



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Intersektionen in der bezahlten Hausarbeit“

Badanti auf der Suche nach Arbeit in Südtirol

Verfasserin

Claudia Kuenz, BA

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 307

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin:

Dr. Patricia Zuckerhut

Für meine Eltern, denen ich alles zu verdanken habe!

Danksagung

Dank gebührt meinen InterviewpartnerInnen, die das Zustandekommen der Diplomarbeit überhaupt erst ermöglichten. Allen voran den interviewten HausarbeiterInnen, die sich trotz der langen Arbeitszeiten zu einem Gespräch bereit erklärten und sich mir anvertrauten.

Des Weiteren möchte ich mich bei meiner Betreuerin Drⁱⁿ Patricia Zuckerhut für ihre wertvolle Unterstützung bedanken. Mit großem Engagement und inhaltlichen Inputs begleitete und bereicherte sie meine Forschung von Anfang an.

Außerdem bin ich meiner Familie zu großem Dank verpflichtet, insbesondere meinen Eltern, die mich nicht nur finanziell, sondern auch emotional zu jeder Zeit unterstützten. Last but not least danke ich meinen Freundinnen Jasmin, Verena, Ines, Stephanie, Anja und Lisa, die mir auf ihre unterschiedlichste Art im Laufe des Diplomarbeitsprozesses zur Seite standen!

Vorwort

Im Zuge des kultur- und sozialanthropologischen Studiums setzte ich den inhaltlichen Schwerpunkt auf Integrations-, Identitäts-, Migrations-, und Asylforschungen. Somit war es nahe liegend ein Diplomarbeitsthema zu wählen, das in diesen Themenkomplex hineinfällt. Der Problematik migrantischer Hausarbeit begegnete ich zum ersten Mal im Sommersemester 2009, im Rahmen des Seminars *Frauenmigration und Haushaltsarbeit: Doing Gender, Doing Ethnicity* der Lehrveranstaltungsleiterin Heike Wagner. Das Seminar weckte mein Interesse und ich fasste den Entschluss meine Diplomarbeit über die besondere Problematik von Haushaltsarbeit als Lohnarbeit zu schreiben. Daraufhin absolvierte ich im Sommer 2010 ein Praktikum in Südtirol, bei der Caritas-Dienststelle *MigrantInnenberatung Chance*, deren Hauptaugenmerk auf der Vermittlung von MigrantInnen für private Haushalte liegt.¹ Das Praktikum ermöglichte mir einen ersten Einblick in die Lebenswirklichkeiten von HausarbeiterInnen in Südtirol. Die gesammelten Erfahrungen veranlassten mich, Südtirol als Schwerpunktregion auszuwählen. Zudem verfasste ich während des Praktikums ein Feldtagebuch, das sich bei der Themenfindung als besonders hilfreich erwies.² Die meisten meiner Notizen bezogen sich auf die Arbeitssuche, weshalb ich mein Forschungsinteresse auf diesen Teilbereich eingrenzte. Außerdem kristallisierten sich bei der Sichtung der Eintragungen verschiedene zentrale Kategorien wie Religion, Hautfarbe und Deutschkenntnisse heraus. Diese Feststellung artikulierte sich in der Forschungsfrage, die in der Einleitung näher thematisiert wird.

Meine Italienischkenntnisse, die ich während eines Auslandsstudienjahres in Rom vertiefte, erleichterten mir die Literaturrecherche sowie Gespräche mit italienischsprachigen InterviewpartnerInnen. Zudem konnte ich an Kenntnissen zur italienischen Einwanderungssituation anknüpfen, die ich während einer individuellen Auslandsexkursion sammelte und deren Ergebnisse im Artikel „Jenseits der Dramatik“ veröffentlicht wurden (vgl. Böhm/Kuenz 2011).

¹ Der Dienst verfolgt als primäres Ziel die erfolgreiche berufliche Eingliederung von MigrantInnen. Es werden Hilfestellungen bei der Ausarbeitung von Lebensläufen, bei der Suche nach Sprachkursen, Praktika und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche geboten. Außerdem geben die MitarbeiterInnen Auskünfte zu Fragen bezüglich der Aufenthaltsgenehmigungen, Familienzusammenführungen und Ansuchen um Staatsbürgerschaften. Weitere Tätigkeiten umfassen das Planen, die Vorbereitung und die Durchführung von interkulturellen Veranstaltungen. Beispielsweise werden Kochabende organisiert, an denen MigrantInnen zusammen mit Personen aus der Mehrheitsgesellschaft „kulturtypische“ Gerichte kochen und sie anschließend gemeinsam verspeisen.

² Nach jedem Arbeitstag trug ich das Erlebte in das Tagebuch ein. Gespräche mit KlientInnen und Kolleginnen schrieb ich protokollartig nieder und ich notierte mir auch bezeichnende Zitate. Außerdem konnte ich rechtliche Informationen festhalten, die mir meine Arbeitskolleginnen gaben. Die Notizen versah ich mit persönlichen Gedanken und Einschätzungen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Überblick über den Forschungsbereich	5
2.1	Wissensstand und Forschungslücken	5
2.2	Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage	8
3	Das Forschungssetting.....	9
4	Theoretischer Zugang: Intersektionalität.....	14
4.1	Entstehungskontext.....	14
4.1.1	Intersektionalität in Europa	16
4.2	Zu den Differenzfaktoren	17
5	Methodenreflexion	21
5.1	Datenerhebung.....	22
5.1.1	Forschungsaufenthalte.....	22
5.1.2	Kontaktaufnahmen	23
5.1.3	Grenzen der Datenerhebung.....	30
5.2	Transkription	31
5.3	Datenauswertung	31
6	Hausarbeitskonzeptionen	32
6.1	Hausarbeitstheorien der 1970er Jahre.....	32
6.2	Gegenhegemoniale feministische Ansätze	34
6.2.1	Dekonstruktion des Hausfrauendaseins als ein Mittelschichtphänomen	35
6.3	Intrageschlechtliche Ungleichheitslagen in der gegenwärtigen sozialen Organisation von Hausarbeit.....	37
6.4	Intersektionen auf der diskursiven- und politischen Ebene: Die Invisibilisierung von migrantischen HausarbeiterInnen.....	39
6.5	Abschließende Worte	42
7	Begriffliche und inhaltliche Ausführungen zu Hausarbeit.....	43
7.1	Privathaushalt als Arbeitsplatz	43
7.2	Hausarbeitsbegrifflichkeiten.....	47
7.2.1	Bezeichnungen für Arbeiten in Privathaushalten.....	47
7.2.2	Begriffsdefinitionen	49
7.3	Charakteristika bezahlter Hausarbeit.....	50
7.3.1	Fehlende Arbeitsplatzbeschreibung	51
7.3.2	Organisatorische und affektive Leistungen.....	54
7.4	Abschließende Worte	57
8	Arbeit suchen in Südtirol.....	58
8.1	Massive Konkurrenz im Niedriglohnsegment.....	58
8.2	Arbeitssuche mittels Vermittlungsagenturen.....	61
8.3	Netzwerkkontakte als Schlüsselressourcen	66
9	Differenzfaktoren und ihre Wirkungsmacht bei der Arbeitssuche.....	70
9.1	Die Naturalisierung von weiblichen Fähigkeiten	71
9.2	Die Initiation in die MigrantInnen-Klasse und die Nivellierung von beruflichen Qualifikationen.....	77
9.3	Die Herkunft der Beschäftigten - ein Indikator für Hautfarbe, Religionszugehörigkeit und Charaktereigenschaften	85
9.4	Für migrantische HausarbeiterInnen eine neue Familie finden.....	93
9.5	Eine gemeinsame Sprache finden.....	101
9.5.1	Gründe für die Dominanz der italienischen Sprache.....	101

9.5.2	Die Situiertheit als ArbeitnehmerIn mit oder ohne Deutschkenntnisse	104
9.6	Soziale Alterskonstruktionen: Ein fortgeschrittenes Alter befähigt zur Pflege.....	109
9.7	Abschließende Worte	111
10	Schlussfolgerungen	113
11	Quellenverzeichnis	116

1 Einleitung

Die Frauenbewegung der siebziger Jahre machte Hausarbeit erstmals öffentlich sichtbar und stieß Debatten rund um die soziale Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit an. Bislang blieb allerdings eine geschlechtsegalitäre Aufteilung von Hausarbeit innerhalb von Partnerschaften, Familien und Wohngemeinschaften weitgehend aus. Nach wie vor verrichten hauptsächlich Frauen Versorgungsarbeiten. Gleichzeitig stieg die weibliche Erwerbstätigkeit stetig an. Zugleich vergrößerte sich der Betreuungsbedarf von SeniorInnen durch die fortschreitende Alterung der Bevölkerung. Die dadurch entstandene Versorgungslücke führte zu einer weitreichenden Delegation von Care-Arbeiten an ethnisierte Frauen. Anders ausgedrückt bedeutet dies: Immer mehr Frauen der Mehrheitsgesellschaft entledigen sich der Hausarbeit bzw. Pflegearbeit und zwar durch die Anstellung einer migrantischen Hausarbeiterin, die in Südtirol häufig als *badante* bezeichnet wird (vgl. dazu 7.2.2). Folglich währt nicht nur die Feminisierung der Hausarbeit ungebrochen fort, sondern es zeichnet sich auch eine fortschreitende Ethnisierung dieser Arbeitssparte ab. Marianne Friese spricht in diesem Zusammenhang von einem neuen Geschlechterarrangement, bei dem der weibliche Part des Arrangements in weiblichen Händen bleibt, nämlich in denen einer ethnisch und sozial anderen Frau, an die die Arbeit weitergereicht wird (Friese 1996 zit. nach Lutz 2005: 70).¹ Hess und Lenz bezeichnen diese zunehmend gängige Praxis des Outsourcings von Reproduktionsarbeiten als „ethnisierte innergeschlechtliche Arbeitsteilung zwischen nationalen und migrantischen Frauen“ (vgl. 2001: 129).

Die Auslagerung von Versorgungsarbeit wird im öffentlichen Diskurs trotz zunehmender Bedeutung kaum thematisiert. In der Verhandlung von Geschlechtergerechtigkeit ist sogar eine Invisibilisierung von migrantischen HausarbeiterInnen zu verzeichnen.

Es besteht also erneut die Notwendigkeit Care-Arbeit öffentlich sichtbar zu machen und zwar in anderer Form als in den 1970er Jahren, nämlich nicht als weibliche Gratisarbeit sondern als migrantische Erwerbsarbeit. Gather, Geissler und Rerrich sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Gefühl des déjà vu“:

Wenn man heute die bezahlten Arbeitskräfte in den Privathaushalten ins Blickfeld nimmt, entdeckt man mal wieder „dienstbare Geister“, die bisher kaum gesehen wurden. [...] und wieder wird in der Frage, wer die Haushaltsarbeit künftig verrichtet, vermutlich eine ganze politische Theorie stecken. (2002: 8)

¹ Friese, Marianne. 1996. Weibliches Proletariat im Bildungsprozess der Moderne. Theoretische Erläuterungen und empirische Ergebnisse. Habilitationsschrift, Universität Bremen.

Um den gegenwärtigen Ausbeutungsverhältnissen im Reproduktionsbereich entgegenzuwirken, reicht es somit nicht aus Gender als einzige analytische Bezugsgröße heranzuziehen. Vielmehr gilt es mehrdimensionale, soziale Hierarchien, die in die gesellschaftliche Gestaltung von Sorgearbeiten eingelassen sind, ins Blickfeld von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zu rücken. Insofern wird in dieser Arbeit eine intersektionale Perspektive eingenommen. Untersucht werden Überschneidungen von Ungleichheitskategorien mit der Absicht differenter sozialen Positionierungen Rechnung zu tragen, sprich hierarchische Differenzen zwischen Frauen zu berücksichtigen. Die gegenseitige Durchdringung der Differenzkategorien wird dabei im Hinblick auf die Arbeitssuche analysiert, weil in dieser Phase Allokationen und Askriptionen besonders evident sind. Professionelle Gesichtspunkte nehmen bei der Vergabe von Arbeitsstellen in Privathaushalten nämlich nur eine marginale Rolle ein. Viel größeres Gewicht kommt berufsfremden Kategorien, wie Geschlechtszugehörigkeit und Ethnizität, zu. Folglich lautet meine Forschungsfrage wie folgt:

Welche Differenzfaktoren wirken auf die Anstellung von migrantischen HaushaltsarbeiterInnen? Welche Formen von Privilegierung und Diskriminierung werden bei der Arbeitssuche sowie bei der Vermittlung und Rekrutierung von HausarbeiterInnen generiert?

Wie die Forschungsfrage bereits vermuten lässt, speisen sich die Daten aus Interviews mit ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und ExpertInnen. Das Untersuchungsfeld wird demgemäß aus drei unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.

Die Forschung ist in Südtirol situiert. Die Wahl dieser Schwerpunktregion hängt mit dem erleichterten Feldzugang meinerseits zusammen. Durch das absolvierte Praktikum konnte ich bereits Informationen über die dortige Situation sammeln und Kontakte zu *gatekeepers* knüpfen, die sich bei der Suche nach InterviewpartnerInnen behilflich zeigten. Zudem weist Südtirol besondere Gegebenheiten auf, die für die Analyse von Überschneidungen interessant sind. So nehmen ethnische Zugehörigkeiten im Zusammenleben der drei offiziellen Sprachgruppen eine bedeutende Rolle ein, was sich auch auf die Anstellung von HausarbeiterInnen auswirkt.

Die Arbeit gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil „Methode und Theorie“; wird zu Beginn der gegenwärtige Forschungsstand besprochen, woraus das Erkenntnisinteresse abgeleitet und erklärt wird. Daran schließen sich Ausführungen zum Forschungssetting an. Der nächste Abschnitt führt den theoretischen Zugang an. Hier erfolgt ein Abriss über den Entstehungskontext des Intersektionalitätsansatzes und dessen Umgang mit Differenzkategorien. Anschließend wird das methodische Vorgehen erläutert, indem die Datenerhebung und -auswertung dargelegt wird.

Im zweiten Teil „Ausführungen zu Hausarbeit“ werden zunächst verschiedene Hausarbeitstheorien seit den 1970er Jahren vorgestellt. Herausgearbeitet werden intrageschlechtliche Machtasymmetrien, die von Women of Colour ins wissenschaftliche Bewusstsein gerufen wurden. Darauf folgen Erläuterungen zu Charakteristika von bezahlter Hausarbeit, aus denen ersichtlich wird, dass Hausarbeit eine besondere Form von Erwerbsarbeit ist.

Teil drei bespricht die „empirischen Ergebnisse“ der Studie. Eingeläutet wird das Kapitel mit einer Analyse zur Arbeitsmarktsituation in Südtirol. Anschließend werden zwei zentrale Formen der Arbeitssuche, nämlich jener mittels Netzwerken und jener durch Vermittlungsagenturen, konturiert. Im darauffolgenden Abschnitt stehen die im Datenmaterial vorgefundenen Differenzkategorien im Fokus. Sie werden in Relation zueinander gesetzt, um Überkreuzungen herauszuarbeiten.

I Teil: Methode und Theorie

2 Überblick über den Forschungsbereich

2.1 Wissensstand und Forschungslücken

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über bisherige Forschungsarbeiten zu migrantischer Hausarbeit in Europa. Dabei greife ich exemplarisch einige Studien heraus und stelle sie kurz vor. Anschließend werden Forschungslücken hinsichtlich meiner Forschungsfrage herausgearbeitet.

Im ersten deutschsprachigen Sammelband über migrantische Hausarbeit konstatieren Gather, Geissler und Rerrich einen Forschungsmangel, da es trotz der vielen Beschäftigten in diesem Arbeitsbereich kaum Studien dazu gibt (vgl. 2002). In Anbetracht des geringen wissenschaftlichen Interesses werfen die Autorinnen folgende Frage auf: „Haushaltsarbeit hat

bekanntlich ein besonders geringes gesellschaftliches Prestige – vielleicht besteht die Befürchtung, dass die wissenschaftliche Beschäftigung damit auf die SozialforscherInnen selbst abfärbt?“ (ebd. 2002: 9). Seit der Publikation des Sammelbandes im Jahre 2002 hat sich einiges verändert; seitens der Wissenschaft wächst das Interesse am Themenfeld migrantischer Hausarbeit. Dies zeigt sich auch am Anstieg von Diplomarbeiten am Institut für Kultur- und Sozialanthropologie in Wien (wie Weidinger 2011; Hobitsch 2011; Pieh 2011). In den letzten Jahren wurde also eine steigende Anzahl von Hausarbeitsforschungen publiziert. Sie weisen verschiedene disziplinäre Zugänge auf und sind in jeweils unterschiedlichen geographischen Kontexten verortet. Im europäischen Raum brachte die Soziologin Bridget Anderson eine der ersten Publikationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen HausarbeiterInnen hervor. In der Einleitung zum Buch „Doing the dirty work“ schreibt sie: „Auf empirischer Ebene ist mit dieser Arbeit ein erster Schritt getan, um die Beschäftigung von migrantischen Hausarbeiterinnen mit besonderem Blick auf Europa zu erfassen“ (Anderson 2006: 21). Im Folgenden zeichnet sie die unterschiedlichen einwanderungs- und arbeitsrechtlichen Situationen dieser Personengruppe in Athen, Barcelona, Bologna, Berlin und Paris nach. Zudem skizziert sie Charakteristika, die der Hausarbeit in ganz Europa zugrunde liegen.

Neben soziologischen Studien leisten auch ethnologische Untersuchungen einen bedeutenden Beitrag zur Hausarbeitsdiskussion. Zu nennen sind diesbezüglich unter anderen die Arbeiten von Sabine Hess (2005) und Heike Wagner (2010). Hess umreißt im Buch „Globalisierte Hausarbeit“ Au-pair Erfahrungen von slowakischen Frauen in Deutschland. Sie zeigt auf, dass das dominante Bild vom Au-pair-Programm als Kulturaustausch den Arbeitsaspekt verschleiert und Au-pairs dadurch noch verletzbarer und ausbeutbarer macht.²

Ebenso wie Hess führte auch Heike Wagner eine multi-sited Ethnography durch. Sie begleitete ecuadorianische HausarbeiterInnen in Spanien sowie in Ecuador. Die mittels multilokaler Forschung generierten Ergebnisse publizierte sie im Buch „Dasein für Andere - Dasein als Andere in Europa“. Besonders gut arbeitet sie Strategien heraus, die Hausarbeiterinnen unternehmen, um ihre alltäglichen Begrenzungen bei der Arbeit sowie außerhalb davon zu verbessern. Dabei veranschaulicht sie unterschiedliche Schlüsselfaktoren, die die Handlungsoptionen der Arbeitnehmerinnen determinieren: beispielsweise das

² Hess' Abhandlung verdeutlicht, dass das Au-pair Programm eine Form von bezahlter Hausarbeit ist und zwar mit ähnlichen Arbeitsbedingungen wie live-in Anstellungen. Somit ist es in den Kontext von Arbeitsmigration zu stellen. Gerade im Hinblick der restriktiven Einwanderungsgesetze und der sich verschärfenden Versorgungslücke gewinnt die Au-pair-Institution an Bedeutung; sie bietet ArbeitgeberInnen die Möglichkeit billige und flexible Arbeitskräfte zu lukrieren und ArbeitnehmerInnen einen Weg legal zu migrieren.

Migrationsregime, die Beziehung zum Staat und zu den ArbeitgeberInnen, das Migrationsprojekt, die (finanzielle) Verantwortung, die persönlichen Ressourcen, die Zeit im Aufnahmeland und den Moment im Lebenszyklus (vgl. Wagner 2008: 304).

Wichtige Forschungsarbeiten im Hinblick auf die Schwerpunktregion Italien liefern Jacqueline Andall (2000a) und Rhacel Salazar Parreñas (2003). Andall beschreibt die Lebenswirklichkeiten Schwarzer Frauen in Italien und stellt fest, dass die Immigration dieser Hausarbeiterinnen eine längere Geschichte aufweist, als die Repräsentation Italiens als neues Einwanderungsland, vermuten lässt. Die Studie bespricht Hausarbeit hinsichtlich der Überschneidungen von Gender, Klasse und Ethnizität. Parreñas verweist ebenfalls auf Intersektionen dieser Differenzfaktoren. Sie führt das Exportland Philippinen an, das vor allem Dienstleistungen exportiert. Denn sehr viele gut ausgebildete Mittelschichtfrauen emigrieren in die reichen Weltregionen, um dort Arbeit in Privathaushalten zu finden. Die Exportware „Hausarbeit“ ist also geschichtet nach Geschlecht und Klasse. Das Zusammenwirken von Race, Gender und Citizenship zeigt sie an zwei Hauptzielorten philippinischer Hausarbeiterinnen auf, nämlich Rom und Los Angeles.

Forschungen über bezahlte Hausarbeit, die sich auf Südtirol beziehen, konnte ich nicht ausfindig machen. Auch das breiter gefasste Themenfeld „Migration“ ist bezogen auf Südtirol noch weitgehend unerforscht. Darüber brachte ich lediglich quantitative Forschungen in Erfahrung. Angesichts dieser Forschungslücke besteht ein dringender Bedarf, HausarbeiterInnen sichtbar zu machen und sie so ins öffentliche Bewusstsein zu holen.

Wie aus der Darstellung des Forschungsstandes hervorgeht beleuchten bisherige Studien vorwiegend die Arbeitssituation von HausarbeiterInnen. Das Erkenntnisinteresse dieser Diplomarbeit richtet sich hingegen auf die Phase vor dem Beginn der eigentlichen Erwerbsarbeit, nämlich auf die Arbeitssuche. Analysen zu dieser entscheidenden Phase wurden bisher in wissenschaftlichen Betrachtungen nur gestreift und nahmen nicht den Hauptteil der Analysen ein. Durch ein Praktikum bei einer MigrantInnen-Organisation erkannte ich, wie wichtig eine umfassende Untersuchung dieses Teilaspekts bezahlter Hausarbeit ist. Denn Arbeitsstellen in Privathaushalten sind zwar schlecht bezahlt und körperlich sowie emotional belastend, aber auf Grund des rassistisch segmentierten Arbeitsmarktes hart umkämpft.

Das spezifische Erkenntnisinteresse hinsichtlich der Arbeitssuche erläutere ich im Folgenden.

2.2 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

Wie im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, kommt der Arbeitssuche innerhalb der Hausarbeitsforschung eine marginale Rolle zu. Nun möchte ich darstellen, dass die Arbeitssuche, wenn sie Eingang in wissenschaftliche Studien findet, vor allem im Zusammenhang mit zwei Differenzkategorien, nämlich Ethnizität und Gender, diskutiert wird. Anschließend schildere ich Beobachtungen im Feld, von denen ich die Notwendigkeit ableite, weitere Differenzkategorien zu identifizieren und deren Überschneidung mit der Trias Race, Gender, Class zu untersuchen.

In der Fachliteratur wird angeführt, dass HausarbeiterInnen auf Grund von berufsfremden Kategorien wie Geschlechtszugehörigkeit Arbeit im Privathaushalt finden. Zum Beispiel stellt Barbara Thiessen fest, dass die Eignung einer Arbeitnehmerin für Reproduktionsaufgaben aus ihrer geschlechtlichen Identität abgeleitet wird. Das *Frau-sein* qualifiziert die Arbeitnehmerin für eine Arbeitsstelle, da Hausarbeit als *natürliche Fähigkeit* der Frau gilt:

Anders als Handwerkerarbeit scheint Reinigungstätigkeit keine Qualifizierung zu erfordern, vielmehr wird davon ausgegangen, dass qua Geschlechtszugehörigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Reinigung von Wohnungen vorausgesetzt werden können. (Thiessen 2002: 143)

Neben der Geschlechtszugehörigkeit werden in Hausarbeitsstudien auch ethnische Zuschreibungen thematisiert, die in die Wahl von Arbeitnehmerinnen hineinfallen. Denn einer weitverbreiteten gesellschaftlichen Annahme zufolge, verfügt nicht jede Frau gleichermaßen über die *natürliche Fähigkeit* Hausarbeit zu verrichten. Die weibliche Befähigung variiert je nach ethnischer Zugehörigkeit. Zum Beispiel gelten philippinische Frauen im deutschsprachigen Kontext als „von Natur aus fleißig, unterwürfig, loyal und sauber“, zudem wird ihnen ein liebevoller Umgang mit Kindern zugeschrieben, weshalb sie besonders gut für Hausarbeiten geeignet seien (vgl. Haidinger 2008: 39).

Im Zuge des Praktikums bei der Caritas-Dienststelle stellte ich Diskriminierungs- und Privilegierungsprozesse fest, die über diese beiden Differenzkategorien Gender und Ethnizität hinausgingen. Mir fiel auf, dass der Weg zu einer Anstellung für bestimmte Arbeitssuchende besonders schwierig war, wie zum Beispiel für muslimische Frauen. Andere Charakteristika wie Deutschkenntnisse verschaffen den Arbeitssuchenden auf Grund des *Überangebots* italienischsprachiger HausarbeiterInnen, einen Wettbewerbsvorteil.

Des Weiteren blieb mir ein bezeichnender Fall aus meiner Praktikumszeit in Erinnerung: Die Caritas-Dienststelle stellte den Kontakt zwischen einer aus Indien stammenden Frau und einer

potentiellen Arbeitgeberin her. Daraufhin verabredeten sie sich zu einem Vorstellungsgespräch, doch bereits nach wenigen Tagen wandte sich die Arbeitgeberin erneut an die Beratungsstelle und bat um die Vermittlung weiterer Kandidatinnen. Jene sollten aber heller sein als die letzte Bewerberin, denn diese sei zu dunkel gewesen.

Zusammenfassend stelle ich fest, dass meinen ersten Beobachtungen zufolge, Kategorien wie Religionszugehörigkeit, Hautfarbe und Sprachkenntnisse den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern bzw. erschweren. Auf dieser Feststellung aufbauend, stelle ich die Hypothese auf, dass neben Gender und Ethnizität weitere professionsferne Kategorien die Vergabe einer Arbeitsstelle in Privathaushalten determinieren. Die Annahme, dass verschiedene Differenzfaktoren auf die Arbeitssuche einwirken, leitet die bereits ausformulierte Fragestellung meiner Diplomarbeit.

Dieses Kapitel fasst den gegenwärtigen Wissenstand zu migrantischer Hausarbeit zusammen und führt Forschungslücken hinsichtlich der Arbeitssuche aus. Insbesondere in Südtirol stellt die Auseinandersetzung mit diesem Forschungsfeld Neuland dar. Es wurde dargelegt, dass sich in der Arbeitssuche Privilegierungs- und Diskriminierungsprozesse manifestieren, die auf verschiedenen Differenzkategorien beruhen.

3 Das Forschungssetting

Im nun folgenden Abschnitt wird die Schwerpunktregion Südtirol kurz vorgestellt, um den LeserInnen die lokale Verortung meiner Forschungsergebnisse zu ermöglichen. Zunächst erfolgt eine überblicksartige Beschreibung der Provinz, wobei insbesondere die Sprachgruppenszusammensetzung angeführt wird. Anschließend werden geschichtliche Entwicklungen thematisiert. Dabei wird vor allem auf die Studie der Anthropologen John W. Cole und Eric R. Wolf rekurriert. Denn ihnen ist eine fruchtbare Verbindung von Geschichte und Anthropologie geglückt, die zur Dekonstruktion essentialistischer Auffassungen von Ethnizität beiträgt (vgl. Lanzinger/Sauer 2010: 11). Zuletzt werden die Implikationen ausgelotet, die vom ethnischen Gefüge in Südtirol für neue Minderheiten ausgehen.

Die Forschung wurde in der norditalienischen Provinz Südtirol/*Alto Adige* durchgeführt, dessen Einwohnerzahl sich auf 503.434 beläuft (die Daten gehen auf das Jahr 2009 zurück). In Südtirol sind drei Sprachgruppen offiziell anerkannt, laut der Volkszählung 2001 erklärten sich 64 Prozent als Deutsche, 24,5 % als ItalienerInnen, vier Prozent als LadinerInnen und 7,4

Prozent als Andere (vgl. ASTAT 2011: 118).³ Im demographischen Handbuch wird angemerkt, dass mittlerweile doppelt so viele AusländerInnen als LadinerInnen in Südtirol leben (ebd. 2011: 47).⁴ Trotzdem hält sich die Bezeichnung der „dreisprachigen Provinz“ hartnäckig. Das Zusammenleben der drei offiziellen Sprachgruppen (deutsch, italienisch, ladinisch) ist nach wie vor von ethnischen Abgrenzungs- und Zugehörigkeitsprozessen bestimmt. Während meiner Forschungsaufenthalte konnte ich zahlreiche, um Ethnizität kreisende Themenblöcke verfolgen, beispielsweise den Schilderstreit, die Forderung nach der österreichisch-italienischen Doppelstaatsbürgerschaft, die Auseinandersetzungen rund um die faschistischen Relikte etc.

Wie aus dem bisherigen Abspann hervorgeht, ist Südtirol Teil des italienischen Staatsgebietes. Dem war allerdings nicht immer so, denn vor dem ersten Weltkrieg gehörte die Provinz der Habsburger Monarchie an. Cole und Wolf streichen in ihrer historischen Untersuchung „die Wirren des Nationalismus“ heraus, die das Zusammenleben der Sprachgruppen maßgeblich prägten. Die Herausbildung von Nationalstaaten brachte auf beiden Seiten, bei den deutschsprachigen sowie den italienischsprachigen TirolerInnen, Vorstellungen von divergierenden kulturellen Identitäten hervor. Die Autoren sprechen von „nationalistischen Rivalitäten“, die einen „konvergierenden Druck“ auf das zisalpine Tirol ausübten und dadurch einen „ethnischen Konfliktherd“ herbeiführten.⁵ Vor allem zwei Phänomene stießen eine allmähliche Entzweiung an: das Risorgimento und der deutsche Nationalismus.

Im Laufe des Risorgimento und durch das Erstarken des deutschen Nationalismus waren beide Gruppen dem Druck rivalisierender Formen von nationaler Organisation und Identität ausgesetzt, die danach trachteten, bereits bestehende Formen der Koexistenz abzuschaffen und die beiden Sprachgruppen als Mitglieder zweier verschiedener Staaten und Völker zu mobilisieren. (Cole/Wolf 1995: 16)

³ Die letzte Sprachgruppenerhebung erfolgte im Jahr 2011. Leider konnte ich diesbezüglich noch keine Ergebnisse ausfindig machen. Die Volkszählung war begleitet von heftigen Diskussionen. Die Grünen riefen etwa zum zivilen Ungehorsam auf (vgl. dazu URL 1).

⁴ In Südtirol weisen 39.152 EinwohnerInnen eine nicht-italienische Staatsbürgerschaft auf, dies macht 7,8 Prozent der Wohnbevölkerung aus und liegt knapp über dem gesamtstaatlichen Durchschnitt von 7,0 Prozent (vgl. ASTAT 2011: 47).

⁵ Italienischsprachige und deutschsprachige TirolerInnen zogen lange Zeit an einem Strang, dies leiten Cole und Wolf auch von den gemeinsamen kriegerischen Tätigkeiten ab: „In den Kriegen gegen die napoleonischen Heere und während des Tiroler Volksaufstandes gegen die Fremdherrschaft unter Andreas Hofer hatten die deutschsprachigen Tiroler und die italienischsprachigen Trentiner noch Seite an Seite gekämpft“ (Cole/Wolf 1995: 84).

Zusammenfassend bedeutet dies: Im Zuge der nationalistischen Tendenzen trifteten die Positionen immer weiter auseinander und ethnische Konflikte spitzten sich zu.⁶ Die Chancen für eine politische Lösung, die noch im 19. Jahrhundert vorhanden gewesen wären, schrumpften (ebd. 1995: 87).⁷

Nach dem ersten Weltkrieg wurde Südtirol der Siegermacht Italien zugesprochen. Das Abkommen von St. Germain teilte Tirol 1919 in zwei Teile, in ein transalpines Tirol (heutiges Bundesland von Österreich) und in ein zisalpines Tirol (heutige Region Trentino-Südtirol) (ebd. 1995: 51). Der deutschsprachige Teil Tirols südlich des Brenners (später die Provinz Bozen) wurde also in die italienische Nation eingegliedert und mehr als 200.000 deutschsprachige BürgerInnen wurden zu einer Minderheit in Italien (ebd. 1995: 23).

Am 1. Oktober 1922 erprobten die Faschisten mit dem „Marsch auf Bozen“ die nationale Machtübernahme, dies geschah dann auch in der Zeitspanne vom 26. bis 30. Oktober. Fortan wurde in Südtirol die deutsche Sprache verboten. In Schulen durfte nur in italienischer Sprache unterrichtet werden, alle Familiennamen und Ortsnamen wurden italienisiert, inklusive der Umwandlung des Namens der Region von „Südtirol“ in „Alto Adige“. Die Amtssprache war ausschließlich Italienisch, sogar die Aufschriften auf Grabsteinen mussten auf Italienisch verfasst sein. Eine weitere Strategie zur Italienisierung stellte die Ansiedlung von Industrien dar, in denen fast ausnahmslos ItalienerInnen arbeiteten, die aus dem restlichen Italien angeworben wurden. Der Zuzug von italienischen Arbeitskräften zielte auf die Veränderung des demographischen Kräfteverhältnisses zu Ungunsten der deutschsprachigen Bevölkerung ab. Die endgültige Italienisierung sollte die Option bringen: Hitler ging mit Mussolini 1939 ein Abkommen ein, demzufolge die SüdtirolerInnen selbst entscheiden konnten, ob sie ins deutsche Reich auswandern oder in Südtirol bleiben möchten. In der

⁶ Die Einigung Deutschlands brachte einen umgreifenden Pangermanismus mit sich, der auch in Tirol Anklang fand. Zwar richteten sich die TirolerInnen nicht gegen Kaiser und Kirche, doch „konnten sie sich der politischen Propaganda, die sie als Deutschsprachige inmitten kulturell fremder ethnischer Gruppierungen aufwertete, nur schwer entziehen“ (ebd. 1995: 83). Demgegenüber stand das sich ausbreitende Risorgimento, die Bewegung zur Einigung Italiens. Es bedrohte die Vorrangstellung des Habsburger Reichs und die territoriale Integrität Tirols. Das Königreich Sardinien wurde zum Protagonisten in der Verdrängung Österreichs, 1859 musste Österreich die Lombardei und 1866 das Veneto abtreten (ebd. 1995: 81). „Die Trentiner und die Einwohner des sogenannten Küstenlands um Triest, waren nun die letzten Italiener auf österreichischem Boden“ (ebd. 1995: 82). Die Italiener des Trentinos forderten fortan eine Autonomie, die ihnen allerdings seitens der Habsburger verwehrt wurde, wohl auch aus Angst ähnliche Forderungen anderer Minderheiten heraufzubeschwören (ebd. 1995: 87).

⁷ Dies zeigt sich an verschiedenen Ereignissen: Es wurde die Dante-Alighieri Gesellschaft gegründet, daraufhin riefen die Deutschsprachigen eine Vielzahl von aggressiveren Kulturvereinen ins Leben. In Innsbruck bildete sich der Tiroler Volksbund, der für die „Eindeutschung“ des Trentinos eintrat. 1896 wurde in Trient das Dante-Alighieri-Denkmal errichtet, 1889 das Monument für den deutschen Minnesänger Walther von der Vogelweide in Bozen. 1904 gab es Unruhen in Innsbruck zwischen deutschen und italienischen Studenten (ebd. 1995: 87).

Volksbefragung stimmte eine große Mehrheit für die Auswanderung, doch die tatsächlichen Umsiedlungen beliefen sich auf eine geringere Anzahl (ebd. 1995: 94).⁸ Überflüssig wurde die Umsiedlung 1943, als Nazi-Deutschland die Macht in Südtirol, also über die sogenannte Operationszone Alpenvorland, ergriff. Für kurze Zeit gab es ein „vereintes Nord- und Südtirol“ (ebd. 1995: 95). Doch die Kapitulation Deutschlands markierte den Übergang zu einer erneuten Eingliederung Südtirols in Italien, bereits „am 3. Mai hißten (sic) italienische Polizeitruppen wieder die italienische Flagge am Brenner“ (ebd. 1995: 96).

Da die zitierten Anthropologen in den 1960er Jahren forschten, konnten sie nicht auf jüngere Geschehnisse eingehen. Gerade in jener Zeit spitzte sich aber die ethnisch aufgeladene Lage in Südtirol zu und es kam zu heftigen Auseinandersetzungen. Die sogenannten „Feuernächte“ bzw. „Bombenjahre“ bezeichnen den zunehmend gewaltbereiteren Aktivismus ab 1961. Im Januar 1972 trat das neue Autonomiestatut in Kraft, das zentrale Kompetenzen an die Provinz übertrug und somit den Konflikt entschärfte (vgl. Lanzinger/Sauer 2010: 10).

Südtirol blickt also auf eine bewegte Geschichte zurück, in der Ethnizität seit der Nationsbildung eine zentrale Rolle einnimmt. Doch wie werden nun neue Minderheiten in dieser Region der Minderheiten aufgenommen? In der Literatur wird die gegenwärtige Migration tendenziell als Bedrohung für das „kostbare empfindliche Gleichgewicht zwischen den Minderheiten“ diskutiert (vgl. Landesbeobachtungsstelle 2006: 119). Es wird akzentuiert, dass der zahlenmäßige Anstieg von MigrantInnen eine „kulturell noch gemischtere Bevölkerung als jener Südtirols“ hervorbringt und somit eine „besondere Herausforderung“ darstelle (ebd. 2006: 119), auch im folgenden Zitat wird Migration als Gefahr für die Zukunft stilisiert: „Ist das Zusammenleben zwischen den drei offiziell anerkannten Sprachgruppen auch fest und im Detail durch das Autonomiestatut genormt, erscheint ein ‚erweitertes‘ Zusammenleben von Morgen jedoch eine Partie mit unsicherem Ausgang“ (ebd. 2006: 119). In der Bevölkerung macht sich ebenfalls Angst vor angeblicher Überfremdung breit. Eine Studie über die „Einstellung zu ausländer-politischen Maßnahmen“ macht in der südtiroler Mehrheitsgesellschaft „eine eindeutige Tendenz zur Diskriminierung der ‚Anderen‘“ aus (vgl. ASTAT 2003: 117). Auffallend ist das divergierende Antwortverhalten zwischen deutsch- und italienischsprachigen SüdtirolerInnen.⁹ Die Unterschiede zwischen den Sprachgruppen

⁸ In erster Linie wanderten Personen ohne Grundbesitz aus.

⁹ Exemplarisch führe ich einige Ergebnisse dieser quantitativen Erhebung an: Nur 48,2 Prozent der deutschsprachigen und ganze 82,0 Prozent der italienischsprachigen SüdtirolerInnen vertraten die Ansicht, dass AusländerInnen den gleichen Anspruch auf Sozialhilfe haben sollten (vgl. ASTAT 2003: 93). Insgesamt sind 71,9 Prozent der Befragten (77, 9 Prozent der deutsch- und 59 Prozent der italienischsprachigen) nicht der

gestalten sich folgendermaßen: Deutschsprachige Befragte gaben weitaus öfter restriktive bis diskriminierende Antworten. Dies könnte am Stadt-Land-Gefälle liegen, denn StadtbewohnerInnen, Großteils ItalienerInnen, sind MigrantInnen gegenüber toleranter eingestellt. So wird in der Literatur auf „die „Prävalenz – vor allem in einigen ländlichen Gebieten – einer etwas geschlossenen und langsamen Mentalität bei der Aufnahme von Andersartigem“ verwiesen (vgl. Landesbeobachtungsstelle 2006: 120). Die Formulierungen der „langsamen Mentalität“ und des „Andersartigem“ sind sicherlich zu kritisieren, aber auch in meinen Interviews kristallisierten sich verstärkte Ausschlussmechanismen in entlegenen Gebieten heraus, weshalb HausarbeiterInnen versuchen eine Arbeitsstelle in urbaneren Zonen zu erhalten.

Zum anderen könnte das divergierende Antwortverhalten auch auf die ethnische Konstellation in der Provinz zurück zu führen sein. Deutschsprachige SüdtirolerInnen hegen folglich größere Vorbehalte gegen MigrantInnen, da sie den Erhalt der „eigenen Volksgruppe“ im italienischen Staat als permanent bedroht wahrnehmen und diese Angst vor dem individuellen und kollektiven Positionsverlust, führt vermehrt zu rassistisch gelenkten Schließungsprozessen. Dass die Verhandlung von Migration mit der „Südtirolfrage“ interagiert, zeigt das Beispiel der migrantischen Schulkinder: Deutschsprachige Bevölkerungsgruppen fordern Maßnahmen, um die vorherrschende Entscheidung migrantischer Eltern, ihre Kinder in italienische Schulen zu schicken, einzudämmen. Schließlich dürfen MigrantInnen „volkstumpolitisch“ nicht den ItalienerInnen überlassen werden (vgl. folgende Zeitungsartikel: Zweitsprache: Ventil geöffnet; Fast 90 Prozent der Einwanderer wollen bleiben).

Ähnlich wie Hess und Lenz in Bezug auf Zypern feststellen, ist auch in Südtirol eine Überlappung aller Diskurse mit dem Südtirolproblem zu verzeichnen, vertauscht man im folgenden Zitat die Lokalität Zypern mit Südtirol, beschreibt es hervorragend die Diskurslage in dieser Provinz: „Das hängt mit der Dominanz des Zypernproblems im gesellschaftlichen Diskurs zusammen, der alle anderen Diskurse überlagert und durchkreuzt. Der Lösung des Zypernproblems werden alle anderen gesellschaftlichen Probleme untergeordnet [...]“ (Hess/Lenz 2001: 155).

Eins steht fest: Das über Jahrhunderte erprobte Zusammenleben der drei Sprachgruppen und die damit verbundenen Alltagserfahrungen führen in der Mehrheitsgesellschaft zu keinem

Ansicht, dass „Ausländer eine Bereicherung für die Kultur in Südtirol sind“ (ebd. 2003: 108). Ganze 40 Prozent der deutschsprachigen und fast 25 Prozent der italienischsprachigen Befragten stimmen der Aussage „Ausländer sollten sich ihre Ehepartner unter ihren eigenen Landsleuten auswählen“ zu (ebd. 2003: 105).

besonders ausgeprägten Verständnis für die Anliegen der neuen Minderheiten. Das scheinbar geschärfte Bewusstsein der SüdtirolerInnen für Minderheitsfragen spiegelt sich nicht in Form von besseren Arbeitsverhältnissen von MigrantInnen in der Haushaltsarbeit wider.

4 Theoretischer Zugang: Intersektionalität

Den theoretischen Zugang für die Beantwortung der Forschungsfrage bildet die Intersektionalitätsanalyse. Sie soll die Ausführungen zu den Differenzfaktoren zusammenführen. Dabei werden Ungleichheitsachsen nicht in Form einer Dreifachunterdrückung betrachtet, sondern in ihrer Wechselwirkung erfasst. Zu Beginn des Kapitels wird auf die geschichtliche Entwicklung eingegangen, denn der Entstehungskontext veranschaulicht meines Erachtens die Inhalte der Intersektionalitätsforschung am besten. Anschließend folgen Ausführungen zu den Differenzfaktoren, die die methodologische Herangehensweise erklären.

4.1 Entstehungskontext

Den wichtigsten Ausgangspunkt für die Intersektionalitäts-Debatte stellen die politischen Kämpfe Schwarzer Frauen in den USA dar. Bereits im 19. Jahrhundert thematisierten Schwarze Feministinnen, die sich in der Anti-Sklaverei-, sowie in der Frauenwahlrechts-Bewegung engagierten, mehrdimensionale Unterdrückungserfahrungen. Die Rede „Ain't I a Woman?“ von Sojourner Truth, die bei der Women's Rights Convention in Akron Ohio 1851 für erhebliche Aufregung sorgte, verweist auf die marginalisierte Position Schwarzer Frauen:

Well, children, where there is so much racket, there must be something out of kilter, I think between the Negroes of the South and the women of the North – all talking about rights – the white men will be in a fix pretty soon. But what's all this talking about? That man over there says that women need to be helped into carriages, and lifted over ditches, and to have the best place everywhere. Nobody helps me any best place. And ain't I a woman? Look at me! Look at my arm. I have plowed, I have planted and I have gathered into barns. And no man could head me. And ain't I a woman? I could work as much, and eat as much as any man--when I could get it - and bear the lash as well! And ain't I a woman? I have borne [thirteen] children and seen most of them sold into slavery, and when I cried out with a mother's grief, none but Jesus heard me. And ain't I a woman?“ (Truth zit. nach Brah/Phoenix 2004: 77)

Weitere Pionierinnen in Bezug auf den Differenzansatz sind Anna Julia Cooper, die bereits Ende des 19. Jahrhunderts von einer „doppelten Versklavung“ Schwarzer Frauen sprach, und

Mary Church Terrell, die 1904 als erste Präsidentin der „National Association of Colored Women“ folgende Zeilen verfasste: „Not only are colored women [...] handicapped on account of their sex, but they are almost everywhere baffled and mocked because of their race. Not only because they are women, but because they are colored women“ (Terrell 1904 zit. nach King 1988: 42).¹⁰

Weitergeführt wurden die Anliegen dieser Vorläuferinnen von Aktivistinnen im Zuge des *Civil Rights Movement*. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die theoretischen Konzepte von folgenden Autorinnen: Fannie Lou Hamer, Alice Walker, Audre Lorde, Angela Davis, bell hooks und Deborah King. Sie alle setzten sich gegen die Subsumtion ihrer spezifischen Interessen als Schwarze Frauen unter denen Weißer Feministinnen oder Schwarzer Männer ein.

Schließlich verhalf Kimberlè Crenshaw mit der von ihr formulierten Metapher zur Straßenkreuzung (Englisch: *intersection*) dem Differenzkonzept zum Durchbruch.¹¹ Ihre Ausführungen bilden mit den Worten von Lutz/Vivar/Supik die „Initialzündung“ für weitere Debatten (vgl. 2010: 22). Sie brach mit der additiven sowie multiplikativen Konzipierung von Unterdrückungsformen und hob die gegenseitige Durchdringung, sprich die Überkreuzung von Machtachsen, hervor (vgl. Sauer/Wöhl 2008: 253).¹²

Mittlerweile ist die mehrdimensionale Betrachtungsweise von Ungleichheitsstrukturen im *Mainstream* feministischer Theorie angelangt. Walgenbach (2010) spricht sogar von einem neuen Paradigma. Doch darüber, wie die Interdependenz der unterschiedlichen Machtachsen theoretisch gefasst werden soll, herrscht Uneinigkeit. Diesbezüglich konstatieren Sauer und Wöhl: „Die Triade ‚race-class-gender‘ ist mittlerweile so legendär wie leer geworden“ (2008:

¹⁰ Church Terrell, Mary. 1904. „The Progress of Colored Women“. In: *Voice of the Negro* 1 (7): 292.

¹¹ Die Metapher lautet wie folgt:

Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein. (Crenshaw 2010: 38)

¹² Seit der breiten Rezeption von Crenshaw's Metapher läuft die Diskussion zur Überlappung von Ungleichheitsachsen unter den „Label“ Intersektionalität. Vorangegangene bzw. andere Termini wie „double jeopardy“ (Frances Beale: 1972), „multiple jeopardy“ (King: 1988), „interlocking systems“ (Collins: 1990), „racialized boundaries“ (Floya Antias und Nira Yuval-Davis: 1992) erhielten keine vergleichbare Aufmerksamkeit (vgl. Lutz/Vivar/Supik 2010: 13).

252). Laut Kathy Davis steckt gerade in dieser Vagheit und Offenheit von Intersektionalität ihr Erfolgsgeheimnis, sie bezeichnet Intersektionalität als „buzzword“:

Intersektionalität stimmt mit der Notwendigkeit überein, die theoretische Hegemonie der Kategorie Gender und die vom weißen westlichen Feminismus produzierte Exklusion zu problematisieren, und bietet dennoch eine Plattform an, feministische Theorie als ein gemeinsames Vorhaben anzugehen. Intersektionalität verspricht nahezu universell verwendbar zu sein – hilfreich für das Verstehen und die Analyse jeder sozialen Praxis jeder individuellen oder kollektiven Erfahrung, jedes strukturellen Arrangements, jeder kulturellen Konfiguration. (2010: 58f.)

4.1.1 Intersektionalität in Europa

Im europäischen Raum wird Intersektionalität häufig als „US-Import“ diskutiert. Demnach werden die Ursprünge der Differenzdebatte ausschließlich im amerikanischen Raum verortet.¹³ Diese reduktionistische Auffassung ignoriert den internationalen Austausch von sozialen Bewegungen und Theorien (vgl. Lutz/Vivar/Supik 2010: 9ff.). Sicherlich darf der Einfluss des Schwarzen amerikanischen Feminismus auf den europäischen Raum nicht verkannt werden, schließlich gingen von der Kritik Schwarzer Amerikanerinnen an Weißen Mittelschichtsfrauen zentrale Impulse für die Intersektionalitätsdebatte aus. Dennoch erfolgten auch im europäischen Kontext frühe Studien zur Wechselwirkung von Ungleichheitsstrukturen (vgl. ebd. 2010: 10). Im deutschsprachigen Raum wurde bereits in den Anfängen der Frauenforschung heftige Kritik an marxistisch-feministischen Beiträgen laut, die entweder die Geschlechterfrage oder die Klassenfrage in den Vordergrund rückten (Sauer/Wöhl 2008: 253; Lutz/Vivar/Supik 2010: 9). Auch Migrationsforschungen thematisierten schon seit den 1980er Jahren das Zusammenwirken von Race-Class-Gender (vgl. Lutz 2007: 220). Entscheidende Studien liefern Floya Anthias, Nira Yuval-Davis und Avtar Brah. Sie blieben allerdings lange Zeit von der feministischen Forschung unbeachtet, weil sie in die Disziplin der Rassismus- und Migrationsforschung eingereiht wurden (2010: 11). Als weitere Beispiele für Vorläuferforschungen geben Lutz/Vivar/Supik *lesbische-* sowie *Disability-Studien* an (2010: 10). Auch in zahlreiche ethnologische Studien flossen Überlegungen zur Verflechtung von Strukturkategorien ein und zwar lange bevor die

¹³ In Bezug auf den deutschsprachigen Raum merken Lutz/Vivar/Supik an, dass intersektionelle Ansätze weiter in die Geschichte zurückreichen als weitgehend angenommen wird: „Die Suche nach einer angemessenen Theoretisierung des Ineinandergreifens und der Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Strukturen hat eine längere Geschichte als in der gegenwärtigen Diskussion des Intersektionalitätskonzepts in Deutschland zur Kenntnis genommen wird“ (2010: 9). Als Beispiel dafür führen Lutz/Vivar/Supik die 1986 gegründete Gruppe „Afro Deutsche Frauen“ (Adefra) an (ebd. 2010: 12).

Soziologie das Intersektionalitätskonzept für sich entdeckte (vgl. hierzu Schein/Strasser 1997).

Um diese frühen Gender – dezentralisierenden – Ansätze, die die aktuelle intersektionelle Diskussion vorbereiteten, nicht unsichtbar zu machen, betonen Lutz/Vivar/Supik die Notwendigkeit mehrere „Gründungsnarrative“ zuzulassen:

(...) multiple Genealogien sind potentiell auf die Inklusion vielfältiger Narrative angelegt, während singuläre Mythenbildung tendenziell immer zur Exklusion derjenigen beiträgt, die ungenannt bleiben. Die Nachzeichnung der ‚vielfältigen Genealogien‘ stellt eine wichtige Herausforderung für die theoretische Begründung von Intersektionalität dar, deren Stärke darin liegt, die Mehrstimmigkeit (sozialer Bewegungen) hörbar zu machen, sowie die Multidimensionalität (von Identitäten und sozialen Platzanweisern) sichtbar zu machen. (2010: 12)

Was die Rezeptionsgeschichte in Europa anbelangt kann festgestellt werden, dass in Ländern mit einer stärkeren Hinwendung zur englischen Lektüre der Intersektionalitätsansatz schneller aufgegriffen wurde, z.B. in skandinavischen Ländern. Während in Frankreich und den Mittelmeerländern, welche sich traditionell eher an der französischen Debatte orientieren, Intersektionalität bisher nur marginal diskutiert wurde (ebd. 210: 14). Doch bis heute löst die Transponierbarkeit der amerikanischen Debatte auf den europäischen Raum Dissens aus. Auch die methodologische Anwendung des Ansatzes wird kontrovers diskutiert, worauf im Folgenden näher eingegangen wird.

4.2 Zu den Differenzfaktoren

Nach dem Überblick zum Entstehungskontext von Intersektionalität erfolgen nun Erläuterungen zu den Differenzkategorien, die den Kern intersektionaler Analysen bilden.

Der Intersektionalitätsansatz ist, wie bereits ausgeführt, sehr offen und vage, er bietet einen großen Forschungsspielraum, auch in Hinblick auf die Kategorienwahl:

Der in das Konzept fest eingebaute unendliche Regress – welche Kategorien soll man benutzen und wo hört man auf? – macht es einerseits vage, ermöglicht aber andererseits die Untersuchung unendlich vieler Überschneidungen von Differenzlinien. Mit jeder neuen Überschneidung („Intersektion“) entstehen neue Verbindungen und bis dahin verborgene Exklusionsprozesse kommen ans Licht. (Davis 2010: 64)

Wie aus dem Zitat hervorgeht, ist die Anzahl der in eine Intersektionalitätsanalyse einbezogenen sozialen Differenzierungen nicht festgelegt. Manche Forschende erweitern die

Trias Race, Gender, Class und fügen beispielsweise *Disability* oder/und Sexualität hinzu. Lutz bestimmte sogar vierzehn Kategorien (zit. nach Yuval-Davis 2006: 202).¹⁴¹⁵ Andere stehen einer Erweiterung kritisch gegenüber, Judith Butler (1991) stellt sich zum Beispiel gegen die Ergänzung der Trias. Sie gibt zu bedenken, dass das Kürzel „usw.“ ein Hinweis für „Verschleißerscheinungen und die Unbegrenzbarkeit der sozialen Divisionen“ sei (Sauer/Wöhl 2008: 222).

Yuval-Davis lenkt den Blick auf den Konstruktionsprozess von Kategorien, demnach ist die Anzahl von Ungleichheitskategorien ein Produkt politischer Kämpfe, die um die Anerkennung von Machtdifferenzen ringen (vgl. 2010: 191). Mittels einer Regenbogen-Metapher veranschaulicht sie dies: „Ein Regenbogen enthält das gesamte Farbenspektrum, aber wie viele Farben wir unterscheiden können, hängt von unserem spezifischen sozialen und sprachlichen Umfeld ab“ (ebd. 2010: 191). Das Bestimmen von Differenzkategorien spiegelt also einen gewissen Konstruktionsprozess wider, der auf der Auswahl bestimmter Dimensionen aus unendlich vielen sozialen Teilungen beruht. Yuval-Davis schreibt:

Daher ist die Antwort auf die Frage, wie viele Ungleichheitskategorien es in jedem historischem Kontext gibt, nicht notwendigerweise pauschal zu beantworten – sie ist sowohl das Ergebnis eines politischen Kampfes als auch eines analytischen Prozesses. [...] Auch wenn bestimmte gesellschaftliche Umstände die Konstruktion solcher Bedeutungskategorien vereinfachen mögen, ist sie letztendlich ein Produkt menschlicher kreativer Freiheit und Autonomie. Ohne konkrete soziale AkteurInnen, die bestimmte analytische und politische Merkmale konstruieren und auf sie verweisen, wäre der Rest von uns nicht in der Lage, sie zu unterscheiden. (2010: 191)

Kämpfe zur Anerkennung von Differenzen tendieren dazu eine „Politik der Identität“¹⁶ zu entwerfen. Folglich werden „unbedeutsame“ Situiertheiten konstruiert und ausgeblendet, um

¹⁴ Lutz macht folgende „basic dualisms“ aus: gender; sexuality; „race“/skin colour; ethnicity; nation/state, class, culture, ability, age, sedentariness/origin, wealth, North- South, religion, stage of social development (Lutz 2002 zit. nach Yuval- Davis 2006: 202).

¹⁵ Lutz, Helma. 2002. Intersectional analysis: a way out of multiple dilemmas? Paper of the International Sociological Association Congress. Brisbane.

¹⁶ Yuval-Davis beschreibt die „Politik der Identität“ folgendermaßen: „Die ‚Politik der Identität‘ tendiert nicht nur dazu, soziale Kategorien und Gruppierungen zu homogenisieren und naturalisieren, sondern sie leugnet auch, dass sich die Grenzen von Identitäten verändern und dass interne Machtunterschiede und Interessenkonflikte existieren. (1996: 222)

Yuval-Davis setzt der der Identitätspolitik eine transversale Politik entgegen, in der zwar die unterschiedlichen Verortungen von Frauen Berücksichtigung finden, diese jedoch als Basis einer Bündnis- und Solidaritätspolitik begriffen werden. Transversale Politik umfasst Dialoge zwischen Frauen, durch die Interessenskonflikte ausgeglichen werden können, sofern ähnlich gelagerte Werte und Ziele vertreten werden, wie beispielsweise ein gemeinsamer Kampf gegen Diskriminierung. „Im Rahmen der transversalen Politik wird die falsche

spezifische Subjektpositionierungen in den Vordergrund zu rücken. In diese identitätspolitische und essentialistische Falle tappte die hegemoniale Frauenbewegung in den 1970er Jahren. Frauen wurden als sozial homogene Gruppe konstruiert, um Machtunterschiede zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen. Women of Colour traten gegen diese Homogenisierung der sozialen Kategorie Gender ein und hoben ihre eigene Situiertheit hervor. Die Gegenpositionierung als Schwarze Frauen rief erneut identitätspolitische Narrationen hervor, da Differenzen innerhalb Schwarzer Frauen unmarkiert blieben, den Differenzkategorien Race und Gender kam ein größeres analytisches Gewicht zu wie z. B. Klasse, Sexualität etc.¹⁷ Diesbezüglich schreibt Yuval-Davis: „Ironically, this was exactly the reason black women and members of other marginalized groupings felt the need for what is known today as an intersectional analysis [...]“ (2006: 195). Intersektionale Forschungen, die essentialistische Vorstellungen von Differenz entwickeln, können in Anlehnung an Leslie McCall's methodologische Unterscheidung als interkategoriale Ansätze bezeichnet werden. In den 1980er Jahren strebten postkoloniale TheoretikerInnen nach einem alternativen, nicht-essentialistischen Umgang mit Differenzkategorien. Diese dekonstruktivistischen Intersektionalitätsstudien sind dem antikategorialen Ansatz anzurechnen. Das Aufbrechen von Kategorien wird als erforderlicher Beitrag für die Dekonstruktion von Ungleichheiten gewertet. Demzufolge bewirken Kategorien immer Grenzziehungen, die unweigerlich zu Ausschließungsprozessen führen. Zwischen diesen beiden Ansätzen verortet McCall intrakategoriale Forschungen, sie befinden sich „[...] in the middle of the continuum between the first approach, which rejects categories, and the third approach, which uses them strategically“ (2005: 1773). Meine Forschung lässt sich diesem Ansatz zuordnen, ich untersuche, wie AkteurInnen Kategorien konstruieren und welche Auswirkungen Ungleichheitskonfigurationen auf das Feld der migrantischen Hausarbeit haben. McCall beschreibt das Vorgehen im Rahmen einer intrakategorialen Analyse folgendermaßen:

Wahrnehmung von Einheit und Homogenität durch eine Reihe von Dialogen ersetzt“ (1996: 222). Den Dialogen liegt das Prinzip des *rooting* (Verwurzelung) und *shifting* (Veränderung) zu Grunde.

¹⁷ Die Erfahrungen marginalisierter Mitglieder sozialer Gruppe werden im Kampf um Anerkennung erneut ausgeblendet. Yuval-Davis weist darauf hin, dass Personen, die Anerkennungskämpfe an vorderster Front führen, meist über mehr Ressourcen verfügen als andere Mitglieder der eigenen Gruppe, so können sie sich besser artikulieren. AktivistInnen befinden sich in einer anderen sozialen Situiertheit und müssen daher als „AnwältInnen“ und nicht als „RepräsentantInnen“ betrachtet werden (2010: 193).

Whereas the intracategorical approach begins with a unified intersectional core – a single social group, event, or concept – and works its way outward to analytically unravel one by one the influences of gender, race, class, and so on, the categorical approach begins with an analysis of the elements first because each of these is a sizable project in its own right. (2005: 1787)

In meinem Fall ergibt sich der Forschungsgegenstand aus drei *social groups*, den migrantischen HausarbeiterInnen, den ArbeitgeberInnen und den VermittlerInnen, respektive aus drei *events*, der Arbeitssuche, der Rekrutierung und der Vermittlung. Es wird analysiert, wie soziale Differenzierungen auf diese drei Gruppierungen im Hinblick auf die angeführten *events* einwirken und zusammenwirken. Ich strebe somit die Konstatierung von Differenzfaktoren an, die für das untersuchte Phänomen von Relevanz sind, denn „[...] es [gibt] in konkreten historischen Situationen und in Bezug auf konkrete Menschen bestimmte Ungleichheitskategorien, die für die Konstruktion ihrer spezifischen Verortung wichtiger sind als andere [...]“ (Yuval-Davis 2006: 191). Neben Kategorien wie Geschlecht, Alter, Ethnizität und Klasse, die fast alle Menschen tangieren, betreffen andere soziale Differenzierungen ungleich weniger Menschen, beispielsweise formt in meiner Forschung der rechtliche Status, nicht-italienischeR StaatsbürgerIn, eine Minorität, die die Last der Versorgungsarbeit für die Dominanzkultur trägt.

Bei der Ermittlung und Analyse von Differenzkategorien ist es wichtig verschiedene Arten von sozialen Differenzierungen zu unterscheiden, denn nicht alle Differenzen drücken Machtpositionen aus (ebd. 2006: 199). Wie ich in der Einleitung bereits angeführt habe, stellen beispielsweise Deutschkenntnisse in der Rekrutierung von HausarbeiterInnen eine wichtige soziale Differenzierung dar. Trotzdem kann diese Differenzkategorie nicht auf dieselbe Ebene mit Race, Gender, Class gestellt werden, denn schließlich handelt es sich hierbei um keine Strukturkategorie. Vielmehr soll herausgefunden werden, wie sich diese Differenzkategorie mit Gender, Class und Race/Ethnicity überschneidet. Gerade im Hinblick auf Ethnizität sind Überlappungen denkbar.

Um nicht in eine endlose Liste von Positionierungen und Ungleichheitskategorien zu verfallen, ist es wichtig verschiedene Analyseebenen zu trennen. Bereits Crenshaw (1991) unterschied zwischen struktureller, politischer und repräsentationaler Intersektionalität. Lutz lehnt ihre intersektionale Analyse transnationaler Dienstleistungen an Floya Anthias Analyseebenen an, die folgendermaßen gliedert sind: die Akteursebene (intersubjektive Praxis), die institutionelle Ebene (Institutionsregime) und die Ebene der Repräsentation

(symbolisch und diskursiv) (1998: 152 zit. nach Lutz: 2007: 223).¹⁸ Folglich zeigt Lutz die Diskriminierungserfahrungen von Hausarbeiterinnen zunächst auf der Akteurs- und Repräsentationsebene auf und verweist hier vor allem auf die Überkreuzung von Doing-Gender und Doing-Ethnicity. Anschließend lotet sie soziale Schließungen auf der institutionellen Ebene aus, indem sie die Interaktion des Wohlfahrts-, Geschlechter- und Migrationsregimes analysiert. In dieser Arbeit wird die Besprechung von Differenzkategorien ebenfalls auf verschiedenen Ebenen verortet. Im Theorie-Teil werden zunächst diskursive Überschneidungen aufgezeigt, während im Empirie-Abschnitt Verschränkungen auf der Akteursebene sprich der Mikro-Ebene im Vordergrund stehen. Teilweise wird aber auch auf die Meso-Ebene rekurriert, indem subjektive Erfahrungen angeführt werden, die auf die Verschränkung des Wohlfahrts-, Geschlechter- und Migrationsregime zurückgehen.

In diesem Kapitel wurden die Anfänge der Intersektionalitätsdebatte in den USA sowie in Europa aufgezeigt. Dadurch sollten die Grundzüge dieses Ansatzes deutlich geworden sein, nämlich dessen Befassung mit unsichtbaren und marginalisierten Subjekten, die sich im Zuge der Wechselwirkung von Machtachsen formieren. Auf den Punkt gebracht bedeutet dies: „Intersektionale Analysen adressieren unterschiedliche Formen der Invisibilisierung von Machtverhältnissen durch die kritische Rekonstruktion von Naturalisierungs- und Normierungsstrategien“ (Walgenbach 2010: 249).

An die Skizzierung der geschichtlichen Entwicklung schließt sich das Kapitel über die Diskussion zur Kategorienwahl an. Dabei wurde der Konstruktionsprozess von Kategorien dargelegt. Ich versuchte aufzuzeigen, dass es möglich ist, mehr als drei Ungleichheitskategorien in eine intersektionale Untersuchung einzubeziehen. Doch trotz der unterschiedlichen Gewichtung von Kategorien in der Intersektionsforschung, ist ein gemeinsamer Orientierungsrahmen feststellbar: Alle Kategorien werden in Verbindung mit Machtverhältnissen gebracht (ebd. 2010: 253).

5 Methodenreflexion

Um die Forschung nachvollziehbar zu gestalten, wird in diesem Kapitel die Datenerhebung sowie -auswertung besprochen. Hinsichtlich der Datenerhebung erfolgen Ausführungen zu

¹⁸ Anthias, Floya. 1998. Rethinking Social Divisions: some notes towards a theoretical framework. In: Sociological Review, 46 (3): 505-535.

den Forschungsaufenthalten, inklusive der Gestaltung von Kontaktaufnahmen und der gewählten Interviewtechnik. Im Anschluss wird die Datenauswertung vorgestellt.

5.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung basiert sowohl auf Literaturrecherchen als auch auf qualitativen Interviews. Für die Literaturrecherche besuchte ich Bibliotheken in Österreich (die Universitätsbibliothek Wien, die Stadtbücherei Wien, die Bibliothek der Frauensolidarität) sowie in Südtirol (Stadtbibliothek Meran, Landesbibliothek Dr. Friedrich Thessman, Bibliothek des Frauenbüros in Bozen). Als besonders hilfreich erwiesen sich auch die zahlreichen Onlinezeitungsjournale wie Ethnic and Racial Studies, Gender and Society oder Feminist Review. Des Weiteren ließ mir die Europäische Akademie in Bozen (Eurac) forschungsrelevante Publikationen zukommen.

Für den empirischen Teil stellten die qualitativen Interviews die wichtigste Erhebungsmethode dar, worauf im Folgenden vertieft eingegangen wird. Doch zunächst werden die Forschungsaufenthalte und die dort stattgefundenen Kontaktaufnahmen besprochen.

5.1.1 Forschungsaufenthalte

Zwar plante ich für die Datenerhebung einen längeren Forschungsaufenthalt in Südtirol ein, doch der Feldzugang nahm mehr Zeit in Anspruch als angenommen. Die Kontaktaufnahmen und Terminvereinbarungen zogen sich während des ersten Forschungsaufenthalts über Wochen hin. Es wurden zwei weitere Aufenthalte notwendig, um alle drei Interview-Ebenen, mit den ArbeitgeberInnen, den ArbeitnehmerInnen und den VermittlerInnen, abzudecken. Zudem waren die Forschungsaufenthalte nicht nur wegen der Interviews von zentraler Bedeutung, denn ich nutzte sie auch, um die Gesamtsituation in Südtirol besser zu verstehen und mich in forschungsrelevante Themenbereiche (wie Migration, Ethnizität, Feminismus, Altern) einzuarbeiten. Für die Recherche zog ich lokale und nationale Zeitungen heran, verfolgte die Forderungen verschiedener politischer Parteien, führte Gespräche mit Bekannten über Hausarbeit und suchte lokale Bibliotheken auf. Durch die langen Forschungsaufenthalte gelang es mir die Grundstimmung hinsichtlich migrantischer Hausarbeit einzufangen und die Daten dadurch besser einzubetten.

5.1.2 Kontaktaufnahmen

Die Auswahl der interviewten Personen erfolgte nach dem Schneeballprinzip.¹⁹ Am Einfachsten gestaltete sich die Kontaktierung der ExpertInnen, von denen ich durch Recherchen im Internet, in Lokalzeitschriften und durch eine Reportage im Regionalfernsehen erfuhr. Per E-Mail bat ich die ExpertInnen um einen Interviewtermin. Sämtliche Rückmeldungen seitens der MitarbeiterInnen fielen positiv aus. Ihr Interesse an meiner Forschung und ihre Auskunftsbereitschaft waren groß. Eine Mitarbeiterin bot mir sogar an, den Kontakt zu zwei HausarbeiterInnen herzustellen, mit denen ich folglich zwei Interviews führte. Für jene zwei Interviews standen uns keine Räumlichkeiten zur Verfügung, deshalb fanden sie in einem Kaffeehaus statt. Dieser Interviewort brachte allerdings eine Reihe von Komplikationen mit sich.²⁰

Die weiteren Kontaktaufnahmen zu ArbeitnehmerInnen erfolgten durch Personen aus meinem Bekanntenkreis. Als besonders hilfreich erwies sich eine Kontaktperson, die sich in Südtirol für interkulturelle Projekte engagiert.²¹ Sie vermittelte mir zwei Interviewtermine mit Hausarbeiterinnen und stellte uns für die Gespräche ein Vereinszimmer zur Verfügung, in dem wir die Interviews ungestört führen konnten.

Am schwierigsten gestaltete sich der Feldzugang zu den ArbeitgeberInnen. Nach monatelangem Suchen erklärten sich schlussendlich zwei zu einem Gespräch bereit. Diese stellten wiederum den Kontakt zu weiteren ArbeitgeberInnen her.

¹⁹ Obwohl die Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen sich zufällig ergab, spiegelt sie in gewissen Aspekten die realen Arbeitsverhältnisse wider. Beispielsweise wurden sämtliche Interviews mit ArbeitgeberInnen auf Deutsch und jene mit ArbeitnehmerInnen auf Italienisch geführt. Auch am Arbeitsmarkt ist ein sprachliches Ungleichgewicht festzustellen. Der Thematik der mangelnden Deutschkenntnisse von HausarbeiterInnen wird im Laufe der Forschung noch vertieft nachgegangen. Des Weiteren sind die InterviewpartnerInnen auf allen drei Ebenen fast ausschließlich weiblichen Geschlechts. Die Dominanz von Frauen auf diesem Themengebiet lässt sich ebenfalls am Arbeitsmarkt feststellen.

²⁰ Der vertrauliche Rahmen war nicht gegeben, es bestand prinzipiell die Möglichkeit, dass Personen am Nebentisch mithören. Gerade bei emotionalen Erzählungen ist es unangenehm, den Blicken anderer KaffeebesucherInnen ausgesetzt zu sein. Beispielsweise kamen einer Interviewpartnerin im Gespräch die Tränen, die sie beschämt zu verstecken versuchte. Zudem betrachteten die Kellnerinnen die Interviewsituation (erkennbar durch das Aufnahmegerät) kritisch. Sie kamen ständig vorbei, um zu fragen ob wir noch einen Wunsch hätten. Der Erzählfluss wurde daher immer wieder unterbrochen. Zudem war die Transkription der beiden Interviews mühsam, weil sehr viele Nebengeräusche das Gesprochene begleiten. Besonders Ranko war auf der Aufnahme wegen seiner leisen Stimme schwer zu verstehen, teilweise wurde er von den Nebengeräuschen übertönt. Die defizitäre Interviewsituation muss jedoch in Zusammenhang mit dem Berufsbild „migrantische HausarbeiterIn“ gesehen werden. Während alle ArbeitgeberInnen mich zu sich nach Hause einluden, fehlen den HausarbeiterInnen (in meiner Studie großteils live-in ArbeiterInnen) Rückzugsorte, um außerberuflichen Kontakten nachzugehen. Dadurch, dass Wohn- und Arbeitsplatz zusammenfallen, ist es nicht nur schwierig FreundInnen und Familienangehörige zu Hause zu empfangen, sondern eben auch Forschende.

²¹ Den Namen dieser Kontaktperson gebe ich nicht an, um die Anonymität der vermittelten Hausarbeiterinnen nicht zu gefährden.

Fast alle ArbeitgeberInnen forderten mich auf, die für sie arbeitende HausarbeiterIn zu interviewen. Auf dieses Angebot ging ich bis auf eine Ausnahme nicht ein. Einmal nahm ich es dankend an, da es mir ermöglichte das Interview am Wohn- und Arbeitsort der Hausarbeiterin zu führen und eine kleine teilnehmende Beobachtung durchzuführen.²² Umgekehrt forderte mich kein/e ArbeitnehmerIn auf, mit ihreR ArbeitgeberInnen ein Gespräch zu führen. Daraus leite ich folgende These ab: Während ArbeitgeberInnen dazu tendieren, Forschende zu Interviews mit ihren HausarbeiterInnen zu bewegen, als Bestätigung ihrer positiven Selbstrepräsentation als „gute ArbeitgeberInnen“, versuchen ArbeitnehmerInnen eine derartige Interviewkonstellation zu vermeiden.²³ Möglicherweise haben sie Bedenken, dass mir anvertraute Sachverhalte auch im Gespräch mit den Vorgesetzten vorgebracht werden. Schließlich darf nicht vergessen werden, dass zu den ArbeitgeberInnen häufig eine existentielle Abhängigkeit besteht.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Charakteristika der interviewten Personengruppen und skizziert die unterschiedlichen Interviewtechniken.

5.1.2.1 Lebensgeschichtliche Interviews – ArbeitnehmerInnen

Die qualitativen Interviews fanden im Zeitraum vom Mai bis August 2011 statt. Insgesamt führte ich fünf Interviews mit ArbeitnehmerInnen, vier Interviews mit ArbeitgeberInnen und weitere vier Interviews mit MitarbeiterInnen von Vermittlungsagenturen, also insgesamt

²² Einmal wurden also Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin desselben Arbeitsverhältnisses interviewt. Diese Konstellation ist einerseits interessant, weil zwei unterschiedliche Perspektiven auf dieselbe Arbeitssituation aufeinandertreffen und sie sich dadurch gut für einen Vergleich eignen. Andererseits bin ich mir bewusst, dass sich InterviewpartnerInnen bei heiklen Themen in einem höheren Maße verschlossen zeigen. Die Tatsache, dass ich mit beiden Beteiligten eines Arbeitsverhältnisses spreche, kann zu Auslassungen führen. Wahrscheinlich neigen InterviewpartnerInnen dazu, Unangenehmes für die jeweilig andere Seite auszusparen, aus Angst etwas davon könnte durchsickern. Insbesondere ArbeitnehmerInnen veranlassen ihre prekäre Arbeits- und Lebenssituationen zu großer Vorsicht.

²³ Vom Antwortverhalten der drei Befragungsgruppen können verschiedene Trends abgelesen werden. So waren die Vorgesetzten bedacht, sich stets als „gute ArbeitgeberInnen“ zu präsentieren. Sie akzentuierten ihr rechtskonformes Verhalten und ihre Großzügigkeit. Beispielsweise forderte mich eine Arbeitgeberin mehrmals auf, das Zimmer der Beschäftigten anzuschauen, das zugegebenermaßen schön eingerichtet, sehr groß und hell war. Die interviewten ExpertInnen achteten hingegen darauf, sich als fair handelnde AkteurInnen darzustellen, die zwischen den (teilweise antagonistischen) Interessen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen gerecht vermitteln und walten: „Ich versuche auch, dass beide [ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, Anm.] auf ihre Kosten kommen, dass niemand ausgenützt wird“ (Fritz 2011: 2).

Die HausarbeiterInnen gaben sich als fleißige ArbeiterInnen. Um ihre Bemühungen zu unterstreichen, grenzten sie sich häufig von anderen nicht so engagierten Angestellten ab, die ihre PatientInnen mit Medikamenten ruhig stellen würden. Zum anderen sahen sie in mir ein Sprachrohr und schilderten von zahlreichen Ungerechtigkeiten, häufig mit dem Verweis „das musst du schreiben“.

zwölf Interviews.²⁴ In diesem Abschnitt will ich nun näher auf die Gespräche mit den migrantischen HausarbeiterInnen eingehen.

Mit den ArbeitnehmerInnen wurden lebensgeschichtliche Interviews geführt. Die Befragungsgruppe setzt sich aus vier weiblichen und einem männlichen Angestellten zusammen. Die Arbeits- und Wohnorte der ArbeitnehmerInnen befinden sich in dörflichen Gebieten, in der Nähe von größeren Ortschaften. Bis auf einen Hausarbeiter sind alle Befragten in der 24-Stunden Pflege tätig, sie wohnen also an ihrem Arbeitsplatz.²⁵ Aus folgender Tabelle können wichtige Eckdaten der interviewten HausarbeiterInnen entnommen werden:

Name²⁶	Herkunft
Doina	Moldawien
Ilena	Rumänien
Alima	Marokko
Sahana	Indien
Ranko	Montenegro

Die Interviews fanden, wie bereits beschrieben, in einer Privatwohnung, in Vereinsräumlichkeiten und in einem Kaffeehaus statt. In Bezug auf Herkunft, Religion und Sprachzugehörigkeit weisen die InterviewpartnerInnen eine hohe Variabilität auf. Beck-Gernsheim rät MigrationsforscherInnen, sich ein weitreichendes Wissen über den kulturellen und sprachlichen Kontext der Befragungsgruppe anzueignen, damit kulturspezifische Kommunikationsregeln Beachtung finden, sprich interkulturelle Missverständnisse vermieden werden. In diesem Sinne sollte den interviewten MigrantInnen die Möglichkeit geboten werden, sich in ihrer Herkunftssprache mitzuteilen bzw. zwischen den Sprachen zu *switchen*.

²⁴ Ich bezeichne die kontaktierten Stellen als Vermittlungsagenturen, obwohl sich jene nicht als solche definieren. Vielmehr umschreiben sie ihre Tätigkeiten als Beratung oder als Hilfestellung bei der Suche nach Arbeit bzw. eineR ArbeitnehmerIn (vgl. dazu URL 2/3/4/5), wohl aus juristischen Gründen: „Wir arbeiten mit dem Arbeitsamt zusammen. Es ist wichtig darauf hin zu weisen, denn nicht jeder kann eine Arbeitsvermittlung durchführen. Die Arbeitsvermittlung machen nur vom Gesetz vorgesehene Subjekte“ (Marianna 2011: 10). In der vorliegenden Arbeit werden die Ausdrücke „VermittlerIn“ bzw. „Vermittlungsagentur“ dennoch verwendet und zwar nicht im rechtlichen Sinne, sondern als Termini, die die Kontaktherstellung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn benennen.

²⁵ Mit dem Begriff 24-Stunden Pflege wird ein live-in Arbeitsverhältnis bezeichnet, dessen offizielle Arbeitsstunden sich auf 54 wöchentlich belaufen. Meist jedoch verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit und das Arbeitsvolumen fällt weitaus größer aus.

²⁶ Die Namen wurden aus Anonymitätsgründen geändert.

(vgl. 2007: 145ff.). Diese Ratschläge sind durchaus berechtigt und können nicht so einfach von der Hand gewiesen werden. In dieser Forschung konnten sie jedoch nur begrenzt berücksichtigt werden, denn die HausarbeiterInnen stammen alle aus unterschiedlichen Herkunftsgebieten. Folglich wurden die Interviews auf Italienisch geführt, da dies die einzige Sprache war, mittels derer wir uns verständigen konnten. Für die MigrantInnen brachten die langen Gespräche auf Italienisch einige Schwierigkeiten mit sich, vor allem wenn sie bemüht waren komplexe Zusammenhänge und Gefühle auszudrücken. Es erschien mir allerdings nicht sinnvoll, InterviewpartnerInnen aus nur einer Herkunftsregion zu interviewen. Die Forschungsfrage schreit geradezu nach einer möglichst großen Heterogenität in Bezug auf die Herkunft. Gehen doch von diesem Aspekt eine Reihe von Differenzfaktoren aus, die sich diskriminierend bzw. privilegierend auf HausarbeiterInnen auswirken. Umso wichtiger war die Wahl einer Erhebungsmethode, die Einblicke in subjektive Erfahrungen und Sinnstrukturen gewährt. Das narrativ- biographische Interview erschien mir adäquat für dieses Vorhaben, denn es räumt dem Bedeutungshorizont der Befragten viel Raum ein. Laut Hopf können vier Phasen eines narrativen Interviews unterschieden werden: die Erzählaufforderung, die autonome Haupterzählung, die erzählgenerierende Nachfragen und der Interviewabschluss. Des Weiteren zeigt er auf, dass diese Interviewtechnik meist im Zusammenhang mit lebensgeschichtlich bezogenen Fragestellungen erfolgt (vgl. 2007: 355ff.). Auch in dieser Studie standen die biographischen Erzählungen über die vergangene und gegenwärtige Lebenswelt im Mittelpunkt. Gespräche, die sich ausschließlich auf Arbeitsaspekte bzw. auf die Arbeitssuche beziehen, würden nicht ausreichen, um die verschiedenen gelagerten Diskriminierungserfahrungen zu fassen. Vielmehr können aus den lebensgeschichtlichen Schilderungen subjektive Empfindungen im Hinblick auf Differenzfaktoren herausgelesen werden. Dabei ist es wichtig die Relativität der Selbstaussagen zu beachten:

Die Sinndeutungen variieren, und zwar je nach dem Zeitpunkt, zu dem sie erfolgen, und je nach dem momentanen, situativen Interesse an der Auslegung sowie je nach dem biographiespezifischen, durch Typisierungs- und Relevanzstrukturen geprägten Wissensvorrat, welcher der Auslegung zugrunde liegt. (Hitzler/Eberle 2007: 112)

Eberle und Hitzler weisen aber auch darauf hin, dass die Lebensweltanalyse nicht im rein Subjektiven verhaftet bleibt, sondern intersubjektiv geprägt ist. Denn die subjektiven Relevanzsysteme überschneiden sich mit denen einer größeren Gemeinschaft. Für die

Bewältigung des Alltagslebens ist die Existenz einer großen Anzahl von gemeinsam geteilten Deutungsschemata notwendig (ebd. 2007: 115).

Während prinzipiell also jedem Menschen tatsächlich seine eigene, einmalige Lebenswelt gegeben ist, erscheinen empirisch gesehen die je subjektiven Lebenswelten nur relativ originell, denn die Menschen greifen bei ihrer Orientierung in ihrer Welt typischerweise auf soziohistorisch „gültige“ Deutungsschemata und Handlungskonzepte zurück. (ebd. 2007: 116)

Aus den narrativ-biographischen Erzählungen können also Trends abgelesen werden, die für das gesamte Arbeitssegment gültig sind. Demnach zielt eine Lebensweltanalyse nicht nur auf das Verstehen eines Einzelschicksals ab. Sie soll breitere bzw. kollektive Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsstrukturen aufzeigen.

Für die Befragung der ArbeitgeberInnen wurde eine Interviewtechnik mittels Leitfaden angewandt, die im Folgekapitel vorgestellt wird.

5.1.2.2 Leitfadeninterviews - ArbeitgeberInnen

Es wurden vier Leitfadeninterviews mit ArbeitgeberInnen geführt, wovon drei weiblich und einer männlich sind. Die Interviews fanden auf Deutsch statt. Die ArbeitgeberInnen leben in einer ländlichen Umgebung, allerdings nicht in entlegenen Bergregionen. Alle ArbeitgeberInnen beschäftigen eine live-in Arbeiterin. Die beschäftigten Arbeitnehmerinnen leben zum Großteil im selben Haus wie die interviewten ArbeitgeberInnen. Der Anlass für die Beschäftigung einer HausarbeiterIn war die Betreuungsnotwendigkeit einer verwandten Person. Fast immer handelt es sich hierbei um einen Elternteil, nur in einem Fall wurde die Ehefrau des Arbeitgebers gepflegt. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen:

Name ²⁷	Betreuungsnotwendigkeit
Edith	Demenzkranke Mutter
Martina	Altersschwacher Vater (über 90 Jahre alt)
Ewald	Ehefrau mit Alzheimer
Susi	Alzheimer erkrankte Mutter

²⁷ Die Namen wurden aus Anonymitätsgründen geändert.

Die Interviews mit den ArbeitgeberInnen fanden in deren Privatwohnungen statt. Bei einem Interview war die pflegebedürftige Person anwesend, sie wurde ab und an ins Gespräch mit einbezogen. Bei allen anderen Interviews war nur die/der ArbeitgeberIn anwesend. Allerdings wurde ich nach Beendigung der Interviews meist auf einen Kaffee eingeladen und mir wurden die Hausarbeiterin und die pflegebedürftige Person vorgestellt. Daraufhin entstanden interessante Gespräche. Zudem konnte ich die Interaktion zwischen den Haushaltsmitgliedern beobachten. Von diesen informellen Gesprächen und Beobachtungen fertigte ich im Anschluss ein Erinnerungsprotokoll an. In dieser Arbeit zitiere ich auch eine Beschäftigte namens Zuzanna, die sich im Anschluss an das offizielle Interview mit ihrer Arbeitgeberin einbrachte.

Das teilstandardisierte Interview schien mir geeignet für die Befragung dieser Personengruppe, da es eine gute Vergleichbarkeit der Daten ermöglicht und trotzdem große Antwortspielräume zulässt. Der Interviewleitfaden setzt sich aus offen formulierten Fragen zusammen, die nicht chronologisch abgefragt wurden, sondern als Richtlinie dienen. In diesem Zusammenhang warnt Hopf vor der „Leitfadenbürokratie“, da der/die Interviewte aus Unsicherheit Gefahr läuft, sich zu starr am Leitfaden zu halten (vgl. Hopf 1978 zit. nach Flick 2002: 143f.).²⁸ In der Interviewführung versuchte ich diesen Fehler zu verhindern, indem ich mich so gut wie möglich an den jeweiligen GesprächspartnerInnen orientierte. Dies war durchaus zielführend, denn einige ArbeitgeberInnen schilderten ohne Eingangsfrage die Situation und ließen großzügig biographisch gefärbte Schilderungen einfließen. In Folge griffen meine Fragen Aspekte der vorherigen Antworten auf, um weitere Erzählungen anzustoßen. Erst zum Schluss stellte ich konkretere Fragen, die im Zuge des Gesprächs unbeantwortet geblieben waren. Manche Gespräche orientierten sich hingegen stärker an den vorformulierten Fragen, da die InterviewpartnerInnen nur im geringen Maße zum freien Erzählen bereit waren.

Auch bei der Befragung von MitarbeiterInnen von Vermittlungsagenturen kam die teilstandardisierte Interviewform zu Anwendung, worauf im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

5.1.2.3 ExpertInneninterviews - MitarbeiterInnen

Es wurden vier leitfadenorientierte ExpertInneninterviews mit MitarbeiterInnen von Beratungsstellen geführt, drei von ihnen waren weiblich und einer männlich. Die

²⁸ Hopf, Christel. 1978. Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, Zeitschrift für Soziologie, 7: 97-115.

Beratungsstellen befinden sich in unterschiedlichen Regionen von Südtirol, dadurch wollte ich eventuelle gebietsspezifische Erfahrungen der ExpertInnen erfassen. Die folgende Tabelle gibt darüber Auskunft.

Name²⁹	Dienst	Ort	Homepage/Informationen zum Dienst
Eva	Caritas, MigrantInnenberatung Chance ³⁰	Meran	URL 2
Marianna	Nissà care Eine Unterorganisation folgender Einrichtung: Vereinigung FRAUEN- NISSÀ Solidarität mit ausländischen Frauen	Bozen	URL 3
Rosi	Sozialgenossenschaft Assist	Bozen	URL 4
Fritz	Haus der Solidarität (HdS)	Brixen	URL 5

Meuser und Nagel unterscheiden hinsichtlich des Erkenntnisinteresses zwischen „Betriebswissen“ und „Kontextwissen“. Steht das „Betriebswissen“ der ExpertInnen im Vordergrund einer Untersuchung, wird auf deren Handlungsfelder fokussiert. Andernfalls bilden die ExpertInnen „eine zur Zielgruppe komplementäre Handlungseinheit“ und ihre Aufgabe besteht darin, „Informationen über die Kontextbedingungen des Handelns der Zielgruppe zu liefern“ (vgl. ebd. 1991: 445). In meiner Forschung sind beide Perspektiven bzw. Wissensarten von Relevanz. Denn einerseits sollen die ExpertInnen Auskunft über die gegenwärtige Situation der Arbeitssuche in Südtirol geben, also Informationen zum Kontext liefern. Andererseits gibt die Vermittlungstätigkeit Anlass, die Handlungs- und Sichtweisen der ExpertInnen zu untersuchen. Der Interviewleitfaden bestand folglich sowohl aus Fragen

²⁹ Die Namen wurden aus Anonymitätsgründen geändert.

³⁰ Die Caritas-Dienststelle „Chance“ wurde im Laufe der Forschungsarbeiten in „Moca“ umbenannt. Auf eine telefonische Nachfrage hin, wurde mir erklärt, dass sich das Aufgabenspektrum dieses Dienstes erweitert hat. Die Vermittlung von HausarbeiterInnen nimmt aber nach wie vor einen großen Teil des Tätigkeitsfeldes ein.

zu Trends im Arbeitssektor (zum Beispiel, ob die Nachfrage und das Angebot von Arbeitsstellen in etwa ausgeglichen ist), als auch aus Fragen, die auf die Handlungsebene der ExpertInnen fokussieren (zum Beispiel, wie die Befragten mit diskriminierenden Anfragen umgehen).

5.1.3 Grenzen der Datenerhebung

Aus Zeitgründen sammelte ich die Daten vorwiegend mittels Interviews. Im Zuge der Forschung kristallisierte sich immer wieder heraus, dass zusätzliche Forschungswerkzeuge eine weitreichendere Erkenntnis mit sich bringen würden. So boten Interviews in Privatwohnungen die Möglichkeit kleine Beobachtungen über Umgangsformen zwischen den Haushaltsmitgliedern anzustellen. Diese Beobachtungen sind in ihrem Umfang zwar sehr beschränkt, ergänzen die Erzählungen jedoch im besonderen Maße. ForscherInnen wären gut beraten, dieser Erhebungsform zukünftig einen zentralen Stellenwert einzuräumen. Teilnehmende Beobachtungen haben in der Ethnologie eine lange Tradition, trotzdem konnte ich im Zuge der Literaturrecherche kaum Forschungen zu Hausarbeit finden, die auf umfassenden teilnehmenden Beobachtungen basieren. Qualitative Interviews im soziologischen Sinne dominieren dieses Themenfeld. Dadurch verharren die Forschungen gewissermaßen an der Oberfläche, da viele Informationen nur im Zuge von informellen Gesprächen mitgeteilt werden oder beobachtbar bzw. erfahrbar sind. Die Bedeutung von informellen Gesprächen zeigte sich auch in meiner Forschung. Mir fiel auf, dass Gespräche, sobald ich das Tonband ausschaltete und das Interview für beendet erklärte, persönlicher und teilweise aussagekräftiger wurden. Im offiziellen Interview neigten meine GesprächspartnerInnen dazu, sich auf ihre Arbeit zu fokussieren und vertrauliche sowie emotionale Themen auszusparen. Persönliches stuften sie wohl als irrelevant für meine Forschung ein. Die Veränderung der Gesprächsatmosphäre, zeigte sich auch daran, dass die InterviewpartnerInnen selbst Fragen stellten, zum Beispiel zu meinem Leben.³¹ Zudem kann ein Aufnahmegerät migrantische InterviewpartnerInnen einschüchtern, zumal ihr Leben, wie bereits angeführt, oftmals von großer Unsicherheit geprägt ist. Zum Beispiel bat mich eine Hausarbeiterin während dem Interview, das Aufnahmegerät kurz auszumachen. Erst dann erzählte sie von einer heiklen Begebenheit.

³¹ Meine Erfahrungen decken sich mit den Ausführungen von Roland Girtler. Er schlägt anstelle eines narrativen Interviews ein „ero-episches Gespräch“ vor, das dem Prinzip der Gleichheit zwischen ForscherIn und Forschungssubjekt unterliegt. In solchen Gesprächen sind Fragen und Antworten verwoben, denn nicht nur ForscherInnen sondern auch GesprächspartnerInnen ist es erlaubt Fragen zu stellen. Im Unterschied dazu ähnelt ein narratives Interview einem Verhör (Girtler 2001: 150).

Resümierend stelle ich fest, dass bei breiteren Forschungen die Anwendung von zusätzlichen Erhebungsinstrumenten sinnvoll wäre. Es würden sich folgende Möglichkeiten anbieten: Die teilnehmende Beobachtung von Vorstellungsgesprächen, die in den Büroräumen von Vermittlungsagenturen sowie in Privatwohnungen stattfinden. Informelle Gespräche im Rahmen von längeren intensiveren Kontakten. Auch ein zeitweiliges gemeinsames Wohnen könnte einen guten Feldzugang bieten, denn Beziehungen zwischen Haushaltsmitgliedern sind einfacher zu beobachten als zu erfragen.

Nun folgen Ausführungen zur Aufbereitung der kommunikativ erhobenen Daten, zunächst wird die Verschriftlichung der Aufzeichnungen besprochen.

5.2 Transkription

Mayring unterscheidet zwischen drei unterschiedlichen Techniken wörtlicher Transkription: das Internationale Phonetische Alphabet, die Literarische Umschrift (gibt den Dialekt in unserem gebräuchlichen Alphabet wieder) sowie die Übertragung in normales Schriftdeutsch (vgl. 1990: 65). In dieser Forschung wurde die dritte Transkriptionsart angewandt, die vor allem dann Verwendung findet, wenn die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht. Der Verständlichkeit wegen wurden Interviews im Südtiroler-Dialekt sprachlich bereinigt. Die Interviews mit MigrantInnen wurden wortwörtlich transkribiert, Satzbaufehler etc. wurden nicht geglättet.

5.3 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Zur Anwendung kam die zusammenfassende Analysetechnik, Ziel dieses Verfahrens ist es „[...] das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (2010: 65). Bei der Kategorienbildung wurde induktiv vorgegangen; dabei leitet die/der Forschende „[...] die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (ebd. 2010: 83). Die Analyseschritte der Zusammenfassung bestehen aus der Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion (ebd. 2010: 70). Als besonders hilfreich für die spätere Dateninterpretation erwiesen sich Notizen, die ich im Zuge des ersten Schrittes der Paraphrasierung anfertigte. Formlos kommentierte ich die paraphrasierten Kodiereinheiten,

einige dieser ersten Assoziationen und Gedanken lieferten mir zu einem späteren Zeitpunkt wichtige Denkanstöße. Die Materialreduzierung führte schlussendlich zu den Kategorien, die im Empirie-Teil die Kapitelüberschriften bilden.

II Teil: Ausführungen zu Hausarbeit

6 Hausarbeitskonzeptionen

Dieses Kapitel zeichnet verschiedene Konzepte zu Hausarbeit nach. Durch das Aufzeigen unterschiedlicher theoretischer Zugänge, wird in den Forschungsgegenstand eingeführt. Zu Beginn des Kapitels werden Hausarbeitstheorien der 1970er Jahre vorgestellt, insbesondere auf die „Lohn für Hausarbeit“-Bewegung wird eingegangen. Im Anschluss daran lege ich Hausarbeitskonzepte von Black Feminists dar, um die Unzulänglichkeit dominanter Hausarbeitstheorien aufzuzeigen. Deren einseitige Sichtweise wird ergänzt, durch subalterne Anschauungen, die neben Gender auch Race und Class in ihre Analysen mit einbeziehen. Der darauffolgende Abschnitt zeigt auf, wie die von Women of Colour angestoßene Denktradition zu den Differenzen zwischen Frauen, in die Analysen aktueller Hausarbeitsformationen einfließt.

6.1 Hausarbeitstheorien der 1970er Jahre

Im Zuge der Frauenbewegung der 1970er Jahre erfolgte eine wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung mit weiblichen Lebenswelten. Die Frauenforschung ließ erstmals Alltagserfahrungen von Millionen von Frauen öffentlich sichtbar werden (vgl. Gather/Geissler/Rerrich 2002: 7). Doch der dominante Feminismus thematisierte und erforschte vornehmlich Alltagserfahrungen bürgerlich Weißer Frauen. Die Lebensrealitäten dieser gut situierten Mittelschichtfrauen speisten sich großteils aus dem Hausfrauendasein, so kam der Hausarbeitsthematik innerhalb der hegemonialen feministischen Praxis eine bezeichnende Bedeutung zu. Eine Vielzahl feministischer Forschungen prangerte die Gratisarbeit von Frauen als Ausdruck patriarchaler Unterdrückung an. Zu großer Berühmtheit schaffte es der Aufsatz „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit“ von Bock und Duden³² – die beiden Forscherinnen zeigten auf, dass Hausarbeit als „Liebesdienst“ (*labor of love*) der bezahlten Arbeit (*work for money*) diametral entgegengesetzt, vergeschlechtlicht und

³² Hess bezeichnet den Artikel sogar als „zentralen Wegweiser der beginnenden Hausarbeitstheorie“ (2009: 175).

strukturell entwertet ist. In weiterer Folge traten Bock und Duden für die Bezahlung von Hausarbeit ein: „Erst wenn die Produktion und Reproduktion der Arbeitskraft wie jede andere Arbeit entlohnt wird, wird sie als Arbeit gesellschaftlich sichtbar und wertvoll [...]“ (1977: 185). Viele Feministinnen stimmten in diese Forderung ein, sie sahen im Lohn für Hausarbeit den Schlüssel zur Emanzipation. Politische Kampfformen wie der Hausfrauenstreik sollten dem Anliegen nach Entlohnung Nachdruck verleihen:

Deshalb müssen wir die Hausarbeit als Frauenarbeit, als uns aufgezwungene Arbeit, verweigern, als Arbeit, die die Frauen niemals erfunden haben, die niemals bezahlt worden ist, die man uns unter unsinnigen Arbeitszeiten von 12 oder 13 Stunden täglich aufgezwungen hat, um uns ja den ganzen Tag an das Haus zu fesseln. [...] Wir müssen das Haus verlassen; wir müssen den Haushalt verweigern, weil wir uns mit den anderen Frauen vereinigen wollen, um gegen alles anzukämpfen, was die Anwesenheit der Frauen im Hause zur Voraussetzung hat [...]. (DallaCosta 1973: 47)

Gegen diese Lohnforderungen wurden Einwände laut, sie würden in eine Institutionalisierung und Verfestigung der geschlechtshierarchischen Aufteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeiten münden. Doch vorrangiges Ziel der Kampagne „Lohn für Hausarbeit“ bildeten nicht reale Lohnforderungen (vgl. auch Lutz 2008: 17), sondern die Subversion der kulturellen Konstruktion von Hausarbeit als privatisierte, weiblich naturalisierte, unproduktive Tätigkeit.

Ganz im Sinne des Slogans „Das Private ist politisch“ zeigten Anhängerinnen der „Lohn für Hausarbeit“-Bewegung den unauflöslchen Zusammenhang zwischen Reproduktionsarbeit und dem kapitalistischen System auf. Folgendes Zitat von Duden und Bock verdeutlicht die feministische Dekodierung des Kapitalismus als patriarchales System, das die Arbeit der Frau verschleiert: „Die Frauen sind nicht nur das ‚Herz der Familie‘, sondern das Herz des Kapitals. Es steht und fällt damit, sich ihrer Liebe, ihrer ‚Natur‘, ihrer Arbeit umsonst bedienen zu können“ (1977: 178). Demnach wurden *Hausfrauen* als eine spezielle Klasse von Arbeiterinnen thematisiert, die vom Kapitalismus ausgebeutet, unentgeltlich Arbeitskräfte produziert: „Für einen Lohn erhält der Unternehmer bzw. der Staat zwei Arbeitskräfte, das Lohnverhältnis verbirgt die Gratisarbeit der Frau, alle Arbeit erscheint als entlohnt bzw. als bezahlte Arbeit, und umgekehrt: was nicht entlohnt wird, erscheint nicht als Arbeit“ (ebd. 1977: 177f.).

Der *westliche* Feminismus der siebziger Jahre ließ Hausarbeit also erstmals als produktive Arbeit erscheinen, die keine persönliche Angelegenheit der Kleinfamilie, sondern die Grundlage des gesellschaftlichen Produktionszyklus ist.

6.2 Gegenhegemoniale feministische Ansätze

Wie aus dem vorangegangenen Kapitel herauszulesen ist, standen diese frühen Hausarbeitstheorien im Licht der *weißen* Mittelschicht-Frauenbewegung. Zwar waren die politischen und theoretischen Anschauungen jener Weißen Feministinnen nicht homogen, dennoch wiesen sie eine gewisse Kohärenz auf, da ihnen ein westlicher Bezugsrahmen zu Grunde lag (vgl. Kossek 1996: 12). Sie gründeten auf den Erfahrungen sozial privilegierter Weißer Frauen in Europa und Nordamerika, ungeachtet dessen wurden sie als universelle weibliche Lebensrealitäten diskutiert. Die postulierte globale Schwesternschaft wurde von den sogenannten Women of Colour zurück gewiesen – diese pochten auf die Anerkennung von Differenzen zwischen Frauen und traten gegen die Marginalisierung ihrer spezifischen Anliegen und Erfahrungen ein (zu nennen sind hier z.B. Patricia Hill Collins, Angela Davis, Deborah King, Audre Lorde, bell hooks sowie Chandra Talpade Mohanty). Auf der ersten internationalen Frauenkonferenz 1975 in Mexico City bemühten sich Frauen des globalen Südens den hegemonialen feministischen Blickwinkel auf politische sowie ökonomische Strukturen zu lenken. Sie akzentuierten Diskriminierungsachsen, die die Lebenszusammenhänge von Frauen sowie Männern tangieren, Margaret Snyder schreibt diesbezüglich:

Women of the South placed primary emphasis on development – on justice for all people, men and women. [...] There could be only limited opportunity for women to advance when all of a nation's people, women and men both, were constrained by dominant groups because of their race, ethnic origin or religion, or by unfree and unfair global trade. (Snyder 2007: 12)

Diese gegenhegemonialen feministischen Darstellungen zeigten auf, dass eine ausschließliche Konzentration auf patriarchale Diskriminierungsformen die Verschleierung tatsächlicher Machtverhältnisse mit sich bringt. Geschlechtsspezifischen Unterdrückungsformen ist keine Priorität gegenüber anderen Ungleichheitskonfigurationen einzuräumen:

The assertion of commonality, indeed of the universality and primacy of female oppression, denies the other structured inequalities of race, class, religion, and nationality, as well as denying the diverse cultural heritages that affect the lives of many women. [...] Feminism has excluded and devalued black women, our experiences, and our interpretations of our own realities at the conceptual and ideological level. (King 1988: 57f.)

Es erfolgte also eine Dezentralisierung der sozialen Kategorie Gender, weitere Machtstrukturen wie Class und Race wurden sichtbar, die ebenfalls situationsspezifisch mit

voller Wucht auf weibliche Lebenswelten prallen. Die Thematisierung von nichtwestlichen Erfahrungen brachte aber nicht nur das Zusammenwirken von Ungleichheitsstrukturen zum Vorschein, sondern untergrub auch dominante feministische Vorstellungen, die bis dato als allgemein gültig betrachtet wurden. Im Anschluss wird dies am Beispiel von Hausarbeitskonzepten aufgezeigt.

6.2.1 Dekonstruktion des Hausfrauendaseins als ein Mittelschichtphänomen

Obleich die bürgerliche Ideologie des 19. Jahrhunderts die Rolle der Frau auf das Mutter- und Hausfrauendasein fest schrieb, wurde nur ein Teil der Frauen dieser Norm gerecht. Davis weist darauf hin, dass die verkündete Hausfrau in Wirklichkeit im Mittelstand verortet war, „als Symbol des wirtschaftlichen Wohlstandes des sich herausbildenden Bürgertums“ (Davis 1982: 218). Black Feminists zeigen also auf, dass der weibliche Ausschluss aus dem Berufsleben respektive der öffentlichen Sphäre vorwiegend sozial privilegierte Frauen betraf. In diesem Zusammenhang macht Davis auf die Situation Schwarzer Frauen aufmerksam, die unter dem Zwang der Sklaverei außerhalb ihrer Wohnungen schufteten. Sie waren nämlich nicht zu „weiblich“ um auf den Tabak- und Baumwollfeldern, in den Zuckerraffinerien und Sägewerken etc. zu arbeiten. Die postulierten „natürlichen“ Charakteristika einer Frau als „nährende Mutter, sanfte Gefährtin und Haushälterin ihres Gatten“ bezogen sich folglich nur auf Weiße Frauen (Davis 1982: 11).³³ In Anbetracht der Arbeitsleistung Schwarzer Frauen stellt sie räsonierend fest: Schwarze Frauen waren selten „Nur-Hausfrauen“, sie haben stets die doppelte Last von Lohn- und Hausarbeit getragen (ebd. 1982: 220). Die historischen Disparitäten zwischen Frauen veranlassen King zu einer ähnlich gelagerten Aussage: „[...] the option not to work outside of the home is a luxury that historically has been denied most black women“ (1988: 71).

Im Gegensatz zum hegemonialen Feminismus skandalisieren Black Feminists ökonomische Ungleichheitskonfigurationen, die sich entlang ethnischer Linien bewegten. Sie machen deutlich, dass der vom Weißen Mann erwirtschaftete Familienlohn das Hausfrauendasein gut situierter Frauen *ermöglichte*, während rassistische Strukturen einen vergleichbaren

³³ Sklaven und Sklavinnen wurden als gleichwertige Arbeitskräfte eingestuft, dennoch widerfuhr Schwarzen Frauen eine geschlechtsspezifische Unterdrückung:

War die härteste Bestrafung für Männer Auspeitschung und Verstümmelung, so wurden die Frauen sowohl gepeitscht und verstümmelt als auch vergewaltigt. [...] Wenn es galt, sie wie Männer auszubeuten, wurden sie wie geschlechtslose Wesen behandelt, aber wenn es galt, sie auf eine Weise auszubeuten, zu quälen und zu unterdrücken, wie es nur bei Frauen möglich ist, wurden sie in ihre spezifisch weibliche Rolle gesperrt. (Davis 1982: 11)

ökonomischen Rückhalt für etliche Schwarze Frauen verhinderten: „As the wives and daughters of men who did not earn a family wage, black women’s participation in the labour market was crucial to the survival of themselves and their families“ (ebd. 1988: 65). Die prekäre ökonomische Situation marginalisierter Subjekte veranlasst viele Black Feminists Klassenpolitik als „major avenue of liberation“ zu werten. Sie werfen der dominanten Frauenbewegung eine monistische Politik vor, die die Brisanz sozialpolitischer sowie antirassistischer Themen verkenne. Auf diese Diskrepanz bezugnehmend, kontrastiert Brenda Eichelberger die Befreiungsanliegen des Schwarzen und Weißen Feminismus: „the black woman’s energy output is more often directed toward such basic survival issues, while the white woman’s is more often aimed at fulfilment“ (1977: 16). Patricia Hill Collins (1996) geht ebenfalls auf divergierende Modelle feministischer Praxen ein. Sie zeigt auf, dass die abweichenden Verortungen von Schwarzen und Weißen Frauen im Klassen- und Rassensystem zu unterschiedlichen Sichtweisen führen, insbesondere hinsichtlich des Persönlichen und Politischen.³⁴ Betrachtet man die verschiedenen feministischen Deutungen bezüglich der Privatsphäre, erkennt man die von Collins beschriebenen unterschiedlichen Gruppenerfahrungen. So durchziehen negative Konnotationen der Privatheit, symbolisiert durch das Haus, die Schriften Weißer Feministinnen – das Haus gilt als Ort der Unterdrückung, als patriarchale Fessel der Frau, „als Ghetto unserer Existenz“ (vgl. DallaCosta 1973: 43). Während Black Feminists vor dem Hintergrund der Sklaverei ein ganz anderes Bild zeichnen, nämlich das Haus als Schutz vor der lebensbedrohlichen rassistischen Außenwelt, als „einzige[n] Ort, wo sie sich als Menschen erfahren konnten“ (Davis 1982: 21; vgl. dazu auch Collins 1996: 88f.).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Women of Colour dominante Hausarbeitstheorien als einseitige bzw. privilegierte Sichtweisen auf weibliche Lebensrealitäten entlarvten. Das Sichtbarmachen von sozial benachteiligten

³⁴ Im Artikel „Ist das Private politisch genug?“ legt Collins dar, dass das Modell der bürgerlich Weißen Frau auf dem persönlichen Eintreten für individuelle Rechte beruht, während Schwarze Frauen ein Modell entwickelten, welches das gemeinsame Eintreten für Gruppeninteressen beinhaltet:

Menschen, die durch die Systeme von „Rasse“ und Klasse privilegiert sind, werden eher ein Modell des politischen Aktivismus entwickeln, das auf individuellen Rechten beruht, eben weil es ein Zeichen ihrer Privilegiertheit ist, als ‚Individuum‘ zu gelten. [...] Im Gegensatz dazu werden Menschen aus der Arbeiterklasse und/oder Menschen von Farbe, die im System von Rassen- und Klassendiskriminierung sozialisiert werden, ihrer Individualität beraubt. Dies fördert einen Zugang zum Persönlichen, der in einer Politik der Gruppenstandpunkte begründet liegt, was offenbar auch auf afrikanisch-amerikanische Frauen zutrifft. (1996: 89)

Gruppenerfahrungen ermöglichte einen differenzierteren Blick auf Hausarbeit und bereicherte die feministische Theoriebildung nachhaltig. Wie ich im Folgenden darstellen werde, sind die von Women of Colour formulierten Abfassungen auch für heutige Analysen von Hausarbeit zentral.

6.3 Intrageschlechtliche Ungleichheitslagen in der gegenwärtigen sozialen Organisation von Hausarbeit

Aus den vorangegangenen Ausführungen geht hervor, dass Weiße Feministinnen lange Zeit zur Ignoranz gegenüber Differenzen zwischen Frauen neigten. Hausarbeit wurde als „großer Gleichmacher“ betrachtet, „als eine gemeinsame Bürde, die den Frauen vom Patriarchat und von faulen Ehemännern auferlegt wird“ (Anderson 2006: 21). Nun ist es an der Zeit, bezahlte Hausarbeit theoretisch zu fassen, indem intrageschlechtliche Machtasymmetrien und die damit einhergehenden sozialen Differenzlinien markiert werden. Denn (sozioökonomische, ethnisierte, arbeits- und aufenthaltsrechtliche) Differenzen zwischen Frauen strukturieren die derzeitige Organisation von Hausarbeit. In der Kommerzialisierung von Versorgungsarbeiten verfestigen sich also Disparitäten zwischen Frauen:

Geschlecht artikuliert sich dabei neu und wird von anderen sozialen Kategorien wie Klasse und nationale Zugehörigkeit überlagert, wodurch Ungleichheiten zwischen Frauen verstärkt werden. Gut ausgebildeten Mittelschichtsfrauen gelingt es im zunehmenden Maße, aus dem ihnen zugeschriebenen Reproduktionsbereich auszubrechen. Die hierdurch entstandene Versorgungslücke wird durch strukturelle Prozesse wie die Feminisierung der Migration und die ethnische Segmentierung des Arbeitsmarktes kompensiert. (Hess/Lenz 2001: 135)

Hegemoniale Gleichstellungspolitiken greifen die Machthierarchien zwischen Frauen kaum auf. Die Ignoranz gegenüber bezahlter Hausarbeit ist wohl darauf zurück zu führen, dass sie großteils von gesellschaftlich benachteiligten Frauen verrichtet wird, wovon nationale Frauen profitieren. Diesbezüglich schreibt Anderson: „Bezahlte Hausarbeit in Privathaushalten wird vorwiegend von rassistisch diskriminierten Gruppen verrichtet. Bezahlte Hausarbeit auszuklammern heißt deshalb, die Rassen- und Klassenspaltungen in der Reproduktionsarbeit zu ignorieren“ (2006: 21). Der Blick des institutionalisierten Feminismus ist auf nationale Frauen und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet. Wobei die Übertragung der Fürsorgearbeit auf eine Migrantin eine zunehmend „akzeptierte Lösung darzustellen [scheint], um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu erreichen“ (Englert 2007: 98). Folglich wird die Doppelbelastung der Frau meist unter dem Gesichtspunkt einer homogenen

Gender-Kategorie diskutiert, hierarchische Differenzen zwischen Frauen werden schlicht ausgeblendet. So verwundert es nicht, dass die Erwerbstätigkeit von nationalen Frauen längst zum alltagspolitischen Thema avanciert ist, während die individuelle Antwort auf die Versorgungslücke, nämlich die Anstellung einer migrantischen HausarbeiterIn, gesellschaftlich kaum wahrgenommen wird und reine Privatsache zu sein scheint (vgl. Hess 2005: 11).

Besteht der politische Wille, Differenzen zwischen Frauen eingehend zu betrachten, kann deren Anordnung entlang alter Machthierarchien festgestellt werden. Intrageschlechtliche Ungleichheitslagen artikulieren sich gegenwärtig zwar neu, beruhen aber nach wie vor auf der ungleichen Ressourcenverteilung zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden, zwischen kolonialisierenden und kolonialisierten Ländern, zwischen Schwarzen und Weißen Frauen. Die Perpetuierung von Machtstrukturen zeigt sich auch an den Herkunftsgebieten der HausarbeiterInnen, denn diese stammen vielfach aus ehemaligen Kolonien: „Die Rekrutierungsrouten verlaufen oft entlang früherer kolonialer Verbindungen, so dass die jeweilige Herkunft der Migrantinnen länderspezifisch variiert“ (Lutz 2002: 167 zit. nach Englert 2007: 79f.).³⁵ Auch in Italien geht die Präsenz von Personengruppen aus bestimmten Ländern wie Eritrea und Somalia auf die koloniale Vergangenheit zurück (vgl. Chell-Robinsons 2000: 106).

Kathrin Englert bezeichnet die Ethnisierung von Versorgungsarbeit sogar als „innere Kolonialisierung“:

Die Aneignung der Produktivkräfte anderer Länder lässt sich als eine nach innen gerichtete Kolonialpolitik lesen, welche ebenso wie die expansive, auf territoriale Vereinnahmung ausgelegte Kolonialpolitik der gleichen strukturellen Logik folgt. Innere und äußere Kolonialisierung erfüllen beide den grundlegenden Wunsch nach wirtschaftlichen Nutzeffekten für die eigene Nationalökonomie. (2007: 80)

Parreñas bringt Hausarbeit ebenfalls in Zusammenhang mit kolonialen Handelsbeziehungen: „[...] the migrant flow of domestic workers indicates a contemporary colonial trade relationship with the global south sending neither raw materials nor manufactured goods but instead their supply of care workers to the global north“ (2004: 370).

³⁵ Lutz ,Helma. 2002. In fremden Diensten. Die neue Dienstmädchenfrage als Herausforderung für die Migrations- und Genderforschung. In: Gottschall, Karin und Pfau-Effinger, Birgit (Hg.). Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske, Budrich, pp. 161- 182.

Die Zitate veranschaulichen Disparitäten zwischen Frauen, die sich in der globalen Versorgungshierarchie manifestieren. Fürsorgearbeit wird auf dem Weltmarkt billig eingekauft und reichen Ländern zugefügt, wodurch hohe emotionale Kosten auf der Seite der HausarbeiterInnen entstehen, mit den Worten von Lutz gesprochen: Am unteren Ende der Versorgungskette (global care chain) stehen migrantische Mütter und deren zurückgebliebene Kinder (vgl. Lutz 2007: 216).

Im Folgekapitel will ich die Marginalisierung von migrantischen HausarbeiterInnen auf der Diskurs-Ebene mit Blick auf Südtirol herausarbeiten, um so Parallelen zur oben beschriebenen Unsichtbarmachung von Schwarzen Frauen aufzuzeigen.

6.4 Intersektionen auf der diskursiven- und politischen Ebene: Die Invisibilisierung von migrantischen HausarbeiterInnen

Analog zur Situation Schwarzer Frauen in den 1970er Jahren, die vom hegemonialen Feminismus sowie der antirassistischen Bewegung unsichtbar gemacht wurden, befinden sich migrantische HausarbeiterInnen in Südtirol in einer subalternen Positionierung, und zwar ebenfalls auf Grund der Überschneidung von Gender- und Race-Zugehörigkeiten. Sie werden nämlich weder von feministischen Gleichstellungspolitiken wahrgenommen, noch im Migrationsdiskurs verhandelt.

Wie meine Literatur- und Medienrecherche hervorbrachte, bleiben weibliche Migrationsmuster in Südtirol weitgehend unberücksichtigt, das Bild der männlich dominierten Erstmigration hält sich beharrlich.³⁶ Der Frau wird vorwiegend die Rolle der nachziehenden, passiven, nicht-arbeitenden Begleiterin zugewiesen. Aus folgender Aussage geht klar die implizite Annahme hervor, dass Männer als erstes migrieren, während Frauen und Kinder im Herkunftsland bleiben und auf Geldsendungen warten:

Die nötige Kraft zur Entwicklung des Durchhaltevermögens schöpfen viele Einwanderer [sic!] aus der Aufrechterhaltung des Kontaktes mit den zurückgelassenen Familienangehörigen, aus der Sicherheit, dass ihre nächsten Verwandten für die daheim gebliebene Frau und die Kinder sorgen und aus der

³⁶ Colombo und Sciortino legen dar, dass in Italien bereits die erste Phase der Immigration in den 1970er Jahren weiblich dominiert war. Chell-Robinson führt diesbezüglich die Ankunft von Philippininnen in Italien an (vgl. 2000: 104). Auch Orsini-Jones und Gattullo weisen darauf hin, dass zwischen 1965 und 1985 die Einwanderung in Italien im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern von einer hohen Anzahl weiblicher Immigrantinnen geprägt war. Es migrierten hauptsächlich alleinstehende Frauen, um als Hausarbeiterinnen eine Anstellung zu finden (2000: 127). Wissenschaftliche Modelle, die von einer generell männlichen Erstmigration ausgehen, lassen außen vor, dass dies kein allgemeines Charakteristikum von Migration ist, sondern Resultat von Anwerbebemühungen bestimmter Staaten (Colombo/Sciortino 2004: 20).

Überzeugung, sie durch monatliche Gelüberweisungen unterstützen zu können (ASTAT 2003: 147).

Es ist wichtig darauf hin zu weisen, dass das Zitat einer nicht-gegenderten Studie entnommen ist, als Einwanderer werden also Personen mit Migrationshintergrund bezeichnet, sprich im angeführten Zitat wird Migration gleichgesetzt mit männlichen Akteuren. Auch die folgende Ausführung hält am Bild der nachziehenden Migrantin fest:

Über lange Zeiträume hinweg waren die ansässigen Ausländer [sic] großteils Männer; allerdings konnten die Frauen im Zuge der Familienzusammenführung ihren zahlenmäßigen Rückstand teilweise wettmachen. (ASTAT 2008: 46f.).

Die steigende Anzahl von Migrantinnen wird also auf die Familienzusammenführung zurückgeführt, und nicht auf den globalen Trend der Feminisierung von Migration, den Lutz wie folgt beschreibt: Weltweit ist ein Anstieg von weiblichen Migrationsbewegungen zu verzeichnen, denn die Migration von Frauen hat mittlerweile die Wanderungsanteile der Männer erreicht oder gar überholt. Die Migration bezieht sich vornehmlich auf drei Tätigkeitsbereiche: Haushaltsarbeit, Gastronomie, Unterhaltungsindustrie und Sexarbeit. Wobei die Haushaltsarbeit weltweit der wichtigste Sektor ist (vgl. Lutz 2005: 66).

Migrantinnen ziehen folglich nicht so sehr ihren Männern hinterher, sondern migrieren in zunehmender Anzahl alleine. Auch die von mir interviewten Hausarbeiterinnen sind allesamt ohne männliche Begleitung ausgewandert und zwar nicht aus Familien- sondern aus Arbeitsgründen.

Insgesamt ist hinsichtlich weiblicher Migration ein Forschungsmangel festzustellen (vgl. Chell-Robinsons 2000: 121). Obwohl einige Migrationsflüsse fast ausschließlich weiblich sind, wie jene aus den Philippinen (67 Prozent), den Cape Verden (85 Prozent) und Somalia (66 Prozent) (vgl. Andall 2000b: 121), bleiben Frauen in der Migrationsforschung häufig unsichtbar. In politischen Programmen werden Migrantinnen ebenfalls weitestgehend ausgespart. Orsini-Jones und Gattullo sprechen von „migrants womens Invisibility under the Law“. Sie zählen alle Gesetze vom ersten 1986 bis hin zum Dekret 1993 auf und resümieren dann:³⁷ „However none of these laws makes direct reference to the particular circumstances of migrant women. The aspect of immigration law that most directly affects women is legislation on family reunions“ (Gattullo/ Orsini-Jones 2000: 129).

³⁷ Das erste nationale Immigrationsgesetz wurde 1986 verabschiedet. Es definierte die Rechte von migrantischen ArbeiterInnen und legte erstmals Richtlinien für lokale Behörden fest. Das Dekret 122/93 setzte hingegen Maßnahmen gegen rassistische verbale und physische Übergriffe, es ist auch bekannt als „Mancini-Gesetz“ (vgl. Gattullo/ Orsini-Jones 2000: 128f.).

Während der Migrationsdiskurs Gender-Aspekte vernachlässigt, fokussieren Gleichstellungspolitiken, wie bereits mehrmals erwähnt, vor allem auf die Lage nationaler Frauen. Hier werden zwar hierarchische Gender-Beziehungen in den Vordergrund gerückt, doch Race-Zugehörigkeiten ausgeblendet, so als wären Migrantinnenrechte keine Frauenrechte. Laut Ehrenreich und Hochschild übernehmen migrantische Hausarbeiterinnen in der „ersten Welt“ die traditionelle Frauenrolle „geduldig, hegend und pflegend, sich selbst verleugnend“, wofür sich feministische Aktivistinnen jedoch kaum interessieren (2002: 11f.). Zusammenfassend bedeutet dies: Das Unsichtbarmachen von migrantischen Hausarbeiterinnen beruht auf der *gender-blindness* in der Verhandlung von Migration und auf der *race-blindness* in der Verhandlung von Geschlechtergleichstellung.

Defizitär ist die Situation auch hinsichtlich der gewerkschaftlichen Vertretung. Zwar gibt es in Italien im Unterschied zu anderen Ländern eine nationale Interessenvertretung für Hausarbeiterinnen namens ACLI-COLF, doch die Organisation weist eine reduktionistische Betrachtung auf. Wie die Studie von Andall (2000b) aufzeigt, variiert die Ausrichtung der Organisation seit der Gründung im Jahre 1946. Zu unterschiedlichen Zeiten wurden verschiedene Differenzfaktoren in den Vordergrund gestellt, es verschob sich das Gewicht zwischen ihnen und mit ihnen die Perspektive der ACLI.³⁸ Doch zu keinem Zeitpunkt wurde

³⁸ Die ACLI-Golf arbeitete in den 1970er Jahren enger mit der ArbeiterInnenbewegung zusammen als mit feministischen Gruppierungen, da sie die Ausbeutung im Reproduktionsbereich auf Unterschiede im Klassensystem zurückführte und nicht so sehr auf das Patriarchat (Andall 2000b: 153). In den 1990er Jahren änderte sich die Ausrichtung der Organisation, Class und Ethnicity verloren an Bedeutung. Fortan lag der Fokus bei Gender-Aspekten. Die Nachfrage nach HausarbeiterInnen weitete sich in jener Zeit auf die Mittelschicht aus. Dadurch wurde bezahlte Hausarbeit „vom Luxus zur Notwendigkeit“ uminterpretiert. Es setzte sich das Erklärungsmuster der „doppelten strukturellen Notlage“ durch, Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitgeberinnen seien gleichermaßen Opfer patriarchaler Gesellschaftsstrukturen (vgl. Hess 2009: 195). Akzentuiert wurden vornehmlich Gründe für die Anstellung einer Hausarbeiterin, beispielsweise unzureichende gesellschaftliche Leistungen wie Ganztagschulen. Im Blickfeld standen folglich mehrheitsitalienische Arbeitgeberinnen (Andall 2000b: 158ff.):

The propensity to conceptualize the issue of domestic service in terms of the Common Victim proposition has a repressive function in that it diminishes the weaker position of the (migrant) domestic worker. In other words, the Common Victim perspective somehow fails to encapsulate the extent of the power disparity inscribed within this relationship. (ebd. 2000b: 160)

Die Verhandlung von bezahlter Hausarbeit unter dem Gesichtspunkt der „doppelten strukturellen Notlage“ führt unweigerlich zur „win-win“ Argumentation (vgl. dazu Wagner 2008: 353f.), die im folgenden Zitat beispielhaft zum Ausdruck kommt: „Pflegebedürftige Menschen, ihr soziales Umfeld, die ausländischen HelferInnen profitieren davon: Gewinner sind alle. Notlagen verbinden über die Grenzen hinweg“ (URL 6). Der zitierte Ausspruch stammt von der Jury, die den Cultura Socialis-Preis 2011 an Assist und HdS verlieh. Die Privatisierung von Versorgungsarbeit wird ausschließlich positiv bewertet, damit einhergehende asymmetrische Machtasymmetrien werden schlicht ignoriert.

die Durchkreuzung von Race-Gender-Class berücksichtigt, dadurch konnte die Vielschichtigkeit dieses Arbeitsfeldes nie gänzlich erfasst werden.

Insgesamt ist die gewerkschaftliche Vertretung von HausarbeiterInnen allerdings sehr schwach, wie die schlechten Arbeitsbedingungen vermuten lassen. Die Gründe hierfür sind breitgefächert (die geringe Identifikation der ArbeiterInnen mit dem Beruf, dessen niedriger sozialer Stellenwert, das hochpersonalisierte Arbeitsverhältnis etc.).

Die Invisibilisierung von migrantischen HausarbeiterInnen ist also in drei Bereichen evident: nämlich im Migrations-, Feminismus- und Arbeits-/Gewerkschaftsdiskurs.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Delegation von Versorgungsarbeiten das hierarchische Beziehungsgeflecht zwischen nationalen Frauen und migrantischen Hausarbeiterinnen zum Vorschein bringt: Während sich die einen von ihrer *weiblichen Pflicht* Hausarbeit zu leisten befreien, werden die anderen in ihre dienende Rolle eingewiesen. Weiters legte ich dar, dass Analysen zu intrageschlechtlichen Machthierarchien nicht nur auf der Mikro- sondern auch auf der Meso- und Makro-Ebene anzusiedeln sind. Demgemäß muss Hausarbeit in einen globalen Kontext gestellt werden, in dem die Beziehungen zwischen Gesellschaften des Nordens und des Südens mit reflektiert werden, schließlich herrscht eine globale Schieflage in der Verteilung des Versorgungskapitals vor. Zudem legte ich dar wie auf der diskursiven Ebene die mehrdimensionale Situiertheit von migrantischen HausarbeiterInnen deren Invisibilisierung bewirkt.

6.5 Abschließende Worte

In diesem Kapitel wurden verschiedene Hausarbeitskonzeptionen, von der „Lohn für Hausarbeit“-Kampagne bis hin zur post-kolonialen Thematisierung des globalen Transfers von Care-Arbeit, konturiert. Eines zeigte sich dabei deutlich: Obwohl derzeit immer mehr Hausarbeit ein monetärer Wert zukommt, haftet der Reproduktionsarbeit nach wie vor ein geringes gesellschaftliches Prestige an.

Die vorgebrachten Hausarbeitstheorien wurden hinsichtlich intersektionaler Perspektiven beleuchtet, so versuchte ich im Abschnitt „Gegenhegemoniale Darstellungen“ frühe Analysen zur Überschneidung von Gender, Race, Class aufzuzeigen. Anschließend zeigte ich auf, dass die einst von Women of Colour ins wissenschaftliche Bewusstsein gerufenen intrageschlechtlichen Machtasymmetrien die gegenwärtige gesellschaftliche Organisation von

Sorgearbeiten strukturieren. Denn Differenzen zwischen Frauen bestimmen, wer unter welchen Bedingungen Hausarbeit verrichtet.

7 Begriffliche und inhaltliche Ausführungen zu Hausarbeit

Zu Beginn dieses Kapitels wird die geschichtliche Entwicklung der Hausarbeit diskutiert. Anschließend wird durch die eingehende Betrachtung von Privathaushalten der Reproduktionsbereich kontextualisiert. Darauf folgen Begriffsdefinitionen, die bereits erste inhaltliche Erklärungen einläuten. Zuletzt werden Charakteristika von Hausarbeit besprochen.

7.1 Privathaushalt als Arbeitsplatz

Der Privathaushalt ist Arbeitsplatz zahlreicher migrantischer HausarbeiterInnen, deshalb lohnt sich ein Blick auf seine Verfasstheit. Neben verschiedenen Definitionen werden die Struktur und die Zusammensetzung von Haushalten erörtert und in Beziehung zur Care-Ökonomie gesetzt.

In der Fachliteratur ist eine Vielzahl sich unterscheidender Haushaltsdefinitionen vorzufinden.³⁹ Beispielsweise definiert Vivelo den Haushalt als „eine häusliche Gruppe, deren Mitglieder einen gemeinsamen Wohnsitz haben (entweder in einem einzigen Gebäude oder in zwei oder mehr Gebäuden, die nahe beieinander liegen)“ (1981: 322). Wallerstein und Smith nehmen hingegen nicht an, dass Mitglieder eines Haushaltes zwangsläufig an einem Ort wohnen müssen. In ihrem Verständnis von Haushalt steht nicht die Lokalität, sondern das Ressourcen Pooling im Mittelpunkt, sie verstehen Haushalte als Einkommens-Gemeinschaft: „Households are defined as those who have de facto entered into long-term income-pooling arrangements. To be sure, this entails some set of mutual obligation, although no particular set is included in the definition“ (1991: 234).

Welche Personen einem Haushalt als zugehörig, sprich als Haushaltsmitglieder betrachtet werden, hängt also mit der jeweiligen Definition zusammen, auf die sich Forschende beziehen. So sind live-in HausarbeiterInnen nach der Definition von Vivelo den Haushalten

³⁹ Während Vivelo eine sehr enge Definition von Haushalt formuliert, fassen andere AutorInnen Haushalte in einem weiteren Sinn: Hammel versteht Haushalte als „the next bigger thing on the social map after an individual“ (zit. nach Barnard/Spencer 1996: 285). Auch Moore definiert Haushalte als „Grundlegende gesellschaftliche Einheit, in der Produktion, Reproduktion, Konsumtion und Sozialisation involviert sind“ (vgl. Moore 1988). Einigkeit herrscht über die Notwendigkeit Haushalt und Familie voneinander zu unterscheiden – zwar sind die Mitglieder eines Haushaltes häufig miteinander verwandt, aber nicht zwingendermaßen.

im Aufnahmeland zuzuordnen (auf Grund des Wohnsitzes) und nach der Definition von Wallerstein und Smith den Haushalten in ihren Herkunftsländern, sofern die Familienökonomie im Zuge der Migration aufrecht erhalten wird, zum Beispiel durch *Remittances*. Auch in der Hausarbeitsforschung werden ArbeitnehmerInnen teilweise als haushaltsfremde Personen, teilweise als Haushaltsmitglieder bezeichnet. Die Zuordnungsschwierigkeit von live-in ArbeiterInnen zu einem einzigen Haushalt spiegelt die Transnationalisierung migrantischer Lebenszusammenhänge wider, die nicht mit singulären Zugehörigkeiten erfasst werden können. HausarbeiterInnen fühlen sich häufig zu den Haushalten im Herkunfts- und zu denen im Aufnahmeland zugehörig. Dies drückt sich nicht nur in grenzüberschreitenden finanziellen Leistungen sondern auch in einer transnationalen Erweiterung von Versorgungsarbeiten aus.

Die Struktur und Zusammensetzung der einzelnen Haushalte sowie die Tätigkeiten der Haushaltsmitglieder werden laut Wallerstein und Smith von den unterschiedlichen Zonen der kapitalistischen Welt-Ökonomie beeinflusst. MigrantInnen migrieren meist von der Peripherie in Kern-Zonen und bewegen sich fortan in beiden Räumen, die damit einhergehenden „transnationalen Haushaltsstrategien“ (Hess 2009: 139) verlangen ihnen ein spezielles Wissen ab. HausarbeiterInnen müssen sich vielfach neue, in Kern-Zonen verhaftete, Haushaltspraxen aneignen, um interaktionssicher agieren zu können bzw. um den Wünschen der ArbeitsgeberInnen zu entsprechen. Als Beispiel hierfür führt Ilena ungewohnte Kochpraxen an, die sich nicht so sehr in kulturspezifischen Gerichten niederschlagen, sondern in einem anderen Umgang mit Ressourcen:

Bei uns kocht man auf eine andere Art und Weise, man kocht nicht jeden Tag, man macht einen großen Topf, den tut man in den Kühlschrank und erwärmt ihn. Fertig. Weil man hat länger zu essen. Man kauft nicht ein Huhn und isst es in einem mal auf, nein. Du musst zwei oder drei Töpfe mit diesen Huhn machen und eine Woche lang Sachen hinzufügen. So musst du denken. Auch Brot macht man zu Hause, man kauft das Mehl. (2011: 12)⁴⁰

Die globale ungleiche Verteilung von Ressourcen hängt auch mit den verschiedenen Haushaltstypen zusammen. Die große Mehrheit der von mir interviewten HausarbeiterInnen

⁴⁰ Übersetzung C.K. Original:

Da noi si fa un altro tipo di mangiare, non si fa ogni giorno da mangiare, si fa una pentola grande, si mette in frigorifero, si riscalda. Basta. Perche si fa più lungo mangiare, non si compra un pollo e si mangia tutto in una volta, no. Devi fare 2 o 3 pentole con questo pollo, bisogna aggiungere per una settimana. Così devi pensare, anche il pane si fa in casa, si compra la farina. (Ilena 2011: 12)

arbeitet in *Simple Family*-Haushalten.⁴¹ Jene Haushaltsformation nimmt zahlenmäßig zu, vor allem in einkommensstarken Gegenden. Die Zunahme von *Solitarios* sowie *Simple Family*-Haushalten generiert eine steigende Nachfrage nach HausarbeiterInnen, da Versorgungsarbeiten nur noch begrenzt haushaltsintern aufgeteilt werden können. In diesem Zusammenhang weist Notz darauf hin, dass 72 Prozent der über 80-jährigen in Deutschland alleine leben, werden sie pflegebedürftig, benötigen sie haushaltsfremde Hilfe (2007: 99).

Die verschiedenen Haushaltstypen sind weder statische noch unveränderbare Formationen, sondern Entwicklungszyklen unterworfen – sie können im Laufe der Zeit neue Formen annehmen.⁴² Veränderungen gehen laut Wallerstein und Smith von den Trends der Weltökonomie aus. Haushalte nehmen Marktkräfte wahr und reagieren bzw. antworten auf sie: „No doubt these obscure market forces are real and no doubt too households can perceive their effects and respond to them“ (1991: 237). Noch greifbarer als ökonomische Kräfte sind politische, sie formen Haushaltskonstellationen direkter und schneller auf Haushaltskonstellationen.⁴³ Als dritte Kraft wirkt die „Ethnizität der Haushalte“⁴⁴ – sie determiniert die Handlungen von Haushaltsmitgliedern und gibt normative Regeln vor. Die Inkorporation ethnischer Normen erfolgt also hauptsächlich in Haushalten: „Households are the prime socializing agency into the norms of ethnicity“ (ebd. 1991: 239). Auch Erving Goffman (1977) weist darauf hin, dass der Haushalt als wichtigstes „Sozialisierungsdepot“ fungiert, in dem unter anderem der vermeintlich natürliche „Geschlechtercode“ erlernt wird (zit. nach Lutz 2005: 70). Laut Lutz zeigt sich die geschlechtshierarchische Aufteilung von Versorgungsarbeiten besonderes veränderungsresistent, da jene im Haushalt erlernt sowie

⁴¹ Barnard und Spencer unterscheiden folgende Haushaltstypen: *Solitarios*, *No Family*, *Simple Family*, *Extended Family* und *Multiple Family*. Unter *Solitarios* fassen sie Ein-Personen-Haushalte. Unter *Simple Family Households* verstehen sie Haushalte, die aus einem Paar mit oder ohne Kinder bestehen, oder aus einem Single-Elternteil mit Kindern (vgl. 1996: 285f.).

⁴² Beispielsweise stellen Cole und Wolf in den bäuerlichen Dörfern St. Felix (Südtirol) und Tret (Trentino) drei Phasen im Entwicklungszyklus „häuslicher Gruppen“ fest, im Zuge dieser Phasen ändert sich die Zusammensetzung und die internen Beziehungen der Haushalte (vgl. Cole/Wolf 1995: 302).

⁴³ Staaten weisen immer *policies* auf, die sich auf die Grenzen und Zusammensetzungen von Haushalten beziehen, sprich Haushaltskonfigurationen in die gewünschte Richtung lenken (vgl. Wallerstein/Smith 1991: 238f.).

⁴⁴ Wallerstein und Smith sprechen von der „Ethnizität der Haushalte“, die eine von drei Zugehörigkeitsformen bildet. Demnach fühlen sich Haushalte einer Gemeinschaft zugehörig – die Grenzen der Gemeinschaft können von Marktkräften festgelegt werden (Klasse) oder von staatlichen Strukturen (Nation). Änderungen bezüglich der Nations- und Klassen-Zugehörigkeit werden als prinzipiell möglich erachtet, da sie auf externe Phänomene zurückgeführt werden. Die dritte Zugehörigkeitsform – Ethnizität, wird hingegen als unveränderbar eingeschätzt. Diese Annahme trifft zwar nicht zu, ihr kommt aber auf Grund ihrer großen Verbreitung eine wichtige Bedeutung zu (ebd. 1991: 239).

erbracht werden. So ist die Weiblichkeitsideologie des 19. Jahrhunderts, die die Rolle der Frau als Sorgende und Dienende fest schrieb, bis heute richtungsweisend und bestimmend für das Gerechtigkeitsempfinden der Gesellschaftsmitglieder. Auch die bis heute dominante Konstituierung des Haushalts als Gegenpol zur Öffentlichkeit geht auf die damalige Etablierung bürgerlicher Familienideale zurück. Die Familie wurde der Außenwelt entgegengesetzt, als eine „Oase des Friedens“ in einer Welt des Krieges (Hobsbawn 1987: 410). Dieser fiktiven Trennung zufolge ist der Haushalt frei von Erwerbsarbeit. Durch den Eintritt der HausarbeiterInnen in den Privathaushalt hält Öffentliches Einzug. Damit geht laut Thiessen der Verlust an Interaktionssicherheit einher:

Die bemerkenswerte Abwehr der Beteiligten sich mit rechtlichen Rahmenbedingungen zu beschäftigen, kann als Schutz des Privaten interpretiert werden. Damit die Konstruktion des Privaten aufrecht erhalten werden kann, werden die Rollen Arbeitgeberin und Beschäftigte nicht oder nur teilweise angenommen. (2002: 142)

Lutz merkt ebenfalls an, dass sich durch die Anstellung einer HausarbeiterIn weder die Trennung von öffentlich und privat, noch jene von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit aufrechterhalten lässt (vgl. 2008: 205). Dennoch ist die binäre Anordnung in der kollektiven Wahrnehmung präsent, deshalb bringt sie für die Arbeit als HausarbeiterIn weitreichende Implikationen mit sich, auf die im Laufe der vorliegenden Studie häufiger verwiesen wird.

Dieses Kapitel zeigt auf, dass Hausarbeit nicht losgelöst von der kulturellen, ökonomischen und geographischen Verortung der jeweiligen Haushalte betrachtet werden kann. Die Tätigkeiten von Haushaltsmitgliedern sind immer eingebettet in größere Zusammenhänge, die in der Analyse mitberücksichtigt werden müssen. Ich versuchte darzulegen, dass Haushaltsdefinitionen bisweilen weit auseinanderfallen und so die Zugehörigkeit von HausarbeiterInnen unterschiedlich bewertet wird. Zudem wirkt sich die Positionierung von Haushalten in der kapitalistischen Weltökonomie auf deren Struktur aus. Die Zunahme von *Solidaries* sowie *Simple Family* Haushalten führt zu einer steigenden Nachfrage nach HausarbeiterInnen, die in Privathaushalten, trotz deren Konstruktion als vergeschlechtlichter Gegenpol zur Öffentlichkeit, Arbeit finden.

7.2 Hausarbeitsbegrifflichkeiten

Dieses Kapitel stellt eine begriffliche Annäherung an das Themenfeld Hausarbeit dar, gleichzeitig erfolgen erste inhaltliche Klärungen. Zu Beginn verweise ich auf die unterschiedlichen Konnotationen der Hausarbeitsbegriffe. Daran schließen sich Erläuterungen zu zentralen Termini an, mit denen im Folgenden operiert wird. Weiters führe ich an, warum gewisse Termini in dieser Studie keine Verwendung finden. Abschließend wird auf die verwendeten Begrifflichkeiten der InterviewpartnerInnen eingegangen.

7.2.1 Bezeichnungen für Arbeiten in Privathaushalten

Im Deutschen gibt es verschiedene Ausdrücke für (bezahlte) Arbeiten in Privathaushalten. Die begriffliche Spannbreite reicht von „Hausarbeit“, „Haushaltsarbeit“, „Putzarbeit“, „Reinigungsarbeit“ bis hin zu „Versorgungsarbeit“, „Reproduktionsarbeit“, „Pflegearbeit“, „(Für-)Sorgearbeit“ und „Erziehungsarbeit“. In der Fachliteratur kommen auch (halb-)englische Bezeichnungen wie „Social Care“ und „Care-Arbeit“ vor.

Die angeführten Termini rufen unterschiedliche Assoziationen hervor. Sie können je nach Bedeutungsgehalt in zwei Kategorien aufgespalten werden. Die erste Kategorie (bestehend aus „Hausarbeit“, „Haushaltsarbeit“, „Reinigungsarbeit“ und „Putzarbeit“) bezieht sich vordergründig auf reine Putz- und Ordnungstätigkeiten, während Bezeichnungen der zweiten Kategorie („Reproduktionsarbeit“, „Pflegearbeit“, „Sorgearbeit“, „Erziehungsarbeit“, „Social Care“ und „Care-Arbeit“) die Pflege und Erziehung von Menschen in den Vordergrund rücken. In anderen Worten: „Hausarbeit“ wird vorwiegend mit Kochen, Putzen, Bügeln, Aufräumen und Einkaufen assoziiert, während „Erziehungs- und Pflegearbeiten“ gedanklich mit der Versorgung von pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen in Verbindung gebracht werden.

Doch bei einer eingehenden Betrachtung der Arbeitswelt von HausarbeiterInnen verblasst die Trennlinie der dichotomen Gegenüberstellung Pflegearbeit versus Hausarbeit. So beinhaltet die Pflege einer Person meist auch das Waschen ihrer Kleidung und das Putzen ihrer Wohnung. Lutz betrachtet daher die Unterscheidung zwischen sachbezogenen Haushaltsarbeiten und personenbezogenen Arbeiten kritisch: „Die säuberliche Trennung scheint professionstechnisch nützlich und sektoral anwendungsbezogen, verschleiert jedoch die gängige Praxis“ (2008: 21).

Laut Bettina Haindinger unterscheiden sich Pflegearbeiten von reinen Hausarbeitstätigkeiten, durch den „überproportionalen Einsatz der eigenen Subjektivität und der Notwendigkeit der

Berücksichtigung des Subjektcharakters der pflege- und betreuungsbedürftigen Person“ (vgl. Haidinger 2008: 35). Helma Lutz' Forschungen lassen eine gegenteilige Einschätzung zu – sie zeigen auf, dass auch bei bezahlten Reinigungsarbeiten Gefühlsarbeit geleistet wird. In vielen Fällen müssen HausarbeiterInnen für ein erfolgreiches Beschäftigungsverhältnis eine Reihe von Ansprüchen erfüllen, die nichts mit den zu verrichtenden Putzarbeiten zu tun haben. So wird häufig eine persönliche Interaktion mit den ArbeitgeberInnen eingefordert. Weiche Kompetenzen wie „psychologisches Feingefühl“ (Lutz 2008: 101), „umfangreiche sprachliche Austauschkompetenzen“ (ebd. 82) und damit verbundene Aufgaben wie „Beziehungsmanagement“ (ebd. 103), können Teil der Arbeit sein.⁴⁵ Insofern berücksichtigen auch PutzarbeiterInnen den Subjektcharakter von Haushaltsmitgliedern, sie müssen nämlich die Erwartungen der ArbeitgeberInnen, die von Haushalt zu Haushalt variieren, richtig deuten und bedienen.

Kurzum: Das von Bettina Haidinger vorgebrachte Argument, die Pflege stelle in Abgrenzung zur klassischen Putzarbeit einen „interaktiven Prozess zwischen PflegerIn und Gepflegten“ (Haidinger 2008: 35) dar, widerspricht der Tatsache, dass auch Putzstellen den HausarbeiterInnen personalisierte Arbeitsformen abverlangen. In beiden Berufssparten können Vertrauensbeziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Haushaltsmitgliedern entstehen, die in freundschaftliche oder familiäre Bindungen münden. Die angeführten Forschungsergebnisse von Lutz relativieren somit die terminologische bzw. assoziative Unterscheidung zwischen Reinigungs- und Pflegearbeiten.

Resümierend ist Folgendes festzuhalten: Die begrifflichen Ausdifferenzierungen spiegeln nur bedingt die Arbeitsgegebenheiten der Praxis wider. Alles deutet auf eine Überlappung von Pflegearbeit und Hausarbeit hin. Es kann keine strikte Trennlinie zwischen den Tätigkeitsfeldern gezogen werden. Darauf verweist auch die englische Bezeichnung der „3 Cs, Cooking, Caring, Cleaning“ (Lutz 2005: 67), welche die Verschmelzung verschiedener Tätigkeitsbereiche zum Ausdruck bringt.

⁴⁵ Lutz geht in einem Fallbeispiel auf die Bedeutung von Sprachkompetenzen bei Putzstellen ein: Die uruguayische Putzarbeiterin Maria La Carrera wurde in erster Linie auf Grund ihrer Spanischkenntnisse eingestellt. Lutz schreibt: „Maria la Carrera kann sich also dem Sprechen gar nicht entziehen, weil diese als kultureller Mehrwert von ihr erwartet wird.“ Allgemeiner formuliert: spanische Muttersprachlerinnen sind bei jenen ArbeitgeberInnen begehrt, „die gerne Spanisch sprechen, Lateinamerika bereist haben oder einen lateinamerikanischen Liebes- oder Lebenspartner haben“ (2008: 84).

7.2.2 Begriffsdefinitionen

Wie aus dem vorangegangenen Kapitel zu entnehmen ist, liegen den jeweiligen Begriffen für Arbeiten in Privathaushalten unterschiedliche Konnotationen zugrunde. Um den jeweiligen inhaltlichen Engfassungen entgegenzuwirken, verwende ich in der Diplomarbeit alle am Beginn des Kapitels aufgelisteten Begriffe gleichermaßen. Unter Hausarbeit, Pflegearbeit etc. verstehe ich sämtliche Aktivitäten, physischer, mentaler sowie emotionaler Art, die die Pflege und Fürsorge von Menschen und Haushalten beinhalten. Dementsprechend bezeichne ich ArbeitnehmerInnen in Privathaushalten unterschiedslos als PflegerarbeiterInnen und als (migrantische) HaushaltsarbeiterInnen (in Anlehnung an die englische Bezeichnung *migrant domestic worker*).

Angesichts der überwiegenden Mehrheit von Frauen in diesem Arbeitssegment, wird in der Hausarbeitsliteratur oft von Hausarbeiterinnen gesprochen, also nur die weibliche Form verwendet. Diese Forschungsarbeit führt hingegen stets die gegenderten Berufsbezeichnungen HausarbeiterIn und PflegerarbeiterIn an. Dadurch soll die Festschreibung der Feminisierung von Care-Arbeiten vermieden werden. Außerdem ist die ausschließlich weibliche Benennung unzutreffend, da auch einige Männer in der Hausarbeit tätig sind. Beispielsweise setzt sich das Datenmaterial dieser Studie auch aus Informationen aus einem Interview mit einem männlichen Hausarbeiter zusammen.

Die Ausdrücke „Haushaltshilfe“ sowie „Pflegerhilfe“ lehne ich ab, da das Wort „Hilfe“ den Arbeitscharakter negiert. Laut Wagner suggerieren die Bezeichnungen „Haushaltshilfe“ und „Pflegerhilfe“, dass es sich bei Hausarbeit um eine einfache und leichte Tätigkeit handle, deren schlechte Entlohnung gerechtfertigt sei (vgl. 2008: 168).

Auch Bezeichnungen wie „Zugefrau“, „Putzfrau“, „Hausmädchen“ und „Zimmermädchen“ sind problematisch, da sie gesellschaftliche Konstruktionen von weiblichen Berufsbildern festigen, die auf der untersten Stufe des Arbeitsmarktes angesiedelt sind.

In den durchgeführten Interviews wurde am häufigsten die italienische Berufsbezeichnung *badante* (AltenpflegerIn, im Plural *badanti*) verwendet. Auch deutschsprachige InterviewpartnerInnen brachten diesen italienischen Terminus ein. Die folgende Interviewaussage des Vermittlers Fritz soll aufzeigen, mit welcher Selbstverständlichkeit, sprich ohne weiterführende Erklärungen, der italienische Terminus im Sprechen eingebaut wird: „Natürlich möchten die *badanti* auch ein eigenes Zimmer haben, weil es gibt auch Situationen, wo die *badante* im selben Zimmer schläft wie die ältere Person, weil die

Wohnung so klein ist“ (2011: 11). Nur eine Arbeitgeberin reflektierte offen die Wortwahl: „[...] der Name *badante* ist ein Italienismus, wie man so schön sagt, weil wir⁴⁶] verwenden das ja auch. Autorin: Wieso? S: Weil es schneller ist als Pflegehelferin und weil sie das so eingeführt haben, das ist halt so. Vielleicht sollte man sich da etwas bemühen, aber“ (Susi 2011: 12).

Sie weist darauf hin, dass „sie“ den Terminus in die deutsche Sprache „eingeführt“ haben, mit „sie“ meint sie wohl die HausarbeiterInnen, die meist italienisch sprechen, sich selbst als *badanti* bezeichnen und so diesen „Italienismus“ verbreiteten. Des Weiteren deutet der Satzteil: „vielleicht sollte man sich da etwas bemühen“ darauf hin, dass in der Minderheitenregion Südtirol – in der Sprache als Marker für ethnische Zugehörigkeiten dient – sprachliche Einflüsse hochgradig mit Bedeutungen aufgeladen sind. Möglicherweise hegt sie selbst Vorbehalte gegen „Italienismen“, und ermahnt sich zu größerer Vorsicht im Sprechen.

Weitaus seltener wurden die Bezeichnungen *colf* (*collaboratrice domestica*, Haushaltshilfe, Putzfrau) und *domestica* (Hausangestellte) gebraucht. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass migrantische Arbeitsverhältnisse in südtiroler Privathaushalten vorwiegend auf der Pflege älterer Personen beruhen, die, wie bereits gezeigt, von Hausarbeitsarrangements unterschiedlich gedacht werden.

Insgesamt gilt: Es ist kein Zufall, dass die italienische Berufsbezeichnung *badante* Eingang in den deutsch-südtiroler Dialekt fand. Die zahlenmäßige Dominanz italienischsprachiger HausarbeiterInnen hat sich wohl auch auf die terminologische Ebene niedergeschlagen. Die ungleiche sprachliche Verteilung bringt eine Reihe von Implikationen für den Arbeitsmarkt mit sich, auf die im Zuge der Datenauswertung noch vertieft eingegangen wird.

7.3 Charakteristika bezahlter Hausarbeit

Nun folgt ein Abriss über signifikante Faktoren bezahlter Hausarbeit. Die zentralen Aspekte mache ich an Fallbeispielen fest, dadurch wird bereits Einblick in die Arbeitsverhältnisse dieser Studie gewährt. Zunächst beziehen sich die Ausführungen auf die fehlende Arbeitsplatzbeschreibung, die die Verletzbarkeit von HausarbeiterInnen erhöht. Daran

⁴⁶ Das eingebrachte „wir“ deutet darauf hin, dass sie mich als Teil der „Wir-Gruppe“, die sich aus deutschsprachigen SüdtirolerInnen zusammensetzt, imaginiert. Demzufolge werde ich auf Grund meines südtiroler Dialekts als zugehörig wahrgenommen.

schließt sich das Kapitel über organisatorische und affektive Leistungen an, die auf sehr vielfältige Weise den Arbeitsbereich determinieren.

7.3.1 Fehlende Arbeitsplatzbeschreibung

Versucht man die Charakteristika bezahlter Hausarbeit zu erläutern, ist es wichtig, erst einmal die mangelnde Arbeitsplatzbeschreibung anzusprechen, die auf ein weitreichendes Definitionsproblem zurück zu führen ist. Schwierigkeiten treten vor allem bei der Festlegung und Abgrenzung des Tätigkeitfeldes auf. Laut der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) umfasst Hausarbeit Folgendes: „Work done primarily to maintain households. Includes the provision of food and other necessities, cleaning, caring for children and the sick and elderly, etc.“ (URL 7). Obwohl die ILO Hausarbeit im Hinblick auf die zu verrichtenden Tätigkeiten definiert, bleibt unklar welche Aufgabenfelder nun zur Hausarbeit zählen und welche nicht, denn die Definition endet mit „etc“. Wagner merkt an, dass im „etc“ die Hauptproblematiken bezahlter Hausarbeit liegen, denn: „Die genauen Tätigkeiten sind oft nicht klar definiert und bei vielen HausarbeiterInnen gehört, je nach Arbeitsarrangement, ‚alles‘ zu den Aufgabenfeldern“ (vgl. Wagner 2008: 166). Darüber hinaus sind die verschiedenen Tätigkeiten häufig miteinander verwoben und finden gleichzeitig statt. Bridget Anderson hebt in diesem Zusammenhang die Prozesshaftigkeit von Hausarbeiten hervor: „[...] es kann passieren, dass man gleichzeitig für ein Kind sorgt, abwäscht und das Mittagessen kocht“ (2006: 31).

Auch den von mir interviewten HausarbeiterInnen fiel es schwer, die jeweilige Arbeitssituation unter dem Aspekt der Aufgaben zu beschreiben. Um mir einen Einblick in ihren Arbeitsalltag zu gewähren, schilderten einige ihren Tagesablauf (vgl. Ranko 2011: 3, Alima 2011: 12). Andere gaben an, sie würden „alles machen“ (vgl. Sahana 2011: 5f.). Exemplarisch hierfür ist das Zitat von Ilena:

Ich mache alles was eine Person im Haus machen muss. Für alle, auch die Wäsche. [...] Ich koche für die Familie, einen Teller mehr für Andrea. Ich putze, ich spüle ab, ich bügeln, alles, alles. Auch die Einkäufe für das ganze Haus erledige ich, wenn etwas fehlt kaufe ich es nach. Alles. (2010: 3).⁴⁷

Das Definitionsproblem ist aber nicht nur theoretischer Natur, der Mangel an Arbeitsplatzbeschreibungen wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen von HausarbeiterInnen

⁴⁷ Übersetzung C.K. Original:

Faccio tutto, che deve fare una persona in casa. Per tutti, anche la biancheria. [...] Cucino per la famiglia, un piatto in piu per Andrea. Io faccio pulizie, io lavo, io stiro, tutto, tutto. Anche faccio tutto compro che manca, tutto per la casa. Tutto. (Ilena 2011: 3)

aus. Da das Aufgabenspektrum arbeitsrechtlich nicht abgesteckt ist, bestimmen ArbeitgeberInnen über die zu verrichtenden Aufgaben. Folglich differieren die Arbeitsinhalte von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle extrem. Beispielsweise bezieht sich das Arbeitsarrangement von Ranko hauptsächlich auf die Unterhaltung und Begleitung einer pflegebedürftigen Person, während Ilena zusätzlich zu Betreuungsaufgaben auch Hausarbeiten für eine mehrköpfige Familie verrichtet, wie aus dem obigen Zitat hervorgeht. Im krassen Gegensatz dazu steht das Arbeitsverhältnis von Agata, ihre Arbeitgeberin beschäftigt insgesamt drei Hausarbeiterinnen, eine führt Reinigungs- und Bügelarbeiten durch und die beiden anderen teilen sich die Altenbetreuung eines Mannes. Im Expertengespräch gibt Fritz an, dass rund um die Aufgabenverteilung Konflikte entstehen:

Es gibt aber auch Familien, die nicht mit der ganzen Wahrheit herausrücken, das müssen wir schon auch sagen. Wo die *badante* sagt: „Ich bin nicht angestellt, um im Hotel als Zimmermädchen zu arbeiten.“ Wo die alte Oma zwar auch zu betreuen ist, die tut man aber in der Früh aus dem Bett heraus, sobald sie gefrühstückt hat, kommt sie wieder in den Rollstuhl oder ins Bett und schaut den ganzen Tag fern und zu Mittag bekommt sie ihr Essen wieder eingegeben und am Abend. Ansonsten bügeln sie, machen Zimmer und so. Es gibt alles Mögliche. (Fritz 2011: 12)

Die Interviewpassage zeigt, dass ArbeitgeberInnen zuweilen der Ansicht sind, sie können HausarbeiterInnen für Arbeiten aller Art einsetzen. Je nach Verhandlungsposition wehren sich die ArbeitnehmerInnen dagegen, und widersetzen sich beispielsweise der Weisung zusätzliche Reinigungsarbeiten im Hotel zu verrichten.⁴⁸ Verfügen HausarbeiterInnen über wenige Ressourcen, beugen sie sich, zumindest zeitweise, den übersteigerten Forderungen der ArbeitgeberInnen. So führt Ilena an, dass sie in ihrer Anfangszeit auf eine sehr harte Anstellung angewiesen war. Ihr Aufgabenbereich beschränkte sich nicht nur auf Hausarbeiten im Privathaushalt, sie wurde auch als Erntearbeiterin auf Apfelplantagen und als Reinigungskraft in der Firma der Arbeitgeberin eingesetzt. Teilweise „verlieh“ sie ihre Arbeitgeberin auch an Bekannte, um anfallende Arbeiten zu verrichten (vgl. Ilena 2010: 8). Auch die Anzahl der zu pflegenden Personen birgt Verhandlungs- und Konfliktpotential in sich. Während manche HausarbeiterInnen für die Versorgung einer Person zuständig sind, pflegen andere zuweilen zwei, meist ein Ehepaar. Manche fordern für den erweiterten Aufgabenbereich eine höhere Entlohnung, schließlich müssen sie den Tagesablauf für zwei

⁴⁸ Fritz führt das Beispiel von Reinigungsarbeiten in Gastbetrieben an, weil es sich hierbei wohl um ein gängiges Phänomen handelt. Südtirol ist sehr touristisch und weist zahlreiche klein strukturierte Hotels auf, in denen Reinigungsarbeiten anfallen, für die wohl auch PflegearbeiterInnen eingesetzt werden.

pflegebedürftige SeniorInnen managen. Dies kann bei ArbeitgeberInnen auf Unverständnis stoßen:

Die hat immer so eine komische Vorstellung und das will sie nicht ablegen. Sie sagt immer, sie muss für zwei Leute arbeiten, dann möchte sie auch für zwei bezahlt bekommen. Dann hab ich gesagt sie arbeitet acht Stunden, wir tun die nicht nach Personen bezahlen. Das ist in keinem Geschäft so, die arbeiten alle acht Stunden, ob da viele Leute kommen einkaufen oder wenige, spielt keine Rolle und bei uns ist es auch so. Sie kommt und macht die Arbeit, die hier zu tun ist, acht Stunden und dann hat sie einen Tag frei [...]. (Ewald 2011: 1)

Zudem variieren Arbeitsarrangements nicht nur von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle, sondern können sich auch im Laufe der Zeit ändern, wenn sich zum Beispiel der Gesundheitszustand der Pflegebedürftigen verschlechtert. Doinas Arbeitsalltag änderte sich schlagartig, als die betreute Frau stürzte und seitdem die Wohnung nicht mehr verlassen kann. Bis vor kurzem gingen sie täglich ins Kaffeehaus um Zeitung zu lesen, trafen sich mit Bekannten und machten Spaziergänge. Aus dieser Zeit berichtend, stellt sie wehmütig fest „es war ein anderes Leben“ (2011: 2).⁴⁹ Sie leidet unter den gegenwärtigen Arbeitsinhalten und fühlt sich sehr eingeschränkt:

Ich bin den ganzen Tag zu Hause, vor dem Fernseher, und gehe ins Internet, was soll ich machen, was soll ich machen? Ich mache, was ich mache. Ich kann nicht den ganzen Tag dort sein, aber was man machen kann ist wenig. Ich bin eine gesellige Person, mir gefällt es Gespräche zu führen und neue Leute kennen zu lernen, es ist schwierig.“ (2011: 15)⁵⁰

In diesem Kapitel versuchte ich anhand von Fallbeispielen darzulegen, dass es unmöglich ist alle Aufgaben aufzudröseln, die unter Hausarbeit subsumiert werden. Die inkludierten Tätigkeiten variieren je nach Arbeitsarrangement und Zeitpunkt. Für eine Definition greift also eine Auflistung von verschiedenen Aufgaben, die Hausarbeit umfassen, zu kurz. „Bezahlte Hausarbeit ist daher nicht primär über die verrichteten Aufgaben, sondern über die Rolle zu definieren, welche die ArbeiterInnen in einem bestimmten Set sozialer Beziehungen konstruiert und situiert“ (Wagner 2008: 167). Zudem verdeutlichte ich, dass es, aufgrund der individuellen Festlegung des Arbeitsspektrums eine reine Glückssache ist, wie breit der Aufgabenbereich ausfällt. Alles hängt davon ab, ob man an „gute“ oder „schlechte“

⁴⁹ Übersetzung C.K. Original: „era un'altra vita, adesso è un po diverso“ (Alima 2011: 2).

⁵⁰ Übersetzung C.K. Original:

Sto in casa davanti alla mia tv, e vado sull'internet, cosa devo fare, cosa devo fare? Faccio quello che faccio. Ma non posso stare tutto il giorno lì, quello che si può è poco. Io sono una persona socievole, mi piace fare due chiacchiere, incontrare nuove persone, è difficile. (ebd. 2011: 15)

ArbeitgeberInnen gerät. Seitens des Staates bzw. des Arbeitsrechtes ist jedenfalls kaum Schutz zu erwarten.

7.3.2 Organisatorische und affektive Leistungen

Im Folgenden werden zwei zentrale Aspekte von Hausarbeit herausgegriffen, nämlich organisatorische und affektive Leistungen.

Hausarbeit besteht nicht nur aus körperlicher, sondern auch aus mentaler Arbeit. Den Tätigkeitsausübungen geht deren Organisation und Koordinierung, also das Managen der Prozesse voraus (vgl. Anderson 2000: 11-12). Anderson weist diesbezüglich auf die doppelte Rolle einer *Hausfrau* hin, sie ist „Managerin und Arbeiterin“ zugleich, sie koordiniert die Abläufe und führt diese aus. Im Gegensatz dazu helfen die meisten Männer lediglich mit, indem sie die ihnen zugeteilten Aufgaben verrichten:

When men do unpaid household work, they, like children, help by task: It is women who manage the process – again making it difficult for men to insert themselves into the domestic labor of the household. The management of processes is crucial to ensure that they all run smoothly. The 'housewife' has a dual role, as manager and as laborer. (Anderson 2000: 12)

Auch in den Interviews wurden die mentalen Anforderungen angesprochen, denen HausarbeiterInnen im Arbeitsleben begegnen. Für den reibungslosen Ablauf der Pflege sowie des Haushalts ist ein „ständiges Denken“ vonnöten, beispielsweise müssen zeitliche Fenster für Medikamenteneinnahme, Arztbesuche, Körperhygiene, Nahrungsaufnahmen etc. beachtet und koordiniert werden:

Diese Arbeit erfordert ein ständiges Denken, wie mache ich, wie lang brauche ich für diese Arbeit, für diese Sache, für jene Sache. Die ganze Zeit schau ich auf die Uhr, jetzt ist es so, sie muss etwas machen, sie muss dieses zu jener Uhrzeit machen. Zu dieser Zeit muss mein Herz für die Essenszubereitung schlagen, zu jener Zeit muss ich ein Herz für sie haben. Ich muss einen Plan haben, ansonsten, machst du nichts, du drehst dich nur. Am vorderen Tag, wie sagt man, muss ich überlegen, was ich heute koche, was ich heute mache, alles ordnen, wie sagt man, nicht? (Ilena 2011: 7)⁵¹

⁵¹ Übersetzung C.K. Original:

In questo lavoro bisogna pensare tutto il tempo, come faccio, quanto tempo ci vuole per questo lavoro, per questa cosa, per quella cosa, perche tutto il tempo guardo sull' orologio, adesso è così, lei deve fare qualcosa, questo deve fare a questa ora. A questo tempo il mio cuore per fare mangiare, a questo tempo avere il mio cuore per lei. Devo avere un piano, perche se no, sai questo, questo, questo non fai niente, ti giri, dopo coda, non fai niente. Il giorno prima, come si dice, devo pensare, che cosa faccio da mangiare oggi, che cosa faccio oggi, tutto, ordinare, come si dice. No? (Ilena 2011: 7)

Doina vergleicht die mentalen Anforderungen der gegenwärtigen Arbeitsstelle mit jenen der vorangegangenen, und stellt gerade hinsichtlich des Organisations- und Verantwortungsbereichs Divergenzen fest:

Für die Person, für die ich vorher arbeitete, da der Sohn neben Venedig wohnte, war er selten hier. Also für alle Fragen musste ich gehen, zum Arzt, zum Invaliditätsbüro, zu Kliniken, alle Dokumente, alle Praktiken habe ich gemacht. Wenn ich etwas brauchte, wandte ich mich an meine Freundinnen und bat sie um Rat. Aber ich klopfte an den Türen, um Invalidität zu beantragen, Rollstuhl, das alles. Alles, alles, habe ich gemacht. Hier [die jetzige Arbeitsstelle, Anm.] übernehmen sie mehr Verantwortung, sagen wir, der Sohn, er wohnt daneben, sie kommen vorbei, ich weiß nicht, vertrauen sie nicht oder wie sie hier sind. Sie geben zu tun, aber ich habe nicht so viel Verpflichtungen wie vorher, aber das ist es. (2011: 8)⁵²

Doinas persönliche Talente (wie ihre guten Italienischkenntnisse, ihr Durchsetzungsvermögen) und ihr großes Engagement befähigten sie nicht nur dazu, die Pflege zu organisieren, sondern auch für die bürokratischen Belange drum herum („alle Dokumente, alle Praktiken habe ich gemacht“), und dies in einer ihr unvertrauten Region. Die angeführten Zitate verdeutlichen, dass organisatorische Leistungen und Denkprozesse zwar in ihrem Ausmaß variieren, aber immer Teil bezahlter Hausarbeit sind. Folglich erfordert Hausarbeit entgegen der gesellschaftlichen Abwertung eine Reihe von Fähigkeiten:

Hausarbeit bedarf des Wissens über Putzmittel, mögliche Zerstörung von Oberflächen durch dieselben, Ernährungswerte, Kochrezepte etc. Im Gegensatz zur gängigen Geringschätzung der Haushaltsarbeiten als einfache Tätigkeiten verlangt die gute Organisation und Versorgung eines Haushaltes also eine Vielzahl verschiedener physischer, mentaler, emotionaler Fähigkeiten und unterschiedlichstes Wissen. (Wagner 2008: 166)

Im Zitat spricht Wagner auch emotionale Fähigkeiten an, diese sind vor allem hinsichtlich der zu leistenden Gefühlsarbeit von Bedeutung. Dass affektive Zuwendungen integraler Bestandteil von Hausarbeit sind und trotz Kommodifizierung abgedeckt werden sollen, betont die Arbeitgeberin Edith:

Es wäre jetzt echt zu wenig, wenn sie rein physisch die Pflege übernehmen würde und kochen würde. Es braucht einfach das Emotionale auch, das passen muss. Wo

⁵² Übersetzung C.K. Original:

Per la persona, per cui ho lavorato prima, si come il figlio abitava vicino a Venezia, veniva raramente qua. Allora per tutte le domande, dovevo andare io, dal medico, ufficio invalidità, case malati, tutte le carte, tutte le pratiche l'ho fatto io. Se avevo bisogno mi rivolgevo a queste amiche, avere un consiglio. Ma andavo io a bussare alle porte per ottenere invalidità, carrozzina, tutto quanto. Tutto, tutto ho fatto io. Qua si prendono piu responsabilità, diciamo, il figlio, che è vicino, passano, non so, non si fidono o come sono loro qua. Si danno da fare, non ho impegni così come prima, ma quello è. (Doina 2011: 8)

einfach, bei uns einfach auch, es ist die Mama, es muss nicht nur das Abarbeiten der Zeit sein. Es muss ein gewisser Respekt der Person, der zu pflegenden Person gegenüber auch sein. Das passt, sie ist ganz herzlich mit der Mama und scheut auch den körperlichen Kontakt nicht. Da haben wir mit ihr ganz, ganz, ganz großes Glück gehabt. (2011: 3)

Wie aus dem obigen Zitat ersichtlich, wird die emotionale Arbeit seitens der Arbeitgeberin eingefordert. Denn die bezahlte Pflege soll die *töchterliche Aufgabe* ersetzen und somit nicht nur eine reine physische Pflege darstellen. Folglich steht diese affektive Komponente im Zusammenhang mit der fortschreitenden Feminisierung von Hausarbeit. Die Arbeitgeberinnen reichen *ihre Betreuungspflichten* an Personen weiblichen Geschlechts weiter, da sie jene als besonders geeignet für die zu verrichtende Gefühlsarbeit einstufen. Schließlich gelten Frauen gemeinhin als einfühlsam, fürsorglich, gefühlsbetont, empathisch, geduldig – allesamt Qualifikationen, die für die „Pflege als Emotion“ von großer Wichtigkeit sind. Lutz spricht von einer „Analogiebildung zwischen dem Geschlecht der Arbeit und dem Geschlecht der Arbeitenden“ (2005: 66).

Auch die Zunahme von Anstellungen in Privathaushalten ist mit der emotionalen Dimension von Hausarbeit verknüpft. So ziehen viele ArbeitgeberInnen eine private Betreuung jener in öffentlichen Einrichtungen vor. Sie sind der Ansicht, dass Liebe nur im häuslichen Bereich erbracht werden kann. Eine Einzelbetreuung würde eine „besondere Beziehung“ zwischen den Beteiligten generieren, die einen besseren „Mutter- oder Tochterersatz“ böte, als Altersheime oder Kindergärten (vgl. Anderson 2006: 151). Notz spricht sich gegen die Glorifizierung privater Betreuung aus: „Wer in der Tatsache, dass Töchter ihre Mütter pflegen, den Ausdruck zärtlicher Liebe zwischen den beiden sieht, verkennt die Realität“ (2007: 10).

Die Kommodifizierung von Gefühlen wirft eine Reihe von Fragen auf, die Anderson wie folgt formuliert: „Kann man eine Person dafür bezahlen, einfühlsam zu sein? Ist Liebe wirklich für Geld zu haben?“ (2006: 144). Die Interviews und Beobachtungen zeigen, dass HausarbeiterInnen sehr wohl Gefühle für die betreuten Personen entwickeln können, gerade wenn es sich um live-in ArbeiterInnen handelt. Auch Anderson weist darauf hin, dass aus Arbeit Zuwendung entstehen kann und es für viele HausarbeiterInnen unmöglich wird „Pflege als Emotion“ und „Pflege als Arbeit“ auseinanderzuhalten (2006: 151).⁵³ Trotzdem wird die

⁵³ Die Verschmelzung von Pflege als Arbeit und Pflege als Emotion kann zu schmerzlichen Erfahrungen führen, wenn zum Beispiel nach einer Kündigung der Hausarbeiterin ein Besuchsverbot erteilt wird: „Das Kind liebt dich wie seine Mutter, aber die Mutter war eifersüchtig und hat mich weggeschickt. Ich war darauf hin deprimiert, sehr deprimiert. Ich wollte nur noch zurück und das Kind sehen. [...] Ich Sorge nie wieder für ein Baby, es tut zu sehr weh“ (Juliette von der Elfenbeinküste, die in Parma arbeitet, zit. nach Anderson 2006: 150).

Bezahlung von Gefühlsarbeit widersprüchlich wahrgenommen. Die Tatsache, dass HausarbeiterInnen für Liebesdienste Geld nehmen, rückt sie in ein schlechtes Licht und macht sie gewissermaßen ehrlos (ebd. 2006: 152). Der Forderung nach Gefühlsarbeit haftet nämlich der unterschwellige Vorwurf von unechten und vorgetäuschten Gefühlen an. Folgendes Beispiel macht deutlich, dass die Authentizität von Gefühlen durch deren Bezahlung angezweifelt wird: Als Alima erzählt, wie sehr sie der Tod einer betreuten Person mitnimmt, fügt sie hinzu, dass ihre Trauer echt sei und sie nicht auf Grund des Arbeitsplatzverlustes betroffen und aufgewühlt sei. Diese Vermutung hätten einige bei ihr anklingen lassen. Im Gespräch fordert sie mich deshalb auf ihr zu glauben: „ich leide wirklich, ich schwöre es dir“ (2011: 8).⁵⁴

Um den scheinbaren Widerspruch zwischen *wahren* Emotionen und arbeitsförmiger Beziehung zu bewältigen, werden ArbeitnehmerInnen häufig als Teil der Familie inszeniert. Anderson vertritt die Ansicht, dass diese Verschleierung des Arbeitsverhältnisses vor allem für die ArbeitgeberInnen vorteilig ist, da sie die Verhandlungsposition der HausarbeiterInnen schmälert. Denn Forderungen zur Lohnerhöhung würden als „Beweis für die geldgierige Haltung der Arbeiterin“ ausgelegt (Anderson 2006: 154). Die Verfolgung eigener Interessen und somit auch das Streben nach Geld, ist scheinbar nicht vereinbar mit der Care-Ökonomie, sie wird demgemäß fernab der Geldökonomie verortet. Hess spricht von einer „moralischen Ökonomie des Carings“, die auf dem Versprechen einer reziproken Wertschätzung und Fürsorge beruht (Hess 2009: 203) und nicht auf ökonomischen Gesichtspunkten.

7.4 Abschließende Worte

Der Überblick über die Kerneigenschaften von bezahlter Hausarbeit begann mit der Thematisierung des Privathaushaltes als Arbeitsplatz von migrantischen ArbeitnehmerInnen. Anschließend brachte der Blick auf die begriffliche Ebene die Verschmelzung von Pflege- und Hausarbeit zum Vorschein. Gleichzeitig wurde aufgezeigt, dass der Ausdruck „Hausarbeit“ im Alltagsverständnis auf die „klassischen“ Hausarbeiten fokussiert, während die Begriffe „Erziehungs“- und „Pflegearbeit“ dazu tendieren, jene zu verschleiern. In Bezug auf Südtirol stellte ich fest, dass sich die Dominanz italienischsprachiger HausarbeiterInnen auf die begriffliche Ebene niederschlägt. Ersichtlich ist dies an der Berufsbezeichnung „*badante*“, die sich, wie erwähnt, auch bei deutschsprachigen SüdtirolerInnen etabliert hat.

⁵⁴ Übersetzung C.K. Original: „soffro veramente, telo giuro“ (2010: 8).

Des Weiteren wurde die mangelnde Arbeitsplatzbeschreibung angesprochen, die den ArbeitgeberInnen alleinige Bestimmungsmacht über das Aufgabenspektrum zuspielt. Diese informalisierte und nicht-standardisierte Verfasstheit von Reproduktionsarbeit formt einen wesentlichen Unterschied zu anderen Erwerbsarbeitsformen. Außerdem hielt ich es für wichtig, organisatorische sowie emotionale Arbeitsleistungen zu analysieren, um deren Bedeutung für den Arbeitssektor zu akzentuieren.

III Teil: Empirische Ergebnisse

8 Arbeit suchen in Südtirol

Dieses Kapitel beginnt mit der Beschreibung der Arbeitsmarktsituation in Südtirol, dabei sollten die Übersättigung des Berufszweiges und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche deutlich gemacht werden. Im Anschluss werden zwei zentrale Formen der Arbeitssuche erläutert: die Arbeitsvermittlung durch Agenturen und die Rekrutierung bzw. Suche mittels Netzwerken.

8.1 Massive Konkurrenz im Niedriglohnsegment

Trotz des stetig wachsenden Arbeitssektors in Privathaushalten, sind Nachfrage und Angebot keineswegs ausgeglichen. Vielmehr ist ein weitreichender Mangel an Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Die ExpertInnen geben an, dass sich das Verhältnis von freien Stellen in den letzten Jahren drastisch verschoben hat:

[...] früher war das Verhältnis komplett umgekehrt, es waren viele Anfragen von Familien [⁵⁵] und es waren ganz, ganz wenig Frauen, die sich als Betreuerin zur Verfügung gestellt haben. Jetzt überwiegt, dass Frauen her kommen und die Angebote sind eher, sind weniger. (Eva 2011: 3)⁵⁶

⁵⁵ Die ExpertInnen sprechen stets von „Familien“, während ich den Begriff „ArbeitgeberInnen“ verwende, um den Arbeitscharakter von Hausarbeitsarrangements zu akzentuieren.

⁵⁶ Von den MitarbeiterInnen werden unterschiedliche Gründe für den Rückgang der Anfragen genannt, es wurden folgende Punkte angesprochen: der kontinuierliche Zustrom von EinwanderInnen (steigende Arbeitsmigration durch die EU-Osterweiterung), die gut funktionierende horizontale und vertikale Netzwerkrekrutierung (die ArbeitgeberInnen brauchen sich nicht mehr an Vermittlungsagenturen zu wenden), finanzielle Engpässe durch die Wirtschaftskrise (die Pflege wird von den Angehörigen übernommen, um mit dem Pflegegeld den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten, oder PflegearbeiterInnen werden aus Kostengründen irregulär beschäftigt).

Für Arbeitssuchende wird es also immer schwieriger eine Anstellung zu finden, da der Konkurrenzdruck ständig steigt. Dies nehmen auch ArbeitnehmerInnen so wahr:

Es ist schwierig, jetzt findet man nicht mehr einfach eine Arbeit. Es spielt auch Glück hinein. Vor siebzehn Jahren, als ich angekommen bin, war mehr Arbeit und weniger Konkurrenz. [...] Es ist so schwierig, jemand mit siebzehn Jahren Erfahrung, der viele Menschen kennt, der die Sprache spricht, hat Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden. (Ranko 2011: 1)⁵⁷

Alle ExpertInnen stimmen hinsichtlich des Mangels an Arbeitsplätzen überein. Sie berichten von sehr langen Wartelisten, auf denen die Arbeitssuchenden vermerkt werden, und teilweise wochenlang auf ein Angebot warten müssen. Die Mitarbeiterin von Nissà care gibt sogar an, dass die Anzahl von Vorstellungsgesprächen eingeschränkt wurde, um keine falschen Hoffnungen bei den ArbeiterInnen zu wecken:

Da die Nachfrage von Familien zurückging, [...] macht es keinen Sinn zwanzig Vorstellungsgespräche zu führen, wenn es dann keine Arbeit gibt. Es bringt nichts Erwartungen zu kreieren, wir bevorzugen weniger Vorstellungsgespräche abzuhalten und so natürlich verlängern sich die Wartelisten. In einigen Phasen, mussten wir sogar die Auswahlgespräche ganz weglassen, dann hat sich dies verbreitet: „Ah, hier kann man keine Arbeit finden“, so fängt die Nachfrage an, ein bisschen zu sinken. Aber jeden Tag, an dem wir hier sind, klopfen sie an die Tür, um Arbeit zu suchen. Es sind neue Klienten. Es ist also ein kontinuierlicher Fluss. (Marianna 2011: 2)⁵⁸

Die beträchtliche Konkurrenz bringt eine Reihe von Implikationen für die Arbeitssuche mit sich. Beispielsweise schmälert sie die Positionierung der HausarbeiterInnen, weil der Druck wächst Stellen mit schlechten Arbeitsbedingungen anzunehmen. Zudem führt der enorme Wettbewerb zu einer tendenziellen Verlängerung der Arbeitssuche. Dies ist äußerst problematisch, da die Phase vor einer Anstellung hohe finanzielle Aufwendungen erfordert, über die viele MigrantInnen nur begrenzt verfügen. Auch Wagner weist darauf hin, dass „Arbeitssuche Geld kostet“, um Telefonanrufe und Annoncen zu tätigen sowie Fahrtspesen

⁵⁷ Übersetzung C.K. Original:

È difficile, adesso non si trova più facilmente. Centra anche un po' la fortuna. 17 anni fa, quando io sono arrivato c'era più lavoro, meno concorrenza.[...] È difficile, uno con 17 anni di esperienza, che conosce tanta gente, parla la lingua, con i documenti in regola, fa fatica trovare lavoro. (Ranko 2011: 1)

⁵⁸ Übersetzung C.K. Original:

Siccome è calata la richiesta dalle famiglie [...] non ha più senso di fare 20 colloqui se poi il lavoro non c'è. È inutile creare delle aspettative, preferiamo fare meno colloqui, e quindi ovviamente le liste si allungano. In alcuni momenti abbiamo proprio dovuto interrompere i colloqui, poi è sparsa un po' la voce: ah lì non si riesce a trovare lavoro e quindi inizia un po' calare. Ma però noi, ogni giorno che siamo qui, bussano la porta, per cercare lavoro, e sono nuovi utenti. Quindi è un flusso continuo. (Marianna 2011: 2)

und Vermittlungsgebühren zu bezahlen (2008: 211). Außerdem geht der Verdienstausschlag mit höheren Ausgaben für den Lebensunterhalt einher:

[...] das ist eine Arbeit, wo dein Klientel früher oder später sterben wird, dann verlierst du alles. Gerade die 24-Stunden Arbeitskräfte ziehen ja bei den Familien in den Wohnungen ein und wenn die alten Leute dann sterben, stehen sie wieder auf der Straße, mit gar nichts. (Eva 2011: 2)

Zu den Kosten für die Arbeitssuche gesellen sich somit auch Gebühren für Unterkunft und Lebensmittel, die vorher von den ArbeitgeberInnen getragen wurden (auf Grund der zahlreichen live-in Anstellungen).⁵⁹ Es gilt: Je länger eine Arbeitssuche dauert umso kostspieliger und existenzbedrohender ist sie. Gerade für Nicht-EU-BürgerInnen stellt die Erwerbslosigkeit ein großes Risiko dar, der Differenzfaktor *citizenship* determiniert die Abhängigkeitsstrukturen maßgebend. Folgendes Fallbeispiel von Alima exemplifiziert die Notlage von Nicht-EU-BürgerInnen im Falle einer Arbeitslosigkeit. Alima muss als marokkanische Staatsbürgerin alle zwei Jahre ihre Aufenthaltsgenehmigung verlängern, wobei ihrem Antrag auf Verlängerung nur stattgegeben wird, wenn sie eine Beschäftigung vorweisen kann. Drei Monate vor dem Ablauf ihrer Aufenthaltsbewilligung starb die von ihr betreute Person. Sie geriet damit unter enormen Druck, so schnell wie möglich eine neue Stelle zu finden. Die Angst davor, illegal bzw. abgeschoben zu werden, brachte sie in eine derartige Zwangslage, dass sie trotz gesundheitlicher Beschwerden eine körperlich anstrengende Arbeit annahm:

Man musste sie hochheben, sie wog über 70 Kilo, ich 54 bis 56, aber ich schaffte es trotzdem sie hochzuheben. Zu jener Zeit als ich bei ihnen angefangen habe zu arbeiten, bin ich gerade operiert worden. Weißt du was es bedeutet anzufangen zu arbeiten, nachdem du gerade operiert wurdest? Operiert, erinnere ich mich, wurde ich am Freitag, Samstag, Sonntag, Montag hab ich angefangen zu arbeiten. Auch die Zeit des Ablaufes der Aufenthaltsgenehmigung, auch das. Man weiß nie, weil sie geben dir nur Hoffnung für sechs Monate, eingetreten in sechs Monate, wenn ich keine Arbeit finde. [...] Ich kann nicht, nicht mal ausruhen in diesem, hast du gesehen? Du kannst zwar helfen, aber selbst findest du diese Hilfe nicht. (Alima 2011: 3)⁶⁰

⁵⁹ Fritz erwähnt diesbezüglich, dass das Haus der Solidarität zwei Betten für Notsituationen zur Verfügung stellt (2011: 13.) Doch das Hilfsangebot seitens der Institutionen ist äußerst gering, deshalb müssen MigrantInnen häufig persönliche Netzwerke aktivieren. Sahana kam zum Beispiel bei ihrer Sprachlehrerin unter, andere berichteten hingegen, dass sie nach dem Tod der betreuten Person noch eine Zeitlang in deren Wohnung bleiben durften.

⁶⁰ Übersetzung C.K. Original:

Aveva bisogno di alzarla, lei pesava 70 e qualcosa, io 54 - 56, allora riuscivo ad alzare lo stesso. In quelli periodi in cui io ho iniziato a lavorare da loro sono stata operata. Sai cosa significa iniziare a lavorare appena operata?

Durch die Koppelung von Aufenthaltserlaubnis an Arbeitsverträge fordert das staatliche Migrationssystem die totale Unterordnung von MigrantInnen heraus – dienlich ist dies vor allem der nationalen Ökonomie. Denn auf MehrheitsitalienerInnen würden im geschilderten Fall Sozialleistungen wie Kranken- und Arbeitslosengeld zukommen anstelle eines erhöhten Arbeitspensums.

In diesem Abschnitt wurde der Konkurrenzdruck, der auf arbeitssuchende HausarbeiterInnen lastet, herausgearbeitet. Es müsste deutlich geworden sein, dass der Mangel an Arbeitsplätzen einen erfolgreichen Arbeitsmarktzugang erschwert. Im Folgenden will ich nun darstellen, wie ArbeiterInnen eine Anstellung finden, dabei werden zwei signifikante Formen der Arbeitssuche, jene mittels Vermittlungsagenturen und jene durch Netzwerke, herausgegriffen und erläutert. In Südtirol könnte noch eine dritte Form (Zeitungsinserate) genannt werden, ihr kommt aber eine eher marginale Rolle zu, weshalb sie nicht weiter thematisiert wird.

8.2 Arbeitssuche mittels Vermittlungsagenturen

In diesem Abschnitt wird die Arbeitsweise der verschiedenen Vermittlungsagenturen kontrastiert, da divergierende Vermittlungspraxen auf die Arbeitssuche von KlientInnen wirken.

Insgesamt gilt demgemäß: Die Vermittlung in den Agenturen läuft unterschiedlich ab. Beispielsweise pflegt die Caritas-Stelle, im Unterschied zu den anderen Diensten, nur mit den HausarbeiterInnen einen persönlichen Kontakt. Zu den ArbeitgeberInnen besteht lediglich eine flüchtige, telefonische Verbindung. Sie nehmen Anfragen telefonisch entgegen und übermitteln anschließend die Kontaktdaten der ausgewählten BewerberInnen. Das Hauptaugenmerk dieser Stelle liegt folglich auf den Gesprächen mit den ArbeitnehmerInnen.

Unsere größte Herausforderung besteht darin, dass wir versuchen die Frauen [die HausarbeiterInnen, Anm.] kennenzulernen. Uns ist es wichtig, ein Bild von den Frauen zu bekommen, weil die Familien, die bei uns anrufen, sich an uns wenden, weil sie ein Vertrauen ^[61] in die Caritas haben. Deshalb ist es uns wichtig Frauen

Operato mi ricordo, venerdì, sabato, domenica, lunedì ho iniziato a lavorare. Anche il periodo di scadenza del permesso di soggiorno, anche quello. Non si sa mai, perché loro ti danno solo speranza di sei mesi, entrata in sei mesi, se non trovo lavoro. [...] Non posso, neanche riposare in questo, hai visto come? Tu puoi aiutare ma non ti puoi trovare con questo aiuto. (Alima 2011: 3)

⁶¹ Im nächsten Abschnitt gehe ich vertieft auf die Relevanz von Vertrauen bei einer Anstellung ein. Hier soll bereits darauf hin gewiesen werden, dass auch Vermittlungsagenturen, falls keine Netzwerkkontakte vorhanden sind, auf die Vorbehalte der ArbeitgeberInnen einwirken können (vgl. Hondagneu-Sotelo 2001: 95).

weiter zu empfehlen, die wir auch persönlich kennen. [...] Die Frauen kommen hier her, stellen sich vor, man nimmt sich Zeit. Wir haben ein vorgefertigtes Formular, da sind viele Fragen drinnen [...]. (Eva 2011: 1)

Im Gegensatz dazu laden die anderen Dienste auch die ArbeitgeberInnen zu einer Besprechung ein, in der die Vorstellungen an den/die zukünftige ArbeitnehmerIn thematisiert werden:

Wir laden jemanden von der Familie hierher. Die sitzen dann da und wir führen mit ihnen ein Gespräch, um uns ein wenig zu informieren über die Situation, was sie an Zeitressourcen brauchen, was die Frauen [Arbeitnehmerinnen, Anm.] (meistens sind es Frauen, zu 98 Prozent) was sie tun müssen, nachts aufstehen, Windeln wechseln, kochen, putzen, aufräumen, Medikamente überprüfen, Insulin-Spritzen geben, was die Arbeit ausmacht. (Fritz 2011: 2)

Eva führt im folgenden Gesprächsausschnitt die Nachteile an, die mit den flüchtigen Kontakt zu ArbeitgeberInnen einhergehen. Wenig bis keine Zeit bleibt für Informationsarbeit, weshalb sie eine Infobroschüre als Ersatz vorschlägt:

Was schon wichtig wäre ist Information, dass Leute, die sich eine *badante* ins Haus holen sich schon bewusst sind, dass es ein Mensch ist. Dass die Person nicht 24 Stunden kann hin- und her flitzen, dass die Frau nicht 24 Stunden abrufbereit sein kann, dass die Frau auch drei, vier Stunden schlafen muss, dass die Frau auch mal einen freien Tag braucht. Also in diese Richtung schon, dass Informationen heraus gegeben werden, zum Beispiel eine Broschüre. Die Informationen können wir nicht weitergeben. Denn bei uns läuft es relativ schnell ab, die Familien rufen bei uns an und wir fragen was sie brauchen und dann kontaktieren wir die Frauen, ob sie bereit wären sich vorzustellen. (Eva 2011: 10)

Auch die Studie von Hondagneu-Sotelo weist darauf hin, dass jene Agenturen, die sich die Zeit nehmen auch mit den ArbeitgeberInnen eine persönliche Unterredung zu führen, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Denn sie informieren über Arbeitsstandards und Arbeitsinhalte.⁶² Durch die Erstellung von *family applications* werden beispielsweise die Tätigkeiten aufgelistet, die von den ArbeitnehmerInnen verlangt werden und zwar zu welcher Uhrzeit und für welche Bezahlung (vgl. ebd. 2001: 102). Damit verifizieren die ArbeitgeberInnen, dass es sich um eine Arbeit mit klar definierten Grenzen handelt. Dies

⁶² Hondagneu-Sotelos Forschungsergebnisse können nicht eins zu eins auf die Situation in Südtirol übertragen werden, denn sie verortet das positive Einwirken auf Arbeitsstandards bei einem bestimmten Typ von Vermittlungsagentur, nämlich den „*upper-tier agencies*“: „*Agencies that deal with the higher-end jobs, which generally place white nannies, impose more restrictions and screening devices on prospective employers than do the lower-tier agencies*“ (2001: 101f.).

In Südtirol unterscheiden sich zwar die einzelnen AnbieterInnen, doch es kann keine Einteilung in „*low-; middle-; and high-range agencies*“ erfolgen. Wogegen sich in Los Angeles diese drei Vermittlungsvariationen (die sich aus der Race-Zugehörigkeit der Arbeitssuchenden und der Class-Positionierung der ArbeitgeberInnen formieren) feststellen lassen.

verschafft den ArbeiterInnen eine bessere Verhandlungsposition, sie können nämlich die Einhaltung des Abkommens einfordern oder etwaige Extrazahlungen bewirken, wie aus dem Zitat des Vermittlers Fritz erkennbar ist:

Man trifft sich auch, um Sachen auszumachen. Man sagt zum Beispiel, der Junge, der Single ist, kommt auch drei bis vier Mal die Woche zum Essen und bringt die dreckige Wäsche. Passt das oder nicht. Wenn es passt, sagen sie: „Ja passt schon, bekomme ich dann vielleicht 100 Euro mehr?“ Dann kann man es sich ausreden. (2011: 8)

Wie bereits im Theorie-Teil ausgeführt, ist die Nicht-Festlegung von Arbeitsinhalten ein Hauptproblem bezahlter Hausarbeit. Insofern steckt in den Beratungsgesprächen sicherlich ein großes Potential die Arbeitsbedingungen zu verbessern, vorausgesetzt ArbeitgeberInnen werden in ihren ausbeuterischen Forderungen nicht bestärkt. Schließlich unterscheiden sich die Sichtweisen der VermittlerInnen auf das Phänomen und einige neigen dazu, Machtstrukturen zu reproduzieren, anstatt sie aufzubrechen. Beispielhaft hierfür ist folgende Aussage von Rosi: „Also der Arbeitsvertrag ist dann schon eher auf die Interessen der Familien ausgerichtet als auf die Pflegerinnen, das muss aber auch so sein“ (2011: 13).

Ein weiterer Punkt, in dem sich die Vermittlungsagenturen unterscheiden, ist die Anzahl der weiterempfohlenen BewerberInnen, sie differiert nämlich von Organisation zu Organisation. Fritz schlägt beispielsweise den ArbeitgeberInnen jeweils nur einE BewerberIn vor. Wogegen Rosi von Assist dafür plädiert, den KlientInnen mehrere Auswahlmöglichkeiten zu bieten. Gleichzeitig bezweckt sie damit den vorherrschenden Konkurrenzdruck zu demonstrieren:

Es ist auch für die Familien wichtig zwei Personen zu sehen [...] so spüren sie, dass diese Person eher besser gehen würde, als die andere. Das ist auch wichtig für die Pflegehelferinnen, damit sie sehen, es gibt eine Konkurrenz, ich kann mir nicht alles leisten. Weil ansonsten steigen die Preise so stark an in den nächsten Zeiten, dass wir uns das im unseren Alter gar nicht mehr leisten können. (Rosi 2011: 8)

Obwohl auch Rosi die Einschätzung der anderen ExpertInnen teilt, dass der Arbeitssektor übersättigt ist, erachtet sie es als notwendig den Arbeitssuchenden die Konkurrenz vor Augen zu führen, damit sie sich genügsam zeigen und weniger fordernd auftreten („weil ansonsten steigen die Preise so stark an“). An anderer Stelle tätigt Rosi bezüglich des Lohnniveaus eine ähnlich gelagerte Aussage: „Ich sehe mittlerweile die Tendenz, dass unter 1.000 Euro will gar niemand mehr arbeiten [...] wenn es so weiter geht, sind wir in fünf, sechs Jahren so weit oben, dass sich das keiner mehr leisten kann“ (ebd. 2011: 8). In Südtirol hat sich zwar eine

going rate von ca. 1.000 Euro für eine 24-Stundenpflege etabliert, aber von hohen Löhnen kann in diesem Zusammenhang keine Rede sein.⁶³ Aus den Aussagen von Rosi kann demgemäß eine herrschaftssichernde Argumentationslogik abgelesen werden. Sie sieht die Versorgung der Mehrheitsgesellschaft mit billigem Versorgungskapital gefährdet und fordert die Erhaltung des Ist-Zustands. Anders ausgedrückt: Die Pflege soll privatisiert, ethnisiert und schlecht bezahlt bleiben. Hier tut sich ein grundsätzliches Problem auf: MigrantInnen werden nicht auf dieselbe Ebene mit den MehrheitsbürgerInnen gestellt. Das Wohlergehen der konstruierten „Wir-Gruppe“ steht im Vordergrund, HausarbeiterInnen sollen dafür herhalten, auch wenn ihr persönlicher Wohlstand und sozialer Aufstieg auf der Strecke bleiben. Zudem ist anzuzweifeln, dass die Löhne in absehbarer Zeit ansteigen, schließlich drückt das vorhandene Überangebot von ArbeiterInnen eher auf das Lohnniveau, anstatt es anzuheben.

Des Weiteren sind die Agenturen unterschiedlich konzipiert, so bieten Caritas und Nissà care ihren Dienst kostenlos an, während bei Assist und HdS Vermittlungsgebühren anfallen:

Es gibt eine einmalige Zahlung von den Familien von 150 Euro für die Erstinformationen, für die Anstellung wird auch noch mal was berechnet und für die Ausarbeitung vom Lohnzettel auch noch mal. Und die *badanti* bezahlen einmal 110 Euro für das wir eine Familie, Arbeit, für sie gefunden haben [...]. Damit wir uns auch finanzieren. Die Familie bezahlt ein bisschen mehr als die *badante*, das ist aber auch richtig. (Rosi 2011: 15)⁶⁴

Hondagneu-Sotelo wirft ein, dass die Gewinnorientierung der Agenturen auf ihre Arbeitsweise wirkt, beispielsweise werden die ArbeitnehmerInnen aufgefordert auch in schwierigen Arbeitssituationen durchzuhalten, damit die Agenturen unbezahlter Zusatzarbeit entgehen. Es wird nämlich eine Mindestdauer für das Arbeitsarrangement festgelegt. Endet es vor dieser Frist, kann die Agentur aufgefordert werden weitere BewerberInnen zu vermitteln, ohne die Zusatzarbeit in Rechnung stellen zu können (2001: 10). Im Interview mit Assist und

⁶³ Folgende Aussage von Rosi reflektiert das gängige Lohnniveau: „Und es zeichnet sich ein bisschen diese Sache ab, dass ich sehr oft höre, dass sie mindestens 1.000 Euro verlangen und mehr. Für die Familien wird es sehr teuer“ (2011: 3). Die *going rate* liegt mit 1.000 Euro leicht über dem tariflich festgelegten Mindestlohn von etwas mehr als 880 Euro für die Rundumpflege von sogenannten nichtselbstständigen Betreuungsbedürftigen.

⁶⁴ In einer telefonischen Rückrücksprache erklärte mir Rosi, dass sich die Zahlungsbestimmungen auf Grund der rechtlichen Lage änderten. Mittlerweile zahlen die HausarbeiterInnen nichts mehr, nur die ArbeitgeberInnen leisten einen Spesenbeitrag von 250 Euro. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von acht Tagen, wird ihnen für die Neuvermittlung ein Rabatt von 15 bis 20 Prozent berechnet.

HdS kam dies zwar nicht zur Sprache, doch es lassen sich Auswahlkriterien ausmachen, die sehr wohl profitorientierte Überlegungen signalisieren:⁶⁵

Bei uns funktioniert das so, wer für uns schon gearbeitet hat, hat unter Führungszeichen eine Priorität gegenüber anderen. Weil wir wissen, wie die Person arbeitet, dass sie gut ist. Wir schauen, dass diese Person zuerst in eine neue Familie eingeführt wird als eine, die gerade gekommen ist. Klingt jetzt ein bisschen hart, aber jenen Personen vertraue ich schon mehr, dadurch dass ich sie schon kenne und sie gut arbeiten. (Rosi 2011: 3)

Die zitierte Interviewpassage könnte folgendermaßen gelesen werden: Durch die Bevorzugung von Beschäftigten, deren Arbeitsweise bekannt ist, hofft Rosi das Risiko einer kostspieligen Neuvermittlung kleinzuhalten. Hondagneu-Sotelo merkt an, dass Agenturen, die vom Profit einer erfolgreichen Vermittlung leben, selektiv vorgehen müssen, im Idealfall arbeiten sie mit „[...] fee-paying clients who are not overly picky and employees who are responsible and compliant“ (2001: 95). Eva von der Caritas-Dienststelle berücksichtigt hingegen vorrangig die Bedürftigkeit der ArbeitnehmerInnen:

Wir versuchen die Vermittlung, die Weiterempfehlung, so zu machen, dass auf Dringlichkeit der jeweiligen Klientinnen Rücksicht nehmen. Bei uns zum Beispiel kommen auch Frauen, die obdachlos sind. [...] Was wir versuchen zu berücksichtigen, wie ist die Situation der Frau. Wir erstellen keine Rangordnung auf, wir versuchen nach den Bedürfnissen einerseits der Familien und nach den Bedürfnissen der jeweiligen Frau zu gehen. Aber so Fälle, die wirklich ganz dringend sind, versuchen wir schon früher zu empfehlen, als wenn man zum Beispiel weiß, die hat eine gute Bekannte hier in Meran, die kann auch mal ein Monat bei einer Freundin wohnen. Es gibt wirklich Frauen, die herkommen und die haben gar nichts. (2011: 2)

⁶⁵ Es ist vorstellbar, dass Vermittlungsagenturen, die von den Zahlungen der ArbeitgeberInnen abhängen, eine größere Akzeptanz gegenüber schlechten Arbeitsbedingungen aufweisen. Beispielsweise gibt Rosi vom gebührenpflichtigen Dienst Assist folgende Antwort auf die Frage, ob eine Unterbringung in einem eigenen Zimmer für die Beschäftigten gewährleistet ist:

Es ist nicht immer möglich, wird den Personen aber vorher gesagt. Wir sagen sofort, diese Situation ist so, man kann sie im Moment nicht ändern. Wenn es möglich ist, dann wenigstens ein Sofa in der Küche oder im Wohnzimmer, damit sie nicht mit der Person selbst in einem Zimmer schlafen müssen. Wir haben auch Personen, die betreut werden, wo die Person im selben Zimmer schläft, weil die Wohnungen so klein sind. (Rosi 2011: 4)

Rosi akzeptiert also 24-Stunden-Anfragen, auch wenn die Grundvoraussetzungen dafür, wie ein eigenes Zimmer für die Beschäftigten, nicht gegeben sind. Eva, Mitarbeiterin der kostenfreien Caritas-Stelle, bewertet eine solche Arbeits- und Wohnsituation weitaus negativer: „Die meisten 24-Stunden Arbeiterinnen möchten als erstes ein eigenes Zimmer, was auch durchaus akzeptabel ist. Weil mir haben auch Frauen erzählt, sie haben in einem Zimmer mit der alten Person geschlafen. Das find ich dann schon oberkrass“ (2011: 8). Es könnte sein, dass einige Familien einen gebührenpflichtigen Dienst aufsuchen, weil sie für die gebotenen Verhältnisse keine Beschäftigten finden, anders formuliert: Aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen müssen sie für die Vermittlung bezahlen.

Die Aussagen von Eva und Rosi zeigen auf, dass sich die Auswahlmechanismen der Agenturen voneinander abheben.⁶⁶ Dabei kann nicht eindeutig festgestellt werden, welche Faktoren das Vorgehen der AnbieterInnen leiten, hineinspielen werden wohl die Ausrichtungen der Agenturen und die persönlichen Wertesysteme der MitarbeiterInnen.

Zudem brachten die Interviews zum Vorschein, dass sich informelle Netzwerke mit der Arbeit von Vermittlungsagenturen überschneiden. Der Vermittler Fritz bringt dies im folgenden Zitat sehr gut zum Ausdruck:

Was bei ihnen besonders gut funktioniert ist das Netzwerk, das sie untereinander haben. Gerade telefonisch kennen sie sich untereinander alle. Vorhin hat mich eine angerufen und sagte, sie habe meine Telefonnummer von einer Freundin. Zu dritt kommen sie am Montag und stellen sich vor. Sie wissen genau, der hat eine Arbeit hier gefunden und drei Tage später sind Leute hier, die meinen es geht so schnell, dass man eine Arbeit findet. Sie sind untereinander ganz gut vernetzt, das läuft dann schon, so finden sie auch untereinander eine Arbeit. (2011: 3)

Die von Fritz angesprochene horizontale Arbeitsvermittlung, also zwischen ArbeiterInnen, wird im nächsten Kapitel skizziert und in den Kontext mit weiteren Formen der Netzwerkrekrutierung gestellt.

8.3 Netzwerkkontakte als Schlüsselressourcen

Es kristallisiert sich heraus, dass persönliche Netzwerke bei der Arbeitssuche eine der wichtigsten Ressourcen darstellen, mit Hondagneu- Sotelo gesprochen, „Network contacts, or lack of them, can make you or break you“ (2001: 74).

Die Netzwerkkontakte formieren sich aus Beziehungen unterschiedlichster Art. Beispielsweise verschaffte ein Oberarzt der Geriatrie eines öffentlichen Krankenhauses Doina eine neue Arbeitsstelle:⁶⁷

Ich hatte gute Referenzen, auch vom Oberarzt der Geriatrie, der mich seit vier Jahren kannte, seit ich diese Frau betreute. Ich machte die Visiten bei ihm, er hat mich gesehen, wie ich bin, wie ich mich verhalte, dass ich mich für die Arbeit einsetze. Also hat er meine Kandidatur, sagen wir meine Person, dieser Familie

⁶⁶ Marianna gibt an, sich sowohl an die Rangordnung der Wartelisten zu halten, als auch die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen mit einzubeziehen, um passende KandidatInnen herauszufiltern. Dabei akzentuiert sie ihre Bestrebungen objektiv vorzugehen (2011: 9).

⁶⁷ Bei Alima gestaltete sich der Zugang zur Neuanstellung ähnlich, nicht der Oberarzt, sondern die Krankengymnastin der ehemals betreuten Person stellte den Kontakt zur neuen Arbeitgeberin her (vgl. 2011: 2).

weiterempfohlen, die im Moment jemanden brauchte, da sie die Frau nicht mehr alleine lassen konnten. So hab ich zum Glück sofort eine neue Arbeit gefunden, weil es gibt Andere, die warten Monate und mehr. (2011: 2)⁶⁸

Häufig verhelfen sich auch HausarbeiterInnen untereinander zu einem Job. Wagner fand heraus, dass sich HausarbeiterInnen in Madrid ihre Brokerrolle teilweise auszahlen lassen (2008: 209). Der Zugang zu Netzwerken ist also nicht immer kostenlos, sondern wird den Begünstigten unter Umständen in Rechnung gestellt. Laut der Arbeitgeberin Susi operiert auch in Südtirol eine „Clique“, die Vermittlungsgebühren für den Zugang zu Netzwerken verlangt:

Sie helfen sich gegenseitig. Wobei ich gehört hab, dass da eine Clique ist, die Geld verlangen für Arbeitsvermittlung, schwarz. Das hab ich gehört, dass in Südtirol in mehreren Orten eine Clique ist. Das ist halt so. Die Hauptsache ist man findet jemand, der korrekt ist. Wie gesagt, man zahlt alles, regulär. (2011: 3)

Gerade für Neuangekommene sind solche horizontalen Netzwerke, sprich Kontakte zu anderen HausarbeiterInnen, von zentraler Bedeutung. Sie ersetzen die Notwendigkeit Referenzen vorzuweisen, da etablierte HausarbeiterInnen für sie bürgen (vgl. Hondagneu-Sotelo 2001: 64).⁶⁹ Hinsichtlich des Sommerurlaubs ist diese Art der Netzwerkrekrutierung sehr signifikant. Viele Beschäftigte organisieren für diese Zeitspanne einE ErsatzarbeiterIn aus ihrem persönlichen Umfeld:

Es sind sehr viele klassische ukrainische Hausarbeiterinnen hier in Südtirol. Sie sind sehr präsent auf dem Territorium und sie funktionieren ein bisschen wie eine Bezugsgruppe. Das bedeutet, dass sie über die Ankünfte walten, zum Beispiel: Ich muss in Ferien gehen. Ich rufe eine Freundin, oder Cousine, die Nichte, die Tochter an, damit sie mich ersetzen. Also, dann sind die Urlaubsvertretungen hier und meistens bleiben sie es auch. (Marianna 2011: 1)⁷⁰

⁶⁸ Übersetzung C.K. Original:

Avevo buone referenze e anche dal primario della geriatria, che mi conoscevo da quattro anni, da quando stavo con quella persona. Facevo le visite da lui, mi ha visto, come sono, come mi comporto che m'intendo del lavoro. Allora ha proposto la mia candidatura, diciamo la mia persona, a quest'altra famiglia, che al momento aveva bisogno, che non poteva lasciare più da solo la signora. Così, io ho trovato per fortuna subito, perché ci sono in altri posti, che aspettano per mesi e di più. (Doina 2011: 2)

⁶⁹ Eine Weiterempfehlung ist für HausarbeiterInnen somit auch mit einem gewissen Risiko verbunden das eigene Ansehen zu verlieren, falls die weiterempfohlene Person nicht den Erwartungen entspricht (vgl. Hondagneu-Sotelo 2001: 74).

⁷⁰ Übersetzung C.K. Original:

Ci sono tantissimi delle classiche badanti ucraine, qui in Alto Adige. Sono molto presenti sul territorio e funzionano proprio come una comunità un po' auto referente, che significa sono loro che gestiscono le arrivi, per esempio: Devo andare in ferie. Chiamo l'amica, la cugina, la nipote, la figlia che venga a sostituirmi. Quindi, poi le sostitute sono qui e spesso restano. (Marianna 2011: 1)

Die Netzwerkrekrutierung ist also transnational angelegt, sprich die Kontakte beschränken sich nicht auf Personen im Aufnahmeland. So stellt eine Urlaubsvertretung oftmals den ersten Schritt in eine langfristige Anstellung dar. Auch in meinem Datenmaterial, lässt sich ein Beispiel hierfür finden: Die Arbeitgeberin Martina bot der Urlaubsvertretung eine feste Anstellung, als die Beschäftigte Natalia in Pension ging:

Wie die Natalia im Urlaub war, hat die jetzige gearbeitet. Im Sommer dann haben wir sie gefragt und sie hat gesagt, sie würde schon bleiben für ganz. Wir finden sie immer durch die, die hier arbeiten, die haben immer irgendwelche Cousinen oder Bekannte. Weil wir sagen, wenn du in den Urlaub gehst, brauchen wir halt einen Ersatz und sie suchen dann. Und dann hat man auch eine gewisse Garantie, dass es jemand ist der entspricht, weil sie kennen sich untereinander. (Martina 2011: 4)

Wie aus dem Zitat ersichtlich, ist es für Martina sehr wichtig, dass die Urlaubsvertretung aus dem Bekanntenkreis der Normalbeschäftigten stammt. Sie spricht sogar von einer „Garantie“, die eine derartige Rekrutierung mit sich bringt. Daraus kann abgeleitet werden, dass ArbeitgeberInnen eine Neuanstellung als risikoreich bewerten, mit den Worten Hondagneu-Sotelos gesprochen: „Employers, too, view hiring process as difficult and risky“ (2001: 67). Netzwerkrekrutierungen nehmen in dieser Arbeitssparte also einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert ein, weil sie Vertrauen generieren: „Network hires inspire automatic trust“ (ebd. 2001: 78). Die Aussage von Edith exemplifiziert das Sicherheitsbedürfnis der ArbeitgeberInnen:

Also wir haben uns ziemlich auf brüchiges Eis begeben. Wir haben wirklich nicht genau gewusst, was kommt auf uns zu, was kann sie. War ein Risiko. Aber eben, ich hab mir gedacht, jemand empfiehlt nicht eine Person weiter, wenn er nicht überzeugt ist, dass es passt. Das war eigentlich ausschlaggebend, wieso wir gesagt haben, wir versuchen es. (2011: 3)

Edith verließ sich bei der Auswahl der Beschäftigten voll und ganz auf die Empfehlung der vorherigen Arbeitgeberin, die sie persönlich kennt. Die Beschäftigung einer anderen Hausarbeiterin zog sie hingegen auf Grund einer schlechteren Beurteilung nicht in Erwägung und zwar trotz besserer beruflicher Qualifikationen: „Im Dorf hätte ich noch jemanden gefunden, bei der waren die Referenzen aber nicht optimal, dann hab ich diese Frau gar nicht kontaktiert“ (ebd. 2011: 2). Laut Sotelo vertrauen ArbeitgeberInnen zu Beginn einer Beschäftigung nicht so sehr der/den Angestellten, sondern in erster Linie den Personen, die die Referenz erteilen (vgl. Hondagneu-Sotelo 2001: 78).

Doch worauf beziehen sich die Befürchtungen der ArbeitgeberInnen und warum ist Vertrauen in diesem Beschäftigungsfeld so wichtig? Wie sich in den Interviews herausstellte, fürchten

sich ArbeitgeberInnen hauptsächlich vor Diebstählen. Bedenken bezüglich der Qualität der Pflege werden kaum geäußert:

Alle haben Angst, dass sie kommen, um zu stehlen. [...] Das macht mich jetzt nachdenklich, weil es ist nicht so sehr: „Ja, aber wenn etwas passiert?“ Das ist es nie. Es ist tatsächlich: „Kommen sie, um zu stehlen?“ Jetzt wo ich über das nachdenke, es ist dieses, es ist diese Angst. (Marianna 2011: 8)⁷¹

Laut Hondagneu-Sotelo hängt die Angst vor Diebstählen mit dem Arbeitsplatz im Privaten zusammen, denn dort könnten Haushaltsgegenstände entwendet werden. Folglich werden in der Privatsphäre Vertrauen und Ehrlichkeit zu Schlüsselkompetenzen, für die die Netzwerkkontakte ein Garant zu sein scheinen (vgl. 2001: 77). Die Angst vor Vermögensdelikten rührt meist von rassistischen Vorurteilen, die Migration und Kriminalität zusammenbringen. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Für migrantische HausarbeiterInnen ohne Netzwerkkontakte kann die Arbeitssuche sehr aufreibend sein, weil ihnen auf Grund ihrer Herkunft großes Misstrauen entgegengebracht wird. Zum Beispiel blieb Ilena die erwerbslose Phase in sehr schlechter Erinnerung:

Das erste Mal war es sehr schwierig eine Arbeit zu finden, weißt du. Weil dich niemand kennt. Sie sagen: „Ah, mit den Rumänen“ [...] Wenn jemand hört du bist rumänisch, sagen sie: „Nein, nein, brauch ich nicht.“ Und dann, wenn sie dich kennen, sagen sie dir: „Ah, ich hätte dich auch gewollt.“ [...] Auch ich wollte eine Arbeit, aber niemand wollte mich, weil sie hörten, dass ich Rumänin bin: „Die stehlen, die da“, deshalb wollte mich niemand. Später, als sie mich kannten: „Ah du bist so tüchtig“, ich sage, erst muss du probieren, erst dann kannst du sagen. [...] sie haben mich nicht mal gesehen, weißt du. (Ilena 2011: 6)⁷²

Ihre anfängliche Arbeitssuche bewertet sie als schwierig und diskriminierend. Das erfahrene Unrecht wühlt sie rückblickend noch auf, das ist auch an ihrer Stimme erkennbar, die sich in diesem Abschnitt im Vergleich zum restlichen Gesprächsverlauf ändert. Hastig und aufgeregt erzählt sie von den negativen Zuschreibungen auf Grund ihrer Herkunft. Sie war noch nicht

⁷¹ Übersetzung C.K. Original:

Tutti hanno paura che vengano a rubare. Che succeda qualcosa in casa, una cosa che mi fa riflettere adesso, perché non è tanto: “Si ma se poi succede qualcosa?”, non è mai questo. È proprio: “Vengono a rubare?”. Adesso che ci sto pensando quello è, quella è la paura. (Marianna 2011: 8)

⁷² Übersetzung C.K. Original:

Prima volta era molto difficile trovare lavoro, sai. Perché non ti conosce nessuno. Dicono: “Ah con la gente rumena”, [...] quando sente qualcuno che sei rumeno, dicono: “no no no, non mi serve.” E dopo quando ti conoscono tutti, ti dicono: “Ah ti volevo io.” [...] Anche io volevo chiedere per tanto tempo lavoro, nessuno ha detto che aveva bisogno perché quando sentivano che sono rumena: “beh quelle rubano, quelle là”, per questo non mi voleva nessuno. Dopo quando mi hanno conosciuto “ah sei più brava, sei.” Io dico, prima deve, come si dice, provarlo, dopo puoi dire. [...] manco mi hanno visto, sai. (Ilena 2011: 6)

lange in Südtirol und konnte auf keine *gatekeepers* zurückgreifen, die ihre Vertrauenswürdigkeit bestätigen hätten können. Folglich wurde ihr mit ablehnendem Misstrauen begegnet, ihre rumänische Herkunft nährte die Furcht der ArbeitgeberInnen vor Diebstählen, ersichtlich an folgendem Zitatausschnitt: „[...] aber niemand wollte mich, weil sie hörten, dass ich Rumänin bin: ‚die stehlen, die da‘ [...]“.

Neben der Herstellung von Vertrauensbeziehungen bringen Netzwerkrekrutierungen weitere Vorteile mit sich: „[...] informal referrals are certainly cheaper and often faster than placing an ad or going through an employment agency“ (Hondagneu-Sotelo 2001: 76). Auch Martina betont im anschließenden Interviewausschnitt, wie problemlos und schnell die Rekrutierung von Hausarbeiterinnen mittels Netzwerkkontakten von statten geht. Ihre Antwort auf die Frage, wie sich die Suche nach einer Beschäftigten gestaltete, fiel folgendermaßen aus:

Ganz einfach, ich habe einen Bekannten und der hat zwei Polinnen gehabt für seine Eltern. Eine Polin, die Christina, die ist schon 15 Jahre da, ich hab sie angerufen. Zu Mittag ist sie gekommen mit einer anderen Polin und hat gesagt: „Ich hab eine Schwester und die würde gern diese Arbeit machen.“ Dann haben wir die Details ausgemacht und in einem Monat ist sie gekommen. Das war ganz einfach. (2011: 3)

Abschließend kann also angemerkt werden, dass Netzwerkkontakte nicht nur die Suche nach Arbeit für HausarbeiterInnen erleichtern, sondern auch den Rekrutierungsprozess für ArbeitgeberInnen

9 Differenzfaktoren und ihre Wirkungsmacht bei der Arbeitssuche

Die Auswertung des Datenmaterials brachte folgende Differenzfaktoren zum Vorschein: Gender, Klasse, Race/Ethnizität, Familienstand, Alter und Sprache. Jene Faktoren determinieren ArbeitnehmerInnen-Situiertheiten, die In- und Exklusionsvorgänge bei der Suche nach Arbeit anregen.

Jeder Kategorie wird ein eigenes Kapitel gewidmet, wobei stets auf Interferenzen mit anderen sozialen Teilungen verwiesen wird.

Die Forschungsergebnisse geben hauptsächlich Aufschluss über Intersektionen auf der Mikro-Ebene, teilweise versuche ich auch Verbindungen zur Meso-Ebene aufzuzeigen. Die Makro-Ebene wird kaum in Augenschein genommen, da der Theorie-Teil bereits einen Überblick über die Verflechtung von globalen Machtkonfigurationen bot.

Zunächst werden Genderimaginationen besprochen, die die große Nachfrage nach weiblichen Hausangestellten begründen. Zudem wird mit Blick auf den Wohnungsmarkt auf rassistische Schließungen aufmerksam gemacht, die männliche Hausangestellte im besonderen Maße treffen.

Das zweite Unterkapitel beschäftigt sich mit Klasse-Zugehörigkeiten von migrantischen HausarbeiterInnen. Das Hauptaugenmerk liegt auf ethnisch determinierten Statuszuweisungen in den Privathaushalten sowie in der Aufnahmegesellschaft. Es wird ein spezieller Terminus, nämlich jener der „MigrantInnen-Klasse“ angeführt, um dieser Intersektion von Ethnizität und Klasse gerecht zu werden.

Im nächsten Kapitel „Die Herkunft der Arbeitssuchenden – ein Indikator für Hautfarbe, Religionszugehörigkeit und Charaktereigenschaften“ werden Attribuierungen eruiert, die ArbeitgeberInnen von der Herkunft der Arbeitssuchenden ableiten. Ausgelotet werden insbesondere rassifizierte Hierarchien, die auf die Verflechtung von geschlechtlich und rassistisch geprägten Repräsentationen zurückgehen.

Das Kapitel „Für HausarbeiterInnen eine neue Familie finden“ thematisiert den Familienstand als wichtige soziale Positionierung im Prozess der Arbeitssuche. Dabei werden staatliche Ungleichheitsstrukturen herausgearbeitet, die das Zusammenspiel von Gender, Ethnizität und Familienstatus offenbaren.

Daran anschließend erfolgen Ausführungen zu Sprachkenntnissen. Dieses Kapitel dreht sich um die Frage, warum Deutschkenntnisse eine so zentrale Bedeutung in der Arbeitssuche einnehmen. Dabei wird auf die ethnisch aufgeladene Region Südtirol rekuriert.

Zuletzt wird die Präferenz für HausarbeiterInnen fortgeschrittenen Alters thematisiert. Insbesondere die Wirkungsmacht von essentialistischen Alters-Vorstellungen wird besprochen.

9.1 Die Naturalisierung von weiblichen Fähigkeiten

Die geschlechtliche Zugehörigkeit eröffnet oder verwehrt den Zugang zum Arbeitsmarkt maßgeblich. In den Augen vieler ArbeitgeberInnen befähigt allein das *Frau-sein* die Hausarbeiterinnen für diesen Beruf. Die ExpertInnen geben an, dass Männern die Fähigkeit zu putzen, kochen, pflegen etc. abgesprochen wird und sie deshalb kaum vermittelt werden können:

Es kommen auch Anfragen von Männern hauptsächlich aus Südamerika. Es ist aber sehr schwierig sie zu vermitteln, auch wenn wir es angestrengt versuchen sie

zu vermitteln, werden sie von den Familien nicht angenommen. Das sind dann die Vorurteile, ein Mann kann nicht kochen, nicht putzen. Wir haben jetzt mittlerweile von sämtlichen Kunden zwei Männer, die arbeiten. Ich probiere laufend, aber es ist sehr schwierig. (Rosi 2011: 4)

Auch Marianna erzählt von Vermittlungsschwierigkeiten. Sie nimmt sich deshalb männlichen Hausarbeitern nur an, wenn sie fachliche Kompetenzen aufweisen:

Wir sind wie ein Filter, in dem Sinne, dass Anfragen von Familien fast nie Männer in Betracht ziehen, fast nie. Deshalb ist es sinnlos Vorstellungsgespräche zu führen, wenn du weißt, dass du nie angerufen wirst. Ganz oft sagen wir: „Es tut mir leid.“ Als erstes: „Hast du Kompetenzen?“ Weil dann zahlt es sich aus, weil ich dich verkaufen kann. Also diese Person, die diese Sachen machen kann, die diese spezifischen Kompetenzen hat, aber wenn du nichts kannst, zusätzlich bist du ein Mann, sie werden dich nie anrufen. (2011: 11)⁷³

Laut Marianna „zahlen“ sich Vermittlungsbemühungen bei Männern nur dann aus, wenn sie „spezifische Kompetenzen“ vorzeigen können. Anders wie bei weiblichen Hausangestellten, muss also ein Diplom, eine Kursbescheinigung o.ä. belegen, dass Hausarbeiter den Arbeitsanforderungen gewachsen sind. Ansonsten ist eine Anstellung sehr unwahrscheinlich. Auch Ranko, der einzige männliche interviewte Arbeitnehmer, zieht das Argument der Professionalisierung heran, um jene Männlichkeitsimaginationen zu entkräften, die Männern die Eignung zur Hausarbeit absprechen:

Für einen Mann ist es schwieriger, das ist logisch, weil eine Person, die einen Assistenten benötigt, sucht vermehrt Frauen, weil sie geeigneter sind für das Haus. Das ist nicht gesagt, die Männer sind professioneller. Ich rede nicht von mir, aber ich kenne Männer, die professioneller sind wie die Frauen. Aber im Allgemeinen ist es so, dass 97 Prozent Frauen diese Arbeit machen, vielleicht auch mehr. (2011: 3)⁷⁴

Neben der mangelnden Befähigung wird bei Männern auch die Bereitschaft für Hausarbeitstätigkeiten angezweifelt: „Die Familie sagt dir: „Eine Frau putzt mir auch das

⁷³ Übersetzung C.K. Original:

Noi segniamo come filtro, nel senso che la richiesta da parte delle famiglie non prende quasi mai in considerazione uomini, quasi mai. Perciò inutile fare colloqui se sai che non verrai mai chiamato. Molto spesso diciamo: “Mi dispiace”. Primo di tutto: “Hai delle competenze?” Perché lì si vale la pena, perché ti posso vendere, quindi questa persona, che sa fare queste cose, che ha queste specifiche competenze, ma se non sai fare nulla, in più sei uomo non ti chiamerebbero mai. (Marianna 2011: 11)

⁷⁴ Übersetzung C.K. Original:

Per un uomo più difficile è logico, perché una persona che ha bisogno, di un assistente cercano più donne perché sono più adatte per la casa. Non è detto i maschi sono più professionisti. Io parlo non parlo di me, ma conosco maschi che sono più professionisti delle donne. Ma in genere è così, che il lavoro fanno il 97 % donne, forse anche di più. (Ranko 2011: 3)

Haus, von einem Mann weiß ich nicht, ob er mir auch das Haus putzt““ (Marianna 2011: 12).⁷⁵ Wahrscheinlich hebt Ranko aus diesem Grund hervor, dass er gewillt ist, alles zu machen, von der Essenszubereitung bis hin zu Reinigungsarbeiten, nur die Intimhygiene könne er nicht verrichten: „Ich mache keinen Hygienedienst, ich kann nicht, nicht dass ich nicht wollte, aber es geht nicht“ (2011: 10).⁷⁶ Die weiblichen Hausangestellten verspürten im Interview hingegen nicht die Notwendigkeit, ihre Bereitwilligkeit für verschiedene Hausarbeitstätigkeiten kundzutun. Wahrscheinlich weil ihre Geschlechtszugehörigkeit die Bereitschaft dafür ohnehin voraussetzt, zumindest der dominanten Logik zufolge.

Auf Grund der scheinbar natürlichen weiblichen Bereitschaft bzw. Fähigkeit zur Hausarbeit wird Männern nur ein spezialisierter Teil von Versorgungsarbeiten zugetraut (im Falle Rankos die Begleitung einer älteren Person). Folglich werden männliche Hausangestellte meist nur dann angestellt, wenn sie fachspezifische Kompetenzen aufweisen (z.B. eine Altenpflegeschule besuchten) oder es sich um körperlich anstrengende Tätigkeiten handelt: „Es kommt schon vor, dass sie [die ArbeitgeberInnen, Anm.] sagen: ‚Ja, es geht auch ein Mann in Ordnung, weil er [der Pflegebedürftige, Anm.] besonders schwer ist.‘ Ja, hier kommen die Männer ins Spiel, eigentlich bei körperlich anstrengenden Arbeiten, wenn ich ihn hinlegen muss, wenn ich ihn hoch heben muss“ (Marianna 2011: 12).⁷⁷ Die Vergeschlechtlichung von Versorgungsarbeiten hält sich also sehr hartnäckig, das folgende Zitat verdeutlicht ebenfalls diese Kontinuierung: „Auch wenn die betreuungsbedürftige Person ein Mann ist, der betreute alte Mann erwartet sich von einer Frau gepflegt zu werden. [...] Der Mann ist immer von der Frau versorgt worden, erst von der Mutter dann von der Ehefrau, also ist er es gewohnt“ (Marianna 2011: 11f.).⁷⁸

Ein weiterer Unterschied zwischen den interviewten Hausarbeiterinnen und Ranko liegt in der Erwerbsbiographie. Migrantinnen arbeiten meist seit ihrer Ankunft in italienischen

⁷⁵ Übersetzung C.K. Original: „La famiglia ti dice: ‘Insomma una donna mi pulisce la casa, da un uomo non lo so se me pulisce la casa’“ (Marianna 2011: 12)

⁷⁶ Übersetzung C.K. Original: “Non faccio servizio igienico, non mi va, non è che non vorrei, non mi va” (Ranko 2011: 10).

⁷⁷ Übersetzung C.K. Original: „Capita sì, che dicono: ‘Si va bene anche un uomo perché è particolarmente pesante’. Ecco li entrano nel gioco gli uomini, proprio nel lavoro di fatica, se lo devo tirare giù, lo devo tirare su” (Marianna 2011: 12).

⁷⁸ Übersetzung C.K. Original: “Anche sei l’ assisto è un uomo. L’ assisto uomo anziano si aspetta di essere curato da una donna. [...] E l’uomo è sempre stato curato dalla moglie fondamentalemente, quindi prima dalla madre, poi dalla moglie, quindi è abituato” (Marianna 2011: 11f.).

Privathaushalten, bezeichnend hierfür ist folgende Aussage: „Autorin: ‚Hast du immer im Pflegebereich gearbeitet?‘ Doina: ‚In meinem Leben nicht, aber seit ich in Italien bin mache ich die *badante*“ (2011: 1).⁷⁹ Die Arbeitsbiographie von Ranko ist demgegenüber sehr durchwachsen: „Ich habe als alles Mögliche gearbeitet“ (2011: 7).⁸⁰ Er war als Tellerwäscher, Maler, Getränkelieferant, in einem Sennereibetrieb und in einem Restaurant tätig. Auch zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete er nicht nur als Hausarbeiter, sondern auch als Hausmeister, zudem war er ehrenamtlich in einer Gewerkschaft tätig. An den divergierenden Arbeitsbiographien manifestiert sich die strukturierende Wirkung von Gender am Arbeitsmarkt: Migrantinnen wird wegen ihres weiblichen Geschlechts primär die Arbeitssparte in Privathaushalten zugewiesen.

Weiters offenbart das Interview mit Ranko geschlechtliche Unterschiede hinsichtlich der Anstellungsart. Während weibliche Hausarbeiterinnen größtenteils als live-in beschäftigt sind, finden laut Ranko männliche Arbeitnehmer vor allem eine live-out Anstellung: „Für Männer ist es schwieriger 24-Stunden [Anstellungen, Anm.] zu finden“ (2011: 9).⁸¹ Einerseits bewertet er dies positiv, weil er dadurch mehr Freizeit hat, und anderen Aktivitäten nachgehen kann (wie die Tätigkeit in der Gewerkschaft). Andererseits führt er die schwierige ökonomische Lage an, die eine solche Anstellung mit sich bringt: „Ich habe öfter nachgedacht in ein Hotel zurück zu gehen oder mit einer alten Person zusammen zu wohnen. Im ökonomischen Sinn, weil da würde man mehr verdienen. Als Krise war, dachte ich darüber öfters nach [...]“ (2011: 9).⁸² Arbeitszeiten, die fast allen Mehrheitsangehörigen zuteil werden, bringen MigrantInnen also in finanzielle Schwierigkeiten. Die Hierarchisierung von Berufsbildern und die Ethnisierung von Arbeitssparten am unteren Ende, bewirken niedrige Löhne für migrantische HausarbeiterInnen, die kaum für deren Existenzsicherung ausreichen. Eine live-out Beschäftigung ist aber nicht nur wegen dem geringen Lohnniveau problematisch, sondern auch auf Grund des Wohnungsmarktes in Südtirol. Ranko wohnt in einem Zimmer, das weder eine Kochmöglichkeit bietet noch mit einem eigenen Bad ausgestattet ist, die Miete beläuft sich aber dennoch auf 400 Euro im Monat: „Das Zimmer

⁷⁹ Übersetzung C.K. Original: „Io: ‘Hai sempre lavorato come badante?’ Doina: ‘Nella vita no, ma da quando sono in Italia, faccio la badante’” (2011: 1).

⁸⁰ Übersetzung C.K. Original: “Ho lavorato un po’ di tutto” (Ranko 2011: 7).

⁸¹ Übersetzung C.K. Original: “Per maschi è più difficile trovare 24 ore” (Ranko 2011: 9).

⁸² Übersetzung C.K. Original: „Mi è venuto tante volte, tornare in un albergo o convivere con una persona anziana. In senso economico, perché lì si guadagnavo di più. Quando c’era crisi, ci pensavo più volte [...]“ (Ranko 2011: 9).

würde laut den Regeln nicht mal 100 Euro wert sein. [...] Die Wohnungen sind zu teuer, die Vermieter profitieren. Das heißt, sie wissen, dass es schwierig ist eine Wohnung zu finden. Wir sind nicht glücklich, aber wir können wenig machen, weil das ist Krieg, nimm oder lasse es bleiben, nimm oder lasse es bleiben“ (Ranko 2011: 7f.).⁸³ Ranko wohnte in der Vergangenheit ausschließlich in solchen desolaten Zimmern, teilweise verfügten sie nicht einmal über eine Heizung, nichts destotrotz waren die Mietpreise stets sehr hoch. Auf der Suche nach günstigen Wohnmöglichkeiten zog er ständig um. Wie noch näher ausgeführt wird, wirkt sich diese desolade Wohnsituation negativ auf seine Wünsche bezüglich der Familienplanung aus. Damit decken sich meine Forschungsergebnisse mit folgender Schlussfolgerung einer quantitativen Erhebung des Südtiroler Landesinstituts für Statistik (Astat): „Ebenso deutlich wird die Tatsache, dass eine reguläre Aufenthaltsgenehmigung und ein ordnungsgemäßes Arbeitsverhältnis dem Einwanderer [sic!] noch lange keine Gewähr für eine angemessene Unterkunftslösung bieten“ (Astat 2003: 141).⁸⁴ Diverse Zeitungsinserate sowie wissenschaftliche Behebungen deuten auf rassistisch motivierte Schließungen bei der Vergabe von Wohnungen hin, die folgendermaßen zusammengefasst werden können: „Die Südtiroler Vermieter [sic!] neigen allgemein dazu, einheimische Mieter [sic!] zu bevorzugen“ (ebd. 2003: 142). Die soziale Ausgrenzung bei der Wohnungssuche determiniert folglich Diskriminierungserfahrungen: „Die Einwanderer [sic] fühlen sich von der einheimischen Bevölkerung diskriminiert. 88,3 % geben an, dass die Einheimischen ihnen bereits einmal aufgrund ihrer Herkunft eine Mietwohnung verweigert haben“ (ebd. 2003: 151). Race als Strukturkategorie wirkt also am Arbeits-, sowie am Wohnungsmarkt, wobei sich im Hausarbeitssektor beide Bereiche überlappen und geschlechtlich determiniert sind: Männliche Hausangestellte finden fast ausschließlich live-out-Anstellungen, weshalb sie die Wohnungssuche im größeren Maße betrifft.

Wie aus den bisherigen Ausführungen hervorgeht, ist das Reproduktionsfeld weiblich dominiert und zwar auf der Seite der ArbeitnehmerInnen sowie der ArbeitgeberInnen. Dies präzisiert die Vermittlerin Eva im folgenden Interviewausschnitt:

⁸³ Übersetzung C.K. Original: „Una stanza che non vale neanche 100 euro secondo le regole. [...] Le case sono troppo care, chi affittano profitano anche. Vuol dire, lo sanno difficile trovare una casa. Non siamo contenti ma non possiamo fare poco, perché questa è guerra, lascia o prendi, lascia o prendi“ (Ranko 2011: 7f.).

⁸⁴ Welche Wichtigkeit der Wohnungssuche in Südtirol beigemessen wird, bringen folgende Ergebnisse der quantitativen Astat-Studie zum Ausdruck: Auf der Wunschliste von MigrantInnen steht eine bessere Wohnungsvermittlung ganz oben (86 % der AusländerInnen), erst dann folgt eine bessere Arbeitsvermittlung (75 Prozent) (vgl. Astat 2003: 115).

Eva: Ich muss sagen es ist schwierig die Familien davon zu überzeugen, dass ein Mann die Arbeit genauso gut kann.

Autorin: Wieso?

Eva: Ich denke mir, der häufigste Grund wird der sein, dass bei uns meistens Frauen anrufen, Töchter, Enkel, Kinder, und sich die Frauen vielleicht bei einer Frau sicherer fühlen. Das ist sicher ein großes Thema. Ich denk mir Männer, die bei uns anrufen, für die Mama, den Opa, ist relativ selten, die meisten Anrufe kommen von Frauen. Meistens ist es so, dass die Frauen, die bei uns anrufen meistens selber zum Teil schon die Pflege übernommen haben, von der Mutter, vom Vater oder vom Opa. (2011: 4)

Aus dem Zitat wird deutlich, dass die Organisationsleistung rund um die Anstellung einer HausarbeiterIn großteils den Frauen obliegt, sie kümmern sich um die Rekrutierung, sie rufen bei Vermittlungsagenturen an, führen die Bewerbungsgespräche usw. Der Reproduktionsbereich bleibt somit eine innergeschlechtliche Angelegenheit.⁸⁵ Laut Lutz ist Hausarbeit ein Kernaspekt des Doing-Gender, durch die kommerzialisierte Delegation wird die Tochter zwar zur Arbeitgeberin, nichts destotrotz betrachtet sie die Care-Arbeit weiterhin als „personifizierte Teil ihrer Identitätsarbeit“ (vgl. Lutz 2007: 225), ersichtlich auch am folgenden Zitat von Martina:⁸⁶

Mein Vater war fünf Monate im Altersheim, dann sagte er, es wäre für ihn unmöglich sich dort einzugewöhnen. Ich antwortete: „Gib mir einen Monat Zeit, dann richte ich alles.“ Ich musste das Zimmer für die Pflegearbeiterin herrichten, dort schlief vorher meine Mutter. Alle Sachen ausräumen, und ein Bett kaufen. Ja, ich bin schon froh, dass ich ihm das ermöglichen konnte. Für die alten Menschen ist es einfach am besten und am schönsten daheim gepflegt zu werden. Mein Vater war Leiter eines Unternehmens, und im Altersheim sagen sie dir, wann du zu essen hast, mit allen zusammen. (2011: 1)

Obwohl Martina die Pflegearbeit nicht selbst verrichtet, empfindet sie die Versorgung ihres Vaters im Privathaushalt als ihren Verdienst („Ja ich bin schon froh, dass ich ihm das

⁸⁵ Eine Innergeschlechtliche Angelegenheit bleibt Care- Arbeit auch deshalb, weil sich nationale Frauen zwar von ihren traditionellen Aufgaben distanzieren, sich aber meist nicht vollkommen von ihnen entledigen/befreien können. Sorge-Arbeiten können selten zur Gänze kommodifiziert werden, beispielsweise übernehmen Nannys die Kindererziehung nur zum Teil, gewisse Aufgaben zu bestimmten Zeiten kommen weiterhin den Eltern zu. Genauso wenig erlöschen alle Pflichten der Angehörigen mit der Anstellung einer PflegearbeiterIn. Oft übernehmen sie am freien Tag der Beschäftigten die Versorgung der Pflegebedürftigen. Zudem befassen sie sich häufig mit rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Belangen der Pflege. Die Ausübung dieses Aufgabenspektrums bleibt in den meisten Fällen gegenderd, sprich Töchter und Schwiegertöchter fühlen sich weiterhin für die Versorgung der Angehörigen zuständig.

⁸⁶ Im Unterschied zu den interviewten Hausarbeiterinnen distanziert sich Ranko vom Pflegeberuf, exemplarisch hierfür ist folgender Ausspruch: „Ich spreche eher als Gewerkschafter, denn als *badante*“ (2011: 2). Die mangelnde Identifikation mit dem Pflegeberuf könnte auf dessen weibliche Konnotation zurückzuführen sein, die sich nicht mit seiner männlichen Identität vereinbaren lässt.

ermöglichen konnte.“). Sie organisierte die Anstellung und kann deshalb das Selbstbild der „guten Tochter“ aufrechterhalten (vgl. Lutz 2007: 224). Lutz verweist auf das Zusammenspiel von Doing-Gender und Doing-Ethnicity. Darauf gehe ich im nächsten Kapitel näher ein, indem ich die Generierung des asymmetrischen Machtverhältnisses zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn mittels ethnischer Zuschreibungen erläutere.

9.2 Die Initiation in die MigrantInnen-Klasse und die Nivellierung von beruflichen Qualifikationen

Bei der Arbeitssuche spielt die Berufsbildung des/der HausarbeiterIn keine Rolle.⁸⁷ Eine Ausnahme bilden lediglich medizinische Ausbildungswege, beispielsweise der Besuch einer Krankenpflegeschule.⁸⁸ Ansonsten betonen die HausarbeiterInnen, dass sie bei Vorstellungsgesprächen weder nach ihrem schulischen Werdegang noch nach früheren Berufsbildern gefragt werden. Wenn sich zu einem späteren Zeitpunkt herausstellt, dass sie einer ebenwertigen oder gar höheren Bildungsschicht angehören als die ArbeitgeberInnen, kann sich dies sogar negativ auf die Arbeitssituation auswirken:

Autorin: Welche Schule haben Sie besucht?

Doina: Willst du, dass ich es dir sage? Weil vielen sag ich es nicht, weißt du wieso? Ich habe Sprachwissenschaften studiert. Ich habe viele Jahre in einer Schule gelehrt. In einer Familie, in der ich gearbeitet habe, war der Sohn auch ein Lehrer der Mathematik. Während unserer Gespräche, sagen wir so, einige Sachen wusste er nicht und er machte: „Ah du weißt das.“ Und das wissend, ließ er mich ein bisschen als Sklavin fühlen, verstehst du? Er wollte mich erniedrigen auf irgendeine Weise. Du bist in meinem Haus, du bist die Sklavin. Dann ist es mir nochmal passiert, deshalb hab ich gesagt, ich werde niemand mehr sagen, wer ich bin. (2011: 7)

⁸⁷ Personen ohne jegliche Schulbildung, sprich AnalphabetInnen, haben allerdings große Schwierigkeiten einen Beruf zu finden. Bereits die Jobsuche gestaltet sich schwierig, aber auch die Bewältigung der Arbeitsanforderungen wird ihnen kaum zugetraut.

⁸⁸ Medizinnahe Schulungen werden von den ArbeitgeberInnen zwar geschätzt, sie sind aber nicht ausschlaggebend für deren Auswahlentscheidung:

Telefonisch hätte ich, auch durch eine Bekannte, eine ausländische Pflegekraft aus Ungarn bekommen, die Krankenschwester ist. Das hätte aber 1. 500 Euro netto gekostet und das ist ein Unterschied. [...] Jetzt sicher, wenn die andere wirklich eine ausgebildete Krankenschwester ist, würde es sich in einem späteren Stadium der Krankheit sicher bezahlt machen. Ich mein, wenn sie dann bettlägerig ist, hätte sie vielleicht bessere Möglichkeiten. (Edith 2011: 6)

Edith entschied sich auf Grund der höheren Lohnforderungen gegen die Anstellung einer ausgebildeten Krankenpflegerin. Dies deutet darauf hin, dass ArbeitgeberInnen kaum bereit sind Mehrkosten für professionell ausgebildete ArbeiterInnen zu übernehmen.

Auf der Mikro-Ebene herrscht ein asymmetrisches Machtverhältnis zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vor, eine hohe Schulbildung bedroht die scheinbar natürliche Überlegenheit der ArbeitgeberIn.⁸⁹ Doina brachte mit ihrem Wissen, respektive ihrem Universitätsabschluss, die haushaltsinterne hierarchische Rollenaufteilung ins Wanken, woraufhin der Arbeitgeber sie in die für sie vorgesehene Position der ungebildeten und untergeordneten Hausarbeiterin einwies, ersichtlich am Postulat: „Du bist in meinem Haus, du bist die Sklavin.“ Das folgende Zitat von Wagner bringt die Diskriminierungserfahrung vieler HausarbeiterInnen auf den Punkt:

Durch die Behandlung am Arbeitsplatz erfolgt oft eine symbolische, rituelle Erniedrigung und Platzzuweisung, wozu auch gehört den Stolz zu brechen, die eigene Persönlichkeit in gewisser Hinsicht aufzugeben und zur „Migrantin“ zu werden. (2008: 160)

Der vorher zitierte Interviewausschnitt von Doina endet mit den Worten: „ich werde niemand mehr sagen, wer ich bin“. Dieser Satz deutet auf die von Wagner angeführte Aufgabe der eigenen Persönlichkeit. Denn Doina will fortan den ihr zugewiesenen MigrantInnen-Status nach außen hin erfüllen, um keine Irritationen hervorzurufen und um keine sozialen Sanktionen auf sich zu ziehen. Der Begriff „MigrantInnen-Klasse“⁹⁰ drückt folglich sehr gut die Verschmelzung von Ethnizität und Klasse aus: HausarbeiterInnen wird ein niedriger sozialer Status zugesprochen, der ethnisch markiert ist. Die Rollenzuteilung im Haushalt steht demnach im Zusammenhang mit Rassifizierungsprozessen: MigrantInnen werden ethnisiert, das heißt sie werden „fremder gemacht als sie sind und als Andere (re)konstruiert“ (Wagner 2008: 156). Die *Fremden* fungieren als Gegenpart zu den *Einheimischen* und gelten, wie aus dem obigen Zitat ersichtlich, als ungebildet im Unterschied zu den gebildeten

⁸⁹ Machthierarchien werden von Arbeitsverhältnis zu Arbeitsverhältnis in unterschiedlichem Ausmaß gelebt. Laut Doina determiniert die Statuszugehörigkeit der betreuten Person die Asymmetrie. Sie führt folgende Erfahrung an: Die von ihr betreute Person ist eine sparsame Frau, die ihr Leben lang jeden Cent auf die Seite legte, weshalb sie nicht auf hierarchische Beziehungsstrukturen innerhalb des Haushaltes pocht. Die vorangegangene Arbeitgeberin gehörte hingegen einer reichen Offiziersfamilie an und trat ihr mit Geringschätzung entgegen:

[...] diese konnte sagen: „Wer bist du denn? Du bist nicht mal von der Familie!“ Mit einer Geringschätzung, ich weiß nicht mal wie nennen, weißt du. [...] Diese, ein bisschen, ich weiß nicht wie erklären, als wenn du ein Dummerchen wärst oder eine die nicht nachdenkt. Wenn sie dich schlecht behandeln und du hast keine Schuld so behandelt zu werden, fühlst du dich nicht gut. Aber diese Arbeit ist so. (Doina 2011: 12)

⁹⁰ Unter der MigrantInnen-Klasse verstehe ich in Anlehnung an Wagner den Prozess der „MigrantInwerdung“, sprich die gesellschaftliche Einweisung in einen niederen Status (auf der Mikro- sowie Meso-Ebene) und die damit einhergehenden vielförmigen, zumeist naturalisierenden Zuschreibungen.

Mehrheitsangehörigen. Allgemeiner ausgedrückt: Die Grenzziehungsprozesse zwischen ArbeitgeberInnen und HausarbeiterInnen beruhen auf essentialistischen Dichotomien wie: primitiv/gebildet, körperlich/geistig, schwarz/weiß, unzivilisiert/zivilisiert, schmutzig/rein.⁹¹ Am folgenden Interviewausschnitt von Alima demonstriere ich, wie wirkungsmächtig die tradierten Alteritätskonstruktionen auf der Akteursebene sind:

Die Tochter der verstorbenen Dame, ließ mich immer spüren, dass ich eine Ausländerin bin, die aus einem Hungerland gekommen ist, oder ich weiß es nicht. Also ließ sie mich diese Sachen spüren, diese Sachen bringen mich zum Leiden, in meiner Arbeit und auch in meinem Leben, weil es ist nicht einfach. Zum Beispiel eines Tages haben wir zusammen gegessen [...] das Kind wollte nichts essen und sie sagte zu ihm: „Iss, wieso isst du nichts? Schau zu den Kindern in Afrika, die an Hunger sterben.“ Und das Kind hat begonnen zu essen, danach sagte sie: „Frag Alima, dass in ihrem Land die Kinder an Hunger sterben.“ Ich bin ehrlich, ich habe sie so angeschaut, und gesagt: „Entschuldigung, in meinem Land sterben die Kinder nicht an Hunger, niemand ist an Hunger gestorben, es gibt Reiche und Arme, alle leben so wie es möglich ist zu leben.“ Weißt du was das heißt? Auch wenn in meinem Land Kinder an Hunger sterben würden, man kann das mir nicht so sagen, man kann nicht so schlecht reden. [...] Es bringt mich zum Verstehen, was sie über mich denkt, was sie über meinen Beruf denkt, hast du verstanden? Zum Beispiel machte ich eines Tages meinen Beruf mit Jeans-Hosen und einem Pullover, mit so flachen Schuhen. Und sie machte so, schaute mich an, dann sagte sie: „Hmm, aber du bist eine moderne *badante*.“ Ich sagte: „Aber

⁹¹ Anne Mc Clintock zeigt anhand von Seife auf, wie in der viktorianischen Zeit der neue Kult um Waren zusammenfiel mit Häuslichkeit, Genderrollen und Rassifizierungsprozessen: „Both the cult domesticity and the new imperialism found in soap an exemplary mediating form“ (1995: 208). Auch Wagner weist darauf hin, dass die Entstehung der europäischen nationalen Identitäten untrennbar mit der Unterscheidung von „Wir“ (zivilisiert) und den „Anderen“ (unzivilisierten, Kolonialisierten) verbunden ist:

Die europäische Moderne trägt in sich die Abgrenzung nach Außen (Exklusion) zur Bildung der imaginierten Gemeinschaft einer „homogenen“ Nation nach Innen (Inklusion). Rassismus, aber auch Sexismus sind der europäischen Moderne inhärente, konstitutive Elemente. (Wagner 2008: 12)

Die angeführten Dualismen sind in Europa also historisch gewachsen und stehen im Zusammenhang mit der Konstruktion des Eigenen, der Nationsbildung. Dass diese dualistischen Konstruktionen bereits in der frühkapitalistischen Zeit in den Reproduktionsbereich hinein wirkten, wird durch die Betrachtung des DienstbotInnenwesens deutlich. Bürgerliche Frauen affirmierten durch die Anstellung einer Bediensteten ihren eigenen Status, und konnten dadurch den „Widerspruch zwischen Häuslichkeit, die mit physischer Arbeit und Schmutz einhergeht, und der Reinheit und Spiritualität weiblicher Tugend bewältigen“ (Anderson 2006: 39). Diesbezüglich schreibt Hobsbawn: „Eine ‚Dame‘ war jemand, der keine Arbeit verrichtete, sondern Arbeit anderen auftrug; in ebendiesem Verhältnis bestand ihr höherer Rang“ (1978: 408). Die bürgerliche Ehefrau zog also ihre Identität bzw. ihre Überlegenheit aus ihrem Gegenpart, der Hausangestellten. „Die Idealisierung der weißen, bürgerlichen Frauen als das reine, fromme, moralische und tugendhafte Zentrum des Haushalts erforderte eine Spaltung von Frauen zu ihren Funktionen in zwei voneinander abhängige, aber antagonistische Stereotype: rein/schmutzig, emotional/körperlich, Madonna/Hure [...]“ (Anderson 2006: 39). In diesem Grenzziehungsprozess spielte die fiktive Trennung von „privat“ und „öffentlich“ hinein, so schreibt Anderson: „Die Polarisierung öffentlich/privat impliziert andere Dualismen, mit denen sie in Zusammenhang steht“ (2006: 24). Dem Privaten wird unter anderem das Traditionelle, Primitive und Irrationale zugeordnet, während dem Öffentlichen das Moderne, Zivilisierte und Rationale zugeschrieben wird (ebd. 2006: 24).

Entschuldigung, ist die *badante* mit einem Lumpen bekleidet?“ Die *badante* ist wie eine Person. Die Arbeit als *badante* ist wie eine Krankenschwester, wie eine Kellnerin. Es ist ein Beruf zum Leben [...]. (2011: 5)⁹²

Der Gesprächsausschnitt zeigt auf, dass sich Alima von ihrer Arbeitgeberin diskriminiert fühlt, da diese am Stereotyp der armen Ausländerin festhält. Die Zuschreibung knüpft an die oben angeführte Polarisierung in entwickelte und unterentwickelte Länder an. Alima empfindet die Zuteilung zu einem „Hungerland“ als degradierend. Mit der anschließenden Erzählung will sie die Repräsentationsgewalt der Arbeitgeberin exemplifizieren: Sie schildert, wie verblüfft sich die Arbeitgeberin über ihre moderne Bekleidung zeigte, da dieses Outfit ihrem Bild der primitiven und traditionellen Hausarbeiterin zuwiderläuft.

Was hat dies nun mit der Arbeitssuche zu tun? Bei Vorstellungsgesprächen ist es vorteilhaft, das eben beschriebene, vorgefertigte Bild der ArbeitgeberInnen zu bedienen, sprich sich als schlecht gebildete, ärmliche, genügsame und einfach gekleidete ArbeitnehmerIn zu präsentieren. Insofern ist es bedeutend, die Zugehörigkeit zur MigrantInnen-Klasse glaubhaft nach außen zu transportieren, beispielsweise durch das Äußere. So antwortet Susi Folgendes auf die Frage, auf was sie bei Vorstellungsgesprächen achte:

Susi: Soll ich ihnen sagen auf was ich geschaut habe? Dass sie nicht lackierte Fingernägel hat, darauf hab ich mal geschaut. Nicht, dass ich, dass ich das nicht mag, aber das Äußerliche und die Pflege des Äußeren, und ich denk mir, das ist nicht so kompatibel.

Autorin: Inwiefern?

Susi: Wenn jemand sehr auf sein Äußeres aufpasst und lange Fingernägel hat, dann kann sie die Arbeit nicht machen. Dann muss jemand im Büro arbeiten, oder Friseurin machen oder als Kosmetikerin oder in einer Rezeption arbeiten, aber diese Arbeit ist dann nicht geeignet. (2011: 7)

⁹² Übersetzung C.K. Original:

La figlia di questa signora sempre mi faceva sentire che io sono una straniera che è venuta di un paese del fame, o non lo so, allora mi faceva sentire queste cose, queste cose mi fanno soffrire nel mio lavoro anche nella mia vita, perché non è facile. Per esempio un giorno noi mangiavamo insieme, io mi preparavo per il mangiare, e il bambino non ha voluto mangiare, e lei diceva al bambino: “Mangia, perché non mangi? Guarda ai bambini dell’Africa muoiono di fame.” E il bambino ha iniziato a mangiare, dopo lei diceva: “Chiedi alla Fatima, che nel suo paese i bambini muoiono del fame.” Io son sincera, ho guardato lei così, ho detto: “Scusa, nel mio paese i bambini non muoiono del fame, nessuno è morto di fame. chi è povero, e chi non è povero. Tutti vivono come si può vivere.” Sai cosa significa, anche se nel mio paese muoiono di fame, non si può dirmi così, non si può parlare male così. [...] Mi fa arrivare cosa pensa di me, cosa pensa del mio paese, hai capito? Per esempio un giorno stavo facendo il mio mestiere con pantaloni di jeans, e una maglia, con scarpe basse così. E lei fa così, guardarmi, poi diceva: “Hm, ma tu sei una *badante* moderna.” Ho detto: “Ma scusa, la *badante* sta vestito con uno straccio? La *badante* è come una persona. Lavoro di *badante* è come un’infermiera, come una cameriera. È un lavoro per vivere [...]. (Alima 2011: 5)

Das Äußerliche soll also kompatibel sein mit dieser *schmutzigen Arbeit*, sodass das dominante Bild von einfachen, unauffälligen, hart arbeitenden, geschlechtslosen MigrantInnen aufrecht erhalten bleibt. Hondagneu-Sotelos Forschungsergebnisse decken sich mit diesen Ausführungen, sie zeigen auf, dass Arbeitssuchende gut beraten sind „eye-catching“-Kleidungsstücke zu vermeiden, denn die ideale Bekleidung für HausarbeiterInnen bestehe aus weißen Tennisschuhen, einem weitem weißen T-Shirt und weißen Leggings. „The advice is clear: the domestic job seeker must be clean, neat, and feminine – above all, sufficiently desexualized” (2001: 111).

Neben den Äußerlichkeiten kann auch ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil die Zugehörigkeit zur MigrantInnen-Klasse demonstrieren. Charaktereigenschaften, besser gesagt deren Inszenierung, sind entscheidende Faktoren bei der Auswahlentscheidung. So schildert die Vermittlerin Eva, dass sie bei Erstgesprächen immer versucht, die Persönlichkeit der HausarbeiterInnen zu ergründen. Selbst die ArbeitnehmerInnen verweisen auf ihren Charakter als grundlegendes Moment für die Zufriedenheit der ArbeitgeberInnen: Ihnen [den ArbeitgeberInnen, Anm.] gefiel mein Charakter sehr, wie ich arbeite, wie ich bin [...]“ (Alima 2011: 1).⁹³ Der Vermittler Fritz legt zwei Charakterarten fest, zwischen denen die ArbeitgeberInnen wählen können:

Ich frag auch immer ob sie zum Beispiel jemanden wollen, der den alten Mensch aufmuntert.[...] Wo die Kinder sagen, wenn es jemand wäre, der ein bisschen Leben in die Bude bringen würde und sie aufmuntert, zum spazieren gehen animieren, dann such ich solche Leute. Aber es gibt auch Familien, die sagen, ich hätte lieber jemand, die ruhig ist und sich nicht zu viel einmischt, der Vater macht das schon selbst, die eher im Hintergrund bleibt, dann such ich jemand ruhiges. (2011: 12)

Die Forderung nach „jemand ruhiges“ könnte ein versteckter Aufruf zur Bereitschaft sein sich unterzuordnen. Auch in den Interviews mit den ArbeitgeberInnen wurden ähnliche Wünsche artikuliert („Sie soll nicht herrschsüchtig sein“ (Ewald 2011: 1) oder „Mir war wichtig, das offene Wesen, ein nettes Wesen, ein sonniges Wesen, das war mir wichtig, alles andere war mir egal“ (Susi 2011: 7)). Die Performanz eines „netten, sonnigen, nicht herrschsüchtigen Wesens“ erhöht demgemäß die Chancen auf eine Anstellung. Mit den Worten Wagners gesprochen: Die „Strategie der Unterwürfigkeit“ ist bei der Arbeitssuche äußerst erfolgreich, da die „Inszenierung einer sich unterordnenden, unsichtbaren, (scheinbar) perfekten Hausarbeiterin“ (Wagner 2008: 216f.) dem favorisierten Persönlichkeitsprofil entspricht.

⁹³ Übersetzung C.K. Original: „A loro è piaciuto molto il mio carattere, come lavoro, come sono [...]“ (Alima 2011:1).

Insofern trifft die These von Anderson zu: Die kommerzielle Aneignung der Arbeitskraft stellt nur eine Fiktion dar, im Grunde wird die Persönlichkeit einer HausarbeiterInnen vermarktet (vgl. 2006: 152). Dies führt sie folgendermaßen aus: „Die ArbeitgeberInnen wollen mehr als nur die Arbeitskraft. Häufig machen sie keinen Hehl daraus, dass sie ganz feste Vorstellungen von der Person haben und rechtfertigen ihre Ansprüche mit der Begründung, dass diese schließlich in ihrem Haus arbeiten würde“ (Anderson 2006: 144).

Doch nicht nur innerhalb des Haushaltes, sondern auch innerhalb der Aufnahmegesellschaft erfolgt eine „Initiation in die MigrantInnen-Klasse“. Es macht einen relativ geringen Unterschied, welchen Beruf die HausarbeiterInnen in ihren Herkunftsländern ausübten oder welche Bildung sie genossen haben, im Großen und Ganzen arbeiten sie in der Aufnahmegesellschaft alle unter ähnlichen Arbeitsbedingungen in derselben Berufssparte. So merkt die Vermittlerin Eva an, dass auch die Arbeitsmöglichkeiten der sehr gut ausgebildeten MigrantInnen fast ausschließlich in der Care-Arbeit liegen:

Was mich am meisten, gerade am Anfang, nachdenklich machte, die haben zum Teil wirklich super Ausbildungen. Wir haben Ingenieursfrauen gehabt. Mit einem Ingenieur-Uni-Abschluss haben sie keine Möglichkeiten. Und was du dann effektiv verdienst ist dann ja so dermaßen wenig und viele haben Kinder. (2011: 11f.)

Fritz spricht auf ähnliche Weise die Überqualifizierung vieler HausarbeiterInnen an:

Weil es melden sich Leute, die haben ja Ausbildungen, das sind Zahnärztinnen, Anästhesistinnen, das sind Tierärztinnen, das sind Leute, die Unternehmen mit über 300 Angestellte gemanagt haben. Das sind Leute darunter, die irgendwie für die Arbeit überqualifiziert sind, weitaus. Es gibt einfach wirtschaftliche Schwierigkeiten und sie brauchen Geld. (2011: 3)

Auch wenn die ExpertInnen die Überqualifizierung wahrnehmen, üben sie keine Kritik an Migrations- und Arbeitsgesetzen, die die Nivellierung beruflicher Qualifikationen herbeiführen. Vielmehr begründen sie die Nicht-Anerkennung von Studientitel (auch jener innerhalb Europas) mit mangelnden Sprachkenntnissen der MigrantInnen oder veralteten Studiengängen in den Herkunftsländern. In der Hausarbeitsliteratur werden hingegen klare Worte für staatliche Praxen gefunden, die darauf abzielen, den Pool von Billigarbeitskräften beizubehalten, um öffentliche Ausgaben für Versorgungsarbeiten zu minimieren. Beispielsweise geht aus folgendem Zitat von Wagner klar hervor, dass Ethnizität und *citizenship* als soziale Platzanweiser fungieren, die die Klassenzugehörigkeit der HausarbeiterInnen formieren:

Verschiedene soziale Mechanismen weisen Migrierten ihren gesellschaftlichen Platz zu und halten sie dort. Eine sehr effektive Form ist die Illegalisierung von Migration. Aber auch andere Mechanismen wie zum Beispiel die Ethnisierung der MigrantInnen als die „Fremden“ und Minimierung derselben als „Ungebildete“ bzw. „Unzivilisierte“ oder andere soziale Praktiken wie zum Beispiel die Nicht-Anerkennung akademischer Titel, bewirken, dass die Mehrzahl der MigrantInnen auch nach ihrer Legalisierung in den für sie bestimmten Arbeiten tätig sind. (2008: 158)

Die Interferenz von Ethnizität und Klasse auf der Meso-Ebene bewirkt vielfach einen sozialen Abstieg auf der Akteursebene. Ilena arbeitete beispielsweise in ihrem Herkunftsland nach dem Wirtschaftsstudium in einer gut bezahlten öffentlichen Stelle. Durch eine Rationalisierungsmaßnahme wurde ihr Arbeitsplatz gestrichen, sie fand keine neue Anstellung, die den bisherigen Lebensstandard ihrer Familie hätte sichern können. So entschloss sie sich auszuwandern, mit 43 Jahren kam sie nach Südtirol und gehörte fortan keiner Bildungsschicht mehr an, sondern der MigrantInnen-Klasse. Auf Grund des ethnisch segmentierten Arbeitsmarktes beschränkten sich ihre Jobchancen auf den Hausarbeitssektor, dem ein niedriges gesellschaftliches Prestige anhaftet. Es liegt auf der Hand, dass sich manche ArbeiterInnen nach ihren früheren Berufen sehnen, ersichtlich auch am folgenden Zitat von Doina, einer ehemaligen Lehrerin: „Mir fehlt diese Arbeit, mir fehlen die Kinder sehr, mir fehlt, weil sie hielten mich am Laufenden, für all das“ (2011: 8).⁹⁴ Wagner stellt diesbezüglich eine Analogie zwischen den von Victor Turner beschriebenen Initiationsriten und dem Prozess der „MigrantInwerdung“ her.⁹⁵ In Übereinstimmung mit Turner erläutert sie drei Phasen: die Ablösung vom alten Status (Verlust der eigenen Ressourcen, Persönlichkeit und Individualität), die Liminalität (Ethnisierung und Gleichschaltung der MigrantInnen) und die Wiedereingliederung in die Gesellschaft (mit neuem sozial funktionalen Status als MigrantIn) (vgl. Wagner 2008: 160ff.). Sahana schildert im Interview ausführlich das Schlüsselerlebnis, durch welches ihr die Auflösung der bisherigen Statuszugehörigkeit bewusst wurde. Sie gehörte in Indien einer wohlhabenden Familie an, weshalb sie die plötzliche Etikettierung „arme Ausländerin“ in ihrer Anfangszeit verwunderte:

Eines Tages sagte sie [eine mehrheitsitalienische Mitbewohnerin, Anm.] zu mir: „Gib mir meine Brille!“ Ich sagte: „Welche Brille?“ „Du hast meine Brille genommen, du hast gestohlen, gestohlen.“ [...] Weiter, weiter. Und ich hab

⁹⁴ Übersetzung C.K. Original: „Mi manca questo lavoro, mi mancano i bambini tantissimo, mi manca, perché con loro mi tenevano aggiornata, per tutto quanto“ (Doina 2011: 8).

⁹⁵ Turner, Victor. 1969. *The Ritual Process. Structure and Anti-Structure*. London: Routledge.

geweint, geweint. [...] Ich brauche keine Brille, wenn wir [meine Familie, Anm.] welche brauchen, haben wir Geld. Auch ich lebte gut in Indien. Wenn ich Brillen brauche, kaufen ohne Probleme. (2011: 17)⁹⁶

Der im Zitat beschriebene Vorfall führte Sahana vor Augen, dass sie in Südtirol als mittellos gilt. Niemand traute ihr zu genügend Geld für eine Brille aufzubringen. In ihrer Unterkunft glaubten alle, inklusive der Heimleitung, den Anschuldigungen ihrer Mitbewohnerin. Ihr wurde sogar angetragen, auf Grund dieses Vorfalls nach Indien zurückzureisen. Im Interview schloss sich dieser Erzählung eine längere Schilderung über ihre Klassenzugehörigkeit in Indien an. Sie schilderte vom Leben in ihrer Heimatstadt und ihrer sozial gut situierten Familie, die ihr nicht erlaubte einer Lohnarbeit nachzugehen, da dies das Ansehen der Verwandtschaft gefährdet hätte. In Südtirol ist sie hingegen auf eine sehr arbeitsintensive Stelle angewiesen. Durch die Migration wendete sich also ihre soziale Positionierung komplett.

Insgesamt ist fest zu halten, dass sich Ethnizität und Klasse auf der Mikro- sowie Meso-Ebene überschneiden. Ethnizität als Strukturkategorie weist MigrantInnen Arbeitsstellen im unteren Lohnsegment zu und zwar unabhängig von deren beruflichen und schulischen Qualifikationen. Dadurch werden bisherige Klassenzugehörigkeiten unter der neuen MigrantInnen-Klasse subsumiert. Auf der Mikro-Ebene tendieren ArbeitgeberInnen dazu HausarbeiterInnen zu ethnisieren, um Machtasymmetrien zu naturalisieren. Denn so muss die hegemoniale Ordnung nicht hinterfragt werden, schließlich läge es in der Natur der MigrantInnen, dass sie putzen und pflegen. Dies erklärt auch, warum ArbeitgeberInnen das persönliche Profitieren von globalen Ungleichheitslagen nicht andenken, sondern die Anstellung als Wohltat umdeuten. Aus ihrer Sicht bieten sie den „armen, primitiven, ungebildeten“ Beschäftigten weitreichende finanzielle Möglichkeiten.

⁹⁶ Übersetzung C.K. Original:

Un giorno mi ha detto: “Dammi i miei occhiali!”. Ho detto: “Quali occhiali?” Poi ha detto: “Tu hai preso i miei occhiali, tu hai rubato, rubato.” [...] Ancora, ancora. Io pianger, piangere. [...] Non ho bisogno di occhiali, quando noi abbiamo bisogno abbiamo soldi. Anch’io vivere bene in india. Quando ho bisogno di occhiali, comprare non c’è problem. (Sahana 2011: 17)

9.3 Die Herkunft der Beschäftigten - ein Indikator für Hautfarbe, Religionszugehörigkeit und Charaktereigenschaften

In fast allen Ländern sind ethnisierte Hierarchien unter den HausarbeiterInnen zu verzeichnen (vgl. Hess/Lenz 2001: 142). Die rassistischen Vorlieben der ArbeitgeberInnen variieren allerdings von Land zu Land. Gemeinsam sind ihnen die exkludierende Wirkung am Arbeitsmarkt und der Einfluss auf das Lohnniveau. Beispielsweise sind in Deutschland Polinnen die bestbezahlten Hausarbeiterinnen. In Zypern werden hingegen asiatische Hausarbeiterinnen bevorzugt, innerhalb dieser Kategorie erfolgt eine weitere Differenzierung, Philippinerinnen werden den Frauen aus Sri Lanka auf Grund ihrer christlichen Religionszugehörigkeit vorgezogen (vgl. Hess/Lenz 2001: 143). Indessen finden Osteuropäerinnen dort kaum Arbeit als Hausangestellte, sie sind vorwiegend in der Sexindustrie tätig (vgl. ebd. 2001: 139).

Laut Magat sind in Italien, ähnlich wie in vielen südeuropäischen Ländern (vgl. dazu Chell-Robinsons 2000: 109), philippinische Migrantinnen die beliebtesten Hausarbeiterinnen: „Filipinas are the preferred domestics of choice in Italy – indeed, they like to joke that they are the Mercedes-Benz of domestics –, and hiring a Filipina is a status symbol for many Italian families due to the majority of the women being educated and English-speaking“ (2004: 353).⁹⁷

In Südtirol gestaltet sich die Lage allerdings anders, nicht PhilippinerInnen, sondern MigrantInnen osteuropäischer Herkunft sind der „Mercedes-Benz“ unter den HausarbeiterInnen. Insgesamt wurden von meinen InterviewpartnerInnen vier Herkunftsregionen thematisiert: Osteuropa, Asien, Lateinamerika und Afrika. Wobei osteuropäische HausarbeiterInnen der oberste Rang in der Hierarchie zugewiesen wird, und afrikanischen HausarbeiterInnen die unterste Stufe.

Die Präferenz der ArbeitgeberInnen für OsteuropäerInnen kann im Sinne des *colour-blind-discourses* (vgl. Moras) als Kode für „HausarbeiterInnen mit weißer Hautfarbe“ gelesen werden (vgl. dazu auch Anderson 2006: 188). Dass die Hautfarbe die Auswahlentscheidung lenkt, zeigt folgende Schilderung von Eva:

Zum Beispiel kam jetzt eine Anfrage von irgendeinem Berg, ich geb immer die Information, die Frau ist so alt und kommt da her. Ich weiß jetzt nicht mehr genau

⁹⁷ Hierarchien unter HausarbeiterInnen reflektieren also rassistische Stereotype, die den jeweiligen Nationalitäten in verschiedenen geographischen Kontexten anhaften. Dies zeigt Anderson am Beispiel algerischer MigrantInnen auf, die in Frankreich oft mit Terrorismus in Verbindung gebracht werden (2006: 189).

woher sie kam, ich glaub aus Senegal, und dann sagten sie: „Ah, also ist sie schwarz?“ Dann hab ich gesagt: „Ja, sie ist schwarz.“ Dann haben sie gesagt, sie möchten das nicht, einfach weil es ins Dorfbild nicht hinein passt und sie möchten nicht auf Grund dieser Frau zu viel Aufmerksamkeit vom ganzen Dorf auf sich ziehen. Das war der Grund, den sie angegeben haben, aber so wirklich rassistische Aussagen hab ich überhaupt noch nie gehört. Also eher so Befürchtungen, ah schwarz, nein im Dorf, oh Gott, dann schauen uns alle an, eher in diese Richtung hat mir das die Frau erklärt. (2011: 4)

Moras legt mit Blick auf die USA dar, dass rassistische Vorstellungen in der Verhandlung von Reproduktionsarbeit nicht offen kommuniziert werden: „Whites use the language of colour-blindness to deny their own racism and their benefit from institutional racism“ (2010: 235). Auch im geschilderten Fallbeispiel begründet die Arbeitgeberin ihre Ablehnung gegenüber einer schwarzen Hausarbeiterin mit externen Umständen. Sie erklärt, dass sie selbst keine Vorbehalte hege, eine schwarze Hausarbeiterin würde aber einfach nicht ins „Dorfbild“ passen, sie würde zu viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Damit schiebt sie jegliche Eigenverantwortung von sich, um nicht als Rassistin dazustehen. Marianna deutet ebenfalls an, dass rassistische Anfragen von ArbeitgeberInnen verdeckt dargelegt werden: „Es gibt diese Anfragen, und wie es sie gibt, welche Hautfarbe hat sie? Von wo kommt sie? Dann verstecken sie sich natürlich dahinter: ‚Wissen sie, der Vater oder die Mutter haben Angst‘“ (2011:8).⁹⁸ Dieses Argumentationsschema (das Alter der Pflegebedürftigen vorzuschieben) ist aber nicht nur bei ArbeitgeberInnen festzustellen, die Expertin Rosi diskutiert die Vermittlung von HausarbeiterInnen afrikanischer Herkunft auf ähnliche Weise:

Die Vermittlung von afrikanischen Personen ist wirklich sehr schwierig, da muss man wirklich sagen, da ist das Problem ich will jetzt nicht sagen von Rassismus. Aber ich sehe das auch ein, unsere Eltern und unsere Großeltern sind in einem anderen Konzept aufgewachsen, da ist kein Vertrauen vorhanden. Und dunkelhäutige Menschen, oder wie es auch oft vorkommt, marokkanische oder tunesische Frauen, die verschleiert sind, sind sehr sehr schwierig zu vermitteln. Da hab ich ein großes Manko, man probiert aber man kommt nicht dazu. Vielleicht unsere Generation oder die kommende wird das sicher eher annehmen. Jetzt gerade bei 80- und 90-jährigen ist noch mehr oder weniger die Unsicherheit und das Nichtwissen. (2011: 5)

Rosi wagt es nicht die Anfragen nach einer weißen Hausarbeiterin als rassistisch zu bezeichnen, erkennbar an der Aussage „ich will jetzt nicht sagen von Rassismus“. Vielmehr entlastet sie die ArbeitgeberInnen, indem sie auf das Alter der Pflegebedürftigen verweist, die ihrer Argumentation zufolge aus „Unsicherheit“ und „Nichtwissen“ handeln. Des Weiteren

⁹⁸ Übersetzung C.K. Original: „Ci sono queste richieste, come non ci sono, di che color è? Da dove viene? Poi ovviamente si nascondono dietro, va beh sa il papà o la mamma che hanno paura“ (Marianna 2011: 8).

macht der Interviewausschnitt deutlich, dass die Herkunft nicht nur als Indikator für die Hautfarbe, sondern auch für die Religionszugehörigkeit fungiert. Hausarbeiterinnen mit afrikanischen Wurzeln seien oft „verschleiert“, sie gehören also dem Islam an. Muslimische Hausarbeiterinnen, deren Religionszugehörigkeit auch noch am Tragen eines Kopftuchs erkennbar ist, gehören jenen Personengruppen an, deren Arbeitsmarktzugang am schwierigsten ist. Das Interview mit Alima, einer muslimischen Hausarbeiterin, zeigt wie wichtig Netzwerkkontakte im Falle solcher marginalisierten Subjektpositionierungen sind. Sie erklärt, dass ihre muslimische Glaubenszugehörigkeit bei der Arbeitssuche kein Problem darstellte, weil sie von Bekannten weiterempfohlen wurde. Allerdings registrierte sie anfangs Unsicherheiten seitens der Arbeitgeberin:

Anfangs war die Tochter sehr vorsichtig mit mir, wegen den Fotos [Heiligenbilder, religiöse Symbole, Anm.], wegen all dem. Das erste Mal als ich bei ihnen war sagte ich: „Schauen Sie, Sie müssen sich nicht sorgen, wir haben Respekt für die Religionen. Bleib ruhig, lass alle Fotos an ihrem Platz, für mich stellen sie kein Problem dar, sie machen mir überhaupt nichts aus.“ (2011: 16)⁹⁹

Gleichwohl die Religionszugehörigkeit nicht maßgebend auf die Arbeitssuche von Alima einwirkte, stößt sie im Arbeitsumfeld des Öfteren auf Vorurteile, beispielsweise ärgerte sie sich sehr über folgende Aussage der Enkelin der betreuten Person:

Sie sagte zu mir: „Eure Religion, euer Koran sagt, dass ihr Personen umbringen müsst.“ Ich sagte: „Aber Entschuldigung bitte, hast du den Koran gelesen? Hast du herausgesucht was die islamische Religion sagt?“ [...] Terrorismus gibt es auf der ganzen Welt, man kann nicht sagen: „Ihr seid so.“ Nein. Zum Beispiel ich habe Respekt für alle Religionen, mir gefällt es wenn man auch Respekt hat vor meiner. (2011: 14)¹⁰⁰

Wie die Aussage der Enkelin verdeutlicht, stehen MuslimInnen häufig unter pauschalem Terrorismusverdacht. Insofern geht die ablehnende Haltung gegenüber muslimischen HausarbeiterInnen unter anderem auf die diskursive Verflechtung von Gewalt-, Radikalität-, Terrorismus und Islam zurück. Aus dem Interview geht nicht klar hervor, ob Alima auf Grund

⁹⁹ Übersetzung C.K. Original:

Prima la figlia è stata molto attenta con me, per le foto, per tutto. La prima volta quando sono venuta qua, da loro, ho detto: “Guarda, non preoccupare, noi abbiamo rispetto per delle religione. Stai tranquilla, lasci le foto nel suo posto, per me non sono un problema, non mi fanno fastidio per niente.” (Alima 2011: 16)

¹⁰⁰ Übersetzung C.K. Original:

Lei mi ha detto: “La vostra religione, il vostro corano dice che dovete uccidere le persone.” Ho detto. “Ma scusa, tu hai letto il corano? Sei andata a cercare cosa dice la religione islamico?” [...] Il terrorismo è per tutto il mondo, e non si può dire: “Vuoi siete cosi.” No. Per esempio, io ho rispetto per tutti i religioni, mi piace anche avere rispetto per la mia religione. (Alima 2011: 14)

dieser gesellschaftlichen Diskurslage kein Kopftuch trägt (außer bei Gebeten), schließlich führt sie das Tragen eines Kopftuches als wichtige religiöse Vorschrift an. Es ist denkbar, dass sie sich dieser Verhaltensrichtlinien widersetzt, weil sie soziale Schließungsprozesse befürchtet, wie zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt.¹⁰¹

Die Expertin Marianna zählt in der folgenden Aussage die islamische Religionszugehörigkeit zu den zentralen Differenzlinien, die Arbeitssuchende kategorisieren und Privilegierungs- und Unterdrückungsprozessen ausliefern:

Diese Kurse [Pflegekurse, Anm.] werden nicht von Arbeiterinnen aus bestimmten Herkunftsgebieten besucht. Wer sich bei diesen Kursen präsentiert sind Personen, die keine Arbeit finden, wegen sozialen Konditionen, weil sie Mütter sind von kleinen Kindern. Ich finde keine Arbeit, ich muss an meine Kinder denken, an die Uhrzeiten des Kindergartens, der Schule. Muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen. Die Frauen aus Afrika südlich der Sahara und deshalb offensichtlich anders sind. Und so machen die Familien einen Schritt zurück. Nein besser aus dem Osten, besser aus Lateinamerika, weil sie uns mehr ähneln. Es ist auch dieses Vorurteil, und deshalb haben diese Personen größere Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden, daher nehmen diese Personen an diesen Kursen teil. Sie statten sich mit einem zusätzlichen Instrument aus, das die Bildung ist. Aber die schon wissen, dass sie eine Arbeit haben, wer fähig ist zumindest, wer eine Gemeinschaft hinter sich stehen hat, um die Dinge zu sagen wie sie sind, weil die Ukrainerinnen verlieren keine Zeit.¹⁰² (Marianna 2011: 7)

¹⁰¹ Alima streicht im Interview heraus, dass sie anderen Religionen große Achtung entgegenbringt, beispielsweise begleitet sie die pflegebedürftige Frau in die christliche Messe und folgt dabei ebenfalls den religiösen Abläufen (sie steht auf, wenn die anderen aufstehen etc.). Auch die Pflegebedürftige schätzt Alimas religiöse Rituale:

Zum Beispiel sagt sie: „Super, ihr betet immer so.“ Ich sagte: „Ja, fünf Mal am Tag ist es erforderlich, wir haben einen Zeitplan für die Gebete.“ „Ah, wie brav.“ Ich sage: „Ja, man muss an Gott denken, weil Gott sich auch immer an uns erinnert. Er macht vieles für uns.“ „Ja, ja, ja, wie brav.“ Weil immer wenn sie sieht, dass ich mir ein langes Kleid und ein Kopftuch anziehe, sagt sie: „Ah, gehst du deine Gebete verrichten?“ Ich sage: „Ja, ich gehe beten, jetzt.“ (Alima 2011: 13)

Entgegen der vorherrschenden Ansicht, funktioniert das Arbeitsverhältnis zwischen der christlichen älteren Frau und der muslimischen Hausarbeiterin tadellos. Es herrscht ein gegenseitiges Verständnis für religiöse Praxen vor. Auch die Integration der muslimischen Gebete in den Arbeitsalltag stellt kein Problem dar. Insofern verdeutlicht dieses Fallbeispiel den Konstruktionsprozess von Differenzkategorien. Oftmals sind Angehörige von auseinanderdifferenzierten Kategorien gar nicht so verschieden, wie es Identitätspolitikern erscheinen lassen.

¹⁰² Übersetzung C.K. Original:

Infatti, in questi corsi certe, la lavoratrice di certa provenienza non ci sono. Chi si presenta a questi corsi, sono soprattutto delle persone non riescono comunque a trovare un lavoro, per condizioni sociali, di essere madri di bambini piccoli. Non riesco a trovare lavoro, io devo pensare ai bambini, agli orari dell'asilo, della scuola. Le donne provenienti dalla musulmana che indossano il velo, le donne dell'Africa sub sahariana e quindi sono ovviamente diverse. E quindi le famiglie fanno un passo in dietro. No, meglio dell'Est, meglio dell'America Latina perché ci assomigliano di più. C'è anche un pregiudizio, e quindi queste persone hanno più difficoltà a trovare un lavoro, e quindi queste persone partecipano a questi corsi. Quindi si dotano di uno strumento di più, che è la formazione. Ma chi sa già di avere un lavoro, chi riesce menomale, chi ha una comunità le spalle in dietro, perché dire le cose come stanno, perché le Ucraine non vanno a perdere tempo. (Marianna 2011: 7)

Im Zitat spricht Marianna die Pflegekurse an, die von Personen besucht werden, die keine Arbeit finden und die sich folglich durch die Schulung bessere Jobchancen ausrechnen. Dabei macht sie drei marginalisierte Positionierungen fest: muslimische Hausarbeiterinnen mit Kopftuch, Migrantinnen mit familiären Verpflichtungen (worauf ich im nächsten Kapitel näher eingehen werde) und Frauen aus Subsahara-Afrika, also Personen mit dunkler Hautfarbe. Nur jene Personengruppen haben es notwendig Professionalisierungskurse zu besuchen, um die Aussicht auf eine Anstellung zu erhöhen. MigrantInnen aus Osteuropa, an deren Spitze UkrainerInnen stehen, „verlieren keine Zeit“, sondern steigen sofort ins Berufsleben ein.¹⁰³

Abgesehen von der Hautfarbe und der Religionszugehörigkeit werden aus der Herkunft der Beschäftigten auch spezifische Charaktereigenschaften abgeleitet, wie die zitierte Aussage der Vermittlerin Rosi offenbart:

Es ist auch manchmal die Lebenseinstellung, die man hat. Es gibt welche [ArbeitgeberInnen, Anm.] die sagen, sie möchten keine aus dem Ostblock, ich möchte lieber eine Lateinamerikanerin, weil sie dann eher so ist wie die Italiener sind, herzlicher, offener. Wobei das nicht immer gleich ist. Ich muss sagen ich arbeite gerne mit den Personen aus Lateinamerika zusammen, weil sie einfach sehr, sehr viel Respekt vor älteren Leuten haben und auch weniger Problematiken auftreten im Arbeitsverhältnis. Auf der anderen Seite, beim Ostblock haben wir manchmal das Problem, dass da Geldschwierigkeiten oder die Arbeitsverhältnisse nicht lange dauern, eben durch das ständige ich brauche mein Geld, ich möchte mehr, und das und das und das. Es ist manchmal ein Kostenproblem. [...] Zum Beispiel Lateinamerikaner sind sehr lebensfrohe Personen, sehr lustige, weniger problematischere Personen, sie haben es aber nicht unbedingt mit der Pünktlichkeit. Wenn wir dann den Ostblock nehmen, viele sagen sie sind sehr kühl, sie sind sehr geldgierig, muss man manchmal, das Feedback, das ich von meinen Kunden bekomme, ist das. Aber sehr genaue Arbeitsweise, sehr pünktlich. Und dann haben wir die dritte, die schwerere Klasse, Männer oder Frauen aus Afrika. Wo immer die Vorurteile sind, man probiert es, aber zum Schluss sucht sich die Familie die Person aus. (Rosi 2011: 5f.)

Rosi beschreibt lateinamerikanische HausarbeiterInnen als unproblematische, genügsame, herzliche, offene, lustige und lebensfrohe Personen. Diese positiven Kulturzuschreibungen empfindet sie als unbedenklich, während sie bei der genauso essentialistischen, aber negativen, Darstellung von OsteuropäerInnen (als geldgierige, kühle, aber genaue Personen)

¹⁰³ Die Ukrainerinnen sind zahlenmäßig in Südtirol sehr dominant in dieser Branche, auf Grund der Netzwerkrekrutierungen ist es für HausarbeiterInnen ukrainischer Herkunft somit relativ einfach eine Arbeitsstelle zu finden.

hervorhebt, dass sie sich nur auf das „Feedback“ der ArbeitgeberInnen beziehe.¹⁰⁴ In ihrer Erzählung ist der Vorwurf der osteuropäischen Geldgierigkeit dominant, wobei sie die „Geldgierigkeit“ als kulturspezifische Charaktereigenschaft darstellt. Eine Erklärung für diese ethnische Reputation könnte das Migrationssystem bieten: OsteuropäerInnen haben großteils einen gesicherten Aufenthaltsstatus in Südtirol, weswegen sie weniger ausbeutbar sind als Drittstaatsangehörige. Wahrscheinlich beschreibt Rosi LateinamerikanerInnen als „weniger problematischere Personen“, weil sie weitaus häufiger gezwungen sind, schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne zu akzeptieren. Der Ausspruch „Es ist manchmal ein Kostenproblem“ deutet auf die bessere aufenthalts- und somit auch arbeitsrechtliche Positionierung von OsteuropäerInnen hin. Rosi blendet also strukturelle Ungleichheitsachsen auf Grund von *citizenship* aus und bewertet die angeblichen Unterschiede in den Lohnforderungen als kulturelle Differenzen zwischen den beiden homogenisierten Gruppen. Zum anderen kann aus dem Zitat herausgelesen werden, dass Lateinamerikanerinnen eine kulturelle Nähe zu Italienerinnen nachgesagt wird: „Ich möchte lieber eine Lateinamerikanerin, weil sie dann eher so ist wie die Italiener sind, herzlicher, offener“. Solche ethnisierten Zuschreibungen interagieren häufig mit Genderimaginationen, woraus bestimmte berufliche Qualifikationen abgeleitet werden, beispielsweise liege LateinamerikanerInnen die Pflegearbeit besonders, weil sie „sehr, sehr viel Respekt vor älteren Leuten haben“. Greve bringt dies im folgenden Zitat gut zum Ausdruck:

Rassistische und vergeschlechtlichte Stereotype zeigen sich auch in der Verbindung von Attributen wie fleißig und gehorsam mit bestimmten Nationalitäten und Kontinenten. Solche finden sich in stereotypisierten Bildern beispielsweise der fleißigen Polin, der fröhlichen kinderlieben Latina oder der fügsamen Asiatin. Auf dem Arbeitsmarkt wiederum können sich diese rassistischen Stereotype voll entfalten und funktional eingesetzt werden. (2007: 108)¹⁰⁵

¹⁰⁴ Die gegenwärtige Ökonomisierung von Care-Arbeit ist kein neues Phänomen, sondern hat im DienstbotInnenwesen einen historischen Vorläufer. Dabei sind durchaus Parallelen zur heutigen Situation auszumachen: Beispielsweise geht aus der Studie zu Südtiroler Hausarbeiterinnen in italienischen Städten zwischen 1920 und 1960 hervor, dass italienische ArbeitgeberInnen explizit nach „Südtiroler Mädchen“ suchten, da ihnen positive ethnische Klischees anhafteten. Sie galten als „anpassungsfähig“, „bescheiden“ (Lüfter/Verdorfer/Wallnöfer 2011: 147) „fleißig, sauber, zuverlässig und diskret, Eigenschaften, die bei einem Dienstmädchen erwünscht waren und erwartet wurden“ (ebd. 2011: 79). Intersektionen von geschlechtlichen und ethnischen Repräsentationen determinierten also auch damals die Suche nach Arbeit.

¹⁰⁵ Folgendes Zitat von Anderson bringt das Zusammenspiel von rassifizierten Differenzen und hierarchisierten Subjektpositionen am Beispiel der Illegalisierung auf den Punkt:

In der Praxis fällt beides („Illegalität“ und „rassifizierte“ Identität) allerdings häufig zusammen und die Verweigerung von Rechten für „illegale Immigrantinnen“ lässt sich beispielsweise

Etwas undifferenziert und verallgemeinernd, aber teilweise doch zutreffend, kritisiert Anderson Vermittlungsagenturen hinsichtlich der Reproduktion dieser rassistischen Identitäten:

Vermittlungsagenturen – egal ob auf freiwilliger oder kommerzieller Basis – spielen eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung solcher rassistischen Stereotype. Ihr Rassismus ist unverblümt und kennt keine Scham. (2006: 188)

Die Ethnisierung von Verhaltensweisen manifestiert sich auch im Wunsch oder der Ablehnung von Beschäftigten aus einem bestimmten Land, wie aus folgendem Zitat der Vermittlerin Marianna ersichtlich ist:

Sie [die ArbeitgeberInnen, Anm.] fragen auch, kann ich eine Person aus diesem Land haben. Aber diese Art der Nachfrage ist manchmal verbunden mit der Tatsache, dass sie gehört haben, dass diese, die *badante* von Freunden sich sehr schlecht verhalten hat. Und sie machen diese Assoziation, dass alle Moldawierinnen, dass alle Rumäninnen, alle Marokkanerinnen sich so verhalten. (2011: 8)¹⁰⁶

Auf ähnliche Weise beschreibt Eva diese Art der Nachfrage: „Ich hatte bis jetzt eine einzige Familie, wo die Frau ausdrücklich sagte: ‚Ich will niemanden aus Moldawien.‘ Dann fragt man meistens warum und wieso und dann erzählen sie meistens, weil sie schlechte Erfahrungen gemacht haben“ (2011: 12). Die Aussagen belegen, dass ArbeitgeberInnen von ihren Erfahrungen mit einer HausarbeiterIn auf kulturspezifische Verhaltensweisen schließen. Anderson drückt dies folgendermaßen aus: „Die ‚negative‘ Erfahrung mit einer Hausarbeiterin wird dazu benutzt, daraus die ‚negativen‘ Charakterzüge ihrer Nationalität abzuleiten“ (2006: 190).

Aus den bisherigen Abfassungen geht klar hervor, dass diskriminierende Anfragen, den rassistischen Denkstrukturen der ArbeitgeberInnen entspringen, und so schließlich auch bei den Vermittlungsagenturen einlangen. Nun stellt sich die Frage, wie VermittlerInnen mit solchen Anfragen umgehen. Marianna antwortet Folgendes auf diese Frage:

Wir haben überlegt eine Farbskala zu machen, von weiß bis schwarz, alle Brauntöne. Schauen sie diese Palette, sagen sie mir was sie wollen. (lacht) Aber im Allgemeinen lassen wir so eine Sache nicht durchgehen, aber du kannst die

aufgrund der Tatsache leichter schlucken, dass die Mehrheit der Menschen, denen diese Rechte vorenthalten werden, eine rassifizierte Identität haben. (2006: 183)

¹⁰⁶ Übersetzung C.K. Original:

Chiedono anche, posso avere una persona di questo paese. Alle volte però questo tipo di richiesta è anche collegata al fatto, che hanno sentito che quella lì, che era la *badante* di amici, e poi si è comportata malissimo. E fanno questa associazione che tutte le Moldave, che tutte le Rumene, tutte le Marocchine fanno così. (Marianna 2011: 8)

Personen ja nicht zwingen, aber unsere Aufgabe ist es auch zu informieren also zu sagen: „Es tut mir leid, diese Art der Anfrage richtet sich gegen ihre eigenen Interessen, weil es reduziert sich die zur Verfügung stehende Auswahl von Personen drastisch und es ist möglich, dass ich ihnen eine empfehlen muss, die zwar kein Kopftuch trägt und weiß ist, die aber nicht fähig ist, die Arbeit zu verrichten“. (2011: 8)¹⁰⁷

Mit Ironie führt sie die Idee an, eine Farbpalette anzufertigen, die den ArbeitgeberInnen vorgezeigt werden kann, damit sie sich eine genaue Schattierung der gewünschten Hautfarbe auswählen können. Daraufhin folgt eine Aussage, die exemplarisch ist für die interviewten VermittlerInnen: der Umgang mit diskriminierenden Anfragen ist „diplomatisch“ (Rosi 2011: 7), man könne ArbeitgeberInnen ja schließlich nicht zwingen (ebd. 2011: 8), oder wie es Rosi formuliert: „ich kann es mir leider nicht leisten“ (2011: 7). Marianna sieht ihre Aufgabe auch in der Informationsarbeit, jedoch trägt sie nicht wirklich zu einer antirassistischen Aufklärung bei. Sie erteilt lediglich den Hinweis, dass sich Anfragen nach einer bestimmten Herkunftsregion gegen die eigenen Interessen der ArbeitgeberInnen richten. Ausgespart wird dabei, dass solche Anfragen bestimmte Personengruppen diskriminieren und sich deshalb hauptsächlich gegen deren Interessen richten, weshalb diese rassistischen Wünsche nicht berücksichtigt werden können. Ungenützt bleibt auch die Gelegenheit, den ArbeitgeberInnen mitzuteilen, wie obsolet es ist, von einer Hautfarbe, bzw. einer Herkunftsregion auf Charaktereigenschaften oder Qualifizierungen zu schließen. Vielmehr kommen VermittlerInnen den Forderungen der ArbeitgeberInnen nach, beispielsweise schildert Eva im Zusammenhang mit dem eingangs zitierten Fallbeispiel, dass sie „natürlich Rücksicht nahm“ auf den Wunsch der Arbeitgeberin keine Senegalesin vermittelt zu bekommen, sie stellte den Kontakt zu einer weißen Bewerberin her und begründet dies so: „zwangsläufig, du willst der Familie ja auch helfen“ (2011: 4).

In diesem Kapitel verdeutlichte ich, dass rassistische Vorstellungen der ArbeitgeberInnen eine Rangordnung unter den HausarbeiterInnen erzeugen. Die Hierarchie beschränkt sich dabei keineswegs auf die Hautfarbe, sondern reflektiert stereotype Verhaltensweisen, die den jeweiligen ethnischen Zugehörigkeiten anhaften. Demnach konstruiert *Race* hierarchisierte

¹⁰⁷ Übersetzung C.K. Original:

Abbiamo anche pensato, di fare una scala di colore, dal bianco al nero, di tutti i colori del marrone. Guarda questa paletta, mi dica. (ride) Però, di solito non lasciamo correre una cosa del genere, ma poi non puoi obbligare le persone, pero nostro compito è anche informare quindi dire: Mi dispiace questo tipo di richiesta va contro i suoi stessi interessi, perche si riduce drasticamente la scelta delle persone disponibili ed è possibile che io le dovrò consigliare qualcuna che pur essendo senza velo e bianca, che però non è in grado di fare il lavoro. (Marianna 2011: 8)

Subjektpositionierungen im Bezug auf die Arbeitssuche. Zudem sind auf der repräsentationellen Ebene Überschneidungen mit Genderimaginationen zu verzeichnen.

9.4 Für migrantische HausarbeiterInnen eine neue Familie finden

Die Kapitelüberschrift entnahm ich den Interviews mit den VermittlerInnen, da diese ihre Tätigkeit stets als Suche nach Familien beschreiben. Dass es sich dabei um eine Arbeitsvermittlung handelt, bleibt sprachlich unmarkiert. Vielmehr entsteht der Eindruck einer Kindesadoption. Abgesehen von dieser berufsfremden Terminologie sind auch am Arbeitsplatz die Positionen unklar, häufig erfolgt eine Familienintegration; Beschäftigte werden als Teil der Familie einverleibt und in ihrer Funktion als ArbeitnehmerInnen unsichtbar gemacht, worauf ich im Theorie-Teil bereits näher eingegangen bin.¹⁰⁸ Der geforderte Familienanschluss ist durchführbarer, wenn die Beschäftigten kinderlos und ungebunden sind, oder vorwiegend transnationale Beziehungen pflegen. Denn nur *familienlose* HausarbeiterInnen können den vielen 24-Stunden Nachfragen gerecht werden, sprich rund um die Uhr für eine *neue Familie* da sein.

Außerdem zeigen die Interviews mit den HausarbeiterInnen, dass die Bereitschaft zur Familienintegration auf Grund der Trennung von der eigenen Familie steigt. Beispielsweise gibt Zuzanna an, dass sie sich im ArbeitgeberInnenhaushalt wie ein Familienmitglied fühle: „und das ist auch gut so, wenn die eigene Familie schon so weit weg ist“ (2011: 2).

Hinsichtlich der Arbeitssuche bedeutet dies: HausarbeiterInnen, die keine familiären Verpflichtungen im Aufnahmeland aufweisen, finden einfacher eine Stelle, da sie sich voll und ganz in den Dienst einer *neuen Familie* stellen können. Im Umkehrschluss: Die Situiertheit als ArbeitnehmerIn mit Kind(ern) und/oder PartnerIn schmälert die Aussichten auf einen Job. Der Familienstatus wirkt sich also auf die Erfolgchancen bei der Arbeitssuche aus, und zwar auf Grund der Organisation des Pflegesektors. Denn die zunehmende Verlagerung von Versorgungsarbeiten in den Schoß der Kleinfamilie bewirkt eine Abkehr

¹⁰⁸ In den Interviews wurden die Angestellten meist als Freundinnen oder Familienmitglieder betitelt. Das am geringsten personalisierte Arbeitsverhältnis wies Ewald auf, er beschrieb das Arbeitsverhältnis ohne auf freundschaftliche oder verwandtschaftliche Termini zu rekurrieren. Dies könnte an seinem männlichen Geschlecht liegen:

Das Aussprechen von Zuneigung und Selbstreflexion sind bei weiblichen ArbeitgeberInnen tendenziell stärker vorhanden als bei männlichen. Zu erklären ist dies damit, dass Haushalt- und Versorgungsarbeit ein Kernaspekt des Doing Gender von Frauen, nicht jedoch von Männern ist. Weibliche ArbeitgeberInnen sehen sich also gezwungen, das Weitergeben dieser Arbeit an eine andere Frau sich selbst und anderen gegenüber zu legitimieren. (Lutz 2008: 109)

von kollektiven Formen des Pflegens, wie sie in staatlichen Betreuungsstrukturen erfolgt. Gleichzeitig schafft dies zahlreiche 24-Stunden-Arbeitsplätze in Privathaushalten, die auf *familienlose* MigrantInnen zugeschnitten sind. Die Privatisierung des Reproduktionsbereiches wird vom Pflegegeld vorangetrieben. Im folgenden Zitat bringt die Arbeitgeberin Susi, die vom Pflegegeld ausgehenden Privatisierungstendenzen zum Ausdruck:

Das Pflegegeld ist eine große Hilfe hier in Südtirol. Es ist so, dass in die Altersheime zurzeit nur diejenigen Fälle geschickt werden, die ganz, ganz große Pflegefälle sind. Ich hab den Vergleich, weil ich im Altersheim eine Dame [ihre Tante, Anm.] seit vielen Jahren betreue. Die Aussagen sind folgende, seit das Pflegegeld eingeführt worden ist, bekommen sie diese Fälle, die zu Hause nicht mehr betreut werden können. Sie bekommen wirklich nur mehr die ganz harten Fälle. Das war auch Sinn und Zweck des Pflegegeldes, dass man sagt, die alten Leute sollen zu Hause gepflegt werden. Das ist eine sinnvolle Sache. Ein Platz im Altersheim kostet der Allgemeinheit zusätzlich, man muss Strukturen schaffen. Deswegen wird es immer mehr sein, du hörst sogar mitten in den Tälern drinnen, dass dort *badanti* sind. (2011: 12)

Im Laufe des Gesprächs betont sie auch die kostenförmigen Vorteile, die sich daraus für ArbeitgeberInnen ergeben:

Sie [die Hausarbeiterin, Anm.] ist, sie kommt mir vor, wie ein Familienmitglied. Und das ist ganz notwendig, das ist ja das Ziel der Politik, dass sie sagen ein Platz im Altersheim kostet sehr viel. Wissen sie wie viel? 3.600 Euro im Monat bezahlt ich für meine Tante. (Susi 2011: 5)

Die Interviews zeigen auf, dass die Privatisierungspolitik von den ArbeitgeberInnen begrüßt wird. Kostengründe spielen hierbei eine Rolle: Die Pflege zu Hause ist günstiger als ein Heimplatz, 3.600 Euro versus 1.215 (vgl. URL 8). Susi erkennt die Familienintegration aber auch als politische Strategie, um Sozialausgaben kleinzuhalten, schließlich belastet die Betreuung in Altersheimen die nationale Ökonomie weit mehr („Ein Platz im Altersheim kostet der Allgemeinheit zusätzlich“). Wie alle ArbeitgeberInnen, bewertet sie die private Pflege ausschließlich positiv. Die Konsequenzen für die Beschäftigten, nämlich prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen werden nicht angedacht.¹⁰⁹ Der gesellschaftliche Rückhalt

¹⁰⁹ Die Pflege zu Hause wird häufig der institutionalisierten Care-Arbeit vorgezogen, weil diese in den Augen vieler den Verlust von Autonomie und Individualität mit sich bringt (siehe auch bereits den zitierten Ausspruch von Martina „im Altersheim sagen sie dir, wann du zu essen hast“ (2011: 1)). Diese Bewertungen hängen mit dem liberalen Ideal vom autonomen Individuum zusammen, demzufolge die Abhängigkeit von anderen Personen ausschließlich negativ konnotiert ist (vgl. Read/Thelen 2007: 4). In den von mir getätigten Interviews wurde mehrmals herausgestrichen, dass durch die Pflege im Privathaushalt (sprich durch den vorherrschenden Betreuungsschlüssel von eins zu eins), im Gegensatz zu jener in Institutionen, den individuellen Wünschen und Gewohnheiten der Pflegebedürftigen voll entsprochen werden kann und deshalb qualitativ besser zu bewerten sei. Die anschließende Beschreibung des Arbeitsalltags der Beschäftigten exemplifiziert dies:

für die Privatisierung des Reproduktionsbereichs ist wohl auf die ethnische Zugehörigkeit der Beschäftigten zurückzuführen. Die gesellschaftliche Akzeptanz für 24-Stunden-Arbeitsplätze wäre wahrscheinlich geringer, wenn Mehrheitsangehörige unterer Klassen in jenen tätig sein müssten. Für MigrantInnen, BürgerInnen zweiter Klasse, gelten allerdings andere Maßstäbe. Auch die ArbeitnehmerInnen sind sich dessen bewusst, in den Interviews merkten sie öfters an, dass Mehrheitsangehörige nicht unter solchen Bedingungen arbeiten würden:¹¹⁰

Von den italienischen Personen, viele, ich weiß nicht, nicht nur von einer Person hab ich gehört, dass sie diesen Beruf nicht machen würden, auch wenn sie enorm viel bezahlt bekommen. Sie sehen die Situation, eine sagte zu mir: „Ich würde nicht mal meine eigene Mutter pflegen.“ (Doina 2011: 12)¹¹¹

Den ArbeitgeberInnen ist ebenfalls klar, dass nahezu alle PflegearbeiterInnen einen Migrationshintergrund aufweisen. Die ExpertInnen führen an, dass deshalb kaum Anfragen einlangen, die um die Vermittlung von „einheimischen“ HausarbeiterInnen ersuchen:

Die meisten wissen, dass eine einheimische Person nicht 24-Stunden arbeitet, ich meine, dann darfst du keine Familie haben, dann darfst du keine Verwandten haben, keine Freizeitaktivität und gar nichts. Gerade wenn 24-Stunden Anfragen kommen, wissen die Leute schon, dass das vorwiegend ausländische Frauen machen. Das Thema einheimisch oder nicht ist von daher nicht so relevant. (Eva 2011: 8)

Sie [die Hausarbeiterin Anm.] steht auf, bevor der Vater aufsteht. Und früher ist der Vater um sechs aufgestanden, also früher ist sie oft so um fünf, halb sechs aufgestanden. Aber jetzt steht sie um sieben auf, dann frühstückt sie, dann hilft sie dem Vater aus dem Bett zu kommen, tut ihn waschen macht ihm Frühstück, hilft ihm sich anziehen und nachher holt sie die Zeitung für den Vater, weil er mag in der Früh die Zeitung haben. Ich weiß nicht wie viel er versteht, aber er mag sie in der Früh haben. Und dann beginnt sie so langsam zu kochen, wir essen ziemlich früh, um elf [...]. (Martha 2011: 6)

Die folgende Aussage von Doina verdeutlicht, dass HausarbeiterInnen ihren Tag gänzlich nach den Bedürfnissen der Gepflegten ausrichten müssen:

Ich bleibe 24 über 24 [Stunden Anm.] mit der Frau. Ich habe zwei Stunden am Nachmittag frei, sagen wir, zum Ausruhen, Hinauskommen, Spaziergänge machen, Luft zu schnappen, für meine Sachen. Den Rest, die Arbeit ist so wie sie ist, ich muss eine alte Person pflegen, vom Anfang bis zum Schluss, vom Aufwecken bis zum Bett bringen, sie waschen, sie anziehen, ihr Essen geben, sie begleiten, über alle Argumente diskutieren, die sie will oder sie fähig ist. (Doina 2011: 2)

¹¹⁰ Die schlechten Arbeitsbedingungen wurden in den Interviews häufig als Ent-Menschlichung beschrieben: „Ja, ich bin nicht von hier, das ist richtig, aber ich bin auch ein Mensch, ich bin auch eine Person“ (Ilena 2011: 8).

¹¹¹ Übersetzung C.K. Original: “Dalle persone italiane, tanti, non so, non solo da una persona l’ho sentito, che io non farei questo lavoro anche se mi pagano enorme. Perché vedono la situazione, una mi diceva: “io neanche con mia mamma starei.”(Doina 2011: 12)

Die ArbeitgeberInnen gehen im Rekrutierungsprozess also schon davon aus, dass Vollzeitpflegestellen den Mehrheitsangehörigen nicht zuzumuten sind („Das Thema einheimisch oder nicht ist von daher nicht so relevant.“). Als Grund hierfür wird die Unvereinbarkeit mit eigenen Familienprojekten genannt („dann darfst du keine Familie haben“). Auch im nächsten Zitat, werden familiäre Verpflichtungen von Mehrheitsangehörigen angeführt, die keine live-in Beschäftigung zulassen:

Die einheimischen Frauen, die in diesem Bereich arbeiten würden, die gehen stundenweise und meistens vormittags, wenn die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind. Und die Familien brauchen sie oft mehr als nur zwei, drei Stunden vormittags, das ist ein wenig das Dilemma. (Fritz 2011: 5)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird seitens der ExpertInnen fast ausschließlich im Zusammenhang mit *einheimischen* Frauen diskutiert, von MigrantInnen wird erwartet, dass sie sich nach den Bedürfnissen der Aufnahmegesellschaft richten, ihre familiäre Situation bleibt meist unsichtbar. Fritz bespricht die Unterordnung migrantischer Wünsche folgendermaßen: „Die *badanti* selbst sind vom Menschlichen her ganz in Ordnung, also die meisten. Und sie bemühen sich ihre Bedürfnisse hinten anzustellen, um sich anzupassen an das, was hier gebraucht wird“ (2011: 7). Und „hier“ werden nun mal vorwiegend 24-Stunden ArbeiterInnen ohne familiäre Verpflichtungen gebraucht. Deshalb müssen MigrantInnen als quasi geschlechtslose Wesen für diese Nachfrage herhalten, wie auch aus dem folgenden Zitat der Vermittlerin Rosi hervorgeht:

Viele [ArbeitgeberInnen, Anm.] wissen, dass selten Einheimische diese Arbeit machen. Stundenweise ist kein Problem, mit Zusammenleben gibt es keine Italiener oder Südtiroler, die diese Arbeit machen, weil jeder selbst Familie hat. Wen zu finden, der Italiener ist und diese Arbeit macht, ist einer auf 40. (2011: 7)

Auch aus diesem Zitat geht die familienlose Darstellung von MigrantInnen hervor, denn Rosi verweist nur bei den „Einheimischen“ auf deren Familie („weil jeder selbst Familie hat“). Die Konstruktion von HausarbeiterInnen als familienlose Wesen zieht sich nahezu durch alle ExpertInneninterviews. Migrantische Hausarbeiterinnen scheinen kein Geschlecht zu haben, ähnlich wie Schwarze Frauen im Kontext der Sklaverei (Caixeta u.a. 2010: 10):

Anders als die Arbeitgeberinnen, scheinen die Hausarbeiterinnen nicht in Relation zu einer Beziehung oder Familie gesetzt zu werden. Es ist fast so, dass die Migrantin kaum als geschlechtlicher Körper im Aushandlungsprozess bezahlter und unbezahlter Arbeit auftaucht. (ebd. 2010: 10)

Das Interview mit der Arbeitnehmerin Sahana zeigt auf, wie das Unsichtbarmachen von migrantischen Familienzusammenhängen auf der Akteursebene wahrgenommen wird: „Wenn du Ausländer bist, dann arbeiten, arbeiten, arbeiten, zu viel, weißt du? Auch wenn du eine Familie hast als *badante*, sie denken nicht daran, sie verstehen gar nichts, weißt du? Sie sehen dich wie Tiere, die Ausländer sind wie Tiere, 24-Stunden arbeiten“ (2011: 13).¹¹² Sie übt Kritik an der dominanten, reduktionistischen Betrachtungsweise, der zufolge Migrantinnen lediglich als *badante*, sozusagen als Berufsausüßerinnen gesehen werden. Wie Tiere sollen sie funktionieren und ihre Arbeitsleistung erbringen. Ihnen wird kein menschlicher Wert beigemessen, sprich sie werden nicht als Personen/Frauen wahrgenommen, für die eine live-in Anstellung mit persönlichen bzw. familiären Plänen kollidiert („sie denken nicht daran, sie verstehen gar nichts“). Die Zugehörigkeit zur MigrantInnen-Klasse untergräbt folglich Frauenrechte. Die Differenzkategorie Ethnizität drängt andere soziale Teilungen wie Gender in den Hintergrund.

Zudem zeigen die Schilderungen von Sahana auf, wie die Nachfrage nach 24-Stunden *familienlosen* Kräften institutionell durch das Arbeits- und Migrationssystem abgesichert ist. Sahana unternimmt nämlich große Anstrengungen, ihre Kinder aus Indien zu holen, doch verschiedenste Hindernisse stehen diesem Vorhaben im Wege. Trotz monatelanger Suche fand sie keine Anstellung als live-out Arbeiterin (die einzige Möglichkeit, um die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten): „Ich war vier Monate ohne Arbeit, ich suchte und suchte. Ich suchte entweder eine Tages- oder Nachtstelle, nichts. Immer hätte ich nur 24 Stunden gefunden, 24 Stunden“ (2011: 3).¹¹³ Der Arbeitsmarkt im Pflegebereich ist so strukturiert, dass die große Mehrzahl der Jobangebote auf eine Vollzeitbetreuung ausgerichtet ist.¹¹⁴ Für Sahana bedeutet dies, dass ihre Suche nach einer live-out Stelle erfolglos blieb und sie schlussendlich wieder ein live-in Arbeitsverhältnis annahm. Trotzdem mietete sie sich eine

¹¹² Übersetzung C.K. Original: „Quando sei straniero, lavorare, lavorare, lavorare, troppo, sai? Anche quando hai una famiglia come badante, loro non pensare niente a questa cosa, loro non capire niente, sai. Vedere come animali, stranieri, come un animale, 24 ore di lavoro“ (Sahana 2011: 13).

¹¹³ Übersetzung C.K. Original: „Io ero quattro mesi senza lavoro, io cercare, cercare. Ho cercato giorno o notte, niente, sempre avrei trovato solo 24 ore, 24 ore“ (Sahana 2011: 3)

¹¹⁴ Die ExpertInnen sind sich einig, dass die meisten ArbeitgeberInnen 24-Stunden Kräfte beschäftigen, da dies kostengünstiger ist: „Das ist auch eine finanzielle Geschichte, wenn ich jemand stundenweise bezahl, dann kostet das vom Finanziellen her mehr, oder zumindest gleich viel, als wenn ich jemanden sozusagen den ganzen Tag hier habe, dann geb ich ihm allerdings ein Zimmer und etwas zum Essen“ (Fritz 2011: 8). Die interviewten ArbeitgeberInnen stellen eine live-in Situation hingegen als vorteilhaft für die Beschäftigten dar: „ Und wenn man denkt 1000-, 1.100 ist schon viel, sie müssen ja denken sie bekommen hier Kost und Logis und sie müssen nicht eine Semmel kaufen, nichts“ (Susi 2011: 7).

eigene Wohnung an, um eine Einreisebewilligung für ihre Kinder beantragen zu können. Doch ihr Jahresgehalt und die Wohnungsgröße erfüllten nicht die Auflagen für eine Familienzusammenführung. Heuer will sie erneut eine Aufenthaltsbewilligung für ihre Tochter beantragen,¹¹⁵ ihr Plan sieht folgendermaßen aus:

Ich habe mir das so gedacht, sie kommt für zwei bis drei Monate hierher. Dann besorgen wir die Dokumente, sodass alles bereit ist, dann geht sie wieder nach Indien. Und wenn ich dann eine Tages- oder Nachtstelle gefunden habe, dann hol ich sie. So kann man nicht, sie alleine zu Hause lassen, wenn ich 24 Stunden irgendwo anders arbeite. Nein, nie. So suche ich und suche und suche immer, aber ich finde nichts. (2011: 13)¹¹⁶

Im Interview kam klar heraus, dass für Sahana die Trennung von ihren Kindern sehr schwierig ist, doch der Wechsel zu einem live-out Arbeitsverhältnis ist trotz aller Bemühungen unmöglich und zwar auf Grund der prekären Arbeitsverträge, der ausufernden Arbeitszeiten und der niedrigen Löhne. Im Kampf um ihre Rechte ist sie quasi auf sich allein gestellt, denn auf Unterstützung seitens der Frauenbewegung kann sie nicht zählen:

Als rhetorische Figur bleibt sie innerhalb staatlicher Programmatiken der Vereinbarkeit von Familie und Beruf außen vor. Die Vereinbarung ihrer Arbeitszeit mit ihren familiären und persönlichen Aufgaben bleibt unberücksichtigt. Sie werden nicht als Frauen mit Geschichte, mit einer Familie wahrgenommen. (Caixeta u.a. 2010: 10)

Dieses Fallbeispiel zeigt auf, wie die Institutionalisierung von Ungleichheitslagen (restriktive Migrationsgesetze und mangelhafte Arbeitsrechte im unteren Lohnsegment) in die Mikro-Ebene hineinwirkt und subjektive Diskriminierungserfahrungen kreiert. Denn migrantische HausarbeiterInnen sind an und für sich natürlich nicht familienlos, sie werden nur familienlos gemacht, damit ihre Arbeitskraft bestmöglich ausbeutbar ist. Neben den bereits erwähnten staatlichen Praxen, ist diesbezüglich auch die Verwehrung der Pendelmigration anzuführen. In anderen Ländern wie in Österreich und Deutschland ist die Organisation von Pflegearbeit mittels eines Rotationssystems nicht unüblich. Hess und Lenz beschreiben die Zirkelmigration

¹¹⁵ Sahana will zunächst nur die Aufenthaltserlaubnis für ihre Tochter beantragen und erst zu einem späteren Zeitpunkt jene für ihren Sohn. Dadurch steigen die Chancen auf eine Bewilligung, weil die Auflagen für ein Kind geringer sind als für zwei Kinder. Beispielsweise passen sich das erforderliche Jahreseinkommen sowie die vorgeschriebene Wohnfläche der Familiengröße an.

¹¹⁶ Übersetzung C.K. Original: Io pensato anche così, quando lei arriva 2-3 mesi qua. Poi prendere carta, tutto pronto, poi lei va in india. Quando io trovo solo giorno, solo notte, allora prendere. Così non si può, lasciare lei a casa, poi io lavorare 24 ore da altra parte. No, mai. Così io cercare cercare cercare sempre, ma non trovo niente. (Sahana 2011: 13)

sogar als wesentliches Charakteristikum osteuropäischer Migration (vgl. 2001: 138). In Südtirol wird diese Arbeitsform kaum praktiziert, was einige interviewte ExpertInnen positiv werten:

In Österreich haben sie das systematischer [...] die *badanti* kommen her, arbeiten 14 Tage oder drei Wochen und haben dann ein paar Tage Pause. Sie können dann dort bleiben oder nach Hause fahren. Inzwischen kommt eine andere, die die Arbeit übernimmt. Dann gibt es so einen Wechsel von *badanti*, das ist für die alten Menschen vielleicht nicht immer ideal. Deswegen möchten wir das nicht übernehmen. (Fritz 2011: 13)

Fritz stellt die Bedürfnisse der betreuten Personen über jene von HausarbeiterInnen („Dann gibt es so einen Wechsel von *badanti*, das ist für die alten Menschen vielleicht nicht immer ideal“). Er bedenkt nicht, dass das *job-sharing* osteuropäischen HausarbeiterInnen die Möglichkeit bieten würde, übers ganze Jahr hinweg direkte familiäre Beziehungen zu pflegen. Bislang ist es in Südtirol Usus, dass die meisten HausarbeiterInnen nur in der Sommerzeit ein Monat lang Verwandte und Freunde in ihren Herkunftsländern besuchen können. Die lange Trennung von diesen wird von meinen InterviewpartnerInnen als sehr schmerzlich erfahren. Wenn sie darauf zu sprechen kamen, reagierten sie sehr emotional, vor allem wenn der Partner und die Kinder im Entsendeland verblieben:

Es ist nicht einfach für mich hierher zu kommen, auch für meine ganze Familie. Weil sie sind dort und ich bin hier. [...] Ich spreche jeden Tag mit ihnen übers Internet, ich sehe auch meinen Mann und meinen Sohn. Sofort beginne ich zu weinen, auch sie, weil wir nicht mehr zusammen sind, das ist es. Auch diese Arbeit will ich nicht, weil hier, ich weiß nicht, ich hab verstanden, dass sie dir nicht alles anerkennen. was du studiert hast. Ich müsste auch hier studieren. Ich denke, ich habe lange Zeit studiert bei mir zu Hause, ich hab all diese Sachen gemacht, beginnen von neuem. Das regt mich am meisten auf, weil ich sage, ich will nicht, ich will nicht studieren. (Ilena 2011: 7f.)¹¹⁷

Parreñas bringt mit folgendem Zitat zum Ausdruck wie unterschiedlich die Machtpositionierungen von MigrantInnen und Mehrheitsangehörigen hinsichtlich der Reproduktionsarbeit sind:

¹¹⁷ Übersetzung C.K. Original:

Non è facile andare qua anche per me, anche per tutta mia famiglia. Perche loro sono li, io sono qua. [...] Parlo con loro ogni giorno sull' internet, anche vedo mio marito e figlio. Subito mi viene a piangere anche a loro, perche non siamo più insieme, questo è. Anche questo lavoro non voglio, perche qua non so, ho capito che non ti riconoscono tutto che hai studiato. Dovrei fare anche studi qua, e per questo non voglio fare. Penso, che ho studiato tanto tempo a casa da me, ho fatto tutto queste cose a cominciare tutto di nuovo, quello mi arrabbio di più, perche dico, non voglio, non voglio studiare. (Ilena 2011: 7f.)

In globalization, women inhabit a paradoxical position regarding family care work. While women from the global north view the care work for the family as a burden to be passed on to poorer women, often from the global south, this latter group of women see it as a human right denied to them by restrictive migration policies in various host societies. (Parreñas: 2004: 378)

ArbeitgeberInnen nehmen diese Schieflage im Reproduktionsbereich nicht wahr, vielmehr tendieren sie dazu, Ungleichheitskonfigurationen mittels kulturessentialistischer Argumente zu legitimieren. Folgendes Zitat von Susi zeigt, wie ethnische Zuschreibungen die missliche Position der ArbeitnehmerInnen relativieren:

Sie denkt schon an daheim. Aber wenn jemand fünf Jahre lang, mit kleinen Kindern weg war, ohne heimgehen zu können, dann ist jemand schon durchs Leben gegangen. Sicher denkt sie an zu Hause, das glaub ich schon. Heimweh haben sie sowieso, das ist schon die, wie soll ich sagen, dass sie mehr, dass Leute aus den Osten, die russisch Seele haben, oder ich weiß nicht wie man da sagen soll. Das Melancholische haben sie ab und zu. Das haben sie schon mehr wie andere Leute, als Spanier, als. Sie glaube ich, sie hat auch jüdische Wurzeln, in Folge dessen ist sie unter Anführungszeichen ein bisschen umher gekommen. Sicher haben sie Heimweh, das glaub ich schon, dass sie das haben. (2011: 13)

Susi führt das Heimweh der Beschäftigten auf ihre osteuropäische Kultur, ihre „russisch Seele“, zurück. Dadurch muss sie sich nicht in die Position der Hausarbeiterin hinein fühlen, sondern kann deren fehlende familiäre Geborgenheit mit einem kulturspezifischen Hang zur Melancholie wegargumentieren. Zudem verweist sie auf ihre „jüdischen Wurzeln“, so als wäre sie auf Grund dieser für Wanderungsbewegungen prädestiniert.

Folgendes kann festgehalten werden: Die Rund-um-die-Uhr-Betreuung kommt vor allem den ArbeitgeberInnen zu Gute. Für Beschäftigte bedeutet eine solche Anstellung oftmals den Verzicht eigener familiärer Bedürfnisse, um allzeit abrufbereit zu sein, wie aus folgendem Zitat der Arbeitgeberin Martina hervorgeht: „manchmal steht der Vater nachts auf, sie schläft daneben und die Türen sind offen, dann muss sie schnell aufstehen“ (2011: 7). Auf Grund der langen Arbeitszeiten und der mangelnden Privatsphäre streben live-in HausarbeiterInnen häufig einen Wechsel in eine live-out Anstellung an. Die niedrigen Löhne und die hohen Mieten machen ein derartiges Vorhaben aber meist unmöglich. Außerdem kollidieren restriktive Migrationsgesetze und die Gestaltung des Pflegesektors mit den Wünschen der HausarbeiterInnen mehr Zeit mit der eigenen Familie zu verbringen, bzw. eine eigene Familie zu gründen, wie im Falle Rankos: „Mehr als alles andere würde ich mir eine Familie

wünschen. Wünsche sind Rauch, die Realität ist anders. Und unsere Realität erlaubt es uns nicht diese Möglichkeiten zu kreieren. Nein, unsere Realität überhaupt nicht“ (2011: 11).¹¹⁸

Auf staatlicher Ebene ist also eine Interaktion des Wohlfahrts- Migrations- und Gendersystems ersichtlich:

Das Zusammenspiel von Staat, Markt und Familie ändert sich nun, wie gesagt, dadurch, dass viele Staaten die Übernahme (eines Teils) der Familienarbeit über den Markt regeln wollen und diese Regelungen den privaten Haushalten überlässt. Hier kommt das dritte „Regime“ ins Spiel das Migrationsregime: Mit seiner Hilfe regulieren Staaten die Beschäftigung im Privathaushalt. (Lutz 2007: 228)

Das Zusammenwirken dieser drei Regime bringt somit institutionalisierte Ungleichheitsstrukturen hervor, die migrantische HausarbeiterInnen im besonderen Maße treffen.

9.5 Eine gemeinsame Sprache finden

Dieses Kapitel beginnt mit einer kurzen Analyse der sprachlichen Zugehörigkeit von HausarbeiterInnen, dabei wird nochmals die Dominanz der italienischen Sprache betont. Um die Gründe hierfür zu verstehen, müssen unweigerlich die Migrationsbewegungen thematisiert werden. Im Anschluss wird analysiert, warum die Differenzkategorie Sprache bei der Arbeitssuche eine so herausragende Relevanz einnimmt.

9.5.1 Gründe für die Dominanz der italienischen Sprache

Wie bereits im Theorie-Teil angeführt, sprechen in Südtirol HausarbeiterInnen hauptsächlich italienisch. Der Grund hierfür liegt vornehmlich am Migrationsweg, denn „Südtirol ist ein bisschen die letzte Station“ (Eva 2011: 12). Die meisten arbeiteten und lebten vorher jahrelang in anderen Regionen Italiens und „haben sich dort mit der italienischen Sprache vertraut gemacht, sie kämpfen mit der italienischen Sprache, es gibt welche, die sprechen besser, welche schlechter, aber das ist es. Und dann ist es nicht Deutsch, es ist die lokale Sprache [Dialekt, Anm.]“ (Marianna 2011: 5).¹¹⁹

¹¹⁸ Übersetzung C.K. Original: „Ho il desiderio di avere una famiglia, sì, senz' altro. Desidero è fumo, realtà è altro. E la nostra realtà non ci permette creare queste possibilità per un futuro, no la nostra realtà per niente“ (Ranko 2011: 11).

¹¹⁹ Übersetzung C.K. Original: „Si sono relazionate alla lingua italiana, stanno combattendo con la lingua italiana, chi la parla meglio chi peggio, ma quello è. E poi non è tedesco, è la lingua locale“ (Marianna 2011: 5).

Der Weg nach Südtirol erschließt sich für die meisten durch Netzwerkkontakte, man könnte von einer Kettenmigration sprechen, da in Südtirol ansässige HausarbeiterInnen Bekannte und Verwandte aus Mittel- und Süditalien anlocken. Der Vermittler Fritz bedient sich einer sehr bildhaften Sprache: „Sie ziehen sich aus allen möglichen Regionen Italiens an, wie die Zugvögel im Sommer, die es in den Norden zieht“ (2011: 4). Auch folgendes Zitat von Marianna veranschaulicht die innerstaatliche Migrationsroute von HausarbeiterInnen: „Als erstes Ziel haben sie nicht die Stadt Bozen, sondern Kalabrien, Neapel, Palermo und dann wandern sie hinauf, weil sie herausfinden, dass man hier das Doppelte verdient, deshalb migrieren sie. Und deshalb können nur wenige deutsch“ (2011: 5).¹²⁰ In fast allen Interviews wird das höhere Lohnniveau als Grund für die Wanderungsbewegung nach Südtirol genannt.¹²¹ Auch die Aussicht auf eine reguläre Beschäftigung lockt HausarbeiterInnen in die Region: „Sie kommen her auch weil sie hörten, dass es hier ordentlicher zu geht, sagen wir es ganz klar. Unten arbeiten die meisten schwarz, sagen wir 95 Prozent“ (Fritz 2011: 4).¹²² In der Hausarbeitsliteratur wird unterstrichen, dass die Ökonomisierung des Reproduktionsbereichs mit einer Informalisierung einhergeht, denn „der Privathaushalt erscheint als taktische Nische, die öffentliche Kontrollblicken entzogen ist“ (Englert 2007: 86). Es ist also verwunderlich, dass in Südtirol Schwarzarbeit nicht sehr verbreitet ist. Die ExpertInnen geben an, dass dies an der „Südtiroler Mentalität“ liegt, die „deutsche Gründlichkeit und Ordnung“ (Fritz 2011: 5) hochhebt. Zugleich spielt ihres Erachtens die Angst rechtlich belangt zu werden eine Rolle:

¹²⁰ Übersetzung C.K. Original: „Per primo impatto non hanno la città di Bolzano ma Calabria, Napoli, Palermo e poi salgono, perché scoprono che qua guadagnano il doppio, quindi si spostano. E per queste sono poche che sanno il tedesco“ (Marianna 2011: 5).

¹²¹ Rosi verweist im folgenden Zitat auf die Löhne als wichtigen Migrationsgrund: „[...] und in Südtirol wird mehr bezahlt wie weiter unten, und so migrieren sie meistens hinauf, von ihnen ist die Freundin schon da oder Verwandte und so holen sie sie in ihre Gegend, in den Raum Südtirol“ (2011: 1). Die Gehaltsunterschiede könnten am Pflegegeld liegen, das nur in Südtirol ausgezahlt wird, während in anderen Regionen die staatliche Unterstützung viel geringer ausfällt: „Im restlichen Italien bekommt man höchstens die sogenannte *accompagnatoria*, das sind maximal 550 Euro und den Rest muss die Familie bzw. die zu betreute Person aus eigener Tasche zahlen“ (Susi 2011: 1).

¹²² In Südtirol beläuft sich das Pflegegeld auf bis zu 1.800 Euro (vgl. URL 9), es ermöglicht den ArbeitgeberInnen einE PflegearbeiterIn regulär zu beschäftigen, also den tariflich festgelegten Lohn von 880 Euro (vgl. URL 8) zu zahlen, ohne in finanzielle Schwierigkeiten zu gelangen. Alle interviewten ArbeitgeberInnen geben an, dass die sozialen Transferleistungen, sprich das Pflegegeld zusammen mit der Rente, die Kosten für die Anstellung einEr BeschäftigtEn decken. Wahrscheinlich ist deshalb der Arbeitssektor in Südtirol nur marginal informalisiert. Irreguläre Beschäftigung erfolgt hauptsächlich durch eine unvollständige Versteuerung der erbrachten Arbeitsleistung:

Ich würd sagen, dass bei uns das schon gut organisiert ist mit der Anstellung. Es ist vielleicht nicht immer die Anstellung für die die Person wirklich arbeitet. Aber es ist sicher sehr wenig Schwarzarbeit. Ich würd sagen, Schwarzarbeit ist eher am Wochenende, wenn die Familie jemanden braucht, wenn Feste sind oder Urlaube sind. (Rosi 2011: 9)

„Also ich kenne niemand, die zu mir gekommen wäre und sagte, sie haben mich nicht angemeldet. Das riskiert bei uns auch niemand, weil die Leute kennen sich“ (Eva 2011: 12f.).¹²³

Die Analyse der ArbeitgeberInneninterviews ergab, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse vor allem als wichtige Legitimationsgrundlage dienen. Während PutzarbeiterInnen meist nicht angemeldet sind, scheint die Pflegearbeit einen gesetzlichen Rahmen zu benötigen.¹²⁴ Die Übertragung von Versorgungsarbeiten auf familienexterne ArbeiterInnen ist mit Unsicherheit verbunden, durch die Akzentuierung „alles nach Gesetz zu machen“ (Ewald 2011: 1) bzw. „in Ordnung zu sein“ (Susi 2011: 1) wird ein subjektives Gerechtigkeitsempfinden kreiert. Demgemäß wird gesetzeskonformes Verhalten gleichgesetzt mit gerechtem sozialem und moralischem Verhalten.¹²⁵ Institutionalisierte Ungleichheitsstrukturen werden nicht hinterfragt, sondern bleiben verdeckt.¹²⁶

Auffallend war, dass ArbeitgeberInnen sowie ExpertInnen stets die Lage in Südtirol ausführlich mit jener im restlichen Italien verglichen. In ihren Gegenüberstellungen brillierten die autonome Provinz sowie die dort gebotenen Arbeitsbedingungen. Niemand ging jedoch ohne mein Nachfragen auf Unterschiede zu den angrenzenden Ländern ein. Schließlich ist es merkwürdig, dass Wanderungsbewegungen aus Deutschland, Schweiz und Österreich ausbleiben, obwohl so dringend deutschsprachige HausarbeiterInnen gesucht werden. Nur zaghaft legten die ExpertInnen dar, dass für migrantische HausarbeiterInnen wenig Anreiz besteht aus benachbarten Staaten in die italienische Provinz zu migrieren. Ein Blick über die Staatsgrenze hinweg lässt Südtirol in keinem so guten Licht mehr erstrahlen: „Wenn ich als *badante* in der Schweiz arbeite, bekomme ich mehr als das doppelte wie bei uns. Wir haben

¹²³ Neben den höheren Löhnen und einer regulären Anstellung werden auch andere Gründe für die Migration nach Südtirol genannt, wie die schöne Natur, die gute Luft und die „deutsche Ordnung und Sauberkeit“ (Fritz 2011: 18).

¹²⁴ Viele HausarbeiterInnen arbeiten in ihren gesetzlich vorgeschriebenen freien Nachmittagsstunden als PutzarbeiterInnen, um zusätzliches Einkommen zu lukrieren. Diese Anstellungen sind fast ausschließlich informalisiert.

¹²⁵ Die folgende Aussage von Susi veranschaulicht das Bedürfnis der ArbeitgeberInnen gesetzeskonform zu agieren: „Wir haben beide Damen immer regulär angemeldet, sie bekommen von der Gewerkschaft den Lohnstreifen, sie bekommen mehr als tarifmäßige Bezahlung. Das ist ja alles ganz genau festgelegt. Wir halten uns an diese Regelungen, auch weil ich möchte, dass ich in Ordnung bin“ (2011: 1).

¹²⁶ In den Interviews mit den ExpertInnen wurden reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht als grundlegendes Arbeitsrecht diskutiert, sondern als Schutz für die ArbeitgeberInnen. Es sticht hervor, dass alle ExpertInnen auf die Verletzungsgefahr in Privathaushalten hinwiesen. Es schien so, als wäre dies eine Erziehungsstrategie (in Anlehnung an Rosis Ausspruch: „Wir schauen schon, dass wir unter Anführungszeichen die Familien erziehen“), um ArbeitgeberInnen zu einer rechtmäßigen Anstellung zu bewegen.

uns auch Systeme in Österreich angeschaut, da bekommen sie auch zum Teil mehr bezahlt“ (Fritz 2011: 9). Insgesamt sind im deutschsprachigen Ausland die Arbeitsbedingungen wohl besser als in Südtirol, Rosi weist auch darauf hin, dass in Österreich vermehrt die Möglichkeit des bereits erwähnten *job-sharings* besteht, das transnationalen Lebensformen entgegenkommt:

In Österreich da ist es schon so gut situiert [...] die meisten gehen auch dort hin, weil das Arbeitsgesetz viel einfacher ist. Und es hängt auch damit zusammen, dass draußen die meisten Verträge, ich hab's gesehen, ich war letztes Jahr dort bei einigen Agenturen, drei Wochen eine Person, die fährt nach Hause und dann kommt die nächste, die dann ihren Turnus antritt. Es sind meistens drei Personen, die eine Person pflegen. Aber es sind meistens sehr, sehr hohe Kosten und in Österreich ist es auch ein wenig anders mit der Pflegesicherung, dort sind auch höhere Beiträge, glaub ich. (2011: 2)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Dominanz der italienischen Sprache auf ungleiche Arbeitsbedingungen innerhalb Italiens, sowie innerhalb verschiedener Nationen zurück zu führen ist. Denn einerseits migrieren viele italienischsprachige ArbeiterInnen von Mittel- und Süditalien nach Südtirol, und andererseits bleibt die Migration aus angrenzenden deutschsprachigen Ländern aus.

9.5.2 Die Situiertheit als ArbeitnehmerIn mit oder ohne Deutschkenntnisse

Deutschsprachige ArbeitgeberInnen favorisieren vielfach HausarbeiterInnen mit Deutschkenntnissen, deren Anzahl ist allerdings äußerst beschränkt. Deshalb stellt die deutsche Sprache in der Arbeitssuche eine der wichtigsten sozialen Differenzierungen dar. Laut den Aussagen der ExpertInnen erleichtert sie den Zugang zum Arbeitsmarkt extrem:

Es gibt Prioritäten. Erstens möchten die Familien, dass sie Deutsch können und das ist mein Problem, dass ich nicht so viele habe, die Deutsch können. Es gibt zwar einzelne, die sind aber weg wie die warmen Semmeln in der Früh. Und es gibt auch welche, die wissen das ganz genau. Wenn sie Deutsch können, dann können sie auch mehr verlangen. (Fritz 2011: 5)¹²⁷

In den Interviews beklagen sich einige ArbeitnehmerInnen über das Ausschlusskriterium Deutschkenntnisse:¹²⁸

¹²⁷ Auch Marianna gibt an, dass einE HausarbeiterIn mit Deutschkenntnissen, die bereit ist am Land zu arbeiten, einen höheren Lohn verlangen kann: „Hier öffnet sich ein anderes Kapitel der Familien mit deutscher Muttersprache, der Betreuten in den Tälern, das sind diejenigen, die den höchsten Preis zahlen. [...] Es ist klar, dass die deutschen Betreuten in provinziellen Zonen am meisten leiden“ (2011: 5).

¹²⁸ Die interviewten HausarbeiterInnen sehen das Problem der Deutschkenntnisse nur bei der Arbeitssuche. Im alltäglichen Leben kommen sie auch gut ohne zurecht. Der Tenor ist: Man kann sich gut arrangieren. Zum

Alle fragen nach Deutsch, weißt du. Ich habe oft angerufen, ich habe Annoncen in den Zeitungen gesehen, dann hab ich angerufen, dann haben sie gesagt: „Sprechen Sie auch Deutsch?“ Dann hab ich nein gesagt, man braucht hier Deutsch, wichtig. Es ist schwierig hier. (Sahana 2011: 5)¹²⁹

Für die Positionierung am Arbeitsmarkt sind Deutschkenntnisse allem Anschein nach sehr bedeutend – aber wieso spielen sie eine so zentrale Rolle? Schließlich müssten fast alle deutschsprachigen SüdtirolerInnen, aufgrund ihrer Schulbildung, sich auch auf Italienisch verständigen können.

Die Argumentation der ExpertInnen läuft in erster Linie auf den Gesundheitszustand der Pflegebedürftigen hinaus, der keine multilinguale Betreuung zulässt:

Oft sind ältere Leute dement, dann geht es ihnen nicht mehr zusammen. Die Orientierungslosigkeit wird noch größer. Das ist kein Vorurteil gegen das Italienische, es ist einfach eine zusätzliche Schwierigkeit, damit sich die alten Leute wohl fühlen und eine Orientierung haben usw. (Fritz 2011: 18)

Die von mir betrachteten Arbeitsverhältnisse entkräften dieses Argument. Beispielsweise stellt Edith fest, dass die italienische Sprache in der Betreuung ihrer demenzkranken Mutter kein Problem darstellt, „denn es geht mehr um den Tonfall, als um die Sprache“ (2011: 2). Alle anderen ArbeitgeberInnen machten ebenfalls keine sprachlichen Komplikationen in der Betreuung aus: „Für uns ist das [Italienische, Anm.] auch kein Problem und für die Mama auch nicht, sie hat italienische Schule gemacht, im Faschismus, die haben alle italienische Schule gemacht“ (Susi 2011: 6). Auch die ArbeitnehmerInnen diagnostizieren eine gut funktionierende Kommunikation, hierzu Ilena: „Sie versteht alles, alles. Sie spricht deutsch, aber versteht alles auf Italienisch, weil wenn ich sie frage, ob wir geradeaus gehen, oder nach rechts oder nach links, sagt sie mir: geradeaus, oder nach rechts oder nach links“ (2011: 1).¹³⁰ Ferner erzählt sie verwundert über die linguistischen Lernprozesse der betreuten Frau, obwohl jene an Demenz leidet, lernt sie neue Wörter auf Rumänisch, beispielsweise kann sie

Beispiel erzählt Doina von ihren Kaffeebesuchen zusammen mit der betreuten Person. Sie frequentierten ein deutschsprachiges Kaffeehaus, dessen Besitzer genauso, wie die große Mehrheit der KaffeebesucherInnen der deutschen Sprachgruppen angehören. Da die dort aufliegenden Zeitschriften, bis auf eine Ausnahme, alle in deutscher Sprache verfasst sind, suchte Doina sich Sudokos aus den Magazinen heraus und vertrieb sich so die Zeit (vgl. Doina 2011: 15).

¹²⁹ Übersetzung C.K. Original: “Tutti dicono tedesco, sai. Ho chiamato tante volte, ho visto annuncio sul giornale, poi io ho chiamato, poi ha detto: ‘Parla anche tedesco?’ poi ho detto no, bisogna tedesco qua, importante. Qua troppo difficile“ (Sahana 2011: 5).

¹³⁰ Übersetzung C.K. Original: „Lei capisce tutto, tutto. Parla tedesco, e capisce tutto italiano perché io la chiedo, andiamo avanti, o a destra o a sinistra. Lei mi dice avanti, o a destra, o a sinistra“ (Ilena 2011: 1).

mittlerweile rumänische Lieder singen, oder Tierlaute auf Rumänisch imitieren.¹³¹ Dies steht im klaren Widerspruch zur gängigen ExpertInnenmeinung, die wie folgt lautet:

Zum Beispiel bei Demenz, Alzheimer ist es dann so, dass man dann wirklich nur mehr die Sprache spricht, die man noch kennt. Und wie gesagt, in abgelegenen Dörfern und Gegenden, in denen man nur Deutsch spricht und ganz wenig Italienisch, ist das dann ein großes Problem. Weil, wenn die Verständigung zwischen Pflegerin und Patienten nicht funktioniert, dann kann man nichts aufbauen, es kommt kein Vertrauen, man versteht die Sachen nicht. Dann gibt es wirklich auch Spannungen. (Rosi 2011: 13)¹³²

Den ExpertInnen zufolge stellen unterschiedliche Sprachzugehörigkeiten also eine Kommunikationsbarriere dar, die kein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis aufkommen lassen, sondern Konflikte und Spannungen wecken. Die im Forschungssample aufgenommenen Fallbeispiele widersprechen dieser Einschätzung, denn die interviewten AkteurInnen weisen der Sprache keine herausragende Bedeutung für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis zu. Vielmehr kann ein kreativer Verständigungsprozess festgestellt werden, der sich an unterschiedlichen Bemühungen festmacht, eine gemeinsame Sprache zu finden. Beispielsweise spielt Edith bei Verständigungsproblemen die Dolmetscherin für ihren Vater; Ewald greift auf das Erlernte während der faschistischen Zeit zurück und rät:

Die [HausarbeiterInnen, Anm.] können weniger Italienisch, nicht mal die Hälfte so viel wie ich es kann, da können sie bei mir noch lernen. Weil Grammatikfehler mach ich keine, weil ich musste die Prüfungen in Trient ablegen [...] aber damals ist noch die Faschistenzeit gewesen. [...] Ich hätte mir nie gedacht, dass ich Italienisch noch so brauchen kann. (2011: 2)

¹³¹ Ilena schildert den Spracherwerb der betreuten Person:

Manchmal sage ich etwas auf Rumänisch, weil ich gesehen habe, dass ihr das gut tut. Einmal sagte ich: „Weißt du wie der Hahn auf Rumänisch kräht?“ Ich hab`s ihr einmal gesagt, dann hab ich vergessen, dass ich es ihr gesagt habe. Und eines Tages bin ich zu ihr gegangen, um sie aufzuwecken, und sie hat mir dieses Wort gesagt. [...] mir blieb der Mund offen stehen. (2011: 15)

¹³² Für ArbeitgeberInnen in abgelegenen Orten Südtirols ist es nicht nur wegen der Sprache schwieriger eine Beschäftigte zu finden, sondern auch wegen der Höhenlage: „Viele *badanti* kommen aus der Ukraine oder Rumänien, wo sie vielleicht im Flachland aufwuchsen, und dann haben sie gesundheitliche Probleme, wenn sie in die Höhe hinauf gehen. [...] Frauen sagen sie können nur bis zu 1.000 Meter Höhe, weil dann bekommen sie Atemprobleme, Kopfbeschwerden, schwitzen. Ich hatte eine, die ist nach einer Woche von einem höher gelegenen Hof herunter gekommen und spuckte Blut“ (Fritz 2011: 15).

Neben den gesundheitlichen Problemen werden Arbeitsstellen im städtischen Bereich auch auf Grund der größeren Freizeitmöglichkeiten bevorzugt: „Niemand will hinaufgehen, sie haben ihre Freundinnen hier. Wenn sie ihre drei freien Nachmittagsstunden haben, treffen sie sich in einigen Plätzen in der Stadt, um miteinander zu sprechen. In den Tälern sind sie isoliert, sie sind total alleine mit einem Gepflegten, der sie meist nicht versteht“ (Marianna 2011: 5). Die langen Arbeitszeiten, die mangelnde Mobilität (fast keinE HausarbeiterIn besitzt ein Auto) und die soziale Ausgrenzung seitens der Mehrheitsgesellschaft verhindern im Ländlichen meist eine weitreichende soziale Interaktion, weshalb, wie im Zitat beschrieben, die Isolation der Beschäftigten steigt.

Auch folgende Aussage von Susi legt dar, dass unter den mangelnden Sprachkenntnissen von zwei Beschäftigten (die kein Deutsch und kein Italienisch sprachen), weder die Arbeit noch ihre persönliche Beziehung zueinander litt. Wo ein Wille ist, ist auch eine Kommunikation möglich:

Da war die Alfreda, die hat kein Wort gekonnt. Wir haben wirklich Wort für Wort erkämpft, aber es ist trotzdem gut gegangen, weil sie hat verstanden. [...] Und dann haben wir noch eine gehabt, die hat auch kein Wort können, aber es geht schon. Obwohl sie kein Wort hat können, weiß ich trotzdem ihre Lebensgeschichte. Aber irgendwie kann man sich schon verständlich machen. (2011: 5)¹³³

Die italienischsprachige Arbeitnehmerin Sahana artikuliert sogar eine Präferenz für Arbeitsstellen in deutschsprachigen Haushalten, da ein ähnliches Sprachniveau die Verständigung erleichtert:

Ich glaube, es ist einfacher mit den Deutschen. Sie sprechen gleich wie ich und ich spreche nicht gut. (lacht) Es ist einfacher weißt du? Wenn ich mit Italienern spreche, ist alles falsch, wenn ich mit Deutsche spreche, dann ist es besser. (2011: 9)¹³⁴

Auch Rosi führt an, dass die Kommunikation schwieriger ist, wenn ArbeitgeberInnen in ihrer Erstsprache kommunizieren, da sie dann dazu tendieren, schnell zu sprechen und sich komplizierter auszudrücken:

Weil oft ist es, speziell bei den Italienern: „Ah die kann Italienisch“, dann: „tatatatata“, dass ich mit ausländische Person nicht so schnell reden kann und nicht so ein hohes Niveau von Italienisch verstehen, die verstehen das nicht, man muss eher sprechen wie mit einem Kind. (Rosi 2011: 13)

¹³³ In diesem Kapitel geht es hauptsächlich um das ethnische Spannungsfeld Deutsch und Italienisch. Es wird nicht weiter thematisiert, dass einige Arbeitssuchende kein Deutsch und kein Italienisch sprechen und sie dadurch noch größere Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden. Die Arbeitssuche selbst verlangt schon nach einer Reihe von Kenntnissen, wofür die Mehrheitssprache (beispielsweise um Zeitungsinserate zu lesen, Informationen über Vermittlungsagenturen, Netzwerke und Transportwesen zu erhalten) signifikant wichtig ist (vgl. Wagner 2008 214f.). Die interviewten HausarbeiterInnen haben sich ihre Sprachkenntnisse meist selbst beigebracht, mittels Lernbüchern, Fernsehen (das sehr laut aufgedreht wird, damit die Wörter besser verstanden werden), Hörkassetten etc. Die Vermittlungsagenturen bieten teilweise Sprachkurse (vor allem Deutschkurse) an, damit der Nachfrage nach deutschsprachigen HausarbeiterInnen besser entsprochen werden kann. Oftmals lassen die langen Arbeitszeiten allerdings keinen Platz für Kursbesuche.

¹³⁴ Übersetzung C.K. Original: “Io penso meglio, parlare con i tedeschi. Loro anche parlare uguale io, e non parlo bene. (ride) Meglio sai, quando parlo con italiani allora tutto sbagliato. Quando io parlo con tedeschi allora meglio“ (Sahana 2011: 9).

Obgleich die ExpertInnen die starke Nachfrage nach deutschsprachigen HausarbeiterInnen ausschließlich mit der angeführten Kommunikationsproblematik begründen, kann zwischen den Zeilen herausgelesen werden, dass auch Ethnizität eine wichtige Motivationsgrundlage darstellt. So spricht Fritz von einer „doppelten Fremdheitsgeschichte“ (2011: 7) wenn deutschsprachige Familien italienischsprachige HausarbeiterInnen beschäftigen. Ohne dies näher zu erklären, spricht er damit einen Kernpunkt an. Denn Alteritätskonstrukte beziehen sich in Südtirol nicht nur auf MigrantInnen, sondern auch auf die italienischsprachige (bzw. deutsch- oder ladinischsprachige) Bevölkerungsgruppe. Es ist eine dominante Polarisierung in eine deutsche und in eine italienische Ethnie feststellbar. Sprache dient dabei als Marker für die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.¹³⁵ Italienischsprachige HausarbeiterInnen erscheinen der „politisch deutsch definierten Gruppe“ (Risse 2011: 122) somit doppelt fremd, und zwar auf Grund ihrer ausländischen Herkunft und ihrer italienischen Sprache, dies erklärt den oben zitierten Ausspruch von Fritz.

Durch die Anstellung einer HausarbeiterIn treten viele Mehrheitsangehörige nicht nur zum ersten Mal in Kontakt mit MigrantInnen, sondern auch mit der italienischen Sprache in den eigenen vier Wänden. Das Italienische gilt vielfach als Nationssprache (als staatliche Amtssprache etc.) und steht in Abgrenzung zum deutschen Dialekt als „Identitätssprache“ (ebd. 2011: 124) innerhalb der Privatsphäre.¹³⁶ Mit anderen Worten: Infolge des Outsourcings von Care-Arbeit hält die italienische Sprache vermehrt Einzug in deutschsprachige Privathaushalte. Dass dies ein bestimmtes Maß an Toleranz erfordert, wird im Interview mit Susi deutlich. Sie streicht heraus, dass sie in einem „toleranten Haus“ aufgewachsen ist und deshalb mit der italienischen Sprache ihrer Hausarbeiterin kein Problem habe:

Wir haben da absolut kein Ding [...] wir sind italienischen Kindergarten gegangen. [...] Wir sind durch den Vater, wir haben zum Beispiel *Repubblica* [eine italienische Tageszeitung, Anm.] gelesen seit den 70er Jahren, seit der ersten Ausgabe, für uns war das nie ein Problem. Vielleicht weil er in einem Industriebetrieb [¹³⁷] gearbeitet hat und in Arbeiterkreisen war das vielleicht nie so

¹³⁵ Stephanie Risse geht von „zugehörigkeitsstiftender und zugehörigkeitsdemonstrierender Funktion sprachlichen Handelns“ in Südtirol aus. Sie schreibt, dass die Funktion der Sprache darin liegt, Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu demonstrieren. Das Ganze gipfelt in der sogenannten Sprachgruppenzugehörigkeitserklärung, die konstitutiv für die Südtiroler Gesellschaft ist. Weiters legt sie dar, dass das „starre politische System“ eine „Art Nationalismus in nuce“ verfolgt. Es basiert auf der Vorstellung, dass ein Mensch „nur eine nationale, sprich sprachgruppenspezifische Identität“ haben kann (vgl. 2011: 126).

¹³⁶ Dies gilt natürlich nicht für alle Haushalte, denn es gibt zahlreiche gemischtsprachige Haushalte sowie Menschen, die sich nicht nur einer Sprachgruppe zuordnen können und wollen.

¹³⁷ Susi führt in diesem Interviewausschnitt den Namen des Industriebetriebs an, für den ihr Vater arbeitete. Um die Anonymität der Interviewpartnerin zu gewährleisten, habe ich diesen jedoch aus dem Zitat herausgenommen.

ein Problem wie im bäuerlichen Ambiente, wo das Italienisch vielleicht nicht so Ding war. (2011: 7)

Im weiteren Gespräch setzt sie den eigenen familiären Hintergrund in Kontrast zu anderen Südtiroler Familien, die sich weigern italienischsprachige HausarbeiterInnen zu beschäftigen, weil sie aus keinem „toleranten Haus“ kommen. Sie verweist auf bestimmte Dörfer und Täler, in denen es „im Moment ganz, ganz schlimm ist, wo einige Kinder nicht mal sagen können *io mi chiamo* [¹³⁸] so und so. Das können die Kinder nicht, und zwar weil sie aus diesen Häusern herauskommen“ (2011: 6). Sie führt die Ablehnung italienischsprachiger HausarbeiterInnen also explizit auf ethnische Spannungen in der Provinz zurück und bestätigt so Risses Einschätzung zur Undurchlässigkeit der „Sprachgruppen-Grenze“ in Südtirol (vgl. 2011: 126).

Die getätigten Interviews brachten zum Vorschein, dass nicht nur Interaktions-Komplikationen zwischen HausarbeiterIn und Pflegebedürftigen die Präferenz für deutschsprachige Beschäftigte auslösen, sondern auch das ethnisch aufgeladene Gesellschaftsgefüge in Südtirol. Zudem legen die analysierten Fallbeispiele dar, dass es trotz unterschiedlicher Sprachzugehörigkeiten durchaus möglich ist eine gemeinsame Sprache zu finden, die eine gute Betreuung gewährleistet.

9.6 Soziale Alterskonstruktionen: Ein fortgeschrittenes Alter befähigt zur Pflege

Wie bereits mehrmals hervorgehoben, erfordert Pflegearbeit in den Augen der meisten ArbeitgeberInnen keine besonderen Fachkenntnisse:

Also sie [die PflegearbeiterInnen, Anm.] haben keine spezifische Ausbildung für diese Arbeit. Also die Zuzanna hat irgendeine Oberschule, Chemie. Und die andere eine technische Oberschule, aber sie haben einen Hausverstand. Das ist nicht eine Krankenpflege, wenn man einen Hausverstand hat, kann man Altenpflegerin machen. (Susi 2011: 6)

Für die Pflegearbeit scheinen Alltagskompetenzen (wie ein „Hausverstand“) auszureichen, die vor allem durch Berufs- und Lebenserfahrung erworben werden. Der Erfahrungsschatz der ArbeiterInnen wird vorwiegend aus ihrem Alter abgeleitet, so als würde ein fortgeschrittenes Alter automatisch Erfahrungen in der Pflegearbeit mit sich bringen, im Beruflichen und/oder

¹³⁸ Übersetzung C.K. Original: “ich heiße.“

im Privaten (beispielsweise durch Hausarbeitstätigkeiten in der eigenen Familie). Eva und Fritz geben an, dass sie problemlos auch über 60-jährige HausarbeiterInnen vermitteln.¹³⁹ ArbeitgeberInnen reagieren sehr positiv auf ältere BewerberInnen, „weil die meisten das Gefühl haben, sie hat schon viel Erfahrung. Ich vermittele das auch so“ (Eva 2011: 6). Auch im folgenden Zitat betont der Vermittler Fritz die Vorliebe der ArbeitgeberInnen für ältere HausarbeiterInnen: „Die meisten Familien hätten lieber jemanden gesetzteren Alters. Wenn sie hören 30 Jahre, sagen sie: „Nein, nein das geht nicht gut, die hat keine Erfahrung und sie hält das auch nicht aus, nervlich und von der Geduld“ (2011: 12). Aus dem Zitat wird ersichtlich, dass ein höheres Alter für bestimmte Charaktereigenschaften, wie Belastbarkeit und Geduld steht. Jüngere HausarbeiterInnen würden diese Arbeit nicht aushalten („nervlich und von der Geduld“). Ernsthaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind weitere Persönlichkeitsmerkmale, die eher älteren Personen zugesprochen werden, hierzu die Arbeitnehmerin Doina:

Bereits wenn sie dich bei einem Vorstellungsgespräch nehmen, wollen sie zwei Sachen, nicht zu jung sein, weil die Jungen nicht sehr verantwortungsvoll und ernsthaft sind, glauben sie, dass sie was anderes im Kopf haben. Und, dass sie gut sprechen, um die Person zu verstehen. (2011: 7)¹⁴⁰

Ein weiterer Grund für die Präferenz älterer PflegearbeiterInnen ist die altersmäßige Nähe zu den ArbeitgeberInnen:

Die meisten, die betreut werden sind über 80 Jahre, dann rechne dir aus, sie haben selbst mit Mitte zwanzig Kinder bekommen, dann sind die jetzt ja auch schon um die 60. Dann fühlen sie sich eigentlich auch recht wohl wenn die die Pflegerin ungefähr gleich alt ist. Ich muss sagen das funktioniert gut. (Eva 2011: 6f.)

Insbesondere wenn ArbeitgeberInnen, Pflegebedürftige und HausarbeitnehmerIn im selben Haus wohnen und dadurch eine weitreichende Interaktion zwischen ArbeitgeberIn und ArbeiterIn stattfindet, scheint ein ähnliches Altersniveau wichtig zu sein. Auch Susi führt ihr gutes Verhältnis mit der Arbeitnehmerin auf die gleiche Altersklasse zurück:

¹³⁹ Folgende Aussage von Fritz thematisiert das fortgeschrittene Alter der HausarbeiterInnen: „Die meisten sind so ab 45. Es gibt aber auch welche, zum Beispiel eine die wird nächstes Jahr 70. Weil die Pensionen drüben betragen ungefähr 50 bis 60 Euro im Monat, da hüpfst du nicht weit“ (2011: 11).

¹⁴⁰ Übersetzung C.K. Original:

Per quello sono preparata come lavoro, la mia esperienza è quella che ho a mia età. Tutto questo mi facilita il lavoro, perché già quando ti prendono al colloquio, vogliono due cose, non essere troppo giovane, perché i giovani non sono molto responsabili e seri, credono, che li passa qualcosa altro per la mente, e per parlare, per capire la persona. (Doina 2011: 7)

Das ist sicherlich ein freundschaftliches Verhältnis, das denk ich mir auf jeden Fall, das ist ganz ein nettes. Auch weil man vielleicht gleich alt ist. Sie wird auch immer involviert, wir haben oft Leute hier. (2011: 14)

Insgesamt brachten die Interviews zum Vorschein, dass jüngeren Personen ein geringeres Verständnis für die Situation der Pflegebedürftigen nachgesagt wird, so als würde mit der Anzahl der Jahre, die zwischen PflegearbeiterIn und betreuter Person liegen, die empathische Fähigkeit abnehmen. Diese dominante soziale Konstruktion wirkt sich folglich privilegierend bzw. diskriminierend auf die Arbeitssuche aus, je nachdem welcher Altersklasse die Arbeitssuchenden angehören. Allerdings ist in Südtirol die Mehrzahl der HausarbeiterInnen über 45 Jahre alt. Laut den ExpertInnen kann der Wunsch nach einer älteren ArbeitnehmerIn deshalb problemlos erfüllt werden: „Vom Alter her stimmen Angebot und Nachfrage überein, das passt“ (Fritz 2011: 12). Zusammenfassend lässt sich sagen: ArbeitgeberInnen favorisieren HausarbeiterInnen höheren Alters, weil essentialistische Altersvorstellungen wirkungsmächtig sind.

9.7 Abschließende Worte

In diesem Kapitel zeigte ich auf, welche Differenzkategorien die Arbeitssuche erleichtern bzw. erschweren. Dabei wurde deutlich, dass verschiedene Zugehörigkeiten bei ArbeitgeberInnen Ressentiments auslösen. Beispielsweise ist eine Abneigung gegenüber schwarzen, muslimischen und/oder italienischsprachigen HausarbeiterInnen zu verzeichnen. Allgemein gilt: Je fremder HausarbeiterInnen erscheinen, desto schwieriger finden sie eine Anstellung. Die Differenzsetzungen bei der Arbeitssuche müssen als Widerhall der gesellschaftlichen Diskurslage verstanden werden. Der Fremdheitsgrad der MigrantInnen steht demnach in Relation zur sozialdominanten Konstruktion von Differenzen. Beispielsweise gehen die Vorbehalte gegen muslimische HausarbeiterInnen auf die Repräsentation des Islams als vollkommen differente religiöse Weltanschauung (verglichen mit dem Christentum) in Medien und Politik zurück.

Im Umkehrschluss bedeutet dies: Es kann eine Präferenz der ArbeitgeberInnen für „kulturelle Ähnlichkeit“ (Lutz 2008: 206) festgestellt werden. Die Vermittlerin Marianna bringt dies mit folgendem Ausspruch auf dem Punkt: „Nein, besser aus dem Osten, besser aus Lateinamerika, weil sie uns mehr ähneln“ (Marianna 2011: 7). Die Alteritätskonstruktionen gründen also auf Zuschreibungen, die von der Herkunft der Arbeitssuchenden abgeleitet werden. Dabei fungiert die Herkunft als Indikator für Religionszugehörigkeit, *kulturelle* Verhaltensweisen

und Hautfarbe. Wenn man alle hier besprochenen Differenzfaktoren mit einbezieht, kann folgendes Statement getätigt werden: Christliche, weiße, osteuropäische, *familienlose* und deutschsprachige Hausangestellte weiblichen Geschlechts, die eine altersmäßige Nähe zu den ArbeitgeberInnen aufweisen, werden bevorzugt eingestellt. Gleichzeitig ruft die „Präferenz für Ähnlichkeit“ kulturessentialistische Deklassierungsprozesse hervor, um machthierarchische Rollenverteilungen zu konsolidieren:

Nun birgt die Präferenz für Ähnlichkeit natürlich das Problem, dass die Grenzen zwischen den Beteiligten fließend werden; über den Hinweis auf die ökonomischen und zivilgesellschaftlichen Defizite des Herkunftslandes werden hier von Seiten der ArbeitgeberInnen ethnische Grenzen evoziert und als Marker der Instandhaltung asymmetrischer Beziehungen in der Alltagskommunikation eingesetzt. (Lutz 2008: 206)

Die Asymmetrie im Haushalt wird durch die Konstruktion von kulturellen Differenzen naturalisiert. Mittels Rassifizierungsprozesse werden soziale Grenzen evoziert. Besonders deutlich wurde dies im Zusammenhang mit Bildungsabschlüssen. Diese bleiben meist unthematisiert, damit die scheinbar natürliche Zugehörigkeit zur MigrantInnen-Klasse nicht in Frage gestellt werden kann.

Doch nicht nur im Haushalt, sondern auch auf der Meso-Ebene sind ethnische Dequalifizierungen zu beobachten, ersichtlich am segmentierten Arbeitsmarkt, der sehr gut ausgebildeten MigrantInnen lediglich schlecht entlohnte Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Damit gehen für Betroffene oftmals schmerzliche Erfahrungen des sozialen Abstiegs einher. Zudem zeigte das Interview mit Ranko, dass der rassistischen Stratifikation mehr Gewicht zu kommt als der geschlechtlichen. Männliche Migranten finden nämlich keine besseren Arbeitsbedingungen vor, und auch ihre Familienplanung kollidiert mit den schlechten Löhnen und den ausbeuterischen Konditionen.

Neben dem Arbeitssystem trägt auch die Migrationsgesetzgebung dazu bei, die Versorgung der Mehrheitsgesellschaft mit billigen 24-Stunden Arbeitskräften aufrecht zu erhalten. Beispielsweise ist die Vorliebe der ArbeitgeberInnen für *familienlose* Angestellte angesichts der Restriktionen in der Familienzusammenführung problemlos erfüllbar. Auf der strukturellen Ebene ist somit die Verflechtung der Migrations-, Wohlfahrts- und Genderregime zu berücksichtigen: „Die Analyse der Verschränkung der drei Regime ist somit unverzichtbar für das Verständnis dieses Phänomens“ (Lutz 2007: 228f.)

10 Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Arbeit wurden zunächst verschiedene Hausarbeitstheorien seit den 1970er Jahren besprochen. Durch die Fokussierung auf intrageschlechtliche Machtasymmetrien konnten marginalisierte Situiertheiten dargestellt werden, welche auf die Verflechtung von Race-, Gender- und Klassezugehörigkeiten zurückgehen. Es ist deutlich geworden, dass in den 1970er Jahren die Anliegen Schwarzer Frauen auf Grund dieser Intersektionen in der dominanten Antirassismus- sowie Frauenbewegung unreflektiert blieben. Die als allgemeingültig postulierten, feministischen Forderungen waren im Grunde auf sozial gut situierte weiße Lebenswirklichkeiten gemünzt. Die Lohn-für Hausarbeit-Kampagne bedachte nicht, dass der weibliche Ausschluss vom Berufsleben ein weißes Mittelschichtphänomen war. Die Arbeitsleistung von Schwarzen Frauen blieb ebenso unmarkiert wie die auf sie wirkenden mehrdimensionalen Unterdrückungsstrukturen. Hier sind Parallelen zu gegenwärtigen Invisibilisierungsprozessen von marginalisierten Subjekten festzustellen. Migrantische HausarbeiterInnen werden auf ähnliche Weise unsichtbar gemacht, wie Schwarze Frauen in den 1970er Jahren. Wieder formieren Interferenzen von ethnischen und geschlechtlichen Zugehörigkeiten subalterne Positionierungen, die von der dominanten Frauenbewegung kaum wahrgenommen werden. Machthierarchien zwischen Frauen und geschlechtspezifische Migrationspraxen bleiben unthematisiert. Der Arbeits- und Emanzipationsdiskurs ist auf die Belange von nationalen Frauen ausgerichtet, so als wären Migrantinnen geschlechtslose Wesen. Die Vereinbarung von Familie und Beruf scheint bei migrantischen HausarbeiterInnen nicht von Belang zu sein. Schließlich geht die Privatisierung von Reproduktionsarbeiten ohne nennenswerte feministische Interventionen vonstatten. Die Last der daraus resultierenden 24-Stunden Anstellungen wird von MigrantInnen getragen, die zu *familienlosen* BürgerInnen zweiter Klasse degradiert worden sind. Dieser Ignoranz muss eine intersektionale Perspektive entgegengesetzt werden, die die Auslagerung von Versorgungsarbeit in den Mittelpunkt von Gleichstellungsbestrebungen rückt. Denn bekanntermaßen kann eine feministische Ökonomiekritik nur dann fruchten, wenn alle Frauen mit ins Boot geholt werden. Dass die Weitergabe von Care-Arbeit nicht nur Implikationen für migrantische Lebensweisen mit sich bringt, sondern darüber hinaus generelle feministische Interessen tangiert, zeigt sich in dieser Studie ganz klar: Essentialistische Weiblichkeitszuschreibungen determinieren die Suche nach Arbeit. ArbeitgeberInnen sprechen männlichen Hausangestellten die Bereitschaft sowie die Qualifizierung für Hausarbeitstätigkeiten ab. Durch das kommerzielle Outsourcing ändert sich also weder die

Vergeschlechtlichung von Hausarbeit noch die damit einhergehenden Weiblichkeitsimaginationen, vielmehr schreiben sich sexistische Machtstrukturen fort. Damit widersprechen die hier diskutierten Forschungsergebnisse der neoklassischen Ökonomietheorie, der zufolge individuelle Fähigkeiten (akkumulierbar durch Ausbildungsprogramme und Erfahrungen) die wichtigsten Voraussetzungen für die Vergabe von Lohnarbeit bilden. Meine Datenanalyse bringt eine Arbeitsmarktstrukturierung zum Vorschein, die üblicherweise durch Naturalisierungs- und Normierungsprozesse verdeckt bleibt: Race und Gender strukturieren den Arbeitsmarkt und diverse soziale Positionierungen rufen unabhängig von individuellen Qualifikationsprofilen In- und Exklusionsprozesse hervor. Browne und Misra machen in ihrer intersektionalen Analyse ebenfalls soziale Positionierungen fest, die ungleiche Chancen am Arbeitsmarkt evozieren, weshalb sie mit Vehemenz verkünden: „Social location matters“. Somit deckt sich das Fazit dieser Diplomarbeit mit folgendem Statement:

The view that some groups have power and privilege in society based on their social location – race, gender, class, and sexual orientation – runs counter to the predominant neoclassical economic theory of labour markets, which suggests that any differences are due to variations in human capital. (2003: 506)

In der vorliegenden Arbeit wurden jene Differenzkategorien benannt, die die Auswahlentscheidungen von ArbeitgeberInnen beeinflussen. Die Forschungsfrage kann folgendermaßen beantwortet werden: Gender-, Klasse-, Race/Ethnizität-, Familienstand-, Alter-, Religions- und Sprach-Situiertheiten determinieren die Arbeitssuche. Die Analyse der Auswahlkriterien brachte folglich Konstruktionsprozesse von ArbeitgeberInnen zum Vorschein, die auf Arbeitssuchende privilegierend oder diskriminierend wirken, je nach dem welchen Kategorien sie zugeordnet werden. Aus der Kombination der verschiedenen Situiertheiten bzw. Zuschreibungen ergeben sich divergierende Erfahrungen für Arbeitssuchende. So kreieren Ressentiments gegen dunkle Hauttypen Hierarchien unter den HausarbeiterInnen; afrikanischen MigrantInnen wird die unterste Stufe in der Rangordnung zugewiesen, während OsteuropäerInnen ganz oben angesiedelt sind. Daraus kann aber nicht abgeleitet werden, dass OsteuropäerInnen generell einfacher eine Arbeit finden, vielmehr sind Intersektionen mit anderen Differenzfaktoren entscheidend. Beispielsweise könnte eine *familienlose* afrikanische Arbeitssuchende bessere Chancen auf eine Anstellung haben, als eine osteuropäische Mutter, die ihre Arbeitszeiten mit Erziehungspflichten abstimmen muss. Die Akkumulation von Situiertheiten kann folglich Ungleichheiten einebnen oder verstärken,

abhängig davon welche Differenzkategorien in den Vordergrund gerückt werden. Die exkludierende Wirkung manifestiert sich somit erst durch die Verflechtung der einzelnen Differenzfaktoren. Ein weiteres fiktives Beispiel soll dies veranschaulichen: Die muslimische Religionszugehörigkeit einer Hausarbeiterin stellt auf Grund ihrer Deutschkenntnisse ein geringeres Ausschlusskriterium dar, als die kulturspezifische Reputation der „Geldgierigkeit“ einer osteuropäischen Mitbewerberin.

Abgesehen von diesen Differenzen innerhalb migrantischen HausarbeiterInnen, ist eine verbindende Unterdrückungsstruktur feststellbar, nämlich jene auf Grund ethnischer/nationaler Zugehörigkeiten. Die HausarbeiterInnen sind strukturellen Begrenzungen ausgesetzt, zu denen die Nicht-Anerkennung von Studientitel, die Illegalisierung von Migration und die Verwehrung der Familienzusammenführung gehören. Augenscheinlich ist dies am ethnisch strukturierten Arbeitsmarkt, der dafür sorgt, dass MigrantInnen das Sozialsystem kostengünstig am Laufen halten und zwar unter miserablen Arbeitsbedingungen. Immer wieder betonen die interviewten HausarbeiterInnen, dass Mehrheitsangehörige nicht unter solchen Konditionen arbeiten würden, damit kreiden sie die hierarchische Positionierung zwischen migrantischen und nationalen Frauen an.

ArbeitgeberInnen und teilweise auch ExpertInnen benützen Race-Zugehörigkeiten hingegen, um ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu naturalisieren. Beispielsweise kann damit die fehlende Möglichkeit, Zeit mit der eigenen Familie zu verbringen und die damit einhergehende Sehnsucht der Angestellten nach familiärer Geborgenheit als kulturspezifischer Hang zu Melancholie wegargumentiert werden. Die Generierung grundlegender kultureller Differenzen dient folglich dazu, das Profitieren von der globalen Schieflage im Versorgungskapital auszublenden und staatliche Ungleichheitsstrukturen zu desartikulieren.

Insofern zeigt diese Arbeit deutlich auf, dass Unterdrückungserfahrungen von MigrantInnen auf rassistische und sexistische Tendenzen in der Mehrheitsgesellschaft zurückgehen, die im Migrations-, Arbeits- und Wohlfahrtsregime institutionell verankert sind. Damit wird der verkürzten, aber dennoch dominanten Einschätzung von kulturspezifischen Sexismen als zentrale Diskriminierungsdimension von Migrantinnen entgegengewirkt. Hausarbeiterinnen müssen nicht so sehr vor ihren migrantischen Männern gerettet werden, sondern in erster Linie vor rassistischen Ausbeutungsformen in der Mehrheitsgesellschaft.

Zusammenfassend möchte ich Folgendes festhalten: Die Versorgung der zunehmend wachsenden Anzahl von betreuungsbedürftigen SeniorInnen ist sicherlich eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Die derzeitige Antwort darauf, nämlich die Privatisierung von Hausarbeit, kann keine erstrebenswerte Maßnahme sein; sie kreiert untragbare Beschäftigungsverhältnisse und bietet diskriminierenden Auswahlkriterien reichlich Fläche. Es müssen sozial nachhaltige Regelungen gefunden werden, die ein menschenwürdiges Altern genauso ermöglichen wie menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Dafür ist wohl eine radikale Umstrukturierung des Beschäftigungssektors notwendig, die eine Vergesellschaftung von Reproduktionsarbeiten vorantreibt.

11 Quellenverzeichnis

- Andall, Jacqueline. 2000a. *Gender, Migration and Domestic Service. The Politics of Black Women in Italy*. Aldershot: Ashgate.
- Andall, Jacqueline. 2000b. *Organizing Domestic Workers in Italy: The Challenge of Gender, Class and Ethnicity*. In: Anthias, Floya und Lazaridis, Gabriella (Hg.). *Gender and Migration in Southern Europe: women on the move*. Oxford [u.a.]: Berg, pp. 145-172.
- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London, New York: Zed Books.
- Anderson, Bridget. 2006. *Doing the dirty work? Migrantinnen und die Globalisierung der Hausarbeit*. Berlin: Assoziation A.
- Anthias, Floya and Nira Yuval-Davis. 1992. *Racialized Boundaries. Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle*. London, New York: Routledge.
- Barnard, Alan and Spencer, Jonathan (Hg.). 1996. *Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology*. London [u.a.]: Routledge.
- Beale, Frances. 1979. *Double Jeopardy: To Be Black and Female*. In: Cade, T. (Hg.): *The Black Woman: An Anthology*. New York: New American Library, pp. 90-100.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 2007. *Wir und die Anderen, Kopftuch, Zwangsheirat und andere Mißverständnisse*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bock, Gisela und Duden, Barbara. 1977. *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.). *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976*, Berlin: Courage, pp. 118-199.
- Brah, Avtar and Ann, Phoenix. 2004. *Ain't I A Woman? Revisiting Intersectionality*. In: *Journal of International Women's Studies* 5 (3): 75-86.
- Browne, Irene and Joya, Misra. 2003. *The Intersection of Gender and Race in the Labor Market*. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 29: 487-513.
- Butler, Judith. 1991. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Chell-Robinsons, Victoria. 2000. *Female Migrants in Italy: Coping in a Country of New Immigration*. In: Anthias, Floya und Lazaridis, Gabriella (Hg.). *Gender and Migration in Southern Europe: women on the move*. Oxford [u.a.]: Berg, pp.103-124.
- Cole, John W und Wolf, Eric R. 1995. *Die unsichtbare Grenze: Ethnizität und Ökologie in einem Alpental*. Wien [u.a.]: Folio-Verl.

- Collins, Patricia Hill. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Boston: Unwin Hyman.
- Collins, Patricia Hill. 1996. Ist das Persönliche politisch genug? Afrikanisch-amerikanische Frauen und feministische Praxis. In: Fuchs, Brigitte und Gabriele Habinger (Hg.). *Rassismen & Feminismen: Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen*. Wien: Promedia, pp. 67-91.
- Crenshaw, Kimberlé. 1991. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Colour. In: *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
- Crenshaw, Kimberlé. 2010. Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In: Lutz, Helma/ Vivar, Maria Teresa Herrera und Supik, Linda (Hg.). *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 33-54.
- DallaCosta, Mariarosa. 1973. Die Frauen und der gesellschaftliche Umsturz. In: DallaCosta, Mariarosa und James, Selma (Hg.). *Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft*. Berlin: Merve-Verlag, pp. 40-43.
- Davis, Angela. 1982. *Rassismus und Sexismus. Schwarze Frauen und Klassenkampf in den USA*. Berlin: Elefanten Press.
- Davis, Kathy. 2010. Intersektionalität als „Buzzword“: Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage: „Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?“ In: Lutz, Helma/ Vivar, Maria Teresa Herrera und Supik, Linda (Hg.). *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 55- 68.
- Ehrenreich, Barbara und Hochschild, Arlie Russel. 2002. *Global Women, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- Eichelberger, Brenda. 1977. Voices on Black Feminism. In *Quest: A Feminist Quarterly* 7: 16-28.
- Englert, Kathrin. 2007. Globalisierte Hausarbeiterinnen in Deutschland. In: Groß, Melanie und Gabriele Winkler (Hg.). *Feministische Queer Kritiken neoliberaler Verhältnisse*. Münster: Unrast, pp.79-101.
- Flick, Uwe. 2002. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Gather, Claudia/ Geissler, Birgit und Rerrich, S. Maria (Hg.). 2002. Eine Einleitung. In: *Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, pp. 7-15.
- Gattullo, Francesca und Orsini-Jones, Marina. 2000. Migrant Women in Italy: National Trends and Local Perspectives. In: Anthias, Floya und Lazaridis, Gabriella (Hg.). *Gender and Migration in Southern Europe: women on the move*. Oxford [u.a.]: Berg, pp. 125-144.
- Girtler, Roland. 2001. *Methoden der Feldforschung*. Wien [u.a.]: Böhlau.
- Greve, Dorothee. 2007. Migrantinnen in der Hausarbeit und feministischer Widerstand. In: Groß, Melanie und Gabriele Winkler (Hg.). *Feministische Queer Kritiken neoliberaler Verhältnisse*. Münster: Unrast, pp. 103-127.
- Haidinger, Bettina. 2008. Prekarität mit Geschichte. Die Care- Ökonomie der Privathaushalte. In: *Kurswechsel* 1: 34-45.
- Hess, Sabine und Ramona Lenz. 2001. Das Comeback der Dienstmädchen. Zwei ethnographische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neuen Arbeitgeberinnen im Privathaushalt. In: Lenz, Ramona (Hg.). *Geschlecht und*

- Globalisierung : ein kulturwissenschaftlicher Streifzug durch transnationale Räume. Königstein : Helmer, pp. 128-165.
- Hess, Sabine. 2009. Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss.
- Hitzler, Ronald und Eberle, Thomas S. 2007. Phänomenologische Lebensweltanalyse. In: Uwe, Flick/ von Kardorff, Ernst und Steinke, Ines (Hg): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, pp. 109-118.
- Hobitsch, Carmen. 2011. Aus dem Süden in den Norden. Eine empirische Studie zu peruanischen Au-Pairs in Österreich-Wien. Diplomarbeit Universität Wien.
- Hobsbawn, Eric J. 1978. Vom Zusammenhang von Erwerbsleben und bürgerlicher Familienstruktur. In: Rosenbaum, Heidi (Hg.). Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur. Frankfurt am Main: Suhrkamp, pp. 404-412.
- Hondagneu-Sotelo, Pierette. 2001. Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence. Berkeley: Univ. of California Press.
- Hopf, Christel. 2007. Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Uwe, Flick/ von Kardorff, Ernst und Steinke, Ines (Hg): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt, pp. 349-360.
- King, Deborah. 1988. Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of a Black Feminist Ideology. In: Chicago Journals (14) 1: 42-72.
- King, Deborah. 1988. Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of a Black Feminist Ideology. In: Signs. (114) 1: 42–72.
- Lanzinger, Margareth und Saurer, Edith. 2010. Von der „unsichtbaren Grenze“ zur „Ungleichheit an der Grenze“. Auf den Spuren der beiden Anthropologen John W. Cole und Eric Wolf – 40 Jahre danach. In: Lanzinger, Margareth (Hg.). Ungleichheit an der Grenze: historisch-anthropologische Spurensuche im alpinen Raum: Tret und St. Felix. Bozen: Ed. Raetia, pp. 7-36.
- Lüfter, Ursula/ Verdorfer, Martha und Wallnöfer, Adelina. 2011. Wie die Schwalben fliegen sie aus - Südtirolerinnen als Dienstmädchen in italienischen Städten; 1920- 1960. Bozen: Ed. Raetia.
- Lutz, Helma. 2005. Der Privathaushalt als Weltmarkt weiblicher Arbeitskräfte. In: Peripherie 97(8): 65-87.
- Lutz, Helma. 2007. „Die 24-Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger Cornelia/ Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer (Hg.). Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a. M.: Campus, pp. 210-234.
- Lutz, Helma. 2008. Vom Weltmarkt in den Privathaushalt - Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Magat, Margaret. 2004. Women Breadwinner in the Margins: Filipina Domestic Workers in Rome, Italy. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.). Domestic Service And the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Bern et al.: Peter Lang, pp. 351-368.
- Mayring, Philipp. 1990. „Aufbereitungsverfahren“ In: Mayring, Philipp. Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken. München: Psychologie-Verl.-Union, pp. 60-76.
- Mc Clintock, Anne. 1995. Imperial Leather. Race, Gender and Sexuality in the Colonial Contest. New York, London: Routledge, pp. 207- 223.
- McCall, Leslie. 2005. The Complexity of Intersectionality. In: Signs: Journal of Women in Culture and Society 30 (3): 1771-1800.
- Meuser, Michael und Nagel, Ulrike. 1991. ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef und

- Kraimer, Klaus (Hg.). *Qualitativ-empirische Sozialforschung : Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdt. Verl., pp. 441-471.
- Moras, Amanda. 2010. Colour-blind discourses in paid domestic work: foreignness and the delineation of alternative racial markers. In: *Ethnic and Racial Studies* 33 (2): 233-252.
- Notz, Gisela. 2007. Frauen in der Pflegearbeit. Professionell und privat immer verfügbar? In: *Widerspruch* 52: 97-105.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2003. *Servants of globalization: women, migration, and domestic work*. Stanford: Stanford Univ.Press.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2004. Gender Inequalities in the New Global Economy. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.). *Domestic Service And the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*. Bern et al.: Peter Lang, pp. 369-378.
- Pieh, Inka . 2011. 24 hour care – 14 days not at home: kultur- und sozialanthropologische Analyse der familiären Situation slowakischer PendelmigrantInnen, die als PersonenbetreuerInnen in Österreich beschäftigt sind. Diplomarbeit Universität Wien.
- Read, Rosie und Thelen, Tatjana. 2007. Introduction: Social security and care after socialism. Reconfigurations of public and private. In: *Focaal* 50: 3-18.
- Risse, Staphanie. 2011. Zugehörigkeitsstiftendes und zugehörigkeitsdemonstrierendes sprachliches Handeln – Versuch einer Kategorisierung jenseits des Konzepts von „Identität“ und „Alterität“. In: Tauber, Elisabeth (Hg.). *Geschichte und Region: Alteritäten – Identitäten*. 19 (2): 120-134
- Sauer, Birgit und Stefanie Wöhl. 2008. Governing intersectionality. Ein kritischer Ansatz zur Analyse von Diversitätspolitiken. In: Klinger, Cornelia und Gudrun-Axeli Knapp (Hg.). *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Forum Frauen und Geschlechterforschung Band 23. Münster: Westfälisches Dampfboot, pp. 249-273.
- Schein, Gerlinde und Sabine Strasser (Hg.). 1997. *Intersexions Feministische Anthropologie zu Geschlecht, Kultur und Sexualität* Reihe Frauenforschung Band 34. Wien: Milena Verlag.
- Snyder, Margaret. 2007. Gender, the economy and the workplace: issues for the women`s movement In: Lucas, Linda E. (Hg.). *Unpacking globalization. Markets, Gender and Work*. Plymouth, U: Lexington Books, pp. 11-20.
- Thiessen, Barbara. 2002. *Bezahlte Hausarbeit. Biografische Befunde zur Gestaltung von Arbeits- Beziehungen im Privaten*. In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit und Rerrich, S. Maria (Hg.). *Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, pp. 140- 152.
- Vivelo, Frank Robert (Hg.). 1981. *Handbuch der Kulturanthropologie: eine grundlegende Einführung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Wagner, Heike. 2008. *Der Migrationsprozess ecuadorianischer Haushaltsarbeiterinnen in Madrid: eine Ethnographie*. Dissertation Universität Wien.
- Wagner, Heike. 2010. *Dasein für Andere - Dasein als Andere in Europa: ecuadorianische Hausarbeiterinnen in Privathaushalten und katholischen Gemeinden Madrids*. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss.
- Walgenbach, Katharina. 2010. Postscriptum: Intersektionalität – Offenheit, interne Kontroversen und Komplexität als Ressourcen eines gemeinsamen Orientierungsrahmens. In: Lutz, Helma/ Vivar, Maria Teresa Herrera und Supik, Linda (Hg.). 2010. *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 245-256.

- Wallerstein, Immanuel und Smith, Joan (1991). Households as an Institution of the World-Economy. In: Blumberg, Rae Lesser (Hg.). Gender, family, and economy. The triple overlap. California: Sage Publ, pp. 225-245.
- Weidinger, Valerie. 2011. Porque para esos trabajos se debe que tener suerte! Probleme, Strategien und Anlaufstellen von lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien. Diplomarbeit Universität Wien.
- Yuval-Davis, Nira. 1996. Frauen und „transversale Politik“. In: Fuchs, Brigitte und Gabriele Habinger (Hg.). Rassismen & Feminismen: Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen. Wien: Promedia, pp. 217-223.
- Yuval-Davis, Nira. 2006. Intersectionality and Feminist Politics. In: European Journal of Women's Studies 13 (3): 193-209.
- Yuval-Davis, Nira. 2010. Jenseits der Dichotomie von Anerkennung und Umverteilung: Intersektionalität und soziale Schichtung In: Lutz, Helma/ Vivar, Maria Teresa Herrera und Supik, Linda (Hg.). Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 185- 201.

Interviews

- Alima. 2011. Lebensgeschichtliches Interview. 49 Minuten. Ort: Vereinsräumlichkeiten.
- Doina. 2011. Lebensgeschichtliches Interview. 60 Minuten. Ort: Vereinsräumlichkeiten
- Edith. 2011. Leitfadeninterview. 24 Minuten. Ort: Privatwohnung
- Eva. 2011. ExpertInneninterview. 44 Minuten. Ort: Caritas-Büro in Meran
- Ewald. 2011. Leitfadeninterview. 31 Minuten. Ort: Privatwohnung
- Fritz. 2011. ExpertInneninterview. 55 Minuten. Ort: HdS-Büro in Brixen
- Ilena. 2011. Lebensgeschichtliches Interview. 57 Minuten. Ort: Wohn- und Arbeitsplatz
- Marianna. 2011. ExpertInneninterview. 58 Minuten. Ort: Nissà care-Büro in Bozen
- Martina. 2011. Leitfadeninterview. 27 Minuten. Ort: Privatwohnung
- Ranko. 2011. Lebensgeschichtliches Interview. 95 Minuten. Ort: Kaffeehaus
- Rosi. 2011. ExpertInneninterview. 54 Minuten. Ort: Assist-Büro in Bozen
- Sahana. 2011. Lebensgeschichtliches Interview. 61 Minuten. Ort: Kaffeehaus
- Susi. 2011. Leitfadeninterview. 58 Minuten. Ort: Privatwohnung
- Zuzanna. 2011. Gesprächsprotokoll. Ort: Privatwohnung

Internet

URL 1

WWW.http://www.gruene.bz.it/index.php?option=com_content&view=article&id=404%3Aich-mach-nicht-mit&catid=36%3Apartei-partito&Itemid=63&lang=de. Zugriff: 06.04.2012

URL 2

<http://www.caritas.bz.it/de/dienste/dienste/informationen-migrantinnenberatung-moca/10-1253.html>. Zugriff: 05.06.2012

URL 3

<http://www.nissa.bz.it/151d363.html>. Zugriff: 05.06.2012

URL 4

<http://www.legacoopbund.coop/de/coop-temi/sozialgenossenschaften/cooperativa-assist.html>. Zugriff: 05.06.2012

URL 5

http://www.hausdersolidaritaet.org/?page_id=1762. Zugriff: 05.06.2012

URL 6

<http://www.hausdersolidaritaet.org/?p=1561#more-1561>. Zugriff: 05.06.2012

URL 7

<http://www.ilo.org/thesaurus/defaulten.asp>. Zugriff: 05.11.2011

URL 8

<http://www.nissa.bz.it/151d687.html>. Zugriff: 05.06.2012

URL 9

http://www.provinz.bz.it/de/dienste/dienste-kategorien.asp?bnsvf_svid=1009600. Zugriff: 03.06.2012

Broschüren

ASTAT (Landesinstitut für Statistik). 2011. Demographisches Handbuch für Südtirol 2010.

ASTAT (Landesinstitut für Statistik). 2003. Ausländer in Südtirol, Lebensumfeld und Lebensformen der ausländischen Mitbürger 2002.

ASTAT (Landesinstitut für Statistik). 2008. Gesamte und ausländische Wohnbevölkerung in Südtirol - ein Blick in die Zukunft bis 2020.

Landesbeobachtungsstelle zur Einwanderung der Autonomen Provinz Bozen. 2006. Junge Einwanderer in Südtirol. Studien über die Integration der in der Provinz Bozen geborenen oder aufgewachsenen jungen Ausländer.

Zeitungsartikel

Böhm, Jasmin; Kuenz, Claudia. 2011. Jenseits der Dramatik. In: Asyl aktuell.

Fast 90 Prozent der Einwanderer wollen bleiben. EURAC-STUDIE: Großteil der Immigranten hat ein gutes Verhältnis zu den Südtirolern. In: Dolomiten 9. April 2011.

Zweitsprache: Ventil geöffnet. SVP: Durnwalder für Italienisch im Kindergarten – Stocker: Auch deutsche Lehrer sollen Italienisch unterrichten – Runer: Keine Tabus mehr. In: Dolomiten 18. Oktober 2011.

Abstrakt

Der Arbeitssektor in Privathaushalten wächst auf Grund steigender weiblicher Erwerbsarbeit sowie zunehmender Alterung der Bevölkerung stetig an. Charakteristisch für die bezahlte Hausarbeit ist der hohe Anteil von migrantischen ArbeitnehmerInnen. Durch die kommerzielle Auslagerung von Reproduktionsarbeiten zeichnet sich also eine Ethnisierung dieser Arbeitssparte ab. Zudem wird Hausarbeit bzw. Pflegearbeit vorwiegend an weibliche Migrantinnen weitergereicht, weshalb sich die Vergeschlechtlichung des Reproduktionsbereichs fortschreibt. Infolgedessen werden in der Fachliteratur Gender und Race als zentrale, sich einander konstituierende Ungleichheitsachsen besprochen. Insgesamt steigt das wissenschaftliche Interesse an diesem Themenfeld, dennoch sind einige Forschungslücken festzustellen, beispielsweise hinsichtlich der Arbeitssuche und den Differenzsetzungen. Darum fokussiert die vorliegende Diplomarbeit auf die Phase vor dem Beginn der eigentlichen Erwerbsarbeit, nämlich auf die Arbeitssuche und rekurriert dabei auf soziale Teilungen, die Privilegierungs- und Diskriminierungsprozesse anregen. Das Datenmaterial speist sich aus Interviews mit HaushaltsarbeiterInnen, sowie aus Gesprächen mit DienstgeberInnen und MitarbeiterInnen von Vermittlungsagenturen. Aus der intersektionalen Analyse dieser Daten kristallisierten sich neben der Trias Gender, Race, Class weitere soziale Situiertheiten wie Familienstatus, Alter, Religion und Sprache heraus, die die Arbeitssuche determinieren. Wobei diese Differenzkategorien auf unterschiedlichen Ebenen (Mikro, Meso und Makro) wirkungsmächtig sind. Anliegen dieser Arbeit ist es also aufzuzeigen, dass soziale Positionierungen den Weg zu einer Anstellung erschweren bzw. erleichtern. So zeigt sich als Resümee, dass der Arbeitsmarktzugang entgegen der Prämissen neoklassischer Ökonomietheorie, nicht durch individuelle Qualifikationen strukturiert ist, sondern durch die Verflechtung von gesellschaftlich wirksamen Differenzierungsmerkmalen. Darüber hinaus sind Überschneidungen auf der diskursiv-politischen Ebene zu konstatieren, die migrantische HausarbeiterInnen im Migrations- sowie im hegemonialen Genderdiskurs unsichtbar machen. Die Konturierung der Hausarbeitsdebatte seit den 1970er Jahren verdeutlicht die Perpetuierung von Invisibilisierungsprozessen marginaler Subjekte im Reproduktionsbereich. Insofern soll diese Arbeit dazu beitragen, Interferenzen diverser Zugehörigkeiten als Motor für Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und die damit einhergehenden ausbeuterischen Arbeitsbedingungen von HausarbeiterInnen anzukreiden.

LEBENS LAUF

Name: Claudia Kuenz
Geburtsdatum: 25.06.1987
Geburtsort: Bozen
Staatsangehörigkeit: italienisch (Südtirol)

SCHULAU SBILDUNG

Juli 2006 Matura-Abschluss an der Fachoberschule für
Soziales „Marie Curie“, mit Schwerpunkt
Sprachen und Tourismus in Meran (I)

STUDIENVERLAUF

Seit Oktober 2006: Diplomstudium der Kultur- und
Sozialanthropologie an der Universität Wien

Diplomstudium der Politikwissenschaft, Umstieg
ins Bachelorstudium – Abschluss mit
Auszeichnung
seit Oktober 2011 im Masterstudium

Studium im Ausland 2009/2010: Erasmusaufenthalt am Institut für
Politikwissenschaft in Rom, an der Universität
„Sapienza“

BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

Seit Februar 2012 Freiwillige Mitarbeiterin der Asylkoordination
Wien

Sommer 2009: Praktikum bei der Caritas- Dienststelle
MigrantInnenberatung Chance in Meran (I)

Verschiedene Nebenjobs als Servicekraft, als Mitarbeiterin in einer Kunstaussstellung, als
Kinderbetreuerin in einem Hotel, in einem Sommerkindergarten und bei
Sommererlebniswochen.