



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**MIGRATION, FAMILIE UND GLOBAL CARE CHAIN**

Eine biografische Analyse über migrantische  
Care-Arbeiterinnen am Beispiel Österreich

Verfasserin

**Haennim Nadia Amiri**

angestrebter akademischer Grad

**Magistra (Mag.)**

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Zulassungsbescheid:

Internationale Entwicklung

Betreuerin:

Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker



*Ich widme diese Diplomarbeit meinen Interviewpartnerinnen.*



## **Danksagung**

An dieser Stelle möchte ich mich ganz besonders bei meinen Eltern bedanken, die mich in jeder Phase meines Lebens unterstützt und gefördert haben. Dank gilt auch meiner Schwester, die mir bei der Suche der Interviewpartnerinnen eine sehr große Hilfe war.

Weiters möchte ich mich ganz herzlich Azadeh Amiri danken, die mich seit meiner Schulzeit und auch jetzt, bei der Beendigung meines Studiums, mit ihrem Wissen und ihrer Geduld unterstützt hat.

Ein riesiger Dank gebührt Agnieszka Kowalczyk, die mich während des gesamten Diplomarbeitsprozesses stets ermutigte und mir bei allen Höhen und Tiefen zur Seite stand. Ebenso möchte ich Agnieszka Gornikowska danken, die als Übersetzerin für ein Interview fungierte und auch Claudia Strohofer, die mir beim Korrekturlesen mit nützlichen Anmerkungen behilflich war.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei meiner Betreuerin, Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker, bedanken, die mich mit konstruktiven Feedbacks unterstützt hat.



# INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG .....	7
1.1 Aufbau der Arbeit .....	8
1.2 Fragestellungen .....	9
2. FORSCHUNGSMETHODE .....	12
2.1 Qualitative Forschung .....	12
2.2 Das Leitfaden-Interview .....	13
2.3 Die Suche und Kontaktaufnahme der Interviewpartnerinnen.....	14
2.4 Die Durchführung der Interviews .....	15
2.5 Die Auswertung der Forschungsergebnisse.....	16
3. MIGRATION UND GLOBALISIERUNG.....	18
3.1 Arbeitsmigration .....	20
3.2 Irreguläre Migration.....	22
3.3 Exkurs – Arbeitsmarktzugang Österreich.....	23
3.4 Migrationsnetzwerke .....	24
3.5 Die Feminisierung der Migration .....	25
4. GLOBAL CARE CHAIN (GCC).....	29
4.1 Historische Entwicklung weiblicher Hausangestellter .....	30
4.2 Ursachen der Global Care Chain .....	31
4.3 Genderregime.....	33
4.4 Heterogenität der Care-Arbeit .....	35
4.5 Kritik an der GCC-Theorie .....	38
5. FAMILIEN IM HEIMATLAND .....	41
5.1 Transnationale Familien .....	41
5.2 Zurückgelassene Familien – ein Einblick in bisherige Studien.....	43
6. EMPIRIE .....	46
6.1 Vertikale Analyse .....	48
6.1.1 Interview A .....	48
6.1.2 Interview B .....	51
6.1.3 Interview C .....	54
6.1.4 Interview D.....	57
6.1.5 Zusammenfassung .....	61

6.2 Horizontale Analyse .....	62
6.2.1 Kernbereich I – Die Herkunft und familiäre Situation .....	63
6.2.2 Kernbereich II – Die Migrationsgründe und der Migrationsprozess .....	66
6.2.3 Kernbereich III – Die Care-Arbeit in Österreich .....	73
6.2.4 Kernbereich IV – Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland .....	82
6.2.5 Zusammenfassung .....	93
7. RESÜMEE .....	96
8. LITERATURVERZEICHNIS .....	99
9. TABELLENVERZEICHNIS .....	106
10. ANHANG .....	107
Zusammenfassung .....	107
Abstract .....	108
Lebenslauf .....	109

# 1. EINLEITUNG

*Well you know we are therefore considered as heroes in our country. People who work abroad like me we are the ones who with the salary help others survive in the Philippines. So we are considered as heroes. So it is not a thing that you should be shy or ashamed of. It doesn't matter if you have a doctor's degree and work as a nanny or housekeeper. As long as we are earning money with dignity. (Interview D, Z. 279-283)*

Die internationale Migration verzeichnet immer mehr Frauen, die auf Grund der Arbeitssituation und der höheren Verdienstmöglichkeiten ins Ausland emigrieren, um mit einem Großteil ihres Gehaltes ihre Familien zu Hause unterstützen zu können. Die Migrationsgründe sind unterschiedlich, aber das Ziel der meisten Frauen ist es, entweder ihren jetzigen Lebensstandard zu erhalten oder zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist auch verstärkt die irreguläre Migration von Frauen wahrzunehmen. Die irreguläre Emigration ins Ausland beschränkt die Frauen meist darauf, nur irreguläre Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse annehmen zu können. Für viele dieser Frauen ist es daher nicht möglich, im Ausland dem gleichen Beruf nachzugehen wie jenem den sie im Heimatland ausgeübt haben.

Die Tätigkeiten im Zielland sind sehr stark mit ihrem Geschlecht verknüpft und definieren sich vor allem durch die drei C's: Cooking, Cleaning und Caring. Das bedeutet, dass viele der migrierenden Frauen maßgeblich entweder als Putzfrauen bzw. Haushaltshilfen, Nannys, Pflegepersonal oder Prostituierte arbeiten. In sehr vielen Fällen sind diese Frauen in Privathaushalten irregulär angestellt, wo sie kaum Rechte haben und häufig sehr prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sind. Die Nachfrage nach migrantischen Care-Arbeiterinnen steigt weltweit und proportional dazu nimmt die Zahl irregulär beschäftigter Care-Arbeiterinnen in Privathaushalten zu. Die meisten Debatten, welche über das Thema Care geführt werden, haben häufig einen strukturellen Zugang, aber die betroffenen Care-Arbeiterinnen wie auch ihre Familien sind für die Öffentlichkeit meist unsichtbar und werden nicht bewusst wahrgenommen. Der Stellenwert der Care-Arbeit in unserer Gesellschaft ist eindeutig, es ist keine hoch anerkannte und wertgeschätzte Arbeit. Diese Auffassung sollte jedoch hinterfragt werden, denn Care-Arbeit ist eine körperlich, aber auch emotional herausfordernde Tätigkeit. Die Akteurinnen, also die Migrantinnen selbst, werden oft unsichtbar gemacht und von der Öffentlichkeit nicht richtig wahrgenommen. Um diesen Frauen und ihren Geschichten

öffentlich mehr Anerkennung und Sichtbarkeit zu verleihen, wurde diese Arbeit geschrieben.

Es war der Verfasserin ein besonderes Anliegen, neben der zahlreichen Literatur auch die Thematik aus der Sicht der betroffenen Personen direkt zu hören und aufzuzeigen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, im Gegensatz zu den Theorien und den Debatten, die hauptsächlich einen strukturellen Zugang aufweisen, anhand der biografischen Analyse einen Perspektivenwechsel darzustellen, indem die Migrantinnen selbst zu Akteurinnen werden und die Care-Thematik aus ihrer Sicht präsentiert wird. Denn wie Anderson richtig sagt: „Obwohl die Arbeit in privaten Haushalten als wichtiger Arbeitsbereich für Migrantinnen gilt, ist nur sehr wenig über deren Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor bekannt [...]“ (Anderson 2006: 31).

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass in dieser Arbeit der soziale Aspekt im Vordergrund steht. Es wird daher, um den Rahmen nicht zu sprengen, bis auf einen kurzen Exkurs hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs, nicht näher auf Österreich eingegangen.

## **1.1 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, einen umfassenden Einblick in die Situation von Migrantinnen, die im Bereich der Reproduktionsarbeit tätig sind, zu geben. Es wird unter anderem aufgezeigt, welchen Herausforderungen Migrantinnen entgegnetreten, sobald sie ihre Familien (d.h. Kinder, Eltern oder andere Familienmitglieder) im Heimatland zurücklassen, die nicht nur von der finanziellen Unterstützung, aber allen voran von ihrer Anwesenheit und ihrer Mutterliebe abhängig sind. Um das Ausmaß dieser Situation expliziter illustrieren zu können, wurden für diese Diplomarbeit Interviews mit betroffenen Frauen geführt.

Es wurden zwei große Themenblöcke erarbeitet: die Theorie und die Empirie. Da alle befragten Frauen zwecks Arbeit ins Ausland emigriert sind, sollen im Theorie-Abschnitt nach einer allgemeinen Einführung wesentliche Aspekte des großen Themenblocks „Migration und Globalisierung“ mit besonderem Fokus auf Arbeitsmigration erläutert werden. Ausgehend von der Tätigkeit, der die Befragten nachgehen, sowie der

Familiensituation, aus der sie kommen, soll vor dem Hintergrund der „Global Care Chain“- Theorie nach Arlie R. Hochschild (vgl. Hochschild 2000: 357ff) der theoretische Schwerpunkt reflektiert werden. Denn durch ihre Erwerbsarbeit im Ausland entsteht im Heimatland eine Lücke in der Betreuung, Pflege und Fürsorge, die wiederum von einer anderen Person gefüllt werden muss. Dadurch kann eine globale Fürsorgekette (Global Care Chain) ausgelöst werden. Diese „Global Care Chain“-Theorie weist auf mehreren Ebenen eine hohe Multidimensionalität und Komplexität auf. Diese und andere wesentliche Faktoren, die zum besseren Verständnis dieses Phänomens bedacht werden müssen, werden ebenso beleuchtet. Nach der Präzisierung des theoretischen und empirischen Forschungsrahmens wendet sich der zweite Teil der Empirie zu. Mithilfe der „Biografischen Analyse“ nach Uwe Flick (2010) sowie qualitativer Interviews soll die Forschungsfrage beantwortet werden. Um die Ergebnisse der Empirie im globalen Kontext analysieren und vergleichen zu können, ist es wichtig, bisherige Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der zurückgelassenen Kinder (engl. left behind children) im Heimatland zu berücksichtigen. Unter Berücksichtigung dieser Daten in der Interviewanalyse kann eine globale Einbettung der vorliegenden Empirie vorgenommen werden.

## **1.2 Fragestellungen**

Der Forschungskern dieser Arbeit liegt im Aufzeigen und Analysieren der eigenen Meinungen und Einschätzungen der Migrantinnen, die in reproduktiven Bereichen tätig sind. Dazu wurde die vorliegende Arbeit in zwei große Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt umfasst einerseits den theoretischen Rahmen sowie die Darstellung der Migrantinnen in der wissenschaftlichen Literatur. Die Literaturrecherche wurde stets vor dem Hintergrund folgender Fragen gesammelt und zusammengefasst:

- Wie sehr werden Frauen als Migrantinnen in den bisherigen Theorien berücksichtigt?
- Wie werden Migrantinnen, die im Ausland im Bereich der Haushaltsarbeit tätig sind, in der wissenschaftlichen Literatur dargestellt?

Anhand der biografischen Analyse soll aufgezeigt werden, dass die Lebenswelten der betroffenen Migrantinnen sehr unterschiedlich sein können und eine globale Verallgemeinerung nicht möglich ist. Aus diesem Grund wurde die Formulierung von

Hypothesen und Annahmen explizit ausgelassen. Allerdings musste im Zuge der Erstellung des Leitfadenterviews der Fragenkatalog unter Berücksichtigung bestimmter Annahmen stattfinden. Die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage erfolgt hauptsächlich durch die Analyse der persönlichen Einschätzung der befragten Migrantinnen.

Wie anhand der „Global Care Chain“-Theorie aufgezeigt wird, arbeiten viele Frauen, die emigrieren, im Bereich der Reproduktionsarbeit (vgl. Apitzsch/Schmidbaur in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 114). Es wird analysiert, wie die Situation der Migrantinnen bisher von WissenschaftlerInnen und ForscherInnen rezipiert wurde. Im weiteren Verlauf wird erforscht, wie sich die Migrantinnen in ihrer Situation selbst sehen und diese für sich selbst einschätzen. Dadurch soll aufgezeigt werden, dass die Situation der Frauen, die in der Reproduktionsarbeit tätig sind, nicht generalisiert werden kann. Das Leben jeder Person wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst und jede trägt eine eigene Lebensgeschichte mit sich. Deshalb ist es von so großem Interesse, trotz maßgebender Unterschiede (Herkunft, Alter, etc.) Analogien im Hinblick auf ihre Biografien und ihre Selbsteinschätzungen zu finden. Um diese Biografien unter- und miteinander analysieren zu können, wurden im Vorfeld vier Kernbereiche erfasst. Die Zusammenführung dieser vier Kernbereiche soll schließlich zu einer vollständigen Beantwortung der zentralen Forschungsfrage führen. Die nun folgende Anreihung der Kernbereiche entspricht keiner Wertigkeit der einzelnen Bereiche, denn diese obliegt dem eigenen Ermessen der befragten Frauen. Während der Interviews wurde somit die Abfolge dieser Bereiche spontan und frei gehandhabt:

1. Die Herkunft und familiäre Situation
2. Die Migrationsgründe und der Prozess
3. Die Care-Arbeit in Österreich
4. Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland

Diese vier von den Migrantinnen selbst beleuchteten Bereiche zusammennehmend, lässt sich die grundlegende Forschungsfrage folgendermaßen formulieren:

***Welche Faktoren prägen die irreguläre Care-Arbeit der in Österreich tätigen Migrantinnen und wie bewerten sie ihre Arbeits- und Lebenssituation sowie die Auswirkungen ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland?***

Die Beantwortung dieser Frage erfolgt schließlich durch die Zusammenführung der deduktiven Kernbereiche des Interviews. Der erste Kernbereich des Interviews bezieht sich auf die Biografie der Migrantinnen in Hinblick auf ihr Herkunftsland und ihr familiäres Milieu. Dadurch wird einerseits versucht herauszufinden, unter welchen Familienverhältnissen die Migrantinnen aufgewachsen sind und andererseits, in welchen sie heutzutage leben und inwieweit diese die Emigration ins Ausland beeinflusste. Vorab ist jedoch ein hohes Maß an interkulturellem Verständnis und Sensibilität gefragt, da alle Interviewpartnerinnen ihre Wurzeln nicht in Österreich haben. Dadurch ergeben sich durchaus kulturelle Unterschiede in der Auffassung des Familienbegriffes und Rollenverteilung innerhalb der Familie.

Der zweite Kernbereich des Interviews behandelt die Gründe und den Ablauf des Migrationsprozesses. Im Besonderen wird gefragt, auf Grund welcher Gegebenheit der Entschluss gefasst wurde, im Ausland zu arbeiten und welche Prozesse und Abläufe damit einhergehen. Es soll auch herausgefunden werden, warum die Befragten sich für eine Arbeit in Österreich entschieden haben und ob die jetzige Tätigkeit im Voraus gezielt angestrebt wurde.

Der dritte Kernbereich spezialisiert sich auf das Leben der Frauen in Österreich. Es soll herausgefunden werden, wie sich der Alltag, aber vor allem die Arbeit der Frauen gestaltet. Es soll aufgezeigt werden, welchen Umständen und Schwierigkeiten sie in Österreich begegnen und ob sich ihre Erwartungen an die Tätigkeit bewahrheitet haben oder nicht.

Im vierten und letzten Kernbereich des Interviews wird nach der Situation im Heimatland gefragt. Im Speziellen soll festgestellt werden, wie die Frauen die Auswirkungen ihrer Abwesenheit auf die im Heimatland gebliebenen Kinder einschätzen. Dadurch soll geklärt werden, welche Veränderungen ihrer Meinung nach durch ihre Abwesenheit bei der Familie entstanden sind und wie die zurückgelassene Familie mit dieser Situation umgeht. In diesem Zusammenhang wird auch gefragt, welche Zukunftsvorstellungen sie haben und wie sie ihr weiteres Leben gestalten möchten. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt durch die Untersuchung der Antworten der Migrantinnen.

## **2. FORSCHUNGSMETHODE**

Auf den folgenden Seiten wird die Forschungsmethode der empirischen Datenerhebung vorgestellt. Dabei werden zu Beginn die wichtigsten Aspekte der qualitativen Forschung veranschaulicht und begründet, warum gerade diese Methode ausgewählt wurde. Anschließend werden der Vorbereitungsprozess und die Erhebungsweise der Empirie genauer dargelegt.

### **2.1 Qualitative Forschung**

Der Grund, weshalb für die Empirie die qualitative Forschung herangezogen wurde, ist, dass qualitative Forschung Lebenswelten aus der Sicht der handelnden Person untersucht. Dadurch können soziale Wirklichkeiten sowie Abläufe und Deutungsmuster für eine außenstehende Person besser verständlich gemacht werden (vgl. Flick et al. 2010: 14ff). Die Aktualität der qualitativen Forschung findet man vor allem in der Untersuchung sozialer Zusammenhänge vor. Die modernen Gesellschaften und die damit verbundene Pluralisierung der Lebenswelten erfordern eine neue Art der Sensibilität für empirisch untersuchte Gegenstände (vgl. Flick 2007: 22). Diese Sensibilität kann erst dann entstehen, indem man versucht, die Lebensweise der Person zu verstehen und sich in deren Lage zu versetzen (vgl. Unterrainer 2010: 25). Durch Erzählungen von der zu untersuchenden Person kann deren Alltag wie auch gewisse Prozesse besser verständlich gemacht werden als durch normierte Befragungen. Diese „sensibilisierenden Konzepte“ (Flick 2007: 22) benötigen, trotz der induktiven Vorgehensweise, ein theoretisches Vorwissen. Für die vorliegende Arbeit wurde daher auch die wissenschaftliche Literatur zu diesem Thema durchforstet, um einen Überblick über den aktuellen Stand der Wissenschaft zu erlangen. Dieses theoretische Vorwissen erleichterte es der Verfasserin, sich forschungsgemäß auf dieses Thema vorzubereiten.

Im Gegensatz zu quantitativen Strategien, welche hoch standardisiert und dazu eher objektiv sind, sind qualitative Forschungsmethoden offener und tiefgehender. Dabei werden die Ansichten und sozialen Konstruktionen der teilnehmenden Personen stärker verdeutlicht. Da sich die zentrale Forschungsfrage auf die Perspektive und die eigene Einschätzung der Migrantinnen bezieht, ist der Entschluss, einen qualitativen Zugang zu wählen, begründet. Außerdem sind für die quantitative und die qualitative Forschung

unterschiedliche Leitgedanken maßgebend. Die Merkmale der qualitativen Forschung sind „die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven sowie der Reflexion des Forschers über die Forschung als Teil der Erkenntnis“ (Flick 2007: 26).

Anfangs wird anhand des theoretischen Vorwissens die Wahl der zu befragenden Personen, Dauer, Umsetzung und Erhebungsmethode getroffen (vgl. Bennewitz in Friebertshäuser et al. 2010: 47f). Die Daten werden durch einen kommunikativen Prozess zwischen der untersuchenden und der untersuchten Person erhoben.

## **2.2 Das Leitfaden-Interview**

Da die Verfasserin bisher nur wenig Erfahrung mit Interviews hat, wurde der Entschluss gefasst, eine offene Form der Befragung heranzuziehen. Das Leitfaden-Interview scheint für den vorliegenden Untersuchungsgegenstand passend, da unterschiedliche Varianten für die Strukturierung und Auswertung des Leitfadens bestehen. Außerdem trägt ein vorgefertigter Leitfaden dazu bei, das Ausmaß der Antworten zu begrenzen und zu strukturieren. Dadurch kann auch verhindert werden, dass das Interview vom eigentlichen Thema abschweift und auch bei einem stagnierenden Gespräch Impulse gegeben werden können. Die Vorbereitung des Leitfaden-Interviews erfordert ein umfassendes Vorwissen über den Untersuchungsgegenstand. Die Grundlage zu dieser Empirie wird in den ersten Kapiteln aufgezeigt. Anhand dieses Grundwissens werden die Fragen für den Leitfaden erstellt. Hinzu kommt, dass sich im Normalfall das Erkenntnisinteresse der Forschung nach dem bereits vorab erlangten Wissen richtet (vgl. Friebertshäuser und Langer in Friebertshäuser et al. 2010: 438).

Der Formulierung und Strukturierung des Leitfadens liegen sehr unterschiedliche Methoden zugrunde. Hierbei hat die forschende Person freie Hand über die Gestaltung des Leitfadens. Diese Fragen wurden im Vorfeld in Kernbereiche untergliedert. Die Reihen- und Abfolge der Fragen steht in keiner Relevanz. Damit soll einerseits herausgefunden werden, welchem Bereich die befragten Personen selbst die größte Wichtigkeit schenken, und andererseits soll damit auch genug Spielraum für Ergänzungen geschaffen werden. Der offene Umgang mit dem Fragenkatalog ist sehr wichtig, denn dieser ermöglicht einerseits die Einbindung neuer Fragen und andererseits

auch das Weglassen von Fragen. Schließlich gestattet diese Flexibilität auch eine Anpassung an die Interviewgegebenheiten.

### **2.3 Die Suche und Kontaktaufnahme der Interviewpartnerinnen**

Für die vorliegende Arbeit wurden unter folgenden Kriterien Interviewpartnerinnen gesucht:

- Migrantinnen die in Österreich leben
- die als Haushaltshilfe (Putzen, Kochen, Waschen, ...) und/oder als Kinder- und Seniorenbetreuerin/Nanny in Privathaushalten irregulär beschäftigt sind
- ihre Familie (Kinder) im Heimatland mit ihrem Gehalt finanziell unterstützen.

Anhand dieser Kriterien potentielle Interviewpartnerinnen zu finden, stellte sich als eine große Schwierigkeit heraus. Die meisten Haushaltshilfen und Betreuerinnen, die anfangs gefunden wurden, leben schon sehr lange hier und haben ihre Familie wie auch ihre Existenz in Österreich aufgebaut. Sie passten daher nicht zum gesuchten Profil. Es wurde auch die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartnerinnen durch Anfragen an diverse Organisationen, die einen Zugang oder Bezug zu dieser Zielgruppe haben, initiiert. Bei einigen dieser Organisationen wurden auch Informationszettel angebracht, jedoch gab es keine Rückmeldung für Interviews. Der Grund dafür ist wohl, dass viele dieser Frauen irregulär beschäftigt sind und als Vorsichtsmaßnahme nicht mit ihrer Geschichte an die Öffentlichkeit treten wollen. Somit wurde weiterhin im persönlichen Familien- und Freundeskreis nach passenden Interviewpartnerinnen gesucht. Die Erwartung war sehr hoch, dass zumindest durch eine oder zwei Interviewpartnerinnen der Kontakt zu weiteren Gesprächspartnerinnen hergestellt werden könnte, doch das konnte in diesem Fall nicht gewährleistet werden. Aus diesem Grund sind die zeitlichen Abstände der Interviews relativ groß (Mai bis August 2013), da immer erst nach einigen Wochen durch Bekannte und Freunde weitere Interviewpartnerinnen gefunden wurden.

Alle vier Interviewpartnerinnen wussten vor der ersten persönlichen Kontaktaufnahme, welches Thema in der Diplomarbeit behandelt wird und auch aus welchem Grund gerade sie und ihre Geschichte für die Interviews relevant sind. Der Erstkontakt mit allen Interviewpartnerinnen erfolgte stets über Telefon. Dabei wurde ein Treffpunkt für das

Interview vereinbart und auch nähere Informationen zum Ablauf des Interviews besprochen. Da der Verfasserin auch vollkommen bewusst war, dass einige Themen unangenehm und emotional sein können, wurde den Interviewpartnerinnen angeboten, dass sie in Begleitung einer Vertrauensperson das Interview führen können. Zum Beispiel beim Interview C begleitete daher die Schwester der Interviewpartnerin uns zum Gespräch. Außerdem wurde von Seiten der Verfasserin zugesichert, dass alle Informationen anonym behandelt werden und dass sie nicht gezwungen sind, jede Frage zu beantworten, falls sie sich dabei unwohl fühlen sollten. Einige Male, wenn das Gefühl deutlich zu spüren war, dass die gestellten Fragen die Interviewpartnerinnen emotional berühren, bot die Verfasserin stets an, die Fragen auszulassen und ein neues Thema anzuschneiden. Alle vier Frauen wollten allerdings dennoch jede Frage beantworten. Außerdem ist auch anzumerken, dass in den Berufen im Care-Bereich neben Putzfrauen und Nannys auch Pflegepersonen mitinbegriffen sind. Jedoch konnte aus dieser Berufsgruppe keine Frau für ein Interview gefunden werden. Alle Interviewpartnerinnen sind ausschließlich als Putzfrauen/Haushaltshilfen und/oder als Nannys tätig.

## **2.4 Die Durchführung der Interviews**

Die Interviews dauerten zwischen 50 und 70 Minuten und wurden immer abends an unterschiedlichen Orten geführt. Um den Interviewpartnerinnen entgegenzukommen, wurde ihnen die Wahl des Treffpunktes überlassen.

Es wurde bewusst versucht, einen für die Interviewpartnerinnen neutralen Ort zu vereinbaren, damit sie wirklich ihre Gedanken und ihre Meinung äußern könnten. Beim Interview A konnte der neutrale Ort nicht gewährleistet werden, da das Interview in der Küche der Arbeitgeberin abgehalten wurde. Die Arbeitgeberin Frau E brachte sich auch zweimal in das Gespräch ein. Das war sehr hilfreich, da das Gespräch mit Frau A auf Grund sprachlicher Barrieren teilweise schwierig war, die Einbringung der Arbeitgeberin ermöglichte somit ein besseres Verständnis. Auf Grund der geringen Interviewerfahrung der Verfasserin war es ihr zwar ein großes Anliegen Einzelgespräche zu führen. Während dem Interview von Frau C war allerdings ihre Schwester dabei, aber dies stellte keine Schwierigkeit für die Interviewführung dar, da sie sich gar nicht in das Gespräch einbrachte, außer wenn sie explizit danach gefragt wurde.

Die Interviews A und C wurden in deutscher, B und D in englischer Sprache abgehalten. Interview C erforderte zusätzlich eine Übersetzerin, da Frau C nur wenig Deutsch und Englisch spricht, um ihrer Meinung nach ein sinnvolles Interview führen zu können. Da ihre Muttersprache Polnisch ist, erklärte sich eine Bekannte der Verfasserin dazu bereit, die Übersetzung vorzunehmen. Das Interview C dauerte im Gegensatz zu den anderen Interviews wesentlich kürzer. Das lag offensichtlich daran, dass durch die sprachliche Barriere und die ständige Unterbrechung durch die Übersetzungen kein fließendes Gespräch zustande kommen konnte.

Alle vier Frauen waren zu Beginn der Interviews sehr nervös. Deshalb wurden anfangs noch einmal anhand des ausgedruckten Leitfadens die Themen besprochen und zugesichert, dass auch falls wir uns mit dem Namen ansprachen, sie bei der Weiterbearbeitung des Datenmaterials anonymisiert werden. Außerdem wurde zu Beginn um das Einverständnis der Frauen gebeten, während dem Interview eine Sprachaufzeichnung mitlaufen zu lassen. Die Verfasserin erklärte auch den Sinn und Zweck dieser Aufzeichnungen, dass diese für die Transkription essentiell seien. Es wurde von allen Interviewpartnerinnen eingewilligt, die Gespräche aufzuzeichnen.

## **2.5 Die Auswertung der Forschungsergebnisse**

Die Auswertung der Interviews erfolgte im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (vgl. Mayring in Flick et al. 2010: 473). Es gibt nach Mayring drei verschiedene Vorgehensweisen, wobei die Verfasserin sich bei der vorliegenden Arbeit für die strukturierende Inhaltsanalyse entschieden hat (ebd.). Es wurde also keine induktive Kategorienbildung angewendet, sondern im Vorfeld Kernbereiche definiert, mit Hilfe derer dann das Interviewmaterial ausgewertet werden soll. Diese Kernbereiche wurden im Zuge der Literaturrecherche und des dadurch erlangten Vorwissens formuliert:

1. Die Herkunft und familiäre Situation
2. Die Migrationsgründe und der Prozess
3. Die Care-Arbeit in Österreich
4. Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland

Die Analyse des Datenmaterials erfolgt auf vertikaler wie auch auf horizontaler Ebene. Das bedeutet, dass zunächst die einzelnen Interviews unabhängig voneinander detailliert beschrieben werden. Dabei werden die Antworten der Frauen auf die einzelnen Kernbereiche zusammengefasst. Im nächsten Schritt, der horizontalen Analyse, werden die Antworten aller Befragten im Hinblick auf die Kernbereiche zusammengetragen. Dadurch sollen Unterschiede, aber auch Analogien zwischen den Interviewpartnerinnen untersucht werden.

Auf den nachfolgenden Seiten wird der theoretische Rahmen der Diplomarbeit beschrieben. Danach werden im empirischen Teil die Perspektive der Migrantinnen und ihre Interpretation vor dem Hintergrund der Annahmen theoretischer Konzepte reflektiert.

### **3. MIGRATION UND GLOBALISIERUNG**

Die zunehmenden wirtschaftlichen, politischen wie auch sozialen Verflechtungen spiegeln sich in der Globalisierungsdebatte wider. Dadurch kommt es auch zu Veränderungen der globalen Migrationsprozesse und ihrer Bedeutung. Der Prozess der Globalisierung bewegt immer mehr Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen, daher kann Migration als eine Art Begleiterscheinung der Globalisierung bezeichnet werden (vgl. Schwarz 2003: 23). Im Rahmen des Migrations- und Entwicklungsdiskurses wird größtenteils die Rolle der MigrantInnen als Akteure der Entwicklungszusammenarbeit – „development agents“ (Faist 2008: 21) diskutiert. Gerade diese Personen, die zum Zweck der Arbeit temporär ins Ausland wandern, haben in den letzten Jahren in der entwicklungspolitischen Debatte immer mehr an Bedeutung gewonnen. Im Besonderen wird über die Auswirkungen der zirkulären Migration, also der mehrfachen Wanderung zwischen Heimatland und Aufnahmeland, zunehmend diskutiert (vgl. Angenendt 2007: 2). Der entwicklungspolitische Nutzen wird hierbei im Transfer von Wissen, Kapital und Netzwerkkontakten zwischen den beiden Ländern, in denen sich der/die MigrantIn bewegt, gesehen. Dieser Prozess wird „Brain Circulation“ oder auch „Brain Exchange“ genannt (Angenendt 2007: 1). Ein weiterer wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist das im Ausland verdiente Geld. Viele MigrantInnen, unabhängig davon, ob sie temporäre oder permanente MigrantInnen sind, schicken zur Unterstützung ihrer eigenen Familien Geld in ihr Heimatland. Diese Art von Rücküberweisung, besser bekannt als „Remittances“, ist mittlerweile nicht mehr aus dem Entwicklungsdiskurs wegzudenken. Diese Gelder werden als ein wichtiger und entwicklungsfördernder Bestandteil zirkulärer Migration gesehen.

Die Interdependenz zwischen Migration und Entwicklung wurde seit Mitte des 20. Jahrhunderts sehr kontrovers und intensiv diskutiert. In den 1950er und zu Beginn der 1960er Jahre herrschte auf Grund der Modernisierungs- und neoklassischen Theorien eine optimistische Einstellung zu Migration und Entwicklung vor (vgl. de Haas 2007: 3f, Mussil 2010: 8, Han 2006: 174). Der Mensch wurde zunächst als rationales Individuum definiert, das vor allem Nutzenmaximierung anstrebt. Daher wurde Migration als ein bedeutender Entwicklungsfaktor der Entwicklungsländer gesehen. Kritisiert und abgelöst wurde dieser Ansatz von den VertreterInnen der Dependenzschule, die Migration und

den damit zusammenhängenden „Brain Drain“ als Schaden für die Entwicklungsländer wertete (vgl. Monsutti 2008: 7, Nuscheler 2005: 216, Faist 2008: 24f). Ende des 20. Jahrhunderts wurde von den TheoretikerInnen der post-development Bewegung das gesamte Entwicklungsparadigma in Frage gestellt, da nach wie vor Ungleichheit und Armut bestehen blieben. Gleichzeitig kam es zu einem Umdenken der Entwicklungsakteure: anstelle des Nationalstaates standen nun die Zivilgesellschaft und die Gemeinschaft im Vordergrund. Somit kam es auch zu einem neuerlichen Optimismus gegenüber MigrantInnen. Ihre Rolle als Entwicklungsakteure wurde vor allem vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Remittances anerkannt und aufgewertet (vgl. Escobar 1995: 484 in Kolland 2005: 16). Es ist sowohl in den Entwicklungs- wie auch in den Migrationstheorien zu beobachten, dass diese die Meinungen und die Sicht der MigrantInnen außer Acht lassen. Die Perspektive der MigrantInnen bildet nicht die Grundlage der Theorien, diese haben primär einen strukturellen Zugang zum Thema Migration. Neben dieser Problematik ist hauptsächlich anzumerken, dass für sehr lange Zeit nur Männer als Migranten definiert wurden. Frauen wurden erst sehr spät in dieser Debatte berücksichtigt.

Erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde die Rolle der Frau bzw. der Gender-Aspekt in der Migrationsforschung berücksichtigt (vgl. Cortes 2008: 4f). Zum Beispiel steigt zunehmend der Anteil der Frauen, die auf Grund von Arbeit ins Ausland migrieren. Jedoch unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich der Migrationsmotive, Netzwerke und der Erfahrungen voneinander. Daher müssen ihre Migrationsprozesse differenziert untersucht werden. Ein weiteres Argument für die zunehmende Beachtung ist, dass fast die Hälfte aller migrierenden Personen weiblich ist und diese nicht ausschließlich auf Grund von Familiennachzug oder der Abhängigkeit des Ehemannes emigrieren (vgl. Schletterer 2010: 48f). Migrierende Frauen gibt es in jeder Ausprägungsform von Migration, sprich der internationalen wie auch der nationalen Migration. Während einige Frauen nach wie vor als Begleitung ihres Mannes migrieren, gibt es gleichzeitig auch eine wachsende Zahl individuell migrierender Frauen. Dabei werden diese Frauen zu Hauptlohnempfängern für sich und ihre Familie. Die meisten Frauen wie auch Männer migrieren freiwillig, wobei aber eine beträchtliche Anzahl von ihnen auf Grund von Konflikten, Umweltkatastrophen und anderen

Umständen, die ihren Lebensraum und ihre Lebensgrundlage beeinträchtigen, fliehen (vgl. Martin 2003: 12).

Im folgenden Abschnitt soll der Zusammenhang zwischen Geschlecht und dem Migrationskontext beleuchtet werden. Es werden die Bereiche Arbeitsmigration, irreguläre Migration wie auch die zunehmende Rolle der MigrantInnen als AkteurInnen diskutiert. Es wird versucht, die Rolle und Position von Frauen als Migrantinnen in dieser Debatte zu erläutern.

### **3.1 Arbeitsmigration**

Die Globalisierungsprozesse und das damit verbundene Wirtschaftswachstum fordern und erhöhen den Bedarf an Arbeitskräften. Vor allem nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges haben die westlichen Industrieländer eine hohe Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte erlebt. Eine weitverbreitete Ansicht in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte war, dass diese sowohl dem Sendeland<sup>1</sup> als auch dem Zielland von Nutzen sein können. Auf Seiten des Sendelandes sah man den Vorteil, dass die Arbeitslosigkeit gesenkt werden kann, und die Deviseneinnahmen sowie die Qualifikationen der ArbeiterInnen gesteigert werden können, um so die Industrialisierung des Heimatlandes zu fördern. Seitens der westeuropäischen Industrieländer wurde eine vorübergehende Aufnahme von GastarbeiterInnen angestrebt (vgl. Yildiz 2011: 21), da die MigrantInnen als Ergänzung zu den einheimischen ArbeiterInnen gesehen wurden, die Arbeiten übernahmen, welche Einheimische verweigerten (vgl. Han 2006: 178).

Die Internationalisierung der europäischen Arbeitsmärkte begann Mitte des 20. Jahrhunderts. Viele Länder Westeuropas warben qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland an. Diese Rekrutierungen geschahen meist auf Grund bilateraler Verträge zwischen Sende- und Zielländern. Die meisten Arbeitskräfte kamen vor allem aus den südeuropäischen Ländern, in späterer Folge auch aus Nordafrika, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Der Aufwärtstrend in der aktiv von Industrieländern verfolgten Zuwanderung ausländischer Hilfskräfte in westeuropäische Staaten flaute mit dem Ölpreisschock von 1973 deutlich ab und führte zu einem Anwerbestopp der

---

<sup>1</sup> Beschreibt das Land aus dem die MigrantInnen kommen

ArbeitsmigrantInnen. Aufgrund von Familiennachzug und Netzwerkmigration<sup>2</sup> kam es jedoch zu weiterer Zuwanderung aus den Herkunftsländern der ArbeitsmigrantInnen. Vor allem nach der Wende im Jahre 1989 veränderte sich das Migrationsmuster Europas, einige der osteuropäischen Länder können heute als ein Sende- wie auch Zielland definiert werden. Denn zeitgleich mit der Abwanderung eines gewissen Teils ihrer Bevölkerung in den Westen wandern MigrantInnen aus umliegenden wirtschaftlich schwächeren Nachbarstaaten ein (vgl. Le Breton Baumgartner in Klingebiel/Randeria 1998: 115). Saisonarbeit und Pendelwanderung entstanden auf Grund der Vielzahl illegaler bzw. irregulärer ArbeitsmigrantInnen, die für einige Wochen oder Monate im Zielland blieben (vgl. Münz 2009).

In den letzten Jahren stieg weltweit die Zahl der Arbeitsmigrantinnen wie auch die Frauenerwerbsquote, aus Sicht der Weltbank, wie Randeria (in Klingebiel/Randeria 1998: 20) schreibt, „zählen daher Frauen zu den Gewinnerinnen der ökonomischen Globalisierung“. Jedoch merkt sie auch an, dass mit dieser Aussage einige Faktoren nicht berücksichtigt wurden: es wird dabei außer Acht gelassen, dass die Zunahme der Frauenerwerbsquote kaum in Verbindung mit dem Anstieg des Bildungsniveaus von Frauen steht, sondern eigentlich eng mit den veränderten weltweiten Beschäftigungsverhältnissen verbunden ist, sprich der Informalisierung in den Industrie-, Schwellen- wie auch Entwicklungsländern. Des Weiteren herrscht eine Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben, gezeichnet durch hohe Lohnunterschiede und der Tatsache, dass viele Migrantinnen im unteren Bereich der Arbeitshierarchie und in „stark feminisierten“ Berufen (Erziehung, Haushalt, Pflege...) tätig sind. Daher kann keineswegs die Rolle der Frauen als Gewinnerinnen der Globalisierung argumentiert werden. Auch auf Grund des schwierigen Prozesses der Gewährung einer Aufenthaltsgenehmigung wie auch einer Arbeitserlaubnis ist die Gefahr sehr hoch, dass viele Frauen, aber auch Männer, schnell in die Illegalität abgleiten.

---

<sup>2</sup> Siehe Kapitel 3.3

### 3.2 Irreguläre Migration

Die irreguläre Migration oder auch illegale Migration<sup>3</sup> ist ein sehr prekärer Bereich der internationalen Migration. Die tatsächliche Zahl der irregulären MigrantInnen ist verständlicherweise ein Schätzwert, aber laut dem Human Development Report der UNDP (2009: 23) ist global gesehen ein Anstieg dieser zu beobachten. Nach Chabake (vgl. Chabake in Husa et al. 2000: 123) und Straubhaar (vgl. 2007: 6f) hängt die Intensität der irregulären Migration stark mit der regulären Einwanderung zusammen. Je restriktiver die Einreisebestimmungen in den Zielregionen sind, desto stärker wird der Druck auf die MigrantInnen, „durch Seitentüren“ (Straubhaar 2007: 6) einzuwandern. Castles (2005: 21) spricht von „versteckten Zielsetzungen der Migrationspolitiken“ – denn die Nachfrage und der Bedarf nach billigen Arbeitskräften wird weiterhin durch Tätigkeiten irregulärer MigrantInnen gedeckt (vgl. Yildiz 2011: 28). Laut dem HDR (2009: 26) bilden die „Overstays“ einen sehr großen Bereich der irregulären Migration. Darunter sind jene Personen zu verstehen, die ihren bewilligten Aufenthalt im Zielland (aus unterschiedlichen Gründen, wie beispielsweise nicht genehmigte Verlängerung des Visums, etc.) überschritten haben und sich weiterhin im Ausland aufhalten; dadurch werden diese Personen zu irregulären MigrantInnen (vgl. Yildiz 2011: 27).

In diesem Kontext lassen sich in der heutigen irregulären Migration zwei schwerwiegende Probleme erkennen: der Menschenhandel und der Menschenschmuggel (vgl. IOM o.J. b). Der Menschenschmuggel, bzw. das Schleppen von Menschen<sup>4</sup>, bedeutet, dass Personen, die emigrieren möchten<sup>5</sup>, von einem Schlepper oder einem Vermittler Gebrauch machen und diesen dann für den Schmuggel von einem Land in ein anderes Land bezahlen (vgl. Chabake in Husa 2000: 124). Menschenhandel hingegen bedeutet, dass Personen unfreiwillig durch Täuschung und Zwang zur Migration genötigt werden (vgl. Yildiz 2011: 27). Die meisten Frauen ohne Arbeitserlaubnis arbeiten illegal im Sexual- oder Haushaltsbereich und sind somit schwerwiegenden Ausbeutungsverhältnissen ausgesetzt. Doch welche Möglichkeiten gibt es vor allem für Frauen, eine legale Aufenthalts- Arbeitserlaubnis zu erhalten? Die einfachste Option ist

---

<sup>3</sup> Die Bezeichnung „illegale“ und „irreguläre“ Migration ist sprachlich abhängig. Erstere ist meist im deutschsprachigen Raum und Letztere eher in der angelsächsischen Sprache vorzufinden. Für die vorliegende Arbeit wird die Bezeichnung der „irregulären Migration“ herangezogen.

<sup>4</sup> Wird auch „trafficking“ genannt (UNDP 2009: 23).

<sup>5</sup> Ob diese Form der Emigration freiwillig geschieht oder nicht, ist in diesem Fall zu hinterfragen, da auch auf Grund falscher Tatsachen von Seiten der Schlepper der Wunsch zu emigrieren beeinflusst werden kann (vgl. Chabake in Husa 2000: 125).

die Heiratsmigration, eine Ehe mit einem Inländer. Der Bestand der Ehe entscheidet sich, beispielsweise in Österreich, in den ersten fünf Jahren. In diesem Zeitraum darf es zu keiner Trennung oder Scheidung kommen, denn dadurch würden die Frauen sofort ihre Aufenthaltsgenehmigung verlieren. Das führt zweifellos zu einer noch höheren Abhängigkeit vom Ehemann und in weiterer Folge kann diese Situation als Druckmittel gegen die Frau missbraucht werden (vgl. Le Breton Baumgartner in Klingebiel/Randeria 1998: 119).

Zusammenfassend lässt sich stipulieren, je eingeschränkter die ausländerrechtlichen Bestimmungen in einem Land sind, desto mehr wird auch die Frauenmigration in die Illegalität abgedrängt. Für Frauen gestaltet sich daher der selbständige Migrationsprozess als noch riskanter und gefährlicher; für Menschenhändler, Zuhälter bzw. generell illegale ArbeitgeberInnen erweist sich jedoch diese Situation paradoxerweise als sehr profitabel. Außerdem intensiviert die Immigrationspolitik, inklusive der damit einhergehenden Einschränkungen der Aufenthaltsgenehmigung und der Arbeitsrechte, die Abhängigkeit der migrantischen Haushaltshelferinnen von ihren ArbeitgeberInnen (vgl. Anderson 2006: 30).

### **3.3 Exkurs – Arbeitsmarktzugang Österreich**

Um die nachstehende Empirie in den richtigen Bezugsrahmen setzen zu können, soll an dieser Stelle in groben Zügen dargestellt werden, wie der Arbeitsmarktzugang in Österreich für MigrantInnen geregelt ist. Für MigrantInnen ist der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt durch das Aufenthaltsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz festgelegt. In Österreich gibt es zehn Formen unterschiedlicher Aufenthaltstitel. Einige davon ermöglichen einen befristeten, andere einen unbefristeten Aufenthalt. Zudem unterscheiden sie sich hinsichtlich des Arbeitsmarktzuganges. Hier wird zwischen unbeschränkten, beschränkten und ohne Arbeitsmarktzugang differenziert (vgl. [www.HELP.gv.at](http://www.HELP.gv.at)). Durch diese Vielzahl an unterschiedlichen Bewilligungen wird der Eindruck vermittelt, dass auch ein angemessener Aufenthaltstitel für Personen, die im Care-Bereich tätig sind, angeboten werden sollte. Es stellte sich jedoch heraus, dass es vor allem für gering entlohnte Arbeitskräfte keine dauerhafte Aufenthaltsbewilligung gibt. Für diese besteht nur die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigungsbewilligung und der Pendelarbeit. Seit 2003 werden Niederlassungsbewilligungen bloß an selektierte

Schlüssel- und Fachkräfte, KünstlerInnen, StudentInnen, Selbstständige, ForscherInnen etc. ausgestellt (vgl. ebd.; Haidinger 2004: 65; Köhler 2011: 27f). Das bedeutet, dass MigrantInnen für die Gewährung solch dauerhafter Aufenthaltstitel bestimmte Kompetenzen und Qualifikationen vorweisen müssen. Die Anforderungen für kurzzeitige Aufenthaltstitel sind sehr restriktiv. Es ist daher für viele MigrantInnen nicht möglich, erstens einen regulären Aufenthalt und zweitens reguläre Arbeitsverhältnisse in Österreich zu erlangen, da sie für eine Niederlassungs- und Beschäftigungsbewilligung nicht in Frage kommen.

### **3.4 Migrationsnetzwerke**

*Immigration networks exist through family and friendship, community practices such as festivals, membership in associations and as "intermediaries" such as labor recruiters, immigration consultants, travel agents, smugglers and other forms. (Gilliespie/Browning 1979:513 zit. in Boyd 1989: 639)*

Hinsichtlich der Arbeitsmigration spielen die unterschiedlichen Netzwerke eine bedeutende Rolle. Diese können einerseits die Risiken wie auch die Kosten<sup>6</sup> für die MigrantInnen verringern und als Migrationsmotivation fungieren. Für nachfolgende Personen bedeutet dies, dass durch diese Netzwerke die Angst vor dem Unbekannten und Fremden gemindert und eine Verbesserung der Lebensbedingungen geschaffen werden soll (vgl. Han 2010: 14). Migrationsnetzwerke haben eine wichtige Position eingenommen und sie werden als eine Art Bindeglied zwischen Sende- und Empfängerland gewertet. Diese Netzwerke setzen sich aus interpersonellen Bindungen zusammen, die auf Grund von Verwandtschafts- und Freundschaftsbeziehungen MigrantInnen mit Personen aus ihrem Heimatland zu einem Migrationssystem verbinden (vgl. Yildiz 2011: 93; Han 2010: 16f; Boyd 1989: 640f). Jene können eine hilfreiche Stütze für diejenigen sein, die vorhaben, ihr Heimatland für Arbeit zu verlassen. Mithilfe dieser Netzwerke können schneller Kontakte geknüpft werden und die Suche nach einem Arbeitsplatz wird ermöglicht oder auch begünstigt.

---

<sup>6</sup> Der Begriff Kosten inkludiert Gelder, Informationen, Risiken und psychologische Kosten für MigrantInnen und ihre Familien, diese können durch Netzwerkkontakte in den Aufnahmeländern minimiert werden (vgl. Cortes 2008: 4).

Die Entstehung und Etablierung informeller Netzwerke wird laut Castles und Miller (2009: 28f) als „cultural capital“ und „social capital“ gesehen. Sie haben einen vielschichtigen Einflussbereich und fördern die Entwicklung neuer gesellschaftlicher Formen. Aufgrund der Beständigkeit von Migration entstehen Grundlagen in Form von sozialen Netzen in den Aufnahmeländern. Infolgedessen konnten die Mitglieder dieser Migrationsgruppen soziale und wirtschaftliche Einrichtungen konstituieren (vgl. ebd.; Yildiz 2011: 96). Die Grundidee dieser Netzwerke ist vorrangig, neben den täglichen auch die religiösen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der MigrantInnen zu verbinden. Ein wesentlicher Faktor ist eine entsprechende Vertrauensgrundlage, die den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den MigrantInnen begünstigt. Durch die Entstehung eines Lebensraumes wird einerseits den MigrantInnen die Möglichkeit geboten, ihre Identität auszuleben, andererseits erlaubt es ihnen auch ein Zugehörigkeitsgefühl fernab der Heimat zu verspüren (vgl. Yildiz 2011: 97).

Vor dem Hintergrund der theoretischen Erläuterungen von Migration, insbesondere der Arbeitsmigration und des Transnationalismus, soll nun die daraus resultierende Form der Familienkonstellation, nämlich die der transnationalen Familien, im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben werden. Diese Familien werden deshalb als transnational definiert, da sie von häufiger grenzüberschreitender Mobilität geprägt sind, und sie in ihren Entscheidungen meist die Umstände zweier oder mehrerer Länder berücksichtigen müssen (vgl. Han 2010: 72f).

### **3.5 Die Feminisierung der Migration**

*Der Themenkreis der Frauenmigration hat trotz des feststellbaren Trends einer Feminisierung der Migration bisher kaum Bedeutung innerhalb der migrationspolitischen Debatte erlangt. (Le Breton Baumgartner in Klingelbiel/Randeria 1998: 114)*

Seit den 1980er Jahren wird von Wissenschaftlerinnen betont, dass Frauen in der Migrationsforschung zu wenig Beachtung fanden. Sie forderten, dass neben den Faktoren soziale Herkunft und Ethnizität auch das Geschlecht in die Migrationstheorien eingebettet werden soll (vgl. Hahn in Husa et al. 2000: 77). In der Literatur wurden die Unterschiede zwischen Männer- und Frauenmigration kaum diskutiert. Meist wurden migrierende Frauen als Begleiterscheinung der Männermigration – im Sinne von

Familiennachzug – dargestellt. Die Vernachlässigung der Frauen in der Literatur resultierte aus den vorherrschenden patriarchalen Bildern, also, dass der Mann als Ernährer der Familie definiert wurde und auf Grund dessen bereit ist zu wandern. Im Gegensatz dazu wurde die Frau als immobile und Haushaltsarbeiten nachgehende Person beschrieben. Historisch gesehen wurden also Männer als Personen, die der Arbeit wegen emigriert sind, definiert, während die meisten Frauen auf Grund von Familienzusammenführung gewandert sind (vgl. Hochschild in Apitzsch/Schmidbauer 2010: 25; Sharpe 2001: 2; Han 2003: 1).

Die Kritik an der Migrationsforschung wurde vor allem von Seiten der Frauen- und Geschlechterforschung ausgeübt. Die feministische Kritik hatte zur Folge, dass männlich dominierte Forschungsansätze revidiert, feministische Ansätze miteinbezogen und historische Migrationsbewegungen unter geschlechterspezifischen Aspekten untersucht wurden (vgl. Hahn in Husa et al. 2000: 89). Laut Petrus Han (vgl. 2003: 26) ist bei der Migration von Frauen zwischen abhängiger und unabhängiger Migration zu unterscheiden. Unter abhängiger Migration wird eine Wanderung auf Grund von Familiennachzug verstanden, also wenn die Frau als unmittelbare Familienangehörige ihrem Ehemann oder anderen Familienmitgliedern ins Ausland oder an einen anderen Ort folgt. Im Gegensatz dazu steht die unabhängige Migration im Zeichen des Selbstzwecks: Frauen, die selbständig und unabhängig von ihrer Familie migrieren. In der Praxis hat sich aber auch herausgestellt, dass eine Kombination beider Formen ebenso möglich ist, also, dass eine Frau im Sinne der Familienzusammenführung migriert, aber zugleich individuelle Ziele verfolgt.

Die globalen Strukturveränderungen in der Weltwirtschaft ab der Hälfte des 20. Jahrhunderts führten zu einer kontinuierlichen Steigerung der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften. Als Folge des technologischen Fortschritts und der Auslagerung der Produktionsstätten von Industrieländern auf weniger entwickelte Länder wurde der Einsatz von weniger kostenintensiven, vor allem aber weiblichen Arbeitskräften angestrebt. Einerseits, da Frauen billigere Arbeitskräfte als Männer sind, und andererseits, weil sie für feinmotorische und geduldfordende Produktionsarbeiten als besser geeignet betrachtet wurden. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung vieler Schwellenländer im südostasiatischen Raum nahm als Konsequenz auch die Nachfrage

nach weiblichen Arbeitskräften merklich zu (vgl. Han 2003: 48ff). Wie jedoch Randeria (vgl. in Klingelbiel/Randeria 1998: 20f) anmerkt, werden in diesem Diskurs folgende Punkte außer Acht gelassen: erstens verläuft die Steigerung der Erwerbsquote der Frauen nicht parallel zur Erhöhung des Bildungsniveaus der Frauen ab. Zweitens tritt mit dieser Steigerung auch eine zunehmende Veränderung der Arbeitsverhältnisse in den Industrieländern wie auch den Schwellen- und Entwicklungsländern auf, sprich zunehmende Teilzeitarbeit, das Verschwimmen der Grenzen zwischen informellen und formellen Sektoren sowie nicht regulierte Beschäftigungsverhältnisse.

Des Weiteren wurde die Benachteiligung der Frauen im Berufsleben, wie beispielsweise Lohnunterschiede oder die Zunahme von feminisierten Berufen, nicht berücksichtigt. Dadurch entsteht eine steigende Polarisierung der Frauen am oberen wie auch am unteren Ende der Arbeitshierarchie. Jan Jindy Pettman beschreibt die Feminisierung der Migration als eine globale Entwicklung, „in der der Anteil der Frauen, die sowohl abhängig als auch unabhängig die Migration antreten, insgesamt so kontinuierlich steigt, dass er sich dem Anteil der Männer allmählich angleicht bzw. diesen sogar übersteigt“ (1998: 389 in Han 2003: 61). Viele Regionen der Welt beobachten den Trend, dass größtenteils Frauen das Land verlassen, um im Ausland zu arbeiten. Einige Dörfer und Städte sind mittlerweile auf die Auslandsüberweisungen der Migrantinnen angewiesen. Länder, wie beispielsweise Thailand, verzeichneten bereits in den 1970er Jahren eine überwiegende Mehrheit an Frauen, die das Land verließen, um erwerbstätig sein zu können (vgl. Le Breton Baumgartner in Klingelbiel/Randeria 1998: 116).

Neben den oben genannten Gründen, die zum weltweiten Anstieg der Frauenmigration führen, fügt Helma Lutz (vgl. 2007: 35), wie auch Le Breton Baumgartner (in Klingelbiel/Randeria 1998:116f), einen weiteren Bereich hinzu - die Nachfrage nach billigen Dienstleistungen in Privathaushalten der westlichen Industrieländer und der reichen Haushalte in den weniger entwickelten Ländern (vgl. Schletterer 2010: 49). Die steigende Nachfrage nach Frauen in Privathaushalten steht in enger Verbindung mit der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit in den westlichen Ländern. Die Tätigkeiten, denen Frauen nachgehen, sind traditionell sehr stark mit ihrem Geschlecht verknüpft, wie beispielsweise Haushaltsarbeit, Pflege, Gastronomie und Prostitution (vgl. Lutz 2005: 66). In diesem Zusammenhang ist auch ein immenser Anstieg von Frauen, die im Bereich

der reproduktiven Arbeit tätig sind, zu verzeichnen. Das bedeutet, dass Migrantinnen vermehrt im Bereich der Haushaltsarbeit, Kinder- und Altenbetreuung arbeiten. Mit dem Prozess der „Feminisierung der Migration“ werden die vorherrschenden traditionellen Formen von „weiblicher“ Arbeit nicht abgeschafft. Ganz im Gegenteil, wenn Frauen in den Industrieländern diese Tätigkeiten verweigern, kommt es zu einer Auslagerung dieser Tätigkeiten auf Frauen anderer Länder. Jedoch ist die Abhängigkeit der Industrieländer in Europa von billigen Arbeitskräften nicht so hoch, dass Einreisebestimmungen gelockert werden. Ganz im Gegenteil, es wird zunehmend versucht, MigrantInnen aus Asien, Afrika, Lateinamerika und Osteuropa abzukapseln (ebd.).

Viele Frauen sehen Migration als einen Ausweg oder gar als einen Akt der Emanzipation. Oft werden Frauen von ihrer Familie ermutigt, ins Ausland zu emigrieren, da sie durch ihre Geldüberweisungen die Familien im Heimatland unterstützen. Es ist also festzuhalten, dass trotz prekärer Arbeitsverhältnisse im Ausland Frauen den Schritt wagen zu emigrieren und Tätigkeiten im Bereich der Lohnarbeit nachgehen (vgl. Martinelli 2006: 33; Bas 2012: 16). Ergebnisse feministischer Migrationsforschung besagen, dass sehr viele Parallelen zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf internationale Migration vorzufinden sind. Andererseits kann man bei der weiblichen Migration nicht von einem „Spiegelbild der männlichen Migration“ (Aufhauser in Husa et al.: 2000: 119) sprechen, da weibliche Migrationsprozesse Unterschiede und Eigenheiten aufweisen. Diese können vor allem durch die Implizierung der Erfahrungen der Migrantinnen in die Forschung aufgezeigt werden. Christiane Harzig (in Sharpe 2001: 16) sieht Frauen in den damaligen wie auch heutigen Migrationen als Bestandteil größerer Migrationssysteme, in denen sie unterschiedliche Rollen und Funktionen einnehmen und somit in der emigrierten Gesellschaft, aber auch nach wie vor im Heimatland, interagieren (vgl. Schletterer 2010: 49) .

Vor dem Hintergrund des bereits gesetzten theoretischen Rahmens erfolgt nun eine weitere Vertiefung des Themas. Anhand der „Global Care Chain“-Theorie wird versucht zu begründen, warum so viele Frauen im Bereich der Reproduktionsarbeit tätig sind und welche Faktoren in diesem Kontext zu berücksichtigen sind.

## **4. GLOBAL CARE CHAIN (GCC)**

Wie bereits im vorigen Kapitel angeführt und erklärt, kommt es weltweit zu einer Steigerung der Anzahl weiblicher MigrantInnen. Gleichzeitig ist auch eine Steigerung der Nachfrage nach HaushaltsarbeiterInnen oder auch Kinder- und AltenbetreuerInnen in den westlichen Ländern zu erkennen (vgl. Lutz o. J.: 2f). Viele der migrierenden Frauen sind genau in diesem Bereich der Care-Arbeit<sup>7</sup> tätig, wobei jene Frauen meist eigene Kinder und Familienangehörige im Heimatland haben, die diese Art der Betreuung benötigen. Um den zurückgelassenen Familienangehörigen die fehlende Betreuung zu gewährleisten, werden in den meisten Fällen andere Familienangehörige oder sogar familienexterne Personen gebeten, für sie zu sorgen. Der beträchtliche Anstieg der Nachfrage nach Nannys und Haushaltshilfen wird laut Helma Lutz (vgl. o. J.: 3) durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen in westlichen Ländern begründet. Da in diesen Ländern meist Väter wie Mütter erwerbstätig sind, ist es für sie von großer Wichtigkeit, Personen, vorzugsweise Frauen, zu finden, die den Haushalt führen und sich um ihre Kinder kümmern. Angelehnt an Anderson und Phizacklea (1997, zit. in Lutz o. J.: 7) fügt Lutz hinzu, dass die hohe Nachfrage weiterhin auf Grund der raschen Überalterung der europäischen Bevölkerung und der fehlenden staatlich geregelten Alten- und Krankenpflege ansteigen wird.

Die „Transnationalisierung von familialen Sorge-, Pflege- und Betreuungsbeziehungen“ (Homfeldt/Schröer/Schweppe in Homfeldt et al. 2008: 12f) geht mit der steigenden Zahl der MigrantInnen einher, die zunehmend in diesem Bereich tätig sind. Arlie R. Hochschild erklärte diese Kausalität anhand der „Global Care Chain“-Theorie. Vor der genaueren Ausführung und Erklärung der Theorie ist für das bessere Verständnis dieser Thematik ein kurzer historischer Einblick in der Entwicklung weiblicher Hausangestellter notwendig. Dadurch soll gezeigt werden, dass die Nachfrage nach Angestellten in Privathaushalten und die damit zusammenhängende Migration keineswegs eine Neuerscheinung des 21. Jahrhunderts ist.

---

<sup>7</sup> In der feministischen Theorie wird seit den 1990er Jahren der Begriff „Reproduktion“ immer mehr vom Begriff „Care“ abgelöst (vgl. Apitzsch/Schmidbaur in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 13)

#### **4.1 Historische Entwicklung weiblicher Hausangestellter**

Schon seit Ende des 15. bis hin zum Beginn des 19. Jahrhunderts existierte eine sogenannte „servant migration“ (Sarti in Lutz 2008: 77; vgl. Schletterer 2010: 51). Vor allem zur Zeit der Imperialmächte wurden beispielsweise französische Gouvernanten herangezogen, die den Kindern der europäischen Elite die französische Lebensweise (Sprache, Verhaltensweise, Mode etc.) beibringen sollten. Ebenso wanderten während des Kolonialismus viele Hausangestellte mit ihren ArbeitgeberInnen in die kolonisierten Länder. Diese Frauen wurden mit der Absicht in die kolonisierten Gebiete mitgenommen, die Gewohnheiten und Sitten des Heimatlandes in den Kolonien einzuführen (vgl. Sarti in Lutz 2008: 77f, zit. in Schletterer 2010: 51). Das Verfügen über Hauspersonal wertete den sozialen Status der Kolonialfamilie auf und spiegelte gleichzeitig aber auch ihre soziale Herrschaft wider, durch Dienstboten und Hauspersonal zählten diese Familien automatisch zur Herrschaftsschicht. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts „hat sich der Dienstbotenberuf [...] feminisiert“ (Lutz 2010: 24). Das bedeutet, dass eine große Anzahl von Frauen, vor allem aus ärmlichen Verhältnissen oder Waisenhäusern, als Dienstmädchen angestellt wurden. Ein weiteres Beispiel stellen die Vereinigten Staaten dar. Während der Industrialisierung wurden immer mehr MigrantInnen aus Europa und Afrika angestellt. Dies beschreibt die Vorläufer zu dem bis heute bestehenden Migrationsmuster, nämlich dass „Menschen aus ökonomisch schlechter gestellten Ländern [...] in reichere Länder [migrieren], um dort als Dienerschaft zu arbeiten und zu leben“ (Schletterer 2010: 52).

Bereits ab dem Ende des 19. Jahrhunderts rekrutierten Länder wie Frankreich, Großbritannien und Belgien gezielt Hausangestellte aus Ländern wie den Philippinen, Spanien und Portugal. Mittlerweile ist der quantitative Umfang migrantischer Hausangestellter so hoch, dass das Angebot größer ist als die Nachfrage. Die Arbeit in Privathaushalten umfasst eine konkrete soziale Tätigkeit, geprägt von zwischenmenschlichen Beziehungen und familiären wie auch organisatorischen Rahmenbedingungen (vgl. Sarti in Lutz 2008: 82ff). Es stellt eine große Schwierigkeit dar, „[...] Hausarbeit unter dem Aspekt der Aufgaben zu beschreiben, die sie umfasst“ (Anderson 2006: 31). Denn wie Schwartz bereits richtig andeutet, kann Hausarbeit nicht als Abfolge von Aufgaben definiert werden, sondern eher als Abfolge von Prozessen (vgl. Schwartz 1983 in Anderson 2006: 31). Durch die historische Entwicklung der

weiblichen Hausangestellten konstituierten sich die drei Faktoren Geschlecht, Klasse und Rasse zu der hierarchischen Distinktion im Bereich der Hausarbeit. Damit ist zu verstehen, dass Tätigkeiten im Haushalt und auch jene die die reproduktive Versorgung der Familie definieren, „als weibliche und/oder als von niedrigen Klassen und ‚Rassen‘ zu verrichtende Arbeit“ (Lutz 2010: 26) festgemacht wurden.

## 4.2 Ursachen der Global Care Chain

Der Begriff Care kann im weiteren Sinn als Betreuung und Fürsorge verstanden werden. Eine engere Definition stützt sich auf die drei C's – Cooking, Cleaning und Caring – und steht mittlerweile anstelle der Debatte des Konzepts der Reproduktion (vgl. Apitzsch/Schmidbaur in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 11). Die zahlreichen Debatten, die in den 1970er Jahren geführt wurden, beschäftigten sich mit dem Zusammenhang zwischen Hausarbeit und Kapitalismus, im engeren Sinn mit der Produktivität der Hausarbeit. Um diese nicht als unproduktiv gelten zu lassen, verdeutlichten Feministinnen, dass Hausarbeit selbst die Ware „Arbeitskraft“ produziere, was für den Kapitalismus ein wesentlicher Punkt ist. Reproduktionsarbeit beschränkt sich im weiteren Sinn nicht bloß auf den Erhalt des Körpers, sondern auch auf die Hausarbeit:

*[...] wie Lebensmittel, Kleidung und Unterkunft für den unmittelbaren Konsum verfügbar gemacht werden, die Methoden mit denen Kinder versorgt und aufgezogen werden, die Pflege der Kranken und Alten sowie die gesellschaftliche Organisation der Sexualität. Soziale Reproduktion kann so als Sammelbegriff für diverse Formen von Arbeit – Kopf-, Hand- und Gefühlsarbeit – angesehen werden, die das Ziel haben, das historisch und sozial, aber auch biologische bestimmte Maß an Betreuung und Pflege aufzubringen, das notwendig ist, um bestehendes Leben zu erhalten und die nächste Generation zu reproduzieren. (Brenner und Laslett 1989: 382f zit. in Anderson 2006: 33)*

Die in einem Haushalt anfallenden Arbeiten können in Produktions- (bezahlte Arbeiten) und Reproduktionsarbeit (unbezahlte Arbeiten) unterteilt werden. In diesem Sinne steht Produktionsarbeit für die finanzielle Versorgung des Haushaltes, de facto Erwerbsarbeit. Laut Steinbach (2004: 1) werden als Reproduktionsarbeit sämtliche Tätigkeiten umfasst, die wesentlich für das Wohlbefinden der Haushaltsmitglieder sind, aber deren Erledigung nicht entlohnt wird. Dazu zählt neben der Hausarbeit (Putzen, Waschen, Einkaufen etc.) die Kinderbetreuung und -pflege, sowie auch die Versorgung betagter und kranker Familienangehöriger. Vor allem die Bereiche Kinderbetreuung und Pflege älterer Menschen stellen die überwiegenden Tätigkeitsbereiche der Care-Arbeiterinnen dar. Helma Lutz (vgl. 2007: 2) differenziert diese beiden Bereiche und benennt ersteren als

haushaltsnahe und weiteren als personenbezogene Aufgaben. Vor allem personenbezogene Aufgaben setzen eine emotionale Bindung voraus und können daher ohne Zuneigung nicht erfüllt werden. Das bedeutet, dass durch die Ausübung dieser Tätigkeiten die Care-Arbeiterinnen einen weitaus größeren emotionalen Wert produzieren als ihnen letztendlich anerkannt wird. Man spricht daher von einem „emotionalen Mehrwert“ (ebd.; Hochschild in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 37). Apitzsch und Schmidbaur (in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 12f) betonen auch, dass Care-Arbeit selbst eine „zentrale gesellschaftliche Produktion [ist] nämlich die Produktion der Form des gesellschaftlichen Lebens selbst, die immer Reproduktion ist“. Infolgedessen ist eine Trennung von Reproduktion und Care ausgeschlossen.

Der von der Soziologin Arlie Hochschild genannte Begriff der „gender revolution“ beschreibt, dass sowohl in reichen als auch in ärmeren Ländern immer weniger Familien dem klassischen Modell des männlichen Familienernährers entsprechen und somit die Erwerbstätigkeit der Frauen zunehmend steigt. Außerdem werden die Tätigkeiten im Care- Bereich nach wie vor in der Verantwortung der Frau gesehen. Unter diesen Bedingungen stellt sich somit die Frage, wie Reproduktionsarbeit zu organisieren ist. Diese Lücke wird vermehrt von weiblichen MigrantInnen gefüllt (vgl. Apitzsch/Schmidbaur in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 13; 114).

Die GCC-Theorie, oder auf Deutsch globale Fürsorgekette, wird meist durch folgende Situation ausgelöst: Eine berufstätige Frau kann ihren „häuslichen Pflichten“ nicht mehr nachkommen, somit wird diese Aufgabe an eine andere Frau delegiert. Es handelt sich hierbei aber nicht zwangsläufig um Arbeiten, die einheimische Frauen ablehnen, es geht vielmehr darum, dass diese Frauen aufgrund ihres Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt keine Möglichkeit haben, ihrer häuslichen/reproduktiven Arbeit nachzugehen (vgl. Rostock 2007: 8). In vielen Fällen kommt diese „andere“ Frau aus ärmeren Haushalten entweder aus dem In- oder Ausland. Sie ist oft selbst verheiratet und hat Kinder. Ihre Abwesenheit bewirkt, dass sie ebenfalls ihren reproduktiven Pflichten nicht nachkommen kann und auch diese Lücke mithilfe einer anderen Frau gefüllt wird. Diese dritte Frau ist entweder eine Verwandte oder möglicherweise selbst Migrantin. Im Zuge dieser Kettenreaktion wird zunehmend der Wert der Reproduktionsarbeit vermindert und

letztendlich zu einer unbezahlten Tätigkeit, die von älteren Töchtern oder Großeltern übernommen wird (vgl. Hochschild 2000: 357ff).

Es ist an diesem Punkt festzuhalten, dass nur eine geringe Zahl an weiblicher Lokalbevölkerung im Care-Bereich arbeitet. Stattdessen werden bevorzugt Migrantinnen für diese Tätigkeiten eingestellt. Das resultiert daraus, dass Migrantinnen auf Grund ihrer irregulären Migration oder auch ihres irregulären Aufenthaltes billige Arbeitskräfte darstellen. Lutz und Palenga-Möllnbeck (vgl. 2012: 17) beschreiben das GCC-Konzept als einen Prozess, der aus den Faktoren Kapitalismus, Globalisierung und aus der Feminisierung der Migration resultiert. Entscheidend dafür ist, dass Frauen aus den Sendeländern ein erhöhtes Bildungskapital haben. Da sie in ihren Heimatländern trotz ihrer oft hohen Qualifikation keine angemessene Arbeit finden, neigen sie stärker zur Migration. Immerhin werden sie in den Industrieländern gebraucht, denn die dortige Nachfrage nach Dienstleistungen in Privathaushalten steigt zunehmend. Somit wird durch eine verbesserte Bildungssituation wie auch verbesserte Reisemöglichkeiten und die Erleichterung der Grenzübertritte im Sendeland und durch eine gleichzeitige Verschlechterung oder Stagnation der Lebensbedingungen im Heimatland feminisierte Migration begünstigt (vgl. Lutz 2005: 67).

Zusammenfassend wird somit der Anstieg von migrantischen Care-Arbeiterinnen durch den Rückgang des Wohlfahrtsstaates und der Familien, wo keine Unterstützung von anderen Familienmitgliedern existiert, der steigende Anteil von Frauen, die erwerbstätig werden, und das beträchtliche Angebot an billigen und flexiblen Arbeitskräften begründet (vgl. Anderson 2006: 36). Care-Arbeiterinnen und ihre Tätigkeiten lassen sich nicht durch eine Aufzählung ihrer Aufgaben definieren, jedoch durch ihre Rolle in einem sozialen Beziehungssystem.

### **4.3 Genderregime**

Obwohl Frauen zunehmend in den Arbeitsmarkt integriert werden, kommt es nicht zu einer vollständigen Auflösung der vorherrschenden Geschlechterhierarchien. Immerhin sollte mit diesem Prozess gleichzeitig eine „komplementäre Familiarisierung der Männer“ (Rostock 2007: 2) stattfinden. Doch die Aufteilung der Reproduktionsarbeit

zwischen den Geschlechtern blieb aus und führte unter anderem zu einer Auslagerung dieser Tätigkeit auf bezahlte HausarbeiterInnen.

Ausgehend von unserem westlich-traditionellen Familienmodell, werden die produktiven (männlichen) und reproduktiven (weiblichen) Arbeitsbereiche einem Geschlecht zugeordnet (vgl. Steinbach 2004: 1). Gesellschaftlich wird Berufsarbeit im Gegensatz zu Reproduktionsarbeit sehr hoch gewertet. Die Gleichberechtigung der Frau im Beruf ist zwar bereits in das Bewusstsein der Gesellschaft getreten, doch eine tatsächliche Gleichstellung ist noch nicht gewährleistet. Die Beteiligung von Männern an Hausarbeitstätigkeiten ist jedoch im Vergleichszeitraum proportional niedrig geblieben, da Hausarbeit nach wie vor eine Tätigkeit ist, die Frauen zugeschrieben wird (vgl. Rerrich in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 81).

Die Anstellung einer Migrantin für bezahlte Hausarbeit leitet sich aus ihrer Geschlechtsidentität und ihrer Erfahrungsexpertise ab: als Mutter kann sie sich um die Familie und den Haushalt kümmern und ist dadurch scheinbar perfekt für diese Tätigkeit geeignet (vgl. Lutz 2005: 67). Helma Lutz (vgl. 2007: 5) erwähnt in diesem Zusammenhang den Begriff des „doing gender“. Darunter ist zu verstehen, dass Personen wissen, wie sie sich in alltäglichen Situationen als Mann oder als Frau zu verhalten haben. Dadurch verfestigt sich die soziale Hierarchie und diese zu verändern ist somit fast ausgeschlossen. Logisch nachvollziehbar ist in diesem Rahmen auch, dass die Reproduktionsarbeit vorrangig an eine andere Frau übergeben wird. Dadurch wird das Identitätsmuster der Hausarbeit nicht verändert, sondern bloß auf eine „andere Ebene reproduziert“ (Rostock 2007: 8; vgl. Lutz 2007: 5f). Infolgedessen entstehe, laut Petra Rostock (2007: 8f) eine soziale und ethnische Ungleichheit zwischen Frauen. Diese wird dadurch verdeutlicht, dass einerseits die Karrieren westlicher Frauen ermöglicht werden andererseits aber eine Disqualifizierung der im Haushalt beschäftigten Frauen stattfindet. Immerhin entsprechen die Tätigkeitsfelder, denen die meisten Migrantinnen nachgehen, nicht ihrer eigentlichen Qualifikation oder ihrem erlernten Beruf (vgl. Lutz 2005: 66f).

Durch einen höheren Beitrag der Männer an der Reproduktionsarbeit könnte sich eine horizontale Auslagerung der Hausarbeit entwickeln, anstatt entlang der sozialen Klassenleiter zwischen Frauen. Während sich einige Frauen von ihren reproduktiven

Pflichten emanzipieren können, wird ein anderer Teil der Frauen auf die Reproduktionsebene festgelegt, da dies ihre Erwerbstätigkeit darstellt. Es sollte an dieser Stelle grundsätzlich festgehalten werden, dass in keinster Weise die Reproduktionsarbeit der „natürliche Beruf“ einer Frau ist (Klenner/Stolz – Willig 1997: 156ff, zit. in Rostock 2007: 9). Festzuhalten ist somit, dass ohne eine wesentliche Eingliederung der Männer eine Ungleichheit zwischen Frauen untereinander bestehen bleiben wird (vgl. Brückner in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 54f).

#### **4.4 Heterogenität der Care-Arbeit**

Frauen, die Tätigkeiten im Bereich der Care-Arbeit nachgehen, stellen eine sehr heterogene Gruppe dar. Diese Heterogenität ist auf unterschiedlichen Ebenen ersichtlich. Zunächst weisen sie, global gesehen, eine vielfältige soziale Geografie im Hinblick auf ihre Herkunft auf: In türkischen Haushalten sind moldawische Frauen wiederzufinden, in Griechenland wiederum gibt es sehr viele albanische wie auch bulgarische Frauen. In Italien, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden sind es zumeist osteuropäische, philippinische und auch lateinamerikanische MigrantInnen, die in diesem Bereich tätig sind. Im Grunde genommen kann man von einer Migration von Ost nach West und von Süden nach Norden sprechen (vgl. Lutz 2007: 2). Darüber hinaus gibt es auch ein breites Spektrum unterschiedlicher Aufgabenbereiche der Care-ArbeiterInnen. Dieses umfasst neben Putzen, Kochen und Waschen auch die Betreuung von Kindern, kranken und alten Menschen bis hin zur Unterstützung bei Familien- und Betriebsfeiern (vgl. Lutz o. J.: 4).

Weiters sind auch Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse der MigrantInnen zu verzeichnen: hier gibt es eine sehr hohe Zahl irregulär Beschäftigter. Diese Personen haben ihre Arbeitsstelle zumeist nicht über Institutionen, sondern durch Netzwerke und Freunde wie auch den Bekanntenkreis gefunden. In diesem Fall gibt es weder Arbeitsvertrag noch Anmeldung seitens der ArbeitgeberInnen. Das kann den Arbeitsalltag in Form von nicht geregelten Arbeitszeiten, aber auch durch Übergriffe, erschweren. Neben irregulären Beschäftigungsverhältnissen stellt auch eine fehlende Arbeitserlaubnis eine zusätzliche Belastung und Verletzbarkeit dar (vgl. Karakayali in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 166; Lutz o. J.: 4f).

Einen zusätzlichen Aspekt der Heterogenität findet man auch in der Unterkunft der Care-Arbeiterinnen. Hierbei wird zwischen live-in und live-out differenziert. Bei Ersterem lebt die Person im erwerbstätigen Haushalt, während der zweite Begriff eine Wohnsituation außerhalb des Arbeitsbereichs beschreibt. Die MigrantInnen in live-in Situationen haben eine mit dem Aufenthalt im Haushalt gekoppelte Arbeitsvereinbarung, wodurch ein Arbeitswechsel sichtlich erschwert wird und eine 24-stündigen Verfügbarkeit kreiert wird. Die tatsächliche Unterbringung im Haushalt variiert von einer eigenen Wohnung bis hin zu einer Schlafmöglichkeit am Boden. Die Betroffenen selbst sehen ihre Situation als ambivalent: irregulär Beschäftigte sehen den Vorteil bei live-in Situationen darin, dass keine Kosten für ihre eigene Wohnmöglichkeit anfallen und sie sich vor einer Entdeckung im Haushalt schützen können. Die Nachteile sind jedoch die permanente Verfügbarkeit und die Aufhebung geregelter Arbeitszeiten. Hierbei soll aber nicht vorenthalten werden, dass auch bei regulär Beschäftigten geregelte Arbeitszeiten nicht immer gewährleistet sind. Oftmals besteht auf Grund der Anforderungen des Zusammenlebens keine klare Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit (vgl. Karakayali in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 167).

Da sie ähnliche Eigenschaften wie Haushaltshilfen aufweisen, sind Au-Pairs in diesem Rahmen ebenso zu erwähnen. Ursprünglich wurde das Au-Pair-Konzept zur Förderung eines internationalen Austausches initiiert. Jedoch verweist Helma Lutz (vgl. 2001: 6) darauf, dass vermehrt Au-Pairs aus Osteuropa und den Entwicklungsländern kommen. Somit geht sie von der Annahme aus, dass Au-Pairs vor allem in jenen Ländern dominieren, die eine offizielle Bewilligung für Haushaltshilfen verhindern. Es ist noch hinzuzufügen, dass Care-ArbeiterInnen, aber auch Au-Pairs, die durch eine offizielle Agentur vermittelt wurden, keine Garantie für geregelte Arbeitszeiten sowie eine entsprechende Unterkunft oder Schutz vor Übergriffen haben und ebenso von Missständen betroffen sind. Viele Frauen machen kaum Gebrauch von ihren Rechten, da ihnen dafür meist das nötige Wissen, die Sprache wie auch die ökonomischen und sozialen Ressourcen fehlen (Karakayali in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 167; 169).

Ein weiterer Brennpunkt in der Debatte um Care-Arbeit ist die Höhe der Gehälter. Zunächst ist festzuhalten, dass die Löhne in der Erwerbstätigkeit in Privathaushalten die niedrigste Wirtschaftsklasse darstellen. In Österreich sind die Löhne für Haushaltshilfen

oder Haushaltshilfen folgendermaßen geregelt: Im Jahr 2003 betragen die Brutto-Monatslöhne für Männer 907 Euro, für Frauen 888 Euro. Der Mindestlohntarif, vorausgesetzt der/die ArbeitgeberIn stellt Wohnung und Verpflegung zur Verfügung, ist bei einer Arbeitszeit von 238 Stunden pro Monat zwischen 500 und 1400 Euro (auch abhängig von der Qualifikation und des Tätigkeitsbereichs). Summa Sumarum ist dies ein Stundenlohn von 2,23 – 6,26 Euro. Bei Personen, die nicht im Haushalt leben, sind es zwischen 5,48 und 10,52 Euro (vgl. Haidinger 2008: 8f). Somit sind im Verhältnis zur Tätigkeit die Löhne sehr niedrig, man bedenke, dass beispielsweise im Falle einer offiziellen 24-Stunden- Betreuung mindestens zwei Personen im Schichtdienst diese Tätigkeit übernehmen würden. Im Falle unüberwindbarer Probleme am Arbeitsplatz, wie beispielsweise extrem fordernde ArbeitgeberInnen, versuchen die Haushaltshilfen, ihre Arbeitsstelle zu wechseln. Die Schwierigkeiten zeichnen sich dadurch aus, dass beispielsweise ehemals regulär Beschäftigte eine Arbeitsstelle unter gleichen Arbeitsbedingungen finden möchten. Jedoch ist die Nachfrage nach regulär Angestellten im Care-Bereich nicht sehr hoch, da viele ArbeitgeberInnen auf Grund der Unkosten kein Interesse an einem regulären Beschäftigungsverhältnis haben.

Irregulär Beschäftigte haben im Falle eines Stellenwechsels andere Hürden zu überwinden. Durch Netzwerke, die Vermittlung durch andere Care-ArbeiterInnen und angesichts der Tatsache, dass die Nachfrage an irregulär Beschäftigten hoch ist, fällt das Vorhaben, eine neue Stelle zu finden, leichter. Jedoch sind diese Personen ständig mit der Angst konfrontiert entdeckt zu werden. Außerdem ist es schwierig, bei neuen ArbeitgeberInnen eine für die Arbeit erforderliche Vertrauensbasis in kurzer Zeit aufzubauen (vgl. Karakayali in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 169). Parallel zur Heterogenität der Care-ArbeiterInnen sind auch Gemeinsamkeiten unter ihnen zu finden. Charakteristisch ist, dass Care-ArbeiterInnen nicht als professionelle Beschäftigte angestellt werden, sie werden im Grunde als Familienersatz gesehen. Von ihnen wird neben Professionalität vor allem emotionale Arbeit gefordert. Nichtsdestotrotz ist abschließend festzuhalten, dass die Arbeitsbedingungen wie auch die Arbeitssituationen für regulär und irregulär beschäftigte Care-Arbeiterinnen kaum Unterschiede aufweisen,

denn beide Berufsfelder sind stark von Ausbeutungsverhältnissen geprägt <sup>8</sup> (vgl. Karakayali in Aplitzsch/Schmidbauer 2010: 167).

Ähnlich sind auch die Migrationsmotive der Care-ArbeiterInnen. Insbesondere die Lohnunterschiede in den Heimat- und Zielländern sind ausschlaggebende Migrationsgründe. Wie auch in der nachfolgenden Empirie verdeutlicht wird, steht im Mittelpunkt der Wunsch nach einer Erhöhung, aber auch Erhaltung des Lebensstandards für sich und für die eigene Familie (vgl. Lutz 2007: 6). In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass vor allem für Frauen die Trennung von ihren zurückgelassenen Kindern sehr schwer zu überwinden ist.

#### **4.5 Kritik an der GCC-Theorie**

Wie bei vielen anderen Theorien sind auch im Kontext der GCC kritische Ansätze von einigen WissenschaftlerInnen zu finden. Im vorliegenden Kapitel sollen vor allem die Anmerkungen von Nicola Yeates, einer Senior-Vortragenden der Open University in Großbritannien, angeführt werden. Im Grunde plädiert sie für eine Ausweitung des theoretischen Rahmens der GCC. Zunächst geht es um die Expansion der betroffenen Akteure; denn innerhalb der GCC seien mehr Personen involviert als in den Haushalten im Heimat- und Zielland. Weitere AkteurInnen sind ihrer Meinung nach auch die Anwerber und Job-Promoter, so wie kommerzielle, nicht-kommerzielle, aber auch staatliche und nichtstaatliche Institutionen. Der emotionale Mehrwert ist ein nicht auszuschließender Aspekt der GCC-Theorie. Doch sie stellt zudem die Frage, wie dieser „emotionale Mehrwert“ gemessen werden kann. Wie bereits erwähnt, kann Care-Arbeit eine physisch, aber auch emotional sehr belastende Arbeit sein. Es ist nicht möglich, den Wert dieses wesentlichen Faktors zu erfassen und zu messen (vgl. Yeates 2005: 9).

Mascha Madörin ist ebenso wie Yeates der Ansicht, dass der theoretische Fokus von Arlie Hochschild, der ausschließlich im Rahmen der Haushalte gelegt wurde, unzureichend ist. Auch wenn die Kinderbetreuung in diesem Bereich am stärksten erforscht und analysiert wurde, ist das eine Tätigkeit, die bei weitem nicht auf alle

---

<sup>8</sup> Bezüglich der Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten wurde im Zuge der ILO-Konvention 189 im Jahr 2011 versucht die Rechte und den Schutz von Hausangestellten sicherzustellen. Denn über 40% der betroffenen Länder haben keine gesetzliche Regulierung dieser Berufssparte. Im selben Jahr hat bereits Deutschland als eines der ersten europäischen Länder das Abkommen ratifiziert, Österreich steckt in diesem Fall erst in der Vorbereitungsphase der Ratifikation (vgl. UN Women 2013: o. J.)

migrantischen Care-ArbeiterInnen angewendet werden kann. Die Inklusion anderer Formen von Care-Arbeit würde einen wesentlichen Beitrag zum besseren Verständnis zwischen internationaler Migration und Care-Arbeit bieten.

Yeates hat bereits im Jahr 2004 vorgeschlagen, den theoretischen Rahmen auf folgende fünf Punkte zu erweitern (vgl. Yeates 2005: 10ff):

- Es sollte den weniger qualifizierten MigrantInnen, die im Bereich der Care-Arbeit tätig sind, mehr Beachtung geschenkt werden. Wenn eine Differenzierung zwischen der Qualifikation und dem Tätigkeitsbereich stattfinden würde, könnte die hohe Präsenz der überqualifizierten ArbeitsmigrantInnen besser hervorgehoben werden.
- Außerdem sollten die unterschiedlichen Familiensituationen, aus denen die Care-ArbeiterInnen selbst kommen, stärker berücksichtigt werden. Ihrer Meinung nach bezieht sich die GCC-Theorie auf Mütter mit Kindern und dies führe zu einer Einschränkung auf Nuklearfamilien und auch zu einer einseitigen Bewegung emotionaler Arbeit von einer Nuklearfamilie aus dem Süden zu einer anderen im Norden. Immerhin sind nicht alle weiblichen Care-Arbeiterinnen Mütter von Kindern, auch wenn dieses Bild vorherrschend ist. Es gibt auch Frauen, die nicht verheiratet und kinderlos sind oder aus anderen Familienverhältnissen kommen, in denen beispielsweise betagte Eltern oder andere Familienmitglieder ihre Betreuung und Fürsorge benötigen würden. Denn in den Sendeländern wird die fehlende Care-Arbeit oftmals auf andere Familienmitglieder (Großmütter, Tanten etc.), die dieser Tätigkeit unentgeltlich nachgehen, übertragen. Ein inter-generationaler Zugang würde auch diese Personen inkludieren und einer Verharrung auf den Eltern-Kind-Fokus entgegenwirken.
- Die Multidimensionalität von Care-Arbeit sollte weitgehender im Hinblick auf den gesundheitlichen, erzieherischen, sexuellen, religiösen und sozialen Bereich ausgeweitet werden, da die betroffenen Personen auch in diesen

Gebieten tätig sind. Jedoch ist auch anzumerken, dass in diesem Kontext die Relevanz des emotionalen Aspekts zu klären wäre.

- Ebenso fehlt im GCC-Ansatz, Yeates Ansicht nach, die Entwicklung und Transformation der einzelnen Kettenglieder. Eine Implikation der historischen Entwicklung von Care-Arbeit würde die Repositionierung unterschiedlicher Länder in der Care-Debatte beleuchten.

- Der letzte Punkt, den Yeates anführt, ist wohl einer der umstrittensten in der Care-Debatte. Ein Bereich, der Unstimmigkeiten unter der feministischen Fachöffentlichkeit hervorruft, ist, welche Arbeitsbereiche konkret in die Care-Debatte eingebettet sind. Mascha Madörin, eine Schweizer Ökonomin, ist beispielsweise der Meinung, dass Care „sowohl die Gesamtheit der personenbezogenen gesellschaftlichen Versorgungsarbeit in den privaten Haushalten als auch die Care-Arbeit in den Institutionen wie Kindergärten, Schulen und Altersheimen [implizieren sollte]“ (Madörin 2006, zit. in Rerrich in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 80f). Diese Ansicht teilt auch Yeates in ihren Ausführungen. Neben den Haushalten sollen demnach institutionelle Bereiche in die Theorie eingebettet werden, wobei hier zwischen staatlicher und nichtstaatlicher Care-Arbeit unterschieden werden soll. Durch eine genauere Analyse der erweiterten Bereiche würde die nicht zu negierende Diversität der Care-Arbeit und der GCC per se stärker hervorgehoben werden.

Die grundsätzliche Kritik von Nicola Yeates gegenüber der GCC-Theorie nach Arlie R. Hochschild ist die Vernachlässigung der Heterogenität der Care-Arbeit. Dies ist ein wesentlicher Punkt und, wie bereits im Kapitel „Heterogenität der MigrantInnen im Bereich der Care-Arbeit“ beleuchtet, ist die Diversität mittlerweile in vielen Ebenen der GCC wiederzufinden. Anzumerken ist auch, dass der kritische Bericht „Global Care Chains: a critical introduction“ bereits im Jahr 2005 von Yeates verfasst wurde. Punkte wie beispielsweise die Implikation historischer Entwicklungen und die Ausweitung auf andere Bereiche wurden bereits in der heutigen Care-Debatte berücksichtigt (vgl. Apitzsch/Schmidbaur 2010).

## **5. FAMILIEN IM HEIMATLAND**

Da der zentrale Fokus der vorliegenden Arbeit auf die Familienverhältnisse der Migrantinnen gelegt wird, ist es zunächst von großer Wichtigkeit zu verstehen, was der Begriff Familie überhaupt bedeutet. Insbesondere gilt es zu beleuchten, welche unterschiedlichen Formen durch die Migration von ein oder sogar zwei Familienmitgliedern entstehen, bzw. was dies für die familiären Strukturen bedeuten kann. Vorherrschend in der Literatur hinsichtlich transnationaler Familien, wird meist vom westlichen Verständnis einer Familie ausgegangen, einer sogenannten Nuklearfamilie - bestehend aus einem verheirateten Ehepaar und unmündigen, nicht verheirateten Kindern<sup>9</sup>. Jedoch ist es wichtig zu betonen, dass es kulturspezifische Unterschiede in der Auffassung des Familienbegriffs gibt. Asiatische wie auch lateinamerikanische Länder sind von dem Verständnis einer Großfamilie geprägt (vgl. Mazzucato/Schans 2011: 706ff).

### **5.1 Transnationale Familien**

Im Rahmen der Arbeitsmigration kommt es sehr häufig vor, dass entweder ein oder beide Elternteile emigrieren. Genauso ist es auch umgekehrt möglich, dass Kinder ihre Eltern in den Heimatländern zurücklassen, um im Ausland zu arbeiten. Die aus der Arbeit entstehende finanzielle Unterstützung ist die treibende Kraft der transnationalen Familien. Wie Rodolfo de la Garza (vgl. 2010: 25) beschreibt, hängt der Erfolg dieser Familien von den regelmäßigen Rücküberweisungen und der emotionalen wie auch effektiven Verbundenheit, zum Beispiel anhand regelmäßiger Kommunikation zwischen den Familienmitgliedern im Aus- und Heimatland, ab. Selbstverständlich werden durch die Abwesenheit eines oder mehrerer Familienmitglieder die hierarchische Struktur und die Verantwortungen im Familienleben und Haushalt neu definiert und verändert.

Eine weitere Form transnationaler Familien sind die „Astronauten-Familien“, auch „goose families“ (Cho/Chen/Shin 2010: 32; Cortes 2008: 8) genannt. Diese Form der Familienkonstellation ist vor allem im koreanischen wie auch chinesischen Raum häufig wiederzufinden. Der Vater der Familie bleibt auf Grund seiner Erwerbstätigkeit im

---

<sup>9</sup>Der genealogische Familienbegriff ist an dem Verwandtschaftsprinzip angelehnt und stellt somit eine Erweiterung der Nuklearfamilie dar (vgl. Ritzenfeldt 1998: 13f).

Heimatland zurück, während seine engsten Familienmitglieder (Ehefrau und Kinder) ins Ausland auswandern. Die Migrationsgründe sind meist die kulturellen und sozialen Gegebenheiten, die das Aufnahmeland vor allem den Kindern bieten kann, z.B. zweite Sprache und westliche Schulbildung. In diesem Fall ist ersichtlich, dass die Frau sich um die Kinder und den Haushalt kümmert (vgl. Waters 2001: 8ff). Jedoch ist eine Besonderheit der feminisierten Migration jene, dass sich inmitten der Migrantinnen vermehrt allein migrierende Mütter befinden, die ihre Familien, sprich Kinder und Ehemänner, in den Heimatländern zurücklassen.

Wenn ein Familienmitglied (sowohl Vater als auch Mutter) emigriert, werden die Familienverhältnisse neu definiert und es kommt zu Veränderungen der einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten. Diese Änderungen beeinflussen das tägliche Leben der Kinder, besonders wenn die Mutter beschließt zu migrieren. Die unterschiedlichen Auswirkungen von weiblicher und männlicher Migration reflektieren bestehende Geschlechterrollen und Beziehungen innerhalb der Gesellschaft. Dies bedeutet, dass die Migration von einem Mann oder einer Frau unterschiedliche Auswirkungen auf die zurückgelassene Familie hat, weil auch die Rolle von Vater und Mutter innerhalb der Familie verschieden waren. Wenn der Mann emigriert, hinterlässt er in der Regel den Haushalt der Mutter, Schwester oder Lebensgefährtin. Wenn jedoch die Frau emigriert, kommt es zu einer Veränderung der Geschlechterrollen und der Arbeitsteilung im Haushalt (vgl. Reyes 2008: 1f). In jenen Fällen, in denen die Frauen ins Ausland gehen, wird meist dafür gesorgt, dass eine weibliche Person in Form von der Großmutter, Schwester oder aber auch eine bezahlte Haushaltshilfe oder Nanny anwesend ist.

Jedoch bedeutet das nicht, dass durch die Abwesenheit der Mutter auch ihre Rolle in der Kindererziehung verschwindet. Ganz im Gegenteil, durch den technologischen Fortschritt der letzten Jahre ist es für Frauen möglich, in ständigem Kontakt mit ihrer Familie zu sein. Das bedeutet, dass durch die Entstehung von transnationalen Familien sich auch eine neue Form der Beziehungen zwischen den Migrantinnen und ihrer Familie zu Hause entwickelt hat. Der persönliche Kontakt wird zunehmend ersetzt durch moderne Kommunikationsmittel wie E-Mail, Skype etc. (vgl. D'emilio 2007: 10; de la Garza 2010: 22f).

## **5.2 Zurückgelassene Familien – ein Einblick in bisherige Studien**

Einige Studien und Forschungsarbeiten, die sich bereits mit dem Thema der „zurückgelassenen Familien im Heimatland“ befassen, werden im Folgenden kurz vorgestellt. Diese Studien beziehen sich auf unterschiedliche Länder und Regionen der Welt. Die Ergebnisse und Daten dieser Arbeiten wurden nach der Relevanz der vier Kernbereiche ausgewählt, um diese dann im weiteren Verlauf auch mit den Ergebnissen der Empirie der vorliegenden Arbeit verknüpfen zu können. Im Zuge der horizontalen Analyse werden somit nicht nur die Antworten der Interviews, sondern auch die Daten der folgenden Studien miteinfließen. Diese Arbeiten haben alle den gleichen Forschungsgegenstand: die im Heimatland zurückgelassenen Familien. Auch wenn die meisten Arbeiten den Fokus vor allem auf die zurückgelassenen Kinder gelegt haben, sprechen alle die Probleme von zurückgelassenen Familien allgemein an. Trotz der vielen Gemeinsamkeiten unterscheiden sie sich im Hinblick auf die regionalen Schwerpunkte. Die ausgewählten Arbeiten sind:

1. The Impact of International Migration: Children left behind in selected countries of Latin America and the Caribbean – Anna Lucia D’emilio et al.: 2007

Diese Arbeit konzentriert sich vor allem auf die Länder Mexico, Nicaragua, Ecuador, Jamaica und Haiti. Diese sind repräsentativ für die gesamte lateinamerikanische und karibische Region, da diese die meiste und am schnellsten steigende Migration verzeichnen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die emotionalen Auswirkungen von Migration auf die zurückgelassenen Familien zu beleuchten (vgl. D’emilio et al. 2007: i).

2. The Impacts of Migration on Children in Moldova – Mohamed Azzedine Salah: 2008

Wie in vielen Ländern die eine hohe Abwanderung verzeichnen, ist wenig bzw. nur sehr dürftige Information über die zurückgelassenen Kinder vorhanden. Mithilfe dieser Arbeit wird versucht Basisdaten zu den Lebensbedingungen, Bedürfnissen und den Hindernissen für die Verwirklichung der Rechte von zurückgelassenen Familien zu illustrieren. Durch die Initiative der UNICEF

Moldawien wurde dieses Projekt gestartet um im Rahmen einer Studie einen umfassenden Überblick über die Auswirkungen von Migration auf Kinder zu gewährleisten (vgl. Salah 2008: i).

3. Children Living apart from Parents due to Internal Migration – Jampaklay et al.: 2012

Diese Studie konzentriert sich auf die elterliche Binnenwanderung in Thailand und deren Auswirkungen auf das physische und psychische Wohlergehen der zurückgelassenen Kinder. Außerdem wird auch die Situation der Personen, die sich während der Abwesenheit der Eltern um die Kinder kümmern beleuchtet. Diese Studie wurde in den ländlichen Gebieten Thailands, in denen interne Migration am stärksten auftritt, durchgeführt. Es werden alle drei Formen von Familien untersucht und miteinander verglichen<sup>10</sup> (vgl. Jampaklay et al. 2012: iv).

4. Migration, Development and Children Left Behind: A Multidimensional Perspective – Rodolfo de la Garza: 2010

Der letzte Bericht zeigt ebenfalls auf, wie die Migration das Leben der Familien in den Heimatländern beeinflusst. Dafür trägt dieser Bericht die aktuelle Literatur zu diesem Thema zusammen und versucht, ein allgemeines Verständnis für dieses aufzubringen. Auch hierbei liegt der Fokus auf die zurückgelassenen Kinder (vgl. de la Garza 2010: i).

Die Themen, die sich in jeder dieser Arbeiten wiederfinden, können in den folgenden Punkten zusammengefasst werden.

- Remittances – die Geldüberweisungen der Eltern und deren Verwendung
- Wie nehmen Kinder die Abwesenheit der Eltern wahr?

---

<sup>10</sup> Die drei Familienformen sind: Familien, bei denen beide Elternteile abwesend sind, Familien, bei denen nur ein Elternteil abwesend ist, und Familien, deren Eltern gar nicht abwesend sind. Es muss auch angemerkt werden, dass bei jenen Familien, wo nur ein Elternteil abwesend ist, es sich dabei ausschließlich um die Mutter handelt, sprich, der Vater ist bei der Familie geblieben.

- Gesundheit der Kinder: Haben Kinder durch den Erhalt der Remittances einen verbesserten Zugang zur Gesundheitsversorgung?
- Bildung: Gibt es Unterschiede im Hinblick auf die schulische Leistung von Kindern mit Eltern, die im Ausland arbeiten, und jenen, deren Eltern im gleichen Haushalt leben?
- Psychologische und soziale Auswirkungen
- Veränderungen der Familienverhältnisse
- Policy Recommendations: Welche politischen Strategien oder Maßnahmen können helfen<sup>11</sup>?

Es ist der Verfasserin bewusst, dass die Interviews im Vergleich zu den obigen Arbeiten keinen großen Forschungsrahmen berücksichtigen. Jedoch ist genau dieser Aspekt interessant, ob eine Studie in einem kleinen Rahmen, wie die vorliegende Empirie, auf dieselben Ergebnisse und Schlussfolgerungen kommt wie weitlaufende Studien. Abgesehen davon war es der Verfasserin ein besonderes Anliegen, die Geschichten der vier Frauen an die Öffentlichkeit zu bringen, um auf diese Art und Weise auf ihre Situationen aufmerksam zu machen.

---

<sup>11</sup> Dieser Punkt ist für die vorliegende Empirie nicht von Relevanz. Aus diesem Grund wird auf diesen im Laufe der Arbeit auch nicht näher eingegangen.

## **6. EMPIRIE**

Um die Situation, in der sich die befragten Migrantinnen zur Zeit befinden, mit vollem Verständnis nachvollziehen zu können, ist es wichtig, einerseits die Lebensgeschichte und andererseits den sozialen Kontext des Familienlebens, in dem die Migrantin geboren und aufgezogen wurden, zu berücksichtigen (vgl. Satola in Aпитzsch/Schmidbaur 2010: 183), so soll beleuchtet werden, wie Migrantinnen ihre Situation für sich selbst einschätzen. Die nachfolgenden Seiten widmen sich der Analyse der Interviews, die mit Migrantinnen, die irregulär im Bereich der Care-Arbeit in Österreich arbeiten, geführt wurden. Wie bereits erwähnt, erfolgt die Analyse anhand der vertikalen und horizontalen Analyse. Nachfolgend wird grafisch dargestellt, wie die Interviews aufgebaut wurden und wie die Analyse der Interviews vorgenommen wurde<sup>12</sup>. Allerdings muss dabei beachtet werden, dass auf Grund von Platzmangel nur geringe Informationen festgehalten wurden. Es soll auch an dieser Stelle erklärt werden, dass keine der Interviewpartnerinnen im Pflegebereich tätig ist. Die untersuchten Care-Bereiche sind somit auf Kinderbetreuung und Haushaltsführung eingeschränkt.

Die vertikale Analyse konzentriert sich auf jedes einzelne Interview. Eine unabhängige Kurzzvorstellung der befragten Personen soll zunächst einen groben Einblick in ihr Leben als Care-Arbeiterinnen in Österreich aufzeigen. Im nächsten Schritt werden die Interviews mit Hilfe der vertikalen Analyse auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede überprüft. Diese Vorgehensweise erfolgt anhand der Kernbereiche, die bereits im Kapitel „Fragestellungen“ vorgestellt wurden. Außerdem werden bei der horizontalen Analyse auch die Ergebnisse der erwähnten Arbeiten aus dem Kapitel 5.2 „Zurückgelassene Familien im Heimatland“ miteinbezogen, um die vorliegende Arbeit auch im globalen Kontext einbetten zu können. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengetragen, um die Forschungsfrage zu beantworten.

An dieser Stelle soll auch festgehalten werden, dass auf Grund der Wahrung der Anonymität der Interviewpartnerinnen die Kennzeichnung dieser mit Frau A, Frau B, Frau C und Frau D erfolgt.

---

<sup>12</sup> Der Bereich „Eckdaten“ stellt für die wissenschaftliche Analyse keinen eigenen Kernbereich dar. Dieser wurde nur zur besseren Überschaubarkeit der Interviews eingefügt.

	<b>KERN- BEREICHE</b>	<b>INTERVIEW A</b>	<b>INTERVIEW B</b>	<b>INTERVIEW C</b>	<b>INTERVIEW D</b>
↓  V E R T I K A L E  A N A L Y S E  ↓	Eckdaten	<i>Rumänien 1970 Verkäuferin und Buchhalterin</i>	<i>Philippinen 1959 Zahnärztin</i>	<i>Polen 1978 Konditorin- Besitzerin eines Gastgewerbes</i>	<i>Philippinen 1974 Fabrikarbeiterin Qualitäts- Sicherheit</i>
	Biografie der Migrantinnen (Herkunft und familiäre Situation)	<i>3 Geschwister; Eltern berufstätig, verheiratet, 2 Kinder, Kindheit positiv</i>	<i>10 Geschwister, Eltern berufstätig, Vater war nicht oft zu Hause, verheiratet, 3 Kinder, Kindheit positiv</i>	<i>2 Geschwister, Eltern berufstätig, Vater nicht oft zu Hause, geschieden, 1 Kind, Kindheit positiv</i>	<i>4 Geschwister, Eltern haben eine Farm, verheiratet, 2 Kinder, Kindheit negativ</i>
	Die Migrationsgründe und Migrationsprozess	<i>Aussicht auf höheren Lohn; hohe Schulkosten und Hausbau</i>	<i>Konnte sich ihre Praxis nicht mehr leisten; Schulgebühren der Kinder sehr hoch, vor allem Universität</i>	<i>Konnte sich ihr Gastgewerbe nicht mehr leisten; finanzielle Schwierigkeiten</i>	<i>Aussicht auf höheren Lohn; Hausbau auf den Philippinen</i>
	Die Care-Arbeit in Österreich	<i>War zunächst als Haushaltshilfe angestellt, dann betreute sie auch Kinder. Sie arbeitet seit über 13 Jahren im selben Betrieb und ist nun Produktions- leiterin</i>	<i>Arbeitet seit 2000 als Nanny und manchmal auch als Putzfrau. Die Arbeit mit den Kindern gefällt ihr gut</i>	<i>Arbeitet seit einem Jahr als Putzfrau in Österreich. Ist mit dem Gehalt zufrieden und vor allem mit der Flexibilität</i>	<i>Arbeitet seit 4 Jahren als Haushaltshilfe. Bewertet ihre Arbeit als sehr schwierig</i>
	Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland	<i>Hat Heimweh und große Sehnsucht nach ihren Kindern, denkt, dass die Kinder mit ihrer Abwesenheit mittlerweile gut zurechtkommen.</i>	<i>Kann durch ihre Arbeit in Österreich ihren Kindern eine gute Ausbildung ermöglichen. Sie selbst bedauert, dass sie deswegen nicht bei ihnen sein kann.</i>	<i>Denkt nicht, dass ihre Tochter stark unter der Abwesenheit leidet, da sie noch sehr jung ist und bei ihren Großeltern aufwächst</i>	<i>Sie ist der Meinung, dass es ihren Kindern gut geht, da der Vater bei ihnen ist. Abgesehen davon, spricht sie so oft wie möglich mit ihnen.</i>
→ <b>HORIZONTALE ANALYSE</b> →					

Tabelle 1: Vertikale und horizontale Analyse

## 6.1 Vertikale Analyse

Die befragten Personen sind Migrantinnen, die irregulär in österreichischen Privathaushalten als Putzfrauen und/oder als Nannys tätig sind und ihre Familie in den Heimatländern zurückgelassen haben. Der Fokus liegt dabei vor allem auf den zurückgelassenen Kindern. Bevor die Interviews und die Antworten hinsichtlich der vier Kernbereiche analysiert werden, erfolgt zunächst die vertikale Analyse. Dabei werden alle Interviewpartnerinnen und ihre Geschichten einzeln vorgestellt und ihre Interviews zusammengefasst. Die Interviews, die in englischer Sprache geführt wurden, werden, wenn sie in Form von direkten Zitaten wiedergegeben werden, auf Englisch beibehalten und nicht auf Deutsch übersetzt, um so die Authentizität der Aussagen zu wahren.

### 6.1.1 Interview A

Frau A arbeitet auf einem großen landwirtschaftlichen Betrieb im Marchfeld in Niederösterreich und fungiert als Produktionsleiterin. Da sie auch auf diesem Betrieb wohnt, wurde das Treffen dort vereinbart. Das Interview wurde in der Küche ihrer Arbeitgeberin Frau E durchgeführt. Das Gespräch dauerte 55 Minuten und Frau E war, bis auf zwei Mal, während dem Gespräch nicht anwesend. Es fiel sofort auf, dass das Verhältnis zwischen Frau E und Frau A sehr vertraut ist. Das gute Verhältnis zwischen den beiden zeigte sich auf mehreren Ebenen: ein Aspekt war, dass Frau A trotz der Anwesenheit von Frau E nicht eingeschüchtert oder nervös wirkte, sondern die Fragen, die ihr gestellt wurden, auf die gleiche Art und Weise beantwortete wie während der Abwesenheit von Frau E. Des Weiteren ist auch auf Grund der Aussagen von Frau E während des Gespräches war sehr deutlich zu hören, dass sie Frau A sehr schätzt und ihr vertraut:

*Dann hat's angefangen bei meiner Mama bissi, als Aushilfe ned, putzen. Und so bist aber dann irgendwie zu mir gekommen. [...] Und für mich nicht mehr wegzudenken. [...] Wir werden gemeinsam alt, gell? [...] Wir sind ein Team. (Interview Frau A, Z. 123-131)*

Die Anwesenheit von Frau E war für das Gespräch positiv. Das Interview wurde auf Deutsch geführt, jedoch gab es dadurch sprachliche Schwierigkeiten und Verständnisprobleme, sprich, dass gewisse Zusammenhänge ihrer Erzählungen nicht ganz nachvollziehbar waren. Einige konnten allerdings durch die Miteinbeziehung von Frau E in das Interview beseitigt werden.

## **Kurzvorstellung**

Frau A wurde 1970 in Rumänien geboren. Sie hat drei Geschwister, zwei Brüder und eine Schwester. Die Schwester ist um zehn Jahre älter als sie, ihre Brüder sind beide jünger. Ihre Eltern waren beide berufstätig, ihr Vater im Holzgewerbe und ihre Mutter als Putzfrau in einem Kindergarten. Ihre Kindheit beschreibt Frau A als normal, immerhin reichte das Gehalt ihres Vaters aus und sie hatten keine finanziellen Probleme (vgl. Interview A, Z. 31-34). Den Haushalt hat hauptsächlich ihre Mutter geführt und Frau A half ihr auch sehr oft dabei, da ihre Schwester sehr früh von zu Hause auszog. Mittlerweile ist Frau A verheiratet und hat zwei Kinder, eine Tochter, 21 Jahre alt und einen Sohn, 18 Jahre alt. Beide gehen auf die Universität bzw. noch zur Schule. Ihr Ehemann hat zwei Berufe - er arbeitet einerseits im Holzgewerbe in Rumänien und andererseits auch in Deutschland und Österreich in landwirtschaftlichen Betrieben. Frau A hat eine Schule mit Schwerpunkt Verkauf und Buchhaltung absolviert. Bevor sie emigrierte, war sie in Rumänien als Verkäuferin und Buchhalterin angestellt: „[...] ich normale Buchhaltung. Erste Buchhaltung. Was haben gekauft. Nur ganz leichte“ (Interview A, Z. 20).

Der Entschluss, im Ausland zu arbeiten, wurde vor allem aus ökonomischen und finanziellen Beweggründen gefasst. Im Hinblick auf die Frage, warum sie nicht in Rumänien geblieben ist, beschreibt Frau A die Arbeitssituation in Rumänien folgendermaßen:

*Weißt du Rumänien, Arbeit ist schlecht bezahlt und ich habe eine ganz schöne Haus, große gebaut. Und jetzt ich habe noch eine kleine Hütte angefangen und will ich fertig machen. [...] In diese Zeit wann ich habe gearbeitet ist ohne Computer. Jetzt ist mit Computer alles. Und wenn ich gehen arbeiten für mich ist ganz schlecht. [...] wir schicken das Geld immer, ich brauche diese Geld für Schule für alle was mein Kinder brauchen. Ich schicke, es bleibt nichts über ich brauche diese Geld. (Interview A Z. 90-91; 95-96; 278-279)*

Das bedeutet, obwohl Frau A eine Ausbildung hat, hat sie das Gefühl, dass sie wegen ihrer fehlenden Computerkenntnisse keine adäquate Arbeit in Rumänien finden würde, mit der sie ihren Lebensstandard erhalten könnte. Deswegen fiel der Entschluss, ins Ausland zu gehen. Ihr Ehemann und einige andere Familienangehörige haben bereits vor ihr im Ausland gearbeitet. Er war in der Forstwirtschaft in der Ramsau, in der Steiermark, tätig. Ein Jahr lang begleitete Frau A ihren Mann und ihren Schwiegervater in die Steiermark. Vermittelt wurde dieser Job durch einen rumänischen Herrn, sie nennt

ihn Ingenieur, der ihrem Mann anbot, in Österreich zu arbeiten. Sie wurden dann auch nach Deutschland vermittelt, wo sie, auch heute noch, für einige Monate Äpfel pflücken und waschen. Im Jahr 1999 fand Frau A eine Stelle als Haushaltshilfe bei der Mutter ihrer jetzigen Arbeitgeberin. Da dies vor dem EU-Beitritt Rumäniens geschah, waren die Einreisebestimmungen restriktiver und sie durfte nur mit einer persönlichen Einladung nach Österreich kommen, die damals aus der Steiermark geschickt wurde. Bei ihrer ersten Arbeitsstelle hat sie den größten Teil des Haushaltes geführt und auch im Gasthaus ihrer Arbeitgeberin ausgeholfen. Danach kam sie zu ihrer jetzigen Chefin Frau E. Zunächst hat sie im Haushalt mitgeholfen und auch die Kinder betreut. Es waren drei Kinder, die alle einen Altersunterschied von zwei Jahren haben. Frau A hat stets bei ihren ArbeitgeberInnen gewohnt, aber sie sah diese Wohnsituation nicht als negativ an (vgl. Interview A, Z. 394). Vor allem die Arbeit mit den Kindern hat ihr sehr gefallen und die ständige Verfügbarkeit hat sie nicht gestört (vgl. Interview A, Z. 387-388). Die größte Herausforderung ist für sie nach wie vor das Heimweh:

*Schwierigste mein Kinder allein lassen, das war ganz schwierig. Ganz schwierig. Ich habe meine Kinder getrennt eine bei meine Schwester eine bei meine Mutter, wie sie noch am Leben gewesen. Und habe ich nie gewusst wohin. Weißt du wenn du erste Mal in Ausland kennst du keine Sprache, kennst du niemand was in deine Leben ist. (Interview A, Z. 349-352)*

Anfangs, als Frau A beschloss, im Ausland zu arbeiten, musste ihr Mann auf Grund nicht vorhandener Papiere gezwungenermaßen fünf Jahre in Rumänien bleiben und durfte nicht im Ausland arbeiten. In dieser Zeit ließ Frau A ihre Familie in Rumänien zurück und arbeitete alleine in Deutschland und Österreich:

*[...] er ist mit Kinder zusammen gewesen und hat Mama und Papa gespielt und so weiter [schluchzt und seufzt] Und wenn er nicht zu Hause, ich habe eine gute Freundin welche hat auf Kinder aufgepasst. [...] Aber ich habe bezahlt. [...] Das war wirklich schwer. (Interview A, Z. 179-181)*

Diese Situation war für Frau A und ihre Familie sehr schwierig, denn es waren fremde Personen oder nur flüchtige Bekannte, in deren Obhut sie ihre Kinder schickte:

*Naja, ich habe bissal gekannt aber nicht ganz. Kennst du nicht eine Mann eine Frau bis du arbeitest mit. Wenn du sprechen oder Kaffee trinken gehst, kennst du nicht diese. Nie, nie! Kannst du nicht wissen was hat er im Kopf. (Interview A, Z. 260-262)*

Da es anscheinend oft zu Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung kam, führte diese Situation dazu, dass ihre Kinder sich selbst versorgen mussten.

Die Auswirkungen ihrer Abwesenheit auf die Kinder beurteilt Frau A ambivalent. Einerseits war es sehr schwierig für sie, ihre Kinder zurückzulassen, was ihr auch manchmal von ihren Kindern vorgeworfen wurde. Andererseits hat sie das Gefühl, dass ihre Kinder vor allem die schulischen Leistungen betreffend sehr motiviert sind, um einen guten Beruf zu erlernen und selbst nicht im Ausland arbeiten zu müssen (vgl. Interview A, Z. 202-209; 226; 211-213).

### **6.1.2 Interview B**

Frau B arbeitet zurzeit als Nanny und Putzfrau in Privathaushalten in Wien. Der Kontakt wurde durch eine Bekannte der Verfasserin erstellt, bei der Frau B auch gearbeitet hat. Das Treffen wurde im Resselpark in Wien vereinbart. Das Interview wurde auf Englisch geführt und dauerte 67 Minuten.

#### **Kurzvorstellung**

Frau B wurde 1959 in einer kleinen Provinz auf den Philippinen geboren. Sie kommt aus einer 13-köpfigen Familie und ist selbst das fünfte Kind. Beide Eltern waren berufstätig, der Vater als Soldat und die Mutter betrieb eine kleine Firma, bei der sie Güter aus ihrer Provinz nach Manila transportierte. Ihr Vater war wegen seiner Arbeit nur einmal im Monat zu Hause. Ihrer Meinung nach reichten die Gehälter der Eltern nicht für die große Familie aus, deshalb musste eine ihrer Schwestern bei ihrer Tante gegen Bezahlung im Haushalt helfen (vgl. Interview B, Z. 39-43). Auf die Frage hin wer überwiegend den Haushalt geführt habe, meinte Frau B: „My eldest sister. But we all helped together. [...] It was normal I think. Because we have very close family ties also and working at home my sister always saw to it that we do everything” (Interview B, Z. 45; 49-50).

Nachdem sie die Schule beendet hat, absolvierte Frau B ihre Ausbildung zur Zahnärztin. Sie praktizierte ihren Beruf für einige Jahre, jedoch konnte sie sich einerseits die Miete für ihre Praxis nicht mehr leisten und andererseits waren die Schulgebühren ihrer Kinder enorm hoch. Frau B ist verheiratet und hat drei Töchter. Die zwei älteren Töchter haben bereits einen Universitätsabschluss in Architektur und Krankenpflege, ihre jüngste Tochter studiert Psychologie.

Ihr Ehemann arbeitete zunächst bei einem Verlagshaus, doch nachdem Frau B nach Österreich, ging um zu arbeiten, blieb er mit den Kindern zu Hause. Auf die Frage hin, wie sie die Arbeitssituation auf den Philippinen beschreiben würde, ob es schwierig ist, Arbeit zu finden, oder ob die Arbeitsfindung vielleicht einfach ist, aber der Lohn gering ist, meinte sie:

*Actually it is both. It's hard to find work and the salary is also so little. And then maybe it is because there are a lot of graduates who are unemployed especially nowadays and the economy is not good. Maybe it is a little bit better now because of our new president. (Interview B, Z. 197-199)*

Die Tatsache, dass Frau B ihre Zahnarztpraxis aufgeben musste und die Schulgebühren ihrer Kinder sehr hoch sind, führte dazu, dass der Entschluss gefasst wurde, im Ausland zu arbeiten. Da bereits einige ihrer Geschwister in Österreich leben und sie Frau B unterstützen wollten, wurde sehr schnell beschlossen zu emigrieren (vgl. Interview B, Z. 11-14). Mithilfe eines Touristenvisums kam Frau B im Jahr 2000 nach Österreich und arbeitete zunächst in einem Wiener Eisgeschäft. Obwohl das Visum nur für drei Monate gültig war, blieb sie insgesamt fünf Jahre lang in Österreich, bis sie schließlich von der Fremdenpolizei gefunden wurde. In diesen fünf Jahren war sie als Nanny bei unterschiedlichen Familien tätig. Nachdem sie gezwungenermaßen wieder auf die Philippinen zurückkehren musste, konnte sie nach nur zwei Jahren eine Aufenthaltsgenehmigung für Österreich erhalten und auch wieder zurückkehren:

*[...] 2007 that was the year I got detained and then I went back to the Philippines and then 2009 I came back here and my visa was approved so again I worked as a nanny again. But this time I worked with S.<sup>13</sup>. Aside from that, I also worked as a housekeeper, also for a doctor. (Interview B, Z. 152-157)*

Auf die Frage hin, ob sie ihre Arbeit gerne mache, meinte sie, dass sie natürlich gerne wieder als Zahnärztin arbeiten möchte, aber das käme in Österreich für sie wegen der Zulassungsprüfung und weiteren bürokratischen Hürden nicht in Frage (vgl. Interview B, Z. 271-273). Aber die Arbeit mit den Kindern mache ihr sehr viel Spaß: „Actually I love children. I am very fond of them. Even right now I took care of my two niece because their parents are working so before going to my employer I took care of them” (Interview B, Z. 462-463). Sie bereut es, dass sie auf Grund ihrer Tätigkeit ihre Kinder nicht aufwachsen sehen konnte. Doch umso mehr versucht sie dieses Bedauern durch ihre bezahlte Arbeit mit den Kindern so gut wie möglich zu kompensieren:

---

<sup>13</sup> S. ist die Bekannte der Verfasserin, durch sie wurde der Kontakt zu Frau B hergestellt.

*[...] that is also my regret and my well, that's why I put all my effort to build up a relationship with the kids I take care for. So I want him to feel that I love him. I am still in contact with kids I took care. (Interview B, Z. 462-463; 459-460).*

Die Aufgaben von Frau B als Nanny sind eindeutig definiert. Unter ihrer Obhut ist sie für die Sicherheit der Kinder zuständig. Sie bringt die Kinder in die Schule und holt sie dann auch wieder ab. Sie verbringt den Nachmittag mit ihnen, je nachdem, wie lange sie in der Schule sind (vgl. Interview B, Z.174-176). Die Wochenenden hat sie immer frei und falls sie einmal nachts arbeiten sollte, wird dies immer telefonisch vereinbart. Das bedeutet, dass sie keine Art von Rufbereitschaft hat und somit einer Familie nicht rund um die Uhr zur Verfügung stehen muss. Frau B arbeitet grundsätzlich mehrere Jahre ausschließlich für eine Familie als Nanny. Allerdings gibt es auch Zeiten, in denen sie gleichzeitig für mehrere Familien arbeitet:

*[...] I took care of this Iranian boy. I bring him to school and then picking him up and then that's it. [...] And then after that I did some part time job. That's why I could go to Sophie. Because I had this break. But this work with Sophie my employers knows that. Because I asked if they can give me at least 1200 € and they said OK I cannot give you that much but I can allow you to work somewhere else as well. (Interview B, Z. 323-324; 326-329)*

Zumal alle drei Kinder einen Hochschulabschluss anstreben und die Schulgebühren sehr hoch sind, blieb für Frau B keine andere Wahl, als weiterhin in Österreich zu arbeiten. Sie selbst sagt, dass sie noch zwei Jahre in Österreich bleiben werde, da ihre jüngste Tochter bis dahin ihr Studium abschließen wird (vgl. Interview B, Z. 243). Sie betont auch, dass sie insbesondere an ihre Kinder dachte, als der Entschluss gefasst wurde, in Österreich zu arbeiten: „[...] because I don't want them to happen what happened to me.“ (Interview B, Z. 413)

In der gesamten Zeit, in der Frau B in Österreich war, ist ihr Ehemann wie auch ihre Mutter zu Hause bei den Kindern geblieben. Die Hausarbeit wurde einerseits von ihrem Ehemann, andererseits aber auch von der Haushaltshilfe ihrer Mutter übernommen. Die Kinder von Frau B waren, ihrer Meinung nach, nie dazu verpflichtet, Aufgaben im Haushalt zu übernehmen: „[...] they were not allowed to do cleaning because my husband told them you don't have to do this just focus on your study“ (Interview B, Z. 383-384). Anhand dieser Aussage lässt sich deutlich erkennen, dass Schulbildung und gute Zukunft bei der Familie von Frau B im Vordergrund stehen. Daraus geht die

Annahme hervor, dass in ihren Augen Bildung den Weg in eine bessere Zukunft ebnet und sie darauf bedacht, ist eine gute Schulbildung ihrer Kinder zu fördern.

Frau B ist von all ihren Geschwistern die einzige, die in Österreich einem Beruf im Care-Bereich nachgeht. Auch dadurch, dass bereits Familienmitglieder in Österreich waren, hatte sie kaum Heimweh (vgl. Interview B, Z. 67). Trotz allem ist es für sie nach wie vor sehr schwierig mit der großen Entfernung zwischen ihr und ihren Kindern zu Recht zu kommen. Sie bedauert es, dass sie ihre eigenen Kinder nicht so gut kennt und dass nur ihr Ehemann sie beim Aufwachsen begleiten konnte:

*[...] well he also quit his job after I came here. And he saw all the good things, like see our children grow. [...] The only regret is that I was not there and they are growing up. But the consequence is that they finish their school and that is my goal. [...] But now [ringt um Worte] it is very hard, because right now I don't know what they want. For example what is their favorite food. (Interview B, Z. 88-89; 452-453; 233-235)*

In zwei Jahren, also nach dem Universitätsabschluss ihrer jüngsten Tochter, wird Frau B endgültig nach Hause zurückkehren, um endlich am Leben ihrer Kinder teilhaben zu können.

### **6.1.3 Interview C**

Der Kontakt zu Frau C wurde durch ihre Schwester Frau F hergestellt, beide kommen ursprünglich aus Polen. Vor dem Treffen bat Frau F um eine Übersetzerin für das Gespräch, da ihrer Meinung nach sowohl ihre Deutschkenntnisse als auch die ihrer Schwester nicht ausreichen, um ein konstruktives Interview führen zu können. Aus diesem Grund erfolgte auch die Transkription der Aussagen von Frau C über die Übersetzerin, also in der dritten Person. Somit waren vier Personen bei diesem Interview anwesend, jedoch brachte sich Frau F ausschließlich nur bei Verständigungs- oder Übersetzungsschwierigkeiten ein. Der Treffpunkt für dieses Gespräch war in einem Café in Wien, und die Interviewdauer betrug 60 Minuten.

#### **Kurzvorstellung**

Frau C wurde 1978 in Polen in der Nähe von Krakau geboren. Der Vater von Frau C war als Elektriker im Bergbau tätig und ihre Mutter war Hausfrau. Die Familie betrieb auch eine Art Pension und vermietete Zimmer in ihrem Haus. Es war die Aufgabe der Mutter,

sich um den Haushalt wie auch um die Gästezimmer zu kümmern. Durch die Berufstätigkeit des Vaters war es für ihn nur am Wochenende möglich, bei der Familie zu sein. Dadurch war es für ihre Mutter schwierig, die vielen Aufgaben alleine zu meistern, die älteste Schwester wurde daher in den Aufgabenbereichen Kinderbetreuung und Haushalt stark miteinbezogen. Auf die Frage, ob die Abwesenheit ihres Vaters irgendeinen negativen Einfluss auf ihre Kindheit hatte, meinte sie, dass sie trotzdem „schon eine schöne Kindheit“ (Interview C, Z. 40) hatte. Frau C hat ihre Schulbildung auf Maturaniveau absolviert und war als Konditorin tätig und besitzt auch ein kleines Café in Polen:

*[...] sie hat früher ein eigenes Gastgewerbe gehabt, wie so ein kleines Café. Nur mit den Jahren hat sich das nicht mehr so rentiert, weil sie sehr viel Steuern zahlen musste und die Leute auch nicht wirklich viel Geld hatten um viel bei ihr zu konsumieren. Und somit ist das Gewerbe quasi ruhig gestellt, das bedeutet sie kann immer wieder zurück und es wieder in Betrieb nehmen. Sie hatte also nicht genug Einkommen um für sich und ihre Tochter zu sorgen. Sie hat dann zufällig durch ihre Schwester die Möglichkeit gehabt hier einen Job zu finden als Putzfrau. Deswegen ist sie jetzt ein Monat hier in Österreich und dann eine Woche in Polen, sie pendelt immer so hin und her. (Interview C, Z. 75-81)*

Die Migrationsgründe für Frau C haben einen starken ökonomischen Charakter. Das bedeutet, dass sie sich auf Grund ihrer finanziellen Schwierigkeiten in Polen dazu entschlossen hat, im Ausland zu arbeiten „[...] Abgesehen davon hat sie sehr hohe Schulden, die sie zurückzahlen muss“ (Interview C, Z. 205). Auch die Zukunft ihrer Tochter steht in enger Verbindung mit dieser Entscheidung: „[...] es ist schon ihr Wunsch, dass ihr Kind einmal nicht diese Sorgen hat wie sie. Und nicht die ganze Zeit an Geld denken muss“ (Interview C, Z. 255-256). Die Lohnunterschiede zwischen Polen und Österreich sind so hoch, dass sie auch nur jede zweite Woche in Österreich arbeiten und in der Zwischenzeit eine Woche in Polen bleiben könnte. Mit einem Stundenlohn von 10 € ist für sie diese Flexibilität möglich (vgl. Interview C, Z. 170-175). Die gesamte Arbeitssituation in Polen beschreibt Frau C als schwierig, denn es sei nicht einfach, Arbeit zu finden, und wenn, dann wäre sie nicht gut bezahlt, weil ihrer Meinung nach „liegt [es] wohl an der schwachen Wirtschaft“ (Interview C, Z. 89-90). Aus diesem Grund arbeitet sie bereits seit einem Jahr in Österreich.

Frau C hat eine Tochter im Alter von drei Jahren. Sie und ihr Ehemann, der als LKW-Fahrer tätig ist, leben zurzeit getrennt und durchlaufen gerade ihren Scheidungsprozess und es besteht kein Kontakt zu ihm. In der Zeit, in der Frau C in Österreich arbeitet, lebt

ihre Tochter bei ihren Großeltern, also bei den Eltern von Frau C. Durch ihre Schwester, Frau F, war es für Frau C sehr leicht, in Österreich beruflich Fuß zu fassen:

*[...] ihre Schwester lebt schon seit 15 Jahren hier in Österreich und bei ihrer Schwester war es so, dass ihre Tante bereits hier als Putzfrau gearbeitet hat und sie wollte aber wieder zurück nach Polen und ihre Schwester hat dann die Arbeitgeber von ihr übernommen. [...] sie hat quasi den alten Job Ihrer Schwester. Sprich die alten Arbeitgeber ihrer Schwester hat sie jetzt bekommen. (Interview C, Z. 92-95; 84-85)*

Für Frau C gab es vor ihrer Reise nach Österreich keine bürokratischen Hürden zu überwinden. Zudem fügt sie hinzu, dass es für sie auch sonst keine Schwierigkeiten gab, sich in Österreich zurechtzufinden. Schließlich hat sie zuvor bereits oft ihre Schwester in Österreich besucht und sie zu einigen Arbeitsstellen begleitet. Und dadurch, dass Frau C jetzt die ehemaligen ArbeitgeberInnen ihrer Schwester übernommen hat, lief für sie der Arbeitswechsel sehr einfach und unkompliziert ab. Die Aufgabenbereiche von Frau C sind klar definiert:

*[...] alles putzen. Seien es jetzt Fenster, Boden, Küche, Bad, Klo, Staub wischen, einfach alles. Manchmal hat sie auch Arbeitgeber die einen Garten haben, dann gießt sie auch. Und Wäsche waschen und aufhängen auch. Kinderspielzeug wegräumen. Alles was sie eben verlangen [...]manchmal kleben sie ihr Post-It's an Fenster oder anderen Dingen, dass sie die halt putzen soll. Wenn sie mehr Sachen als üblich verlangen, dann verlangt sie eben auch mehr Geld, weil sie braucht ja dann auch länger bis sie fertig ist. (Interview C, Z. 177-179; 183-185)*

Auf die Frage hin, ob sie ihre Tätigkeit möge, meinte sie, dass das Geld, das sie hier verdiene, sehr gut sei. Die Arbeit selbst aber möge sie nicht. Sie würde gerne einem anderen Beruf nachgehen, aber sie habe keine Möglichkeit, dies in Österreich zu tun. Deswegen sucht sie auch nebenbei nach einer festen Anstellung in Polen, um nicht zu lange von der Arbeit in Österreich abhängig zu sein (vgl. Interview C, Z. 165-167; 136), wobei sie in Polen „auf keinen Fall [als] Putzfrau“ (Interview C, Z. 238) arbeiten möchte.

*[...] sie hat keine konkreten Pläne. Es kommt auf die Arbeit an. Wenn sie beispielsweise hier eine gute Arbeit finden würde, würde sie ihre Tochter mit hernehmen. Oder wenn sie in Polen eine gute Arbeit findet, dann bleibt sie natürlich in Polen. Bei ihr ist es sehr Job-abhängig. (Interview C, Z. 263-265)*

In der Zeit, wo sie in Wien arbeitet, lebt sie zusammen mit ihrer Schwester in einer Wohnung. Dadurch entstehen für sie in Österreich nicht sehr hohe Kosten, da beispielsweise die Miete geteilt wird. In Polen lebt sie im Elternhaus, dieses Generationenhaus wird im Erdgeschoss von ihren Eltern bewohnt und im ersten Stock wohnt sie mit ihrer Tochter.

Das Heimweh und die Sehnsucht stellen neben der sprachlichen Barriere die größten Herausforderungen für sie in Österreich dar. Dadurch, dass sie weiß, dass ihre Tochter bei ihren Eltern gut aufgehoben ist, ist sie im Grunde genommen kaum um ihr Wohlbefinden besorgt. Außerdem ist es ihr Vorteil, dass die räumliche Distanz zwischen ihr und ihrer Tochter nicht sehr groß ist. Angenommen, es gäbe einen Notfall, kann sie innerhalb einiger Stunden wieder in Polen sein (vgl. Interview C, Z. 250-253). Die Auswirkungen ihrer Abwesenheit auf die Beziehung ihrer Tochter schätzt Frau C als sehr gering ein. Sie erklärt ihrer Tochter, warum sie sie bei den Großeltern zurücklassen muss und trotz des jungen Alters ihrer Tochter, denkt Frau C, dass ihre Tochter es verstehe (vgl. Interview C, Z. 127). Frau C würde es bevorzugen, die Pendelarbeit in Österreich nicht fortzusetzen und mehr Zeit mit ihrer Tochter in Polen zu verbringen. Doch da mit dem Heranwachsen ihrer Tochter auch die Bedürfnisse zunehmen werden, ist die berufliche Zukunft, ob sie nun in Österreich bleibt oder endgültig nach Polen zurückkehrt, noch ungewiss.

#### ***6.1.4 Interview D***

Das vierte und letzte Interview dieser empirischen Erhebung wurde in einem Café in Wien arrangiert. Der Kontakt zu Frau D wurde ebenfalls durch eine Bekannte der Verfasserin hergestellt. Das Interview wurde auf Englisch geführt und dauerte 70 Minuten.

##### **Kurzvorstellung**

Frau D wurde im Jahr 1974 auf den Philippinen geboren. Sie stammt aus einer siebenköpfigen Familie und ist die älteste Tochter. Ihre Eltern haben eine Farm, auf der sie Schweine züchten und Reis anbauen. Da der Familienbetrieb sehr aufwändig ist und auch viel Zeit ihrer Eltern in Anspruch nahm, wurden die Kinder verstärkt in die Arbeit miteinbezogen. Die Hausarbeiten wurden meist von Frau C und ihren Schwestern erledigt. Das Zubereiten von Mahlzeiten wurde vor allem von den männlichen Familienmitgliedern übernommen. Ihre Kindheit beschreibt sie selbst als „Not very happy, because we are poor [...] and we were always working“ (Interview D, Z. 41; 43).

Mit 15 Jahren, nachdem sie die Schule abgeschlossen hatte, arbeitete Frau D 15 Jahre lang in einer Automobilfabrik in der Abteilung für Qualitätssicherung.

Auf Grund der fehlenden finanziellen Mittel war es für Frau D nicht möglich, auf eine Universität zu gehen. Ihre Eltern konnten sich die Studiengebühren nicht leisten (vgl. Interview D, Z. 94-95). Mit 18 Jahren hat Frau D geheiratet, sie hat zwei Töchter im Alter von fünf und sieben Jahren. Ihr Ehemann arbeitet ebenfalls in einer Automobilfabrik als Geräteführer. Auf die Frage hin, ob das Gehalt in der Fabrik ausreichend sei, meinte sie, dass es ausreichte, als sie ledig war bzw. als sie noch keine Kinder hatte, aber nun nicht mehr (vgl. Interview D, Z. 297-298). Die Arbeitsmarktsituation auf den Philippinen kommentiert sie folgendermaßen:

*Well for me only with a high school it is very hard. And for example other people graduate from college and people get a diploma and they find let's say a job in a company. It is hard to keep the job. The competition is very hard. And also how should I compete with the people who went to university? [...] You know working as a white collar job in the Philippines is as hard as working for a blue collar job. So the only solution for everybody is to go abroad. So leaving your family behind is the result. (Interview D, Z. 197-200; 202-203)*

Durch einen Vorschlag von einer in Österreich lebenden Bekannten kam die Idee, in Österreich zu arbeiten, zustande. Die Einreise nach Österreich und eine längere Aufenthaltsgenehmigung als die eines Touristenvisums erforderte eine persönliche Einladung von einem österreichischen Staatsbürger. Durch den Status „Familienangehörige“ muss ihr Visum einmal im Jahr erneuert werden. Frau D wollte aber nicht näher darauf eingehen, wie sie dieses Visum erhalten hat:

*I am a family visitor and this friend who send me this invitation she renews it for me. [...] Well let's say she is considered as family. Well she is not really family like you know my blood. That's it I would rather not talk more about this [...]. (Interview D, Z. 164; 166-168)*

Frau D arbeitet seit vier Jahren in Österreich und die wesentliche Motivation war, sich ihren Traum vom eigenen Haus zu erfüllen. Das Geld, das sie hier verdient, wird zum größten Teil in den Bau des Hauses investiert. Die laufenden Kosten für ihre Familie auf den Philippinen werden hauptsächlich durch das Gehalt ihres Mannes finanziert.

Die Arbeit in Österreich bezeichnet Frau D einerseits als schwer, andererseits meint sie, dass man die Arbeit mit der Zeit gewohnt wäre und es dann einfacher werde (vgl.

interview D, Z. 239-240). Frau D hat nicht viele ArbeitgeberInnen, zurzeit sind es zwei. Jedoch arbeitet sie bei beiden von Montag bis Freitag durchgehend:

*Well I am a housekeeper and a house helper. I do everything my employers tell me to do. I clean, I wash the clothes, I iron, I do also some things in the garden and sometimes the employer will ask you to cook something as well. (Interview D, Z. 224-226).*

Die ArbeitgeberInnen betreffend meinte sie, dass es gute und schwierige ArbeitgeberInnen gäbe. Schwierige ArbeitgeberInnen seien vor allem jene, die sehr fordernd sind. Ein weiterer Problemfaktor sind auch Haushalte mit mehreren ArbeitgeberInnen. Arbeitswechsel sind auch meist mit anfänglichen Schwierigkeiten verbunden. Es kommt sehr oft vor, dass neue ArbeitgeberInnen, belastet durch schlechte Erfahrungen, die sie mit bisherigen ArbeitnehmerInnen gemacht haben, neu angestellte Personen immer mit den ehemaligen vergleichen: „[...] And there are also employers that compare you to the former employee they had. [...] so you have to prove yourself to them all over like always when you get a new employer“ (Interview D, Z. 266-268). Die guten bzw. „netten“ ArbeitgeberInnen sind ihrer Meinung nach jene, die sie gut behandeln und die auch Geschenke geben, wie beispielsweise in Form von Flugtickets (vgl. Interview D, Z. 259; 264).

Unabhängig von den Schwierigkeiten mit den ArbeitgeberInnen zählte Frau D zu ihren generellen Herausforderungen auch das Heimweh und die Sehnsucht nach der Familie hinzu. Seitdem sie in Österreich ist, also seit den letzten vier Jahren, war sie kein einziges Mal auf den Philippinen und ihre Familie war auch nicht in Österreich zu Besuch. Der Grund dafür seien die teuren Flugtickets und sie spare lieber das Geld für den Hausbau (vgl. Interview D, Z. 320; 322; 324). Auf die Frage hin, wie ihre Kinder mit der Abwesenheit ihrer Mutter umgehen, meinte Frau D, dass es für sie persönlich sehr schwer sei und ihre Kinder sehr viel weinen würden.

*I tell them I have to go here to have money for your schooling and everything for the living. And I tell them we need to have a house and they say but mama if we finish the house will you come back? And I say of course I would also come back now if I could [beginnt zu weinen] When I left they were always looking for me and of course my husband talks to them they shouldn't be sad because she is working and she will be back. And this is very hard for me but I need to be strong. (Interview D, Z. 386-390)*

Weiters führte sie an, dass ihre Kinder hinsichtlich schulischer Leistung und Gesundheit keine negativen Auswirkungen verzeichnen. Ihre Kinder seien sehr aktiv und ihre Noten seien auch gut. Seitdem sie weg war, gab es auch keine gesundheitlichen Vorfälle (vgl.

Interview D, Z. 400; 402). Trotz allem ist sie um ihre Kinder besorgt und versucht aus diesem Grund so oft wie möglich mit ihnen zu reden. Dank der neuesten Technologien ist es für sie daher auch möglich, beispielsweise während den U-Bahn-Fahrten mit ihren Kindern zu sprechen (vgl. Interview D, Z. 414-415).

Wie bereits angesprochen, ist auch ihr Ehemann berufstätig, daher war es für die Familie notwendig, jemanden für die Kinderbetreuung zu finden. Da keine Familienmitglieder diese Aufgabe übernehmen konnten, wurde eine Nanny eingestellt, die auch bei ihnen im Haus lebt. Monatlich bezahlt Frau D ihr 5000 Pesos, das sind umgerechnet 85 €. Die Aufgaben dieser Nanny sind einerseits für die Kinder zu sorgen und andererseits auch den Haushalt zu führen. Ihr Ehemann beteiligt sich auch an der Hausarbeit, in der Tat hat er auch, während Frau D noch auf den Philippinen gelebt hat sie im Haushalt unterstützt, insbesondere in der Zeit, als ihre Kinder noch sehr klein waren. Dass Männer sich so stark in die Hausarbeit einbringen, ist laut Frau D erst seit einigen Jahren der Fall:

*Well you know Philippine men are like that. But you know there is also a difference between men before and men nowadays. Because you know for men before like my dad is they only worked to earn for the family, so doing all the house chores and everything that is beyond their responsibility. So they leave the mom and the kids to do all that stuff. But nowadays it is different. Just like my brothers they have to help my sisters in law with the household. So that's a good thing. (Interview D, Z. 112-116)*

Außerdem fügt sie hinzu, dass in letzter Zeit die Zahl der im Heimatland zurückbleibenden Männer auf den Philippinen stetig steigt, da meist die Ehefrauen im Ausland arbeiten (vgl. Interview D, Z. 119-121).

Frau D hat ganz klare Vorstellungen für ihre Zukunft. Sie schätzt, dass sie in zwei bis drei Jahren auf die Philippinen zurückkehren kann, denn bis dahin sollte das Haus fertig gestellt sein. Dort möchte sie dann ein kleines Restaurant eröffnen und von den Einnahmen des Geschäftes und dem Gehalt ihres Ehemannes leben. Grundsätzlich möchte sie nicht mehr nach Österreich zurückkehren, aber wenn das Geschäft nicht gut gehen sollte und sie plötzlich sehr viel Geld benötigen sollten, würde sie auch wieder nach Österreich, zumindest für eine befristete Dauer, zurückkehren.

### ***6.1.5 Zusammenfassung***

Die Biografien und Lebensgeschichten aller vier interviewten Care-Arbeiterinnen weisen zugleich Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede auf. Das Familienleben während ihrer Kindheit und auch in ihrer Jugend beschreiben alle bis auf eine Person als normal oder schön. Alle haben mindestens zwei Geschwister und keiner der eigenen Elternteile lebt in Scheidung. Die Eltern aller Befragten waren berufstätig und zwei der befragten Frauen machten in ihrer Kindheit selbst die Erfahrung mit einem abwesenden Elternteil. Alle bis auf eine der befragten Frauen sind verheiratet. Die meisten Ehemänner arbeiten nach wie vor im Heimatland und kümmern sich um die Kinder.

Hausarbeiten wie Putzen, Waschen und Kochen aber auch zum Teil die Kinderbetreuung wurden bei allen überwiegend von den weiblichen Personen im Haushalt übernommen. Wenn erwähnt wurde, dass Väter oder Brüder im Haushalt mitgeholfen haben, dann geschah dies ausschließlich im Zusammenhang mit Kochen.

Die Bildungsabschlüsse und beruflichen Tätigkeiten der befragten Frauen sind sehr unterschiedlich. Nur eine von den vier Personen hat einen Hochschulabschluss. Alle anderen haben die Schule auf Maturaniveau abgeschlossen und sind sofort in das Berufsleben eingestiegen. Keine der vier Migrantinnen übte den gleichen Beruf aus wie in Österreich, alle waren in ihren Heimatländern in anderen Berufsfeldern tätig. Die spezifischen Care-Bereiche, in denen die Frauen beschäftigt sind, sind Kinderbetreuung und Haushaltshilfe/Putzfrau. Im Grunde genommen ist keine der befragten Personen zufrieden mit ihrer Tätigkeit in Österreich, aber alle stimmen zu, dass sie nicht die Wahl hatten, einem anderen Beruf nachgehen zu können. Außerdem ist auch anzumerken, dass nur eine einzige der befragten Personen sich eine Karriere außerhalb ihres Heimatlandes ermöglichen konnte. Sie begann als irregulär beschäftigte Haushaltshilfe und arbeitet nun unter legalen Verhältnissen als Produktionsleiterin auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Frau A ist somit auch die Einzige, die sich auch für ihre weitere Zukunft vorstellen könnte, weiterhin zwischen Rumänien und Österreich zu pendeln.

Anhand der einzelnen Biografien ist bereits deutlich zu erkennen, dass alle Frauen mit ihrer Arbeit in Österreich ein bestimmtes Ziel verfolgen und dieses Ziel steht in engem Zusammenhang mit dem Leben und der Zukunft ihrer Kinder. Es ist nachvollziehbar,

dass die größten Schwierigkeiten, die genannt wurden, in erster Linie das Heimweh und die Sehnsucht nach ihrer Familie waren. Eine Vorannahme war, dass alle Frauen eventuell Schwierigkeiten auf Grund ihrer irregulären Beschäftigung und ihres Aufenthalts in Österreich ansprechen würden, doch das wurde nur bei den Interviews von Frau A und Frau B thematisiert:

*Ich war immer angemeldet außer erste Jahre wo ich hier war, war ich nicht angemeldet. So ab 2000 bin angemeldet. Aber da habe ich immer Angst, weil ich erwischt werde. Aber ich habe Glück. (Interview A, Z. 464-465)*

*[...] but I stayed here for about 5 years [...] without visa. [...] Well I was really afraid that time. Because after bringing those things outside we quickly had to go inside so nobody sees us. (Interview B, Z. 107; 109; 125-12)*

Frau A ist heute die Einzige, die unter regulären Verhältnissen arbeitet. Alle anderen drei Frauen sind nach wie vor nicht angemeldet. Bezüglich der Schwarzarbeit oder der irregulären Arbeit, der alle befragten Frauen nachgehen, wurde außer in den beiden obigen Aussagen kaum Furcht oder Angst vor Entdeckung genannt. Man könnte davon ausgehen, dass diese Frauen selbst sehr viele Beispiele von Personen in der gleichen Situation kennen und bemerkt haben, dass sie trotz ihrer irregulären Beschäftigungsverhältnisse viele Jahre ihre Arbeit unentdeckt in Österreich fortsetzen konnten. Bezugnehmend auf den Aufenthalt ist zu sagen, dass dadurch, dass zwei Frauen aus den EU-Mitgliedstaaten kommen, keinen Grund zur Besorgnis diesbezüglich haben müssen. So auch die Frauen aus den Philippinen, die als Familienbesucher in Österreich sind.

Nachdem die persönlichen Geschichten der Frauen dargestellt wurden, erfolgt im nächsten Kapitel anhand der horizontalen Analyse die Untersuchung der Aussagen auf die einzelnen Kernbereiche.

## **6.2 Horizontale Analyse**

Die Kernbereiche für die horizontale Analyse wurden bereits im Zuge der Erstellung der Interviews ausgearbeitet. Das bedeutet, dass die Interviewfragen gezielt folgende vier Themengebiete ansprechen:

1. Die Herkunft und familiäre Situation
2. Die Migrationsgründe und der Migrationsprozess

3. Die Care-Arbeit in Österreich
4. Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland

Wie eingangs festgehalten, werden in diesem Teil der Analyse auch Forschungsergebnisse von bisherigen Arbeiten zum Thema „zurückgelassene Familien im Heimatland“ mitberücksichtigt. Dadurch wird das für die vorliegende Arbeit erhobene Datenmaterial im globalen Kontext vergleichbar gemacht. Die Zusammenführung der Analyse dieser Kernbereiche soll die Forschungsfrage weitgehend beantworten.

### ***6.2.1 Kernbereich I – Die Herkunft und familiäre Situation***

Die Fragen des ersten Kernbereichs sind so konzipiert, dass gezielt nach der Kindheit der Frauen und nach ihrem jetzigen Familienstand gefragt wurde. Dadurch soll in Erfahrung gebracht werden, wie man in den einzelnen Familien mit den Care-Leistungen umgeht, beispielsweise: Wer übernahm in ihrer Kindheit die Hausarbeit und die Kindererziehung? Sind heutzutage bei ihren eigenen Familien dieselben Verhaltensmuster zu erkennen? Außerdem stellt sich auch die Frage, ob die befragten Personen selbst bereits während ihrer Kindheit Erfahrungen mit abwesenden Elternteilen gemacht haben und wie sie diese Situation einschätzen.

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde versucht, Frauen aus möglichst unterschiedlichen Ländern zu befragen. Zwei sind aus den Philippinen und die anderen beiden aus Polen und Rumänien. Das Alter der interviewten Frauen bewegt sich zwischen 35 und 54. Die Familienkonstellation und die Kindheit der einzelnen Frauen sind sehr unterschiedlich. Wie soeben in der Zusammenfassung der vertikalen Analyse erwähnt, haben alle vier befragten Frauen mehrere Geschwister, wobei die Situation im Fall von Frau B zu betonen ist, da sie mit zehn Geschwistern aufgewachsen ist. Das Gehalt ihrer beiden Eltern reichte nicht aus und somit musste eine ihrer Schwestern bereits im jungen Alter arbeiten gehen. Die Arbeit bestand darin, dass sie ihre Tante gegen Lohn im Haushalt unterstützte. Dieser Fall, dass ein Kind in jungen Jahren arbeiten musste, ist nur bei der Geschichte von Frau B zu verzeichnen. Auch der Vater von Frau C war wegen seiner Arbeit nur an den Wochenenden zu Hause. Beide Frauen meinen aber, dass die Abwesenheit ihrer Väter für sie keine negativen Konsequenzen

hatte. Ganz im Gegenteil, Frau C meint sogar, dass sie dank des guten Verdienstes ihres Vaters eine schöne Kindheit hatte (vgl. Interview C, Z. 40-42).

Bezugnehmend auf die Kindheit war interessant zu erkennen, dass drei Frauen diese als durchwegs positiv einschätzen, einzig Frau D bewertet ihre Kindheit negativ. Durch die Landwirtschaft ihrer Eltern war sie sehr stark in die Landarbeit involviert, somit war das Familienleben vom Arbeitsplatz nicht getrennt. Ihre Arbeit bestand darin, sich um die Schweinefarm und den Reisanbau zu kümmern.

Hinsichtlich der Schulabschlüsse der interviewten Frauen ist, wie bereits erwähnt, anzumerken, dass nur Frau B einen Hochschulabschluss hat. Frau D hätte gerne eine Universität besucht, jedoch konnten sich ihre Eltern die Studiengebühren nicht leisten. So unterschiedlich die Bildungsabschlüsse sind, so unterschiedlich sind auch die ursprünglichen Berufsfelder. Frau A war als Verkäuferin und Buchhalterin beschäftigt, Frau B als Zahnärztin, Frau C war Konditorin und besaß ihr eigenes Gastgewerbe und Frau D arbeitete in einer Automobilfabrik in der Qualitätssicherung. Alle Frauen sagten aus, dass sie als sie noch ledig waren, problemlos von ihrem Gehalt im Heimatland leben konnten. Doch sobald Kinder und Familie in ihr Leben traten, reichte das Geld nicht mehr aus. Alle vier Frauen haben Kinder, einige von ihnen sind noch unter zehn Jahre, andere von ihnen haben mittlerweile einen Universitätsabschluss und sind berufstätig. Alle Kinder wurden in den jeweiligen Heimatländern unter der Obhut ihrer Väter oder näheren Verwandten zurückgelassen.

Die Hausarbeit betreffend gaben drei Frauen an, dass zwar ihre Mütter den Großteil gemacht, aber sie sie sehr viel unterstützt haben. Frau D sagt sogar, dass sie selbst als älteste Tochter das meiste der Haushaltsarbeit übernahm und sich auch um die jüngeren Geschwister kümmerte. Sowohl von Frau B als auch von Frau C wird bestätigt, dass neben der Mutter vor allem die ältere Schwester sehr stark in der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung involviert war. Dass die älteste Schwester viele Aufgaben übernimmt, hängt stark von den Erwartungen der Eltern ab und diese Erwartungen sind kulturspezifisch unterschiedlich. Einige Familien erwarten sich, dass die älteste Tochter viel Verantwortung im Haushalt und in der Familie übernimmt. Andere Familien möchten ihre Kinder nicht mit Hausarbeit belasten und stattdessen die Schulbildung des

Kindes fördern. Dass die ältesten Kinder vor allem in Großfamilien viel Verantwortung übernehmen, beschreibt Williams in ihrem Artikel folgendermaßen:

*The oldest child in a family is looked upon by parents and younger siblings to be the leader, surrogate parent, and an example setter. [...] Many oldest children in large families start assuming adult responsibilities in early childhood. [...] Parents who have large families are usually not involved in raising their children, they delegate that responsibility to their oldest children. (Williams 2013: o. J.)*

Interessant ist, dass trotz unterschiedlicher Herkunftsländer und verschiedener Kulturkreise die Erwartungen der Eltern von Frau B, C und D sich sehr ähnlich sind. Frau C meint beispielsweise: „Die ältere Schwester hat sich eigentlich um die kleineren gekümmert, damit sich die Mutter eben um das Haus, die Gäste und den Haushalt kümmern konnte“ (Interview C, 28-29). Es ist auch nicht verwunderlich, dass Frau D als Älteste der Familie die meiste Verantwortung übernehmen musste. Auch dieser Faktor könnte im Zusammenhang mit ihrer negativ behafteten Kindheit stehen. Dadurch, dass bei allen vier Frauen angegeben wurde, dass vor allem die weiblichen Personen den Haushalt geführt haben, ist eindeutig, dass die Arbeitsverteilung während ihrer Kindheit geschlechterspezifisch getrennt war. Das bedeutet, Frauen waren vorrangig für die Reproduktions- und Männer vor allem für die Produktionsarbeit zuständig<sup>14</sup>.

Die Frauen wurden darum gebeten, ihr Familienleben, bevor sie nach Österreich kamen, zu beschreiben, vor allem bezugnehmend auf die Arbeitsteilung im familiären Haushalt:

*Ich [lacht]. Ich und manchmal meine Tochter helfen. Sie ist gewohnt, sie macht die ganze Haus. Jetzt wenn ich bin weg, sie macht ganze Haus. (Interview A, Z. 66-67)*

*Well it is women who do these things. But in my family it is the opposite since I am working. But before I did that. [...] Most of the time he did help me. (Interview B, Z. 83-84; 86)*

*[...] in the Philippines it is like that. Or let's say it is normally like that that men help in the household. But you know big things like cooking, washing clothes or ironing that's another side of the story. (Interview D, Z. 104-106)*

Weil Frau C getrennt von ihrem Ehemann lebt und ihre Tochter erst drei Jahre alt ist, führte sie stets den Haushalt selbst. Die Frage, ob ihr Mann während ihrer Ehe im Haushalt mithalf, konnte während dem Interview gar nicht gestellt werden, da vor allem durch ihre Gestik verdeutlicht wurde, dass ihr das Thema „Ehemann“ unangenehm ist.

---

<sup>14</sup> Siehe Kapitel 4.2

Doch unabhängig von Frau C ist auch in der jetzigen Familiensituation von den interviewten Frauen eine klare Linie zu erkennen. Die Hausarbeiten werden auch in ihren Familien größtenteils von den Frauen erledigt. Auch wenn Frau B und Frau D andeuten, dass ihre Ehemänner ihnen helfen, werden dabei nur selektierte Hausarbeiten übernommen, beispielsweise Kochen oder den Boden fegen. In der Zeit, in der die Frauen in Österreich arbeiten, werden die Hausarbeiten entweder von ihren Kindern, Müttern, Haushaltshilfen oder von ihren Ehemännern erledigt.

Auf den Philippinen jedoch scheint, laut Frau D, (vgl. Interview D, Z. 112-116) langsam ein grundlegender Arbeitswechsel und auch ein Umdenken bezüglich Arbeitstrennung der häuslichen Aufgaben stattzufinden. Denn damals, in ihrer Kindheit, seien die traditionellen Arbeitsverteilungen, also die geschlechtsspezifische Teilung der Arbeiten, üblich gewesen: Frauen, gleich ob Ehefrauen, Töchter oder Haushaltshelferinnen, erledigten die häuslichen Pflichten, während Männer die Funktion des Hauptverdieners innehatten. Doch auf Grund der neuen Situation, dass vermehrt Frauen migrieren und ihre Familien zurücklassen, sind Männer gefordert, mehr Aufgaben im Haushalt zu übernehmen und es scheint auf den Philippinen alltäglicher zu werden: „So these ladies work locally or even abroad like I do and the number of men staying in the house and the women working is growing. So it is like you know change of work“ (Interview D, Z. 123-124). Sobald die Frauen wieder zurückkehren, übernehmen sie allerdings selbst wieder die meiste Hausarbeit.

### ***6.2.2 Kernbereich II – Die Migrationsgründe und der Migrationsprozess***

Der zweite Kernbereich befasst sich mit dem Entschluss zur und dem Ablauf der Migration. Dabei wurden die Interviewpartnerinnen nach ihren Motiven und Gründen, im Ausland zu arbeiten befragt. Da bereits im Vorfeld aus der Recherche bewusst war, dass meistens finanzielle und wirtschaftliche Faktoren die Gründe waren, werden auch die Befragten gebeten den Arbeitsmarkt in ihrem eigenen Land zu beurteilen. Außerdem soll erklärt werden, wie die Arbeit in Österreich gefunden wurde und welche Erwartungen sie hatten. Ein weiterer Aspekt, der in diesem Teil besprochen wird, ist, wie die übrigen Familienmitglieder in diesen Entscheidungsprozess mit einbezogen wurden.

Die Migrationsgründe, die von allen vier Frauen genannt wurden, sind allesamt ökonomischer Natur. Einige haben versucht, ihren Lebensstandard zu verbessern, andere haben versucht, diesen aufrechtzuerhalten. Auf die Frage hin, warum gerade Österreich als Zielland ausgewählt wurde, meinten alle Frauen, dass der überaus große Lohnunterschied ausschlaggebend gewesen wäre. Wie auch bereits im Kapitel 4.4 erläutert, gibt Helma Lutz (2007: 2) an, dass eines der gängigsten Migrationsmotive die massiven Lohnunterschiede zwischen Heimat- und Zielland darstellen:

*Weißt du in Rumänien, Arbeit ist schlecht bezahlt [...]Naja leicht ist es nicht. Jetzt ist andere Situation in Rumänien, alles mit Computer. Das wollte ich machen schon so einen Kurs aber ich bin zu wenig zu Hause, zu wenig Zeit. (Interview A, Z. 90; 322-323).*

*Actually it is both. It's hard to find work and the salary is also so little. [...] I practiced for 5 years and then I decided to stop because I am a self-employed and then I only had a few clients and then most of my salary went to my rent. Because the rental was very high and so I could not afford it and sustain my family if I cannot have enough income. (Interview B, Z. 182; 11-14)*

*[...] Sie hatte [...] nicht genug Einkommen um für sich und ihre Tochter zu sorgen [...]  
(Interview B, Z. 197; 78-79)*

*That is how big the difference is. One hour work here is one whole day working in the Philippines. (Interview D, Z. 192)*

Die Aussagen aller Care-Arbeiterinnen zum Thema „Arbeitssituation im Heimatland“ sind sehr negativ behaftet. Frau A meint beispielsweise, dass sie im Gegensatz zu früheren Zeiten, heutzutage gar keinen angemessenen Beruf ausüben könnte, da ihr durch die fortschreitende Computerisierung das Know-How fehle und sie auf Grund ihrer Arbeit in Österreich und Deutschland keine Zeit hätte, sich diese Fähigkeit anzueignen. Auf den Philippinen ist, laut der Aussage von Frau D, die schwierige Arbeitssituation auch auf starke und hohe Konkurrenz zurückzuführen. Außerdem sieht Frau D sich in einer benachteiligten Position im Vergleich zu anderen, da sie keine höhere Ausbildung hat und somit eine Arbeitsstelle mit ausreichendem Gehalt für sie nicht in Frage kommt (vgl. Interview D, Z. 197-200). Beide Frauen sind sich durchaus bewusst, dass ihre Kompetenzen und Qualifikationen für einen Beruf mit höherem Einkommen in ihrem Heimatland nicht ausreichen. Im Fall von Frau C ist es wiederum so, dass sie ihre Tätigkeit in Österreich als eine Art Überbrückung sieht. Einerseits bekommt sie in Österreich mehr Lohn als in Polen, andererseits sieht sie sich gleichzeitig nach einem anderen Beruf in Polen um.

Neben der schwierigen Arbeitsmarktlage und den niedrigen Lohnverhältnissen in ihren Heimatländern zählen auch alle Frauen die Zukunft ihrer Kinder zu ihren Beweggründen. Sie möchten nicht, dass ihre Kinder in Zukunft wie sie selbst finanzielle Schwierigkeiten erfahren müssen. Den Weg zu einem finanziell unabhängigen Leben sehen alle in Form einer guten Schulbildung. Alle Frauen meinten, dass die Investition in die Bildung ihrer Kinder sehr kostspielig sei. Die Tochter von Frau A beispielsweise besucht gerade die Universität und ihr Sohn besucht ein Internat. Diese Institutionen kosten laut Frau A sehr viel Geld: „Na wir schicken das Geld immer, ich brauche diese Geld für Schule für alle was mein Kinder brauchen. Ich schicke, es bleibt nichts über ich brauche diese Geld“ (Interview A, Z. 278-279). Frau B hat beispielsweise ihren gesamten Österreichaufenthalt ausgehend von der Schulausbildung ihrer Kinder geplant. Ein Beweggrund war die unmögliche Weiterführung ihrer Zahnarztpraxis, aber vor allem die Studiengebühren ihrer Töchter schienen ohne weitere finanzielle Hilfsmittel nicht bezahlbar:

*[...] for the school. First time I only send them 400 because they were in Elementary and they don't need so much. [...] because they were in college at that time so they need some more money” (Interview B, Z. 345-346; 343).*

An diesem Zitat sieht man auch deutlich, dass neben den steigenden Ausbildungskosten mit dem steigenden Alter der Kinder auch die Ansprüche wachsen. Auch für die Kinder von Frau D konnte mit dem in Österreich verdienten Geld eine gute Schulbildung ermöglicht werden: „[...] I can also send my kids to a private school” (Interview D, Z. 235).

Da die Tochter von Frau B noch sehr jung ist und den Kindergarten besucht, sind für sie die laufenden Kosten mit ihren jetzigen Arbeitszeiten gut zu decken. Abgesehen davon hofft sie, dass ihr Exmann, sobald ihre gemeinsame Tochter zur Schule gehen wird, ihr einen höheren finanziellen Beitrag zukommen lässt, das Geld, das sie jetzt verdient, würde später nicht ausreichen:

*Nein wird es sicher nicht. Dann muss sie sicherlich mehr arbeiten. Es ist auch, dass beispielsweise man für die Schulbücher in Polen extrem viel zahlen muss und diese sehr teuer sind. Aber wenn ihre Tochter dann in die Schule kommt, hofft sie dass sie von ihrem Exmann dann auch mehr Alimente bekommt. (Interview C, Z. 208-211)*

Frau A und Frau D investieren in ihren Heimatländern in den Hausbau. Durch das in Österreich erworbene Geld ermöglicht sich Frau A ihren Wunsch von einer Holzhütte,

die sie in Zukunft weitervermieten kann. Frau D möchte generell aus ihrer Wohnung ausziehen und mit ihrer Familie in ein Haus übersiedeln.

Was die Migrationsgründe betrifft, kann zusammengefasst werden, dass alle Frauen den Entschluss auf Grund von finanziellen Schwierigkeiten in ihrem Heimatland gefasst haben. Außerdem versuchen sie durch ihre Tätigkeit im Ausland ein gewisses Ziel zu erreichen, sei es jetzt ein Hausbau oder die Ermöglichung einer guten Schulbildung ihrer Kinder. Deshalb sind auch die Migrationsgründe ausschlaggebend für die Dauer der Aufenthalte, wie anhand der folgenden Zitate veranschaulicht wird:

*Because my little one should finish school in two years. [...] That's why I said to myself maybe I have to spend maybe 2 more years here and then come home. (Interview B, Z. 463; 243)*

*Well 3 or 2 more years. [...] So my plan is to complete my house and earn something for a business in the Philippines and then go back. (Interview D, Z. 332; 324-325)*

Entscheidend für den Entschluss in Österreich zu arbeiten, war, dass alle Frauen bereits Kontakte zu in Österreich lebenden Personen hatten. Hinzu kommt, dass auch bereits Familienmitglieder in Form von Geschwistern oder auch Ehemännern bereits in Österreich Arbeitserfahrung gesammelt haben. Der Ehemann und der Schwiegervater von Frau A waren beispielsweise schon vor ihr in Österreich und Deutschland tätig. Zu Beginn folgte sie ihrem Mann für eine Dauer von einem Jahr ins Ausland (vgl. Interview A, Z. 122-123). Danach konnte er auf Grund fehlender Papiere und des Versuchs eines illegalen Grenzübertritts fünf Jahre lang nicht mehr im Ausland arbeiten. Der Ehemann von Frau B war ebenfalls bereits vor ihr in Österreich tätig. Er arbeitete in einem chinesischen Restaurant als Koch und Aushilfe. Er musste aber nach zwei Jahren Österreich wieder verlassen: „[...] that time you can renew your visa but after a year you had a hard time renewing it again. So he went back. So he also had a background here in Austria“ (Interview B, Z. 202-203). Außerdem wohnen einige Geschwister von Frau B bereits seit mehreren Jahren in Österreich. Die Tante wie auch die Schwester von Frau C waren bereits zuvor in Österreich als Putzfrauen tätig. Ihre Schwester lebt seit 15 Jahren in Österreich und hat auch die Arbeitskontakte für sie hergestellt. Frau D hat eine in Österreich lebende Bekannte, die ihr den Denkanstoß gab, hier Arbeit zu suchen. So wie bereits in Kapitel 3.3 erläutert, sind diese Formen von Netzwerken sehr hilfreich. Einerseits können sie eine große Unterstützung für die Vorbereitungsphase sein, indem

sie den Frauen Informationen und Ratschläge für die bevorstehende Reise zukommen lassen, andererseits aber auch während ihres Aufenthaltes im Zielland, um weitere Kontakte knüpfen zu können, wie Frau A beschreibt: „[...] hier auf dem Hof gibt es viele Rumänen und diese kennt sich und bringen immer jeden Jahr mehr Leute hierher“ (Interview A, Z. 428-430). Diese Netzwerke dienen aber auch dazu, soziale und kulturelle Bedürfnisse der MigrantInnen zu vereinen. Durch die Anwesenheit der Familienangehörigen, die Frau C in Österreich hat, meint sie: „Almost all of my family are here. [...] that is why I do not get homesick“ (Interview B, Z. 65; 67). Somit können diese sozialen Kontakte auch ein wenig das Heimweh und die Trennungsschmerzen lindern und den Aufenthalt für die MigrantInnen im Zielland erleichtern.

Neben den Netzwerken gibt es auch sogenannte Sponsoren, die die Einreise und den Aufenthalt für migrantische Care-Arbeiterinnen ermöglichen. Erwähnt wurden diese im Gespräch mit Frau D: „Sponsors mean they were the ones to prolong your stay here, your visa. So that’s the sponsor“ (Interview D, Z. 261). Diese Sponsoren können entweder die ArbeitgeberInnen direkt sein, aber auch so wie im Fall von Frau D Familienmitglieder. Das Prinzip ist, dass ein österreichischer Staatsbürger eine Einladung schicken muss und in weiterer Folge auch dafür Sorge trägt, dass das Visum, solange es gebraucht wird, stets erneuert wird. Problematisch wäre es, wenn der Sponsor ein/e Arbeitgeber/in ist und es auf Grund von Differenzen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt<sup>15</sup>.

Der Entschluss, ins Ausland zu gehen, wurde grundsätzlich im Gespräch mit Familienmitgliedern gefasst. Es mussten vor dem Reiseantritt gewisse Vorkehrungen getroffen und dafür gesorgt werden, dass sich jemand um die Kinder im Heimatland kümmert. Vor der gemeinsamen Abreise von Frau A und ihrem Ehemann nach Österreich hat sie diesen Entschluss mit ihm, ihrer Schwester und ihrer Mutter besprochen: „Das geht ned alleine, Entscheidung treffen“ (Interview A, Z. 341). Dadurch, dass ihre ganze Familie darüber informiert war, konnte sie gewährleisten, dass beide Kinder während ihrer Abwesenheit versorgt waren. Die Abreise von Frau A passierte sehr spontan und für sie war es zunächst ungewiss, ob sie nun Arbeit findet oder nicht. Das Netzwerk, beziehungsweise die Kontaktperson, die Frau A und ihrem

---

<sup>15</sup> In diesem Fall muss eine Person gefunden werden, die sich dazu bereit erklärt, das Visum zu erneuern.

Ehemann Arbeit vermittelt, hat bereits davor sehr viele Rumänen nach Mitteleuropa vermittelt. Durch die Einladung, die sie dann von einer Österreicherin erhalten hat, konnte sie legal einreisen, aber eine Arbeitserlaubnis bekam sie nicht:

*[...] hat sie nur Einladung gemacht und das war dann wie Urlaub. Mit dieser Einladung bin ich dann in Budapest bei der Botschaft gewesen. Und weißt du wie viele Leute sind gewesen. Mit diese Krieg jugoslawische Krieg ist gewesen und habe ich seit in der früh um 4 Uhr bin ich gewartet bis ich bin dran um Papiere zu geben. (Interview A, Z. 151-154)*

Es wird vermutet, dass der Aufenthalt von Frau A mit einem Touristenvisum geregelt wurde, da sie nur auf Besuch bzw. auf Urlaub in Österreich war. Trotzdem hat sie für einige Monate gearbeitet und ist immer wieder nach Rumänien zurückgefahren. Mittlerweile wurden jedoch die gesetzlichen Einreisebestimmungen für Rumänien mit dem Beitritt in die EU gelockert, so dass ein Visum nicht mehr notwendig ist. Dass das Touristenvisum der erste Weg ist, um ins Ausland zu kommen, ist auch bei den Geschichten von Frau B und Frau C nachvollziehbar. Frau B kam mit einem dreimonatigen Touristenvisum nach Österreich. Da bereits ihre Schwester in Österreich lebte, konnte sie bei ihr einziehen. Der endgültige Entschluss, in Österreich zu arbeiten, wurde bedingt durch zwei Faktoren. Der erste Faktor ist, dass ihr Mann aus eigener Erfahrung wusste, wie die Arbeitssituation in Österreich ist, und sie in ihrem Entschluss bekräftigte. Der zweite Faktor ist, dass sie ihre Geschwister um Hilfe bat: „Actually it was my decision. I asked them to help me. And they said ok we will try. I came here with a tourist visa only that was I think in 2000 and then I got my residence visa” (Interview B, Z. 98-99). Nachdem sie anstatt nach drei Monaten erst nach fünf Jahren auf die Philippinen zurückgekehrt ist, ist der Fall von Frau B ein klassischer „Overstay“<sup>16</sup>. Das bedeutet, dass sie zwar auf legale Art und Weise in ihr Zielland gekommen ist, jedoch durch die Überschreitung ihres legalen Aufenthaltstitels in die Irregularität gefallen ist. Auch Frau C nutzte während ihrer erstmaligen Amerikareise das Touristenvisum aus, um auch vor Ort zu arbeiten:

*[...] sie sind an sich nach Amerika geflogen weil ihr Cousin dort geheiratet hat und sie hatten ein Visum für sechs Monate bekommen und sie haben dort Urlaub gemacht für ca. drei Monate. Und dort war es sehr leicht eine Arbeit zu finden und somit haben sie die restlichen drei Monate auch in Amerika gearbeitet und sich Geld dazu verdient. (Interview C, Z. 101-104)*

---

<sup>16</sup> Siehe Kapitel 3.2

Wieder in Amerika zu arbeiten, war für Frau C nicht auf der Hand liegend. Dadurch, dass ihre Schwester in Österreich als Putzfrau arbeitet, war es für sie, auch von der geographischen Lage her, einfacher, nach Österreich zu gehen. Somit musste sie vor ihrer Abreise nach Österreich den Entschluss neben ihrer Schwester auch mit ihren Eltern klären. Auf Grund der Trennung von ihrem Mann musste sie sicher gehen, dass ihre Tochter während ihrer Abwesenheit bei ihren Eltern aufwachsen kann:

*Sie hat es mit ihren Eltern besprochen und mit ihnen entschieden, weil die Voraussetzung gegeben sein musste, dass sie auf ihre Tochter aufpassen. Dann musste es natürlich auch mit der Schwester besprochen werden, auch wegen der Wohnsituation und der Arbeit. (Interview C, Z. 122-124)*

Frau D, auf der anderen Seite, kam auf Grund einer Einladung nach Österreich. Das Familienvisum, mit dem sie sich hier aufhält, muss jedes Jahr erneuert werden und ermöglicht ihr einen legalen Aufenthalt in Österreich.

*Normally you have to renew it every year. If my friend doesn't want to renew it anymore I have to look for another person like for example an employer or something like that. So it is just somebody who is willing to renew my paper. (Interview D, Z. 173-175)*

Bis heute ist die Person, die ihr dieses Visum jährlich erneuert, die Bekannte, die ihr auch die Einladung geschickt hat. Der Entschluss, nach Österreich zu gehen, war für sie und ihre Familie sehr schwierig.

*He<sup>17</sup> wanted me to stay in the Philippines. But I said to him I told him I have to go. He did not want me to go here but I said to him this is better for us. And he understands what I have planned. [...] Yes he understands that it is better. Especially now as he sees how much money I make. (Interview D, Z. 304-307)*

Die Abreise und Verabschiedung von den Kindern war mitunter eine der schwierigsten Situationen, wie die meisten Frauen erzählten.

*Ja das war sehr schwer [seufzt] Ich weiß noch den erste Mal bin ich weg, mein Mann könnte nicht kommen verabschieden, weil er war in Arbeit. Und sind nur meine beiden Kinder gekommen [beginnt zu weinen] ich mit Rucksack. Ich war weg, beide waren weg [schluchzt] so ist. (Interview A, Z. 3060-308)*

*Oh yes this is also what I experienced. But for the kids I don't know if they felt the same. But me that is the hard thing. Even now every time I went home my heart is oh I don't know. [...] My eldest she was already 12 years old at that time. She doesn't have an idea of what will happen. And maybe for her it is a play or what I don't know. She didn't realize maybe. But now [ringt um Worte] it is very hard [...]. (Interview B, Z. 240-241; 232-234)*

---

<sup>17</sup> Hier ist ihr Ehemann gemeint.

*Es ist immer schwer die Tochter zu verlassen. [...] Es ist schon so, dass die Großeltern mit ihrer Tochter sie immer zum Bahnhof begleiten. Und die Tochter winkt ihr immer zu, aber beginnt nicht zu weinen. sie nimmt das mit sehr viel Fassung, hat sie das Gefühl. [...] sie machen sich dann immer ein Geschenk aus, das sie ihr dann gibt oder halt mitnimmt wenn sie dann wieder nach Polen zurückkehrt. (Interview C, Z. 149; 151-153; 128-129)*

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass alle Migrationsentscheidungen von gewissen Plänen und Träumen beeinflusst werden. Auch die gravierenden Lohnunterschiede zwischen dem Heimat- und Zielland sind ausschlaggebend für die Abreise. Es ist auch anzumerken, dass die Einreise und die Aufenthaltsdauer der Migrantinnen im Falle der vier befragten Personen legal geregelt sind, ihre Tätigkeit jedoch nicht.

### **6.2.3 Kernbereich III – Die Care-Arbeit in Österreich**

Der dritte Kernbereich widmet sich der Tätigkeit der Care-Arbeiterinnen. Die Dauer und Art ihrer Beschäftigung wie auch die Schwierigkeiten, die sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit in Österreich haben, sollen einen besseren Einblick in ihren Arbeitsalltag liefern. Außerdem wird diskutiert, welchen gesellschaftlichen Stellenwert ihre Tätigkeiten haben und wie sie ihre Arbeit für sich selbst beurteilen.

Die Erwartungen, die die Care-Arbeiterinnen von der Tätigkeit in Österreich hatten, waren unterschiedlich. Die Abreise von Frau A nach Österreich geschah sehr spontan und sie wusste nicht, was auf sie zukommen würde:

*Weißt du wie schnell? [lacht] Ich habe nie gewusst. Ich habe diese Chance zu wegfahren. [...] Es war für mich eine Aventure. [...] Ich bin gefahren und habe gesagt wenn ich gehe und finde Arbeit ich bleibe. Wenn nicht ich komme zurück, aber ich habe gefunden. (Interview A, Z. 343; 352; 335-336)*

Sie fügte auch hinzu, dass sie damals keine Informationen über das Land Österreich hatte, da sie in Rumänien kaum Nachrichten aus dem Ausland erhielten. Frau B beispielsweise hat im Gegensatz dazu ihre Abreise geplant und wusste genau, was auf sie zukommen würde: „I already heard that it is hard to work if I use my profession so I expected that I anyway could do some housework. So I was ready for it“ (Interview B, Z. 254-255). So war es auch bei Frau C, dadurch, dass sie durch ihre Schwester vermittelt wurde, wusste sie, welcher Arbeit sie nachgehen werde. Frau D wusste ebenfalls bereits vor ihrer Abreise von den Philippinen, was sie erwarten kann, „I have so many

expectations. Like if I work here I thought I will have money [lacht]. And it worked” (Interview D, Z. 186) und ihre Erwartungen haben sich bestätigt, immerhin kann sie den Hausbau mit Hilfe ihres österreichischen Gehaltes realisieren.

Fast alle Migrantinnen fanden ihre Care-Berufe auf Grund von persönlichen Kontakten mit bereits in Österreich lebenden oder arbeitenden Personen. Keine der befragten Frauen fand ihre Arbeit durch eine Agentur oder eine Vermittlungsstelle. Frau A beispielsweise wurde von einem Ingenieur<sup>18</sup> an eine Frau in Österreich vermittelt. Dieser Herr scheint öfters Personen ins Ausland vermittelt zu haben. Dadurch, dass ihr Mann bereits durch ihn Arbeit gefunden hatte, ermöglichte er auch ihr diese Gelegenheit.

*Mein Mann hat gekannt, weil wir haben eine ganz große Mann, ein Ingenieur in Landwirtschaft und diese Mann hat ganz eine gute Verbindungen mit andere Leute von da her. Hat Sprache gewusst und Mann hat uns in die Ramsau geschickt.(Interview A, Z. 118-120)*

Dieser Ingenieur konnte im weiteren Verlauf dann auch veranlassen, dass Frau A eine offizielle Einladung nach Österreich erhält. Sie begann somit bei der Mutter ihrer jetzigen Arbeitgeberin als Haushaltshilfe zu arbeiten. Auch Frau B nutzte ihre persönlichen Kontakte, um in Österreich zu arbeiten. Nachdem sie gemerkt hatte, dass sie mit ihrem Gehalt auf den Philippinen ihre Familie nicht mehr erhalten konnte, wandte sie sich an ihre in Österreich lebenden Geschwister um Hilfe. Ihre Schwester schlug ihr vor, nach Österreich zu kommen, sie könne hier zwar nicht ihren eigentlichen Beruf ausüben, aber als Nanny oder als Putzfrau könnte sie in Österreich arbeiten.

*Because for me I cannot do my profession that is why my sister told me that I can only work here as cleaner or nanny and that I cannot practice my profession there especially because of the allowance, it is hard to take the exam. (Interview B, Z. 257-259)*

Die meisten Arbeitsstellen wurden ihr durch ihre Schwester oder durch andere philippinische Frauen vermittelt. Das philippinische Netzwerk in Österreich ermöglichte auch Frau D eine schnelle und relativ leichte Arbeitssuche.

Für Frau B war es auf Grund der Vertrauensbasis, die ihre Schwester bereits zu vielen ArbeitgeberInnen aufgebaut hatte, für sie bedeutend einfacher, Arbeitsstellen zu finden.

---

<sup>18</sup> Siehe Kapitel 6.1.1

*Es ist ja in der Regel so, dass wenn man eine Putzfrau hat und ihr vertraut fragt man ja zuerst sie ob sie jemanden kennt oder so. Also die Vermittlung rennt halt direkt über die Putzfrauen. So war es bei ihnen. (Interview C, Z. 97-99)*

Wie bereits in Kapitel 3.3 beschrieben, sind diese Formen von Netzwerken im Zielland eine große Unterstützung für Migrantinnen, indem sie beispielsweise mithilfe dieser schnell Arbeit finden können, wie Frau D beschreibt:

*There are a lot. Just for example when my friend had her holiday last year she gave me her part time. So that's how it is. So you know there are some contacts that you can get from other people for you to prolong your working pattern. (Interview D, Z. 207-209)*

Die Anzahl der ArbeitgeberInnen der befragten Frauen ist sehr unterschiedlich. Frau A hat in jedem Ort, wo sie arbeitet, also entweder in Österreich oder in Deutschland, jeweils nur eine/n ArbeitgeberIn. Frau B arbeitet oft für mehrere Familien als Nanny, insgesamt hat sie, seitdem sie in Österreich arbeitet, acht bis zehn ArbeitgeberInnen gehabt. Frau C hat angegeben, dass sich die Anzahl ihrer ArbeitgeberInnen ständig ändert, doch zur Zeit seien es neun Haushalte, bei denen sie putzt. Frau D, die auch als Putzfrau und als Haushaltshilfe arbeitet, ist zur Zeit bei zwei Haushalten angestellt, bei denen sie aber täglich arbeiten muss.

Die Arbeitszeiten der Frauen sind sehr ähnlich, sie beginnen alle in der Früh und beenden ihre Arbeit in der Regel zwischen sechs und sieben Uhr abends. Die Wochenenden haben alle bis auf Frau A frei. Auf Grund des landwirtschaftlichen Betriebs, auf dem sie arbeitet, ist es für sie nicht möglich, jedes Wochenende frei zu bekommen. Es ist auch nicht in ihrem Interesse, zu viel Freizeit zu haben, immerhin wird sie pro Stunde bezahlt und das Gehalt ist ihr sehr wichtig. Die Einkommen der Frauen sind unterschiedlich und zweifelsohne von den ArbeitgeberInnen abhängig. Frau B und Frau C verlangen pro Stunde 10 €. Frau A gibt an, dass sie zu ihren Anfangszeiten nur 5€ pro Stunde erhielt und heutzutage verdient sie, abhängig vom Arbeitsaufwand als Produktionsleiterin, mindestens 800 € pro Monat. Frau B hat sich ausgerechnet, dass sie für die Versorgung ihrer Familie ein Mindestgehalt von 1200 € benötigt. Dieses finanzielle Ziel erreicht sie dadurch, dass sie nebenbei anderen Tätigkeiten nachgeht. Mit dem Einverständnis ihrer HauptarbeitgeberInnen ist es für sie möglich, für mehrere Familien gleichzeitig als Nanny zu arbeiten.

Wie bereits in Kapitel 4.4 beschrieben, sind die Verhältnisse innerhalb des Care-Bereichs sehr heterogen. Die Aufgaben, die den Care-Bereich definieren, können am besten anhand der 3 C's - Cooking, Cleaning und Caring beschrieben werden. Die Aufgabenbereiche der vier Personen können im Grunde genommen auf diese drei Sphären festgehalten werden. Frau A hat beispielsweise zu ihren Anfangszeiten in Österreich als Haushaltshilfe gearbeitet, danach kam sie zu ihrer jetzigen Arbeitgeberin und hat sich dort neben dem Haushalt auch um die Kinder gekümmert.

*Haus, Haushalt. Putzen, waschen. Waschen aber mit Waschmaschine [lacht] Alles was Sie hat gesagt, habe ich gemacht. [...] das [Kochen] nicht, das wollte Sie immer selber machen. Sie hatte ein Gasthaus. Dort habe ich neben mitgeholfen. [...]Aber am Anfang nachdem ich habe gearbeitet bei Mutter von Chefin ich habe hier gearbeitet auch im Haus. [...]Da waren Kinder noch klein. Ich habe Chefin geholfen kochen, putzen und Wäsche machen. Mit Kinder ich habe immer spielen. (Interview A, Z. 359-360, 362-363; 386-387; 390-391)*

Frau B ist hauptsächlich als Nanny tätig. Ihre Aufgaben sind für sie klar definiert:

*Well I am responsible for the safety of the children. I play with them, I make them food and I also wash them or tell them to wash [lacht]. I bring them to school and also pick them up. I also tell them to do homework. I just care for them. (Interview B, Z. 174-176)*

Auffallend ist, dass, abgesehen von der Aussage von Frau B, bei den anderen drei Frauen immer die Komponente oder der Satz „ich mache was die Arbeitgeber von mir verlangen“ in ihrer Tätigkeitsbeschreibung in irgendeiner Form vorkommt. Diese Komponente spiegelt die asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wider. Diese Hierarchie wird vor allem durch den Arbeitsplatz bestärkt. Dadurch, dass der Privathaushalt zu dem privaten Bereich der ArbeitgeberInnen gehört, führt dies automatisch zu einem Machtgefälle (vgl. Köhler 2011: 17). Außerdem reflektiert diese Aussage auch den Stellenwert der Care-Arbeit in unserer Gesellschaft, wie auch bereits Sandra Gendra und Bettina Haidinger erklärt haben, „Haushaltsarbeit wird als unqualifizierte, dienende Arbeit wahrgenommen, bei der es keine Aufstiegschancen gibt und die Position der Putzfrau gegenüber dem/der Arbeitgeber/in eine professionell wie auch hierarchisch inferiore ist“ (Gendra/Haidinger 2008: o.S.). Auch für die vorliegende Empirie wollte die Verfasserin herausfinden, wie die befragten Migrantinnen ihre Arbeit für sich selbst einschätzen. Dieses Thema ist sehr sensibel und es gelang auch nicht immer, eine Meinung von den Care-Arbeiterinnen dazu einzuholen. Während dem Gespräch wurde dann auch immer verdeutlicht, vor allem durch die Gestik

und auf Grund der Antworten, ob das Thema der Arbeitswertschätzung vertieft werden konnte oder nicht.

Frau A beispielsweise kommentierte ihre Arbeit, als sie noch als Putzfrau tätig war, folgendermaßen: „Naja ich habe genommen so wie ich habe bekommen. Weißt du wenn ich habe bekommen zu putzen müsste ich putzen, ja“ (Interview A, Z. 417-418). Auf die Frage hin, ob sie nicht vorzugsweise einer anderen Tätigkeit in Österreich nachgehen wollte, meinte sie nur: „Oja, aber ich habe gedacht wie kannst du verkaufen wenn du kennst keine Sprache“ (Interview A, Z. 421). Dadurch, dass Frau A stets bei ihren ArbeitgeberInnen gelebt hat, gilt sie als einzige der befragten Frauen als eine live-in Care-Arbeiterin<sup>19</sup>. Demzufolge war sie für ihre ArbeitgeberInnen 24 Stunden erreichbar. Vor allem in der Zeit, in der sie auch die Kinder ihrer Chefin betreut hat, gab es Tage, an denen sie sich auch mitten in der Nacht um die Kinder kümmern musste: „Weißt du, für mich das war wie mit meine Kinder nicht wie Arbeit. Wenn Theresa hat Bauchweh in Nacht ich gekommen und habe sie gehalten. Für mich wie meine eigene Kinder“ (Interview A, Z. 397-398). Frau A bewertet ihre Tätigkeit weder als negativ noch als minderwertig. Es ist auch stets im Zusammenhang mit Frau A hinzuzufügen, dass sie sich von ihrem Care-Beruf lösen und sich weiterentwickeln konnte. Es ist auch wichtig anzumerken - das wurde auch während dem Interview beobachtet - dass von Seiten ihrer Arbeitgeberin eine ehrliche Wertschätzung und Vertrauensbasis vorhanden ist: „[...] deswegen ich arbeite gerne hier. Für mich wie noch eine Familie hier. Ich mache immer gerne diese Arbeit hier, egal welche“ (Interview A, Z. 400-401). Anhand dieser Aussage wie auch der Aussage von Frau E in Kapitel 6.1.1 scheint der Fall von Frau A im negativ behafteten Milieu der Care-Arbeit eine positive Ausnahme zu sein.

Frau C ist hinsichtlich ihrer Arbeit kritischer eingestellt:

*Das Gute ist das Geld, der Rest ist schlecht. Obwohl, die Leute sind eigentlich sehr nett. Einmal hat sie auch eine Arbeitgeberin das Gleiche gefragt, also ob sie ihre Arbeit mag und da hat sie auch gesagt, die Arbeit nicht aber das Geld schon. (Interview C, Z. 165-167)*

Auf die Frage hin, ob sie nicht doch den Wunsch hätte, einen anderen Beruf in Österreich auszuüben, meinte sie:

---

<sup>19</sup> Die anderen drei Frauen leben nicht bei ihren ArbeitgeberInnen, sondern bei Verwandten.

*Ja, prinzipiell schon, aber es geht einfach nicht, wegen der Sprache und so. Hier hat sie einfach die Möglichkeit zu arbeiten und dann eine Woche quasi Urlaub zu machen und bei ihrer Tochter zu sein. Manchmal fährt sie auch öfter nach Hause und arbeitet nur eine Woche hier und fährt dann für eine Woche wieder nach Hause. Die Flexibilität findet sie gut. Die hätte sie in Polen nicht. [...] Naja sie sieht es als eine schwere Arbeit, die nicht ausreichend bezahlt und anerkannt wird. Aber sie hat keine andere Wahl sie muss es machen. sie hat sich damit abgefunden. (Interview C, Z. 169-172; 220-221)*

Die Gedanken, die Frau C zu ihrer Tätigkeit in Österreich hat, scheinen die Auffassung widerzuspiegeln, dass sie ihre Arbeit als Übergangslösung sieht, immerhin versucht sie auf längere Sicht nach Polen zurückzukehren, um dort zu arbeiten. Sie ist zwar mit ihrer jetzigen Arbeitssituation nicht zufrieden, aber sie ist sich auch bewusst, dass sie von dem Gehalt abhängig ist und in Österreich zur Zeit gemäß ihren und den Bedürfnissen ihrer Tochter ausreichend verdient. Es wird auch vermutet, dass, falls für Frau C in Polen alle Stricke reißen sollten, sie zu ihrer Schwester, die seit vielen Jahren in Österreich lebt und auch beabsichtigt in Österreich zu bleiben, zurückkehren und wieder in Österreich arbeiten kann. Tatsächlich ist es auch eine ihrer Überlegungen, gemeinsam mit ihrer Tochter nach Österreich zu ziehen, es hängt alles von ihrer beruflichen Zukunft ab.

Für Frau B und Frau D dient die Arbeit in Österreich als Mittel zum Zweck. Das bedeutet, die Tätigkeit beider Frauen hat ein Ablaufdatum und nachdem ihr Ziel bzw. ihr Traum erreicht wurden, werden sie in ihr Heimatland zurückkehren. Während der Interviews wurden auch sie gefragt, wie sie über den Stellenwert ihrer Arbeit denken und wie sie diese für sich selbst einschätzen. Für Frau B ist die Arbeit als Nanny, wie bereits in ihrer Kurzvorstellung beschrieben, etwas, das sie gerne macht. Auf die Frage hin, ob auch sie den Eindruck habe, dass Care-Arbeit in unserer Gesellschaft ein unzureichend anerkannter Beruf sei, meinte sie: „Yes that is true. Yes it is a low job. [...] Yes because they think you don't took any education and so on“ (Interview B, Z. 280; 290). Frau B deutet mit ihrer letzten Aussage an, dass wohl generell viele ArbeitgeberInnen davon ausgehen, dass Frauen, die im Care-Bereich tätig sind, keinen hohen Bildungsstand haben, anders ausgedrückt, Personen von unteren sozialen Schichten sind. Es ist interessant, dass Frau B, die eigentlich Zahnärztin ist, auf Grund der vorherrschenden Klischees oder Vorstellungen, die man über Care-Arbeiterinnen hat, auch in ihrem Beruf automatisch abgewertet wird. Auf die Aussage der Interviewerin hin, dass Care-Arbeit mehr Anerkennung erhalten sollte, antwortete Frau B: „Yes because you actually give love“ (Interview B, Z. 285). Diese Aussage von Frau B bestätigt die bereits von Arlie

Hochschild (vgl. Hochschild in Apitzsch/Schmidbaur 2010: 37) vorangegangen Überlegungen zum „emotionalen Mehrwert“. Wie bereits im Kapitel 4.2 angesprochen, erfordern die Tätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung wie auch der Altenpflege ein sehr hohes Maß an Zuneigung und Emotionen. Diese Liebe, die eigentlich ihre eigenen Kinder erfahren sollten, gibt sie nun an fremde Kinder weiter. Für sich persönlich hat sie beschlossen, den Kindern, auf die sie aufpasst, das Gefühl zu geben, dass sie geliebt werden, so definiert sie sich den Sinn ihrer Arbeit als Nanny. Diese Liebe, so wie Frau B sie nennt, ist, wenn man genau darüber nachdenkt, im Leben eines jeden Kindes ein essentieller Bestandteil, somit ist der Wert dementsprechend hoch. Diese emotionale Bindung ist für eine Nanny Teil ihrer Aufgabe, die im Zuge ihrer Ausübung zwar als Selbstverständlichkeit hingenommen wird, aber trotzdem nicht richtig anerkannt wird.

Auch Frau D bestätigte die Aussage, dass Care-Arbeit ein gesellschaftlich unzureichend anerkannter Beruf ist. Andererseits verdeutlicht sie mit der nachfolgenden Aussage auch, dass der Wert ihrer ausländischen Arbeit trotzdem im Heimatland sehr geschätzt werde:

*Well you know we are therefore considered as heroes in our country. People who work abroad like me we are the ones who with the salary help others survive in the Philippines. So we are considered as heroes. So it is not a thing that you should be shy or ashamed of. It doesn't matter if you have a doctor's degree and work as a nanny or housekeeper. As long as we are earning money with dignity. [...] There are a lot of us here so many Philipinos. Well you know a lot of us are with degrees even engineers and doctors but not all of us are working with white collar jobs. So we don't care. We don't care. (Interview D, Z. 279-283; 285-287)*

Für Frau D zählt somit im Endeffekt nicht die Art oder der gesellschaftliche Stellenwert ihrer Beschäftigung. Für sie ist das Resultat bzw. der Zweck ihrer Arbeit ausschlaggebend und der ist, den Lebensstandard ihrer Familie zu erhöhen und ein eigenes Haus zu bauen. Die Schwierigkeiten und Herausforderungen, die Frau D im Ausland auf sich nimmt, werden in ihrer Familie anerkannt und das ist für sie einzig und allein relevant. Außerdem fügt sie hinzu, dass die Care-Arbeit, der sie in Österreich nachgeht, nicht ihr Wunschberuf war, sondern, so wie eigentlich alle vier Frauen während der Interviews stets betonten, sie keine andere Möglichkeit hatte:

*[...] also I don't care what other people think. I don't care if other people think my job is not good. But you have to understand that this is not something that we like. It is that we don't have a choice. [...] Yes it is like when you asked in the beginning: what was the main problem for you coming here. It is the language and also seeing that you guys here have a*

*better chance to do the professions you want than we do at home. (Interview D, Z. 289-290; 292-294)*

An ihrer letzten Aussage ist auch deutlich zu sehen, dass die Arbeit im Ausland vor allem in einem Land wie Österreich auch ein wenig Unmut entstehen lässt. Die Unterschiede zwischen dem Zielland und dem Heimatland spiegeln sich nicht nur in Form von massiven Lohnunterschieden, sondern auch durch soziale und ökonomische Differenzen wider. Frau D führt es als eine sehr große Herausforderung an, die Ungleichheit zwischen Österreich und den Philippinen zu sehen und zu erleben.

Im Zuge der Interviews wurde auch die Frage gestellt, ob die Frauen bis jetzt mit ArbeitgeberInnen Schwierigkeiten hatten und ob sie auch schon gezwungen waren, eine Arbeitsstelle zu verlassen. Frau A und Frau C erwähnten keine Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang. Frau B allerdings schilderte folgende Situation:

*Before that Iranian I worked for a Chinese couple. I lived there but not for too long because the boy was very, he was naughty boy. [...] Yes it was really bad. There was a time picking him up after school and going home and I asked him to stop and he did not follow me. He almost got hit by the car. [...] Yes, I thought to myself I don't want to stay here longer because whatever happened to the kid what should I do and I don't have visa. [...] He was a really naughty boy and even his parents had problems with him. So I decided to leave, so I left after 1 month [...]. (Interview B, Z. 153-154; 156-157; 159-160)*

Frau B spricht mit dieser Geschichte zwei Probleme gleichzeitig an, die möglicherweise viele migrantische Care-Arbeiterinnen betreffen. Auf der einen Seite wären das, so wie sie es nennt, „schlimme“ Kinder. Das bedeutet, dass unter Umständen schwierige Kinder die Tätigkeit der Nannys massiv negativ beeinträchtigen und erschweren können. Immerhin gelten für Nannys neben den Eltern als ArbeitgeberInnen vor allem die Kinder als ein bestimmender und entscheidender Faktor. Und so wie bereits in ihrer Aufgabenbeschreibung dargelegt wurde, ist sie für die Sicherheit der Kinder verantwortlich und falls etwas passieren sollte, muss sie als Nanny die Verantwortung übernehmen, was sofort zum nächsten Problem führt. Denn durch ihren irregulären Aufenthalt in Österreich würde ein Unfall oder eine andere kritische Situation zur Entdeckung und dann unmittelbar zur unfreiwilligen Heimkehr führen. Das heißt, auf der anderen Seite stehen die Probleme, die durch die Irregularität verursacht werden. Für sie persönlich war das Risiko zu hoch und Frau B hatte glücklicherweise die Möglichkeit, ohne große Risiken die Familie zu verlassen. Angesichts der Tatsache, dass Frau B vor allem die Unterstützung ihrer Schwester hatte, war sie von ihren Arbeitsstellen nicht

abhängig. Trotzdem sollte beachtet werden, dass diese Unabhängigkeit unter den Care-Arbeiterinnen nicht die Norm ist. Es ist eher unwahrscheinlich, dass ein Großteil der Care-Arbeiterinnen die Wahl hat, auf Grund ähnliche Probleme auf Arbeitsstellen zu verzichten. Auf die Problematik der Abhängigkeit kommt auch Frau D kurz zu sprechen. Auf die Frage hin, ob sie schon einmal eine Arbeitsstelle gekündigt hat, meinte sie: „Yes there is one and I walked out. Well the good thing is that they were not my sponsors“ (Interview D, Z. 259). Anhand dieses Beispiels wird verdeutlicht, wie groß die Abhängigkeit der Care-Arbeiterinnen vor den ArbeitgeberInnen sein kann. Man kann nur vermuten, dass, wenn diese Arbeitsstelle die ihrer Sponsoren gewesen wäre, sie trotz der Schwierigkeiten aus Angst höchstwahrscheinlich nicht gekündigt hätte.

*[...] you know it also depends on your work situation. [...] And if the people you are working with or for are difficult than your job is difficult as well. [...] There are some employers that are demanding. This means they ask you to do one thing right now but you haven't finished the other thing and they want you to do one thing right after one another. [...] And then there is also this case when your employer is 2 bosses and if you have many bosses in one job it will get difficult. In this case I tell you from 2 employers in one job the man and the wife.[...] Yes the man will ask you to put one thing in one corner and the lady says put this thing on the other side.(Interview D, Z. 243-245; 247-248; 250-251; 253-254)*

Das vorrangige Problem, welches Frau D in diesem Zusammenhang erwähnt, sind überaus fordernde ArbeitgeberInnen. Diese hohen Anforderungen und Erwartungen der ArbeitgeberInnen können meist schnell überfordernd sein. Diese Art von Verhalten erweckt den Anschein, dass von Seiten der ArbeitgeberInnen kaum Rücksicht auf die Care-Arbeiterinnen selbst genommen wird, es erinnert ein wenig an ein Dienstbotenarbeitsverhältnis, was auch als ein weiteres Indiz für den Stellenwert der Care-Arbeit in unserer Gesellschaft gedeutet werden kann. An dieser Stelle soll aber auch festgehalten werden, dass nicht alle ArbeitgeberInnen sich ausschließlich den oben genannten Schilderungen gemäß verhalten. Es wurden auch von allen vier Frauen Beispiele angeführt, die ein sehr positives Arbeitsverhältnis in Form von menschlicher Wertschätzung darlegen. Das beste und schon oft angeführte Beispiel ist die Beziehung zwischen Frau A und ihrer Arbeitgeberin. Frau B und Frau D erzählen von ArbeitgeberInnen, die in ihrem Umgang sehr freundlich sind und ihre Dankbarkeit in Form von Geschenken zum Ausdruck bringen „Yes. My employer is an Iranian and they financed for my daughter to come here, they paid for the ticket. So I am also very lucky to have an employer like this“ (Interview B, Z. 69-70).

Abschließend zum Thema Care-Arbeit wurden auch die Frauen gebeten, ihre Meinung zum Thema „Care-Arbeit als vergeschlechtlichte Arbeit“ zu äußern. Es wurde explizit die Frage gestellt, warum vorzugsweise Frauen in diesem Berufsbereich eingestellt werden. Die Antworten waren sehr ähnlich:

*Frauen sind anders wie die Männer [lacht] das ist klar. Frauen sehen wenn nicht geputzt gut ist oder könnte eine Frau ich glaube meine Meinung eine Frau kochen besser wie Männer obwohl ganz viele Köche sind Männer. Aber eine Frau immer wissen genau was und wie. [...] Ich glaube Männer hat keine Geduld für sowas. (Interview A, Z.444-446; 450)*

*It takes a lot of patience I think and courage I think. [...] Let's say [they have] lesser [courage] than women. But children are always connected with the mother so I think that is why. (Interview B, Z. 297;299-300)*

*Sie fragt: Können Männer überhaupt so arbeiten wie wir? [alle lachen] Sie würde auch lieber eine Frau bevorzugen zu putzen und Kinder mögen doch auch lieber Frauen als Männer. (Interview C, Z. 225-226)*

*Because being a nanny you have care for the children and how can a man do this? [...] men don't have how do I say the fashion to do this as instant as ladies. That is how I see it. (Interview D, Z. 346; 348)*

Anhand der einzelnen Antworten ist nachzuvollziehen, dass die befragten Care-Arbeiterinnen selbst auch eine vergeschlechtlichte Einstellung zu diesem Thema haben. Sie sind allesamt davon überzeugt, dass Care-Arbeit gewisse Komponenten erfordert, die ein Mann nicht gewährleisten kann. Es ist interessant zu sehen, dass die traditionelle Rollenverteilung der Reproduktionsarbeit von den Frauen nicht hinterfragt, sondern als gegeben hingenommen wird, vor allem, wenn man bedenkt, dass Dreiviertel der Ehemänner während der Abwesenheit der Frauen zu Hause bei den Kindern geblieben sind und die Aufgaben bzw. die Care-Arbeit zu Hause übernommen haben.

#### **6.2.4 Kernbereich IV – Die persönliche Einschätzung ihrer Abwesenheit auf die Kinder im Heimatland**

Der letzte Kernbereich der empirischen Analyse befasst sich mit den Familienmitgliedern, die im Heimatland zurückgelassen wurden. Da alle befragten Frauen Mütter sind, wird der Fokus in diesem Teil explizit auf die Kinder gelegt. Das Ziel ist es herauszufinden, wie die Frauen mit dieser großen Distanz zu ihren Kindern zurechtkommen und was sie vermuten, wie ihre Kinder damit umgehen und welche Auswirkungen ihre Abwesenheit auf sie haben könnten. Um die Ergebnisse auch in

einem globalen Kontext eingliedern zu können, wurden Resultate anderer Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet miteinbezogen. Es soll aber an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Auswirkungen der Abwesenheit auf die im Heimatland verbliebenen Familienmitglieder sich explizit auf die persönlichen Einschätzungen der befragten Migrantinnen stützen. Das bedeutet, dass im Zuge dieser Empirie keine Gespräche mit den übrigen Familienmitgliedern geführt wurden bzw. werden konnten.

Wie bereits angesprochen, ist für alle Frauen die größte Herausforderung im Ausland die Trennung von ihren Kindern. Die Sehnsucht und die raren Begegnungen mit ihren Kindern lösen bei den Care-Arbeiterinnen sehr großes Heimweh aus. Zum Zeitpunkt, als die Frauen das erste Mal weggingen, war das Alter der Kinder unterschiedlich, aber bei vielen deutlich unter zehn Jahre. Die Kinder von Frau A waren sieben und dreieinhalb Jahre alt, die Töchter von Frau B waren zwischen 13 und sechs Jahre alt, die Tochter von Frau C war zwei Jahre alt und die Kinder von Frau D waren zwei und vier Jahre alt. Es wurde gefragt, wie der Entschluss, ins Ausland zu gehen, an die Kinder kommuniziert wurde. Vorweg kann festgehalten werden, dass keines der Kinder in den Entscheidungsprozess aktiv miteinbezogen wurde, der Grund liegt schlicht an dem damals jungen Alter der Kinder:

*Because they are too young at that time can you imagine the 6 years old and we didn't talk to them we couples only we are the ones to talk about it the children are not involved because of their age. (Interview B, Z. 214-216)*

Alle Frauen bzw. alle Eltern gaben sich Mühe, ehrlich mit den Kindern zu sein und versuchten ihnen so gut wie möglich den Grund ihrer Abreise zu erklären. Sofern die Kinder in einem entsprechenden Alter waren, den Grund zu verstehen, wurde auch bereits vor der Abreise darüber gesprochen. Frau B und Frau D haben ihre Kinder in dem ganzen Vorhaben nicht allzu sehr involvieren wollen. Frau D merkt an, dass sie jetzt, wo die Kinder älter werden, vermehrt nach den Grund fragen und es auch versuchen zu verstehen (vgl. Interview D, Z. 309). Den Kindern wurde entweder vor oder nach der Abreise begreiflich gemacht, dass die Mutter arbeiten gehen müsse, weil sie möchte, dass ihre Kinder eine gute Schulbildung, ein schönes Zuhause und genug zu essen haben. Es wird im Grunde genommen betont, dass die Arbeit im Ausland für die Ermöglichung der schulischen Zukunft der Kinder und für die Familie wichtig sei. Die Frage, ob sie den

Eindruck haben, dass die Kinder ihre Migrationsgründe verstehen und nachvollziehen können, bejahten alle befragten Frauen:

*Ja, verstehen ganz genau. Können wir nicht weitergehen. Muss bezahlen Wohnung, alles, für Doktor, für Sohn Internat, geht alles weiter. Handy, Strom, Wasser, Alles. (Interview A, Z. 219-220)*

*Ja they understand. [...] But I told them Ok you want us to be together. But then you cannot go to school. That is what we always tell them. (Interview B, Z. 363; 360-361)*

*Sie denkt schon, dass das Kind versteht, dass die Mutter arbeiten muss und immer in die Arbeit fährt. (Interview C, Z. 127-128)*

*[...] I really hope they understand it's for them. [...] I tell them I have to go here to have money for your schooling and everything for the living. And I tell them we need to have a house and they say but mama if we finish the house will you come back? And I say of course I would also come back now if I could [beginnt zu weinen] [...]. (Interview D, Z. 394; 388-390)*

Grundsätzlich ist auch den bisherigen Studien und der Literatur zu entnehmen, dass ein Großteil der Eltern ihren Kindern die Migrationsgründe erklären. Wie Jampaklay et al. (vgl. 2012: 28f; 44) im Zuge ihrer Forschungsarbeit in Thailand herausgefunden haben, werden an über 50% der betroffenen Kinder die Entscheidungen kommuniziert. Ein interessanter Punkt ist auch, dass mit Söhnen tendenziell mehr darüber gesprochen wird als mit Töchtern. Es wurde auch untersucht, wie die Kinder explizit auf die Migration der Mutter reagieren. Zwei Drittel der Kinder verhielten sich unauffällig bzw. so wie immer, das letzte Drittel der befragten Kinder gab an, dass sie ihre Mutter vermissen und traurig über ihre Abwesenheit sind. Wenn wir nun auf die Reaktionen und auf den Umgang mit der mütterlichen Abwesenheit auf die befragten Care-Arbeiterinnen blicken, nennen alle Frauen die gleichen Reaktionen, also Traurigkeit und Sehnsucht, genauso wie auch aus der thailändischen Studie zu erkennen ist. Auch aus der moldawischen Studie geht hervor, dass einige Kinder das Weggehen der Eltern sehr bedauern und dass sie das Gefühl hatten, dass sie selbst noch viel zu jung waren, um ohne Eltern aufzuwachsen und sich gewünscht hätten, dass sie erst später weggegangen wären (vgl. Salah 2008: 14). Demgegenüber bewerten viele moldawische Kinder die Abwesenheit ihrer Eltern im Allgemeinen als positiv, weil sie sehen wie sich ihr Lebensstandard erhöht. Wie Salah (vgl. 2008: 13) auch selbst festhält, sind gewisse Faktoren hinsichtlich der Analyse der Reaktionen und Verhalten der Kinder zu berücksichtigen: das Alter der Kinder, die Dauer der Abwesenheit und die aktuelle/neue Familienkonstellation. Auf Grund des Faktors „Alter“ ist es auch nachvollziehbar, dass vor allem bei jenen Frauen mit jungen

Kindern angesprochen wurde, dass diese weinen und oft nach ihrer Mutter fragen: „It is very difficult. They cry a lot. [...] When I left they were always looking for me and of course my husband talks to them they shouldn't be sad because she is working and she will be back“ (Interview D, Z. 390-392). Frau C erzählt auch, dass immer am ersten Tag nach ihrer Abreise „ihre Tochter sehr grantig ist, so als ob ihr nichts passen würde und dann ist sie immer sehr quengelig und trotzig“ (Interview C, Z. 153-154).

Bezugnehmend auf die Faktoren nach Salah soll die Dauer der Abwesenheit, aber auch die Häufigkeit der Besuche untersucht werden. Dadurch, dass Frau A und Frau C aus Ländern der europäischen Union stammen, beschränkte sich die Abwesenheitsdauer auf ein bis maximal drei Monate. Es ist daher anzunehmen, dass höchstwahrscheinlich die Beziehung zwischen den Kindern und der abwesenden Mutter nicht in einem so großen Ausmaß beeinträchtigt wurde wie beispielsweise durch die langjährige Abwesenheit, die bei Frau B und Frau D der Fall ist. Was jedoch alle Frauen unabhängig von ihrer Abwesenheitsdauer angaben, war, dass sie fast jeden Tag oder sogar mehrmals täglich mit ihren Kindern sprechen. In diesem Zusammenhang wird auch oft erwähnt, wie hilfreich der technologische Fortschritt unserer Zeit ist. Vor allem Frau A und Frau B, die bereits seit mehreren Jahren im Ausland arbeiten, haben diesen Fortschritt mitverfolgen können und beide erwähnten, wie glücklich sie waren, als sie ihre Kinder beispielsweise das erste Mal via Skype auf dem Bildschirm gesehen haben oder mit ihnen über Chatrooms schreiben konnten. Frau A hat auch durch ihre Arbeitgeberin die Möglichkeit, ihre Kinder über die Sommermonate mit nach Österreich zu nehmen. Sie unterstützen dann ihre Mutter bei ihrer Arbeit und können sich auch ein wenig Geld dazu verdienen. Dass ihre Kinder sie besuchen kommen, ist jedoch nicht oft der Fall, immerhin müssen sie sich zu Hause um den Haushalt kümmern.

*Ich habe so große Überraschung heuer. Mein Tochter ist im Besuch hierher gekommen. [...] seit 13 Jahren ungefähr ich habe nie Ostern gefeiert zusammen. Und sie ist gekommen. [...] Einfach so, Überraschung! Und ist gekommen von zu Hause mit alles Mögliche, Süße und ganz gut, wie eine Mutter. [...] Aber ich habe so geweint, wie sie ist weg. Kannst du mich nicht verstehen, wie mein Herz ist weg. (Interview A, Z. 71-77)*

Auch wenn die räumliche Distanz zwischen Frau A und ihren Kindern nicht so groß ist wie die von Frau B und Frau D, bedeutet das nicht, dass Frau A ihre Kinder öfter sehen kann. In der Zeit, in der sie zu Hause bei ihrer Familie ist, verdient Frau A kein Geld. Da aber dies ihre Priorität darstellt, arbeitet sie so oft wie möglich.

Wie bereits angesprochen, sind die im Gegensatz zu den anderen beiden Frauen jene Aufenthalte von Frau B und Frau D sehr lang. Frau B blieb beim ersten Mal, als sie nach Österreich kam, fünf Jahre durchgehend im Ausland. In dieser Zeit konnte sie auf Grund ihrer Irregularität nicht nach Hause. Dank der Geschenke ihrer ArbeitgeberInnen in Form von Flugtickets konnten ihre Kinder sie zwei Mal besuchen kommen. Mittlerweile ist Frau B wieder seit fünf Jahren die meiste Zeit in Österreich, sie flog in dieser Zeitspanne nur drei Mal nach Hause: „I wish I could go every year. But it is too expensive” (Interview B, Z. 370). Frau D ist seit vier Jahren in Österreich und hat seitdem ihre Kinder auch nicht gesehen. Beide Frauen merkten an, dass die Flugpreise sehr teuer seien und sie bevorzugen das Geld entweder zu sparen oder ihren Familien zu schicken. Im Zuge der Interviews und anhand der Aussagen kam der Verdacht auf, dass das Verhältnis zwischen Frau B und ihren Kindern auf Grund ihrer langjährigen Abwesenheit ein wenig angeschlagen sei.

*Maybe they are a little bit angry. But it's not a hatred. [...] They are disappointed every time they have a birthday or something like that. That is when they say: Oh mama when are you coming back it's my birthday again. (Interview B, Z. 365; 367-368)*

Frau B hat zugegeben, dass sie es insgeheim bereut, eine Arbeit im Ausland angenommen zu haben, und dafür in Kauf nehmen musste, das Aufwachsen ihre Kinder nicht miterleben zu können. Sie bringt zum Ausdruck, was es für sie persönlich bedeutet, nicht bei ihrer Familie zu sein: „But sometimes I pretend to my sister that I am happy, although I am not. Deep inside I am very sad. Every time I saw them with their family I got jealous” (Interview B, Z. 458-460). Auch die Kinder von Frau A haben oft gefragt, warum sie weggegangen sei. Sie haben auch oft ihr gegenüber erwähnt, dass sie sich von ihr im Stich gelassen fühlen.

*Hat zum Beispiel eine Sendung in Fernsehen gesehen. Da ist a eine Mutter in Ausland gewesen und die Tochter hat bei dieser Sendung die erste Platz gewesen und seine Mutter war nicht da. Und als meine Tochter das hat gesehen sie ist fertig gewesen. Und hat gesagt: Mama du bist nicht da wenn ich dich brauche manchmal [beginnt zu weinen]. (Interview A, Z. 206-209)*

Diese Gefühle, die auch die Kinder der befragten Care-Arbeiterinnen angeführt haben, bestätigen sich auch in den bisherigen Studien. Die Einsamkeit und das Gefühl des Verlassenwerdens nannten Kinder aus allen obigen Studien (vgl. Salah 2008: 20;

Jampaklay et al. 2012: 70, 92; D'emilio et al. 2007: 10). Wie auch schon bei den Kindern von Frau C und Frau D aufgezeigt, artikulieren jüngere Kinder ihre Unzufriedenheit vermehrt durch Emotionen in Form von Weinen und Trotz.

Wie auch bereits im Kapitel „Transnationale Familien“ besprochen, führt die Abwesenheit eines Elternteils zur Umwälzung der Familienhierarchie und der familiären Verantwortungen. Die Abwesenheit der Mutter wurde von den Familien aller vier befragten Frauen unterschiedlich kompensiert. In drei von vier Fällen blieben die Kinder bei ihren Vätern zurück. Jedoch ist zu beachten, dass bei allen drei Familien stets eine weibliche Person als Unterstützung hinzugezogen wurde. Da auch der Ehemann von Frau A berufstätig war, musste dafür gesorgt werden, dass zumindest nachmittags, wenn die Kinder aus der Schule kamen, jemand nach ihnen sah. Die Großeltern der Kinder waren zu dieser Zeit bereits verstorben und sie suchte sich jemanden aus ihrer Nachbarschaft. Insgesamt waren es in den 13 Jahren drei bis vier Personen. Ungeachtet dessen, hatte sie mit den Personen, die sie um Hilfe bat, sehr viele Schwierigkeiten und Probleme.

*Das war wirklich schwer. Ich habe einmal eine Frau gehabt und bin ich drei Tage weg von zu Hause und meine Tochter ist mit Topf zum sie und sollte ihr Essen geben. Weißt du ich hab Geld, Essen, alles gegeben. Diese Frau sollte kochen für Kinder und hat gesagt diese Frau zu meine Tochter: bist du verrückt, deine Vater ist zu Hause. Dann wurde sie wirklich verrückt und ist sogar im Spital gewesen für mehrere Monate. Seine Mann hat dann auf meine Kinder aufpassen müssen und ich habe bezahlt für alles. (Interview A, Z. 247-252)*

Die Probleme, die Frau A mit ihren KinderbetreuerInnen anspricht, haben dazu geführt, dass ihre Tochter selbst ihrer Mutter vorschlug, dass sie kein Geld mehr dafür ausgeben soll. Sie würde während der Abwesenheit der Mutter den Haushalt führen.

*[...] da ist gewesen ein Zeitpunkt wo sie hat gesagt: Mama du kannst nicht mehr bezahlen. Gibst du nicht mehr das Geld, ich mache es selber. Und kannst du mir vertrauen. [Seufzt] Ja so ist meine Tochter. [...] Weißt du, wenn ich gehen nach Hause ich habe eine Haus und da habe ich Küche, Garage, Essraum alles. Oben eine große Küche und ganz einen schöne Salon und auch noch Schlafzimmer und ganze Haus ist picobello sauber. (Interview A, Z. 298-300; 313-315)*

Die Abwesenheit von Frau A verursachte eine Auslagerung der häuslichen Tätigkeiten und der Kinderbetreuung auf eine außenstehende Person. Als dieses Vorhaben dann scheiterte, lag es an ihrer Tochter, die Aufgaben der Mutter im Haushalt zu übernehmen. An diesem Beispiel ist deutlich zu sehen, dass durch die Abwesenheit der Mutter die Familienhierarchie wie auch die Aufgabenverteilung verändert wurde. Jedoch ist auch

anzumerken, dass die übrigen Familienmitglieder wie der Vater und der Bruder sich zwar auch einbringen, aber die Tochter die meiste Arbeit übernommen hat. Die reproduktive Arbeit bleibt somit in den Händen eines weiblichen Familienmitglieds.

Auch Frau D hat eine Nanny für ihre Familie eingestellt. Das 21-jährige Mädchen wohnt zusammen mit den Kindern und dem Ehemann in der Wohnung von Frau D. Die Aufgaben der Nanny sind für Frau D mit einem kurzen Satz klar definiert: „[...] everything I would do. [...] Well we really need her and she is very helpful“ (Interview D, Z. 376; 373). Alle anfallenden Hausarbeiten wie auch die Kinderbetreuung werden von dieser jungen Frau übernommen. Das Beispiel von Frau D und Frau A sind klassische Beispiele für die bereits im theoretischen Teil behandelte GCC-Theorie. Auf Grund der Berufstätigkeit von Frau D und der Tatsache, dass sie selbst nicht mehr ihren „häuslichen Aufgaben“ nachgehen kann, wurde eine weibliche Person für diese Tätigkeiten eingestellt. Ihre Kinder müssen sich aber auch an der Hausarbeit beteiligen. Auf Grund ihres jungen Alters werden sie in dieser Hinsicht aber nicht zu sehr gefordert, vor allem die älteste Tochter übernimmt einfache Aufgaben: „[...] she helps cleaning the house and the place where they play you know clean up all the toys. That is what she has to do.“ (Interview D, Z. 381-382). Wie bereits in der Analyse des ersten Kernbereichs besprochen, bringt sich der Ehemann von Frau D trotz der Nanny sehr stark in die häuslichen Tätigkeiten ein. Gewisse Aufgaben werden zwar noch immer bevorzugt von Frauen übernommen, aber trotz allem ist eine Änderung der Aufgabenverteilung zu verzeichnen.

Es ist dieser Arbeitswechsel auch aus der Erzählung von Frau B zu vernehmen. Zu den Anfangszeiten, als Frau B nach Österreich kam, lebte ihre Mutter bei ihrer Familie. Sie hatte zwar eine Haushaltshelferin, die grundsätzlich die gesamte Hausarbeit übernahm, jedoch betonte Frau B, dass diese Person keine Art von Kinderbetreuung geleistet hat, sondern ihr Ehemann. Wie bereits in ihrer Kurzvorstellung erwähnt wurde, ist eine gute Schulbildung das oberste Ziel ihrer Familie, aus diesem Grund durften ihre Kinder keine Hausarbeiten übernehmen (vgl. Interview B, Z. 380-390).

Dadurch dass Frau C sich von ihrem Ehemann getrennt hatte, wurden ihre Eltern gebeten, sich um ihre Tochter zu kümmern. Und da ihre Tochter noch sehr jung ist, wird

sie in den Hausarbeiten nicht miteinbezogen. Aber Frau C würde es sehr begrüßen, wenn sie es mit fortschreitendem Alter tun würde.

Dass Kinder vermehrt Verantwortung im Haushalt übernehmen müssen, ist in der vorliegenden Empirie nur am Beispiel einer Familie ersichtlich. Es muss jedoch bedacht werden, dass in den anderen Fällen die Kinder entweder noch zu jung sind oder eine weitere Person die Familie bei diesen Aufgaben unterstützt. Außerdem ist auch wichtig zu sagen, dass trotz einer weiblichen Person im Haushalt zumindest bei einigen Vätern das Bewusstsein existiert, dass diese mehr Aufgaben im Haushalt übernehmen müssen. De la Garza (vgl. 2010: 19f) und die anderen AutorInnen halten schriftlich fest, dass trotz allem die Familien mit mütterlicher Migration vor allem am Anfang Schwierigkeiten mit der neuen Familienkonstellation haben und dies zu emotionalen Spannungen führen kann. Es seien im speziellen Mädchen am stärksten davon betroffen, ihr Leben umstellen zu müssen, da noch viele Familien getreu der Tradition erwarten, dass die Tochter die Rolle der abwesenden Mutter übernehmen soll. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch die unterschiedlichen Studien: D'emilio et al. heben in ihrer Studie Jamaica hervor, da in diesem Land die Kinder häufig angaben mit der neuen Rollenverteilung überfordert zu sein. Die neue Verantwortung, vor allem bei der mütterlichen Migration, sich um die jüngeren Geschwister und auch um die Väter zu kümmern, sei zu viel (vgl. D'emilio et al. 2007: 10). In Moldawien kommt auch Salah (2008: 10) zum gleichen Schluss: „[...] children left behind by one or both parents take on more responsibilities in their households, and this sometimes ends up in an overwhelming load of duties.“ In Moldawien ist die Zahl der gepaarten elterlichen Migration sehr hoch. In diesen Fällen werden Kinder entweder bei den Großeltern, älteren Geschwistern oder in Familien aus der Nachbarschaft untergebracht. Aber auch in dieser Studie wurde klar, dass sich die Kinder durch die Abwesenheit ihrer Eltern sehr einsam und zurückgelassen fühlen. Diese emotionalen und psychologischen Schwierigkeiten, mit denen sich die Kinder auseinandersetzen müssen, können im Laufe der Zeit ihr Leben auf unterschiedliche Art und Weise beeinflussen. In den Forschungsarbeiten wurde versucht herauszufinden, welche Auswirkungen die Abwesenheit der Eltern auf die schulische Leistung der Kinder hat. Die Ergebnisse der Forschungen im Bereich Bildung weichen voneinander ab, aber in einem Punkt sind sich alle einig, die elterliche Migration, besser gesagt die Remittances, gleich ob es die vom Vater oder der Mutter sind, ermöglicht den Kindern

einen besseren Zugang zu Bildung. Die Forschungsarbeiten in Thailand weisen auf keine signifikanten Unterschiede zwischen den Schulleistungen der Kinder aus Familien mit abwesender Mutter und den Familien, bei denen beide Elternteile anwesend sind, auf. Die Ergebnisse aus der moldawischen Studie zeigen jedoch auf, dass die schulischen Leistungen der Kinder vor allem bei der mütterlichen Migration erheblich sinken (vgl. Salah 2008: 15f; D'emilio et al. 11). Dass das Interesse der Kinder an ihrer schulischen Ausbildung nicht sehr hoch ist, könnte auch daran liegen, dass sie am Beispiel ihrer Eltern sehen, dass nur durch Migration Geld verdient werden kann. Vor allem Jugendliche scheinen die Schulbildung zu vernachlässigen, um selbst so schnell wie möglich auswandern zu können (vgl. de la Garza 2010: ix). Im Hinblick auf die befragten Care-Arbeiterinnen ist generell der Tenor unter ihnen, dass sie sich wünschen, dass ihre Kinder ihr Leben im Heimatland aufbauen können und nicht so wie sie im Ausland im Care-Bereich arbeiten müssen. Wenn Arbeit im Ausland, dann nur auf Grund eines guten Berufes: „But my other daughter she always tells me mama I want to go to work to another country. [...] And I tell her you need to study well to go abroad. [...] And not do a job like I do” (Interview D, Z. 437-442).

In der vorliegenden Empirie entstand, basierend auf den Aussagen der befragten Frauen, der Eindruck, dass ihre Kinder trotz ihrer Abwesenheit sehr gute schulische Leistungen aufweisen. Der Meinung von Frau A zufolge gaben sich ihre Kinder sogar mehr Mühe in der Schule, damit sie sich ihre berufliche Zukunft sichern können (vgl. Interview A, Z. 226). Obwohl Frau B stets betonte, dass einer ihrer wichtigsten Migrationsgründe die Schulbildung ihrer Kinder sei, war sie selbst darüber erstaunt, dass ihre Kinder tatsächlich auch sehr gute schulische Leistungen lieferten: „And that is also very surprising to me“ (Interview B, Z. 371). Auch die Kinder von Frau D scheinen in ihrer Klasse trotz großer Konkurrenz unter den Besten zu sein und das erfülle sie mit sehr viel Stolz (vgl. Interview D, Z. 406-412). Auf die Frage, ob sich die Gesundheit ihrer Kinder in irgendeiner Form seit ihrer Abreise verändert oder verschlechtert habe, wurde kollektiv mit einem „Nein“ beantwortet.

In den vier Forschungsarbeiten<sup>20</sup> wurde herausgefunden, dass die Kinder mit migrantischen Elternteilen psychologisch instabiler sind (vgl. Salah 2008:18). Auch das

---

<sup>20</sup> Siehe Kapitel 5.2

Risiko, dass Kinder im Hinblick auf Drogen und Kriminalität auf Grund der Abwesenheit der Mutter anfälliger sind, wurde vor allem in Lateinamerika beobachtet. Es ist aber in diesem Fall vielleicht auch notwendig anzumerken, dass die Drogenproblematik und die damit einhergehende Kriminalität in Lateinamerika eine weit verbreitete ist und nicht zwangsläufig mit der familiären Situation in Verbindung gebracht werden kann. Jampaklay fand im Zuge der thailändischen Studie keine solchen Ergebnisse.

Von dem Gehalt, das die Frauen in Österreich verdienen, wird ein Großteil zu den Familien im Heimatland geschickt. Die Frauen versuchen mit so wenig Geld wie möglich in Österreich zu leben, damit sie umso mehr nach Hause schicken können. Denn die Tatsache ist, je mehr Geld sie ihren Familien schicken, umso schneller können sie wieder zurückkehren. Die Entscheidung, wofür das Geld im Heimatland verwendet wird, wird von unterschiedlichen Personen gefällt. Frau D überweist das Geld ihrem Mann und er weiß, dass mit diesem Geld vorrangig die Baukosten gedeckt werden müssen (vgl. Interview D, Z. 422-423). Frau B überweist das Geld auch ihrem Mann und er entscheidet, wofür das Geld verwendet wird, Priorität waren bei ihr die Schulkosten der Kinder (vgl. Interview B, Z. 252-259). Frau A schickt ihr Geld nach Rumänien und ihre Tochter kümmert sich um die laufenden Zahlungen, die mit diesem Geld gedeckt werden müssen (vgl. Interview A, Z. 278-279). Frau C ist die einzige der vier befragten Frauen, die selbst darüber bestimmt, wofür ihr Geld in Polen ausgegeben wird (vgl. Interview C, Z. 200-205). Die Bereiche, die mithilfe der Remittances finanziell abgedeckt werden, sind jene, die den Lebensstandard der Familie erhalten bzw. steigern sollen.

In den Arbeiten von D'emilio, Salah, Jampaklay und de la Garza wird ebenso auf die Remittances Bezug genommen und auch hierbei sind sich alle Studien einig, dass die regelmäßige Überweisung der Remittances eine positive Auswirkung auf die Familien im Heimatland hat, sie steigern ihren Lebensstandard. Auf welche Sektoren die Remittances aufgeteilt werden, ist, wie bereits anhand der vier Frauen beschrieben, von Haushalt zu Haushalt unterschiedlich. D'emilio et al. (2007: 6) kommen zu dem Schluss, dass in Lateinamerika mehr als die Hälfte der Rücküberweisungen für Grundbedürfnisse ausgegeben werden, danach kommen die Bereiche Gesundheit, Schuldentrückzahlungen, Verbesserung der Wohnsituation und zuletzt zum Zweck von Ersparnissen. Die

Ergebnisse aus Moldawien zeigen, dass die Remittances vor allem für Lebensmittel und Bekleidung, also für die Grundbedürfnisse der Familien ausgegeben werden. Danach werden ebenfalls die Bereiche Gesundheit, Bildung und Schuldenrückzahlung genannt (vgl. Salah 2008: 5f). Jedoch beleuchtet Salah (vgl. ebd.) auch, dass sich das Ausgabeverhalten seit 2004 leicht verändert hat, denn seitdem wird auch in den Bereich Wohnsituationsverbesserung sehr viel investiert. Jampaklay (vgl. 2012: 32f) hat im Zuge der Studie in Thailand folgende Reihenfolge herausfiltern können: Bildung, Grundbedürfnisse, Lebensmittel für Kinder, soziale Aktivitäten und Spenden mit religiösem Hintergrund.

Die Ausgabenverhältnisse der vier Care-Arbeiterinnen sind dem sehr ähnlich, wobei es einige Abweichungen gibt. Diese sind vor allem im Bereich Gesundheit zu verzeichnen. Im Zuge der Interviews wurde von keiner einzigen Care-Arbeiterin dieser Bereich genannt, wie auch in der thailändischen Studie steht die Investition in den Gesundheitssektor nicht an oberster Stelle. Aber eindeutige Übereinstimmungen sind vor allem in den Sektoren Bildung und Grundbedürfnisse zu erkennen, ein Großteil aller Rücküberweisungen fließt hierhin in diese Bereiche.

Abschließend soll noch ein kurzer Einblick in die Zukunftserwartungen der Care-Arbeiterinnen gewährt werden. Alle bis auf Frau A wollen nach der Erreichung ihres Ziels oder Traums wieder endgültig in ihre Heimatländer, zu ihren Familien, zurückkehren und nicht mehr auf die Arbeit im Ausland angewiesen sein. Frau B möchte in circa zwei Jahren wieder zurückkehren und die restlichen Jahre mit ihrer Familie verbringen. Da alle drei Töchter bis dahin mit ihrer Ausbildung fertig sein werden, werden sie auch nicht mehr von der finanziellen Unterstützung ihrer Mutter abhängig sein, ganz im Gegenteil, dann sind sie es, die sich um ihre Eltern kümmern müssen:

*[...] because Philippino family when the mother get old or the parents they have to support you. So maybe by that time they can support me. That is our culture. But if I can take care of my own I will, I will do my best [lacht]. (Interview B, Z. 465-467)*

Frau C wünscht sich für ihre Zukunft, dass sie nach Polen zurückkehren kann und sich dort auch ihre berufliche Zukunft aufbauen kann. „Sie würde sich auf jeden Fall wünschen, dass ihr Kind das nicht machen muss. Sondern, dass sie eine gute Ausbildung macht und in Polen bleiben kann“ (Interview C, Z. 260-261). Nachdem der Hausbau

abgeschlossen ist, möchte Frau D sich ihre Zukunft mit einem kleinen Gastgewerbe auf den Philippinen sichern (vgl. Interview D, Z. 324-325).

### ***6.2.5 Zusammenfassung***

Mit der horizontalen Analyse der Interviews und dem Fokus auf die einzelnen Kernbereiche konnte herausgefunden werden, dass die Herkunft und das familiäre Milieu einen wichtigen Teil im Begreifen der jetzigen Situation der Care-Arbeiterinnen selbst, aber auch ihrer Familien im Heimatland darstellen. Einige von ihnen nehmen während ihrer Erzählungen immer wieder Bezug auf die Arbeitsteilung in der Familie, dass gewisse Aufgaben nur von den Frauen erledigt werden. Die bereits in der Kindheit vorgelebten Arbeitsteilungen, die die Frauen in ihrem Elternhaus erlebt haben, führen sie bei ihren Familien auch heute noch bis zu einem gewissen Grad fort. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist nach wie vor in zwei von vier Haushalten präsent. Einen gravierenden Unterschied zu damals weisen jedoch drei von vier Familien auf: die Kinder werden in die Care-Leistungen, die den Haushalt betreffen, nicht mehr so stark involviert wie ihre Mütter zu dieser Zeit. Das liegt einerseits daran, dass eine Haushaltshilfe die Arbeiten übernommen hat oder es der Wunsch der Eltern ist, dass sich die Kinder ausschließlich auf ihre schulischen Leistungen konzentrieren.

Bezüglich der Migrationsentscheidungen ist festzuhalten, dass alle Frauen gewisse Pläne und Ziele verfolgen, die sie realisieren möchten. Diese weisen individuell leichte Unterscheide auf, aber der gemeinsame Nenner aller Frauen ist die Zukunft der Kinder. Alle Angaben, die mit den Migrationsgründen genannt wurden, standen stets in Verbindung mit der sicheren Zukunft ihrer Kinder. Es ging auch aus dem Vergleich mit anderen Studien hervor, dass aus diesem Grund ein Großteil des im Ausland verdienten Geldes in die Bildung der Kinder investiert wird.

Die Einreise und die Aufenthaltsdauer der Care-Arbeiterinnen sind prinzipiell alle legal geregelt, ihre Tätigkeiten jedoch nicht. Unter regulären Verhältnissen arbeitet nur Frau A, aber sie ist heutzutage nicht mehr im Care-Bereich tätig. Alle anderen drei Frauen arbeiten unter irregulären Verhältnissen und alle Arbeitsstellen wurden auf Grund von Netzwerken oder persönlichen Kontakten gefunden. Die Care-Bereiche, in denen die Frauen arbeiten, sind Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten. Die Frauen sind sich

selbst darüber bewusst, welchen niedrigen Stellenwert ihre Tätigkeit in unserer Gesellschaft hat, sie schenken dem aber nicht allzu viel Beachtung. Denn sie haben für sich selbst und für das Leben ihrer Familien gesehen, dass es für sie keine andere Möglichkeit gibt, als im Ausland in dieser Branche zu arbeiten. Die gravierenden Lohnunterschiede zwischen dem Sende- und Zielland führen dazu, dass die Frauen im Care-Bereich im Ausland mehr Geld verdienen, als wenn sie in einer hohen Position im Heimatland arbeiten würden. Wie Frau D treffend gesagt hat, „It doesn't matter if you have a doctor's degree and work as a nanny or housekeeper. As long as we are earning money with dignity“ (Interview D, Z. 282-283).

Die finanziellen Vorteile, die aus diesen Tätigkeiten entstehen, haben einen hohen Preis, der für alle befragten Frauen die größte Herausforderung darstellt: die Trennung von ihren Kindern. Diese Ambivalenz ist ein fester Bestandteil ihrer Tätigkeit und war auch im Zuge der Interviews das Thema, das die meisten Emotionen der Befragten hervorrief. Einerseits bewerten sie ihre Abwesenheit durch die Remittances als einen positiven Beitrag für das Familienleben und für die Zukunft ihrer Kinder, andererseits bedauern sie es sehr, dass sie nicht bei ihren Kindern sein können. Diese Abwesenheit kann entscheidende Konsequenzen in der Mutter-Kind-Beziehung auslösen. Zum einen werden sie von ihren Kindern mit Vorwürfen konfrontiert, warum sie nicht da waren, und zum anderen müssen sich die Frauen selbst auch eingestehen, dass sie die Entwicklung ihrer Kinder nicht mitverfolgen konnten und sie ihre Kinder auf Grund dessen gar nicht richtig kennen. Selbstverständlich kann man mit der heutigen Technologie einiges kompensieren und den Kontakt auch intensivieren, aber ein vollkommener Ersatz kann dadurch nicht geboten werden.

Alle Frauen sind der Meinung, dass ihre Kinder ungeachtet ihres Alters den Grund der Abwesenheit der Mutter kennen und auch verstehen. Das ist auch der Grund warum ihre Kinder ihnen gegenüber oft Dankbarkeit aussprechen: „Yes they always are. They always say thank you“ (Interview B, Z. 455). Bei ihren Erklärungen wird den Kindern stets die Wahrheit gesagt, sprich, dass sie arbeiten oder dass sie das Geld im Ausland verdienen, um ihnen eine gute Schulbildung ermöglichen zu können. Die Frauen können nicht genau einschätzen, wie ihre Kinder mit der Abwesenheit ihrer Mutter umgehen, aber sie selbst sind nicht der Meinung, dass diese schwerwiegende Folgen in der

Entwicklung ihrer Kinder ausgelöst hätten. Darauf bezugnehmend ist auch zu sagen, dass einige der bisherigen Studien direkte Verlinkungen zwischen der Abwesenheit der Mutter und negativen Verhaltensmustern der Kinder aufzeigen konnten, doch in diesem Fall gab es keine nennenswerten Analogien im Zusammenhang mit der Empirie dieser Arbeit.

In der Literatur werden Care-Arbeiterinnen stets als Opfer von massiven Ausbeutungsverhältnissen dargestellt. Diese vier befragten Frauen haben zwar einige Probleme, die sie mit ihren ArbeitgeberInnen hatten, aufgezeigt, jedoch haben sie auch klar gemacht, dass sie persönlich nicht von ihren Arbeitsstellen abhängig sind. Das bedeutet, sie haben die Möglichkeit, eine problematische Arbeitsstelle mit schwierigen Arbeitsverhältnissen ablehnen zu können. Die Irregularität ist zwar ein fester Bestandteil ihres Arbeitsalltags, aber sie lassen sich davon nicht maßgebend beeinflussen, es erweckt den Anschein, als ob sie diese Tatsache ignorieren würden. Analogien sind aber im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Care-Arbeiterinnen zu verzeichnen wie auch auf die Beziehung zu ihren Familien im Heimatland. Dass Care-Arbeiterinnen alles erledigen, was ihnen von den ArbeitgeberInnen aufgetragen wird, wurde von allen vier Frauen bestätigt, ebenfalls, dass ihre Abwesenheit die Beziehung zu ihren Kindern beeinträchtigt und das Heimweh und die Sehnsucht während ihres Aufenthaltes im Zielland die schwierigsten Herausforderungen sind, die sie zu meistern haben, wurde von allen befragten Frauen bejaht.

## **7. RESÜMEE**

Das Ziel dieser Arbeit war es, die Situation migrantischer Care-Arbeiterinnen in Österreich anhand ihrer persönlichen Einschätzungen und Erzählungen zu illustrieren. Ausgehend von der Tatsache, dass heutzutage verstärkt Frauen alleine migrieren und in großer Zahl im Zielland als Care-Arbeiterinnen tätig sind, gab den Anlass zur Untersuchung dieses Themas.

Eingangs wurde im Zuge des theoretischen Rahmens verdeutlicht, wie die Faktoren Arbeitsmigration und Irregularität im Diskurs der Feminisierung der Migration zusammenwirken. Vor allem auf Grund der massiven Lohnunterschiede zwischen Ziel- und Heimatland und des Wunsches ihren Lebensstandard zu verbessern, kommt es zunehmend zur Arbeitsmigration von Frauen. Die Analyse dieser Themen führte zu dem Ergebnis, dass sehr viele dieser Frauen im Care-Bereich des Ziellandes tätig sind. In der Regel entspricht die Arbeit nicht der, die sie im Heimatland erlernt haben. Die Interviews haben gezeigt, dass die befragten Frauen in Österreich in Segmenten fern ihrer eigentlichen Ausbildung bzw. ihrer ursprünglichen Tätigkeit arbeiten. Dieses Phänomen hat auf unterschiedlichen Ebenen seine Wurzeln, die teilweise noch bis heute fortbestehen. Die historische Ebene ist, dass bereits zur Kolonialzeit migrantische Frauen in Form von Kinder- und Dienstmädchen eingestellt wurden. Die zweite Ebene ist, dass seit jeher die häuslichen Aufgaben geschlechtsspezifisch aufgeteilt sind. Die Frauen sind somit in jenen Bereichen tätig, die traditionell dem weiblichen Zuständigkeitsbereich zugeordnet worden sind. Die dritte Ebene stellt die GCC-Theorie dar. Die Nachfrage nach migrantischen Care-Arbeiterinnen steigt stetig auf Grund der Tatsache, dass eine berufstätige Frau bzw. Mutter ihren „häuslichen und mütterlichen Pflichten“ nicht mehr nachgehen kann. Somit wird diese Aufgabe an eine andere Frau delegiert. In den meisten Fällen kommt diese Frau aus ärmeren Haushalten, sowohl aus dem In- als auch Ausland, und sie ist oft selbst verheiratet und hat Kinder, die sie der Arbeitsmigration willen in ihrer Heimat zurücklässt. Diese Frauen und ihre Familien bilden die Zielgruppe der vorliegenden Empirie.

Da in dieser Arbeit ausschließlich Care-Arbeiterinnen in Österreich befragt wurden, wurde auch der Arbeitsmarktzugang Österreichs kurz vorgestellt. Dadurch wurde

deutlich, dass es für die meisten Care-Arbeiterinnen, vor allem für jene die nicht aus der EU stammen, sehr schwierig ist, unter regulären Verhältnissen einreisen, aber auch arbeiten zu können.

Die Interviews der vier Care-Arbeiterinnen und die biografische Analyse führten zu dem Ergebnis, dass die Frauen sich durchaus bewusst sind, welchen gesellschaftlichen Stellenwert ihre Tätigkeit einnimmt. Alle vier Interviewpartnerinnen teilten die Meinung, dass sowohl sie selbst als auch ihre Arbeit unzureichend anerkannt werden. Aber es wird auch anhand der einzelnen Aussagen verdeutlicht, dass sie für sich und ihre Familien keinen anderen Ausweg gesehen haben, als ins Ausland zu gehen und im Care-Bereich zu arbeiten, um sich ihre und die Existenz ihrer Familie absichern zu können. Die fehlende Anerkennung und die Wertschätzung für ihre Tätigkeiten erhalten die Frauen vor allem von ihren Familien.

Entgegengesetzt der im theoretischen Teil beleuchteten Literatur, sehen sich die interviewten Care-Arbeiterinnen nicht als Opfer prekärer Arbeitsverhältnisse, sondern eher als Opfer der schlechten wirtschaftlichen Lage ihres Heimatlandes. Immerhin wurden sie wegen existentieller Schwierigkeiten im Heimatland dazu gezwungen, im Ausland zu arbeiten. Im Zuge der Empirie konnte auch aufgezeigt werden, dass im Hinblick auf die Herkunft, ihr soziales Milieu, ihrem Arbeitsumfeld wie auch dem Arbeitsalltag der Care-Arbeiterinnen ein stark heterogener Charakter zu verzeichnen ist. In diesem Zusammenhang soll auch die Kritik von Nicola Yeates und Mascha Madörin aus dem Kapitel 4.5 bekräftigt werden. Der Heterogenität der Care-Arbeiterinnen sollte mehr Beachtung geschenkt und weitreichendere Faktoren sollten in der GCC-Theorie berücksichtigt werden, um diese akkurater auf globale Gegebenheiten ummünzen zu können.

Bei den Interviews wurde der Fokus eindringlich auf die Kinder der Care-Arbeiterinnen gelegt. Die Gegebenheit, dass die Care-Arbeiterinnen allesamt Mütter sind und ihre Kinder und Familien für einen längeren Zeitraum im Heimatland zurückgelassen haben, bewerten sie selbst als größte Herausforderung ihres Auslandsaufenthaltes. Ihren persönlichen Einschätzungen zufolge leiden die Care-Arbeiterinnen selbst massiv unter der räumlichen Distanz zu ihren Familien und der Sehnsucht nach ihnen. Es wurde von

einigen Seiten angemerkt, dass sie bedauern, nicht für ihre Kinder da sein zu können und sie aufwachsen zu sehen. Die Konsequenz dieser Umstände führe sogar dazu, dass sie ihre Kinder nicht gut kennen und sich ihnen gegenüber entfremdet fühlen. Allerdings wurde von allen vier Frauen stets betont, dass der Grund für ihre Auslandstätigkeit ihre Kinder seien und der ganze Aufwand vor dem Hintergrund einer besseren Zukunft für ihre Kinder steht. Die Auswirkungen, die ihre Abwesenheit auf ihre Kinder hat, wurden grundsätzlich in keinem negativen Kontext benannt, außer, dass ihnen von Seiten ihrer Kinder oft Vorwürfe gemacht werden, dass sie ihre Mutter vermissen und sie nicht da sei. Nichtsdestotrotz ziehen die Care-Arbeiterinnen ein positives Fazit, zumal das Leben für die Familien im Heimatland mithilfe der Remittances erheblich aufgewertet wird.

Die gesamte Arbeit und besonders die Interviews mit den Care-Arbeiterinnen haben verdeutlicht, wie sehr sich die Frauen bemühen, ihre Familien im Heimatland zu unterstützen. Durch ihre Eigeninitiative und auch Opfer, die sie aufgebracht haben, versuchen sie ihren Familien einen besseren Lebensstandard zu ermöglichen. Wie anhand dieser Arbeit aufgezeigt wurde, sind neben den positiven Folgen auch Schattenseiten zu verzeichnen. Das bedeutet, dass zwar durch die Remittances beispielsweise ein verbesserter Bildungszugang für die Kinder oder ein Hausbau im Heimatland ermöglicht werden konnte, gleichzeitig aber die Familienbeziehung vor allem die zwischen Mutter und Kind, stark darunter leidet und die Tätigkeit der Care-Arbeiterinnen in der Zielgesellschaft nicht ausreichend wertgeschätzt wird. Demgemäß wurde bestrebt, die Arbeitssituation der Care-Arbeiterinnen sichtbar zu machen und auch in unserer Gesellschaft ein besseres Verständnis für diese Frauen sowie Anerkennung für ihre Arbeit zu initiieren. Mit dieser Diplomarbeit erhofft sich die Verfasserin einen alternativen Beitrag zu den bisherigen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen geleistet und auch eine Basis für weitere Untersuchungen geschaffen zu haben.

## **8. LITERATURVERZEICHNIS**

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

Angenendt, Steffen (2007): *Zirkuläre Migration. Ein tragfähiges migrationspolitisches Konzept?* Stiftung Wissenschaft und Politik. SWP – Aktuell.

[http://www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/aktuell/2007A27\\_adt\\_ks.pdf](http://www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/aktuell/2007A27_adt_ks.pdf)

[letzter Zugriff: 05.05.2013]

Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (2010): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI

Bas, Tülin (2012): *Irreguläre Migrantinnen als live-in Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei*. Diplomarbeit, Universität Wien.

Boyd, Monica (1989): *Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas in International Migration Review*. Vol. 23 Nr. 3, S. 638-671.

Castles, Stephen (2005): *Warum Migrationspolitiken scheitern*. In: *Peripherie. Zeitschrift Für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt*. 97/98, 25.

Castles, Stephen/Miller, Mark J. (2009): *The Age of Migration. International Population Movements In The Modern World*. Hampshire. Palgrave Macmillian, New York.

Cho, Eun Kyeong/Chen, Dora W./Shin Sunghee (2010): *Supporting Transnational Families*. In: *Early Childhood Education: Diverse Approaches for a Diverse Nation*. National Association for the Education of Young Children. *Young Children* Vol. 65, S. 30-37.

Cortes, Rosalia (2008): Children and Women left behind in Labour Sending Countries: An Appraisal of Social Risks. Working Paper, UNICEF.

D'emilio, Anna Lucia/Cordero, Berenice/Bainvel, Bertrand/Skoog, Christian/Comini, Debora/Gough, Jean/Dias, Monica/Saab, Rhea/Kilbane, Theresa (2007): The Impact of International Migration: Children Left Behind in Selected Countries of Latin America and the Caribbean. Working Paper, UNICEF.

Eberl, Julia (2009): Migration und Remittances. Diplomarbeit, Universität Wien.

Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie R. (2002): Global Women. Nannys, Maids, and Sex Workers in the New Economy. Metropolitan Owl Book. Henry Holt and Company, New York.

Eilen, Carina (2008): Post – Development. Die Auflösung des Entwicklungsbegriffes. <http://www.pfz.at/article728.htm> [letzter Zugriff: 10.11.2013]

Faist, Thomas (2008): Migrants as Transnational Development Agents: An Inquiry into the Newest Round on the Migration – Development Nexus. In: Population, Space and Place, 14

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.

Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.) (2010): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. (8. Auflage). Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg.

Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prengel, Annedore (2010): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Juventa Verlag, Weinheim.

de la Garza, Rodolfo (2010): Migration, Development and Children Left Behind: A Multidimensional Approach. Social and Economic Working Paper, UNICEF.

Gendera, Sandra/Haidinger, Bettina (2008): „Ich kann in Österreich als Putzfrau arbeiten. Vielen Dank, ja.“ Bedingungen der bezahlten Haushalts- und Pflegearbeit von Migrantinnen. In: Bewegungsnetzwerk Diaspora. Ein Offener Diaspora Projektraum. <http://diaspora.informe.com/blog/2008/12/28/sandra-gendera-und-bettina-haidinger-%E2%80%9Eich-kann-in-osterreich-als-putzfrau-arbeiten-vielen-dank-ja%E2%80%9C/> [letzter Zugriff: 13.09.2013]

de Haas, Hein (2008): Migration and Development. A theoretical perspective. Working Papers, Nr. 9. International Migration Institute. Oxford Universität. <http://www.imi.ox.ac.uk/pdfs/imi-working-papers/WP9%20Migration%20and%20development%20theory%20HdH.pdf> [letzter Zugriff: 20.2.2012]

Haidinger, Bettina (2004): She Sweeps for Money! Beschäftigungsverhältnisse und strukturelle Bedingungen bezahlter Haushaltsarbeit von Migrantinnen in Österreich. Diplomarbeit, WU Wien.

Haidinger, Bettina (2008): Prekarität mit Geschichte: Die Care-Ökonomie der Privathaushalte. FORBA Schriftenreihe 04/2008. In : Kurswechsel 1/2008, S. 34-46.

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

Han, Petrus (2005): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven. 2. Auflage. Lucius & Lucius, Stuttgart.

Han, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen. Lucius & Lucius, Stuttgart.

[www.HELP.gv.at](http://www.HELP.gv.at) (o.J.): Niederlassung und Aufenthalt. [http://www.bmi.gv.at/cms/bmi\\_niederlassung/](http://www.bmi.gv.at/cms/bmi_niederlassung/) [letzter Zugriff: 25.09.2013]

Hochschild, Arlie R. (2000): The Nanny Chain. In: The American Prospect, Vol. 11. S. 357 – 360.

Homfeldt, Hans Günther/Schröer, Wolfgang/Schweppe, Cornelia (2008): Soziale Arbeit und Transnationalität: Herausforderungen eines spannungsreichen Bezugs. Beltz Juventa, Weinheim und München.

HDR: Human Development Report (2009)

[http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2009\\_EN\\_Complete.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_EN_Complete.pdf) [letzter Zugriff: 20.2.2012]

Husa, Karl/Parnreiter Christof/Stacher Irene (2000): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Brandes und Apsel, Frankfurt am Main. Südwind 2000 (Historische Sozialkunde/IE 17) Wien. S. 123-143

Jampaklay, Aree/Vapattanawong Patama/Tangchonlatip, Kanchana/Richter, Kerry/Ponpai, Nipat/Hayeeteh Charita (2012): Children Living apart from Parents due to Internal Migration. Insititute for Population and Social Research, Mahidol University. UNICEF Thailand.

Klingelbiel, Ruth/Randeria, Shalini (1998): Globalisierung aus Frauensicht. Bilanzen und Visionen. Dietz Verlag, Bonn.

Köhler, Katrin (2011): Migrantinnen in der bezahlten irregulären Care-Arbeit in Österreich. Bachelorarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.

Kolland, Franz (2005): Entwicklung und sozialer Wandel im globalen Kontext. In: Franz Kolland/August Gächter (Hrsg.): Einführung in die Entwicklungssoziologie. Themen, Methoden, Analysen. Mandelbaum, Wien. S. 9-43.

Lutz, Helma (o.J.): Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung.

[http://www.uni-muenster.de/FGEI/in\\_fremden\\_diensten.pdf](http://www.uni-muenster.de/FGEI/in_fremden_diensten.pdf) [letzter Zugriff 15.09.2013]

Lutz, Helma (2005): Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte. In: PERIPHERIE Nr. 97/98, 25. Westfälisches Dampfboot, Münster. S. 65-87.

Lutz, Helma (2007): Intime Fremde. MigrantInnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa.

<http://www.eurozine.com/articles/2007-08-31-Lutz-de.html> [letzter Zugriff: 20.09.2013]

Lutz, Helma (2008): Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme. Ashgate Publishing, Ltd. Cornwall.

Lutz, Helma (2010): Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Nr. 35, S. 23 – 37.

Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck (2012): Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. Social Politics 2012 Volume 0 Number 0 . Oxford University Press.

Martinelli, Monica (2006): Frauen in der Migrationsbewegung. Ihre „Spiegelfunktion“ in den sozio-ökonomischen und kulturellen Wandlungsprozessen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Nr. 1, 24-43.

Martin, Susan Forbes (2003): Women and Migration. United Nations Division for the Advancement of Women.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/meetings/consult/CM-Dec03-WP1.pdf>

[letzter Zugriff: 05.11.2013]

Mazzucato, Valentina/Schans, Djamila (2011): Transnational Families and the Well – Being of Children: Conceptual and Methodological Challenges. In: Journal of Marriage and Family Nr. 73. S. 704 – 712.

Migration Policy Institute: MPI Resources on Migrants, Migration, and Development.  
[http://www.migrationpolicy.org/pubs/Migration\\_Development.php#Remittances](http://www.migrationpolicy.org/pubs/Migration_Development.php#Remittances)  
[letzter Zugriff: 28.2.2012]

Monsutti, Alessandro (2008): Migration und Entwicklung: eine Debatte zwischen Zwist und Annäherung. Schweizerisches Jahrbuch für Entwicklungspolitik. Band 27, Nr. 2.

Mussil, Jakob (2010): Remittances als neue Hoffnung im Entwicklungsdiskurs – Forschungsansätze, Erwartungen und „Policy Options. Diplomarbeit, Universität Wien.

Münz, Rainer (2009): Internationale Migration. Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung.  
<http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/faktoren/internationalemigration.html>  
[letzter Zugriff: 13.06.2013]

Nohlen, Dieter (2002): Lexikon Dritte Welt. Länder Organisationen, Theorien, Begriffe, Personen. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg

Nuscheler, Franz (2005): Entwicklungspolitik. Eine grundlegende Einführung in die zentralen entwicklungspolitischen Themenfelder Globalisierung, Staatsversagen, Armut und Hunger, Bevölkerung und Migration, Wirtschaft und Umwelt. Dietz Verlag, Bonn

Reyes, Melanie (2008): Migration and Filipino Children Left-Behind: A Literature Review. Miriam College, UNICEF.  
[http://www.unicef.org/philippines/Synthesis\\_StudyJuly12008.pdf](http://www.unicef.org/philippines/Synthesis_StudyJuly12008.pdf)  
[letzter Zugriff: 27.09.2013]

Rostock, Petra (2007): Gleichstellungshindernis Reproduktionsarbeit: Löst die Beschäftigung von HausarbeiterInnen das Vereinbarkeitsdilemma?  
[http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/p\\_rostock/petra\\_rostock.pdf](http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/p_rostock/petra_rostock.pdf) [letzter Zugriff: 5.5.2012]

Schletterer, Lucia (2010): 24-Stunden-Betreuung. Diplomarbeit, Universität Wien.

Schwarz, Anne Mareike (2003): Globalisierung und Migration - Globale Prozesse und ihre Auswirkungen auf Wanderungsbewegungen. Seminararbeit, Universität Erfurt.

Salah, Mohamed Azzedine (2008): The impacts of Migration on Children in Moldova. Working paper, UNICEF.

Jampaklay, Aree/Vapattanawong, Patama/Tangchonlatip, Kanchana/Richter, Kerry/Ponpai, Nipat/Hayeeteh, Charita (2012): Children Living apart from Parents due to Internal Migration. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Sharpe, Pamela (Hg.) (2001): Women, Gender and Labour Migration- Historical and Global Perspectives. Routledge, London.

Steinbach, Anja (2004): Wie Paare sich die Arbeit teilen.  
<http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienforschung-Arbeitsteilung.pdf>  
[letzter Zugriff: 16.05.2013]

Straubhaar, Thomas (2007): Illegale Migration. Eine ökonomische Perspektive. Rat für Migration: Politische Essays zu Migration und Integration 3/2007. Universität Osnabrück.  
<http://www.rat-fuer-migration.de/PDF/Straubhaar-illegale-Migration.pdf>  
[letzter Zugriff: 16.05.2013]

UNICEF – Policy Brief (k.A.): Children and Migration.  
[http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/gmg-topics/children/3.B\\_Policy\\_brief\\_children\\_migration\\_June07.pdf](http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/gmg-topics/children/3.B_Policy_brief_children_migration_June07.pdf)  
[letzter Zugriff: 15.2.2013]

Unterrainer, Simone (2010): Die Situation von Frauen im Snowboard Freestyle – eine biografische Analyse. Diplomarbeit, Universität Wien.

UN Women (2013): Das Abkommen über die Rechte von Hausangestellten tritt in Kraft. National Komitee Österreich.

<http://www.unwomen-nc.at/news/das-abkommen-ueber-die-rechte-von-hausangestellten-tritt-in-kraft/>

Waters, Johanna L. (2001): The Flexible Family? Recent Immigration and ‘Astronaut’ Households in Vancouver, British Columbia. Working Paper Series. Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Vancouver Center of Excellence.

<http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2001/WP01-02.pdf>

[letzter Zugriff: 20.09.2013]

Williams, Grace M. (2013): The Oldest Children in the Family, Part 1/2.

<http://gmwilliams.hubpages.com/hub/The-Oldest-Child> [letzter Zugriff: 14.10.2013]

Yeates, Nicola (2005): Global care chains: a critical introduction. Global Commission on International Migration. Global Migration Perspectives Nr. 44.

<http://www.refworld.org/pdfid/435f85a84.pdf> [letzter Zugriff: 14.10.2013]

Yeoh, Brenda S.A (2007): The Costs of (Im)mobility: children left behind and children who migrate with a parent. In: Perspectives on Gender and Migration. S. 120 – 150. UN und Economic and Social Commission For Asia and the Pacific. Thailand

Yildiz, Gülden (2011): Internationale Migration: Begriffe und Theorien. Diplomarbeit, Universität Wien.

## **9. TABELLENVERZEICHNIS**

Tabelle 1: Vertikale und Horizontale Analyse.....	45
---	----

## 10. ANHANG

### **Zusammenfassung**

Die Zahl der Frauen, die im Sinne der Arbeitsmigration ihre Familien im Heimatland zurücklassen, nimmt ständig zu. Das gemeinsame Ziel dieser Frauen ist es, mit ihren finanziellen Rücküberweisungen (Remittances) ihre Familien zu unterstützen. Die Berufe im Zielland sind sehr stark mit geschlechtlichen Stereotypen verbunden und die ausgeübten Tätigkeitsbereiche können, angelehnt an der „Global Care Chain“-Theorie, als „Cooking, Cleaning und Caring“ definiert werden. Konkret bedeutet dies, dass viele der migrierenden Frauen entweder als Putzfrauen/Haushaltshilfen, Nannys oder Pflegepersonal arbeiten, d.h. als sogenannte Care-Arbeiterinnen. Meist sind die Frauen oft selbst verheiratet und haben Kinder, die sie auf Grund ihrer Arbeitsmigration in ihrer Heimat zurücklassen. Diese Frauen und ihre Familien bilden die Forschungsgruppe der vorliegenden Empirie. Mithilfe von Leitfaden-Interviews und der biografischen Analyse wurde versucht herauszufinden, wie migrantische Care-Arbeiterinnen selbst ihre Situation in Österreich einschätzen. Darüber hinaus wurde erfragt, wie sie die Auswirkungen ihrer Abwesenheit auf die Familie, insbesondere auf ihre Kinder, beurteilen.

Die Resultate der Analyse zeigten, dass das Leben der Care-Arbeiterinnen viele Schattenseiten aufweist: Zum einen ist es für die Frauen eine große Herausforderung mit dem Heimweh und der Sehnsucht nach ihren Familien umzugehen. Zum anderen stellt die Irregularität ihres Aufenthaltes, aber auch die ihrer Tätigkeit eine große Herausforderung dar. Jedoch betonten alle Befragten, dass sie keinen anderen Ausweg gesehen haben, als in diesem Bereich zu arbeiten. Immerhin stehen ihre gesamten Bemühungen stets vor dem Hintergrund ihrer persönlichen existenziellen Absicherung. Aus diesem Grund wird ihre Abreise grundsätzlich als positiv angesehen, weil sie durch die Löhne ihre Familien im Heimatland finanziell unterstützen und einen besseren Lebensstandard ermöglichen können. Im Speziellen profitieren ihre Kinder von dem Gehalt ihrer Mütter, weil ihnen dadurch ein besserer Zugang zu Bildung ermöglicht werden kann. Immerhin sind die befragten Frauen einhellig der Meinung, dass ihre Kinder nicht – so wie sie selbst – auf Grund existentieller Schwierigkeiten gezwungen werden sollen, ihre Heimat und ihre Familien zu verlassen und im Care-Bereich zu arbeiten.

## **Abstract**

The number of women who leave behind both family and country in search of work is continually on the rise. Most of these women have the common goal of helping to support the family through their remittances. The occupations they commonly hold in various host countries are closely tied to clear-cut gender stereotypes and, in accordance with the “Global Care Chain” theory, may be most aptly defined as occupations in “cooking, cleaning and caring”. This means that these women work mainly as maids, housekeepers, nannies, or personal care assistants. Moreover, many of them are married and have children whom they are forced to leave behind in their home country while migrating in search of work. This paper aims to examine the plight of such women and their families. Standardized interviews and biographical analysis have been used to determine how female migrant care workers assess their circumstances in Austria. They were also asked to provide an evaluation of how their absence affects their families and, in particular, their children.

An analysis of the collected data shows that the lives of female migrant care workers frequently display a series of highly negative facets. On the one hand, they have to deal with homesickness and the pain of missing their families. On the other hand, they are confronted with living in irregular circumstances, both with regard to their residence permits and to their occupations as such. In spite of these challenges, all respondents claimed to have no other viable alternative to their current occupation since all their efforts are geared toward sustaining themselves and their families. Their departure is therefore generally welcomed by their families as a vital means of financial support and an opportunity to better their standards of living. Children especially profit from their mothers’ wages which open the door to better educational opportunities. In light of this positive impact, all respondents expressed the hope of preventing from their children’s lives any hardship that would force them to follow the same path later in adult life.

## Lebenslauf

Name Haennim Nadia Amiri  
Geburtsdatum 16.02.1987  
Geburtsort Österreich  
E-Mail haennim.amiri@gmx.net

---

### Ausbildung

Seit 03/2006 Studium der Internationalen Entwicklung an der Universität Wien  
09/2010 Summer School – Understanding India an der Jawaharlal Nehru Universität, Neu Delhi  
06/2005 Matura, BRG 22 Bernoulligymnasium, Wien

---

### Berufserfahrung

Seit 09/2013 Service Project Manager, PDM Tourismgroup, Wien  
09/2012 – 08/2013 Homestay Consultant, PDM Homestay, Wien  
07/2011 Praktikum Verein EDIT, Istanbul

---

### Sprachkenntnisse

Koreanisch (Muttersprache)  
Farsi (Muttersprache)  
Deutsch (Muttersprache)  
Englisch (fließend in Wort und Schrift)  
Spanisch (Grundkenntnisse)