungsprojekten auf neue, offene Fragen eingehen.

Au-Pair-Arbeit ist in der praktischen Umsetzung ein mehrdeutiges soziales Phänomen zwischen Migration, Lohnarbeit und familiärer Sorgearbeit (vgl. Rhode-Abuba, 2016: 2015), bei dem unterschiedliche Akteur*innen wie die Arbeiter*innen selbst, die Gastfamilien und häufig auch Vermittlungsagenturen aufeinandertreffen. Obwohl dieses Arbeitsverhältnis nicht automatisch zur Ausbeutung führen muss, gibt es unterschiedliche Faktoren, die diese begünstigen. Dazu gehören die ungenauen oder fehlenden Regulierungen dieses Arbeitsfeldes (Cox und Busch, 2018: 2), der Privathaushalt als Arbeitsplatz (vgl. Cox & Busch, 2018: 2; Sekeráková Búriková, 2016: 212) und oftmals auch Wohnsitz (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 2), die durch das Aufeinandertreffen von Arbeit und persönlichen Verbindungen komplexe Beziehung zwischen Au-Pair und Gastfamilie (vgl. Rhode-Abuba, 2016: 221; Hess & Puckhaber, 2004: 69) sowie die Abhängigkeit des Aufenthaltsstatus von dieser Beziehung (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 209f). Hier überschneiden sich wie bei anderen Formen der bezahlten Hausarbeit Geschlecht, Klasse, Einwanderungsstatus und ethnische Zugehörigkeit als zentrale Ausgangspunkte für ein asymmetrisches Machtverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 207). Sowohl in der Literatur als auch in den Ergebnissen dieser Arbeit zeigt sich, dass der wesentliche Einflussfaktor für die Ausbeutung einer Au-Pair-Kraft das Verhalten der Gasteltern ist, die die volle Verantwortung für den Umgang mit den Arbeiter*innen tragen (vgl. Cox & Busch, 2018: 113).

Eine Ausbeutung kann von Arbeitszeitüberschreitungen bis hin zu physischer Gewalt reichen und teilweise zu starken psychischen Belastungen bei Betroffenen führen (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 2-6). Nicht alle Teilnehmenden in meiner Untersuchung waren von der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft betroffen. Während die einen von einer tollen Austausch-Erfahrung mit wenig Arbeit oder Konflikten berichteten, erlebten andere mangelnden Respekt gegenüber ihrer Zeit und Arbeitskraft, ein kühles Auftreten der Gasteltern oder physische Gewalt durch die Gastkinder. Obwohl nicht alle Personen diese negativen Erfahrungen machen mussten, waren sie sich durch die Kommunikation mit anderen Arbeiter*innen über die Möglichkeit dieser schlechten Arbeitsbedingungen für Au-Pairs bewusst. Der Umgang mit der Ausbeutung äußerte sich bei den Teilnehmenden sowohl in Umgangsstrategien mit akuten Missbrauchserfahrungen oder einer abstrakten Ausbeutungsgefahr.

Die individuellen Umgangsweisen der Forschungsteilnehmerinnen decken sich fast vollständig mit den Ergebnissen von Caterina Rhode-Abuba (2016), Sabine Hess (2004) und Zuzana

Sekeráková Búriková (2016). Das Verhandeln mit den Gasteltern, teilweise über die Vermittlungsagentur, ein Wechsel der Gastfamilie oder der Rückzug außerhalb der Arbeitszeiten sind gängige Strategien, die von den Interviewpartnerinnen, nicht immer erfolgreich, eingesetzt wurden. Die dabei wesentliche Bedeutung der Vernetzung mit anderen Au-Pair-Arbeiter*innen bildet das verbindende Element zum organisierten Umgang mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis, bei dem vor allem Wissenspraktiken im Vordergrund stehen.

Durch die Unklarheiten der Regulierung von Au-Pair-Arbeit (vgl. Cox & Busch, 2018: 112), die unzureichende Zugänglichkeit zu diesen Informationen, die Verbreitung von falschen Informationen durch Vermittlungsagenturen und eine erhebliche Sprachbarriere, die bei dem offiziell als Sprachaustausch gestalteten Programm nicht zu unterschätzen ist, fehlt den Arbeiter*innen oftmals das Wissen über die Regulierung und die damit zusammenhängenden Rechte und Pflichten. Dies bringt sie beispielsweise bei der Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen mit ihren Arbeitgeber*innen in eine benachteiligten Position (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 70-73). Es kommt auch oft vor, dass Au Pairs, die in ihrem Arbeitsverhältnis Ungerechtigkeiten erleben, diese erst nach einigen Monaten erkennen oder verstehen (vgl. Hess & Puckhaber, 2004: 73, 79). Hinzu kommt, dass es im Falle von Ausbeutung oder Missbrauch sein kann, dass die Betroffenen nicht wissen, an welche Stellen sie sich wenden können, weil sie sich im Gastland nicht auskennen (vgl. Sekeráková Búriková, 2016: 210).

Um an das entsprechende Wissen, beispielsweise über angemessene Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, zu gelangen, ist die Kommunikation mit anderen Au-Pairs von großer Bedeutung. Vor allem in digitalen Chatgruppen teilen die Arbeiter*innen ihre Erfahrungen miteinander und handeln dabei gleichzeitig die Normen der Au-Pair-Arbeit aus. Das zeigt sich sowohl in der Arbeit von Rosie Cox und Nicky Busch (vgl. Cox & Busch, 2018: 102-120) als auch in den Ergebnissen meiner Arbeit. In den Ergebnissen zeigt sich aber auch, dass die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse Informationen verlangt, die über ein Erfahrungswissen hinausgehen. Dabei handelt es sich vorwiegend um das Wissen über aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen. Unter anderem das aktive Teilen dieser Informationen mit aktuellen Au-Pairs unterscheidet den organisierten Umgang der Gruppe AuPair-Repair mit Ausbeutung von den individuellen Umgangspraktiken. Durch das Sammeln und Verbreiten von Informationen, unter anderem auch in der passenden Übersetzung, begleiten sie die Arbeiter*innen als beratende Instanz, um ihnen dadurch das Treffen von informierten Entscheidungen zu ermöglichen.

Ein weiterer Aspekt, der die organisierten Umgangspraktiken vom individuellen Umgang unterscheidet, ist das Informieren einer breiteren Öffentlichkeit, die unter anderem auch die

Gasteltern mit einbezieht. Au-Pair-Arbeit, die aufgrund der Geschlechts- und Migrationsspezifika von reproduktiver Arbeit im Privathaushalt unsichtbar ist, soll sichtbar gemacht werden, um deren gesellschaftserhaltende Relevanz anzuerkennen. Obwohl Au-Pair-Tätigkeiten in Österreich mit der Regulierung durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz offiziell als Arbeit anerkannt werden und das monatliche Mindestgehalt im Gegensatz zu anderen EU-Staaten nicht ‚nur‘ als Taschengeld herabgemindert wird (vgl. Bundesministerium für Inneres & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024), kämpft AuPair-Repair dafür, diese in einem allgemeinen Diskurs als Arbeit sichtbar zu machen. Denn die Probleme der Au-Pair-Arbeit sind tief in geschlechtsspezifischen Vorstellungen und Bewertungen von Hausarbeit verankert und auch in Österreich ist das Framing der Arbeit als Hilfe in offiziellen Dokumenten und auf den Seiten der Agenturen aktuell präsent. Außerdem sollen sich die Arbeit gebenden Gasteltern dadurch nicht unbeobachtet fühlen und mehr Verantwortung für ihre Arbeitnehmer*innen übernehmen. Bevor die Arbeitsbedingungen verbessert werden können, müssen die bestehenden Probleme aufgedeckt werden, um in einem weiteren Schritt als gesellschaftliches Anliegen anerkannt zu werden. Durch die Sichtbarmachung individueller Erfahrungen können Muster erkennbar werden, durch die systemische Probleme im Au Pair Verhältnis aufgedeckt werden können.

In gewisser Weise übernimmt AuPair-Repair die Funktionen der von verschiedenen Autor*innen (vgl. Cox, 2018: 4; vgl. Davis, 2014: 19; vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 10, 1) als notwendig bezeichneten Instanz, die einerseits Au-Pairs berät und andererseits die Einhaltung gewisser Arbeitsstandards bei den Gastfamilien kontrolliert. In der praktischen Umsetzung zeigt sich jedoch, dass der freiwillig arbeitende Verein diese Arbeit ohne entsprechende Ressourcen nicht allein stemmen kann. Um eine nachhaltige Verbesserung des Au-Pair-Systems in Österreich erreichen zu können, benötigen die Organisatorinnen vor allem finanzielle Ressourcen, die ihnen eine vollzeitige Beschäftigung mit ihren aktuellen Tätigkeiten erlauben würde. Nach dem Vorschlag von Espinoza-Castro und weiteren Autor*innen eine Behörde zum Monitoring der Arbeitsbedingungen von Au-Pair-Arbeit einzurichten (vgl. Espinoza-Castro et al., 2021: 10, 1), wäre die staatliche Unterstützung von Au-Pair-Arbeiter*innen ein verantwortungsvoller Schritt zur Regulierung des Au-Pair-Systems. Denn wie unter anderem Maria Orthofer (2009) feststellt, schließen Au-Pair-Arbeiter*innen die in Österreich im Rahmen des Vereinbarkeitsproblems von Familie und Beruf entstandene Versorgungslücke (vgl. Orthofer, 2009: 72-74).

Sowohl im organisierten als auch im individuellen Umgang mit der Ausbeutung von Au-Pair-Arbeiter*innen finden sich verschiedene feministische Potentiale wieder. Einerseits zeigt sich, wie durch die Vernetzung von Betroffenen Veränderungen bewirkt werden können. Hier

spielen vor allem die gegenseitige Validierung von Erfahrungen und Selbsterkenntnis als Ausgangspunkt für Veränderung, die auch bei verschiedenen Autor*innen als feministische Potentiale thematisiert werden (vgl. Lorde, 2007: 36-39; vgl. Piepzna-Samarasinha, 2021: 3-5), eine Rolle. Andererseits wird in den Ergebnissen die Bedeutung von Wissen als selbstermächtigende Ressource sichtbar. Der Ansatz, Au-Pairs mithilfe von Informationen vom Erfahrungsaustausch zum Handeln zu bewegen, wird auch von Autor*innen zur Selbstorganisierung von Sorgearbeiter*innen erwähnt (vgl. Haidinger, 2004: 77) und kann auch für andere Initiativen wegweisend sein. Gleichzeitig zeigt sich beispielsweise in der fehlenden Bezahlung der Organisatorinnen, dass die Unterstützung von Sorgearbeiter*innen in Österreich keinen besonders großen Stellenwert einnimmt. Auch wenn die Mitglieder der selbstorganisierten Gruppe ihre Arbeit gerne machen, arbeiten sie gratis. Obwohl sie am liebsten ihre ganze Zeit und Energie in das Projekt stecken würden, können sie von der unbezahlten Arbeit aktuell nicht leben. In gewisser Weise spiegelt sich also in der Arbeit von AuPair-Repair die geringe Wertschätzung von reproduktiven Tätigkeiten wider.

In meiner Arbeit habe ich mich für eine Forschung mithilfe von teilnehmender Beobachtung, qualitativen problemzentrierten Interviews und einer Gruppendiskussion entschieden, um mich dem bisher noch nicht erforschten Umgang von ehemaligen und aktuellen Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis anzunähern. Durch die Herangehensweise durch verschiedene qualitative Methoden konnte ich Einblicke in unterschiedliche Perspektiven zu einem neuen Gegenstand gewinnen, die sich gegenseitig ergänzen und teilweise widersprechen. Dazu gehört beispielsweise die Tatsache, dass das Erleben von Ausbeutung zur Verbesserung des Au-Pair-Verhältnisses motivieren kann und sich gleichzeitig aber auch Personen, nach einer positiven Au-Pair-Erfahrung für ihre Kolleg*innen einsetzen. Obwohl sich die Gruppe AuPair-Repair mit ihren Angeboten mittlerweile an alle Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich richtet, sind sie immer noch sehr stark in einem lateinamerikanischen Netzwerk verwurzelt. Mit dieser Gruppe als Ausgangspunkt meiner Teilnehmer*innensuche, war meine Auswahl dementsprechend beschränkt. Hinzu kommt die Geschlechtsspezifität des Arbeitsfeldes: Obwohl sowohl in der Literatur als auch unter den Teilnehmenden von der Existenz von männlichen Au-Pairs gesprochen wurde, bin ich im Rahmen meiner Forschung nur weiblichen oder weiblich gelesenen Personen begegnet.

Aktuell gibt es zu Au-Pair-Arbeit in Österreich nur die Publikation von Maria Orthofer (2009). Es fehlen somit sowohl qualitative als auch quantitative Daten zur gegenwärtigen Lage der Au-Pairs in Österreich. Dabei sind in meiner Arbeit verschiedene Themen aufgetaucht, die sich im

Hinblick auf die Themen Selbstorganisation von Au-Pairs oder Au-Pair-Arbeit vertiefen, aber auch über den Kontext der Au-Pair-Arbeit hinausgehend beleuchten ließen:

Zukünftige Arbeiten könnten sich beispielsweise mit der Entwicklung der selbstorganisierten Gruppe AuPair-Repair auseinandersetzen. Die Initiative ist mit ihrer Gründung im Jahr 2023 noch sehr jung und könnte, beispielsweise angesichts der Interessenbekundung von Au-Pairs aus Deutschland transnationale Dimensionen erhalten. Auch dem Umgang von nicht-spanischsprachigen Personen mit Ausbeutung im Au-Pair-Verhältnis in Österreich könnten sich Forschungen widmen. Möglicherweise gibt es Au-Pair-Gemeinschaften, die andere Umgangsweisen und -Strategien mit den schlechten Arbeitsbedingungen pflegen.

Da es sich beim Au-Pair-Programm offiziell um einen Sprachaustausch handelt und in meiner Arbeit deutlich geworden ist, dass Sprache eine entscheidende Barriere oder Wegbereiter in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, ließe sich außerdem die Bedeutung von Sprache im Au-Pair-Verhältnis oder beim Selbstorganisieren von Au-Pairs vertiefen. Neben Sprache als Gegenstand wurde auch wiederholt der Migrationskontext der Teilnehmenden, in den ihr jeweiliges Au-Pair-Jahr eingebettet war, sichtbar. Dazu wäre es zum Beispiel möglich, die Motive und Zukunftsvorstellungen von Au-Pair-Arbeiter*innen in Österreich zu untersuchen.

Über das Thema Au-Pair-Arbeit hinausgehend ließen sich beispielsweise Fragen zur Selbstorganisation im Hinblick auf Beratung, zivilgesellschaftliches Engagement oder das Generieren von Öffentlichkeit und Sichtbarkeit stellen. Auch die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder die Bedeutung von Freund*innenschaft im gemeinsamen Widerstand von (Care-)Arbeiter*innen sowie die Bedeutung von digitalen Medien bei deren Vernetzung ließen sich in zukünftigen Arbeiten vertiefen.

Das Au-Pair-System ist ein komplexes Feld, in dem durch eine Einbindung in die strukturellen Kräfte des globalen Kapitalismus und des Patriarchats Akteur*innen mit unterschiedlichen Interessen und Erwartungen aufeinandertreffen. Die unklaren und teilweise schwer zugänglichen Regulierungen dieses Arbeitsverhältnis, die die Grenzen zwischen Kulturaustausch und entlohnter Beschäftigung verschwimmen lassen, bieten Spielräume in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, die eine Anfälligkeit für Ausbeutung mit sich bringen. In diesem unklaren Verhältnis kann das Wissen über aktuelle Bestimmungen und Rechte für die Arbeiter*innen ein Mittel zur Selbstermächtigung und Selbstbehauptung sein. Trotzdem verlangt eine Verbesserung dieses Systems klarere juristische Regulierung sowie eine Kontrolle der Einhaltung dieser Regeln durch eine außenstehende Instanz. Neben AuPair-Repair ist der nicht mehr aktive Auslandssozialdienst des Katholischen Jugendwerks Österreich (ASD) mit seinen

prozessbegleitenden Tätigkeiten beispielhaft für eine solche unabhängige Organisation. Letztlich sind die Probleme in diesem Arbeitsfeld jedoch in einer geschlechtsspezifischen Unsichtbarkeit und Abwertung von Hausarbeit verwurzelt sind. Das Bestreben einer allgemeinen öffentlichen Aufmerksamkeit für die Erfahrungen und Anliegen von Au-Pair-Arbeiter*innen ist dabei ein erster Schritt.

8. Literaturverzeichnis

- Anderson, Sheena (2021). Eine intersektional-feministische Perspektive für die Klimabewegung. Zur Anerkennung und Wertschätzung (marginalisierter) Stimmen von Black, Indigenous and Women of Colour. In: *Femina Politica* 2. 64-79.
- AuPair-Repair (2023). Press Release. In: <https://aupair-repair.com/de/> (zuletzt besucht am 25.07.2024).
- AuPairWorld (2024). Fragen zur Premium-Mitgliedschaft. In: <https://www.aupair-world.com/de/hilfe/premium-mitgliedschaft> (zuletzt besucht am 29.10.2024).
- Bischoff, Christine & Oehme-Jüngling, Karoline (2014). Fragestellungen entwickeln. In: Christine Bischoff, Karoline Oehme-Jüngling & Walter Leimgruber (Hg.) *Methoden der Kulturanthropologie* (1. Auflage). Bern: Haupt Verlag. 32–52.
- Bischoff, Christine, Oehme-Jüngling, Karoline & Leimgruber, Walter (2014). II. beobachten, teilnehmen, fragen. In: Christine Bischoff, Karoline Oehme-Jüngling & Walter Leimgruber (Hg.) *Methoden der Kulturanthropologie* (1. Auflage). Bern: Haupt Verlag. 69–70.
- Bogner, Alexander, Littig, Beate & Menz, Wolfgang (2014). Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Bomert, Christiane (2020). Transnationale Care-Arbeiterinnen in der 24-Stunden-Betreuung. Zwischen öffentlicher (Un-)Sichtbarkeit und institutioneller (De-)Adressierung (Soziale Arbeit als Wohlfahrtsproduktion, Band 18). Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (2021). Informationen für Au-Pair-Kräfte in Österreich. In: https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Aussenpolitik/Menschenrechte/Au_Pairs_Broschu_re_-_Deutsch_-_final_2021.pdf (zuletzt besucht am 18.10.2024).
- Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (2021b). Arbeitsgruppe gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Im Rahmen der österreichischen Task Force Menschenhandel. Bericht für die Jahre 2018 – 2020.
- Bundesministerium für Inneres & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2024). Au-pair. In: Unternehmensservice Portal <https://www.usp.gv.at/mitarbeiter-und-gesundheit/einstellung-mitarbeiter-und-arten-der-beschaeftigung/weitere-informationen->

auslaendische-beschaefigte/au-pair.html#AllgemeineInformationen (zuletzt besucht am 18.10.2024).

- Breidenstein, Georg, Stefan Hirschauer, Herbert Kalthoff & Boris Nieswand (2015). Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung (2. Auflage). Konstanz; München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Chebout, Lucy (2012). Back to the roots. Intersectionality und die Arbeiten von Kimberlé Crenshaw. In: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/chebout/> (zuletzt besucht am 30.05.2024).
- Cohn, Miriam (2014) Teilnehmende Beobachtung. In: Christine Bischoff, Karoline Oehme-Jüngling & Walter Leimgruber (Hg.) *Methoden der Kulturanthropologie*, herausgegeben von (1. Auflage). Bern: Haupt Verlag. 71–85.
- Council of Europe (1969). European Agreement on "au pair" placement and Protocol thereto. In: European Treaty Series – No. 68.
- Cox, Rosie (2018). Gender, work, non-work and the invisible migrant. Au pairs in contemporary Britain. In: *Palgrave Communications* 4(1). 1-4.
- Cox, Rosie (2011). Competitive Mothering and Delegated Care. Class Relationships in Nanny and Au Pair Employment. In: *Studies in the Maternal* 3(2). 1-13.
- Cox, Rosie & Busch, Nicky (2018). As an Equal? Au Pairing in the 21st Century. London: Zed Books.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum* (1). 139–167.
- Davis, Tina (2014). Au Pair Scheme. Cultural Exchange or a Pathway to Slavery?. In: *Slavery Today Journal. A Multidisciplinary Journal of Human Trafficking Solutions* 1(2). 1–22.
- Dewey, John (2024). Democracy and Education (herausgegeben von Nicholas Tampio). New York: Columbia University Press.
- Duden, Barbara (2009). Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Ein Rückblick. In: *Olympe* 30. 16–26.
- Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2013). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitung und Regelsysteme für qualitativ Forschende (5. Auflage). Marburg: Eigenverlag.

- Drüeke, Ricarda & Klaus, Elisabeth (2014). Öffentlichkeit im Internet. Zwischen Feminismus und Antifeminismus. In: *Femina Politica* (2). 59-71.
- Europarat (2024). Unterschriften und Ratifikationsstand des Vertrags 068. In: <https://www.coe.int/de/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty-num=068> (zuletzt besucht am 18.10.2024).
- Espinoza-Castro, Bernarda, Weinmann, Tobias, Mendoza López, Rossana & Radon, Katja (2021). Working Conditions as Risk Factors for Depressive Symptoms among Spanish-Speaking Au Pairs Living in Germany – Longitudinal Study. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health* (18), 6940.
- Federici, Silvia & Cox, Nicole (2012). Counter-Planning from the Kitchen. In: Bini Adamczak, Mike Laufenberg, Felicita Reuschling, Sarah Speck & Chris Tedjasukmana (Hg.) *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution* (Kitchen Politics - Queerfeministische Interventionen, Band 1). Münster: edition assemblage.
- Geserick, Christine (2013). „Welcome to Our Family“. Eine qualitative Studie zur Erlebniswelt deutschsprachiger Au-pairs in den USA (Familienforschung – Schriftenreihe des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Band 25). Opladen; Berlin; Toronto: Budrich UniPress Ltd.
- Hahn, Hans Peter (2015). Die geringen Dinge des Alltags. Kritische Anmerkungen zu einigen aktuellen Trends der Material Culture Studies. In: Karl Braun, Claus-Marco Dietrich & Angela Treiber (Hg.) *Materialisierung von Kultur. Diskurse Dinge Praktiken*. Würzburg: Königshausen & Neumann. 30–42.
- Haidinger, Bettina (2004). Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit. Eine qualitative Untersuchung unter ArbeitgeberInnen und Arbeitnehmerinnen. In: Katja Hartl & Margareta Kreimer (Hg.) *Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 90). Wien: AK Wien, 63–80.
- Haraway, Donna (1995). Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. In: Carmen Hammer & Immanuel Stieß (Hg.) *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*. Frankfurt; New York: Campus Verlag. 73–97.

- Hausen, Karin (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner Conze (Hg.) *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart: Klett. 363-393.
- Hess, Sabine & Puckhaber, Annette (2004). ‘big sisters’ are better domestic servants?! comments on the booming au pair business. In: *Feminist review* (77). 65-78.
- Hirschauer, Stefan (2017). Praxis und Praktiken. In: Robert Gugutzer, Gabriele Klein & Michael Meuser *Handbuch Körpersoziologie. Band 1: Grundbegriffe und theoretische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS. 91–96.
- International Labour Organisation (2024). Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). In: *Normlex. Information System on International Labour Standards* https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (zuletzt besucht am 04.09.2024).
- Kafer, Alison (2006). Accessible Futures, Future Coalitions. In: Alison Kafer *Feminist Queer Crip*. Bloomington. 149-169.
- Kilomba, Grada (2010). *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism* (2. Auflage). Münster: UNRAST-Verlag.
- Klaus, Elisabeth (2017). Öffentlichkeit als gesellschaftlicher Selbstverständigungsprozess und das Drei-Ebenen-Modell von Öffentlichkeit. Rückblick und Ausblick. In: Elisabeth Klaus & Ricarda Drüeke (Hg.) *Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Aushandlungsprozesse. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Bielefeld: transcript. 17-38.
- Klaus, Elisabeth & Drüeke, Ricarda (2017). Internetöffentlichkeiten und Gender Studies. Von den Rändern in das Zentrum? In: Elisabeth Klaus & Ricarda Drüeke (Hg.) *Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Aushandlungsprozesse. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Bielefeld: transcript. 101-126.
- Klausner, Martina (2015). *Choreografien psychiatrischer Praxis. Eine ethnografische Studie zum Alltag in der Psychiatrie*. Bielefeld: transcript.
- Lamnek, Siegfried (2010). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (5. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Lamnek, Siegfried (2005). *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim; Basel: Beltz Verlag.

- Lamnek, Siegfried (1995). *Qualitative Sozialforschung* (3. korrigierte Auflage, Methoden und Techniken, Band 2). Weinheim: Beltz, PVU.
- Lorde, Audre (2007). Poetry is not a Luxury. In: Audre Lorde (Hg.) *Sister Outsider. Essays and Speeches*. New York: Crossing Press. 36-39.
- Lorde, Audre (2007b). An open letter to Mary Daly. In: Audre Lorde (Hg.) *Sister Outsider. Essays and Speeches*. New York: Crossing Press. 66-71.
- Lutz, Helma (2011). *The New Maids. Transnational Women and the Care Economy*. London; New York: Zed Books.
- Lutz, Helma (2010). Migrations- und Geschlechterforschung. Zur Genese einer komplizierten Beziehung. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; GV Fachverlag GmbH. 573–581.
- Mayring, Philipp (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel & Stephan Wolff (Hg.) *Handbuch qualitative Forschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Beltz – Psychologie Verlags Union. 209-213.
- Morgan, David L. (1998). *The Focus Group Guidebook. Focus Group Kit 1*. London; New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Notz, Gisela (2010). Arbeit. Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; GV Fachverlag GmbH. 480–488.
- Orthofer, Maria (2009). *Au-pair: Von der Kulturträgerin zum Dienstmädchen: Die moderne Kleinfamilie als Bildungsbörse und Arbeitsplatz*. Wien; Köln; Weimar: Böhlau Verlag.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2015). *Servants of Globalization. Migration and Domestic Work* (2. Auflage). Stanford: Stanford University Press.
- Piepzna-Samarasinha, Leah Lakshmi (2021). *Care Work. Dreaming Disability Justice* (7. Auflage). Vancouver: Arsenal Pulp Press.

- Poco.lit (2021). Race ≠ Rasse. 10 schwierig zu übersetzende Begriffe in Bezug auf Race. In: *pocolit.com* <https://pocolit.com/2021/04/09/race-%E2%89%A0-rasse-10-schwierig-zu-uebersetzende-begriffe-in-bezug-auf-race/> (zuletzt besucht am 29.05.2024).
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2022). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In: Nina Baur & Jörg Blasius (Hg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS. 123-142.
- Reckwitz, Andreas (2010). Auf dem Weg zu einer kultursoziologischen Analytik zwischen Praeologie und Poststrukturalismus. In: Monika Wohlrab-Sahr (Hg.) *Kultursoziologie. Paradigmen - Methoden – Fragestellungen*. Wiesbaden: VS Verlag. 179–205.
- Reckwitz, Andreas (2003). Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: *Zeitschrift für Soziologie* 32(4). 282-301.
- Regjeringen.no (2024). Au pair-ordningen avvikels. In: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/au-pair-ordningen-avvikles/id3025775/> (zuletzt besucht am 29.05.2024).
- Rohde, Caterina (2014). Au-pair Migration: Transnationale Bildungs- und Berufsmobilität junger Frauen zwischen Russland und Deutschland. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Rohde-Abuba, Caterina (2016) ‘The Good Girl from Russia Can Do it All’. Au pairs’ perspective on morality and immorality in the au pair relation. In: *Nordic Journal of Migration Research* 6(4), 215-223.
- Schäfer, Hilmar (2016). Einleitung. Grundlagen, Rezeption und Forschungsperspektiven der Praxistheorie. In: Hilmar Schäfer (Hg.) *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*. Bielefeld: transcript Verlag. 9-25.
- Scheele, Alexandra (2018). Arbeit und Geschlecht. Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hg.) *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. 753-762.
- Schilliger, Sarah (2013). Care-Migration. Kampf der Hausarbeiterinnen um transnationale Wohlfahrt und Rechte. In: *Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik* 32(62). 51-59.
- Schilliger, Sarah (2008). Moderne Dienstmädchen und die „Hausarbeitsfrage“. In: *Rosa: die Zeitschrift für Geschlechterforschung* (37). 18-21.

- Schilliger, Sarah & Schilling, Katharina (2017). Care-Arbeit politisieren. Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h- Betreuerinnen. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 26(2). 101-116.
- Schmidt-Lauber, Brigitta (2007). Das qualitative Interview oder: Die Kunst des Reden-Lassens. In: Silke Götsch & Albrecht Lehmann (Hg.) *Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Reimer. 169–188.
- Schmidt-Lauber, Brigitta (2007b). Feldforschung. Kulturanalyse durch teilnehmende Beobachtung. In: Silke Götsch & Albrecht Lehmann (Hg.) *Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie* (2. Auflage). Berlin. 219-248.
- Schwenken, Helen (2010). Migrantinnenorganisationen. Zur Selbstorganisation von Migrantinnen. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; GV Fachverlag GmbH. 910–915.
- Sekeráková Búriková, Zuzana (2016). EU Enlargement and Au Pairing in the United Kingdom: The experiences and migratory strategies of Slovak au pairs. In: *Nordic Journal of Migration Research* 6(4). 207-214.
- Sow, Noah (2014). Schwarze Wissensproduktion als angeeignete Profilierungsressource und der systematische Ausschluss von Erfahrungswissen aus Schwarzen Kulturstudien. In: *The beast in the belly*: <https://heimatkunde.boell.de/de/2014/12/08/beast-belly> (zuletzt abgerufen am 31.05.2024)
- STATISTIK AUSTRIA (2022). Infotext Gender-Statistik. Erwerbstätigkeit. In: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbsstaetigkeit.pdf (zuletzt abgerufen am 28.08.2024).
- Vogl, Susanne (2022). Gruppendiskussion. In: Nina Baur & Jörg Blasius (Hg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS. 913-919.
- wienwoche.org (2024). Über WW. In: <https://www.wienwoche.org/de/2024/ueber-ww> (zuletzt besucht am 25.07.2024).
- wienwoche.org (2022). Programm-2022. In: <https://www.wienwoche.org/de/archives/2022/programm-2022> (zuletzt besucht am 25.07.2024).

Wischermann, Ulla (2003). Feministische Theorien zur Trennung von privat und öffentlich. Ein Blick zurück nach vorn. In: *Feministische Studien* 21(1). 23-34.

8.1 Online-Verweise

AuPair.Click: <https://www.aupair.click/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

AuPair-World: <https://www.aupairworld.com/de> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Bureau für Selbstorganisation: <https://www.selbstorganisation.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Helping Hands: <https://www.helpinghands.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

hungeraufkunstundkultur.at: <https://www.hungeraufkunstundkultur.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

IG24: <https://www.hungeraufkunstundkultur.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Instagram-Account AuPair-Repair: <https://www.instagram.com/aupairrepair/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Kulturzentrum Spittelberg im Amerlinghaus: <https://amerlinghaus.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

LEFÖ: <https://lefoe.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

MexAuPair: <https://www.mexaupair.com/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Momentum Kongress: <https://www.momentum-kongress.org/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Podcast Folgen bei Radio ORANGE: <https://o94.at/programm/sendereihe/aupair-repair> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

Podcast Folge zu Care & Sorgerecht KEIN DING!: <https://kein-ding.podigee.io/2-neue-episode> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

UNDOK: <https://undok.at/> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

YouTube-Account AuPair-Repair: <https://www.youtube.com/channel/UCahY4X2TKeRuD7ppMMap2kw> (zuletzt besucht am 29.10.2024)

9. Anhang

9.1 Abkürzungen

GD: Gruppendiskussion

PK: Protokolle

9.2 Abbildungen

Abbildung 1: Mayring, Philipp (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel & Stephan Wolff (Hg.) *Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Beltz – Psychologie Verlags Union. 209-213.

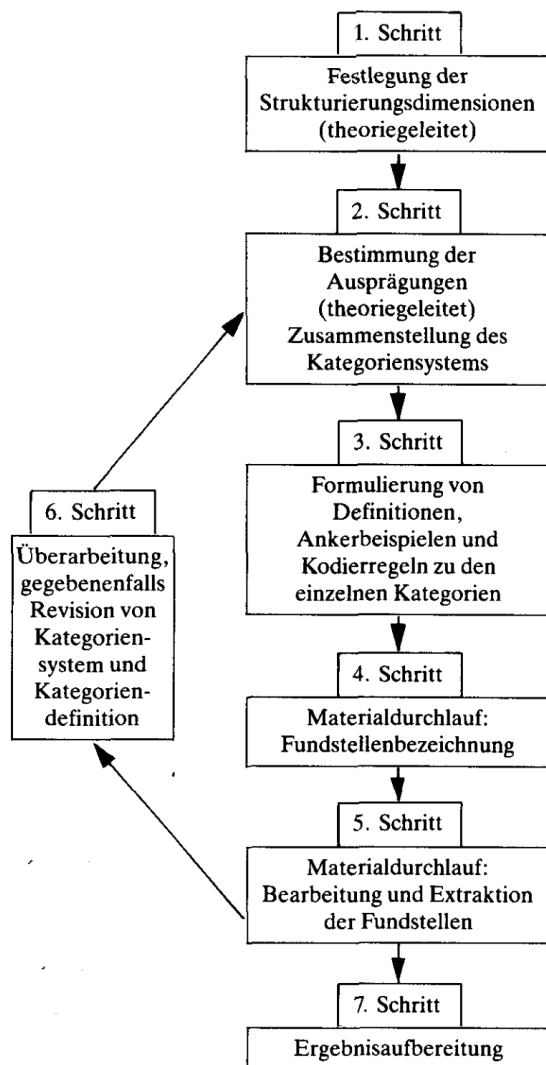


Abb. 5: Ablaufmodell strukturierender Inhaltsanalyse (Mayring, 1987)

9.3 Leitfaden – Problemzentriertes Interview

Soziodemografische Daten

Name/Pseudonym:

Alter:

Gender:

Wohnort:

Staatsangehörigkeit:

Ausbildung:

Aktuelle Beschäftigung:

Au-Pair-Verhältnis:

Ort:

Dauer:

Wohnverhältnis:

Interview

ERFAHRUNGEN | UMGANG MIT AUSBEUTUNG | WISSEN

Was ist Deine Au-Pair-Geschichte? Wie bist Du Au-Pair geworden? Warum wolltest Du Au-Pair sein?

Welche Bedenken hattest Du im Vorfeld? Wie hast Du auf diese Bedenken reagiert?

Was sind Deine Erfahrungen als Au-Pair in Österreich? Wie würdest Du die Beziehung zu Deiner Gastfamilie beschreiben?

Woher bekommst Du Informationen zu Deiner Arbeit? Woher weißt Du, was Du wissen musst?

Wie gehst Du mit schwierigen Situationen in der Au-Pair-Arbeit um? Wo findest Du Unterstützung bei Problemen?

Wie würdest Du dein soziales Netzwerk als Au-Pair beschreiben? Wie ist Dein Verhältnis zu anderen Au-Pairs?

Was sind Deine weiteren Ziele und wie verfolgst Du sie?

9.4 Leitfaden – Gruppendiskussion

Soziodemografische Daten

Name/Pseudonym:

Alter:

Gender:

Wohnort:

Staatsangehörigkeit:

Ausbildung:

Aktuelle Beschäftigung:

Au-Pair-Verhältnis:

Ort:

Dauer:

Wohnverhältnis:

Interview

AUPAIR-REPAIR | ERFAHRUNGEN | UMGANG MIT AUSBEUTUNG | WISSEN

Wie ist AuPair-Repair entstanden? Was hat es dafür gebraucht? Habt Ihr Vorbilder?

Was ist AuPair-Repair? Wie ist die Gruppe aufgebaut? Seid ihr eine Interessenvertretung/ein Awareness-Team/ein Regenschirm für Au-Pairs/eine Hilfe?

Wen spricht die Gruppe an? Was ist Euer Verhältnis zu den aktuellen Au-Pairs?

Was braucht Ihr für Eure Arbeit? Woher wisst Ihr, was Ihr für Eure Arbeit braucht?

Wie läuft Euer Kontakt zu anderen Organisationen ab? Wie finanziert sich AuPair-Repair?

Wie geht Ihr mit Problemen in Eurer Arbeit um?

Was motiviert Euch in Eurer Arbeit? Wie wichtig ist Euch die Arbeit? Wie haltet ihr die Konfrontation mit Ausbeutung aus?

Was sind Eure Ziele? Was sind Eure Motive und Interessen?

Was wünscht Ihr Euch für die Zukunft?