



universität
wien

DIPLOMARBEIT

**“Porque para esos trabajos se debe que tener
suerte!”¹**

**PROBLEME, STRATEGIEN UND ANLAUFSTELLEN VON
LATEINAMERIKANISCHEN HAUSANGESTELLTEN IN WIEN**

Valerie Weidinger

zur Erlangung des akademischen Grades
Magistra

Wien, 2011

Matrikelnummer: a0400517
Studienrichtung: Kultur- und Sozialanthropologie (A 307)
Begutachterin: Dr.in Patricia Zuckerhut

¹ (Luz Elena 2009:Z36)

Danksagungen

Ich möchte mich bei zahlreichen Menschen bedanken ohne deren unterschiedliche Arten der Unterstützung es mir nicht möglich gewesen wäre die vorliegende Arbeit zu verfassen. An aller erster Stelle ist hier meine Betreuerin Dr.ⁱⁿ Patricia Zuckerhut zu nennen, die mir mit sehr viel Geduld, thematischem Wissen und praktischen Tipps beigestanden hat. Dann will ich natürlich die vier Frauen – Daniela, Luz Elena, Sara und Aurora² – nennen, die sich die Zeit genommen haben mir Interviews zu geben. Ich danke für die offenen Gespräche und die zahlreichen Informationen! Einer fünften Frau, die mir ebenfalls ein Interview gegeben hat möchte ich natürlich ebenfalls danken – Judith Hörlsberger. Sie war so nett mir als Mitarbeiterin der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen* ein Expertininterview zu geben. Weiters ist es mir wichtig die Leiterin meines DiplomandInnenseminars zu erwähnen. Prof. Petra Dannecker hat mir durch ihre Inputs zahlreiche Denkanstöße gegeben.

Damit endet die Liste meiner Dankbarkeit aber noch nicht. Aus meinem privaten Umfeld möchte ich zuerst einem sehr guten Freund, Martin, danken, der mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden ist. Oft hat er sich viel über die Entwicklung meiner Diplomarbeit anhören müssen und zuletzt war er dann auch bereit sie Korrektur zu lesen. Natürlich nicht fehlen darf hier meine Mutter, die jede Krise mitbekommen hat und mir immer mit viel geduldigem Zuhören und hilfreichen Ratschlägen geholfen hat, so wie sie es in allen Bereichen meines Lebens getan hat solange ich mich erinnern kann. Mein Vater und mein Onkel Christian können diesen Moment leider nicht mehr miterleben, aber ich möchte ihnen trotzdem danken für alles, was sie mir in diesem Leben mitgegeben und beigebracht haben. Ganz besonders erwähnen möchte ich auch meine Tante Uta und ihren Partner Sepp, die mich in der größten Krise während des Schreibens dieser Arbeit ein Monat bei sich aufgenommen haben – Danke! Und zuletzt möchte ich auch meinen FreundInnen (Jenny, Maria, Stefanie, Florian, Carolin, Nina, Jovana, Torgunn, Valerie, Lukas, Sigrid, Patrick, Jacqui, Gilberto, Manuela, Annette, Verena, Daniela, Ingrid, Paco, Manuel, Rascha, Daniel, Nikkie, Tea, Matteo, Lynn, Angelika, Georg, Ralph, etc.) sowie meinem Bruder Andreas und meiner Großmutter danken, die mich viel mit kleinen und großen Dingen unterstützt haben, und wenn es „nur“ lange Gespräche über die Diplomarbeit waren, bzw. Hilfe dabei zwischendurch einmal abzuschalten.

² Namen zur Anonymisierung der Interviewpartnerinnen geändert

Inhaltsverzeichnis

Danksagungen.....	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	5
TEIL I.....	9
2. Hausangestellte – eine Begriffsannäherung	9
3. Haushaltsarbeit.....	11
3.1 Öffentlich versus privat	12
3.2 Das Geschlecht der Haushaltsarbeit	13
4. Bezahlte Arbeit in privaten Haushalten	16
4.1 Haushaltsarbeit als Teil des informellen Sektors: geringe bis keine Rechtssicherheit	17
4.2 Haushaltsarbeit als Berufung der Frau: Verhinderung ihrer Anerkennung als qualifizierter Beruf	18
5. Bezahlte Haushaltsarbeit als ethnisierter Bereich.....	20
5.1 Kurzer geschichtlicher Überblick der feminisierten und ethnisierten Haushaltsarbeit	20
5.2 Weibliche Migrantinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit	21
5.3 Migrationsregime	22
5.4 Irregulär und Informell	23
5.5 Das österreichische Migrationsregime und bezahlte Haushaltsarbeit	25
5.6 Angebot und Nachfrage	26
5.7 Ethnische Klischees	28
5.8 LateinamerikanerInnen in Österreich	29
5.9 Hierarchien	30
5.10 Wirtschaftliche Bedeutung	31
6. Zusammenfassung	32
TEIL II	35
7. Methoden.....	35
7.1 Forschungsverlauf	36
7.2 Kontaktaufnahme	37
7.3 Problemzentrierte Interviews	38
7.4 Interviewsituationen	39
7.5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring	40

7.6 ExpertInneninterview	42
8. Die Fallbeispiele	43
8.1 Aurora	44
8.2 Daniela	44
8.3 Luz Elena	45
8.4 Sara	45
8.5 Aussagekraft der Fallbeispiele	46
9. Zusammenfassung	47
TEIL III	49
10. Probleme	49
10.1 Sprache	50
10.2 Finanzielle Probleme und Bezahlung	51
10.3 Arbeitszeiten	56
10.4 Wohnen	58
10.5 Erwartungen an Leistungen	60
10.6 Auswirkungen des österreichischen Migrationsregimes	62
10.7 Informationen über und Verständnis von relevanten Gesetzen	66
10.8 Asymmetrie und Diskriminierung	68
10.9 Gewalt	72
10.10 Distanz versus Nähe	73
10.11 Schwangerschaft und Krankheiten	79
10.12 Ansehen	82
10.13 Problematiken im Netzwerk	83
10.14 Distanz zur Familie	85
11. Umgangsformen mit auftretenden Problemen	93
11.1 Selbstverteidigungsstrategien	93
11.2 Anlaufstellen und Formen der Unterstützung	97
11.2.1 Persönliche Netzwerke	97
11.2.1.2 Verwandte	100
11.2.1.3 FreundInnen	102
11.2.1.4 ArbeitgeberInnen	102
11.2.2 Organisationen	104
11.2.2.1 Caritas	106
11.2.2.2 Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	108
11.2.2.3 LEFÖ	109

11.2.2.4 Aktion Leben	110
12. Zusammenfassung	113
13. Conclusio	115
Zusammenfassung	120
Bibliographie.....	122
Sonstige Quellen.....	130
Unveröffentlichte Quellen	134
ANHANG	135
Interviewleitfaden Deutsch	135
Interviewleitfaden Spanisch	141
Ausschnitte Expertininterview mit Judith Hörlsberger	147
Flyer zur Kontaktaufnahme	153
Lebenslauf Autorin.....	155

1. Einleitung

Das Thema Hausangestellte hat mich schon lange bevor ich anfang an meiner Diplomarbeit zu schreiben interessiert. Das erste Mal kam ich mit 16 Jahren mit der Problematik in Berührung, als ich eine Freundin in Oaxaca, Mexiko, besuchte und sah wie die Hausangestellte der Familie lebte. Mich schockierte neben der geringen Freizeit, die der jungen Frau zugestanden wurde, vor allem, dass es ihr verboten war, eine Beziehung zu führen. Diese Art der Vereinnahmung und Ausbeutung scheint charakteristisch für derartige Arbeitsverhältnisse, denn auch Braig stellt bezogen auf Mexiko fest:

„Charakteristisch für dieses Unterordnungsverhältnis zwischen (mehrheitlich weiblichen) Dienenden und Bedienten ist die kaum begrenzte Verfügung über die Hausangestellten, sowohl was die zeitlich-quantitative Seite als auch die stofflich-qualitative Seite der geforderten Dienste betrifft. Denn verlangt wird nicht allein die Verfügung über die Arbeitskraft, sondern über die gesamte Person.“ (Braig 1992:113)

Eine solche Verfügungsgewalt über das Leben einer anderen Person – sowohl in zeitlicher Hinsicht, als auch über ihre sozialen Beziehungen –, war für mich allerdings etwas Neues, etwas, das ich in meinem Umfeld in Österreich noch nie gesehen hatte. Diese Erfahrung stellte eines meiner Motive Kultur- und Sozialanthropologie und Internationale Entwicklung zu studieren dar und daher war es mir auch ein Anliegen mich im Rahmen meiner Diplomarbeit intensiver mit diesem Thema zu beschäftigen.

Zunehmend entdeckte ich, dass die Problematik nicht nur bezogen auf Mexiko brandaktuell sondern auch in europäischen Staaten wie Österreich ein Thema ist. Denn, „Erwerbsarbeit im Privathaushalt ist weltweit zur Boombranche geworden, wobei der Anteil von Migrantinnen, vor allem von undokumentierten, wächst.“ (Wichterich 2003:63-64) Gestiegene Lohnarbeit von Frauen, Alterung der Gesellschaft und fehlende Versorgung durch den Staat haben auch in den Industrieländern zu einem Anstieg von Hausangestellten geführt. Denn die Haushaltsarbeit wird weniger zwischen PartnerInnen aufgeteilt, als vielmehr an haushaltsfremde Personen weitergegeben (vgl. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:118).

Da die Arbeit im Haushalt als weibliche Tätigkeit gilt werden vor allem Frauen eingestellt, in erster Linie Migrantinnen, weshalb ForscherInnen wie Heike Wagner und andere nicht nur

von einer Feminisierung, sondern auch einer Ethnisierung dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen sprechen (vgl. Wagner 2010:182). Der Sektor der Hausangestellten weist darüber hinaus noch weitere Besonderheiten auf, die vor allem aus zwei Gegebenheiten resultieren: der Lohnarbeit im privaten Raum – dem Haushalt – und der Tatsache, dass die Arbeitsverhältnisse meist informell organisiert sind (vgl. Lutz 2008a:1; vgl. Lutz 2008b:49-50; vgl. Wichterich 1998:94). Das aber führt dazu, dass diese Jobs bevorzugt von „doppelt illegalisierten“ Personen angenommen, das heißt von Leuten, die aufgrund der immer strenger werdenden Migrationsregime der Einwanderungsländer irregulär migriert sind und denen daher der Weg in den formellen Arbeitsmarkt verschlossen ist. Eine informelle Beschäftigung im privaten Haushalt bietet hier eine gern genutzte Alternative (vgl. Cyrus 2008:178).

Hausangestellte, insbesondere „doppelt illegalisierte“, sind aufgrund der genannten Besonderheiten in besonderem Maße Ausbeutung und Missbrauch ausgesetzt. Der Alltag ist nur allzu oft geprägt durch unbezahlte Überstunden, Lohnverweigerung seitens der ArbeitgeberInnen, physische und/oder sexualisierte Gewalt, geringes Einkommen, ein heikles Verhältnis zu ArbeitgeberInnen, Isolation und Überbelastung (vgl. Grubner 2007:8). Aufenthaltsstatus bzw. Herkunft und Alter sowie Wohnort (im Haushalt/Arbeitsplatz oder außerhalb) wirken sich auf diese Schwierigkeiten und ihr Ausmaß aus (vgl. Berka/Höglinger 1994:67). Häufig kommt dazu, dass viele der HausarbeiterInnen weder Informationen haben, noch auf Unterstützung durch Institutionen oder Einzelpersonen hoffen können, um sich gegen derlei Missstände zur Wehr zu setzen (vgl. Barker/Feiner 2004:123-124).

Die Betrachtung der Arbeits- und Lebenssituationen von migrantischen Hausangestellten verleitet auf Grund der genannten Problematiken schnell dazu sie primär als Opfer zu betrachten. Tatsächlich aber sind sie auch AkteurInnen (vgl. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:123). Grubner warnt daher davor ihnen eine rein passive Rolle zuzuschreiben und ihre Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten zu unterschätzen (vgl. Grubner 2007:8) und Wagner stellt fest, dass der Handlungsspielraum von migrantischen Hausangestellten auf Grund der Hierarchien im Arbeitsverhältnis und der rechtlichen Situation zwar stark eingeschränkt ist, der vorhandene allerdings sehr kreativ genutzt wird (vgl. Wagner 2010:293).

Auch Österreich ist von der Hausarbeitsproblematik betroffen. Einer Pressemeldung aus dem Jahre 2009 zufolge beschäftigen 60 Prozent aller österreichischen Haushalte zumindest zeitweise jemanden zur Verrichtung von Haushaltsarbeit (vgl. Die Presse 2010a:15). In der

wissenschaftlichen Forschung fand das Thema (bezogen auf Österreich) bislang allerdings nur geringen Niederschlag. Zu nennen sind vor allem die Untersuchungen von Haidinger (2004/2008/o.J.), Gendera (2007/o.J.), Haas (2003), Grubner (2007), Hartl und Kreimer (2004), Hammer und Österle (2007), Berka und Höglinger (1994), die sich in unterschiedlichem Ausmaß mit den Problemen von Hausangestellten befassen. Allerdings fokussieren nur Haidinger, Gendera und Grubner auf Migrantinnen – primär aus dem europäischen Osten. Die Situation von Frauen aus anderen Weltregionen, beispielsweise Lateinamerika, hingegen wird nicht explizit behandelt. Mit meiner Diplomarbeit möchte ich daher nicht einfach einen Beitrag zur Forschung zu Migrantinnen im Hausangestelltensektor in Österreich leisten, sondern spezifisch auf Lateinamerikanerinnen in Wien eingehen. Mein Ziel ist es die Probleme der befragten Frauen darzustellen – die in vielerlei Hinsicht den oben genannten ähneln – und so ein Bewusstsein für die Problematik zu schaffen. Um der von Grubner angesprochene „Viktimisierungsfalle“ zu entgehen gehe ich aber auch auf Handlungsoptionen und damit in Zusammenhang stehend Anlaufstellen zur Problembewältigung ein. Gerade letzteres ist für Österreich bislang noch kaum erforscht.

In der vorliegenden Arbeit widme ich mich daher folgender Fragestellung:

Welche Probleme ergeben sich für Hausangestellte aus Lateinamerika in Wien in ihrer Arbeits- und Lebenssituation als Hausangestellte mit Migrationshintergrund und an wen wenden sie sich mit diesen Problemen?

Die Konzentration auf Lateinamerikanerinnen hat sich im Rahmen meiner Konzepterstellung, wie eben erwähnt, aus der Literatur ergeben. Da die bisherigen wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema sich auf Frauen aus dem europäischen Osten konzentrieren, wollte ich einen neuen Bereich öffnen und eine Gruppe von außerhalb Europas betrachten. Da ich mich für mein ursprünglich angedachtes Thema (Hausangestellte in Mexiko Stadt) schon mit Lateinamerika befasst hatte und ich Spanisch sprach, bot sich der Raum Lateinamerika an. Im Weiteren habe ich mich rein aus praktischen Gründen auf Wien konzentriert, da es sich hier um den größten Ballungsraum Österreichs und meinen Wohnort handelt.

Für meine empirische Forschung habe ich mich folglich mit lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien getroffen, mit denen ich problemzentrierte Interviews führte. Die Auswertung erfolgte nach der Methode von Mayring. (siehe Teil II) Weiters habe ich zu dem Thema sowohl wissenschaftliche Literatur gesichtet als auch im Internet recherchiert. Einige Informationen zu Situation migrantischer Hausangestellter in Wien erhielt ich in einem ExpertInneninterview mit Judith Hörlsberger, einer Mitarbeiterin der Beratungsstelle für

Migranten und Migrantinnen. Durch dieses Interview konnte ich Berichte aus der Praxis im Beratungsbereich wie auch rechtliche Rahmenbedingungen in Erfahrung bringen.

In der vorliegenden Arbeit gebe ich die gewonnenen Erkenntnisse wieder. Sie setzt sich aus drei Teilen zusammen. Im ersten habe ich es mir zur Aufgabe gemacht einen theoretischen Rahmen zu meinen Forschungsergebnissen zu geben. Dabei werden (bezahlte) Haushaltsarbeit und die Gruppe der Hausangestellten vorgestellt. In diesem Kontext gehe ich auch auf die Ethnisierung von bezahlter Haushaltsarbeit und Migrationsregime ein. Im zweiten Abschnitt stelle ich meine Methoden der Forschung und meine Interviewpartnerinnen vor. Teil III, der Hauptteil meiner Analyse, befasst sich mit den Problemen auf der einen Seite, den Selbstverteidigungsstrategien sowie Anlaufstellen und Formen der Unterstützung, die meine Interviewpartnerinnen erfahren haben auf der anderen Seite. In der Conclusio werden die Ergebnisse zusammengefasst und mit den in Teil I vorgestellten theoretischen Konzepten in Verbindung gebracht.

TEIL I

2. Hausangestellte – eine Begriffsannäherung

Eingangs möchte ich den Begriff „Hausangestellte“ näher betrachten. Dieser ganz offensichtlich zentrale Begriff meiner Arbeit ist ein schwer zu definierender. Deswegen werde ich drei Definitionen anführen, beginnend mit der weitesten: „Domestic workers – defined as persons who perform services for an individual or a family in the setting of a private home [...]“ (Chaney/Garcia Castro 1989:3)

Parreñas geht mit ihrer Definition ein bisschen weiter in die Tiefe: „By definition, domestic workers are employees paid by individuals or families to provide elderly care, childcare, and/or housecleaning in private homes.“ (Parreñas 2001:1) Sie bestimmt Hausangestellte folglich über ihre Aufgaben, während Anderson wiederum darauf hinweist, dass Hausangestellte nicht nur Aufgaben, sondern auch Rollen übernehmen:

„[...] a domestic worker is not just a person who performs a job, but like ‘mother’ and ‘wife’, she is fulfilling a role within the family. [...] So, in the final analysis, domestic work is not definable in terms of tasks, nor permanent availability, but in terms of a role which constructs and situates the worker within a certain set of social and economic relationships.“ (Anderson 1999:120)

Der Begriff Hausangestellte ist folglich in einer kurzen Definition nicht leicht zu fassen. Es handelt sich um das Übernehmen von Aufgaben im Haushalt, aber auch von Rollen innerhalb des Haushalts/des Arbeitsplatzes.

Bei Hausangestellten handelt es sich weiters nicht um eine homogene Gruppe, was auch die Schwierigkeit einer Definition erklären kann. Sie lassen sich entlang verschiedener Linien in unterschiedliche Gruppen einteilen. Hier gebe ich drei der Unterteilungen wieder – eine entlang der Arbeitssituation, eine mit Augenmerk auf den Aufenthaltsstatus der Angestellten, und eine entlang der finanziellen Rolle der Arbeit im Leben der Hausangestellten.

Im Bezug auf ihre Arbeitssituation lassen sich Hausangestellte in zwei Gruppierungen teilen: Im Falle des Live-in arbeitet die Angestellte nicht nur im Haushalt, sondern sie wohnt auch dort. Dieses Verhältnis kann problematisch sein, worauf ich im Teil III der Diplomarbeit

zurückkommen werde. Live-out hingegen bezieht sich darauf, dass die Angestellte nicht am Arbeitsplatz wohnt. Häufig arbeitet sie für mehrere Haushalte, was viel Koordination erfordert (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). In Österreich erfolgt diese Art der Beschäftigung in der Regel geringfügig oder stundenweise (vgl. Haas 2003:61-62). Es dominiert also die Form des live-out. Wenn Angestellte live-in arbeiten, dann meistens in der Betreuungsarbeit und Pflege (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.).

Rerrich unterscheidet andererseits drei Gruppen von Hausangestellten, auf der Basis ihres Aufenthaltsstatus:

- Einheimische – vor allem SchülerInnen, die zum Beispiel Babysitten
- Zugewanderte – mit ständigem, gesicherten Aufenthaltsstatus
- Cosmomobile – TransmigrantInnen oder irregulär migrierte Personen (vgl. Rerrich 2006:44-45)

Wie die Situation im Bezug auf die (nationale) Herkunft und den damit einhergehenden Aufenthaltsstatus der Hausangestellten in Österreich aussieht, wird im Weiteren in dieser Arbeit immer wieder angesprochen werden.

Hartl und Kreimer wiederum differenzieren zwei Gruppen, wobei sie sich daran orientieren welches finanzielle Ausmaß die bezahlte Haushaltsarbeit im Leben der Angestellten einnimmt: Erstens Frauen, die damit ihren kompletten Lebensunterhalt verdienen und zweitens Frauen die sich ein bisschen Geld zusätzlich zu einer anderen Einnahmequelle verdienen (Hartl/Kreimer 2004b:18-19). Einheimische Hausangestellte in Österreich arbeiten zum Beispiel in der Regel in höchstens zwei Haushalten. Für sie ist die Arbeit meist ein Zuverdienst und sie sind entweder über den Partner oder über einen anderen Job kranken- und sozialversichert (vgl. Berka/Höglinger 1994:38-40).

Erwähnenswert ist hier noch der besondere Status jener Gruppe von Hausangestellten, die in der Pflege und Betreuungsarbeit tätig ist:

„Mit Care-Ökonomie wird jener Bereich der Ökonomie bezeichnet, in dem Tätigkeiten erbracht werden, die die Fürsorge von Menschen und ihrer Umgebung sowie eine starke persönliche und emotionale Dimension beinhalten. Sie können marktvermittelt, auf staatlicher oder gemeinwirtschaftlicher Ebene oder sie können innerhalb des privaten Haushaltes erbracht werden.“ (Haidinger 2008b:2)

Die Hauptaufgabe ist es, sich um das Wohlbefinden, sowohl das psychische als auch das physische, der betreuten Person zu kümmern. Neben Hygiene und Körperpflege zählt dazu auch teilweise medizinische Versorgung (in kleinem Rahmen), die übernommen wird obwohl die Betreuungsperson oft die dazu erforderliche Ausbildung nicht besitzt. Damit wäre für das physische Wohlbefinden gesorgt. Das psychische soll über Ansprache, Begleitung zu Arztterminen, Freizeitgestaltung, etc. erzeugt werden (vgl. Gendra 2007:127).

Es existieren allerdings nicht nur einige Möglichkeiten die Gruppe der Hausangestellten zu unterteilen, sondern auch unterschiedliche Bezeichnungen. Andere Begriffe für diese Berufsgruppe sind Haushaltsarbeiterin, Putzfrau oder Haushaltshilfe (vgl. Rerrich 2006:26-27). In Österreich wird vor allem der Begriff Hausangestellte verwendet, in der Umgangssprache jedoch „Putzfrau“ (vgl. Haidinger 2004:64-65).

Der Begriff Hausangestellte ist meiner Meinung nach passend für meine Forschung, weil er erstens das Augenmerk auf das Arbeitsverhältnis und nicht auf die Tätigkeit legt, wie das Putzfrau oder Pflegerin tun würde. Die von mir befragten Frauen putzen, betreuen und pflegen, sie würden sich also auf keine der Tätigkeiten beschränken lassen.

Zweitens haben die meisten Hausangestellten zwar keinen schriftlichen und rechtlich gültigen Arbeitsvertrag, aber sie haben eine mündliche, vertragsähnliche Abmachung mit den ArbeitgeberInnen, die sie am Anfang des Arbeitsverhältnisses eingehen. Dadurch kann meiner Meinung nach auch ohne einen schriftlichen Vertrag, von einer Anstellung gesprochen werden.

3. Haushaltsarbeit

Der Tätigkeitsbereich der Hausangestellten ist die Haushaltsarbeit, die von der *International Labour Organisation* folgendermaßen definiert wird: „Work done primarily to maintain households. Includes the provision of food and other necessities, cleaning, caring for children and the sick and elderly, etc.” (Wagner 2010:168, nach ILO Thesaurus 2005) Die genannten Arbeiten – Nahrungszubereitung, Reinigungsaktivitäten, die Versorgung von Kindern, Kranken und Alten – gelten im europäischen Kontext als primär weibliche Aktivitäten, was Auswirkungen auf Geschlecht (primär sind Frauen in diesem Bereich tätig) und Wertschätzung derer, die sie verrichten (seien diese männlichen oder weiblichen Geschlechts)

hat. Dieses Gendering setzte mit dem Kapitalismus im „langen 16ten Jahrhundert“ ein und führte dazu, dass die Arbeit von Frauen in der Reproduktion nicht als Arbeit wahrgenommen wurde. Da diese Arbeit gratis verrichtet wurde, wurde die Arbeit von Frauen außerhalb des Haushalts auch als Billigarbeit eingestuft und verlor an Wert (vgl. Pelizzon 2002:203-206). Daher möchte ich zunächst auf den Zusammenhang zwischen Haushaltsarbeit und Geschlecht, wie er für Europa und damit auch für Österreich spätestens seit dem 19. Jahrhundert prägend ist, eingehen.

3.1 Öffentlich versus privat

Eng verbunden mit der Haushaltsarbeit, wie sie in der gegenwärtigen Gesellschaft in Europa dominiert, ist die Lohnarbeit und damit in Verbindung stehend das gedankliche Konstrukt öffentlich vs. privat. Frauen werden dem privaten und damit reproduktiven und Männer dem öffentlichen und produktiven Bereich zugeordnet. Diese Einteilung ist mit einer hierarchischen Zuschreibung verbunden, in der das Öffentliche über das Private gestellt wird, das Männliche über das Weibliche (vgl. Lutz 2008b:47).

Mies spricht von der „[...] kapitalistischen Spaltung zwischen privater Hausarbeit oder – in marxistischer Terminologie – reproduktiver Arbeit und öffentlicher und produktiver Arbeit – oder Lohnarbeit [...]“ (Mies 1989[1988]:46) Damit einher geht eine Einteilung in „Arbeit“ und „Nicht-Arbeit“ (vgl. ebd.:46). Das heißt Tätigkeiten im öffentlichen Bereich werden nicht nur über jene im privaten gestellt, sondern darüber hinaus werden letztere auch nicht als (produktive) Arbeit anerkannt.

In den Dichotomien produktiv vs. reproduktiv, öffentlich vs. privat zeigt sich somit eine Trivialisierung der meist von Frauen durchgeführten Versorgungsarbeit in der Familie (vgl. Lutz 2008[2007]:16). wie sie auch in dem Slogan „Arbeit aus Liebe“ zum Ausdruck kommt (vgl. Lutz 2002:88-89). Verschleiert wird damit, dass es sich bei der (re)produktiven Arbeit um jene handelt, die hinter der produktiven Arbeitskraft steht indem sie diese schafft und sichert: durch die Aufzucht, Versorgung und Erziehung von Kindern, durch die Betreuung von kranken Personen, durch die Erhaltung von Familienverbänden, durch Haushaltsarbeit insgesamt (vgl. Parreñas 2001:61).

Die dichotome Einteilung war vor allem in der zweiten Welle des Feminismus Thema. Unter dem Slogan „Das Persönliche ist Politisch“ brachte die Bewegung das Thema des Privaten in die Öffentlichkeit. Die Kategorisierung öffentlich vs. privat stellt ein zentrales Thema des Feminismus dar und dieser kritisiert vor allem, dass im liberalen Weltbild privat und öffentlich als Gegensätze dargestellt werden. Geschlechtliche Hierarchien wurden mit dieser dualistischen Einteilung in Verbindung gesetzt. Diese Debatte hat unter anderem gezeigt, dass öffentlich und privat bzw. die Trennlinie zwischen den beiden in der Gesellschaft immer wieder neu verhandelt werden (vgl. Landes 1998:1-3). Feministinnen sehen privat und öffentlich im Kontrast dazu nicht als getrennt an, sondern als zwei Teile eines Ganzen (vgl. Pateman 1987:103-107).

3.2 Das Geschlecht der Haushaltsarbeit

Die Herausbildung der Dichotomie öffentlich-privat (aber auch produktiv-reproduktiv) steht in enger Verbindung mit der Entstehung des kapitalistischen Wirtschaftssystems (vgl. Pelizzon 2002:203) und der damit einhergehenden gesellschaftlichen Dominanz des Bürgertums. Dieses festigte nach seiner eigenen Konsolidierung in den vorangegangenen Epochen im 18. und frühen 19. Jahrhunderts die geschlechtliche und soziale Arbeitsteilung des Kapitalismus (vgl. Mies 1989[1988]:130). Den bürgerlichen Frauen wurde angetragen Hausfrauen zu werden und nur ihrer Klasse „angemessenen“ Aktivitäten, wie Haushaltsarbeit und mütterlichen Aufgaben, nachzugehen, Tätigkeiten, die jedoch zunehmend weniger als Arbeit wahrgenommen wurden (vgl. Barker/Feiner 2004:24-31).

Die damit einher gehende Aufteilung der Geschlechterrollen (siehe oben, Abschnitt „Öffentlich versus privat“) verbreitete sich nach und nach auch in den unteren gesellschaftlichen Klassen Europas (vgl. Scott 1994) und über den Kolonialismus auch in den außereuropäischen Raum (vgl. Leacock 1989:60-61; vgl. Etienne/Leacock 1980:17-20; vgl. Leacock 1981:262-263). Mittlerweile ist dieses Bild der angeblich „traditionellen Familie“, in der Männer den Lohn nach Hause bringen und Frauen sich um den Haushalt kümmern, so dominant geworden, dass Familien bis vor kurzem nach diesem Standard beurteilt wurden (und teilweise auch noch werden), obwohl sich bei Weitem nicht alle eine solche Aufteilung leisten konnten und/oder wollten. Heute, im 21. Jahrhundert, prägt es nach wie vor in hohem Maße Politik, Psychologie, Ökonomie und Kultur (vgl. Barker/Feiner 2004:24-31).

Zusammen mit der Abdrängung der Frauen in den privaten Bereich und ihrer Zuordnung zum Haushalt entstand die Vorstellung, dass Frauen für die damit assoziierten Tätigkeiten besonders geeignet seien. Begründet wurde und wird das damit, dass sie aufgrund ihrer Fähigkeit Kinder zur Welt zu bringen und zu ernähren, dazu auserkoren seien die Aufgaben im Haushalt zu übernehmen, da diese in einem direkten Zusammenhang mit ihrer Rolle als Mutter stehen würden (vgl. Bennholdt-Thomsen 1992:195-197). Die Naturalisierung und Gleichsetzung von Frauen mit Haushaltsarbeit geht oft so weit, dass es erscheint, als bekämen Frauen die Fähigkeit zu putzen über ihre Chromosomen (vgl. Rerrich 2006:47). Biologischer Determinismus „[...] ist wahrscheinlich das größte Hindernis auf dem Weg zur Erkenntnis der Ursachen der ungleichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen.“ (Mies 1989[1988]:64), wie Maria Mies festhält. Andere Berufe haben ihre gedankliche Verbindung mit einem Geschlecht reduziert, aber der Beruf der Hausfrau erscheint dem entsprechend nach wie vor weiblich (vgl. Oakley 1978:43). Tätigkeiten wie Kochen, die Versorgung von Kindern aber auch von älteren Menschen, etc. (siehe oben zur Definition von Haushaltsarbeit) werden automatisch den Frauen zugesprochen. Selbst wenn Frauen einer Lohnarbeit nachgehen bleiben diese Aufgaben weitestgehend in ihren Händen. Lutz spricht in diesem Zusammenhang von einer „doppelten Vergesellschaftung“, da Frauen so einerseits in den Bereich der Lohnarbeit eintreten und andererseits auch die Verantwortung für den Haushalt und die Kinder behalten (vgl. Lutz 2008[2007]:17). Dabei gibt es immer mehr Paare, in denen beide PartnerInnen einer Lohnarbeit (im öffentlichen Bereich) nachgehen, wobei häufig zwar beide PartnerInnen arbeiten, aber weiterhin die Frau die meisten Aufgaben im Haushalt übernimmt (vgl. Barker/Feiner 2004:31-34).

Diese Situation findet sich auch in Österreich. Laut Haidinger übernehmen hierzulande Männer nur zehn Prozent von der Arbeit, die ihre berufstätigen Partnerinnen im Haushalt erledigen (vgl. Haidinger 2008b:4-5). Das entspricht zwar nicht ganz den Ergebnissen von *Statistik Austria*, die eine weit niedrigere Differenz feststellen – ihnen zufolge verbringen Männer durchschnittlich 2:39 Stunden am Tag und Frauen 4:01 Stunden am Tag mit „Haushaltsführung“ (vgl. Statistik Austria 19.8.2010b) –, aber auch hier zeigt sich unter der Voraussetzung gleicher Produktivität, dass Männer nicht einmal zwei Drittel der Arbeit leisten, die Frauen erledigen.

Dabei arbeiten Frauen nicht nur mehr (innerhalb des Haushalts wie auch in Haushalt und Beruf), ihre Arbeit wird darüber hinaus auch schlechter bewertet als die von Männern. Speziell das „Hausfrausein“ hat einen sehr niedrigen sozialen Rang. Personen, die dieser

Arbeit nachgehen – Hausfrauen –, gelten vielerorts als beruflich minderwertig und auf sie wird herab geschaut (vgl. Oakley 1978:60-62). Gleichzeitig gilt Haushaltsarbeit als etwas Selbstverständliches und ist somit unsichtbar. „Lohnarbeit wird als ‚generell-prestigeträchtig‘, Haushaltsarbeit als ‚spezifisch-natürlich‘ bewertet [...]“ (Haidinger 2008b:6) bringt Haidinger es auf den Punkt.

Trotzdem Haushaltsarbeit als etwas genuin weibliches erscheint erfordert sie eine Vielzahl von Fähigkeiten: Frustrationstoleranz, Einfühlungsvermögen, Ausdauer, Geduld, psychologische Kenntnisse, Sorgfalt (vgl. Lutz 2008[2007]:203), Managementqualitäten, emotionale Intelligenz, Intuition, Selbstreflexion, ein gutes Gedächtnis, um nur einige zu nennen. Die Arbeit im Haushalt sorgt für die emotionale und physische Gesundheit der Haushaltsmitglieder und findet außerdem an einem Ort – dem Privaten – statt, der zentral für die Definition der Identität der Haushaltsmitglieder ist (vgl. Lutz 2008b:50). Darüber hinaus umfasst sie ein facettenreiches Arbeitsfeld. Oakley spricht von sechs Hauptaufgaben: Saubermachen, Einkaufen, Kochen, Abwaschen, Wäschewaschen und Bügeln, wobei jede dieser Tätigkeiten einzeln gesehen einen – bezahlten – Beruf darstellen könnte (vgl. Oakley 1978:63). Außerdem gehören die Arbeitszeiten von Hausfrauen zu den längsten aller Berufe (vgl. ebd.:110). Zwar ist die Haushaltsarbeit durch Entwicklungen in der Technik und Maschinen leichter geworden, allerdings nicht weniger, da sich gleichzeitig auch die Sauberkeits- und andere mit dem Haushalt in Verbindung stehende Standards gesteigert haben (vgl. Rerrich 2006:34-35; vgl. auch Breuss 2006).

Arbeiten im Haushalt benötigen dem entsprechend viel Energie und Zeit. Außerdem bestehen sie aus ständig zu wiederholenden Tätigkeiten (vgl. Barker/Feiner 2004:32). Eine Studie von Oakley im London der 1970er, deren Aussagen aber sicherlich auch für Wien 2011 eine gewisse Gültigkeit haben, verdeutlicht das: Haushaltsarbeit wird von den befragten Personen als eintönig wahrgenommen; sie scheint wie eine Treitmühle zu sein, weil sie nie aufhört (vgl. Oakley 1978:58-60). Haushaltsarbeit wird darüber hinaus mit Isolation verbunden. Das geht so weit, dass eine der von Oakley befragten Frauen angab einen Teilzeitjob angenommen zu haben, um aus dem Haus zu kommen. Andere nannten Einkaufen als Möglichkeit unter Leuten zu sein (vgl. ebd.:67-74).

Haushaltsarbeit ist also eine zeit- und energieaufwändige Tätigkeit, die primär den Frauen zugeschrieben wird und als solche weiblich konnotiert ist. Sie gilt nicht wirklich als Arbeit und wird gesellschaftlich negativ bewertet. Diese Charakteristika wirken auf die Bedingungen

der Hausangestellten, sowohl was die Bewertung ihrer Arbeit (und in weiterer Folge ihrer Person) als auch was ihre Arbeitsbedingungen und ihre Entlohnung anbelangt.

4. Bezahlte Arbeit in privaten Haushalten

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich, dass viele Frauen in der Lohnarbeit im heutigen Europa – die, wie ausgeführt, nach wie vor als verantwortlich für den Haushalt gelten – haushaltsfremde Personen – in der Regel Frauen – anstellen, um den verschiedenen Anforderungen, die an sie gerichtet werden, gerecht werden zu können (vgl. Lutz 2008a:1). Anstatt die Arbeit zwischen den Geschlechtern aufzuteilen wird sie bevorzugt an andere Frauen abgegeben (vgl. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:118). So werden Spannungen zwischen den PartnerInnen vermieden (vgl. Haidinger o.J.:3). Daneben gibt es aber auch noch andere Motive für die Nachfrage von haushaltsnahen Dienstleistungen: Wegen Alter oder Behinderung kann die Arbeit nicht selbst erledigt werden; sie kann nicht erledigt werden, weil man sich um Kinder kümmern muss oder ähnliches (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:10). Dazu kommen immer höhere Anforderungen an Hygiene und Sauberkeit, wodurch der Aufwand für Haushaltsarbeiten ansteigt (vgl. Breuss 2006:132-134). Verstärkt wird dieser Trend zu einer Ausweitung des Zeitaufwands für derlei Tätigkeiten durch neue Anforderungen an Kinderbetreuung (vgl. Wagner 2010:177-178). Dabei sind es heute nicht nur die Eliten, die sich Hausangestellte leisten können, sondern auch die Mittelklasse, Paare in denen beide einer Karriere nachgehen, ältere Menschen, die ein fixes Einkommen haben, aber auch alleinerziehende Mütter greifen auf diese Möglichkeit der Arbeitsentlastung zurück (vgl. Hondagneu-Sotelo/Ozyegin 2008:195).

Diese eben genannten gesellschaftlichen Entwicklungen führen zu einer gesteigerten Nachfrage nach Hausangestellten, auch in Österreich. Zwar geht Haidinger davon aus, dass sich die meisten österreichischen Haushalte keine Hausangestellten leisten können (vgl. Haidinger 2008b:6), dennoch ist es laut einer Pressemeldung so, dass sich 60 Prozent zumindest von Zeit zu Zeit eine Unterstützung für die Arbeit im Haushalt holen. 2009 wurden rund 2,7 Milliarden Euro für bezahlte Haushaltsarbeit ausgegeben. Allerdings melden nur fünf Prozent der ArbeitgeberInnen ihre Angestellten ordnungsgemäß an (vgl. Die Presse 2010a:15), das heißt die Arbeit erfolgt vor allem im informellen Bereich, weswegen keine genauen Daten vorhanden sind. Schätzungen nach sind zirka 60 000 bis 300 000 Personen in

diesem Bereich beschäftigt (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:7), von denen zirka 25 bis 30 Prozent in Wien arbeiten (vgl. Haas 2003:63).

Durch die zunehmende Nachfrage wächst ein Sektor – der Sektor der bezahlten Haushaltsarbeit –, der wie ich im kommenden Kapitel zeigen werde einige Eigenarten aufweist, und nicht unproblematisch ist. (siehe Teil III)

4.1 Haushaltsarbeit als Teil des informellen Sektors: geringe bis keine Rechtssicherheit

Wie eingangs erwähnt besitzt die bezahlte Haushaltsarbeit einige Merkmale, die sie von anderen Berufen unterscheidet: Hausangestellte arbeiten meist im informellen Sektor und ihr Beschäftigungsstatus ist daher ungesichert und ungeschützt (vgl. Wichterich 1998:94). Die Arbeit wird in einem intimen persönlichen Raum vollbracht und ist als spezifisch weiblich eingestuft und dem entsprechend niedrig bewertet und entlohnt.³ Dazu kommt häufig eine emotionale, persönliche und von gegenseitiger Abhängigkeit geprägte Beziehung zwischen ArbeitgeberIn und Arbeitnehmerin (vgl. Lutz 2008a:1).

Hausangestellte treten in ihrer Arbeit also in einen sehr privaten und emotional geladenen Raum ein und arbeiten in diesem. Sie müssen sich in ihrem Job in eine persönliche Welt und den darin herrschenden Habitus einfügen (vgl. Lutz 2008b:49-50). Das führt dazu, dass ArbeitgeberInnen ihren Angestellten ein gewisses Vertrauen entgegen bringen müssen: Sie vertrauen ihre Kinder, Eltern und/oder Eigentum einer meist fremden Person an und hoffen, dass diese Person mit den Menschen und Gegenständen liebevoll und verantwortlich umgeht. Umgekehrt muss die Arbeitnehmerin – sofern sie sich illegal im Land aufhält – davon ausgehen können, dass ihr (notwendigerweise informelles) Arbeitsverhältnis, vor allem aber ihr nicht legaler Aufenthalt nicht gemeldet werden, da dies zu einer Abschiebung führen könnte (siehe Kapitel 6, und Teil III). Und sie muss darauf vertrauen, dass sie ihr Geld erhalten wird, etwas, was sie womöglich über rechtliche Mittel nicht einfordern kann (vgl. Lutz 2008[2007]:95). Das Vertrauen ersetzt folglich rechtlich gültige bzw. einklagbare Verträge: Der/die ArbeitgeberIn kann im Falle eines nicht gemeldeten

³ „[...] die Geringschätzung einer Tätigkeit zeigt sich zuerst in der mehr oder weniger lächerlichen Entlohnung, die sie erfährt.“ (Bourdieu 2005[1992]:151; vgl. auch Sarasúa 2004:517) Die Arbeit im Privathaushalt gehört zu den schlechtbezahltesten Berufen. (vgl. Wichterich 1998:94)

Beschäftigungsverhältnisses Schäden nicht reklamieren, die Arbeitnehmerin ihre Rechte und ihr Gehalt nicht einfordern (vgl. ebd.:203).

Hartl und Kreimer vertreten die Meinung, dass die Arbeitsverhältnisse aus folgenden Gründen nicht formalisiert werden: Die ArbeitgeberInnen wehren sich gegen diese Rolle in ihrem Privatbereich und sie möchten die mit einer Anmeldung verbundenen Kosten und den Mehraufwand vermeiden. ArbeitgeberInnen treten also nicht als solche im rechtlichen Sinn auf (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:12-14). Das Arbeitsverhältnis wird folglich in der Regel mündlich vereinbart (vgl. Lutz 2008[2007]:203). Diese rein mündliche Vereinbarung und die Schwierigkeiten die getroffenen Regelungen betreffend Erholungsphasen, Arbeitszeiten, Tätigkeiten und Bezahlung rechtlich einzufordern, fördern ihre Nichteinhaltung seitens der ArbeitgeberInnen (vgl. Gendra 2007:129-130). Dazu kommt, dass Hausangestellte aufgrund der Isoliertheit ihrer Tätigkeit – die Frauen arbeiten meist alleine, oder höchstens zu zweit – in der Regel nicht organisiert sind. In manchen Ländern haben sie auch nicht das Recht sich gewerkschaftlich zu organisieren (vgl. Chaney/Garcia Castro 1989:3-4), bzw. sind viele nicht dazu bereit, da keine Identifikation mit dem Beruf vorhanden ist (vgl. Heubach 2002:174). Oft werden schlechte Arbeitsverhältnisse weiters wegen der besonderen Beziehung zu den ArbeitgeberInnen akzeptiert. Es bestehen womöglich scheinbar freundschaftliche Verhältnisse und der/die Hausangestellte wird als „Teil der Familie“ bezeichnet (vgl. Gendra/Haidinger o.J.:o.S.). Dass dieser Bereich eigentlich nur Hierarchien überdeckt, kann man aber zum Beispiel daran sehen, dass Hausangestellte im Falle einer verschlechterten finanziellen Situation der ArbeitgeberInnen rasch wieder entlassen werden können (vgl. Lutz 2008b:57).

4.2 Haushaltsarbeit als Berufung der Frau: Verhinderung ihrer Anerkennung als qualifizierter Beruf

Diese und andere der genannten Besonderheiten der Haushaltsarbeit führen dazu, dass sie nicht als eigenständiger Beruf gesehen wird (was die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Standards noch weiter erschwert). Die Sicht auf Haushaltsarbeit als Berufung, die Frauen angeblich aufgrund ihres Geschlechts (und ihrer Herkunft) besitzen, verhindert ihre Akzeptanz als qualifizierte Beschäftigung (vgl. Salzinger 1991:157; vgl. auch Haidinger 2004:73). Dazu kommt ihre Wahrnehmung als Familienarbeit, was ebenfalls die Anerkennung als qualifizierte Tätigkeit behindert. Dabei hat sich das Ansehen von

Haushaltsarbeit keinesfalls durch ihre Bezahlung verbessert (vgl. Lutz 2008b:50). Als etwas, was scheinbar der „Natur“ der Frauen entspricht, impliziert sie neben Sauberkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit auch emotionale Zuwendung und Freundlichkeit, das heißt „Gefühlsarbeit“ wird mitgekauft. Die Vermischung von Arbeit und sozialer Interaktion ist in der Betreuungsarbeit besonders stark, wenn Teile der Haushaltsarbeit zum Beispiel zusammen mit einer pflegebedürftigen Person durchgeführt werden (vgl. Haidinger 2008b:3). Soziale und emotionale Kompetenzen können aber nicht gemessen werden und fließen daher nicht in die finanzielle Abgeltung mit ein. Es handelt sich um subjektiv wahrgenommene Eigenschaften, die ebenso wie die Wahrnehmung der Qualität der verrichteten Haushaltsarbeit vom/von der jeweiligen ArbeitgeberIn definiert werden, auf Basis von deren Erfahrung und Verständnis von Sauberkeit und Ordnung (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:11-14). „In domestic service, the standard of a good job, the only possible definition of a job well done, is to please the master: a job well done is a job the master likes“ (Sarasúa 2004:538).

Ein weiteres Hindernis am Weg zur Professionalisierung ist, dass der Haushalt für die Arbeitnehmerin zum Betrieb wird, aber keinen Betriebscharakter aufweist (vgl. Berka/Höglinger 1994:8). In einem Büro befinden sich alle Beteiligten meist in ihren „Berufsrollen“, was im privaten Haushalt nicht der Fall ist (vgl. Thiessen 2008:96-97). Dabei kann es jedoch für beide Seiten wichtig sein zu betonen, dass es sich um eine normale Beschäftigung handelt, wie Haas (2003) und auch Lutz (2008b) zeigen. Den eigenen Job als durchschnittlichen Beruf zu sehen kann für die Frauen wichtig sein, um sich eine positive Berufsidentität aufzubauen (vgl. Lutz 2008b:56).

Bezahlte Haushaltsarbeit hat also einige Besonderheiten, die ich im Rahmen dieses Kapitels aufgezeigt habe. Neben diesen ist es für die Beantwortung meiner Fragestellung als Rahmen allerdings auch noch wichtig zu klären welche Besonderheiten sie zusätzlich hat, wenn es sich bei den Hausangestellten um Migrantinnen handelt. Mit diesem Thema beschäftige ich mich im kommenden Kapitel.

5. Bezahlte Haushaltsarbeit als ethnisierter Bereich

Wurde im Vorangegangenen herausgearbeitet, dass Haushaltsarbeit als weiblicher Bereich gilt und somit auch die bezahlte Haushaltsarbeit feminisiert und folglich niedrig bewertet und bezahlt wird, so möchte ich im Folgenden auf ihr zweites in der Einleitung genanntes Charakteristikum eingehen, nämlich ihre Ethnisierung.

5.1 Kurzer geschichtlicher Überblick der feminisierten und ethnisierten Haushaltsarbeit

Ethnisierung von Haushaltsarbeit, das heißt die Tatsache, dass in diesem Sektor vorwiegend MigrantInnen beschäftigt sind, ist dabei kein neues Phänomen. Interessant ist darüber hinaus, dass noch im 18. Jahrhundert in Europa vorwiegend Männer als Hausangestellte beschäftigt waren (vgl. Sarasúa 2004:524). Die endgültige Feminisierung des Sektors fand im 19. und im 20. Jahrhundert statt, aber auch heute gibt es noch Männer in dem Bereich, die in der Regel die gleichen Aufgaben wie die Frauen erfüllen.

Mitte des 19. Jahrhunderts waren es vor allem junge Frauen der unteren sozialen Schichten aus den ärmeren, meist ländlichen Regionen Europas, die in die wohlhabenderen Gebiete, vor allem in die urbanen Zentren kamen, und eine Anstellung als Hausangestellte suchten (vgl. Sarti 2008:77-89). Noch Anfang des 20. Jahrhunderts waren insbesondere junge, ledige Frauen in diesem Beruf tätig (vgl. Wichterich 1998:95), in der Regel als Live-ins. Viele dieser Frauen arbeiteten nur bis zur Ehe, weshalb sie als „livecirclemaids“ bezeichnet werden. Ende des 19. Jahrhunderts bzw. Anfang des 20. ging dann die Binnenmigration vom Land in die Stadt zurück und es kam in den europäischen Staaten zu einer Knappheit an Hausangestellten. Deswegen wurde in der Folge die Immigration von ausländischen Hausangestellten gefördert.

Das geringste Angebot gab es zwischen 1880 und 1980, weil es in diesem Zeitraum andere, beliebtere Jobangebote für Frauen aus und in westeuropäischen Ländern gab. Der Sektor starb allerdings nicht aus und Migrantinnen machten einen immer größeren Teil davon aus. Bis in die 1970er kamen sie meist aus anderen westeuropäischen Ländern, dann aus Osteuropa und von anderen Kontinenten.

Heute kommen Hausangestellte zwar in der Regel nach wie vor aus ärmeren Weltregionen, viele von ihnen gehören jedoch den dortigen Mittelschichten an. Oft haben sie eine höhere Bildung als ihre ArbeitgeberInnen. Gemeinsam mit ihren BerufskollegInnen aus der Vergangenheit ist ihre Suche nach einem besseren Leben und einem besseren Verdienst (vgl. Sarti 2008:82-91).

Wie in diesem Abschnitt gezeigt stellen also Migrantinnen einen großen Teil der Hausangestellten, heute und teilweise auch schon in der Vergangenheit, was mit den jeweiligen Lebensbedingungen in den Herkunfts- und den Arbeits- und Aufenthaltsmöglichkeiten in den Zielregionen in Verbindung steht.

5.2 Weibliche Migrantinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit

Die Überlegung einer Frau zu migrieren hat meist als Hintergrund, den eigenen Lebensstandard bzw. den sozialen und gesellschaftlichen Status oder den des Haushalts/der Familie verbessern oder zumindest erhalten zu wollen (vgl. Haidinger 2008a:128). Die Entscheidung wird entweder individuell oder in einer sozialen Einheit, wie dem Haushalt, getroffen (vgl. Division for the Advancement of Women. Department of Economic and Social Affairs 1999:31). Auf jeden Fall gilt: „With or without men, women cross borders. In globalization, more of them are doing so in response to the high demand for low-wage domestic work.“ (Parreñas 2004:369; vgl. auch Cyrus 2008:179-180) Frauen des Mittelstands in sogenannten Entwicklungsländern und in Osteuropa verdienen oft weniger als weibliche Mitglieder der ArbeiterInnenklasse der Industrieländer. Insofern ist es nicht überraschend, dass viele Frauen mit Hochschulabschluss aus ersterer Gruppe in Industrieländer gehen, um dort als Hausangestellte zu arbeiten. Allerdings sind Frauen mit hoher Bildung nicht die einzigen Migrantinnen, die im Hausangestelltensektor unterkommen (vgl. Hondagneu-Sotelo/Ozyegin 2008:196).

Salzinger betont in ihrer Arbeit zu Hausangestellten in San Francisco die Vielfalt von migrantischen Hausangestellten, ein Faktum, das auch für Österreich Gültigkeit haben dürfte. Einige der von Salzinger interviewten Frauen waren schon Hausangestellte in ihrer Herkunftsregion, oder kamen aus ländlichen Gebieten, andere kamen aus der Stadt und hatten zu Hause einen qualifizierten Beruf ausgeübt (vgl. Salzinger 1991:140). Insofern ist die These

von Hondagneu-Sotelo und Ozyegin (2008), dass die hohe Bildung von Hausangestellten zu einer Verringerung der Stigmatisierung von Hausangestellten geführt habe, mit Vorsicht zu genießen (vgl. Hondagneu-Sotelo/Ozyegin 2008:205).

5.3 Migrationsregime

Für einige Frauen ist die Arbeit im Haushalt ein gewählter Berufsweg, aber die Wahl ist innerhalb von Grenzen getroffen worden, die der Arbeitsmarkt ihnen gibt (vgl. Salzinger 1991:142). Diese Grenzen bestimmen das jeweilige Migrationsregime. Denn:

“Migration regimes are characterized by their immigration policies – rules of entrance into a country (and particularly important in this case of migrant care workers are quotas and special arrangements), settlement and naturalization rights. While these refer to external border-crossing activities, just as important are the internal norms and the practices which govern relationships between majority and minority groups and the extent to which these are framed by laws against discrimination and strategies for cultural pluralism, integration, or assimilation.” (Gavanas/Williams 2008:16)

Migrationsregime legen also fest welche Möglichkeiten und Rechte MigrantInnen am Arbeitsmarkt und welche politischen, sozialen und bürgerlichen Rechte haben, sowie welche Möglichkeiten sie besitzen sich niederzulassen oder die Staatsbürgerschaft des Ziellandes zu erhalten (vgl. u.a. Mundak/Shamir 2008:161). Migrationsregime sind in all ihren Aspekten gegendert. Besonders in den letzten Dekaden waren sie, und damit auch die Jobmöglichkeiten für Migrantinnen, in Europa und damit auch in Österreich starken Veränderungen unterworfen (vgl. Gavanas/Williams 2008:16). Die Verschärfung der Einwanderungsbestimmungen führte dazu, dass Migrantinnen, die in den 1970er Jahren noch auf eine weite Bandbreite von Berufen verteilt waren, heute, als Ergebnis ihrer Abdrängung in den illegalen Bereich, vor allem in der Sexarbeit und dem Hausangestelltenbereich zu finden sind (vgl. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:114-115). Einige EU-Staaten haben zwar Quoten eingeführt wie viele migrantische Hausangestellte aus Drittstaaten in ihr Land einwandern dürfen, die meisten aber ignorieren die Nachfrage nach Hausangestellten, was zur Situation einer „twilight zone“ dieses Beschäftigungsbereichs führt. In vielen Ländern ist die

Arbeit von migrantischen Hausangestellten auch nicht arbeitsrechtlich geregelt (vgl. Lutz 2008a:6).

In Verbindung mit den verschärften Migrationsregimen (und diese legitimierend) wird in den Medien ein Bild vermittelt, Migrantinnen würden ins Land kommen um den Wohlfahrtsstaat auszunutzen. Gekoppelt daran verbreitet sich die Vorstellung, dass MigrantInnen froh sein müssten, im Land sein zu dürfen (vgl. Blackett 2004:261) und daher womöglich jede Arbeit annehmen müssten. Anderson spricht von einer ausgrenzenden Zweiteilung der Gesellschaft, die besonders migrantische Hausangestellte betrifft: StaatsbürgerIn vs. AusländerIn, öffentlich vs. privat (vgl. Anderson 2009:64).

5.4 Irregulär und Informell

Restriktive Migrationsregime führen dazu, dass immer mehr Personen illegal ins Land kommen, weil die legale Einwanderung praktisch kaum noch möglich ist (vgl. Division for the Advancement of Women. Department of Economic and Social Affairs 1999:35; vgl. Cyrus 2008:178). Illegale (Im)Migration bezeichnet

„[...] a situation in which an immigrant enters a country and stays or works without the required permission. If immigrants do not possess the required residence or work permits they are perceived to be irregular or illegal immigrants.” (Cyrus 2008:177)

Aus über 50 Ländern weltweit können Menschen ohne Visum nach Europa einreisen. Die Ankünfte werden nicht dokumentiert. Wer allerdings länger als drei Monate bleiben möchte und/oder einem Beruf nachgehen möchte, braucht ein Visum (vgl. ebd.:178). Auch aus einigen, allerdings nicht allen, lateinamerikanischen Ländern kann sichtvermerksfrei eingereist werden. Hörlsberger spricht davon, dass immer wieder Menschen, die so nach Österreich kommen, länger als die erlaubte Zeit im Land bleiben und damit zu irregulären MigrantInnen werden (vgl. Hörlsberger 2009:Z166-171). Wie viele Personen das in Europa genau betrifft, ist nicht bekannt. Die Schätzungen für die EU-25 liegen zwischen 2,6 und 6,4 Millionen, also mindestens ein Prozent der EU-25 Bevölkerung. Die Zahl wächst jährlich (vgl. Cyrus 2008:178).

Illegale MigrantInnen aber können in der EU kein legales Arbeitsverhältnis eingehen, das heißt auch von ihren DienstgeberInnen nicht angemeldet werden. Die restriktiven Einwanderungsgesetze bewirken, dass Arbeit nur noch außerhalb des gesetzlichen Rahmens, also im informellen Sektor möglich ist (vgl. Blackett 2004:250). Sassen bezeichnet als „informelle Wirtschaft“

„[...] jene einkommenbringenden Tätigkeiten, die *außerhalb* der gesetzlichen Regelungen stattfinden, aber dennoch denen, die sich daran halten, ähneln; so werden Umfang und Wesen der informellen Wirtschaft dennoch durch diese Regelungen, denen sie sich eigentlich entziehen, bestimmt.“ (Sassen 2000:39)

Die soziale Akzeptanz für informelle Arbeit ist in Österreich sehr hoch. Gleichzeitig sind die Chancen kontrolliert zu werden gerade im Hausangestelltenbereich eher gering (vgl. Cyrus 2008:180).

Die Tatsache, dass irregulär Migrierte offiziell nicht arbeiten dürfen führt – wie in der Einleitung bereits festgehalten – zu einer „doppelten Illegalität“ (vgl. ebd.:178). Rerrich bezeichnet die Situation von migrantischen Hausangestellten als „doppeltes Niemandsland“: irregulärer Aufenthalt und informeller Arbeitsmarkt (vgl. Rerrich 2006:109). Lutz geht noch weiter und spricht von einer mehrfachen Illegalität: zum fehlenden Aufenthalts- und Arbeitstitel kommt ein fehlender Arbeitsvertrag (vgl. Lutz 2008[2007]:204). Illegal migrierte Angestellte im Haushalt befinden sich also in einer Spirale die sie in mehrere irregulär organisierte Bereiche zieht. Aber nicht nur irregulär migrierte Personen arbeiten in der informellen Wirtschaft. Selbst wenn migrantische Hausangestellte sich legal in Österreich aufhalten, ist es für sie meist schwierig ein legales Arbeitsverhältnis zu finden (vgl. Berka/Höglinger 1994:38-40).

Eine informelle Beschäftigung hat für die ArbeitnehmerInnen allerdings nicht nur negative Folgen: Informelle ArbeiterInnen in Österreich erhalten einen Stundenlohn zwischen sieben und neun Euro. Der Lohn ist höher als der Mindestlohn, das heißt eine im informellen Sektor tätige Hausangestellte verdient mehr Geld, als im Fall einer angemeldeten Stelle in der sie sozialversichert wäre (vgl. Haidinger 2008b:8-9). In Österreich sind zwar auch Einheimische vor allem aber Migrantinnen im Haushaltssektor beschäftigt. Die Gruppe der Österreicherinnen verdient im informellen Bereich allerdings meist mehr als die Migrantinnen. Am wenigsten erhalten jene, die zum ersten Mal im Haushalt arbeiten (vgl. Haas 2003:71).

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass strikte Migrationsregime zur Folge haben, dass zahlreiche Menschen irregulär migrieren. Dies und der folgende irreguläre Aufenthalt führen wiederum dazu, dass sie nicht im formellen Sektor tätig sein können. Damit befinden sich ImmigrantInnen häufig, und unter ihnen auch viele migrantische Hausangestellte, in einer doppelten bzw. mehrfachen Illegalität.

5.5 Das österreichische Migrationsregime und bezahlte Haushaltsarbeit

Migrantische Hausangestellte in Österreich haben meist einen illegalen Aufenthalt und keine Arbeitserlaubnis (vgl. Grubner 2007:8), weil es, wie eben ausgeführt, für Drittstaatsangehörige schwer ist, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.⁴ “There are no explicit opportunities for domestic workers from third countries to be employed legally.” (Haidinger 2008a:134)

Das Fremdenrecht teilt sie in verschiedene Kategorien ein: Personen mit legalem Aufenthalts- und Arbeitstitel; mit legalem Aufenthalt, aber ohne Arbeitserlaubnis und daher in der Schwarzarbeit tätig; Hausangestellte von DiplomatInnen oder UNO-Angestellten. Erstere Gruppe ist laut Hörlsberger sehr klein, die zweite schon größer. Die zweite Gruppe kann jedoch ihren Arbeitsplatz nicht anmelden und das kann wiederum zu Schwierigkeiten bei der Visa-Verlängerung führen (vgl. Hörlsberger 2009:Z63-79).

Es gibt nur einige wenige Möglichkeiten für Drittstaatsangehörige Arbeits- und Aufenthaltstitel zu bekommen: 1. Als Schlüsselkraft – wenn sie bestimmte Arbeitserfahrungen oder Qualifikationen besitzen, die am österreichischen Arbeitsmarkt gesucht werden, und wenn sie damit einen Arbeitsplatz mit einem bestimmten Einkommen erhalten (vgl. Haidinger 2008a:134) (Das monatliche Mindesteinkommen von Schlüsselkräften beträgt 2 520€ brutto. [vgl. help.gv.at 2011:o.S.]); 2. als SaisonarbeiterIn im Tourismus- oder Landwirtschaftssektor; 3. durch den Erhalt eines Flüchtlingsstatus; 4. in einer geringfügigen Anstellung, während des Studiums; 5. durch Eheschließung mit StaatsbürgerInnen Österreichs oder mit BürgerInnen eines anderen EU-Staats (vgl. Haidinger

⁴ Da Lateinamerikanerinnen, mit deren Arbeits- und Lebensbedingungen im österreichischen Haushaltsarbeitssektor ich mich hier schwerpunktmäßig befasse, als Angehörige nicht europäischer Staaten als Drittstaatsangehörige gelten, befasse ich mich in Folge primär mit deren Situation. Die Rechte von Hausangestellten aus anderen EU-Ländern in Österreich haben für diese Arbeit keine Relevanz. (vgl. dazu u.a. Haidinger 2008a:134)

2008a:134). Meiner Einschätzung nach stellen nur 3, 4 und 5 Möglichkeiten für migrantische Hausangestellte dar.

DiplomatInnen und ihre Hausangestellten befinden sich wiederum praktisch abseits des Fremdenrechts (vgl. Hörlsberger 2009:Z106-112). Sie erhalten einen Identitätsnachweis, der ihre Aufenthaltserlaubnis darstellt und an den Arbeitsplatz gebunden ist (vgl. ebd.:Z114-115). Gewisse vom österreichischen Staat festgelegte Mindeststandards wie zum Beispiel bezüglich Mindestlohn und Wohnraum von Hausangestellten von DiplomatInnen werden vom Außenministerium teilweise kontrolliert. Den Hausangestellten werden auch Informationsmaterialien gegeben – eine Kopie des Kollektivvertrags und Informationen über Interventionsstellen für Personen, die von Frauenhandel betroffen sind bzw. Informationen über Anlaufstellen im Falle von Problemen wie Missbrauch oder Freiheitsberaubung. Ein Problem ist allerdings, dass es keine Klagemöglichkeit für die Hausangestellten von DiplomatInnen gibt. Zweitere besitzen nämlich Immunität. Außerdem ist der legale Aufenthalt der Angestellten an ihre ArbeitgeberInnen gebunden. Das heißt, dass eine Hausangestellte, die ihre ArbeitgeberInnen klagen würde, mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch den Aufenthaltsstatus verlieren würde. Wenn jemand seinen Aufenthaltstitel jedoch über einen anderen Weg bekommen hat, zum Beispiel Familiennachzug, und auch regulär arbeiten kann, ist das anders, dann kann er, oder besser gesagt sie, ihre Rechte einklagen (vgl. ebd.:Z124-144).

5.6 Angebot und Nachfrage

Angesichts dieser schwierigen Bedingungen, denen sich Migrantinnen ausgesetzt sehen, stellt sich natürlich die Frage, warum sie diese in Kauf nehmen, noch dazu, wenn sie womöglich in einem ihrer Qualifikation nicht entsprechenden (und gesellschaftlich niedrig bewerteten) Beruf arbeiten müssen. Auf die Motivation die ökonomische und soziale Situation und Position oder auch die ihrer Familie im Heimatland zu verbessern wurde bereits hingewiesen. In diesem Fall wird die Migration (und damit auch die Tätigkeit als Hausangestellte) nur als vorübergehend angesehen. Mit dem erworbenen Geld, Training und Status kehren viele der Frauen nach einiger Zeit in ihre Herkunftsländer zurück. Andere Frauen aber wollen zwar ebenfalls ihre soziale Position verändern, allerdings nicht im Herkunfts-, sondern im Zielland. Sie erwarten dort bessere Möglichkeiten für ihre ökonomische und soziale Mobilität. Wieder

andere wollen einfach aus ihren herkömmlichen Lebensverhältnissen ausbrechen und ein höheres Maß an persönlicher Freiheit erreichen (vgl. Momsen 1999b:301-302).

Einmal im Zielland angekommen sehen Migrantinnen die Arbeit im Haushalt teilweise als eine Übergangsstrategie entweder für eine vorübergehende schwierige Lebenssituation oder bis zur Erreichung eines legalen Aufenthaltsstatus (vgl. Haidinger 2008b:10; vgl. auch Berka/Höglinger 1994:57). In manchen Fällen kann auch die Bereitschaft als Hausangestellte zu arbeiten die einzige Möglichkeit darstellen sich legal in einem anderen Land als dem eigenen aufzuhalten (vgl. Momsen 1999a:1).

Auf der anderen Seite aber, besteht auch eine Nachfrage nach der Arbeit dieser Frauen. Haushaltsarbeit hat wenig Prestige und lässt sich mit den drei D's der Englischen Begriffe „dirty, dangerous, difficult“ beschreiben. Das bedeutet, dass es in den Industrieländern kaum Menschen gibt, die diesem Beruf nachgehen wollen (vgl. Division for the Advancement of Women. Department of Economic and Social Affairs 1999:34). Diese Lücke im Beschäftigungssektor kann nun durch (legale vor allem aber illegale) Migrantinnen ausgefüllt werden. Zum einen sind sie in großer Zahl verfügbar und stellen somit eine billige Arbeitskraft dar, zum anderen aber haben sie in der Regel kaum Möglichkeiten besondere Ansprüche an den Arbeitsplatz zu stellen. Darüber hinaus verfügen sie oft über hohe Qualifikationen zum Beispiel als Krankenschwester im Pflegebereich, Qualifikationen, die im Zielland allerdings meist nicht offiziell anerkannt werden (vgl. Cyrus 2008:180).

Auch in Österreich stammen die meisten Hausangestellten aus dem Ausland (vgl. Berka/Höglinger 1994:44). Sie stellen keine homogene Gruppe dar. Ihre Herkunft und ihre berufliche Erfahrungen unterscheiden sich und sie sind in vielen Fällen überqualifiziert (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:15). Hausangestellte im heutigen Österreich kommen vor allem aus dem ehemaligen Ostblock oder dem ehemaligen Jugoslawien (vgl. Haas 2003:66).

Die Anstellung von Migrantinnen als Hausangestellte hängt also, wie wir gesehen haben, nicht nur mit ihrem Geschlecht (Verbindung Haushaltsarbeit mit Weiblichkeit) zusammen, sondern auch mit ihrem Migrantinnenstatus, der rechtliche Auswirkungen auf ihr Leben hat (vgl. Haidinger 2008b:12). Aus diesem Grund sind Hausangestellte aus einer Reihe von anderen Ländern laut Kofman, Phizacklea, Raghuram und Sales leichter auszubeuten als EU-BürgerInnen (vgl. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:124). Dazu kommen noch verschiedene ethnische Klischees, die ebenfalls eine Rolle im Kontext der bezahlten Arbeit im Haushalt spielen, wie ich im folgenden Kapitel darlegen werde.

5.7 Ethnische Klischees

Haushaltsarbeit gilt als weiblich (siehe Kapitel „Haushaltsarbeit“) und wurde darüber hinaus durch die Anstellung von Immigrantinnen zusätzlich ethnisiert (vgl. Wagner 2010:182). Die Zuständigkeit für Haushaltsarbeit wird an haushaltsfremde Personen weitergegeben, und zwar häufig an eine Frau, die von den ArbeitgeberInnen als ethnisch und sozial anders wahrgenommen wird (vgl. Lutz 2008[2007]:23). Migrantinnen stellen gewissermaßen das sozial „Andere“ dar, das auf Grund von Unterschieden in Ethnizität, Staatsbürgerschaft oder ländlicher Herkunft der Gesellschaft in der Zielregion untergeordnet wird (vgl. Momsen 1999a:1).

Mit Bezug auf die Haushaltsarbeit wird dieses „sozial Andere“ dergestalt konstruiert, dass die Herkunftsländer der in ihr beschäftigten Migrantinnen als besonders „traditionell“ gedacht werden. Dem entsprechend würden auch die Frauen weit stärker jenen herkömmlichen (und wie zuvor ausgeführt angeblich „natürlichen“) Frauenbildern ähneln, denen viele der österreichischen Frauen zu entkommen trachten. Mütterlichkeit und Selbstaufgabe würden dem Wesen der potentiellen Hausangestellten ebenso entsprechen wie eine „natürliche“ Befähigung zum Putzen. So entsteht eine „andere“ Art von Frauen, die der Kategorie der emanzipierten österreichischen Frauen untergeordnet werden kann (vgl. Haidinger o.J.:3). Bestimmte Weiblichkeitsstereotype werden hier mit Klischees zu Nationalität und ethnischer Herkunft vermischt (vgl. Rerrich 2006:47-48). Den „anderen“ Frauen werden dabei vermittels rassistischer Stereotypen und Vorstellungen verschiedene Mentalitäten zugesprochen, die sie als besonders geeignet für Pflege, Kindererziehung, Haushaltsarbeit und Unterordnung erscheinen lassen. Auf Grund ihres „traditionellen Wesens“ würden die Frauen diese Tätigkeiten auch noch besonders gerne machen (vgl. Haidinger 2004:73). Agenturen, die Hausangestellte rekrutieren, unterstützen diese und ähnliche Ideen (wie zum Beispiel die der „sauberen“, unterwürfigen, fleißigen und loyalen“ Philippinin, die besonders für die Arbeit mit Kindern geeignet sei). Teilweise reproduzieren auch Hausangestellte selber diese Vorstellungen (vgl. Haidinger 2008b:6-7). Die Anstellung von Migrantinnen in der Haushaltsarbeit hat neben praktischen Gründen (Hierarchien auf Grund der Rechtslage), folglich in gewisser Weise auch ideologische. Frauen in den Zielländern können sich auf diese Art leichter von dem Bild, dass Haushaltsarbeit weiblich ist, abgrenzen, indem dem Bild eine ethnische Komponente hinzugefügt wird.

5.8 LateinamerikanerInnen in Österreich

Die Gruppe der lateinamerikanischen MigrantInnen in Österreich ist nicht allzu groß. Mit 1.1.2010 zählte *Statistik Austria* 18 020, davon zirka zwei Drittel Frauen. In Wien leben offiziell 7 341 LateinamerikanerInnen (vgl. Statistik Austria 2010a; zum Frauenanteil vgl. Radlingmayer 2007:53). Dazu kommt noch eine unbekannte Zahl irregulär eingewanderter. Wieviele davon als Haushaltsangestellte tätig sind ist ebenfalls nicht bekannt.

Im Kapitel „Ethnische Klischees“ bin ich darauf eingegangen, dass über Migrantinnen je nach Herkunft unterschiedliche Zuschreibungen existieren und diese auch Auswirkungen haben. Deswegen möchte ich hier nicht nur auf die Anzahl von lateinamerikanischen MigrantInnen eingehen, sondern auch knapp wiedergeben welchen Zugang die meisten ÖsterreicherInnen zu LateinamerikanerInnen haben. Rassistische Übergriffe finden nämlich nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern auch im Alltag außerhalb des Haushaltes. LateinamerikanerInnen sind in Österreich aber im Vergleich zu anderen Gruppen weniger damit konfrontiert. Ihnen gegenüber existiert eher ein Rassismus in Form von Exotismus, denn: (vgl. Thallmayer 2004:137-141)

„Die andere Seite des Rassismus ist der Exotismus – ein Phänomen, das im Bezug auf unsere Bilder über Lateinamerika sehr lebendig ist. [...] Im Exotismus spielt die Sexualisierung bzw. Erotisierung eine starke Rolle, wobei die (vermeintliche) Sexualität der ‚Anderen‘ positiv als Potenz und Lebensqualität bewertet wird.“
(ebd.:136)

Ähnlich anderen MigrantInnengruppen sind demnach auch LateinamerikanerInnen ethnischen Klischees, aber auch Rassismen ausgesetzt. Anders als beispielsweise gegenüber TürkInnen sind diese weniger negativer, denn exotistischer Art (vgl. ebd.:137-141; vgl. Muerwald 2008:68). Vor Diskriminierungen sind aber auch sie nicht gefeit. So gibt es Berichte, dass Leute in der Straßenbahn ihren Platz wechselten, als sie hörten, dass ihre SitznachbarInnen Spanisch sprachen (vgl. Niavarani 2002:42-44). Auch meine Interviewpartnerinnen sind nicht davon verschont geblieben. Vor allem Daniela hat Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz gemacht, worauf ich in Teil III zurückkommen werde.

5.9 Hierarchien

Im Beschäftigungsverhältnis migrantischer Hausarbeiterinnen bestehen in der Regel Hierarchien zwischen Frauen entlang ethnischer Linien (vgl. Andall 2000:145), wie ich im Kapitel „Ethnische Klischees“ ausgeführt habe. Dieses Gefälle versteht Thiessen als die entscheidende Eigenschaft der Anstellung von Hausangestellten (vgl. Thiessen 2008:100) im allgemeinen. Hierarchien, die im Kontext der Anstellung von Migrantinnen im Haushalt entstehen, gehen jedoch über die Komponente ArbeitgeberIn-ArbeitnehmerIn hinaus, denn sie existieren entlang folgender Kategorien: Klasse, Herkunft, Geschlecht (vgl. Wagner 2010:170) und Aufenthaltstitel (vgl. ebd.:26).

ÖsterreicherInnen und MigrantInnen haben in Österreich unterschiedliche rechtliche Ansprüche, was Hierarchien zwischen den beiden Gruppen verschärft (vgl. Haidinger 2008b:10), wobei ArbeitgeberInnen meist zur ersten und Hausangestellte meist zur zweiten Gruppe gehören. Gesellschaftliche und globale Hierarchien werden außerdem durch die informellen Strukturen des Sektors zusätzlich reproduziert (vgl. Grubner 2007:9). Die Frage der Hierarchien, in die migrantische Hausangestellte eingebettet sind, ist also eine vielschichtige. Sie wäre nicht mit der Beschreibung der einzelnen Kategorien zu klären. Der Ansatz der Intersektionalität weist dem entsprechend darauf hin, dass verschiedene Unterdrückungssysteme (Nation, Ethnizität, Sexualität, Geschlecht und Klasse) sich gegenseitig konstruieren und nicht getrennt voneinander gesehen werden können (vgl. Collins 2000:47-48). In den Hierarchien der migrantischen Haushaltsarbeit überschneiden sich Herkunft und Ethnizität mit Geschlecht (vgl. Nash 1988:11). Die weiter oben bereits genannten Kategorien der Diskriminierung von migrantischen Hausangestellten können also nicht jeweils für sich alleine gestellt die Diskriminierung erklären, der migrantische Hausangestellte gegenüber stehen, sondern nur zusammen zeigt sich ihre besondere Qualität.

Kraus der im Kontext mit der Haushaltsarbeit von einer Überschneidung (Intersektion) zweier Stränge ausgeht, spricht zunächst von einer „europäischen Dominanzkultur“:

„Grundlegendes Wahrnehmungs- und Handlungsmuster in der Dominanzkultur ist das Gruppenbild qua Zuschreibung und Attributierung, wobei diese Gruppen in hierarchische Verhältnisse gesetzt sind. Die Zuschreibungen und Hierarchisierungen erfolgen anhand unterschiedlicher sozialer, biologischer oder kultureller Merkmale

und Unterscheidungen, wie Geschlecht, Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder Glaubenszugehörigkeit.“ (Kraus 2000:453)

Die Unterschiede bestimmen welche Partizipationsmöglichkeiten, Machtpositionen und welchen Ressourcenzugang eine Person haben kann. Dementsprechend schaffen sie Hierarchien. In der bezahlten Haushaltsarbeit beschreibt Kraus zwei Schritte: erstens wird entlang des Merkmals Geschlecht die Arbeit von Männern an Frauen weitergegeben, die zweitens fremden Frauen entlang eines weiteren Unterscheidungskriteriums die Arbeit weiterleiten (vgl. ebd.:453-455).

Sowohl Kraus als auch der Ansatz der Intersektionalität zeigen also, dass migrantische Hausangestellte nicht nur entlang mehrerer Kategorien und auf Grund bestimmter Umstände jeweils einzelnen Hierarchien gegenüber stehen, sondern diese zusammenspielen und nicht isoliert betrachtet werden dürfen, um die Arbeits- und Lebenssituationen dieser Gruppe zu verstehen.

5.10 Wirtschaftliche Bedeutung

Aufgrund der vorangegangenen Ausführungen dürfte deutlich geworden sein, warum Migrantinnen die bevorzugten HaushaltsarbeiterInnen in vielen österreichischen Haushalten sind und ein etwaiger irregulärer Aufenthaltsstatus womöglich von Vorteil ist. Im Kommenden werde ich primär darauf eingehen, warum sowohl Ziel- als auch Herkunftsland die irreguläre Organisationsform des Sektors eher ignorieren. Zugrunde liegt dem die Tatsache, dass die informellen und/oder niedrig bezahlten Jobs von ImmigrantInnen in Finanzzentren ebenso Teil der globalen Ökonomie sind wie Beschäftigungsverhältnisse von Personen in höheren Positionen (vgl. Sassen 1998:87). Migrantinnen nehmen eine zentrale Stelle in der globalen Wirtschaft ein. Einerseits unterstützen sie ihr Herkunftsland durch die Rückzahlungen an ihre Familien. Andererseits versorgen sie im Zielland die Bevölkerung mit sozialen Dienstleistungen, die der Staat sonst übernehmen müsste (vgl. Haidinger 2004:65). ÖkonomInnen zeigen in diesem Sinne, dass sich irreguläre MigrantInnen im Ziel- wie im Herkunftsland positiv auf die Wirtschaft auswirken können (vgl. Lutz 2008[2007]:172-173). Manche Herkunftsländer sind inzwischen sogar von den Rückzahlungen ihrer EmigrantInnen, ob legal oder irregulär migriert, abhängig geworden (vgl. Momsen 1999a:8-9). Aber auch die

Zielländer profitieren laut Parreñas von irregulären ImmigrantInnen, weswegen es nicht überraschend sei, dass diese an restriktiven Migrationsregimen festhalten. Denn solange die Integration nicht fortschreitet und aufgrund der Gesetze Familien nicht nachgeholt werden können, können Gehälter niedrig gehalten werden (vgl. Parreñas 2004:375). Zwar lassen sich aus dem informellen Bereich keine Steuern einnehmen, andererseits aber kosten die irregulären Migrantinnen dem staatlichen System auch kaum etwas, da sie kein Recht auf Sozialleistungen haben. Umgekehrt unterstützen sie das staatliche Sozialsystem aufgrund der niedrigeren Pflegeausgaben eher noch (Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Auch in Österreich werden die Lebensverhältnisse vieler Migrantinnen durch das Migrationsregime unsicher gehalten und der österreichische Staat profitiert davon in der soeben beschriebenen Weise (vgl. Haidinger 2008b:10). Es ist daher nicht verwunderlich, dass die irreguläre Anstellung von Betreuungs- und Pflegepersonal den politisch verantwortlichen Personen in Österreich bekannt ist, sie diese jedoch ignorieren, tolerieren oder tabuisieren. Wenn das Thema in der öffentlichen Diskussion auftaucht, dann stehen dabei nicht die Betreuerinnen sondern die ArbeitgeberInnen und betreuten Personen und deren Bedürfnisse und Nöte im Vordergrund (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Die irreguläre Organisation des Haushaltssektors ist vor allem deswegen möglich, weil die ArbeitgeberInnen weder mit gesellschaftlicher Ächtung noch mit Bestrafung für die illegale Beschäftigung einer Angestellten rechnen müssen. Die Situation ist bekannt aber akzeptiert (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:13).

Sowohl Zielland als auch Sendeland der migrantischen Hausangestellten profitieren also von der Migration und der Arbeit dieser Gruppe und haben daher kein wirkliches Interesse gegen den irregulären Aufenthalt und die irreguläre Beschäftigung vorzugehen.

6.Zusammenfassung

Der Begriff der Hausangestellten ist nicht leicht zu fassen, da nicht nur Aufgaben, sondern auch Rollen im Haushalt der ArbeitgeberInnen übernommen werden. Weiters lässt er sich auf der Basis unterschiedlicher Kategorien in verschiedene Untergruppen teilen, und es existieren neben „Hausangestellte“ einige andere Bezeichnungen für diese Berufsgruppe. Ich habe mich für den hier verwendeten Begriff entschieden, weil er den Beruf über das Arbeitsverhältnis definiert.

Bei den Aufgaben, die Hausangestellte in ihrem Beruf ausüben, handelt es sich um Haushaltsarbeit, ein stark genderter und im privaten stattfindender Bereich. Diese Arbeit gilt als natürlich weiblich und wird in der Gesellschaft als minderwertige oder gar keine Arbeit wahrgenommen. Sie wird hierarchisch unter die Lohnarbeit im öffentlichen Bereich gestellt und gilt als nicht produktiv. Haushaltsarbeit erfordert jedoch, dem herablassenden Blick darauf widersprechend, eine Bandbreite an Fähigkeiten und es handelt sich um einen vielfältigen Arbeitsbereich. Sie kostet weiters viel Energie und Zeit.

Aus verschiedenen Gründen wird die Haushaltsarbeit jedoch immer häufiger an haushaltsfremde Personen abgegeben, also Hausangestellte, und das nicht mehr nur in den Haushalten der Eliten. Unter anderem findet diese Tätigkeit meist im informellen Sektor statt, wo Vertrauen und mündliche Vereinbarungen einen Arbeitsvertrag ersetzen. Die Arbeit wird außerdem sozial isoliert verrichtet und weiterhin als weiblich wahrgenommen, als etwas natürlich Weibliches.

Neben dieser Feminisierung besteht auch eine Ethnisierung des Hausangestelltensektors. In der Vergangenheit und heute werden meistens Migrantinnen angestellt. Dabei handelt es sich ebenfalls um keine homogene Gruppe, aber es lässt sich beobachten, dass immer mehr migrantische Hausangestellte in ihrem Herkunftsland einen Hochschulabschluss absolviert haben. Wenn sie migrieren können sie auf Grund von strikten Migrationsregimen allerdings häufig nur in bestimmten Sektoren unterkommen – dazu gehört die bezahlte Haushaltsarbeit. Viele migrieren auf Grund dieser Migrationsregime irregulär und finden sich in einer mehrfachen Illegalität wieder, ohne Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis und Arbeitsvertrag. Die informellen Strukturen dieses Sektors sind sowohl Ziel- als auch Sendeland bekannt, da aber beide davon profitieren können, werden sie toleriert.

Migrantische Hausangestellte werden allerdings nicht nur beschäftigt, weil sie auf Grund ihrer rechtlichen Situation leichter auszubeuten sind, sondern auch weil sie als „sozial anders“ wahrgenommen werden. Es besteht das Bild Frauen in anderen Gesellschaften wären noch „traditioneller“ als die westlichen und daher noch mehr mit Haushaltsarbeit verbunden. Auch über die relativ kleine MigrantInnengruppe der LateinamerikanerInnen in Österreich bestehen Stereotype, verbunden mit einem Exotismus. Durch diese rechtliche Situation und die Klischees entstehen Hierarchien entlang den Kategorien Klasse, Herkunft, Aufenthaltsstatus und Geschlecht, denen migrantische Hausangestellte begegnen. Es entstehen unter anderem auch Hierarchien zwischen Frauen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen in der Gesellschaft meist mit nicht bezahlter und „nicht produktiver“ Haushaltsarbeit in Verbindung gebracht werden. Um Konflikten zwischen PartnerInnen aus dem Weg zu gehen, dadurch ausgelöst, dass Frauen ihre Partner auffordern sich gleichermaßen an der Haushaltsarbeit zu beteiligen, werden zunehmend haushaltsfremde Personen angestellt und für diese Arbeit bezahlt. Diese HaushaltsarbeiterInnen werden meist informell beschäftigt. Meist handelt es sich um Frauen, die einen Migrationshintergrund haben. Dies hat praktische Gründe, wie den, dass Migrantinnen meist weniger Gehalt verlangen (können) als Einheimische. Von Relevanz ist auch, dass diese Migrantinnen als „sozial anders“ wahrgenommen bzw. konstruiert werden. Möglich ist die größtenteils irreguläre Organisation des Sektors der HaushaltsarbeiterInnen dadurch, dass Ziel- wie auch Sendeländer von diesem Arrangement profitieren und dieses daher tolerieren.

TEIL II

7.Methoden

Um zu den Ergebnissen, die ich in Teil III vorstelle zu gelangen, habe ich drei Methoden der Datenerhebung (Literatur- und Internetrecherche, problemzentrierte Interviews, sowie das ExpertInneninterview) und zwei zur Datenauswertung (die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring sowie die zur Analyse von Leitfadeninterviews nach Christiane Schmidt) herangezogen. Auf die erste – die Literatur- und Internetrecherche zur Erhebung der relevanten Literatur sowie wichtiger Zusatzinformationen zur statistischen und rechtlichen Situation in Österreich – werde ich hier nicht näher eingehen, wohl aber auf die anderen drei. Durch diese Darstellung soll meine Forschung nachvollziehbar gemacht werden. Weiters möchte ich auch kurz beschreiben wie ich zu den Interviewkontakten gekommen bin und in welchem Kontext die Interviews stattgefunden haben.

Für qualitative Forschung habe ich mich entschieden, weil qualitative Forschung dem Forscher/der Forscherin die Möglichkeit gibt Handlungsmotive, Alltagstheorien, Selbstinterpretationen und Situationsdeutungen in Erfahrung zu bringen (vgl. Hopf 2007[2000]:350) – etwas das in meiner Forschung zentral war und mir eine quantitative Methode nicht geboten hätte.

Gleich zu Beginn der Konzepterstellung habe ich mich gegen die klassische anthropologische Forschungsmethode der teilnehmenden Beobachtung entschieden. Ein Begleiten meiner Interviewpartnerinnen habe ich aus praktischen Gründen ausgeschlossen. Die meisten ArbeitgeberInnen von Hausangestellten hätten vielleicht schon ein Problem damit, dass ihre Angestellte Interviews über das Arbeitsverhältnis gibt und wären dann noch weniger begeistert, wenn diese die Diplomandin in ihre Wohnung mitnehmen würde. Stattdessen hatte ich angedacht in einer Organisation, die eine potentielle Anlaufstelle wäre, ein Praktikum zu machen. Das hätte mir Gespräche mit den MitarbeiterInnen zum Thema ermöglicht, vielleicht hätte ich bei Beratungen anwesend sein können und bei meinen Interviewpartnerinnen hätte ich durch die Verbindung mit einer Organisation einen Vertrauensvorschuss gehabt. Die einzige Organisation die in Wien jedoch in Frage gekommen wäre, hatte kein Interesse daran mich auf diese Art zu fördern, da sie Angst hatte ich könnte in meiner Diplomarbeit ungenau

arbeiten oder unzureichend anonymisieren und ihren Klientinnen damit schaden. Offensichtlich hatte sie bereits eine diesbezügliche Erfahrung gemacht und ist deswegen vorsichtig geworden.

Die gesamte Forschung – von den ersten Themenüberlegungen bis zur Verschriftlichung – wurde von einem Forschungstagebuch begleitet. Darin habe ich jeden Schritt meiner qualitativen Forschung dokumentiert ebenso wie Daten, Kontakte, Abläufe, etc. Weiters habe ich meine Ideen zu und Analysen von sowohl Literatur als auch qualitativer Forschung darin festgehalten.

7.1 Forschungsverlauf

Als ich mein Diplomarbeitsthema im Frühling 2008 zum ersten Mal einreichte, wollte ich dieselbe Fragestellung behandeln, allerdings im Bezug auf Hausangestellte in Mexiko Stadt. Dafür ging ich für drei Monate dorthin. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich allerdings sehr schwierig und erst nach sechs Wochen machte ich das erste Interview. Es dauerte nur eine halbe Stunde, da mir die Frau von verschiedenen Arbeitsplätzen erzählte, aber nichts als Problem wahrzunehmen schien. Ich bekam schnell das Gefühl, dass sie kein Vertrauen zu mir hatte und ich das Interview nicht verwenden könnte, denn sie erzählte nur davon wie toll ihre ArbeitgeberInnen alle gewesen waren und sagte mir zum Beispiel, dass es kein Problem war, dass ihre sechs Kinder nicht in Mexiko Stadt bei ihr aufwachsen konnten und sie sie nur zwei Mal im Jahr sehen konnte. Nach diesem Interview brach ich die Forschung ab.

Nachdem es in Mexiko nicht funktioniert hatte und ich aber schon viel zu dem Thema gelesen hatte, begann es mich auch zu interessieren unter welchen Umständen Hausangestellte (in dem Fall mit Migrationshintergrund) in Österreich arbeiten und leben.

Auf Lateinamerikanerinnen habe ich mich aus zwei Gründen spezialisiert. Erstens handelt es sich bei lateinamerikanischen Hausangestellten um eine noch nicht erforschte Gruppe. Zweitens habe ich in meiner Zeit in Mexiko mein Spanisch verbessert und wollte den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit geben in ihrer Muttersprache zu erzählen. Viele Dinge kann man meiner Meinung nach nur in seiner eigenen Sprache verständlich formulieren und vor allem so ausdrücken wie man will. Diese Möglichkeit hätte ich Polinnen, Ukrainerinnen, etc. nicht bieten können.

Anfangs schien es als würde es in Wien leichter vonstatten gehen Frauen für die Forschung zu finden, denn in den ersten zwei Wochen konnte ich gleich zwei Interviews durchführen, die beide sehr aufschlussreich waren und in denen die Befragten auch sehr offen mit mir sprachen. Leider blieb das nicht so. In der Folge erwies sich die Kontaktaufnahme wie auch ein eventuelles Treffen mit potentiellen Interviewpartnerinnen zunehmend als kompliziert. Bis zum nächsten vergingen fast vier Monate. Dann allerdings gelangen mir zwei innerhalb von vierzehn Tagen. Weiters hatte ich eine Reihe telefonischer Kontakte. Trotzdem ich schließlich fünfzehn passende Partnerinnen hatte, gelang es nicht mit diesen auch tatsächliche Befragungen zu führen. Das hatte verschiedene Gründe, die mir aber nicht alle mitgeteilt wurden. Eine Frau erklärte, dass es ihr in dem Moment nicht gut ginge und sie nicht darüber reden wollte. Eine andere hatte ihren Vollzeitjob als Hausangestellte verloren und hatte wenig Zeit, weil sie auf Stellensuche war. Wieder eine andere musste kurz nach unserer Kontaktaufnahme in ihr Heimatland. Möglicherweise aber hatten die Frauen einfach Angst sich mir, als einer Fremden, die aus diesem Land stammt, anzuvertrauen. Deutlich wurde dieses potentielle Misstrauen auch im Falle einer Interviewpartnerin, die nicht wollte, dass ich das Gespräch aufzeichne.

Letztendlich konnte ich daher insgesamt nur vier Interviews mit Hausangestellten machen. Meine Studie kann daher keinesfalls als repräsentativ gelten. Dennoch konnten viele Probleme aufgezeigt werden, mit denen sicherlich auch andere Hausangestellte zu kämpfen haben. Meine Forschung bietet daher keine allumfassenden Schlussfolgerungen, vermittelt aber doch ein gewisses Bild der Arbeits- und Lebenssituation von Hausangestellten in Wien (mit lateinamerikanischem Ursprung) und ihren Möglichkeiten auftretende Schwierigkeiten zu meistern.

7.2 Kontaktaufnahme

Im Folgenden möchte ich auf die Kontaktaufnahme eingehen, die sich wie erwähnt als einigermaßen holprig herausgestellt hat. Über verschiedene Wege und mit viel Zeitaufwand versuchte ich an potentielle Interviewpartnerinnen zu kommen: über persönliche Bekanntschaften, über das Auslegen von Flyern in entsprechenden Organisationen (siehe Anhang), durch Anschreiben und Anrufen von und über diese Organisationen, sowie christliche Gemeinschaften von LateinamerikanerInnen in Wien, durch Anschreiben von

WissenschaftlerInnen in Wien, die sich mit Lateinamerika beschäftigen wie auch über bereits interviewte Frauen. Gefunden habe ich sie dann auf sehr unterschiedlichen Wegen. Eine wurde mir von der Mitarbeiterin der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen*, Judith Hörlsberger (siehe Expertininterview), vermittelt (vgl. Forschungstagebuch 3.3.2009:27). Eine weitere hat mir eine Freundin vorgestellt – es handelt sich um eine Verwandte von ihr (vgl. ebd. 11.3.2009:46). Wiederum eine andere vermittelte mir die Leiterin einer Tanzgruppe in Wien (vgl. ebd. 19.5.2009:79). Die letzte der Frauen wurde mir von einem Mitarbeiter der *Caritas Wien* vermittelt. Er reagierte auf meinen an seiner Arbeitsstelle aufliegenden Flyer (vgl. Forschungstagebuch 3.6.2010:84). So verschieden die Kontaktaufnahmen auch waren, alle vier führten zu einem problemzentrierten Interview, auf das ich im kommenden Abschnitt eingehen werde.

7.3 Problemzentrierte Interviews

Um meinen Interviewpartnerinnen im Gespräch einerseits die Möglichkeit zu geben frei zu sprechen und andererseits auch einen Überblick über den Gesprächsverlauf und die noch nicht angeschnittenen Themen zu behalten, habe ich mich dazu entschieden problemzentrierte Interviews durchzuführen.

Dieser Begriff stammt von Andreas Witzel. Er verwendete ihn zuerst Anfang der 1980er. Mayring stellt mehrere Grundgedanken von problemzentrierten Interviews vor: Dem Subjekt soll die Möglichkeit gegeben werden mit eigenen Formulierungen die Fragestellung zu beantworten. Zwischen ForscherIn und Befragter/Befragtem soll eine Vertrauenssituation aufgebaut werden. Der Leitfaden soll die Personen auf bestimmte Themen hinlenken, ihnen aber keine Antworten vorgeben. Vor der empirischen Forschung werden gesellschaftliche Probleme lokalisiert und von der objektiven Seite her betrachtet (vgl. Mayring 2002[1990]:67-69).

Die problemzentrierten zählen zu den halbstrukturierten Interviews (vgl. Gahleitner 2005:225-226). Das Gespräch wird mit einem Leitfaden geführt, der alle Fragestellungen enthält, die abgedeckt werden sollen, aber eines der zentralen Prinzipien ist, dass der Forscher/die Forscherin mit dem Leitfaden flexibel umgeht. Es gibt sowohl die Möglichkeit vertiefende Fragen zu stellen, als auch die Reihenfolge der Fragen zu ändern. Auch aus dem

Gesprächsverlauf heraus entstehende Themen, die nicht im Leitfaden vorhanden sind, können behandelt werden (vgl. Schlehe 2003:79).

In Anlehnung an Gahleitner habe ich mit zwei breiten Einstiegsfragen gearbeitet (vgl. Gahleitner 2005:226). Aus meinem Thema ergab es sich die Befragungen in zwei Abschnitte zu teilen. Im ersten Abschnitt fragte ich nach den positiven und negativen Erfahrungen im Arbeitsverhältnis, im zweiten ginge es um die Kontakte und Organisationen, an die sich die Frauen im Falle von Schwierigkeiten wenden. Teilweise erhielt ich schon im ersten Abschnitt Antworten zum zweiten. Wie bei problemzentrierten Interviews üblich hatte ich zusätzlich zu den zwei großen Einstiegsfragen einen Leitfaden⁵ (auf der Grundlage von Wissen aus Literatur und aus Gesprächen mit Hausangestellten vor der Forschung), den ich als Orientierung für mich heranzog um im Falle offen gebliebener Themen durch gezieltes Nachfragen zusätzliche Informationen einholen zu können.

Wichtig war mir nicht vorzugeben, was ein „Problem“ ausmacht, also welche Geschehnisse, Zustände, etc. ein solches ausmachen. Meine Interviewpartnerinnen selbst sollten entscheiden, was für sie ein Problem darstellt. Dabei zeigte sich, dass die genannten Schwierigkeiten nicht unbedingt mit der Arbeitssituation in Zusammenhang stehen, sondern vielmehr mit den Bedingungen aufgrund ihres Migrationshintergrunds. Die zwei Bereiche sind aber nicht immer klar zu trennen. Auch bezogen auf den zweiten thematischen Bereich machte ich keine Vorgaben. Im Zusammenhang mit meiner Suche nach Interviewpartnerinnen hatte ich selbst aber schon einen Überblick erhalten welche Institutionen und Organisationen in Frage kommen würden. Einen kurzen Überblick über diese gebe ich in Teil III.

Die so geführten Interviews habe ich – bis auf eines – aufgezeichnet und danach transkribiert. Ich habe mich entschieden die Interviews Wort für Wort, vom Anfang bis zum Ende zu transkribieren um bei der Analyse (siehe weiter unten) auf alle Teile schnell zurückgreifen zu können.

7.4 Interviewsituationen

Mit diesem Rüstzeug versehen begann ich also meine Forschung. Wichtig war mir dabei eine möglichst offene Gesprächssituation zu schaffen, was mir insofern gelang, als alle meine

⁵ Der Interviewleitfaden befindet sich sowohl auf Spanisch als auch auf Deutsch im Anhang.

Partnerinnen sehr offen antworteten und frei erzählten. Möglicherweise steht das aber auch damit in Zusammenhang, dass alle vier Frauen betonten, dass sie das Thema für sehr wichtig hielten. Darüber hinaus wurden die Gespräche in ihrer Muttersprache, auf Spanisch geführt, wobei aber die Verwendung des Deutschen nicht ausgeschlossen war. Eine begann daher zunächst auf Deutsch zu erzählen, wechselte dann aber bald ins Spanische.

Die Interviewsituation selbst war jedes Mal eine andere. Das erste führte ich im Sitzungsraum der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen*, das zweite zu Hause bei der befragten Frau (wobei auch ihr Mann anwesend war) und die letzten beiden in öffentlichen Räumen – einmal in einem Café in der Innenstadt und einmal in einem *McDonalds*. Bis auf den Sitzungsraum in der Beratungsstelle wurden die Orte von den Interviewpartnerinnen vorgeschlagen. Drei Frauen hatten keine Probleme damit, dass das Besprochene aufgezeichnet wurde, nur eine wollte das nicht. Dieses Gespräch dokumentierte ich handschriftlich und arbeitete es anschließend besonders intensiv in meinem Forschungstagebuch auf (vgl. Forschungstagebuch 9.3.-7.7.2009:30-95).

7.5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring

Für die Datenanalyse erschien mir die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring am geeignetsten, da sie die Möglichkeit bietet, ausgesprochene wie auch latente Inhalte herauszufiltern. Bei dieser Methode geht es um die systematische Bearbeitung des Kommunikationsmaterials um so die zentralen Inhalte zu erarbeiten (vgl. Mayring 2007[2000]:468-469). Dabei folgt „die Systematik der qualitativen Inhaltsanalyse [...] in der Regel vorher festgelegten Ablaufmodellen. Dadurch ist das Verfahren durchsichtig, nachvollziehbar, leicht erlernbar und gut auf neue Fragestellungen übertragbar.“ (ebd.:474) Mehrere Grundsätze liegen der Methode zu Grunde:

- Das Material wird in ein Kommunikationsmodell eingeordnet.
- Es besteht ein Ablaufmodell nach dem die Analyseeinheiten zerlegt und dann bearbeitet werden (Regelgeleitetheit).
- Die Analyseeinheiten werden nach Kategorien geordnet, die während der Bearbeitung immer wieder überarbeitet werden.

- Die Einteilung in Kategorien soll intersubjektiv verständlich sein, ebenso wie jeder andere Schritt während der Bearbeitung (vgl. Mayring 2005:10).
- Die Codierregeln und Fragestellungen sollen theoretisch abgesichert sein (Theoriegeleitetheit).
- Der Forscher/die Forscherin soll sich quantitativen Analyseschritten gegenüber nicht verschließen (vgl. Mayring 2007[2000]:471).

Je nach Modell können die Kategorien deduktiv oder induktiv entwickelt werden (vgl. Mayring 2005:11). Ich habe mich für die induktive Version entschieden. Induktion bedeutet „[...] im Datenmaterial vorgefundene Merkmalskombination zu einer Ordnung oder Regel zu ‚verlängern‘, zu generalisieren. Ausgehend von der Beobachtung [...] und der Fallkenntnis [...]“ (Reichert 2007[2000]:279)

Der Grundgedanke der induktiven Kategorienbildung ist es dementsprechend, Kategorien schrittweise aus dem vorhandenen Material heraus zu entwickeln. Dabei wird das System in einer Rückkoppelungsschleife immer wieder überarbeitet. Der Forscher/die Forscherin muss folglich flexibel mit dem Material umgehen (vgl. Mayring 2007[2000]:472-474). Man sollte unvoreingenommen in die Bearbeitung des Materials hineingehen. In der Theorie ist das gut, in der Realität allerdings nicht so leicht. Deswegen muss Vorwissen reflektiert werden (vgl. Meinefeld 2007[2000]:268-273).

Nach diesen Vorgaben bin ich in meiner Analyse vorgegangen. Im ersten Schritt begann ich Kategorien auf der Grundlage der genannten Probleme herauszuarbeiten, die ich jedoch bald durch andere Kategorien, wie sie sich aus den Interviewtranskripten ergaben, ergänzte. Daraus resultierten folgende Punkte: Geld (Gehalt, Auskommen mit dem Geld, Rückzahlungen ins Herkunftsland), Netzwerke/Kontakte (Familie, FreundInnen und Bekannte, Kontakte ins Herkunftsland, Distanz, Vermittlung von Arbeitsplätzen, Einsamkeit), Sprache, Organisationen und Hilfeleistungen, Krankheit und Schwangerschaft, Selbstverteidigungsmöglichkeiten, Aufenthaltsstatus (Formen von Visa, Illegalität, Auswirkungen), Migration (Motiv, Netzwerk, Form der Migration, Eingewöhnungsphase), Aufgaben (Tätigkeitsfelder, physische Anstrengungen, Zeitmanagement), Arbeitszeiten (Zeitmanagement, Arbeitsstunden, Trennung Arbeits- und Freizeit, Trennung Arbeits- und Wohnort), ArbeitgeberInnen und Arbeitsort(e) (ArbeitgeberInnen, Haushalt(e), Beziehungen zu ArbeitgeberInnen, Diskriminierung), Rechte (Illegalität, Arbeitsrechte, Arbeitsvertrag), sowie Kontaktaufnahme mit Personen und Hilfeleistungen. Aus diesen Kategorien heraus entwickelte ich jene zur Beantwortung meiner Forschungsfrage (zu den Kategorien siehe die

Kapitalüberschriften des Teil III). Erst nach diesen Schritten ging ich dazu über einzelne Textabschnitte tiefergehender zu analysieren. Dazu habe ich einige zentrale Zitate und Textabschnitte herausgenommen und in ihrem Kontext auf ihre wichtigsten Inhalte hin zusammengefasst und analysiert (Ergebnisse siehe Teil III). Die jeweiligen Abschnitte oder Zitate habe ich dabei zuerst einzeln zusammengefasst und dabei ihre zentralen Inhalte hervorgehoben. Danach habe ich diese in einen Kontext mit dem Interview gesetzt und mit anderen Abschnitten verknüpft betrachtet.

7.6 ExpertInneninterview

Neben den problemzentrierten Interviews mit Hausangestellten führte ich auch ein ExpertInneninterview. Laut Schlehe werden ExpertInneninterviews mit Menschen geführt, die im Bezug auf bestimmte Problemstellungen oder Kategorien als besonders kompetent wahrgenommen werden. Die Kompetenz betrifft häufig praktische Abläufe, zum Beispiel die Handhabung von Dingen und Arbeitsabläufe. Dabei ist das Ziel häufig institutionelle und organisatorische Zugänge zu ermitteln. Das Erkenntnisinteresse in einem ExpertInneninterview ist im Allgemeinen nicht auf das gesamte Feld der Forschung gerichtet sondern auf einen bestimmten Teil (vgl. Schlehe 2003:80).

Meine Überlegung ein ExpertInneninterview zu führen gründete sich in der Annahme, dass ich durch die Befragung einer SpezialistIn, die in der Beratungsarbeit einer der den HausarbeiterInnen im Falle von Schwierigkeiten zur stehenden Verfügung Institutionen tätig ist, wichtige ergänzende Informationen erhalten würde. Die Wahl fiel auf Judith Hörlsberger, Mitarbeiterin der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen*. Judith Hörlsberger ist in dieser Einrichtung unter anderem dafür zuständig MigrantInnen mit spanischer Muttersprache zu betreuen. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete sie zwei Jahre in diesem Tätigkeitsfeld. Laut ihrer Auskunft ist es in dieser Zeit immer wieder vorgekommen, dass Frauen aus der Zielgruppe meiner Forschung bei ihr um Beratung angesucht haben (auch eine meiner Interviewpartnerinnen hatte sich bereits an diese Einrichtung gewandt hatte) (vgl. Hörlsberger 2009:Z4-17). Von einem Interview mit ihr hoffte ich zu erfahren auf welche Art und Weise sie ihre Klientinnen, insbesondere aus Lateinamerika stammende HausarbeiterInnen, berät bzw. welche Probleme im Zentrum der Beratung stehen.

Für ExpertInneninterviews ist es typisch, dass sie einem Leitfaden folgen (vgl. Bogner/Menz 2009[2002]:15), weshalb auch ich einen solchen entwickelte (vgl. Forschungstagebuch 24.3.2009:62-64). Ich habe darüber hinaus noch eine Reihe von weiterführenden Fragen gestellt, vor allem um Details nachzufragen.

In der Analyse dieses Interviews habe ich mich am Modell von Christiane Schmidt orientiert. Schmidt versteht ihre Technik der Auswertung als eine Kombination verschiedener Methoden. Auch hier geht es – ähnlich wie in der qualitativen Inhaltsanalyse – um die Bildung von Auswertungskategorien und die Analyse des Materials entlang dieser, wobei in Schmidts Ansatz das theoretische Vorwissen nicht aus dem Prozess ausgeschlossen wird (vgl. Schmidt 2007[2000]:448-451). Ich gelangte zu folgenden Kategorien: die Rolle meiner Interviewpartnerin in der Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen, Erfahrungen mit Klientinnen aus meiner Zielgruppe, Unterteilung der Zielgruppe in Untergruppen, sowie gesetzliche Rahmenbedingungen.

Neben der Literatur- und Internetrecherche zum Thema habe ich die Informationen für die vorliegende Arbeit also aus problemzentrierten Interviews und einem ExpertInneninterview gewonnen. Die empirische Forschung ist nicht immer einfach und geradlinig verlaufen, aber ich habe vier lateinamerikanische Hausangestellte befragen können, die mir meiner Einschätzung nach sehr offen geantwortet haben. Diese vier Frauen werde ich im kommenden Kapitel vorstellen.

8.Die Fallbeispiele

Im Folgenden möchte ich meine Interviewpartnerinnen porträtieren, da dadurch die Zitate und Geschichten in Teil III einen persönlichen Kontext erhalten. Anschließend werde ich kurz darauf eingehen was meine Interviewpartnerinnen zu aussagekräftigen Fallbeispielen macht.

8.1 Aurora

Zunächst möchte ich Aurora vorstellen. Sie ist Ende 20 und seit sieben Jahren in Österreich. Sie ist irregulär nach Österreich gekommen und hat kurz vor dem Zeitpunkt des Interviews geheiratet. Über ihren Ehemann müsste sie bald eine Aufenthaltsbewilligung bekommen.

Auroras Entscheidung auszuwandern fiel, weil es in ihrer Familie finanzielle Probleme gab. Durch die Erkrankung ihrer Schwester und ihrer Mutter wurde der Vater zum Alleinverdiener. Aurora musste das Studium abbrechen, um nach Österreich zu kommen. Die Wahl des Ortes fiel auf Österreich, weil eine Cousine schon in Wien arbeitete und Aurora einen Arbeitsplatz in einem Haushalt verschaffte. Am ersten Arbeitsplatz war sie dafür verantwortlich, auf die Tochter der Familie aufzupassen und mit ihr Spanisch zu lernen. Als nächstes arbeitete sie für eine Frau, die im Rollstuhl saß. Das war Auroras einziger Live-in-job, den sie jedoch nach zwei Jahren wieder aufgab. Seitdem arbeitet sie in zahlreichen unterschiedlichen Haushalten; von Montag bis Freitag putzt sie jeden Tag in zwei Häusern. Weitere Pläne hatte sie zum Zeitpunkt des Interviews keine genauen, aber durch die Heirat war für sie klar, dass sie in Wien bleiben und nicht nach Lateinamerika zurück gehen würde (vgl. Aurora 2009:Z6-97).

8.2 Daniela

Meine zweite Interviewpartnerin, Daniela, war zum Zeitpunkt unseres Gesprächs ebenfalls Ende 20. In ihrer Heimat hatte sie als Krankenschwester gearbeitet und gut verdient. Sie betont, dass sie aus politischen Gründen nach Österreich gekommen ist, nicht aus ökonomischen. Ihr Mann hat in Österreich Asyl beantragt und Daniela ist ihm mit den Kindern hierher gefolgt. Nach einem halben Jahr in Wien begann sie zu arbeiten. Die erste Stelle verließ sie aus verschiedenen Gründen. Nach einem Monat fand sie eine Stelle in der sie für eine Studentin kochen sollte. Dort war sie ein Jahr und seit dem letzten Arbeitsplatzwechsel ist sie zwei Tage die Woche in einem Haushalt, in dem sie eine von vier Angestellten ist, beschäftigt. Einen offiziellen Vertrag hatte sie – aufgrund ihrer fehlenden Arbeitserlaubnis – in keinem der Arbeitsverhältnisse. Anfangs war Daniela nicht glücklich mit der Migration, aber inzwischen möchte sie gerne in Österreich bleiben, weil sie sich hier

sicher fühlt. Ob sie bleiben kann hängt allerdings von der Bearbeitung des Asylantrags ihres Mannes ab (vgl. Daniela 2009:o.Z.).

8.3 Luz Elena

Luz Elena schließlich, ist Ende 50 und hat sechs Kinder. Vom Vater der Kinder ist sie geschieden, aber in Österreich hat sie wieder geheiratet, einen Mann, der ebenfalls lateinamerikanische Wurzeln hat. Sie ist nach der Scheidung nach Österreich gekommen, was zum Zeitpunkt des Interviews 15 Jahre zurück lag. Den Anstoß gab einer ihrer Söhne, der damals in Wien studierte. In ihrem Heimatland war sie Näherin und sie sagt es sei ihr finanziell nicht schlecht gegangen. Dennoch sie wollte sehen welche Möglichkeiten sie in Österreich hätte. Nach nur acht Tagen Arbeitssuche fand sie einen Platz als Hausangestellte bei einem Botschafter. Dort arbeitete sie bis er in sein Herkunftsland zurückkehrte. Er vermittelte sie an einen anderen Botschafter weiter. Als dieser ebenfalls ins Ausland ging vermittelte auch er sie weiter. In diesem Haushalt ist sie zum Zeitpunkt des Interviews schon elf Jahre tätig. Sie putzt dort drei Mal die Woche. Als der zweite Botschafter aus Österreich weg ging, blieb sie einige Zeit ohne Visum. Erst durch ihre Heirat bekam sie eine Aufenthaltsbewilligung, da ihr Mann die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt. Sie würde gerne in ihre Heimat zurück gehen, aber inzwischen ist ihre ganze Familie in Wien – sie hat alle Kinder nachgeholt. Deswegen weiß sie noch nicht wo sie sich in Zukunft aufhalten wird. So lange sie noch arbeiten kann, möchte sie aber in Österreich bleiben (vgl. Luz Elena 2009:Z40-170).

8.4 Sara

Sara, die vierte meiner Informantinnen, ist um die 40 Jahre alt. In ihrer Heimat hat sie Tourismus studiert und ein eigenes Geschäft mit Schmuck betrieben. Das Studium hat sie abgebrochen, weil sie auf einer Reise ihren Mann kennenlernte und zu ihm zog. Sie gründeten eine Familie und haben mittlerweile drei Kinder. Das letzte wurde erst in Wien geboren. Saras Geschwister sind alle mit der Zeit nach Österreich gezogen und deswegen beschloss Sara vor

einigen Jahren nachzukommen. Ihre ältere Schwester arbeitete in einer Botschaft und besorgte ihr einen Arbeitsplatz im Haushalt des Botschafters (vgl. Sara 2009:Z9-81). Sie arbeitete für ein Paar mit einem kleinen Baby. Neben der Betreuung des Kindes, war sie noch für einige Dinge im Haushalt wie putzen und Wäsche waschen zuständig. Sara erzählte mir, dass sie und der Botschafter am Anfang des Arbeitsverhältnisses beide ein Dokument mit Angaben dazu unterschrieben, wobei unklar ist, ob es sich dabei um einen Arbeitsvertrag handelte. In der Anfangsphase der Migration lebte Sara bei ihrer Schwester. Ihre Kinder, zu dem Zeitpunkt waren es nur zwei, und ihr Mann blieben im Herkunftsland (vgl. ebd.:Z86-148). Nach einem Jahr und fünf Monaten holte sie ihre Familie nach. Kurz darauf beendete sie ihr Arbeitsverhältnis als Hausangestellte, weil sie schwanger wurde. Der Ehemann verließ die Familie aber bald und heiratete einige Zeit später eine andere Frau (vgl. ebd.:Z180-233). Da die Familie 2009 schon seit sechs Jahren hier lebt und die Kinder hier zur Schule gehen, sieht Sara ihre Zukunft in Österreich (vgl. ebd.:Z32-34). Sie ist auf der Suche nach einem Arbeitsplatz in einem Pflegeheim (vgl. ebd.:Z334).

8.5 Aussagekraft der Fallbeispiele

Aus dieser kurzen Vorstellung meiner Interviewpartnerinnen lässt sich erkennen, warum diese zwar nicht als repräsentativ, aber trotzdem als aussagekräftig gelten können. Denn die vier Interviewpartnerinnen vertreten verschiedene Altersgruppen – zwischen Ende 20 und Mitte 50. Insbesondere in Zusammenhang mit der physischen Belastung von Haushaltsarbeit spielt das Alter einer Person eine wichtige Rolle. Weiters kommen alle vier Frauen aus der Mittelschicht ihrer Heimatländer; drei haben zumindest eine Zeit lang studiert. Das überschneidet sich mit den Angaben der Literatur zu Frauen in der Migration. Ebenfalls als Beispiele für die in Teil I behandelten Trends von Migrantinnen zu sehen ist, dass drei der Frauen alleine migriert sind und zumindest in der Anfangsphase nicht unbedingt vor hatten sich hier eine Zukunft aufzubauen, sondern nach Österreich kamen um den Haushalt zu Hause zu unterstützen. Die Aufenthaltsbedingungen wiederum sind bei allen vier unterschiedlich. Daniela ist als Asylwerberin in Österreich, Sara hat eine Legitimationskarte über ihren Arbeitgeber bekommen und Aurora ist illegal hier. Luz Elena besitzt zum Zeitpunkt des Interviews eine Aufenthaltsbewilligung über ihren Mann, hatte aber phasenweise eine Legitimationskarte wie Sara. Eine Zeit lang war sie auch irregulär in Österreich. Die einzige

nicht vertretene Variante der Möglichkeit für einen Aufenthalt von migrantischen Hausangestellten aus einem Drittstaat (siehe Teil I), ist die des Studiums in Österreich mit bezahlter Haushaltsarbeit als Nebenjob.

In „Bezahlte Haushaltsarbeit als ethnisierter Bereich“ bin ich auch darauf eingegangen, dass viele sich für die bezahlte Haushaltsarbeit entscheiden, weil das die einzige Möglichkeit ist, legal in ein Land zu migrieren. Andere sehen diese Arbeit als eine Übergangsstrategie. Wie ich in Teil III wiedergeben werde, gehört Sara zur ersten Gruppe und Daniela zur zweiten.

Neben der Entscheidung für die Arbeit und die Art der Migration vertreten die Interviewpartnerinnen auch zahlreiche Tätigkeiten aus dem Haushaltsbereich: Pflege, Putzen, Waschen, Kochen, Kinderbetreuung und sogar auch Gartenarbeit. Außerdem haben alle vier zumindest teilweise Vollzeit bei einer Familie gearbeitet und eine von ihnen, Aurora, auch live-in. Sie hat dieses Arbeitsverhältnis dann aber beendet und arbeitet seitdem stundenweise in verschiedenen Haushalten. Außerdem waren Sara und Luz Elena in angemeldeten Stellen, also im formellen Arbeitsmarkt, tätig, als sie bei Botschaftern arbeiteten. Alle anderen Jobs der vier interviewten Frauen sind Teil der informellen Wirtschaft.

Auf Grund dieser Vielfalt meiner Interviewpartnerinnen und dadurch, dass sich viele ihrer Erfahrungen auch in der Literatur zum Thema finden, haben meine Ergebnisse also eine gewisse Aussagekraft. Wenn sie schon nicht für alle lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien stehen können, so können sie zumindest eine breite Vorstellung, der Probleme, Selbstverteidigungsmöglichkeiten und Unterstützungsformen geben.

9. Zusammenfassung

In diesem Teil (II) meiner Diplomarbeit bin ich speziell auf die von mir angewandten Forschungsmethoden eingegangen. Im Rahmen einer qualitativen Forschung habe ich vier Frauen interviewt, die aus verschiedenen Ländern in Lateinamerika stammen und in Wien als Hausangestellte tätig sind. Dazu habe ich mich der Methode problemzentrierter Interviews bedient. Die transkribierten Interviews und ein handschriftlich mitgeschriebenes Interview habe ich im Weiteren nach Philipp Mayring analysiert. Die Kontaktaufnahme war kompliziert und vielseitig. Die vier Interviewpartnerinnen waren allerdings an meinem Diplomarbeitsthema sehr interessiert und haben mir meiner Meinung nach sehr offen

Auskunft gegeben. Neben diesen Gesprächen führte ich ein weiteres Interview mit einer Expertin zu meinem Themenbereich. Judith Hörlsberger ist Mitarbeiterin der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen* und dort die Anlaufstelle für LateinamerikanerInnen in Österreich. Auch dieses Interview habe ich analysiert, wobei ich mich jedoch an die Analysemethode von Christiane Schmidt gehalten habe.

In der zweiten Hälfte von Teil II stellte ich meine Interviewpartnerinnen Aurora, Daniela, Luz Elena und Sara vor, wobei ich mich auf Eckdaten wie Alter, Familienstand, etc. und ihre Migration sowie Arbeitsstellen konzentrierte. Anschließend habe ich ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufgezeigt, da diese einen wichtigen Hinweis für die Aussagekraft meiner Ergebnisse darstellen.

TEIL III

Nachdem ich mich in der bisherigen Arbeit mit den Erkenntnissen und Theorien anderer WissenschaftlerInnen beschäftigt habe, schreite ich nun zu den Ergebnissen meiner Forschung. Die wiedergegebene wissenschaftliche Literatur zu Hausangestellten liefert einen Rahmen für das Verständnis des Kommenden, auf den immer wieder Bezug genommen wird.

Entsprechend meiner Forschungsfrage (siehe Einleitung) habe ich die Darstellung meiner Ergebnisse in zwei Abschnitte geteilt. Einstiegs stelle ich die Probleme meiner Interviewpartnerinnen vor, danach ihre Strategien sich selbst zu verteidigen sowie ihre Anlaufstellen und die Formen der Unterstützung, die sie dort jeweils erhalten.

10. Probleme

Dieses Kapitel bemüht sich die Probleme der vier interviewten lateinamerikanischen Hausangestellten darzustellen. Dabei werde ich die genannten Schwierigkeiten vorstellen, diskutieren und mit Parallelen von Fällen oder Beschreibungen in der gesichteten Literatur verbinden. Die Problemstellungen denen die Frauen sich gegenüber sehen, sind zahlreich und vielfältig. Teilweise ergeben sie sich aus der Migrationssituation und teilweise aus den in Teil I vorgestellten Eigenschaften des Hausangestelltensektors. Folgende Kategorien haben sich aus der Analyse der problemzentrierten Interviews entwickelt: Sprache, Geld, unbezahlte Überstunden, Urlaubsgeld und Versicherungen, lange Arbeitszeiten, Erwartungen an Leistungen, Trennung Arbeits- und Freizeit, Wohnen, Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis, Verständnis von Gesetzen/Mangel an Informationen, mangelnde Durchsetzung von Gesetzen, Asymmetrie, Diskriminierung, Gewalt, Distanz vs. Nähe, Anwesenheit von ArbeitgeberInnen, Krankheiten, Schwangerschaft, Statusverlust, Erwartungen in der Familie, physische Anstrengungen, Distanz zur Familie, Trennung des Ehemanns und soziale Isolation. Da sie teilweise eng miteinander verknüpft sind, werde ich nicht jede Kategorie einzeln als Unterkapitel behandeln, aber im Folgenden werden sie alle vorgestellt und diskutiert.

10.1 Sprache

Beginnen möchte ich mit dem Problem der Sprache. Alle vier meiner Interviewpartnerinnen sprachen am Anfang des Migrationsprojekts kein Deutsch. Auch in der von mir gesichteten Literatur wurde dieses Thema immer wieder angesprochen. Haidinger zum Beispiel weist darauf hin, dass die Unkenntnis der Sprache von ArbeitgeberInnen ausgenutzt werden kann (vgl. Haidinger 2008b:8), was erklärt warum viele den Erwerb der Sprache als einen Weg zur Selbstverteidigung nehmen, wie ich im entsprechenden Kapitel ausführen werde. Die Sprache ist allerdings nicht nur dann ein Problem, wenn in ein Land migriert wird, in dem eine andere als die Muttersprache gesprochen wird. Selbst wenn es sich um dieselbe handelt, kann sie zu einem Problem werden. Zum Beispiel berichteten Interviewpartnerinnen von Wagner, dass sie wegen ihrer ecuadorianischen Ausdruckweise und Aussprache in Spanien ausgelacht wurden (vgl. Wagner 2010:146).

Aurora, Daniela und Sara erzählten alle drei von Schwierigkeiten auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse. Zwar arbeiteten alle vier meiner Interviewpartnerinnen zu Beginn ihres Aufenthalts in Haushalten, in denen Spanisch gesprochen wurde (Luz Elena und Daniela tun das noch immer) und auch einige von Auroras ArbeitgeberInnen sprechen Spanisch. Trotzdem kam und kommt es durch mangelnde Deutschkenntnisse immer wieder zu Problemen. Für Daniela hing die Problematik der Sprache vor allem damit zusammen, dass sie als sie in ihrer ersten Arbeitsstelle in Wien mit zahlreichen Problemen zu kämpfen hatte, auf Grund der Sprachschwierigkeiten nicht wusste wo sie Unterstützung bekommen könnte (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Sie hätte sich gerne bei einer Anlaufstelle über ihre Rechte informiert, aber da sie kein Deutsch sprach und verstand, wusste sie nicht wo sie die Hilfe finden könnte und glaubte außerdem nicht sich mit den BeraterInnen verständigen zu können. In Saras Fall wirkten sich die mangelnden Deutschkenntnisse vor allem bei der Arbeitssuche aus. Nachdem sie auf Grund ihrer Schwangerschaft die Anstellung bei einem Botschafter verloren hatte, hatte sie eine Zeit lang keine Lohnarbeitsstelle inne. Als Grund dafür gibt sie Sprachprobleme an (vgl. Sara 2009:Z216-217). Zu dem Zeitpunkt sprach sie noch kein Deutsch. In ihrer ersten Stelle bei einem spanischsprachigen Botschafter waren Deutschkenntnisse nicht erforderlich, aber als sie diesen Arbeitsplatz verlassen musste, wurde das zum Problem. Auch Aurora hat mir erzählt, dass Sprachprobleme am Arbeitsmarkt hinderlich sein können. „Bueno, al principio tenía poco trabajo que era porque era un poquito complicado por el idioma [...]“ (Aurora 2009:Z34-35) Inzwischen spricht sie besser und die

ArbeitgeberInnen, die kein Spanisch sprechen, schreiben ihr Notizen auf Deutsch und telefonieren auch mit ihr auf Deutsch (vgl. ebd.:Z111-120). Das Arbeitsleben ist für Aurora leichter geworden, seitdem sie Deutsch spricht. Das betrifft sowohl den Alltag in ihren Arbeitsstellen, als auch die Suche nach neuen Stellen.

Aurora, Daniela und Sara sind sich also einig, dass das Leben und Arbeiten in Österreich leichter wird, wenn die Landessprache gelernt wird. Sie sprechen sie inzwischen alle sehr gut. Nur Luz Elena meint Deutsch nicht zu brauchen, da sie sowohl zu Hause, als auch in der Arbeit Spanisch spricht (vgl. Forschungstagebuch 14.3.2009:55-56). Bis auf Luz Elena bestätigten meine Interviewpartnerinnen also die Informationen aus der Literatur. Danielas Situation zeigt wie die mangelnden Sprachkenntnisse zum Vorteil der ArbeitgeberInnen genutzt werden konnten. Sie hinderten sie daran sich in einem schlechten Arbeitsverhältnis zu verteidigen. (Auf die Probleme in diesem Arbeitsverhältnis werde ich immer wieder eingehen.) Aber nicht nur in der Arbeitsbeziehung wird die Sprache zum Thema, auch schon bei der Arbeitssuche, wie Aurora und Sara es erlebt haben. Sprachliche Probleme sind aber nur der Anfang der Schwierigkeiten von lateinamerikanischen Hausangestellten. Ein weiteres problematisches Thema, das sie beschäftigt, sind ihre Finanzen.

10.2 Finanzielle Probleme und Bezahlung

In Teil I habe ich schon erwähnt, dass bezahlte Haushaltsarbeit meist sehr gering entlohnt wird. Die ausgehandelte Bezahlung ist oft schon nicht sehr hoch, was zu finanziellen Problemen und Engpässen führen kann. Durch die fehlenden Extrazahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstunden und Versicherungen aufgrund einer Tätigkeit im informellen Sektor wird diese Situation noch verschärft. Weiters ist die informell Angestellte in den Verhandlungen um die Höhe des Lohn und eventuelle Extrazahlungen wie zum Beispiel Wegpauschalen im Nachteil gegenüber besser abgesicherten und womöglich gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen. Denn sie braucht KundInnen, die mit ihr zufrieden sind, damit diese sie an andere weiterempfehlen. Daher wird sie in der Regel kein allzu hohes Gehalt verlangen (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:18). Geringe Bezahlung und Ausnutzung der Angestellten werden weiters im Falle von live-ins damit begründet, dass Wohngelegenheit und Verpflegung Teil der Entlohnung seien (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Andererseits aber müssen ArbeitnehmerInnen, die ihre Haushaltsarbeiterinnen nicht

bezahlen, damit rechnen, dass diese einfach nicht mehr zur Arbeit erscheinen (vgl. Berka/Höglinger 1994:42).

Auch im Falle meiner Interviewpartnerinnen erwies sich das Thema Geld als wichtig. Nur Luz Elena meint, dass sie sehr gut verdient – zehn Euro die Stunde, bei dreißig Stunden die Woche (vgl. Luz Elena 2009:Z180-183). Durch ihre Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger könnte sie eine Arbeitserlaubnis in Österreich bekommen und legal arbeiten, aber weil sie im formellen Bereich wahrscheinlich nicht so viel verdienen würde wie im informellen würde sie es vorziehen weiter einer irregulären Beschäftigung nachzugehen (vgl. ebd.:Z351-353). Damit stellt ihr Arbeitsplatz allerdings eine Ausnahme dar. Denn beispielsweise Aurora ist der Meinung, dass ihr Lohn gerade für das Alltägliche reicht. Sara scheint durchgehend Geldprobleme zu haben. Vor allem ihr Job bei dem Botschafter war niedrig entlohnt. Ähnlich war Daniela in ihrer ersten Stelle für einen besonders geringen Lohn beschäftigt.

Aurora erhält zwischen acht und neun Euro die Stunde für ihre Tätigkeit und kommt damit im Monat auf zirka 900 Euro (vgl. Aurora 2009:Z230-236). Auf die Frage ob sie glaubt, dass sie gut verdient, antwortet sie Folgendes: „Bueno, m, no, yo creo que no [...]“ (ebd.:Z293) Es reiche gerade für alltägliche Besorgungen, aber nicht um sich einmal etwas Besonderes zu leisten, vor allem weil sie zwischen 200 und 300 Euro monatlich an ihre Eltern schicke. Von dem was ihr bleibt versuche sie stetig ein bisschen zu sparen (vgl. ebd.:Z292-303). Wenn man sich das ausrechnet bleiben ihr zwischen 600 und 700 Euro im Monat zum Leben und Sparen.

Auch Sara würde ihren Verdienst nicht als gut bezeichnen. Sie gab bei der Einstiegsfrage gleich als erstes Negatives ihre Bezahlung an: „[...] lo negativo sería que él me pagaba poco, 600 Euros en el mes [...]“ (Sara 2009:Z115) Wie man schon im Zitat erkennen kann, sieht Sara 600 Euro monatlich nicht als ausreichendes Gehalt an (vgl. ebd.:Z149).

„[...] por eso el dinero que me sobraba, los 400 lo mandaba, 200 se quedaba, pero el 150 le pagaba a mi hermana, 50 podía utilizar para las llamadas por teléfono y para la comida ó alguna cosa pequeña ropa que compraba era de esos pequeños babysitters de am Abend zu Beispiel que aparacían.“ (ebd.:Z413-416)

Wie ihrer Aussage zu entnehmen ist schickte sie 400 Euro jeden Monat als Rückzahlungen zu ihrem Mann und zahlte für ihr Zimmer bei ihrer Schwester 150 Euro Miete. Durch einige Nebenjobs verdiente sich Sara Geld dazu, denn von den 50 Euro, die ihr im Monat blieben, hätte sie wohl kaum leben können. Schon ohne alle diese monatlichen Zahlungen sind 600

Euro für das Leben in Wien äußerst wenig, aber wenn man sieht wie viel ihr tatsächlich blieb, so ist es doch überraschend, dass es überhaupt zum Überleben reichte.

Laut dem *Bundeseigentumsamt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* müsste Sara mindestens 6,50 Euro pro Stunde verdienen (vgl. Bundeseigentumsamt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit o.J.:§2). 600 Euro monatlich liegen bei Saras langen Arbeitszeiten (siehe weiter unten) weit unter diesem Stundenlohn. Daniela erzählte mir von einem noch niedrigeren Lohn für eine Vollzeitanstellung als Hausangestellte. An ihrem ersten Arbeitsplatz verdiente sie 300 Euro im Monat. Ihr ist es sehr wichtig Geld zu verdienen, auch wenn sie offiziell nicht arbeiten darf, um ihre Rechnungen selbst bezahlen zu können. Das hängt womöglich auch damit zusammen, dass sie immer wieder betont, dass sie nicht aus ökonomischen Gründen, sondern aus politischen migriert ist (vgl. Daniela 2009:o.Z.). 300 Euro liegen nicht nur unter der Armutsgrenze in Österreich, sondern auch unter der Geringfügigkeitsgrenze von 374,02 Euro (vgl. AMS 2011:o.S.). Dass sie mit diesem Geld nicht viele ihrer Rechnungen decken konnte, dürfte offensichtlich sein. In ihrem Fall gab es allerdings noch ein weiteres Problem, was Geld anging. Als AsylwerberInnen stehen ihr und ihrer Familie eine finanzielle Grundversorgung zu. Von dieser erzählte ihr und ihrem Mann niemand, und das erste halbe Jahr ihres Aufenthalts verfügten sie nicht einmal über dieses Geld (vgl. Forschungstagebuch 18.6.2009:87-88). Wovon sie in dieser Zeit lebten konnte ich nicht herausfinden.

Der Geldmangel bedrückt also alle drei Frauen. Sara und Aurora, weil die Rückzahlungen einen großen Teil ihrer Gehälter vernichten und sie mit genug zum Überleben, aber nicht viel mehr zurückbleiben. Für Daniela ist der Mangel an Geld darüber hinaus problematisch, weil sie in ihrem Heimatland der Mittelschicht angehörte und mit diesem Statusverlust schwer umgehen kann. Sie möchte arbeiten und mehr Geld verdienen aber auf Grund des österreichischen Migrationsregimes sind ihr die Möglichkeiten des formellen Arbeitsmarkts verschlossen. Eine derartige Situation wird von ArbeitgeberInnen – wie auch den ersten, bei denen Sara und Daniela tätig waren – häufig ausgenutzt. Wenn Sara nicht so dringend einen Weg für die legale Migration und Daniela unter Druck eine Arbeitsstelle gesucht hätte, hätten die beiden wahrscheinlich keine Anstellungen mit so schlechter Bezahlung angenommen.

Neben dem an sich schon sehr geringen Gehalt ist es weiters nicht selten, dass nur ein Teil oder gar nichts der geleisteten Arbeit bezahlt wird. Hier wird der Unterschied im Status der beteiligten Personen und die schlechte Information der Hausangestellten über ihre Rechte missbraucht. Auf Grund dieser Umstände können sich migrantische Hausangestellte oft nicht

verteidigen (vgl. Heubach 2002:173). Es kommt häufig vor, dass ArbeitgeberInnen ihren Haushaltshilfen zusätzlich zu den vereinbarten Arbeiten noch weitere Aufgaben überantworten. Da dafür aber nicht mehr Zeit zur Verfügung steht, führt das dazu, dass die eine oder andere Tätigkeit vernachlässigt wird, was womöglich Anlass zu Kritik seitens der DienstgeberInnen gibt (vgl. Lutz 2008[2007]:84). Denn diese haben teilweise sehr unrealistische Vorstellung davon, wie schnell eine Arbeit durchgeführt werden kann (vgl. Rerrich 2006:96). Mit diesem Problem sind auch meine Interviewpartnerinnen immer wieder konfrontiert. So berichtet Aurora von einer Arbeitgeberin, die die von ihr verlangten Zusatzaufgaben nicht entlohnt, im Gegenteil für die gesamte Arbeit sogar weniger bezahlt als ausgemacht:

„[...] una chica creo que quiere que haga muchas más cosas y ni siquiera me recompensa con un euro, es una chica, es un poco coña se dice, coña que no, que ni siquiera te da un euro más, cincuenta centavos, por si ella te da, por de cuatro horas te da lo justo, pero otras jefas siempre me dan poco más ó, ó algo así. [...] Y ella no me paga más, a veces me paga menos también [...]“ (Aurora 2009:Z250-260)

Und auch Sara nennt ähnliche Probleme:

„[...] unas veces yo le cuidé al niño cuando él salió en la noche y no me pagaron eso, no. [...] no pregunté, porque no era muchas veces, solo un par de veces, pero tampoco pregunté. Ella decía, te voy a pagar, sí! Pero era muy, muy difícil él de pagar dinero, sí.“ (Sara 2009:Z302-307)

Die ArbeitgeberInnen versprochen ihr für die Überstunden einen Lohn, den Sara aber nicht bekam. Dabei gibt es ein von beiden Seiten unterzeichnetes vertragsähnliches Dokument, in dem vereinbart ist, dass Sara für zusätzliche Arbeitsstunden zu ihrem üblichen Gehalt weiteres Geld erhalten sollte. Die DienstgeberInnen nutzten Saras Abhängigkeit und ihr geringes rechtliches Wissen zu ihren eigenen Gunsten.

Geringe Bezahlung ist also ein Teil der Probleme im finanziellen Bereich. Ein anderer ist, wie bereits erwähnt, dass Hausangestellte durch die Arbeit im informellen Sektor keinen Anspruch auf Urlaubsgeld und ähnliches sowie keine Sozialversicherung haben. Urlaubsgeld, Zuschläge für Arbeit am Wochenende oder in der Nacht (vgl. Haidinger 2004:71) sowie Pensions- oder Krankenversicherung werden weder von Genderas (2007:141) noch von Haidingers (2004:71) Interviewpartnerinnen genannt. Für meine Interviewpartnerin Aurora wurde beispielsweise die mangelnde Versicherung zum Problem, als sie sich das Knie schwer

verletzte (siehe „Schwangerschaft und Krankheiten“). Alle anderen von mir befragten Frauen hatten zwar eine Versicherung, allerdings nicht über ihre Haushaltsarbeit. Sara ist trotz ihres geringen Gehalts (das allerdings über der Geringfügigkeitsgrenze liegt) privat versichert: „[...] no tenía derechos für arbeitslos oder para el Krankenversicherung. Yo lo pagaba privada [...]“ (Sara 2009:Z124-126) Luz Elena ist als Ehefrau über ihren Mann mitversichert und muss sich darüber keine Sorgen machen. Was sie allerdings schon beschäftigt ist, dass sie keinen bezahlten Urlaub erhält:

„Lo que, lo que tengo es por ejemplo si, yo no tengo vacaciones y si tuviera vacaciones no me pagan, porque yo pago por horas, y, pero que sí, lo que sí me reconoce es en la Navidad. Ella me da el dinero que me corresponde de la Navidad, todos los años, eso sí me da, sí.“ (Luz Elena 2009:Z252-255)

Da sie nach Arbeitsstunden bezahlt wird, erhält sie also kein Geld wenn sie sich Urlaub nimmt. Hingegen erhält sie Weihnachtsgeld. Dies ist aber nicht immer gleich hoch und ihre ArbeitgeberInnen sind nicht verpflichtet es ihr zu zahlen. Sie zahlen es um ihre Anerkennung zu zeigen.

ArbeitgeberInnen machen ihren Angestellten immer wieder Geschenke. Wenn diese nicht angenommen werden, oder die Angestellten andere Forderungen an das Arbeitsverhältnis haben, werden sie als undankbar wahrgenommen (vgl. Berka/Höglinger 1994:53). Geschenke, Zugeständnisse, etc. werden gemacht und als Gegenleistung wird erwartet, dass Frauen auf bestimmte Ansprüche verzichten. So wird „Dankbarkeit“ zum Druckmittel (vgl. ebd.:60).

Auch andere Hausangestellte erhalten also Geld oder Geschenke zu bestimmten Gelegenheiten wie Weihnachten oder Geburtstagen. Diese Dinge sind allerdings nicht verpflichtend für die ArbeitgeberInnen, da sie kein Teil des Vertrags sind. Andererseits aber werden sie von den Dienstnehmerinnen als Ausdruck der Anerkennung ihrer Arbeit erwartet, bzw. könnte man es nach den eben genannten Forschungsergebnissen von Berka und Höglinger als Erzeugung dieser Dankbarkeit sehen und damit eine Bestechung der Angestellten mit dem Hintergedanken, dass diese keine Forderungen an ihre ArbeitgeberInnen stellen.

Im Falle von Betreuungstätigkeiten kann es eine Abfindung im Todesfall der betreuten Person geben (vgl. Gendra 2007:141). Ist die Hausangestellte hingegen aus irgendeinem anderen Grund an der Ausführung ihrer Tätigkeiten gehindert, so wird in der Regel kein Gehalt

ausgezahlt, unabhängig davon, ob ArbeitgeberIn oder -nehmerin abgesagt hat (vgl. Rerrich 2006:79).

Die Finanzen stellen also sowohl für meine Interviewpartnerinnen als auch für migrantische Hausangestellte in anderen Untersuchungen ein Problem dar. Nicht nur ist die Bezahlung meist gering, sondern sie können sich auf Grund ihrer Lebenssituation und ihrer (meistens vorhandenen) Nichtkenntnis von Gesetzen nur schwer zur Wehr setzen. Die ArbeitgeberInnen nützen diese Situation aus, wie man zum Beispiel im Arbeitsverhältnis von Sara sehen kann. Auch gegen die Nichtzahlung von Überstunden, Versicherung und Extrazahlungen können sie deswegen meist nicht viel unternehmen. Die Gehälter sind also meistens gering und ihnen zustehende Extrazahlungen wie Überstunden, Versicherung, Weihnachtsgeld, etc. werden oft nicht gewährt.

10.3 Arbeitszeiten

Nicht nur ist die Bezahlung oft niedrig, sondern zusätzlich oft noch kombiniert mit langen Arbeitszeiten, wie die Frauen in der Untersuchung von Morales-Seifert berichteten (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S). Aber auch Sara klagt im Interview über lange Zeiten an ihrem ersten Arbeitsplatz in Österreich. Gleich am Anfang des Interviews erwähnte Sara, dass sie von sieben in der Früh bis fünf am Nachmittag arbeitete, und sie das als großes Problem empfand, unter anderem auch deswegen, weil sie nicht nur an Wochentagen arbeitete: „También los fines de semana, los feriados tambien trabajaba. [...] a veces él estaba, quizás no tenía nada para hacer los feriados, entonces me decía que ya de medio día y puedes irte la mitad del día [...]” (Sara 2009:Z120-123) Sie hatte daher kaum Freizeit bzw. konnte diese nicht wirklich zu ihrer Entspannung nutzen. Denn wenn der Arbeitgeber an Feiertagen zu Hause war und meinte sie könne früher gehen, war das spontan und sie konnte für diese Zeit keine Aktivitäten planen. Die ohnehin schon spärlich bemessene Freizeit verkürzte sich noch weiter, da sie um ein zusätzliches Einkommen zu erwirtschaften von Zeit zu Zeit in anderen Haushalten als Babysitterin tätig war.

1993 wurde in einem Gesetz folgendes festgehalten: Live-ins unter 18 dürfen maximal 100 Stunden auf zwei Wochen verteilt arbeiten, jene über 18 110 Stunden. Bei Live-outs ist festgehalten, dass Angestellte unter 18 im selben Zeitrahmen nur 80 und jene über 18 nur 86

Stunden arbeiten dürfen. Außerdem steht Hausangestellten jeglicher Art jeden Tag mindestens zwei Mal eine dreißigminütige Pause zu, in der sie essen und/oder trinken können (vgl. Berka/Höglinger 1994:22). Auch ohne Babysitten kommt Sara mit ihren Arbeitszeiten weit über die für Hausangestellte mit 86 Stunden Arbeit in vierzehn Tagen festgeschriebene Grenze. Wenn man sich aber nun ausrechnet wie viele Stunden Sara in vierzehn Tagen arbeitet, so kommt man auf zirka 140, also 54 Stunden über dem gesetzlich erlaubten Rahmen. Sara ist mit dem Problem der langen Arbeitszeiten kein Einzelbeispiel, wie die oben erwähnte Studie von Morales-Seifert zeigt. In Verbindung mit dem vorangegangenen Kapitel fällt einem bei ihr allerdings auch noch auf, dass sie nicht nur sehr lange arbeitet, sondern dabei auch noch sehr wenig verdient. Wenn man die Mindestlohntarife, die ich im vorigen Kapitel genannt habe, betrachtet, müsste Sara bei solchen langen Arbeitszeiten 1 820 Euro im Monat verdienen. Sie erhält allerdings nicht einmal ganz ein Drittel davon.

Sie arbeitet live-out, das heißt sie lebt nicht bei ihren ArbeitgeberInnen. Das Problem der langen Arbeitszeiten scheint aber bei live-in arbeitenden noch viel verbreiteter zu sein. Boidi berichtet von Arbeitstagen von bis zu 18 Stunden (vgl. Boidi 2004:131). Dabei müssen Live-ins oft 24 Stunden am Tag abrufbereit sein (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.), gelten also als jederzeit dienstbereit. Die für das psychische Wohlbefinden eines Menschen notwendigen Trennlinien von Arbeits- und Freizeit, Wochenende und Arbeitstag sowie Privatleben und Arbeit lösen sich auf (vgl. Rerrich 2006:78). Die Einteilung von Arbeits- und Freizeit richtet sich danach was gerade anfällt, insofern ist eine Planung der Freizeit nicht möglich. Das hat wiederum zur Folge, dass die Frauen ihre Freizeit meist zu Hause verbringen, woraus sich weiter ergibt, dass sie tatsächlich fast immer erreichbar sind. Hausangestellte, die sich im Haushalt befinden gelten als zur Verfügung stehend. Die gesetzliche Regelung von einem freien Sonntag in vierzehn Tagen wird oft nicht eingehalten (vgl. Berka/Höglinger 1994:44-48). Außerdem kommen die Hausangestellten nicht zu viel Schlaf, wenn sie auch in der Nacht arbeiten, was zusätzlich belastet (vgl. Gendera 2007:127-128).

Die Trennung von Arbeits- und Freizeit ist also vor allem bei Live-ins häufig ein Problem. Auch Aurora hatte dieses Problem als sie eine Frau im Rollstuhl Vollzeit betreute und bei dieser wohnte.

„[...] allí trabajaba yo de lunes a domingo y dormí allí. Tenía dos horas días, diarias todos los días libres pero no siempre la misma hora porque siempre dependía de la señora y si ella me necesitaba tal hora yo tenía que estar allí en el lugar o si un fin de semana yo tenía mi día libre pero si la señora se le pasaba algo y me llamaba y yo

estaba en el cine o donde sea, comiendo, yo estaba a su disposición. Entonces allí no mucho tenía libre porque siempre ella me pasaba llamando, siempre. [...] Me molesta porque yo no podía hacer nada, estaba con mi familia, con mis primas o con amigos comiendo y, ¡Aurora, te necesito aquí! ¡Toma un taxi! no sé, entonces como era mi jefa entonces, ciao, ciao, ciao. Nunca podía terminar de ver una película, nunca podía empezar a ver una película o hacer algo porque ya me llamaba la señora. [...] Todos los días eran dos horas pero fin de semana yo tenía libre el sábado pero tenía que ir a dormir el domingo nuevamente. Pero eso era ya con, porque siempre me llamaba la señora te digo fin de semana, me llamaba y que, tengo que estar allí, porque le ha pasado algo [...]“ (Aurora 2009 :Z63-80)

Das heißt Aurora lebte bei ihrer Chefin, die gleichzeitig die betreute Person war, und hatte offiziell zwei Stunden am Tag und jeden Samstag frei. Sie konnte diese freien Zeiten jedoch nie ausnutzen, da ihre Arbeitgeberin immer irgendein Problem zu haben schien, bei dem sie Aurora benötigte. Aurora musste dann sofort, egal wo sie war und was sie tat, zu ihr fahren. Diese Situation war für Aurora belastend, weil sie ihre Freizeit nie genießen konnte, wenn sie überhaupt eine hatte. Obwohl Aurora ihre Freizeit nicht im Haushalt verbrachte, betrachtete sie ihre Arbeitgeberin offensichtlich als verfügbar und zeigte keinen Respekt vor der offiziell arbeitsfreien Zeit ihrer Angestellten.

Arbeitszeiten sind also nicht nur wegen teilweise fehlender Bezahlung der Überstunden ein Thema, sondern auch wegen ihres Ausmaßes. In live-in Beschäftigungen ist die Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit oft nicht klar zu erkennen. Die Erfahrungen meiner Interviewpartnerinnen Sara und Aurora bestätigen hier Aussagen aus der Literatur.

10.4 Wohnen

Live-in Arbeit hat also den eindeutigen Nachteil der schwierigen Abtrennung von Arbeitszeiten. Sie hat dafür einen Vorteil, denn bei der Arbeitssuche wird die Wohnungssuche gleich mitabgedeckt. Das Wohnen bei den ArbeitgeberInnen ist allerdings auch nicht unproblematisch. Das Thema des Wohnens ist ein sehr wichtiges, das sowohl in der Literatur zu migrantischen Hausangestellten immer wieder angesprochen wird als auch von meinen Interviewpartnerinnen zumindest erwähnt wurde. Denn nach der Ankunft in einem neuen

Land muss zunächst einmal eine Wohngelegenheit gefunden werden. Teilweise kommen Migrantinnen bei Verwandten oder Bekannten unter, werden aber dort nach kurzer Zeit zur Last oder empfinden es selbst so. Allein migrierte Frauen suchen sich deswegen häufig einen Live-in-Job, um Arbeits- und Wohnungssuche auf einmal zu erledigen (vgl. Wagner 2010:143). Bei Live-ins sind Wohnraum und Arbeitsplatz nicht räumlich getrennt. In Folge kann es schwierig sein die beiden psychisch zu trennen. Die meisten der Live-ins aus Berka und Höglings Forschung hatten zwar ein eigenes Zimmer, dieses war aber von der Größe her teilweise eher mit einer Abstellkammer zu vergleichen und war auch nicht immer passend eingerichtet. Zum Beispiel war in manchen Fällen das Mobiliar auf Kinder ausgerichtet. Getrennte Sanitäranlagen gibt es selten (vgl. Berka/Höglinger 1994:46-48). Beengte Wohnverhältnisse aber können eine psychische Belastung darstellen (vgl. Wagner 2010:144-145), unabhängig davon, ob oder ob nicht bei den ArbeitgeberInnen gewohnt wird.

Weil viele Hausangestellte irregulär migriert sind, können sie auch nicht offiziell mieten und so können die von ihnen verlangten Mietpreise willkürlich festgesetzt und auch angehoben werden. Teilweise werden die Frauen nicht nur von Einheimischen, sondern auch in ihren privaten Netzwerken ausgebeutet. Dies passiert auf Basis von Asymmetrien im Netzwerk, wenn zum Beispiel eine Frau einen legalen Status hat und eine andere nicht. Die Frau mit dem legalen Status mietet eine Wohnung und vermietet Zimmer überteuert weiter. Die Ausnutzung der Situation innerhalb der eigenen Community wird von den Frauen meist als schlimmer wahrgenommen als die durch andere Personen (vgl. ebd.:148-151).

Während in der Literatur zu migrantischen Hausangestellten das Thema des Wohnens große Relevanz hat, scheint es für meine Interviewpartnerinnen weniger wichtig zu sein. Im Grunde hatten sie keine Schwierigkeiten mit ihren Wohngelegenheiten. Nur Sara hatte einmal das Problem keine zu finden, die groß genug für ihre gesamte Familie war. Die Suche war im Interview nicht wirklich Thema, weil sie sie auch nicht als langwierig oder besonders schwierig empfunden hat. Erzählt hat sie mir davon nur, weil ihr eine Arbeitgeberin half und ihr eine Wohnung vermittelte. (siehe Kapitel „ArbeitgeberInnen“) Wenn Sara diese Hilfe jedoch nicht bekommen hätte, hätte die Suche aus finanziellen Gründen problematisch werden können. Aurora als Live-in ist kaum auf das Wohnen eingegangen. Für sie lag der Schwerpunkt auf der Tatsache, dass sie keine klar definierte Freizeit hatte (siehe vorheriges Kapitel). Dies hängt allerdings eng mit ihrer Wohnsituation zusammen, durch die sie sowohl tagsüber als auch nachts im Haushalt der ArbeitgeberInnen anwesend war und damit als ständig verfügbar galt. Sie konnte mit der Arbeit also nicht am Abend abschließen, sondern es

konnte immer wieder eine weitere Aufgabe dazu kommen. Sara wiederum hatte zwar keine Live-in Stelle, musste sich aber ebenfalls mit einem Problem im Bereich Wohnen auseinandersetzen, das auf Grund ihrer finanziellen Schwierigkeiten entstanden ist. Von Luz Elena und Aurora hätte ich angenommen, dass sie das Thema erwähnen würden, weil sie zumindest teilweise illegal in Österreich lebten und daher auch nicht offiziell mieten durften, ähnlich wie viele der Frauen aus Wagners Studie. Luz Elena schien jedoch nie ein Problem zu haben und auch Aurora scheint trotz ihres Aufenthaltsproblems keine Schwierigkeiten mit der Wohnungssuche zu haben.

10.5 Erwartungen an Leistungen

Neben den bereits erwähnten Problemen mit langen Arbeitszeiten, unbezahlten Überstunden und fehlenden Pausen gibt es noch weitere Schwierigkeiten mit Erwartungen, die an migrantische Hausangestellte gestellt werden. In der Literatur wird immer wieder erwähnt, dass davon ausgegangen wird, dass weibliche Hausangestellte alle im Haushalt anfallenden Tätigkeiten schon auf Grund ihres Geschlechts und ihrer regionalen Herkunft von vornherein beherrschen, unabhängig davon, welchen Beruf sie in ihrem Heimatland ausgeübt haben (vgl. Rerrich 2006:47). Darüber hinaus wird erwartet, dass sie alle Wünsche der ArbeitgeberInnen sofort erraten, das heißt die Putzleistungen nach den genauen Vorstellungen dieser erledigen, ohne dass große Instruktionen vorher nötig sind. Unterschiedliche Vorstellungen über die Putzleistung können deshalb zu Unstimmigkeiten führen. Zum Beispiel legt u.U. der/die ArbeitgeberIn mehr Wert auf ein blitzendes Bad als auf ein schön aufgeräumtes Schlafzimmer und die Angestellte sieht das umgekehrt. Die Hausangestellte verrichtet in so einem Fall die Arbeit so, wie sie sich das denkt, und die ArbeitgeberIn ist unzufrieden (vgl. ebd.:95). Das Problem hier ist, dass ArbeitgeberInnen erwarten, dass die Angestellten genau wissen, was sie wünschen (vgl. Lutz 2008[2007]:84). Sie hoffen, dass sie an der Arbeitsweise der Angestellten so wenig wie möglich korrigieren müssen. So wird Qualität in der bezahlten Haushaltsarbeit definiert. Dass es sich hier um individuelle Vorstellungen und Erfahrungen von Sauberkeit und Ordnung handelt, wird nicht reflektiert (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:14). ArbeitgeberInnen haben also bestimmte Erwartungen an das Vorwissen und die Leistungen von ihren Hausangestellten, die letztere teilweise nicht erfüllen können. In diesem Sinne der in einem bestimmten Zeitraum zu erbringenden Leistungen erzählt Aurora davon, dass sie in

manchen Haushalten unter Zeitdruck leidet, was vor allem an den Chefinnen und ihren Ideen davon liegt, wie schnell wie viel Arbeit gemacht werden soll (siehe weiter oben): „Algunas de vez en cuando son un poco estresante, porque te exigen un poco más, quieren que hagas todo y solo tienes cuatro horas para hacer eso, pero, pero bueno.“ (Aurora 2009:Z138-140) An manchen Arbeitsplätzen wird sie daher mit der ihr aufgetragenen Arbeit nicht in der vereinbarten Zeit fertig (vgl ebd.:Z104), eine Tatsache, die sie selbst jedoch nicht als Problem empfindet. Allerdings führt das dazu, dass sie sich in solchen Situationen nicht einmal eine kurze Pause zwischendurch gönnen kann:

„Ah, no, cuando estoy en las casas no, no, hay mucho, no tengo tiempo libre, porque tengo que estar, porque yo, por ejemplo en una casa tengo que hacer en unas cuatro horas pero tengo que hacer todo entonces yo tengo que hacer todo con tiempo. Tanto tiempo me demore en la cocina, tanto tiempo me demora en la sala ó en los baños, haciendo esto, haciendo otro y ya sé cuanto tiempo necesito para aspirar y trapear que es lo último, entonces no tengo mucho tiempo.“ (ebd.:Z122-127)

Auch Luz Elena deutet an, manchmal unter Zeitdruck zu leiden und nicht alle Aufgaben in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können. In ihrem Fall hängt das mit der Jahreszeit zusammen, da sie im Sommer zusätzlich zu ihren sonstigen Tätigkeiten auch noch für die Gartenarbeit zuständig ist: „[...] poquito más, más duro es en el verano, porque tienen un jardín bien grande, tiene una oficina grande, tiene un casa de jardin, allí es un poquito más estresado, porque tengo que, que hacer todo. En el verano sí, y a veces trabajo más tiempo.“ (Luz Elena 2009:Z362-365)

Meine Interviewpartnerinnen haben also weniger Probleme damit, dass die detaillierten Erwartungen an die Putzleistungen, also welches Zimmer zum Beispiel wichtiger ist als ein anderes, wie in der Erfahrung von anderen Hausangestellten auf Grund mangelnder Kommunikation nicht erfüllt werden können. Was allerdings (für Luz Elena und Aurora) immer wieder zum Problem wird, ist, dass ihre ArbeitgeberInnen unrealistische Erwartungen an die Schnelligkeit ihrer Hausangestellten haben. Sie stellen zusätzliche Aufgaben, aber wünschen, dass die ständig zu erledigenden Dinge trotzdem genauso gut wie sonst verrichtet werden. Für diesen Mehraufwand gestehen sie ihnen allerdings keine zusätzliche Arbeitszeit zu.

10.6 Auswirkungen des österreichischen Migrationsregimes

Die eben behandelten Probleme waren mit der Arbeitsbeziehung verbunden. Migrantische Hausangestellte haben jedoch nicht nur auf Grund dieses Verhältnisses mit Schwierigkeiten zu kämpfen, wie bereits häufig erwähnt. Auch ihre Lebenssituation auf Grund der Migration stellt sie vor einige Herausforderungen, die durch das Migrationsregime des jeweiligen Ziellandes, in diesem Fall Österreich, strukturiert werden. In der Migrationssituation war das Thema Aufenthaltsstatus natürlich für alle vier meiner Interviewpartnerinnen präsent. Sara und Luz Elena erhielten über ihre ArbeitgeberInnen Legitimationskarten, durch die sie einen legalen Aufenthalt in Österreich besaßen. Als Luz Elena aufhörte für Botschafter zu arbeiten, rutschte sie damit in die Illegalität ab, eine Problematik, die für Aurora seit ihrer Ankunft präsent ist.

Der psychische Druck durch die Situation der Illegalität kann hoch sein. Irregulär Migrierte leben in ständiger Angst und haben kaum gesellschaftliche Kontakte aus Furcht an die Behörden verraten zu werden. Die Folgen sind Einsamkeit und Isolation (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S.). MigrantInnen ohne legalen Aufenthalt werden von der Polizei in Razzien gesucht, belästigt und in Haft genommen (vgl. Division for the Advancement of Women. Department of Economic and Social Affairs 1999:34). Heis befragte eine Mitarbeiterin einer Organisation in Wien und wollte unter anderem wissen, was einer Hausangestellten ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung geraten werden sollte. Die Antwort fiel sehr knapp und direkt aus: „Nicht auffallen!“ (vgl. Heis 1999:11), denn schon schlichte Kontrollen der Fahrkarten in den öffentlichen Verkehrsmitteln können für irregulär migrierte Personen zum Problem werden. Daher verbringen sie ihre Freizeit häufig zu Hause und vermeiden alle Wege, die nicht dringend nötig sind (vgl. Rerrich 2006:81). In diesem Kontext kann der Arbeitsplatz Haushalt auch als Schutz vor Kontrolle und Verfolgung durch den Staat verstanden werden (vgl. Haidinger 2004:68). Andererseits verschärft das natürlich die Probleme von Live-ins, die ich unter „Lange Arbeitszeiten“ diskutiert habe.

Der illegale Aufenthaltsstatus muss allerdings nicht immer auf diese Art und Weise auf die betroffenen Personen wirken. Luz Elena zum Beispiel hat, während der Zeit, in der sie keine Aufenthaltserlaubnis hatte, einen Ausflug nach Bratislava gemacht (vgl. Luz Elena 2009:Z53-54), und Aurora tanzt in ihrer Freizeit in einer Tanzgruppe, die auch öffentliche Auftritte hat (vgl. Aurora 2009:Z216-218). Meine Interviewpartnerinnen, die zumindest zeitweise ohne

legalen Aufenthalt in Österreich waren, schienen sich also nicht so sehr vor Kontrollen zu fürchten. Die Überquerung einer Staatsgrenze kann immer Passkontrollen beinhalten, genauso wie ein öffentlicher Auftritt, auch wenn er in einer Gruppe stattfindet, immer mit der Aufmerksamkeit von teilweise fremden Menschen verbunden ist. Die Angaben von Luz Elena und Aurora stehen hier also im Gegensatz zu jenen in der Literatur zu Hausangestellten.

Im Kapitel Fallbeispiele habe ich schon erwähnt, dass Aurora bis zum Interview noch keinen legalen Aufenthalt in Österreich hatte. Sie hatte jahrelang irregulär in Österreich gelebt. Da sie aber ein paar Tage vor dem Interview heiratete löste sich das Problem und sie konnte einige Zeit später über ihren Mann ein Visum erhalten (vgl. Forschungstagebuch 7.7.2009:92-93). Am Arbeitsplatz hat(te) sie deswegen keine Probleme. Sie ist der Meinung ihre ArbeitgeberInnen würden sich nicht für ein existierendes oder fehlendes Visum interessieren und sie deshalb nicht schlechter behandeln (vgl. Aurora 2009:175-191). Auch sonst scheint sie das Thema nicht so zu beschäftigen wie einige Frauen aus anderen Untersuchungen. Sie bewegt sich frei in Wien und tritt sogar mit einer Tanzgruppe öffentlich auf. Ihre Angst vor einer Kontrolle scheint also gering zu sein. Zum Problem wurde der fehlende Aufenthaltsstatus nur als sie einen Unfall hatte und medizinische Betreuung benötigte. (siehe „Schwangerschaft und Krankheiten“ und „LEFÖ“)

Abgesehen von Illegalität kann der Aufenthaltsstatus auch zu Komplikationen führen, wenn ein legaler Aufenthalt gegeben, aber an die ArbeitgeberInnen gebunden wird. Die Abhängigkeit bezogen auf ein gültiges Visum, macht migrantische Hausangestellte noch leichter ausbeutbar, denn eine Kündigung würde auch zum Verlust des Aufenthaltsstatus führen (vgl. Parreñas 2004:377). In Österreich besteht eine derartige Gebundenheit des Visums an ArbeitgeberInnen bei den Hausangestellten von DiplomatInnen oder von Angestellten der UNO. Boidi bezeichnet ihre Situation als eine „völlig rechtlose“. Dadurch, dass eine Kündigung, egal von welcher Seite sie ausgeht, die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz und damit den Aufenthaltsstatus kostet, sind sie stark von ihren ArbeitgeberInnen abhängig. Das macht es schwierig sich gegen Dinge wie einen Arbeitstag von bis zu 18 Stunden, einen niedrigen Lohn, etc. zur Wehr zu setzen. Teilweise müssen sie es sich sogar gefallen lassen, dass ihnen ihre Pässe von den ArbeitgeberInnen abgenommen werden (vgl. Boidi 2004:131). Auch durch den Tod des/der ArbeitgeberIn verliert eine Hausangestellte mit einem gebundenen Aufenthaltsstatus eben diesen (vgl. Mundak/Shamir 2008:169). Diese Problematik zeigen die Erfahrungen von Sara und Luz Elena. “En esa situación no se puede cuando tu precisas de ese papel, necesitas el documento y ellos te ponen sus condiciones y tu

aceptas.” (Sara 2009:Z506-508) Sara erhielt ihre Aufenthaltserlaubnis nur über ihre Anstellung bei einem Botschafter. Die Folgen sahen für sie so aus, dass sie viele Bedingungen, wie lange Arbeitszeiten und geringes Gehalt, akzeptieren musste, um nach Österreich kommen zu können. Sie hat verschiedene Probleme hingenommen, und oft nicht gewagt zu widersprechen, zum Beispiel wenn es um die Bezahlung von Überstunden ging, weil sie ihre Legitimationskarte nicht verlieren wollte. Das war ihr schon vor der Migration bewusst:

„[...] era una, una situación que yo aceptaba, yo estaba de acuerdo, a pesar de era injusta, incorrecto, oder so se podría decir, em, es muy difícil que un sudamericano venga para Europa, para Austria y tenga sus documentos en regla, das is, eso es difícil, y como yo lo sabía eso, entonces yo acepté las condiciones del empleador, él podía utilizarme más de doce horas si quería, pero yo lo podía hacer por causa de los documentos, por causa de la legalidad en Austria.“ (ebd.:Z492-497)

Für Sara war es wichtig einen legalen Aufenthalt in Österreich zu haben und deswegen akzeptierte sie eine Absprache mit den ArbeitgeberInnen in der sie zustimmte bis zu zwölf Stunden am Tag zu arbeiten. In Teil I bin ich bereits darauf eingegangen, dass zahlreiche migrantische Hausangestellte diesen Beruf nur wählen, weil er oft die einzige Möglichkeit darstellt zu migrieren.

Luz Elena hatte am Anfang ihres Aufenthalts ebenfalls eine Legitimationskarte über den Botschafter, bei dem sie arbeitete. Als dieser in sein Heimatland zurück ging verlor sie den Job und auch ihre Aufenthaltserlaubnis.

„Y cuando él [Botschafter; Anm. Weidinger] se fue me quedé yo sin papeles, ¿no? Me quedé yo trabajando con la señora [Name der Arbeitgeberin], me quedé yo mucho tiempo, bueno no sé qué tiempo me quedé, no sé, no recuerdo, no recuerdo cuantos años me quedé. [...] antes como le dijo que yo no tenía problemas como tenía la legitimación carta, por eso no necesitaba visa, no necesitaba nada, pero solo podía trabajar para, para gente extranjera como yo, para diplomáticos. Cambió porque me casé y él me dio una visa y aquí, eso fue hace seis años atrás.” (Luz Elena 2009:Z166-174)

Solange sie ihre Legitimationskarte hatte, hatte Luz Elena keine Probleme mit ihrem Aufenthaltsstatus. Sie sah sich auch nicht mit derselben Problematik konfrontiert, wie sie Sara beschrieben hat. Da sie keine Schwierigkeiten mit ihren ArbeitgeberInnen hatte, war sie

zufrieden. Die Situation wurde erst kompliziert, als sie ihr Visum verlor, da der Arbeitgeber nicht mehr vorhanden war und damit auch ihre Legitimationskarte nicht. Sie blieb einige Jahre mit irregulärem Aufenthalt in Österreich, wobei sie selber nicht genau weiß wie lange das andauerte, hatte aber auch da nicht viele Probleme. Heute hat sie über ihre Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger eine Aufenthaltsbewilligung und braucht sich darum keine Sorgen mehr zu machen. Die Situation von Luz Elena zeigt die eben aus der Literatur beschriebene Problematik der Bindung des Visums an einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin. Durch die nicht einmal gewünschte Beendigung des Arbeitsverhältnisses rutschte sie in die Illegalität ab. Wie gesagt hatte sie auch in der Zeit ohne Visum nicht viele Probleme durch diese Unregelmäßigkeit, aber von einem Vorfall erzählte sie in einem anderen Zusammenhang dann doch. In diesen Jahren machte sie einmal einen Ausflug nach Bratislava und wurde an der Grenze aufgegriffen. Sie hätte dann drei Monate in Bratislava bleiben müssen bevor sie wieder nach Österreich hätte kommen können, aber wie ich später noch ausführen werde, wurde dieses Problem durch die Unterstützung ihrer Familie schnell wieder gelöst (vgl. ebd.:Z49-78).

Für Daniela stellt sich die Problematik noch einmal anders dar. Als Asylwerberin besitzt sie die Erlaubnis in Österreich zu leben. Die Aufenthaltserlaubnis ist für sie aber trotzdem ein Problem, da sie und ihre Familie darauf warten einen positiven Asylbescheid zu erhalten. Bis eine Entscheidung über ihren Asylantrag getroffen wird, wissen sie nicht ob sie hier bleiben dürfen oder nicht (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Ihr Aufenthaltsstatus ist für sie aber vor allem deswegen ein Thema, weil sie als Asylwerberin nicht arbeiten darf. Vor allem durch die Legalisierung des Aufenthalts, oder das Erreichen einer Arbeitserlaubnis steigen nämlich die Möglichkeiten in der Wahl des Arbeitsplatzes. Selbst für Frauen mit regulärem Aufenthalt ist es allerdings auf Grund des Überangebots an Hausangestellten schwierig ein legales Beschäftigungsverhältnis zu finden (vgl. Berka/Höglinger 1994:39-40). Unmöglich ist es ohne Arbeitserlaubnis, ein Problem mit dem Daniela kämpft. Wie bereits angemerkt darf sich Daniela zwar in Österreich aufhalten, aber nicht arbeiten. Die fehlende Arbeitserlaubnis beschäftigt Daniela sehr und bedrückt sie. Sie möchte gerne einer besser bezahlten Arbeit nachgehen, um für ihr Leben und das ihrer Familie selber aufkommen zu können. Bis sie die Erlaubnis erhält kann sie jedoch nur informellen Beschäftigungen nachgehen, wie die Stellen in Haushalten, in denen sie gearbeitet hat (vgl. Daniela 2009:o.Z.).

Das österreichische Migrationsregime erschwert meinen Interviewpartnerinnen also ihre Lebens- und Arbeitssituation in Österreich. Dies ist kein Einzelfall, denn auch die

migrantischen Hausangestellten in anderen Studien kämpfen mit Problemen, die aus dem Migrationsregime entstehen, teilweise sogar mehr als meine Interviewpartnerinnen. Aurora und Luz Elena kämpften zwar in bestimmten Momenten mit den Folgen eines fehlenden Aufenthaltstitels scheinen sich aber bei Weitem nicht so davon einschränken zu lassen wie andere.

Alle meine Interviewpartnerinnen kämpfen in irgendeiner Weise mit den Folgen des österreichischen Migrationsregimes. Sara konnte sich nicht wehren, weil ihr Aufenthaltstitel an das Arbeitsverhältnis gebunden war. Luz Elena verlor ohne ihr eigenes Zutun den legalen Aufenthalt weil das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Und Daniela würde sich wünschen legal zu arbeiten, kann es aber nicht, da ihr Aufenthalt nicht mit einer Arbeitserlaubnis verbunden ist. Im folgenden Kapitel möchte ich näher auf die damit in Zusammenhang stehende Kenntnis der Rechtslage eingehen.

10.7 Informationen über und Verständnis von relevanten Gesetzen

Beim Migrationsregime handelt es sich, wie in Teil I ausgeführt, im wesentlichen um jene Gesetze, die die legale oder nicht legale Migration strukturieren. Um die eigenen Rechte durchsetzen zu können ist es wichtig diese zu kennen. Zu dieser Thematik finden sich in der Literatur praktisch keine Hinweise, weswegen ich mich in den kommenden Aussagen und Schlussfolgerungen ausschließlich auf meine eigenen Forschungsergebnisse beziehe.

Gesetze, die ihre jeweiligen Lebens- und Arbeitssituationen betreffen, sind meinen Interviewpartnerinnen nicht immer bekannt. Daniela wusste zum Beispiel in den ersten Monaten ihres Aufenthalts, wie weiter oben schon erwähnt, nicht, dass ihr als Asylwerberin eine finanzielle Grundversorgung vom Staat zustand (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Während Daniela sagt, dass sie sich inzwischen mit den Gesetzen in Österreich vertraut gemacht hat, erklärt mir Sara, dass sie die österreichischen Gesetze nicht besonders gut kennt:

„Ahora, eh, de las personas que tienen, que se emplean en las embajadas, sus derechos, no las conozco y las austríacas, las conozco un poco, porque he trabajado mucho en varios lugares en Austria y ich sé más ó menos, pero hay en, son muchas y no conozco, en realidad no podría decir por ejemplo ahora quiero trabajar en un, em, eine Pflegeheim zum Beispiel y allí se pagan algunas cosas extras, no sé que cosa, em, y

esas cosas no son muy claras para mí, no tengo mucha información de los derechos del, sí.“ (Sara 2009:Z331-336)

Sara hat also eine Ahnung von einigen Gesetzen, versteht sie aber nicht wirklich. Rechtliche Rahmenbedingungen für migrantische Hausangestellte kennt sie nicht, obwohl sie laut Hörlsberger, so wie alle Hausangestellten von DiplomatInnen und *UNO*-MitarbeiterInnen mit Legitimationskarte, Informationen vom Außenministerium hätte bekommen müssen (vgl. Hörlsberger 2009:Z129-133).

Im Gegensatz zu Daniela schienen sich auch Luz Elena und Aurora nicht mit Gesetzen zur Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse auseinandergesetzt zu haben. Aurora hätten sie auf Grund ihres irregulären Aufenthalts auch nicht betroffen. Sara auf der anderen Seite würde sich mehr Informationen wünschen und schlägt vor, dass von Seiten der BotschafterInnen ein Kurs für Hausangestellte angeboten werden sollte:

„Hacer un curso donde se hable de los derechos de, más información, zum Beispiel yo, yo iba para una organización, em, en esta organización es muy poco tiempo, no pueden informar, ah mira, tu tienes derecho para esto, para esto, para esto und, y tu puedes hacer esto, esto, esto. Es muy complicado para los extranjeros, pero se puede hacer un curso para las personas que trabajan en casas zum Beispiel, y para que se informen, pero la gente que trabaja como yo, como yo trabajé en ese, en ese, en esa diplomatische círculo de los diplomáticos, eh, nuestro poder, nuestra capacidad de reclamar nuestros derechos es muy poco y ellos tienen mucho poder.“ (Sara 2009:Z354-361)

Laut Hörlsbergers Informationen hätte sie bereits zu Beginn ihres Aufenthalts über ihre Rechte informiert werden sollen, aber Sara kann sich nicht an derartiges erinnern. Sara kritisiert, dass etwaige Rechte ihrer Meinung nach nicht durchgesetzt würden. „[...] en todos los lugares incluso en Austria, en Sudamérica, en las embajadas hay muchas posibilidades de infringir la ley, en muchas, todas las personas, casi todas infringen la ley, no, no, no son genau, exacto, casi nadie.“ (ebd.:Z345-347) Sie glaubt, dass überall auf der Welt Gesetze zu leicht unterwandert werden könnten, und dass das viele Menschen ausnutzten. Vielleicht ist das auch der Grund warum sie sich nicht aus eigenem Antrieb mit den Gesetzen auseinandergesetzt hat, so wie Daniela. Sie hielt es womöglich für nicht zielführend, da sie offenbar kein Vertrauen in Gesetze hat. Außerdem hätte sie auf Grund ihrer Lebenssituation mit oder ohne Informationen nicht gewagt ihre Rechte einzuklagen, wie in der Behandlung

verschiedener Probleme herauskommt. Grund dafür ist die Asymmetrie des Arbeitsverhältnisses, bzw. tragen auch ihre Lebensverhältnisse dazu bei.

10.8 Asymmetrie und Diskriminierung

Selbst wenn die Nichteinhaltung der Gesetze tatsächlich geahndet wird, ist es für migrantische Hausangestellte aufgrund ihrer asymmetrischen Arbeitsverhältnisse schwierig dies einzufordern. Für die ArbeitgeberInnen haben Verstöße gegen Gesetze – das Arbeitsverhältnis betreffend – meist keine Konsequenzen, während Migrantinnen sich vor einer Abschiebung fürchten müssen. Deswegen bestehen die Möglichkeiten migrantischer Hausangestellter ihre Rechte einzuklagen in den meisten Fällen nur auf theoretischer Ebene (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.).

„Es, sí, las leyes son como una cosa y la práctica es otra cosa, como en todo el lugar, yo puedo, yo no podría ni, nunca hacerle una reclamación, algo, al señor, legal, como no es una cosa ganz, eh, legal, no se podría, sí, porque se conectan muchas cosas, mi hermana trabaja en la embajada y si yo le hago un problema al señor, si digo, ah yo he trabajado de tal hora a tal hora y no se me han pagado los feriados, los extras, oder so, entonces, em, mi hermana tendría problemas.” (Sara 2009:Z322-327)

Die Tatsache, dass Saras Arbeitsverhältnis laut ihren eigenen Aussagen nicht hundert Prozent legal verlief, beeinflusste die Chancen auf die Durchsetzung ihrer Rechte negativ. Dazu kam, dass womöglich ihre Schwester Probleme mit ihrem Arbeitgeber in der Botschaft bekommen hätte, wenn Sara Forderungen gestellt hätte. Sara hatte ihren Arbeitsplatz über diese Schwester bekommen, die für ihren Arbeitgeber in der Botschaft arbeitete. Die Beziehung ihrer Schwester zum Botschafter hätte schwierig werden können, wenn es zwischen Sara und ihm zu einer Konfrontation gekommen wäre. Sara drückt die Asymmetrie in ihrem Arbeitsverhältnis wie folgt aus:

„[...] es incorrecto y justo wenn jemand so viel, so viele Stunde arbeit und du kannst nicht, no tienes derecho a muchas cosas, du musst selbst dein Versicherung bezahlen und so, das is... [...] nosotros somos muy pocos, muy frágiles para competir con alguien que tiene mucho poder, sí, y no se puede, podrías luchar con ellos, porque tienen muchos contactos políticos y en la política, no podrías luchar con ellos, no

podrías ganar esa lucha, das is, que tu tengas pruebas y tengas, como una organización que te apoye, es gibt schon seguramente, pero nadie se preocupa en, en acumular pruebas para, ja, para eso, no sé, yo no sé, ¿hay organizaciones así? ¿O hay leyes que apoyan a esto?” (ebd.:454-464)

Das zentrale Merkmal einer ungleichen Arbeitsbeziehung ist für sie, dass ihre ArbeitgeberInnen mehr Rechte als sie haben. Sie können ihre Angestellte schlecht behandeln indem sie sie zum Beispiel viele Stunden hintereinander arbeiten lassen, aber Hausangestellte können sich laut Sara kaum wehren. Sie bezeichnet migrantische Hausangestellte als eine verletzte und kleine Gruppe, während die Botschafter, für die sie arbeiten, viele politische Kontakte haben. Sara ist sich nicht einmal sicher welche Gesetze es zu ihrem Schutz gibt, aber sie ist auf jeden Fall der Meinung, dass sich niemand wirklich für die Situation von (migrantischen) Hausangestellten interessieren und ihr im Fall einer Auseinandersetzung helfen würde. Daher mache es auch keinen Sinn um gesetzliche Rechte zu kämpfen.

Diese Ungleichheit zeigt sich nicht nur auf der rechtlichen Ebene. Es herrscht eine schlechte Streit- und Konfliktkultur in diesem Sektor, weil Angestellte Angst vor einer Kündigung haben, während ArbeitgeberInnen oft schon wegen Kleinigkeiten schimpfen (vgl. Haas 2003:141). Ein weiterer Ausdruck der ungleichen Beziehung ist, dass manche ArbeitgeberInnen die Anstellung von Migrantinnen im Haushalt als eine Form von Barmherzigkeit sehen. Alleine die Aufnahme in den Haushalt soll die Frau für ihre Arbeit entschädigen (vgl. Momsen 1999a:11). Einige Angestellte berichteten davon, dass sie ständig darauf hingewiesen wurden, dass sie alleine schon darüber glücklich sein sollten einen Arbeitsplatz in Österreich zu haben (vgl. Berka/Höglinger 1994:42). Dafür wird Dankbarkeit und ein komplettes Zurückstecken von Lohnforderungen oder eigenen Bedürfnissen verlangt (vgl. ebd.:60).

Wie ich weiter oben im Rahmen der finanziellen Probleme beschrieben habe, gehen viele ArbeitgeberInnen davon aus, dass migrantische Hausangestellte schon dankbar sein müssen in Österreich einen Arbeitsplatz zu haben. Daher – und auch für Geschenke – sollten sie Dankbarkeit zeigen und keine Forderungen stellen. Meiner Meinung nach könnte man das so interpretieren, dass migrantische Hausangestellte Almosen bekommen, damit sie ihre Rechte zurückstecken.

Mit dieser Problematik hatte auch Sara zu kämpfen. Die ArbeitgeberInnen haben ihr vorgeworfen sie müsse dankbar sein, weil sie ihr geholfen hatten legal nach Österreich zu kommen.

„[...] ellos siempre decían, nosotros te hemos hecho un favor, porque hemos hecho los documentos para ti, para que tu te quedes legal en Austria! Y, y, ellos pensaban que yo debería estar mucho más agradecida a ellos, que, que, eh, porque decían, no es alguien, no hay muchas personas que hacen esto, nosotros hemos hecho una excepción, hemos empleado, hemos hecho los papeles legales para ti y que tu puedes moverte con tranquilidad en Wien, tienes un trabajo, tienes los documentos que te permiten estar en Austria. Eso, ellos pensaban, tu tienes que tener más, más gratitud trabajar con, quizás en las noches hacerle babysitter sin cobrarle, extras. Él pensaba así yo creo [...]” (Sara 2009:Z295-303)

Die ArbeitgeberInnen gaben Sara immer wieder zu verstehen, dass sie viel für sie gemacht hatten als sie ihr einen legalen Aufenthalt und eine Arbeit in Österreich verschafften. Sie haben dafür gesorgt, dass sie hier sein kann, also sollte Sara auch bereit sein von Zeit zu Zeit außerhalb der Arbeitszeiten auf das Baby aufzupassen ohne ein Gehalt zu verlangen. Diese Erfahrungen von Sara zeigen klar eine Asymmetrie in ihrem Arbeitsverhältnis bei dem Botschafter, bei dem sie arbeitete. Auch Daniela zeigte eine klare Asymmetrie in ihrem ersten Arbeitsverhältnis auf, wobei sie sich dabei auf Diskriminierungen von Seiten der ArbeitgeberInnen bezog. In dieser Arbeitsstelle fühlte sich Daniela besonders unwohl. Sie erzählte mir, dass sie sich diskriminiert fühlte. „¡Me trataron muy mal!“ (Daniela 2009:o.Z.) Daniela riet mir, mir als Beispiel für die Situation der Hausangestellten in diesem speziellen Haushalt lateinamerikanische Telenovelas anzusehen. Ihr Outfit hätte dem der Angestellten darin geähnelt und sie musste durch einen separaten Eingang für Hausangestellte das Haus betreten. Von den ArbeitgeberInnen wurde sie als faul und als Ausländerin beschimpft. Außerdem hätten sie sich immer wieder über Daniela lustig gemacht (vgl. ebd.:o.Z.). „Se burlaron de mí.“ (ebd.:o.Z.)

Daniela wurde hier also entlang zweier Schienen diskriminiert. Erstens auf Grund ihrer Anstellung im Haushalt – durch das Betreten durch einen gesonderten Eingang und das Tragen eines speziellen Dienstmädchenoutfits sollte Daniela und allen anderen immer bewusst gemacht werden, welchen Platz sie im Haushalt einnimmt. Dieser stand eindeutig unter dem der Familie. Und zweitens wurde sie auch noch auf Grund ihrer Herkunft diskriminiert. Die ArbeitgeberInnen nahmen diese als Anlass sie zu beschimpfen und sich

über sie lustig zu machen. Nach Bourdieu würde ich hier sogar von symbolischer Gewalt sprechen: „Soziale Verarmung und Vorurteile – letztere sind die traurigsten aller sozialen Leidenschaften – werden in diesen alltäglichen Kämpfen geboren, in denen stets die Würde und die Selbstachtung der beteiligten Menschen auf dem Spiel stehen.“ (Bourdieu 2005[1992]:18) Die Beschimpfungen und das Amüsieren über Daniela von Seiten der ArbeitgeberInnen griffen direkt ihre Selbstachtung und Würde an, sowohl im Bezug auf ihre Person (Herkunft) als auch auf ihre Arbeit („faul“).

Allerdings ist es in Österreich eher unüblich mehrere Hausangestellte gleichzeitig zu haben und ihnen besondere Arbeitskleidung zu besorgen. Wie ich in Teil I wiedergegeben habe, hebt Haidinger hervor, dass insgesamt nicht viele ÖsterreicherInnen eine Hausangestellte leisten können, insofern ist die Anstellung von mehreren eine noch unwahrscheinlichere Variante. Auch die spezielle Kleidung und der getrennte Eingang ist in Österreich meines Wissens nach eher selten. Die Rahmenbedingungen scheinen also eine Besonderheit zu sein, was der Diskriminierung, die Daniela erfahren hat nichts an Gewicht nimmt. Sie persönlich litt stark darunter und die Tatsache, dass es zu dieser Situation kam, zeigt ein Vorhandensein von Diskriminierungen dieser Art.

Wie eben gezeigt handelt es sich um eine asymmetrische Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und migrantischen Hausangestellten, wobei erstere über den zweiten stehen. Diese Situation verweist allerdings noch auf einen anderen Aspekt, nämlich die Tatsache, dass es sich hier meist um eine hierarchische Beziehung zwischen Frauen handelt. Die Anstellung von haushaltsfremden Frauen ist aus einem feministischen Blickwinkel problematisch, weil die bestehenden Geschlechterverhältnisse dadurch nicht hinterfragt werden. Im Gegenteil, sie werden unterstützt (vgl. Lutz 2008b:49). “In this respect domestic work must be seen as a major defeat of the feminist movement.” (ebd.:49) Bezahlte Haushaltsarbeit ist keine Möglichkeit Frauen zu einer Zusammenarbeit zu bringen, denn sie zeigt nicht Gemeinsamkeiten, sondern erzeugt Hierarchien zwischen ihnen, wenn sich eine wohlhabende Frau die billigen Dienste einer anderen leisten kann (vgl. Parreñas 2004:369-370). Dies kann allerdings nur funktionieren, solange es hohe Einkommensunterschiede zwischen Frauen gibt (Haidinger o.J.:3). Es handelt sich folglich um eine hierarchische Beziehung zwischen Frauen. Dabei sind sich beide Seiten oft unsicher wie miteinander umgegangen werden soll (vgl. Thiessen 2002:147).

In diesem Abschnitt habe ich also gezeigt, dass die Anstellung von migrantischen Hausangestellten auf mehrere Weisen eine Asymmetrie mit sich zieht, die problematisch

werden kann. Erstens handelt es sich um eine Asymmetrie auf Grund der verschiedenen rechtlichen Lagen der Beteiligten, die von ArbeitgeberInnen ausgenutzt werden kann, wie Saras Beispiel zeigt. Außerdem zeigt das Beispiel von Daniela, dass migrantische Hausangestellte dadurch leicht angreifbar sind und sich bei möglichen Diskriminierungen kaum verteidigen können. Zweitens habe ich auf die feministische Sichtweise hingewiesen, dass eine hierarchische Beziehung zwischen Frauen, in der die Asymmetrie so stark ausfällt wie bei migrantischen Hausangestellten, negative Folgen für die feministische Bewegung hat und darüber hinaus die Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen noch ein Stück komplizierter und problematischer macht, als sie das sowieso schon ist.

10.9 Gewalt

Neben der eben behandelten symbolischen Gewalt, kommt es in manchen Fällen auch zu physischer Gewalt. Sie reicht von Ohrfeigen bis hin zu Vergewaltigungen (vgl. Momsen 1999a:6). Außerdem kann sie auch psychologische Form annehmen, zum Beispiel Schikanen durch ArbeitgeberInnen (vgl. Lutz 2002:93). Das häufigste Thema im Zusammenhang mit Gewalt ist allerdings sexualisierte Gewalt. Es passiert, dass Hausangestellte sexuell gefügig sein müssen, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Vor allem bei Ausländerinnen üben DienstgeberInnen teilweise körperliche Gewalt gegenüber Hausangestellten aus (vgl. Berka/Höglinger 1994:64). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in diesem Sektor keine Ausnahme. Eine Anzeige bei der Polizei steht wegen des fehlenden Aufenthaltstitels jedoch oft nicht zur Debatte (vgl. Heubach 2002:173). Die sexuellen Übergriffe beginnen in der Regel nicht erst mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern schon mit den Vorgesprächen. Einige Frauen berichteten Haidinger, dass sie nachdem sie mit Hilfe von Inseraten eine Arbeitsstelle gesucht hatten, beim Vorstellungsgespräch von Seiten der potentiellen Arbeitgeber sexuell belästigt wurden (vgl. Haidinger 2004:75).

Von meinen Interviewpartnerinnen hat außer Daniela nur eine Erfahrungen mit Gewalt gemacht – Aurora. Es kam zu keiner physischen und keiner sexuellen Gewalt, aber ihr Arbeitgeber beleidigte sie und schrie sie an, weil etwas kaputt gegangen war. Aurora ist der Meinung er hätte sie auch gerne geschlagen:

„[...] cuando yo trabajaba al principio, cuando yo no tenía experiencia, no sabía nada, en la primera casa que trabajé aquí allí sufrí mucho, porque allí sí me sentí que me, me, me humilló, me humillaron tanto, porque trabajaba en una familia, la primera casa y, y, la señora era muy buena pero el señor era un poco muy, muy histérico y cuando ellos se fueron de vacaciones me dejaron allí, pero me dejaron a sus dos hijos y sus dos hijos eran unos locos y ellos creo que habían roto alguna figura de, alguna figura de, de, de algo que tenía su padre y el señor vino y lo primero es que me gritó, me insultó, quería pegarme, porque pensó que yo había hecho y me mandó sacando y bueno yo no entendía mucho alemán, pero me hablaba en italiano y, y, y, era un señor así como loco así que me, me, me trató, me trató muy mal, me trató muy mal.“
(Aurora 2009:Z239-248)

Das Arbeitsverhältnis hat sie nach diesem Vorfall hinter sich gelassen.

Mit sexualisierter Gewalt, wie sie in anderen Untersuchungen genannt wurde, hatten meine Interviewpartnerinnen also nicht zu kämpfen. Von physischer Gewalt berichten sie ebenfalls nicht, aber Aurora ist an dieser Erfahrung offenbar nur knapp vorbei geschlittert.

10.10 Distanz versus Nähe

Wie in Teil I schon aufgezeigt handelt es sich bei der bezahlten Haushaltsarbeit um eine stark hierarchische und problematische Arbeitsbeziehung. In den letzten beiden Kapiteln bin ich weiters darauf eingegangen, dass diese Asymmetrie sich in verschiedener Art zeigt, bis hin zu Gewalt. Die Hierarchien in diesem Arbeitsfeld haben aber zusätzlich noch eine weitere problematische Komponente, nämlich bezogen auf die spezielle Arbeitsbeziehung im privaten Haushalt: „Das Fehlen kultureller Modelle der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen im Privaten und insbesondere zwischen Frauen führt zu Unsicherheiten. Die Balance von Nähe und Distanz ist gerade im Raum des Privaten schwer zu halten.“ (Thiessen 2008:97) Es handelt sich, wie weiter oben schon beschrieben, um eine hierarchische Beziehung meist zwischen Frauen. Dies kann dazu führen, dass beide Seiten unsicher sind wie sie miteinander umgehen sollen (vgl. Thiessen 2002:147), wie ebenfalls bereits erwähnt. Durch die Arbeit in einem fremden Haushalt befinden sich Hausangestellte in der Privatsphäre anderer Menschen, was die Grenzen zwischen beruflicher und persönlicher Beziehung verschwimmen lässt (vgl.

Berka/Höglinger 1994:59). Häufig versuchen beide Seiten eine Vertrauensbasis aufzubauen. Je intensiver die Beziehung zwischen ArbeitgeberIn und Angestellter werden, umso eher wird zweite zu einer Beraterin in psychologischen Dingen und Mediatorin bei Konflikten in der Familie. Dieses Vertrauen freut die Angestellte meist, aber bringt Opfer mit sich, denn ihre eigene Freizeit und Privatsphäre leidet darunter (vgl. ebd.:50-53). Durch die persönliche Beziehung werden ferner Abmachungen über Aufgaben, Ruhe- und Arbeitszeiten nicht wirklich beachtet und sind schwerer durchzusetzen (vgl. Gendera 2007:158). Teilweise werden schlechte Arbeitsbedingungen akzeptiert und nur geringe Forderungen gestellt, weil die Beziehung zum/zur ArbeitgeberIn gut ist, was im Arbeitsverhältnis im Haushalt eine große Rolle spielt (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Vor allem in der Betreuungsarbeit wird meist eine persönliche Beziehung zur betreuten Person aufgebaut, was es schwierig macht zu kündigen (vgl. Hammer/Österle 2007:24). In der Betreuung sind die ArbeitgeberInnen oft nicht die betreuten Personen und sie können die intensive Beziehung der betreuenden und der betreuten Person durch moralischen Druck auf die Angestellte ausnutzen (vgl. Wagner 2010:197-198). Diese Abgrenzungsschwierigkeiten sind dann am stärksten, wenn Hausangestellte in einem Haushalt Vollzeit arbeiten (vgl. Berka/Höglinger 1994:59). In vielen Fällen fühlen sich die Angestellten dann ihren ArbeitgeberInnen gegenüber moralisch verpflichtet (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Eine starke emotionale Bindung zu den ArbeitgeberInnen kann folglich problematisch werden, wenn der/die ArbeitgeberIn zum Beispiel krank wird und sich die Angestellte verpflichtet fühlt zu helfen (vgl. Lutz 2008b:55).

Dieses Spiel zwischen Distanz und Nähe im Arbeitsverhältnis ist vor allem für Sara ein Thema. Sie hatte auf Grund einer nicht gewährten Distanz zum betreuten Kind Probleme mit ihren ArbeitgeberInnen:

„[...] una vez vino la abuela y el abuelo del bebé y el niño era muy apegado a mi, por todos los días estábamos juntos y entonces la abuela estaba muy celosa y dijo, dijo que yo quería aprovecharme del niño, que quería sacarle la energía del niño, porque me hacía falta mis hijos, entonces yo, yo me aprovechaba de ese niño y me decía, no quiero que le toques, no quiero que lo, tú, alejate! Y entonces, eso fue una de, que no me agradó, no me agradó porque no era así como ella lo pensaba, yo estaba haciendo un trabajo y ella pensaba que me quería aprovechar del niño y que me hacía falta mi hijo y por eso yo le daba tanto cariño al niño, no! Era un niño, yo tenía que cuidarlo solamente y quererlo también – ¿por qué no? pero no era porque yo, yo le extrañaba a mi hijo y entonces por eso lo hacía, para mi estaban muy clara las cosas, yo trabajaba

allí y en algún momento me iba a ir y no tenía ninguno, ninguna, no entendía mal las cosas, eso que la señora me dijo me dijo y les dijo a los, a sus hijos, a la hija y el hijo y entonces eso me molestó y me alejé un poco del niño [...] eso fue malo porque después yo, le miraba al niño muy con indiferencia. No era normal como antes que yo le, era normal la comunicación entre él y yo y lo que ella había dicho era muy, una cosa que acordado y que era difícil para mí después tenerle cariño al niño.“ (Sara 2009:Z257-274)

An der Art wie sie erzählt, wie sie immer wieder Teile wiederholt, kann man sehen wie sehr sie der Streit mit der Mutter ihrer ArbeitgeberInnen getroffen hat. Ein zentraler Teil Saras Arbeit war die Betreuung des Kindes der Familie und sie hatte dieses Kind sehr gerne – wie sie selber sagt: „Warum nicht?“ Die Liebe für das Kind steht zwar nicht in ihrer Arbeitsbeschreibung, aber sie verbrachten sehr viel Zeit miteinander insofern ist es nur naheliegend, dass die beiden eine enge Beziehung aufbauten. Die Großmutter aber war offenbar eifersüchtig, weswegen sie Sara vorwarf ihre eigenen Kinder, die im Heimatland zurückgeblieben waren, durch das Baby der Familie ersetzen zu wollen.

Die Erhaltung des richtigen Gleichgewichts zwischen Distanz und Nähe am Arbeitsplatz Haushalt ist, wie wir gesehen haben, nicht einfach. Ihren besonderen Ausdruck findet die damit verbundene Problematik in der Bezeichnung der Hausangestellten als „Teil der Familie“. Luz Elena zum Beispiel konstruiert sich selber als Teil der Familie bei der sie arbeitet (vgl. Luz Elena 2009:Z33). Sie selbst nimmt dies nicht als Problem wahr, aber wie ich hier zeigen werde, kann diese Konstruktion schwierig sein.

Lutz ist der Meinung, dass vor allem jene Hausangestellten, die ihren ArbeitgeberInnen gegenüber eine starke Loyalität empfinden, sich als „Teil der Familie“ verstehen und auch von der Familie so gesehen werden. Für diese sei eine persönliche Beziehung zu ihren ArbeitgeberInnen besonders wichtig und sie arbeiteten bevorzugt für Personen, die ihre Anwesenheit benötigten. So vermieden sie Anonymität. Diese Arbeitnehmerinnen definierten ihre Identität zumindest teilweise über ihre Arbeitsstellen. Solche Beziehungen hätten ihre historischen Vorgänger in dem Ausdruck „unsere Perle“ (vgl. Lutz 2008b:56). Benennungen wie „Perle“ oder „guter Geist“ nehmen der Angestellten aber ihre eigene Persönlichkeit und lassen unbeachtet, dass sie außerhalb des Haushaltes in dem sie arbeitet ihre eigene Familie hat (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Ferner ist laut Lutz die Bezeichnung als „Teil der Familie“ ein Versuch von DienstgeberInnen, Hierarchien zu verschleiern (vgl. Lutz 2008[2007]:123). Die Begegnung von gleichberechtigten Menschen wird betont, wobei es

gleichzeitig als großzügig verstanden wird, dass die Angestellten in den Haushalt aufgenommen werden (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Allein in diesem Widerspruch zeigt sich meiner Meinung nach wie Hierarchien durch diese Bezeichnung überdeckt werden sollen. Als Symbol für die Familienzugehörigkeit wird es zum Beispiel gesehen, wenn zusammen gegessen wird (vgl. Wagner 2010:194-195). Aus theoretischer Sicht ist das Verständnis als Familie jedoch gerade auf Grund der Hierarchien in dem Arbeitsverhältnis nicht zu halten (vgl. Lutz 2008b:56).

In manchen Fällen von Pflege und Kinderbetreuung kann man jedoch tatsächlich von „Teil der Familie“ sprechen, und zwar dann, wenn die Angestellte zur zentralen Bezugsperson wird. Für Migrantinnen werden diese Personen häufig zur Familie, zum Beispiel wenn sie den Kindern der ArbeitgeberInnen die Liebe schenken, die sie ihren eigenen Kindern im Herkunftsland nicht geben können (vgl. Wagner 2010:197), etwas dessen Sara verdächtigt wurde. Als Teil der Familie gesehen zu werden hat jedoch nicht nur Nachteile, sondern kann auch von Vorteil sein. Sie führt laut Hartl und Kreimer zu hohem Respekt und Anerkennung für die Angestellte und ihre Leistungen. In der Bezahlung zeigt sich das allerdings nicht immer (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:23). Durch die Bezeichnung „Teil der Familie“ wird die Abgrenzung von Aufgaben und Bezahlung sogar noch schwieriger (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.). Diese und eine emotionale Abgrenzung werden dadurch kompliziert. Wie Wagner zeigt wird in der Bezeichnung „Teil der Familie“ eine Erwartung an die Angestellten gerichtet, nämlich, dass sie sich der Familie familiär verpflichtet fühlen. Das ist allerdings einseitig. Damit befinden sich die Angestellten in einer Fortsetzung des Konstrukts „Arbeit aus Liebe“ und Überstunden werden als selbstverständlich wahrgenommen und sollten gerne gemacht werden (vgl. Wagner 2010:197). Durch die Rhetorik wird suggeriert, dass die Angestellte zum privaten Bereich und zur Familie gehört. In diesem Raum nimmt sie eine bestimmte Rolle ein. Wenn sie diese allerdings nicht mehr erfüllen kann oder nicht mehr benötigt wird, wird sie aus dem privaten Bereich ausgegliedert (vgl. Gendera 2007:133).

In meiner empirischen Forschung habe ich zwei Beispiele für diese Problematik gefunden. Für Luz Elena ist die Metapher für die Zugehörigkeit zur Familie, dass sie das Auto des Arbeitgebers benutzen durfte: „Yo me iba en el auto de él [...] todo era como que si fuera una familia, no, nunca me trataron como, como una empleada, sí, no, como una familia, y con [vorheriger Arbeitgeber genannt] igual, siempre tuve suerte!“ (Luz Elena 2009:Z33-36) Sie streicht hervor, dass sie nie wie eine Angestellte behandelt wurde, sondern immer wie ein Familienmitglied – sowohl beim derzeitigen Arbeitgeber, als auch bei dem davor – und dass

sie deshalb immer Glück hatte mit den ArbeitgeberInnen. Daniela spricht zwar nicht wörtlich davon ein Teil der Familie der ArbeitgeberInnen zu sein, aber sie beschreibt eine sehr enge Beziehung zu ihrer Arbeitgeberin mit folgenden Worten: „Como una mamá para mí.“ (Daniela 2009:o.Z.) Als Merkmal dessen gibt sie an, dass die Arbeitgeberin sich um sie und ihre Kinder sorgt. „Se preocupe por mí, por los hijos.“ (ebd.:o.Z.) Sowohl Luz Elena als auch Daniela sind glücklich über diese engen Arbeitsverhältnisse. Für sie scheinen sie keine schlechten Auswirkungen gehabt zu haben. Um hier aber noch einmal auf das Spiel zwischen Distanz und Nähe zurück zu kommen, ist es in Luz Elenas Fall interessant, dass sie sich selbst zwar als Teil der Familie konstruiert, sich aber in der Beschreibung des Arbeitsverhältnisses auch an einer Stelle widerspricht. Einerseits betont sie die Nähe zu den ArbeitgeberInnen und dass diese ihr sehr vertrauen indem sie herausstreicht, dass diese ihr alles erzählen: „Sé todo, a donde van, que hacen, me conversan como que si, como si que fuera parte de la familia.“ (Luz Elena 2009:Z233-234) Andererseits spricht sie an einer anderen Stelle davon, dass die Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen auch immer so gut waren und sind, weil sie nicht neugierig ist. „[...] mi manera de ser ha sido nunca preguntar, nunca ser como curiosa.“ (ebd.:Z186-187)

Obwohl Luz Elena sich das nicht eingestehen würde, und es durch die Bezeichnung „Teil der Familie“ wahrscheinlich unbewusst überdeckt, vollführt also auch sie einen Balanceakt zwischen Distanz und Nähe. Auf der einen Seite hört sie den ArbeitgeberInnen zu, wenn diese mit ihr sprechen wollen, und sieht das als ein Zeichen ihrer Nähe, aber auf der anderen Seite will sie nicht neugierig sein um nicht aufdringlich zu wirken und nicht zu tief in die Privatsphäre der ArbeitgeberInnen einzudringen, wenn diese es nicht wollen. Diese Distanz gäbe es womöglich nicht, wenn sie tatsächlich eine Familie wären. So ist sie die psychologische Beraterin von der Berka und Höglinger (1994:50-53) sprechen, hält sich aber selber bewusst oder unbewusst ein Stück abseits.

Aurora wiederum weicht einer Situation, wie sie Sara hatte, bewusst aus und sucht deswegen den Kontakt zu den ArbeitgeberInnen nicht. Das Arbeitsverhältnis ist zwar gut, aber Aurora versucht (vielleicht auch gerade deswegen) kein allzu enges Verhältnis zu ihren DienstgeberInnen zu haben, die Kinder nicht lieb zu gewinnen oder ähnliches (vgl. Aurora 2009:135-165). Damit setzt sich Aurora zwar in meiner empirischen Forschung von den anderen Interviewpartnerinnen ab, steht mit diesem Zugang allerdings bei Weitem nicht alleine da.

Oft suchen beide Seiten Distanz, was dann dadurch gelöst wird, dass die ArbeitgeberInnen nicht anwesend sind, wenn sich die Hausangestellte im Haushalt befindet (vgl. Haas 2003:141). Aurora ist ein Beispiel für diese Form des Umgangs. Sie selbst ist es, die es bevorzugt wenn ihre ArbeitgeberInnen nicht im Haushalt anwesend sind, während sie ihre Aufgaben erledigt:

„A mí me gusta más estar sola que ellos estén allí porque no me dejan hacer, porque, por ejemplo una casa que tengo los miércoles estan sus hijos allí entonces me molesta, porque están, me estorban allí, no puedo hacer una, no puedo hacer una parte porque ellos están allí y tengo que hacer otro lado, los niños van atrás de mí ó que se cruzan con la aspiradora. Eso me molesta un poco. [...] Yo prefiero que no estén [las jefas ; Anmerkung Weidinger] allí en la casa. Yo prefiero, ó si están en su casa que estén en un lugar, en un cuarto, yo que sé, que no se paren. (lacht) Porque no me dejan hacer, es muy molesto, muy fastidioso. No puedo ser yo tranquila, no me dejan hacer su casa, que su casa con, limpiarla bien, algo así.“ (Aurora 2009:Z150-159)

Sie sucht also keineswegs die Nähe zu ihren ArbeitgeberInnen und will den Kontakt mit ihnen möglichst gering halten. Am liebsten ist es ihr, wenn sie alleine im Haushalt ist. Vor allem Kinder stören sie bei der Arbeit, da sie dann ihre Tätigkeiten jeweils dort erledigen muss, wo die Kinder gerade nicht sind. Außerdem laufen Kinder ihr im Weg herum und erschweren damit die Arbeit. Während für Daniela und Luz Elena die familiäre Geborgenheit am Arbeitsplatz also ein wichtiger Wohlfühlfaktor ist, stresst die Anwesenheit der ArbeitgeberInnen Aurora.

In meiner Analyse der Interviews bin ich hier zu dem Schluss gekommen, dass Aurora eine andere Überlebensstrategie einsetzt als Daniela, Sara und Luz Elena. Alle vier befinden sich zumindest am Anfang der Migration in einer schwierigen Lebens- und Arbeitssituation und gehen unterschiedlich damit um. Meiner Meinung nach suchen Sara, Luz Elena und Daniela einen Anhaltspunkt in der Fremde. Sara und Luz Elena waren anfangs mehr oder weniger alleine in Wien, bis auf ihre Geschwister, und hatten ihre Familien zu Hause gelassen. Insofern haben sie sich durch die Beziehung zu ihren ArbeitgeberInnen und zu deren Kind in Saras Fall ein „zu Hause“ schaffen wollen. Da sie beide Vollzeit in einer Familie arbeiteten, ist es eine meiner Meinung nach logische Folge, dass sie dieses Gefühl von „zu Hause“ dort aufbauten. Lutz würde womöglich davon sprechen, dass die beiden dadurch Anonymität vermieden, bzw. noch immer vermeiden.

Wie ich später noch zeigen werde vermisst Daniela aus ihrer Heimat vor allem ihre Mutter. Daher hat sie für sich konstruiert, dass die Frau für die sie arbeitet wie eine Mutter für sie ist, weil sie sich um sie und ihre Kinder kümmern möchte. Auch hier handelt es sich um eine Überlebensstrategie um sich das was einem fehlt auch in der Fremde zu suchen. Aurora wiederum hat eine andere Überlebensstrategie gewählt. Sie hat sich für Distanz entschieden. Nachdem sie in den ersten beiden Arbeitsplätzen, in denen sie Vollzeit gearbeitet hatte, Probleme mit den ArbeitgeberInnen (siehe „lange Arbeitszeiten“ und „Gewalt“) hatte, beschloss sie nur noch live-out in mehreren Haushalten pro Woche zu arbeiten. Damit läuft sie weniger Gefahr in engen persönlichen Kontakt mit ihren ArbeitgeberInnen zu kommen. Sie vermeidet sogar jeglichen Kontakt und es ist ihr am liebsten, wenn sie sie gar nicht sieht. Aurora hat sich also für Distanz entschieden, während die anderen drei eher die Nähe suchen.

10.11 Schwangerschaft und Krankheiten

Konzentrierten sich die letzten Kapitel auf die Arbeitsbeziehung, so möchte ich mich nun einem anderen, nicht minder wichtigen Aspekt im Arbeitsleben von Hausangestellten widmen, nämlich dem des Umgangs mit Schwangerschaften und Krankheiten. So hat Sara die Erfahrung gemacht, dass eine Schwangerschaft zu einer Kündigung führen kann. Ein neues Baby hatten Sara und ihr Mann gar nicht geplant. Es war ein „Unfall“, der sie den Arbeitsplatz kostete. „[...] me quedé embarazada después de que mi esposo vino. Y fue un, un gran error, no sé, no me cuidé, no me hice el, no fui al Frauenarzt, entonces fue, apenas llegó mi esposo y me quedé embarazada. Entonces yo ya tenía cinco meses cuando dejé el trabajo.” (Sara 2009:Z211-213) Der Arbeitgeber begründete die Kündigung, dass auch in seiner Familie Nachwuchs unterwegs sei und er Angst habe Sara könne sich nicht um mehrere Kinder gleichzeitig kümmern (vgl. ebd.:Z483-484). Dies bestätigt die Aussagen, die ich im letzten Kapitel im Bezug auf „Teil der Familie“ wiedergegeben habe. Die ArbeitgeberInnen wollen die Angestellte als einen Teil ihrer Familie sehen und ignorieren dabei, dass die Person auch eine eigene Familie hat. Sie wollen die volle Konzentration von Sara auf ihre eigenen Kinder und glauben Sara könnte nicht diesen ihre ganze Aufmerksamkeit schenken, wenn sie ein eigenes kleines Kind zu Hause hätte.

Nicht nur auf Grund der Schwangerschaft kann eine Hausangestellte jedoch ihren Arbeitsplatz verlieren, sondern auch im Falle einer Krankheit, wie es zum Beispiel Daniela passiert ist (siehe unten).

Viele migrantische Hausangestellte arbeiten jahrelang, so viel als möglich, um möglichst viel Geld für die zurückgebliebene Familie zu sparen. Daraus entstehen verschiedene gesundheitliche Problematiken (vgl. Rerrich 2006:73-74). Die Gesundheit von Hausangestellten wird durch einige der Charakteristiken der Haushaltsarbeit selbst strapaziert. Dazu zählen körperlich anstrengende Aufgaben, wie zum Beispiel das Putzen von Fenstern oder Verrücken von Möbeln. Weitere Aspekte stehen mit der Ausstattung der Haushalte mit Putz- und anderen Hilfsmitteln in Verbindung. Aber auch die Einrichtung der Wohnung (zum Beispiel ob sie mit schweren Möbeln ausgestattet ist, die womöglich beim Putzen verrückt werden müssen, ob es Stufen gibt, die mit dem Staubsauger zu bewältigen sind, u.ä.) wirkt sich unter Umständen arbeitsbelastend aus und hat somit langfristige Folgen für die Gesundheit (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:16).

Physische Belastungen in der Arbeit spielten nur bei Luz Elena eine Rolle. Sie arbeitet drei Tage die Woche und an diesen drei Tagen jeweils zehn Stunden (vgl. Luz Elena 2009:Z181-183). In diesen zehn Stunden kümmert sie sich um ein sehr großes Haus und erledigt verschiedene Aufgaben. Vor allem im Sommer kann die Arbeit körperlich anstrengend werden, denn in dieser Jahreszeit ist sie zusätzlich für die Betreuung des großen Gartens und des Gartenhäuschens zuständig (vgl. ebd.:Z361-365). Luz Elena erwähnte im Interview immer wieder, dass sie noch so lange arbeiten möchte wie sie das kann. Ihr selbst ist also bewusst, dass sie ab einem bestimmten Alter Haushaltsarbeit nicht mehr als Beruf ausüben wird können, was mit der physischen Belastung zusammenhängt. Sie ist bereits über 50 Jahre alt und ist wahrscheinlich deswegen, aufgrund des langen Arbeitstags und den zahlreichen Tätigkeiten die einzige meiner Interviewpartnerinnen die über die körperlichen Anstrengungen klagt, was sie aber, wenn man in die wissenschaftliche Literatur zu Hausangestellten blickt, nicht zu einer Ausnahme macht.

Neben dieser gesundheitlichen Konsequenz ist im Bereich der Erkrankungen vor allem die Versicherung ein Thema für migrantische Hausangestellte. Die meist fehlende Krankenversicherung wirkt sich im akuten Krankheitsfall so aus, dass von den migrantischen Hausangestellten kein Arzt konsultiert wird, oder wenn dann erst sehr spät. Dies hat zur Folge, dass sie besonders anfällig sind für chronische Krankheiten. Ihre Gesundheit wird weiters davon beeinflusst, dass sie aus Angst entdeckt zu werden unter einem psychischen

Dauerstress leiden (vgl. Heubach 2002:171). Kosten der Medizin müssen selbst getragen werden und daher werden meist nur billige Produkte eingenommen und ein Arzt wird meist nicht konsultiert (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S.).

Von meinen Interviewpartnerinnen sind drei – Luz Elena, Daniela und Sara – über verschiedene Wege versichert und müssen sich deshalb keine Sorgen um die Versicherung machen, obwohl Sara sie selber bezahlen muss, also privat versichert ist. Luz Elena ist es über ihren Mann und Daniela durch ihren Aufenthaltsstatus als Asylwerberin. Doch Aurora hatte schon einmal gravierendere Schwierigkeiten wegen einer Erkrankung. Allerdings betraf das nicht den Arbeitsplatz, sondern die fehlende Versicherung. „[...] yo estaba enferma de mi rodilla, tuve un accidente de mi rodilla y yo no tenía seguro y necesitaba alguien que no sé, que conoce alguna organización en el podían ayudar y donde no me puedan cobrar tanto dinero.“ (Aurora 2009:345-347) Sie hatte einen Unfall und verletzte sich das Knie. Im Kapitel „LEFÖ“ komm ich auf diese Situation zurück. Aurora könnte auf Grund ihres irregulären Aufenthalts in Österreich nicht einmal eine private Versicherung eingehen.

Kombiniert damit, dass sie sich keinen Geldverlust durch Arbeitsausfall leisten können, führt die mangelnde Versicherung oft dazu, dass migrantische Hausangestellte arbeiten ungeachtet dessen, ob sie zum Beispiel Kopfschmerzen oder Fieber haben. Sie haben Angst bei Ausfall in der Arbeit Probleme zu bekommen oder die Stelle zu verlieren. Teilweise drängen sie die ArbeitgeberInnen auch, trotz Krankheit zu kommen (vgl. Berka/Höglinger 1994:54).

Danielas zweite Stelle, jene in der sie für eine Studentin kochte, verlor Daniela auf Grund einer Krankheit, die offenbar länger andauerte. Deshalb konnte sie über einen größeren Zeitraum nicht arbeiten (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Davor fürchten sich wie eben erwähnt viele migrantische Hausangestellte – für Daniela ist es Realität geworden. Sie erzählt andererseits, dass wenn eines ihrer Kinder oder sie selbst krank wird und sie zum Arzt muss, sie dann bei ihren jetzigen ArbeitgeberInnen einfach anrufen und die Stunden ausfallen lassen kann. Sie ist froh, dass daraus keine Probleme entstehen. Beahlt wird sie dann allerdings nicht (vgl. Forschungstagebuch 18.6.2009:90). Sie wird also nicht seitens ihrer ArbeitgeberInnen dazu gedrängt trotzdem zu arbeiten, auch wenn das fehlende Einkommen dazu führt, dass sie möglichst selten ihre Arbeit ausfallen lassen muss. Die Tatsache aber, dass Daniela diese Möglichkeit von selbst erwähnt und sich offenbar sehr über diesen Umstand freut, zeigt, dass es für migrantische Hausangestellte nicht normal ist sich wegen Krankheit frei nehmen zu können.

Sowohl Schwangerschaft als auch Krankheit können zu einer Kündigung führen. Das Thema Krankheiten ist für migrantische Hausangestellte, wie ich eben gezeigt habe eine große Problematik, da es den Frauen die Stelle kosten kann, bzw. bei einer mangelnden Versicherung auch noch weitere Probleme nach sich ziehen kann. Außerdem ist die Arbeit häufig ein Auslöser für körperliche Probleme. So multipliziert sich dieses Problem.

10.12 Ansehen

Wie eben ausgeführt, ist der Beruf der Hausangestellten also für die Gesundheit nicht förderlich und wie ich jetzt im Weiteren zeige darüber hinaus in der Gesellschaft schlecht angesehen (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S.). Es ist schwer für Hausangestellte sich positiv mit dieser Beschäftigung zu identifizieren. Das geht so weit, dass sie sie teilweise ihren FreundInnen und der Familie verheimlichen (vgl. Lutz 2002:94). Die meisten Frauen in der Studie von Brandstätter und Enzlberger wollen deswegen wieder in den beruflichen Sektor zurückkehren, in dem sie in ihrem Herkunftsland tätig waren (vgl. Brandstätter/Enzlberger 1999:39). Vor allem ein Statusverlust kann sich als schwierig herausstellen. So ist es meist ein Problem, wenn die migrantischen Hausangestellten in ihrer Herkunftsgesellschaft eine höhere Stellung hatten (vgl. Colen 1989:175). Qualifikationen aus dem Heimatland werden jedoch in Österreich oft nicht anerkannt (vgl. Gendera/Haidinger o.J.:o.S.).

Das ist vor allem für Daniela ein schwieriges Thema. Dabei sind mir zwei Aspekte aufgefallen, denn Daniela versucht sich von zwei in der Gesellschaft schlecht angesehenen Rollen zu entfernen. Einerseits ist es für sie problematisch als Hausangestellte zu arbeiten. Das stellt für sie einen starken Statusverlust zu ihrem Beruf im Heimatland dar. Andererseits hat sie das negative Bild mitbekommen, das MigrantInnen in Österreich angeheftet wird, und sie versucht sich auch von diesem zu distanzieren. Aus diesem Grund betont sie so häufig, dass sie nicht aus ökonomischen Gründen nach Österreich gekommen ist. Sie arbeitete in ihrem Heimatland als Krankenschwester und hatte mit ihrem Mann und den Kindern zusammen ein großes Haus (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Ich habe das Gefühl durch diese Erklärungen möchte sie sich von dem allgemeinen Bild von MigrantInnen in Österreich abgrenzen und von dem Vorwurf gegenüber AsylwerberInnen, dass es sich bei diesen vorwiegend um wirtschaftliche Flüchtlinge handle. Der Statusverlust auf Grund der Art der Arbeit beschäftigte sie ebenfalls. Sie ging in ihrer Heimat einem angesehenen Beruf nach und

während sie zu Hause eine eigene Hausangestellte hatte, arbeitet sie in Österreich selber im Haushalt anderer Menschen (vgl. ebd.:o.Z.). Verstärkt wurde das wahrscheinlich durch die erfahrene Diskriminierung in ihrer ersten Arbeitsstelle nach der Migration.

10.13 Problematiken im Netzwerk

Netzwerke spielen in der Beantwortung der zweiten Hälfte meiner Forschungsfrage – wenn danach gefragt wird an wen sich die Interviewpartnerinnen mit ihren Problemen wenden – eine zentrale Rolle. Die gesichtete Literatur hebt die Bedeutung solcher Netzwerke immer wieder hervor. „The importance of networks to migrant domestic workers, both for employment and social life, cannot be overstated. Many workers entered Europe to work for a specific employer, having been recommended by a relative already in the European Union [...]” (Anderson 1999:126) Sie spielen in der Migrationsentscheidung und -bewegung also eine ausschlaggebende Rolle. Es ist wahrscheinlicher, dass Menschen sich für eine Migration entscheiden, wenn sie in der Zielregion schon einen Kontakt haben. Sie leihen sich Geld für Tickets oder die Anfangsphase nach der Migration aus, wohnen oft in der ersten Zeit bei einem/einer Verwandten oder Bekannten und finden ihren Arbeitsplatz über dessen/deren Verbindungen. Über dieses Netzwerk bekommen sie Informationen über für sie relevante Themen. Vor allem illegal migrierte Personen finden ohne bereits vor der Migration bestehende Verbindungen oft schwer Anschluss (vgl. Rerrich 2006:57-58), wie das Beispiel Aurora zeigt (siehe unten). Durch die Kontakte werden somit Unsicherheiten und Risiken der Migration verringert, oder zumindest können sie abgeschätzt werden. Mitglieder von Migrationsnetzwerken sind NachbarInnen, Bekannte, FreundInnen, ArbeitskollegInnen und/oder (fiktive) Verwandte. Sie wirken sich allerdings nicht nur positiv auf die Leben von Menschen mit Migrationswunsch aus. Die bereits migrierten Personen bestimmen meist, wer wandern darf. Einmal vor Ort sind Netzwerke darüber hinaus Austragungsorte für Machtkämpfe und daher nicht immer unterstützend und solidarisch an der Seite ihrer Mitglieder, wie ich schon im Kapitel „Wohnen“ dargestellt habe. Dort gab ich ein Beispiel wieder in dem MigrantInnen im Migrationsverlauf schlechter gestellten MigrantInnen, zum Beispiel irregulär eingewanderten, erhöhte Mietpreise abverlangten. Hier besteht also eine Hierarchie zwischen MigrantInnen und schwächer gestellte werden ausgenutzt.

Netzwerke sind also nicht immer nur positiv für den Einzelnen/die Einzelne. Sie unterstützen nicht immer, bzw. Unterstützung die geleistet wird, wird teilweise später wieder zurückgefordert, zum Beispiel in monetärer Form (vgl. Wagner 2010:112-119). Im Fall von Sara ist das Netzwerk die Familie, also ihre Geschwister mit den jeweiligen Familien, die alle in Österreich leben, und diese stellten nach der Unterstützung, die sie Sara für die Migration gegeben hatten, Forderungen, die letztere nicht erfüllen konnte.

„[...] viví en la casa de mi hermana mayor y siempre ellos se reunieron mucho, pero como yo no tenía dinero yo no podía llevar muchos regalos, yo no podía cocinar como ellos cocinan, no podía hacer invitaciones porque todo el dinero se iba a [Herkunftsland]. Entonces siempre estaba con poco dinero, muy poco dinero, y entonces eso como les incomodaba a mis hermanos porque, em, ellos siempre quieren ver así que tu, tu le muestras con gratitud, que agradeces, pero yo tenía gratitud pero no tenía ni el dinero para demostrarlo.” (Sara 2009:Z170-175)

Die Familie scheint sehr eng miteinander zu sein und verbringt sehr viel Zeit miteinander. Sie laden sich immer wieder gegenseitig zum Essen ein und erwarteten von Sara, dass sie das ebenfalls tat, aber da Sara kaum Geld hatte, konnte sie das nicht. Ihre Geschwister warfen ihr daraufhin vor, dass sie nicht dankbar sei für die Hilfe, die sie erhalten hatte. Dies führte zu Unstimmigkeiten. Für Sara war dies eine sehr frustrierende Erfahrung. Sie wollte ihren Geschwistern gerne zeigen wie dankbar sie für die Unterstützung war, nur konnte sie es sich in der von diesen erwarteten Form nicht leisten und diese schienen ihr Problem nicht zu verstehen. Ähnlich wie ihre ArbeitgeberInnen hielten ihr auch ihre Geschwister vor, dass sie sehr viel für sie getan hätten und sie nicht dankerfüllt genug wäre.

Sara ist ein Paradebeispiel wie Migrationsnetzwerke funktionieren. Ihre Schwester hatte einen Arbeitsplatz für sie in Österreich besorgt, ließ sie gegen eine relativ geringe Bezahlung bei sich wohnen und der Rest der Familie unterstützte sie ebenfalls bei der Migration. Wie ich weiter unten noch ausführen werde erhielt sie auch Hilfe von einer anderen Schwester als sie ihren Mann und ihre Kinder nach Österreich holen wollte. Die Familie ist allerdings auch ein gutes Beispiel wie Netzwerke sich nicht nur positiv auf die Erfahrungen in der Migration auswirken, da sie die geleistete Hilfe in anderer Form zurückgegeben sehen wollen. Im Sinne von Mauss handelt es sich gewissermaßen um eine Gabe für die man sich wiederum revanchieren muss. Man ist verpflichtet eine Gabe zurückzugeben (vgl. Mauss 2005:69). Saras Erfahrung zeigt, dass im Netzwerk nicht nur aus bloßer Güte geholfen wird, sondern Gegenleistungen erwartet werden. Dies kann man auch als einen der Machtkämpfe in einem

Netzwerk betrachten. Die Folgen von Nichterwiderung von Gaben können hier zu gravierenden Problemen im sozialen Umfeld führen.

10.14 Distanz zur Familie

Wie eben beschrieben kann es also kompliziert sein, wenn die Familie in der Nähe ist, aber meist gibt es für migrantische Hausangestellte vor allem das Problem, dass die Familie in der Heimat zurück geblieben ist. Viele migrantische Hausangestellte plagt Heimweh, vor allem an Feiertagen. Unter anderem fällt darunter das Gefühl, die eigenen Kinder zu Hause zu vernachlässigen (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S.). Die Distanz zur Familie in Lateinamerika ist auch für alle meiner Interviewpartnerinnen ein Thema. Luz Elena und Sara hatten zu Anfang ihres Aufenthalts noch ihre Kinder im Heimatland zurück gelassen und Sara auch ihren Ehemann. Aurora und Daniela vermissen vor allem ihre Eltern, da Aurora noch keine eigene Familie gegründet hatte und Daniela mit Ehemann und Kindern nach Österreich gekommen ist.

Daniela hat in ihrem Heimatland vor allem noch Kontakt zu ihrer Mutter, die sie, wie eben erwähnt, sehr vermisst (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Und auch Aurora hat regelmäßig Kontakt zu ihren Eltern. Sie ruft sie zwei Mal die Woche an und wenn jemand anderer aus der Familie zu Besuch bei den Eltern ist, dann spricht sie auch mit diesen Personen. Auch sie vermisst ihre Familie sehr (vgl. Aurora 2009:Z193-198) und freute sich zum Zeitpunkt des Interviews sie bald wieder zu sehen, da sie, um durch ihre Hochzeit ein Visum für Österreich zu beantragen, in ihr Heimatland zurückkehren musste. „[...] me alegra [...] porque son siete años que no voy a [Herkunftsland], siete años que no visito a mi familia [...]“ (ebd.:Z185-187) Luz Elena und Sara sind beide nach Österreich gekommen um für ihre Familien zu sorgen. Die Kinder ließen sie dabei für die erste Zeit im jeweiligen Herkunftsland und schickten Rückzahlungen um sie zu unterstützen. In Luz Elenas Fall dauerte es Jahre bis sie alle ihre Kinder nachholen konnte. Eines war bereits in Wien und die anderen fünf kamen mit der Zeit. Sie nach Österreich zu holen war für Luz Elena emotional enorm wichtig, einerseits um sie hier zu haben und andererseits um ihnen hier bessere Chancen für ihr Leben zu bieten, als sie sie im Herkunftsland gehabt hätten (vgl. Forschungstagebuch 14.3.2009:54). Auch wenn Luz Elena ihre Schwierigkeiten mit der Entfernung zwischen ihr und ihren Kindern nicht so betont wie Sara (siehe unten) kommt aus dem gesamten Interview trotzdem klar heraus, dass es für sie

schwierig war von fünf Kindern getrennt zu leben und dass sie sehr glücklich ist alle sechs Kinder und die inzwischen dazugekommenen Enkelkinder in Wien zu haben.

Aber vor allem Sara litt stark unter der Distanz. Sie hatte jeden Tag Kontakt mit ihrer Familie zu Hause (vgl. Sara 2009:418), und vermisste sie trotzdem so stark, dass es ihr deswegen sehr schlecht ging:

„[...] estuve mal de los nervios, me enfermé de los nervios, tenía muy, eso fue la causa que no podía ver a los niños y el tiempo pasaba, pienso que se pasó un año y ocho meses y eso fue, me dolía mucho porque a los otros niños podía ver y no podía yo abrazar a mis hijos, es war eine sehr große Schmerz.“ (ebd.:Z420-423)

Die Distanz zu ihren Kindern war für sie so dramatisch, dass sie nervliche Probleme bekam. Sie sah ständig andere Kinder, aber ihre eigenen konnte sie nicht umarmen. Während sie hier auf das Kind eines anfangs fremden Paares aufpasste, zahlte sie in ihrer Heimat jemanden, der sich um ihre Kinder kümmerte, weil sie nicht bei ihnen sein konnte (vgl. ebd.:Z149-151).

Nicht im selben Land wie die Familie zu wohnen ist jedoch nicht nur für meine vier Interviewpartnerinnen ein Thema, sondern auch für andere migrantische Hausangestellte weltweit. Auch dass Sara eine andere Frau im Heimatland dafür zahlt sich um ihre Kinder zu kümmern, während sie sich hier um Kinder kümmert, die nicht ihre eigenen sind, ist keine Ausnahme und wird in der wissenschaftlichen Literatur als Betreuungskette bezeichnet. Um diese zu erklären muss ich allerdings zuerst noch auf das Konzept des Transnationalismus eingehen. Zentral am Ansatz des Transnationalismus ist, dass Personen migrieren, aber eine Verbindung ins Herkunftsland aufrecht erhalten. „Transmigrants are acting, deciding and caring and are identifying themselves as members of networks which tie them to two or more societies at the same time.“ (Haidinger 2008a:128) Auf diese Art entsteht ein transnationaler Raum durch persönliche, materielle und soziale Verbindungen (vgl. ebd.:137). Eine Form von Transnationalismus sind transnationale Haushalte. Dabei handelt es sich um Familien deren Mitglieder in verschiedenen Staaten leben, wobei der Begriff nicht unbedingt auf die Kernfamilie beschränkt ist (vgl. Parreñas 2001:80). “[...] transnational households are creative responses to and adaptive strategies against the economic displacement of the workers in developing countries.“ (ebd.:115) Der Haushalt in der Heimat ist in solchen Fällen geographisch fern aber emotional nah (vgl. Haidinger 2008a:136). Durch diese räumliche Distanz in der Familie kann ein emotionaler Stress entstehen (vgl. Parreñas 2001:82), wie zum Beispiel bei Sara. In transnationalen Haushalten werden der Haushalt und die

Reproduktion darin neu organisiert (vgl. Haidinger 2008a:128) und Frauen werden häufig zu Brotverdienerinnen der Familie. Rückzahlungen, ob Geld oder soziale Rückzahlungen, sind für Organisation und Überleben des transnationalen Haushalts zentral. Weitere sind Praktiken, Ideen, Sozialkapital und Identitäten, die in das Herkunftsland zurückfließen. Sie werden über verschiedene Kommunikationswege übermittelt (vgl. ebd.:136-139). Eine Unterkategorie der transnationalen Haushalte wiederum stellen erwachsene MigrantInnen dar, die Rückzahlungen an ihre Eltern und/oder Geschwister leisten. Dabei handelt es sich meistens um Personen, die noch keine eigenen Kinder haben (vgl. Parreñas 2001:99), wie zum Beispiel Aurora, die, wie in Teil II erwähnt, nach Österreich gekommen ist um ihren Vater in der Versorgung der Familie zu unterstützen.

Neben dem Begriff „transnationale Haushalte“ ist hier auch noch jener der „transnationalen Mutterschaft“ zu nennen: “[...] an immigrant woman who mothers her children from a physical distance – across transnational boundaries, creating new meaning and practices of motherhood.” (Hondagneu-Sotelo/Ozyegin 2008:200) Haidinger spricht in diesem Zusammenhang von einer „present absence“ der Mütter in transnationalen Haushalten (vgl. Haidinger 2008a:127). Wiederum eine Weiterführung der transnationalen Mutterschaft sind sogenannte „Betreuungsketten“. „Der globale Kapitalismus hat Auswirkungen auf alles, was mit ihm in Berührung kommt, einschließlich dessen, was ich globale Betreuungsketten nenne – eine Reihe von persönlichen Verbindungen zwischen Menschen auf der ganzen Welt, die auf bezahlter oder unbezahlter Betreuungstätigkeit beruhen.“ (Hochschild 2001:158) Meistens sind nur Frauen an diesen Betreuungsketten beteiligt, aber auch einige Männer mischen sich in solche. Die Ketten können unterschiedliche geographische Ausdehnungen besitzen – global, national oder lokal. Der üblichste Verlauf ist jedoch von armen in reiche Länder (vgl. ebd.:158). Ein Beispiel dafür ist folgende Untersuchung: Parreñas zeigt in ihrer Forschung wie Frauen sich die billige Arbeit von philippinischen Hausangestellten als Kindermädchen leisten, während diese in ihrer Heimat wiederum ärmere Frauen zahlen, damit diese ihre Kinder betreuen (vgl. Parreñas 2001:62). Das Konzept der Betreuungsketten ist analog zu globalen Wertschöpfungsketten entstanden (vgl. Haidinger 2011). Dabei wird Liebe zur neuen Ware, die aus Entwicklungsländern eingekauft wird. Die Liebe, die Frauen ihren eigenen Kindern auf Grund der Entfernung nicht geben können, geben sie jenen am Arbeitsplatz (vgl. Hondagneu-Sotelo/Ozyegin 2008:200-201). Hochschild spricht hier auch von einem „Gefühlstransfer“ von einem Kind auf andere (vgl. Hochschild 2001:162-163), etwas das Sara vorgeworfen wurde.

Es ist also kein Einzelfall, dass Sara nach Wien gekommen ist um hier für das Kind anderer zu sorgen, während sie zu Hause eine eigene Hausangestellte hat, die sich um ihre Kinder kümmert. Diese Betreuungskette ist ein klassisches Beispiel für das eben vorgestellte Phänomen. Sie beinhaltet ebenfalls die transnationale Mutterschaft und den transnationalen Haushalt. Emotional ist für Sara die Familie sehr nahe und sie leidet darunter ihnen nicht physisch nahe zu sein. Auch für die anderen drei Interviewpartnerinnen ist das Leben in einem transnationalen Haushalt nicht leicht. Luz Elena hat dieses beendet indem sie ihre Kinder nachgeholt hat. In Danielas Fall ist sie vor allem emotional nahe an den Elternhaushalt im Heimatland gebunden. Auch Aurora ist das, ist aber noch zusätzlich finanziell an diesem beteiligt.

10.15 Soziale Isolation

Die Distanz zur Familie ist wahrscheinlich dann besonders schwer zu ertragen, wenn man sich im Zielland zusätzlich sozial isoliert fühlt. Für Aurora stellte diese Isolation eine schmerzhaft Erfahrung dar, die einerseits aus der Migrationssituation, aber auch aus der Situation live-in zu arbeiten entstanden ist.

Insbesondere Live-ins, teilweise aber auch andere Hausangestellte, sind oft von sozialer Isolierung betroffen (vgl. Wagner 2010:202). Viele haben im Rahmen ihrer Tätigkeit kaum Möglichkeiten zu sozialen Kontakten und es gibt auch ArbeitgeberInnen die dezidiert Kontakte zu Menschen außerhalb des Haushalts, womöglich selbst zur Familie der Haushaltsangestellten, verbieten (vgl. Momsen 1999a:6; Hantzaroula 2004:405). In vielen Fällen ist nicht einmal der/die ArbeitgeberIn zu Hause (vgl. Hartl/Kreimer 2004b:16) (was aber, wie wir gesehen haben seitens der ArbeitnehmerInnen auch positiv gesehen werden kann).

Unter meinen Interviewpartnerinnen gab es zumindest eine, Aurora, die lange mit sozialer Isolation kämpfte. In ihrer Tätigkeit als Live-in-Pflegerin, hatte sie nur sehr wenige soziale Kontakte und fühlte sich dem entsprechend einsam:

„[...] como ya me casé y he vivido con mi chico, entonces eso un poco me ha, me ha, me ha tapado todo esa, esa soledad, porque antes sí me sentía muy sola, porque yo aquí solo tengo una prima, la prima, y la familia de mi prima, están aquí, [...] pero

casi siempre yo nunca los veo, porque igual todos hacen su vida aquí. Entonces al principio tampoco tenía muchos amigos, entonces no tenía mucho contacto con gente, era un poco muy, muy, muy triste. [...] aislada, ah, bueno, sí un poco, sí, porque no tenía muchos amigos y solo, siempre pasaba con mis primas, bueno ahora sí, ahora esta mejor a partir de que, de que me entré a un grupo, un grupo de musica folclórica.“
(Aurora 2009:Z208-218)

Die zwei Jahre als Live-in erschwerten es in der neuen Umgebung FreundInnen zu finden. Wie erwähnt konnte Aurora aufgrund der Erwartung ihrer Chefin, dass sie ständig erreichbar und verfügbar sei, die ihr zugesagte Freizeit kaum nutzen und hatte somit auch kaum Möglichkeiten Freundschaften zu schließen bzw. zu pflegen. Aurora litt stark unter dieser Situation. Als sie dieses Arbeitsverhältnis beendete beschloss sie deshalb nicht mehr als live-in und nicht mehr Vollzeit für nur einen Haushalt zu arbeiten. Außerdem hat sie sich einen Weg gesucht und gefunden, über den sie Kontakte geknüpft hat, wie ich im nächsten Kapitel ausführen werde.

Für migrantische Hausangestellte kann das noch eine weitere Komponente haben: Irregulär migrierte Personen sind in ihren Kontaktmöglichkeiten zusätzlich durch die Angst vor Denunzierung beeinträchtigt (vgl. Lutz 2008[2007]:198). Viele halten sich daher mit zu engen persönlichen Freundschaften und Beziehungen zurück und versuchen darüber hinaus möglichst wenig Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Bei einigen führt das zu einer erhöhten Wachsamkeit, die womöglich in Verfolgungsängsten resultiert (vgl. Heubach 2002:171). Dieses Problem schien allerdings keine meiner Interviewpartnerinnen zu haben.

Sara erzählte ebenfalls von einem Problem, das ihre soziale Welt in Wien einschränkte. Ihr Mann trennte sich von ihr, nachdem sie das dritte Kind bekommen hatte. Die Trennung des Ehemanns scheint auf den ersten Blick nicht mit der Arbeit im Privathaushalt und der Migration verbunden zu sein. Dem würde Sara allerdings widersprechen. Sie nannte mir die Trennung ihres Mannes als ein Problem, das durch die kulturellen Unterschiede zwischen Lateinamerika und Österreich ausgelöst wurde:

„[...] y mi esposo entró a una crisis, em, no sé, él estaba siempre en la calle, él es barman, barman, y consiguió un trabajo en un Verein, [...] él vende liquores, él compra y vende los liquores, entonces allí conoció a mucha gente que venía en la noche a divertirse y que lo pasaban muy bien, entonces regresó de allá: no quiero más vivir con ustedes, yo quiero irme, y vivirla, vivir bien! Ó algo así. Entonces yo estaba

con los tres niños y no podía hablar, ese, ese período fue muy difícil [...] conoció a mucha gente que muchas muchachas austríacas jóvenes que van a bailar y, ja, estan libres y tienen mucho dinero, mucho, no tienen obligaciones, ó sea, y eso, él se puso en esa situación y conoció a una mujer y que tenía trabajo y que ella tenía trabajo y entonces, m, él decidió casarse con ella, se separó de mi, se casó con ella.” (Sara 2009:217-233)

Die Trennung ihres Ehemanns ist zum Zeitpunkt des Interviews schon einige Jahre her, aber sie hat Sara sehr schwer getroffen und ist deshalb auch im Interview ein großes Thema. Sie macht für sein Verlassen der Familie indirekt die Fortgehkultur Österreichs verantwortlich und die Unabhängigkeit und Freiheit der österreichischen jungen Frauen, die noch dazu laut Sara viel Geld haben. Die Betonung der Unterschiede und das Hervorheben der jungen, freien und reichen Attribute, die sie den österreichischen Frauen zuschreibt, zeigen meiner Meinung nach, dass auch Sara ein gewisses Minderwertigkeitsgefühl in der Migration entwickelt hat. Das schlechte Ansehen ihrer Arbeit und die schlechte Bezahlung, in Verbindung mit einer im Vergleich wahrscheinlich geringen Freiheit durch die finanziellen Probleme, lange Arbeitszeiten und die drei Kinder, haben dazu geführt, dass sie sich in der Erzählung als unter diesen Frauen stehend präsentiert. Für Sara stellte ihr Mann den wichtigsten sozialen Bezugspunkt dar, wie ich weiter unten zeigen werde. Sie hatte lange auf seine Migration gewartet und in dieser Zeit jeden Tag mit ihm telefoniert. So hatte sie die emotionale Verbindung zu ihm über die Distanz aufrecht gehalten. Insofern ist es meiner Meinung nach nicht überraschend, dass diese Trennung selbst nach einigen Jahren für sie ein wichtiges Thema ist und im Interview immer wieder auftaucht. Sie hat durch diese Trennung auch eine soziale Isolation erreicht, die sie durch das Nachholen der Familie abgewandt geglaubt hätte.

Soziale Isolation ist also sowohl für Aurora als auch für Sara ein Thema. Ein Thema, das aber nicht nur sie beschäftigt, sondern wie man an den wiedergegebenen Informationen aus der gesichteten Literatur sieht im Leben von migrantischen Hausangestellten nicht selten ist.

Die genannten und diskutierten Probleme stehen alle auf ihre eigene Art mit der Lebens- und Arbeitssituation von migrantischen Hausangestellten in Verbindung – also mit der Migration oder dem Arbeitsplatz/den Arbeitsplätzen. Auf diese Verbindung bin ich in der jeweiligen Behandlung der Themen eingegangen. Aufgrund der Vielzahl der Probleme fasse ich sie an dieser Stelle abschließend überblicksmäßig zusammen.

Daniela hatte zu Beginn ihres Aufenthalts Probleme damit ohne Deutschkenntnisse Informationen über ihre Rechte in Österreich überhaupt erst zu erfragen. Sara und Aurora spürten die mangelnden Sprachkenntnisse vor allem bei der Arbeitssuche. Diese drei hatten auch Probleme finanzieller Art, da sie nicht gut verdienten, und auch Luz Elena ist nicht glücklich darüber keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Sara und Aurora kämpften außerdem damit unbezahlt Überstunden zu machen. Letztere hat auf Grund ihrer irregulären Migration außerdem keine Versicherung.

Neben diesen Dingen kämpften Sara und Aurora auch mit langen Arbeitszeiten und einer fehlenden Trennung von Arbeits- und Freizeit. Für letztere war als Live-in belastend ständig als verfügbar wahrgenommen zu werden. Das steht in Verbindung damit, dass sie bei der Arbeitgeberin lebte. Für Sara wiederum, die nicht bei den ArbeitgeberInnen lebte, wäre es ohne Hilfe durch diese auf Grund der Finanzen schwierig gewesen eine Wohnung für die gesamte Familie zu finden.

In Bezug auf die Arbeitszeiten war bzw. ist es für Aurora und Luz Elena außerdem ein Problem, dass ihre ArbeitgeberInnen teilweise unrealistische Erwartungen an das Arbeitstempo ihrer Hausangestellten haben.

Ein weiteres Thema, das für meine Interviewpartnerinnen problematisch ist, ist der Aufenthaltsstatus. Aurora ist von Anfang an irregulär in Österreich und Luz Elena verlor zusammen mit einem Arbeitsplatz ihr Visum. Aus Angst in dieselbe Situation zu kommen nahm Sara einige Missstände an ihrem Arbeitsplatz hin. Daniela wiederum weiß als Asylwerberin nicht wie lange sie bleiben kann und darf im formellen Sektor nicht arbeiten, was sie sehr beschäftigt.

Sie hatte nach ihrer Ankunft in Österreich das Problem die Gesetze nicht zu kennen und erhielt deswegen unter anderem die ihr zustehende finanzielle Grundversorgung nicht. Sara auf der anderen Seite hätte am Anfang ihres Aufenthalts über ihre Rechte informiert werden sollen, kann sich an so etwas aber nicht erinnern und informiert sich selber auch nicht, weil sie kein Vertrauen in die Durchsetzung von Gesetzen hat. Laut ihrer Beschreibung würde die starke Asymmetrie in diesem Arbeitsverhältnis eine wirkungsvolle Umsetzung von Gesetzen verhindern. Die ArbeitgeberInnen hätten ohnehin noch mehr Rechte als die migrantischen Hausangestellten. Die Anstellung einer Migrantin würde von den ArbeitgeberInnen oft als Barmherzigkeit angesehen, wofür sie Dankbarkeit verlangten.

Daniela hat außerdem eine weitere Folge der tatsächlich vorhandenen Asymmetrie kennengelernt – Diskriminierung. Dabei wurde sie an ihrem ersten Arbeitsplatz auf Grund ihrer Herkunft und auf Grund ihrer Anstellung im Haushalt diskriminiert was einen Fall von symbolischer Gewalt darstellt. Gewalt begegnete auch Aurora, wobei sie der physischen ihrer eigenen Einschätzung nach nur knapp entkommen ist.

Das Arbeitsverhältnis grundsätzlich ist im Hausangestelltensektor ein heikles Thema, wie ich in „Distanz versus Nähe“ aufgezeigt habe. Es ist ein Spiel zwischen diesen beiden Polen. Sara zum Beispiel wurde vorgeworfen das Kind, das sie betreute würde zu sehr an ihr hängen. Und Luz Elena wiederum sieht sich als Teil der Familie für die sie arbeitet, vollführt aber einen Balanceakt zwischen zuhören und nicht neugierig sein. Auf der anderen Seite hat sich Aurora nach einer schlechten Erfahrung bewusst dafür entschieden Distanz zu ihren ArbeitgeberInnen zu wahren und es stört sie schon wenn diese zu Hause sind, wenn sie arbeitet.

Daniela und Sara haben wegen Krankheit oder Schwangerschaft einen Arbeitsplatz verloren, für Aurora wurde eine mangelnde Versicherung bei einer Verletzung zum Problem und Luz Elena weiß nicht wie lange sie noch arbeiten kann, weil Haushaltsarbeit auch eine physische Belastung darstellt.

Daniela kämpft sehr stark mit dem Statusverlust den sie durch Migration und Anstellung im Haushalt erfahren hat. In der Beschreibung der Trennung des Ehemanns von Sara merkt man außerdem auch, dass ihr ebenfalls das schlechte Ansehen der Arbeit zu schaffen macht. Für sie kommt auch noch dazu, dass sie im Netzwerk, das heißt in ihrem Fall mit ihrer Familie, Schwierigkeiten hat, da sie dieser ihre Dankbarkeit nicht auf die Art zeigen kann wie diese es wünscht. Da ihr Mann auch ihr wichtigster Bezugspunkt war, war seine Trennung mit einer gewissen sozialen Isolation verbunden. Das Problem der sozialen Isolation beschäftigte auch Aurora in ihrer Anfangszeit in Wien.

Abschließend ist hier das Problem der Distanz zur Familie zu nennen. Daniela und Aurora litten vor allem unter der Distanz zu Mutter, bzw. zu den Eltern, während Luz Elena und Sara ihre Kinder vermissten und letztere auch ihren Ehemann.

Zahlreiche und vielseitige Probleme, wie die eben genannten, verlangen nach Strategien der Verteidigung oder zur Verbesserung. Darauf werde ich im folgenden Kapitel eingehen.

11. Umgangsformen mit auftretenden Problemen

Der kommende Abschnitt der vorliegenden Arbeit befasst sich mit der Beantwortung der zweiten Hälfte meiner Forschungsfrage. Darin frage ich danach an wen sich lateinamerikanische Hausangestellte mit den eben behandelten Problemen wenden. Einstiegs beschreibe ich die Möglichkeiten der Frauen sich selber zu verteidigen, ohne sich an dritte Personen zu wenden. Im Rahmen der geführten Interviews in Verbindung mit dem Wunsch nicht in die Falle zu tappen migrantische Hausangestellte als Opfer darzustellen, habe ich mich dazu entschieden auch diesen Punkt explizit zu behandeln. Danach werde ich in dem Kapitel „Anlaufstellen und Formen der Unterstützung“ die eben genannte Frage beantworten, wobei sich die Anlaufstellen in zwei Gruppen zusammenfassen lassen: persönliche Netzwerke und Organisationen. Thema dieser Auseinandersetzung ist es allerdings nicht nur die Anlaufstellen selber zu charakterisieren, sondern auch welche Formen der Unterstützung meine Interviewpartnerinnen aus den jeweiligen Richtungen erhalten.

11.1 Selbstverteidigungsstrategien

Im letzten Kapitel haben wir gesehen, dass migrantische Hausangestellte bzw. lateinamerikanische Hausangestellte in Wien mit einer Vielfalt an Problemen konfrontiert sind, die sich aus ihrer Arbeits- und Lebenssituation ergeben. In der Einleitung habe ich jedoch schon angesprochen, dass sie deswegen nicht primär als Opfer gesehen werden sollten. Sie haben zwar vielleicht keinen großen Handlungsspielraum um sich gegen ungerechte Behandlungen zu verteidigen, das bedeutet aber nicht, dass sie den, der ihnen bleibt, nicht voll ausnutzen.

Sie setzen einige unterschiedliche Strategien zur Selbstverteidigung ein, auf die ich hier eingehen werde. Auch das folgende Kapitel zur Unterstützung von Personen oder Organisationen stellt einen Teil des Handlungsspielraums dar. Im kommenden Abschnitt werde ich vorstellen wie meine Interviewpartnerinnen mit Hilfe von Strategien wie dem Sammeln von Kenntnissen und Informationen, problematischen Situationen ausweichen, sowie den Aufbau ihres Selbstbewusstseins, etc. einsetzen, um sich selbst aus den Problemen herauszubringen. Von meinen Interviewpartnerinnen haben mir allerdings nur Aurora und

Daniela von solchen Methoden berichtet. Diese haben sie dafür meistens erfolgreich eingesetzt.

In Übereinstimmung mit Daten aus anderen Studien (vgl. u.a. Kofman/Phizacklea/Raghuram/Sales 2000:122; Haas 2003:70; Wagner 2010:282) lässt sich sagen, dass sich der Handlungsspielraum mit einer längeren Aufenthaltsdauer und mehr Erfahrung erweitert. Vor allem am Anfang des Migrationsprojekts nehmen MigrantInnen praktisch jede Arbeit an, die sie bekommen können. Erst später beginnen sie sich gegen schlechte Behandlung zur Wehr zu setzen. Denn ihre Position am Arbeitsmarkt wird im Verlauf des Aufenthalts womöglich vorteilhafter, da sich erstens die Sprachkenntnisse verbessern und zweitens die Netzwerke der Frauen ausgeprägter werden (vgl. Haas 2003:70; Brandstätter/Enzlberger 1999:30). Eine mögliche Selbstverteidigungs- oder besser Ermächtigungsstrategie ist es also die Landessprache zu erlernen, eine andere Netzwerke auf- und auszubauen.

Meine beiden Interviewpartnerinnen Aurora und Daniela betonen, dass es zu Beginn ihrer Zeit in Österreich sehr schwierig war sich zu wehren, wenn Probleme auftraten. Aurora war es zum Beispiel in der Situation, die ich im Kapitel „Gewalt“ beschrieben habe, nicht möglich sich zu verteidigen, „[...] porque no hablaba alemán, no entendía inglés y lo único que no pude es decir nada, solo lo único es llorar y llorar y no sabía por qué me trataba así el señor y, y no, no, no, en esa oportunidad no tuve, no tuve, no tuve con que defenderme.“ (Aurora 2009:Z261-264) Sie lernte deutsch, machte wichtige Erfahrungen und legte damit einen großen Teil ihrer Schüchternheit ab (vgl. ebd.:Z266-272).

Die Strategie sich Wissen anzueignen beschränkt sich allerdings nicht auf die Sprache. Für Daniela stellt es allgemein in ihrer Lebenssituation, aber auch für den Fall eines schlechten Arbeitsverhältnisses, eine wichtige Strategie dar, sich mit den österreichischen Gesetzen auseinanderzusetzen. Sie hat am Anfang ihrer Migration einige schlechte Erfahrungen gemacht und sich in der Folge mit ihren Rechten beschäftigt um für die Zukunft solchen Problemen ausweichen zu können (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Sie hat also mehr Vertrauen in die Durchsetzung von Rechten als Sara und ist der Meinung bei der Kenntnis der Gesetze ihre Rechte auch geltend machen zu können. Da sie das bisher durch ihre Beschäftigung im informellen Bereich nicht konnte, kann ihre Befassung mit der österreichischen Rechtslage als eine Planung für die Zukunft – mit einer Tätigkeit im legalen Sektor – gesehen werden.

Trotz all dieser Strategien weist Hörlsberger darauf hin, dass migrantische Hausangestellte sich meist jeden ihrer Schritte genau überlegen, weil beispielsweise die Einklagung ihrer

Rechte in Form eines Aufenthaltsverbots auf sie zurückfallen kann (vgl. Hörlsberger 2009:Z156-160). Dies trifft auf viele Forderungen zu, wie in der Beschreibung der Probleme ersichtlich war. Forderungen zu stellen ist auf Grund der Lebenssituation von migrantischen Hausangestellten oft schwierig, und trotzdem werden Wege dafür gefunden. Um Forderungen durchsetzen zu können, verfolgen migrantische Hausangestellte zwei verschiedene Strategien und wechseln je nach Situation zwischen den beiden. Manche spielen die ideale Hausangestellte vor um sich eine Basis für Verhandlungen zu schaffen. Andere überschreiten in kleinen Dingen ihre Grenzen um diese zu erproben und tragen Konflikte direkt aus (vgl. Wagner 2010:279). Aurora hat offensichtlich, wie sie selber auch sagt, ihre Schüchternheit abgelegt und ist selbstsicherer geworden. Sie geht inzwischen nur Arbeitsverhältnisse ein, in denen sie von Anfang an Grenzen genau definiert und Forderungen stellt. „Yo misma me pongo mis derechos, creo.“ (Aurora 2009 :Z171) Auf die Frage ob ihre ArbeitgeberInnen das respektieren sagt sie: „Les cuesta un poco, pero tienen que hacer.“ (ebd.:Z174) Sie erzählte mir also selbstbewusst, dass sie ihre eigenen Regeln macht und ArbeitgeberInnen diese respektieren (müssen), auch wenn es ihnen am Anfang vielleicht schwer fällt.

Dies bestätigt die weiter oben wiedergegebene Einschätzung aus der Literatur und meiner eigenen Forschung, dass eine Selbstverteidigung mit einer längeren Aufenthaltsdauer eher stattfindet. Auch Aurora hat erst mit der Zeit gelernt diese Forderungen zu stellen. Wahrscheinlich hat sie dafür über die Zeit hinweg ihre Grenzen ausgetestet und so Erfahrung gesammelt.

Die allerletzte Lösung für Probleme am Arbeitsplatz, wenn wirklich nichts anderes funktioniert, ist der Arbeitsplatzwechsel. Wagner bezeichnet die Kündigung als die „radikalste und wirksamste Veränderung“. Die Entscheidung dazu wird nicht leichtfertig getroffen, denn sie birgt ein Wagnis aufgrund der unmittelbaren Einkommenseinbußen. Gerade Live-ins treffen sie nur bei extremen Schwierigkeiten und/oder auch nur, wenn schon ein anderer Arbeitsplatz gefunden ist (vgl. Wagner 2010:290-294). Sowohl Daniela als auch Aurora setzten diese Strategie ein. Daniela verließ ihr erstes Arbeitsverhältnis bereits nach einem Monat. Damals wartete sie bis zum Ende des Monats nur um ihr Gehalt zu erhalten. Sobald sie das Geld hatte, ging sie (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Und wie bereits erwähnt verließ auch Aurora ihre erste Stelle nachdem der Arbeitgeber ihr gegenüber ausfällig geworden war.

Die Strategien beziehen sich allerdings nicht nur auf das Arbeitsverhältnis, sondern auch auf die allgemeine Lebenssituation. Wie weiter oben beschrieben, kämpfte Aurora in Wien außerdem mit sozialer Isolierung. Sie kannte in Österreich noch nicht viele Menschen, hatte

nur wenige Verwandte hier und kaum FreundInnen. Anstatt die Situation hinzunehmen, hat sie sich jedoch entschieden aktiv den Kontakt zu neuen Menschen zu suchen und begann in einer lateinamerikanischen Gruppe zu tanzen:

„Ja, yo bailaba con ella, entonces a partir de eso yo ya conocí a más gente, ya comencé a salir y entonces a partir de eso yo ya así uh (lacht)... [...] Ya conocí a más amigos y de salir y de encontrarme por aquí, por allá, entonces ya fue un poco, ya no fue tan, tan aislada mi vida, triste.“ (Aurora 2009:Z225-229)

So hat sie viele neue Menschen und FreundInnen kennengelernt und sich nicht mehr so isoliert gefühlt. Soziale Isolierung kann, wie bereits erwähnt, eine große emotionale Belastung für migrantische Hausangestellte sein, vor allem wenn sie irregulär migriert sind, so wie Aurora. Auch diese aktive Kontaktsuche von Aurora kann meiner Meinung nach als eine Selbstverteidigungsstrategie gesehen werden, da sie auf diese Art aus einer schwierigen Situation ausgebrochen ist.

In der Literatur werden noch einige andere Methoden der Selbstverteidigung genannt, wie zum Beispiel das Verlassen des Raumes bei Beschimpfungen (vgl. Wagner 2010:278-281) oder die Vermeidung von sexuellen Übergriffen bei der Vorstellung durch das Treffen auf neutralen Plätzen (vgl. Haidinger 2004:75). Auf diese und weitere Methoden werde ich hier allerdings nicht mehr eingehen. Für meine Forschung sind sie hier nicht relevant, weil meine Interviewpartnerinnen sie nicht eingesetzt haben. Es sei jedoch festgehalten, dass die von mir eben genannten Formen der Selbstverteidigung nicht die einzigen sind, die Hausangestellte einsetzen. Migrantische Hausangestellte sind kreativ und nutzen ihren Handlungsspielraum noch auf einige andere Arten.

Im Bezug auf meine Interviewpartnerinnen Daniela und Aurora lässt sich zusammenfassen, dass sie aus ihren Erfahrungen Konsequenzen gezogen haben und sich aus ihren Problemen zum Teil selbst herausgezogen haben. Sie sind den Erwerb der Sprache und Daniela auch den von Wissen über österreichische Gesetze angegangen um Schwierigkeiten entgegenzuwirken oder zumindest für eine Selbstverteidigung vorbereitet zu sein. Als sie diese Voraussetzungen noch nicht hatten, harrten sie ebenfalls nicht einfach passiv auf eine Verbesserung der Lage, sondern verließen selbstbewusst die Situation. Aurora lernte daraus ihre Anforderungen klar zu formulieren und neue ArbeitgeberInnen scheinen das zu akzeptieren. Auch im Bezug auf ihr privates Umfeld hat Aurora nicht auf eine Verbesserung gewartet, sondern sie selbst

eingeleitet. Hausangestellte wie meine Interviewpartnerinnen sind Akteurinnen, die sich selbstständig einen Weg durch eine schwierige Arbeits- und Lebenssituation bahnen.

Aurora und Daniela können folglich keinesfalls als Opfer gesehen werden. Beide wünschen sich nicht für immer Hausangestellte zu bleiben, aber solange sie es sind, haben sie Methoden gefunden um problematische Situationen zu vermeiden oder zu bewältigen. Auch von Sara kann man nicht sagen, dass sie ein Opfer ihrer Arbeits- und Lebenssituation war/ist. Sie hat zwar keine der Methoden angewandt, aber auch sie hat Wege gefunden wobei sie vor allem bei Anlaufstellen u.ä. Unterstützung gesucht hat. (siehe unten) Luz Elena hingegen nannte keine einzige Situation die eine besondere Selbstverteidigung erforderlich gemacht hätte. Wenn sie aber Probleme hatte, so wandte sie sich an Personen in ihrem privaten Umfeld.

11.2 Anlaufstellen und Formen der Unterstützung

Wenn Probleme nicht alleine gelöst werden können, wenden sich migrantische Hausangestellte häufig an Personen in ihrem Umfeld oder an Organisationen. Welche Personen und Anlaufstellen das bei meinen Interviewpartnerinnen waren und in welcher Form sie unterstützt werden konnten, ist Thema dieses Kapitels. Dabei werde ich zuerst auf die GesprächspartnerInnen im privaten Umfeld eingehen und dann auf die Organisationen.

11.2.1 Persönliche Netzwerke

Bevor ich auf die Bedeutung eingehe, die persönlichen Netzwerke für meine Interviewpartnerinnen haben, scheint es mir wichtig den in diesem Zusammenhang relevanten Begriff des Sozialkapitals knapp zusammenzufassen:

„Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen*, gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der *Zugehörigkeit zu einer Gruppe* beruhen.“ (Bourdieu 2005[1992]:63)

Es basiert auf dem Austausch materieller und/oder symbolischer Güter in Beziehungen, wobei die symbolischen und die materiellen Anteile nicht voneinander getrennt werden können. Sozialkapitalbeziehungen können auf verschiedene Arten institutionalisiert werden – zum Beispiel durch Familienzugehörigkeit oder Beitritt zu einer Partei, Schule, etc.

Das Ausmaß des Sozialkapitals einer einzelnen Person besteht aus zwei Dimensionen: dem Umfang der Beziehungen sowie dem des Kapitals. Die erste ist das Ausmaß des Netzes an Personen, die mobilisiert werden könnten. Die zweite bezieht sich auf das kulturelle, ökonomische und symbolische Kapital der Personen in diesem Netzwerk. So multipliziert das Sozialkapital eines Menschen sein eigentliches Kapital (vgl. ebd.:63-64). Daher spielt das Sozialkapital für die Überwindung der behandelten Probleme meiner Interviewpartnerinnen eine zentrale Rolle. Vor allem die in der Literatur häufig besprochenen ethnischen Netzwerke scheinen für migrantische Hausangestellte wichtig zu sein. In diesen Netzwerken bieten sich MigrantInnen gegenseitige Hilfestellungen, sei es bei der Suche nach Arbeitsplätzen, der Visaberatung oder im Falle eines schlechten Arbeitsplatzes (vgl. Thiessen 2002:148). Besonders in der ersten Zeit des Aufenthalts haben sie große Bedeutung, wie Haidinger feststellt (Haidinger 2004:76). Zu dieser Zeit wird in der Regel die Sprache des Ziellandes noch nicht beherrscht. Daher ist die Unterstützung durch schon länger anwesende MigrantInnen aus dem eigenen Herkunftsland von besonderer Bedeutung (vgl. Berka/Höglinger 1994:41). Vor allem Frauen ohne Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis wird der Alltag im Zielland durch die ethnische Gemeinschaft erleichtert (vgl. Heubach 2002:170). Eine Strategie, um mit den oben behandelten Problemen umzugehen, ist auch das Anvertrauen und Reden mit anderen (vgl. Wagner 2010:297). Ob also durch praktische Unterstützung, durch Informationen oder durch Gespräche, persönliche Netzwerke sind für migrantische Hausangestellte wichtige Anlaufstellen, wie ich weiter oben auch schon angemerkt habe.

Auch meine Interviewpartnerinnen nutzen ihre Netzwerke um mit den Problemen, denen sie sich gegenüber sehen, umzugehen. Dabei habe ich festgestellt, dass sich die persönlichen Kontakte die hierfür genutzt werden in vier Gruppen teilen lassen und die Unterstützung ist teilweise je nach Gruppe unterschiedlich. In der Analyse der Interviews sind für mich also vier Kategorien der persönlichen Netzwerke entstanden: Partner, Verwandte, FreundInnen und ArbeitgeberInnen.

11.2.1.1 Partner

Alle vier Frauen suchten immer wieder Hilfe bei ihren Männern – Luz Elena, Sara und Daniela bei ihren Ehemännern, Aurora bei ihrem Lebensgefährten, der erst kurz vor dem Interview ihr Ehemann wurde.

Daniela kämpfte zum Beispiel, wie schon mehrmals erwähnt, stark mit der Arbeitssituation an ihrer ersten Stelle als Hausangestellte. Ihr Ehemann stellte hier eine Stütze für sie dar. Er hörte ihr zu, wenn sie über ihre Probleme sprechen wollte, und unterstützte sie darin zu kündigen (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Und auch Saras Ehemann unterstützte sie vor allem durch Zuspätsche, was aber vor allem an der Distanz lag. Aus dem Herkunftsland konnte er nicht mit praktischen Dingen unter die Arme greifen, sondern nur durch lange Gespräche (vgl. Forschungstagebuch 9.3.2009:36). Und der Mann von Aurora unterstützte diese ebenfalls durch Gespräche (vgl. Aurora 2009:Z313-314). Alle drei stellen also vor allem emotionale Stützen für ihre Partnerinnen dar.

Luz Elena erzählte mir von selbst aus nicht viel von Problemen in ihrem Arbeitsverhältnis. Ihr Mann war jedoch bei dem Interview anwesend und arbeitete im Hintergrund am Computer. Als Luz Elena und ich darüber sprachen, dass sie informell arbeitete und kein Urlaubsgeld erhielt, begann er sich am Gespräch zu beteiligen. Die beiden erzählten mir, dass sie immer wieder über dieses Thema sprechen würden und er versuche Luz Elena zu überreden mit den ArbeitgeberInnen über eine formelle Anstellung zu sprechen, sie dazu aber nicht bereit sei (vgl. Luz Elena 2009:Z339-343).

Alle vier Frauen wenden sich mit ihren Problemen also auch an ihre Partner. Diese hören ihnen zu und geben Ratschläge. So stellen sie emotionale Stützen für die Frauen dar. Praktische Schritte tätigen sie in ihrer Unterstützung nicht, aber solche scheinen auch nicht erwartet zu werden.

11.2.1.2 Verwandte

Meine Interviewpartnerinnen wurden in verschiedenen Situationen auch von Mitgliedern ihrer Familie unterstützt – Sara und Luz Elena von ihren Geschwistern und Aurora von einer Cousine. Alle genannten Personen leben ebenfalls in Österreich.

Im Kapitel “Distanz zur Familie” bin ich darauf eingegangen wie problematisch sich die Trennung von der Familie auf Sara ausgewirkt hat und wie sehr sie darunter gelitten hat. Das ist ihrer Familie in Österreich, also ihren Geschwistern, nicht entgangen und eine Schwester hat ihr Geld für die Reisekosten des Mannes und der zwei Kinder geborgt.

„[...] porque me enfermé de los nervios y entonces me, mi hermana me dijo, mi otra hermana, la segunda hermana me dijo, quizás es bueno que tu traigas a tus hijos y te sientas mas tranquila, porque estaba enferma de los nervios. [...] Sí, sí, porque no podía ver a mis hijos y porque también en la casa estaba ese problema, entonces ella me dijo, te presto dinero para que tu le traigas a tus hijos y a tu esposo.” (Sara 2009:Z181-186)

Dabei handelte es sich nicht um die Schwester bei der sie wohnte, sondern eine andere. Diese ist von selber auf Sara zugegangen und hat ihr angeboten die Reisekosten vorläufig zu übernehmen. Für Sara war dies eine wichtige Hilfe, denn sie hatte das Geld nicht um ihre Familie nachzuholen, litt aber so stark unter der Situation, dass sie nervliche Probleme bekam.

Die Unterstützung in Luz Elenas Fall sah anders aus. Als Luz Elena keinen legalen Aufenthalt in Österreich hatte, machte sie wie erwähnt einen Ausflug nach Bratislava und wurde dabei von der Polizei aufgegriffen. Sie hätte eigentlich drei Monate in der Slowakei bleiben müssen, aber ihre Geschwister, die auch in Österreich waren, setzten einige Hebel in Bewegung und sie konnte sofort wieder nach Wien zurück. „Solo es que me ayudaron.” (Luz Elena 2009:Z70) Luz Elena war sehr froh über diese Hilfe. Auf Grund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse hätte sie sich selber aus der Situation nicht so leicht herauswinden können. Dies ist ein klassischer Fall von Sozialkapital. Wie Bourdieu sagt, ist dieses so groß wie die Kontakte und wieder deren Kontakte. Die Geschwister von Luz Elena hatten offensichtlich Bekannte oder FreundInnen, die ihnen halfen ihre Schwester wieder nach Wien zu bringen. Ihr Sozialkapital schien folglich einigermaßen hoch zu sein.

Sowohl Sara als auch Luz Elena wurden hier von einer oder mehreren Verwandten mit praktischen Schritten unterstützt. Auch Aurora wandte sich in einer schwierigen Situation an eine Cousine, die ihr mit Rat und Tat zur Seite stand. Im Kapitel "Gewalt" bin ich auf eine Situation eingegangen mit der Aurora konfrontiert war. In dieser war es für Aurora zentral, dass eine Cousine von ihr auch in Wien lebte und arbeitete.

Diese besaß sehr gute Deutschkenntnisse und als Aurora mit dem Problem zu ihr kam vermittelte sie zwischen Aurora und ihren ArbeitgeberInnen. Die Arbeitgeberin entschuldigte sich mehrere Male und bot Aurora an wieder bei ihnen zu arbeiten. Diese wollte das jedoch nicht,

„[...] porque yo me sentía tan mal, porque era mi primera casa y que te boten en esa manera y que te traten de esa manera, sí, lo primero que fui es a la casa donde mi prima trabajaba, me fui con ella y, y, m, me lloré mucho con ella y, y allí en la casa donde yo vivía hay una prima de mi prima que yo también le digo prima ahora y ya, ella ya hablaba más alemán y ella es la que se encargaba de, no se encargaba, no daba haciendo el favor de hablar con esta señora, porque ella hablaba el alemán bien, entonces ella la que, cualquier cosa que teníamos ella es la que llamaba así a preguntar ó porque, algo así. [...] Sí, ella habló cuando yo fui a casa me dijeron que estaba muy mal y le convencí lo que me había pasado y ella llamó a esta señora, y esta señora le había dicho que, le había dicho lo que había pasado y había dicho que le disculpe, que le perdone, que, que si es, que, que ya si no, si yo no quiero regresar a esa casa, que le perdone, que el señor estaba un poco loco, que no sé que le pasó y tanta cosa, pero igual yo no quise nada de esa casa y no.“ (Aurora 2009:Z328-340)

Durch das Gespräch der Cousine mit der Arbeitgeberin konnte das Arbeitsverhältnis offiziell beendet werden und es war Aurora möglich damit abzuschließen. Außerdem boten ihr die Cousinen auch emotionale Unterstützung, weil sie mit ihnen reden und sich bei ihnen ausweinen konnte. Ohne das Gespräch hätte Aurora womöglich nicht die Entschuldigung bekommen, die sie verdiente und die ihr sicher gut tat. So war es ihre eigene Entscheidung zu bleiben oder zu gehen.

Die Verwandten in diesen Beispielen haben meinen Interviewpartnerinnen also praktische Hilfestellungen gegeben. In allen drei Fällen haben sie sie damit von schwierigen Situationen befreit und Auroras Cousinen haben ihr auch emotional beigegeben.

11.2.1.3 FreundInnen

Neben Partnern und Verwandten sind auch FreundInnen wichtige Anlaufstellen. Von der Hilfe von Seiten von FreundInnen erzählte mir vor allem Aurora. Sie scheinen der wichtigste Bezugspunkt für sie in Österreich zu sein. Auch sie bieten vor allem emotionale Unterstützung. „[...] siempre que pasa algo, siempre conversamos con mis amigas.“ (Aurora 2009:Z360) Viele sind ebenfalls Hausangestellte in Österreich und praktisch alle Migrantinnen. Sie tauschen sich über ihre Erfahrungen aus, hören einander zu und geben Ratschläge. „[...] bueno eso casi siempre hablo con mi, con mis amigas tal vez, con mis amigas, con mis amigas cuando así estamos en conversación y tomamos el tema de jefas entonces allí siempre conversamos las cosas [...]“ (ebd.:Z311-313) Mit ihren Freundinnen spricht sie über fast alle ihre Probleme. Aurora hat im Vergleich zu Luz Elena und Sara kaum Familie in Österreich und mit ihrem Mann ist sie noch nicht so lange zusammen. Möglicherweise stellen für sie deswegen Freundinnen ihren zentralen Bezugspunkt dar. Hier handelt es sich wieder vor allem um eine emotionale Stütze, die sich die Freundinnen gegenseitig sind, so wie es für meine Interviewpartnerinnen auch ihre Partner sind. Mit diesen Freundinnen zu sprechen ist für Aurora wahrscheinlich auch wichtig, weil diese ähnliche Erfahrungen wie sie machen oder gemacht haben, da sie sich in ähnlichen Lebens- und Arbeitssituationen befinden. So können sie einander zuhören und Ratschläge geben.

11.2.1.4 ArbeitgeberInnen

Persönliche und soziale Ressourcen werden also genutzt um Probleme zu bewältigen. Zu den sozialen Ressourcen gehören neben anderen Migrantinnen aber auch Einheimische, vor allem ArbeitgeberInnen, die zum Beispiel bei Behördenwegen (vgl. Rerrich 2006:84), oder bei der Wohnungssuche helfen (vgl. Berka/Höglinger 1994:41-42). In der Studie von Lutz kam außerdem heraus, dass manche ArbeitgeberInnen versucht haben, den Angestellten aus der Illegalität des Aufenthalts zu helfen, allerdings an den Gesetzen scheiterten (vgl. Lutz 2008b:56). Auch Sara und Daniela bekamen teilweise Hilfe von ArbeitgeberInnen. Sara erhielt diese Hilfe nicht von dem Botschafter für den sie hauptsächlich arbeitete, sondern von

einer Arbeitgeberin in einem der zusätzlichen kleinen Jobs, die sie übernahm um weiteres Geld zu verdienen:

„Sí, porque yo conocí a una persona, yo fui, un trabajo extra donde una auch von Botschaft, también de una diplomática, el, la conocí a ella y ella dijo, ¿tu, Sara tu vielleicht, quizás necesita ayuda, te puedo ayudar en algo? Entonces yo le dije, ah, es difícil, sí necesito ayuda, pero es tan difícil, necesito una casa, porque mi familia viene [...], entonces ella me dijo, ¡déjame mirar, déjame ver que puedo hacer! Y luego ella se fue al trabajo. Del trabajo me llamó y me dijo, Sara yo conseguí una casa para ti. (lacht) Y era que ella había conversado con una amiga de ella y ella tenía un departamento vacío muchos años, entonces me dijo, en su departamento te puedes quedar el tiempo que tu quieras, dice que te puede dar este departamento.” (Sara 2009:Z192-200)

Die Frau fragte Sara ob sie in irgendetwas Unterstützung brauchen könnte, zu einem Zeitpunkt an dem Sara die Ankunft ihrer Kinder und ihres Mannes plante. Für die ganze Familie würde das Zimmer bei der Schwester nicht reichen, weshalb sie auf der Suche nach einer leistbaren größeren Wohnung war. Die Arbeitgeberin hörte sich ihr Problem an und reagierte indem sie sich nach Möglichkeiten umhörte und auch eine Wohnung für Sara fand. Die Wohnung war sogar perfekt, da Sara nur die Betriebskosten zahlen musste.

„[...] de la señora que me dio la casa y me lo dio todo ese tiempo y tenía que pagar el, la electricidad, gas y todo eso solamente, y entonces ella, eso fue una gran ayuda, porque sin eso hubiera sido difícil, quizás hubiera ido alguna otra solución, siempre hay una solución para todo, pienso yo, pero lo que ocurrió con esa señora fue una gran, una gran solución para, para mí.” (ebd.:Z204-209)

Für Sara und ihre Familie stellte das eine sehr wichtige Hilfe dar. Sie hatten ein zu Hause, das sie sich leisten konnten. Sara ist allgemein der Meinung, dass es immer eine Lösung gibt, sieht in dieser Variante aber eine großartige Lösung und ist daher der Frau und deren Freundin, der die Wohnung gehörte, bis heute sehr dankbar.

Auch in Danielas Fall war Hilfe in Zusammenhang mit einer Wohnungsangelegenheit nötig. Sie sollte eine Kautions in der Höhe von 3000 Euro für eine Wohnung hinterlegen. Ihre Arbeitgeberin borgte ihr diesen Betrag und bot ihr an, dass Daniela einen Tag mehr in der Woche bei ihr arbeiten könne bis sie das Geld abbezahlt hätte (vgl. Daniela 2009:o.Z.). In diesem Fall hat sich das enge Verhältnis zur Arbeitgeberin also positiv ausgewirkt.

Wie in den Beispielen aus der Literatur ist bei Sara und Aurora die Unterstützung von ArbeitgeberInnen auch in einer praktischen Form ausgefallen. In solchen Fällen ist eine gute Beziehung eindeutig positiv zu bewerten, auch wenn sie, wie weiter oben dargelegt, in anderen Zusammenhängen kritisch zu betrachten ist. Im Grunde werden auch in diesen Beispielen Hierarchien offensichtlich, denn die Hausangestellten sind auf die Hilfe der ArbeitgeberInnen angewiesen, die entscheiden können ob sie sie geben oder nicht.

Die Formen der Unterstützung der Personen aus den vier Kategorien sind also unterschiedlich. Während Partner und FreundInnen durch emotionalen Beistand helfen, tätigen Verwandte und ArbeitgeberInnen vor allem praktische Schritte um unter die Arme zu greifen. Ob diese Aussage repräsentativ vertretbar wäre, kann ich auf Grund der geringen Anzahl meiner Interviews nicht sagen.

Klar ersichtlich aus diesen Ergebnissen ist aber, dass auch für meine Interviewpartnerinnen die persönlichen Netzwerke und das darin vorhandene Sozialkapital wichtig sind. Egal wie problematisch sie in Saras Fall teilweise sind (siehe oben), hat sie doch immer wieder auf sie zurückgegriffen und erhielt die erhoffte Unterstützung. Ob dies auch bei den Organisationen, an die sich meine Interviewpartnerinnen wandten, der Fall ist, ist Teil des kommenden Kapitels.

12.2.2 Organisationen

Anlaufstellen, bei denen Unterstützung gesucht wird, sind nicht nur einzelne Personen im persönlichen Umfeld, sondern auch Organisationen bzw. Institutionen des Ziellandes. Immer wieder wenden sich migrantische Hausangestellte zum Beispiel aus verschiedenen Gründen an die Arbeiterkammer und werden dort beraten. Diese kann jedoch meistens nicht helfen, da die Lebensverhältnisse der Frauen ein rechtliches Einfordern von Mindeststandards in der Arbeit im Haushalt oft ausschließen (vgl. Haidinger 2008b:8).

Die *Arbeiterkammer Wien* ist eine Beratungsstelle für ArbeitnehmerInnen in Wien. Sie unterstützt durch Gespräche und falls notwendig auch bei rechtlichen Schritten. Die Themen sind vielfältig: „[...] Arbeitsrecht, Elternkarenz, Lehrlings- und Jugendschutz, Steuer,

Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung, Konsumentenschutz, „Sicherheit, Gesundheit und Arbeit“, Insolvenzen und Gleichbehandlungsfragen [...]“ (Arbeiterkammer Wien o.J.:o.S.) Neben der *Arbeiterkammer* gibt es noch einige weitere Organisationen in Wien, die als Anlaufstellen für migrantische Hausangestellte in Frage kommen, wie ein Blick auf die Seite „beratungsstellen.at“ zeigt. Hier lassen sich auch die Organisationen finden, an die sich meine Interviewpartnerinnen gewandt haben. Außerdem gibt es neben dem von mir weiter unten beschriebenen noch ein weiteres *Beratungszentrum für Migrantinnen*. Hier werden nur Frauen mit Migrationshintergrund angesprochen, die bei arbeitsmarktpolitischen Fragen beraten werden. Darüber hinaus werden zwei weitere Vereine genannt, die sich speziell an Migrantinnen wenden – *Peregrina* und *Verein Beratungsstelle für ausländische Migrantinnen*. Weiters lassen sich hier zahlreiche Organisationen finden, die speziell auf Frauen ausgerichtet sind, wie zum Beispiel *Beratung ums Eck* und viele andere. Auch spezielle psychologische Zentren für Frauen wie die *Psychiatrische Beratungsstelle für Frauen* werden genannt und ein Verein namens *ZEBRA*, der interkulturelle Beratung und Therapie bietet. Weiters könnte man noch einige Zentren für Flüchtlinge nennen, wie zum Beispiel das der *Diakonie*, die für Daniela interessant sein hätten können. Im Falle der Diskriminierung hätte sie sich auch an *ZARA* wenden können, die ZeugInnen und Opfer von Rassismus beraten (vgl. Beratungsstellen.at o.J.:o.S.).

Heis (1999) interviewte in einem Kunstprojekt zu Hausangestellten in Wien MitarbeiterInnen aus verschiedenen Stellen in Wien. Er nennt weder die Personen noch die Organisationen mit Namen, aber zeigt, dass einige Anlaufstellen existieren. Im Fall von Krankheiten zum Beispiel gibt es ein Krankenhaus, in dem Personen ohne Versicherung bei kleineren Beschwerden behandelt werden.

Organisationen werden vor allem über Mundpropaganda gefunden. Die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle streicht hervor, dass eines ihrer zentralen Anliegen ist, dass sich die KlientInnen untereinander kennenlernen. Dafür werden eigene Kennenlernrunden organisiert. Meistens betonen die von Heis interviewten Personen, dass sie von ihren KlientInnen, die sie beraten, nicht wissen wollen, ob diese legal oder irregulär arbeiten. Teilweise haben MitarbeiterInnen psychologische oder medizinische Ausbildungen, mit denen sie die Personen auch unterstützen (vgl. Heis 1999:8-9).

Unterstützende Organisationen müssen aber nicht aus der Aufnahmegesellschaft stammen, sondern können von migrantischen Hausangestellten selber aufgebaut werden. Bourdieu würde in diesem Fall von einer Institutionalisierung der Sozialkapitalbeziehungen sprechen.

Ein Beispiel dafür wäre in England anzutreffen, wo in den 1980ern philippinische Hausangestellte die Organisation *Waling Waling* gründeten, die mit der Zeit wuchs und sich bald nicht mehr nur an Philippininnen wandte. Die Organisation erreichte einigen politischen Einfluss. Von diesem Erfolg abgesehen schien es schon alleine wichtig für die Frauen zu sein, über ihre Lebenssituation mit Personen zu sprechen die ähnliches erleben. Sie fingen an sich weniger isoliert zu fühlen (vgl. Anderson 2009:61-64), ein Gefühl, das wie weiter oben beschrieben, Aurora und ihre Freundinnen verbindet.

Diese Organisation entstand aus der Gruppe der migrantischen Hausangestellten selber. Ein solcher Zusammenschluss geht mit der Meinung von Colen konform. Sie vertritt die Einstellung individuelle Strategien von migrantischen Hausangestellten könnten die strukturellen Probleme dieser Berufsgruppe nicht beheben. Daher sind laut Colen Gewerkschaften die einzige Lösung (vgl. Colen 1989:187). Mir ist in Wien keine Organisation in dieser Art bekannt, und auch die vier von mir interviewten Frauen berichteten von keinem Zusammenschluss dieser Art. Sie fanden vier andersartige Organisationen, die ihnen bei der Problembewältigung halfen: *Caritas*, *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen*, *LEFÖ* und *Aktion Leben*. Obwohl ich weiter oben weitere Anlaufstellen genannt habe, werde ich im Folgenden ausschließlich auf diese vier eingehen, da ich nur zu diesen aus meiner Forschung empirisch erhobene Daten besitze. Von diesen vier Organisationen wurde nur *LEFÖ* von Migrantinnen selbst gegründet (vgl. Sohler/Waldrauch 2004:437-438), allerdings nicht von migrantischen Hausangestellten.

11.2.2.1 *Caritas*

Bei der *Caritas* handelt es sich um die älteste der behandelten Einrichtungen. Sie wurde Anfang des 20. Jahrhundert gegründet und das Ziel war es Stiftungen und Wohltätigkeitsvereine in Österreich zu zentralisieren (vgl. Gantner 1998:5). Da es sich hier um eine komplexe, große Organisation handelt, die viele Bereiche abdeckt, halte ich mich an die Zusammenfassung von Gantner (1998):

„Die Arbeit der Caritas umfasst heute mit Rechtsberatung, Rehabilitations-, Kinder-, Behinderten-, Studenten-, Obdachlosen- und Pensionistenheimen, Bahnhofsozialdienst, ‚Essen auf Rädern‘, Mütter- und Familienhilfen,

sozialmedizinische und Seniorenberatung, Spezialberatungsdienste, Katastrophen- und Entwicklungshilfe im In- und Ausland sowie Schulen (Sozialakademien, Fachschulen für Sozialdienste, Altdienste, Familienhelferinnen), angeschlossenen Schülerheimen, Fachkurse für Erzieher und Bildungsanstalten nahezu den ganzen Bereich des menschlichen Lebens.“ (ebd.:19-20)

Ein Ziel ist die Fürsorge für soziale Randgruppen. Daher gibt es in der *Caritas* auch eine Beratungsstelle für MigrantInnen- und Flüchtlingsbetreuung. Hier sind die Schwerpunkte: Familienzusammenführung, Hilfe bei der Integration von Flüchtlingskindern in das österreichische Schulsystem, Hilfe bei Amtswegen und bei der Suche nach einem Deutschkurs (vgl. ebd.:20-21). Die Betreuung beschränkt sich jedoch nicht auf Flüchtlinge. Es existiert auch ein MigrantInnenberatungszentrum, das aufenthaltsrechtliche Beratung bietet. Außerdem werden MigrantInnen über sozialrechtliche Ansprüche aufgeklärt und teilweise erhalten sie hier kurzfristige Überbrückungshilfen in finanzieller Form. Auch bei der Arbeitssuche und bei der Erlangung einer Arbeitserlaubnis wird in dieser Anlaufstelle MigrantInnen geholfen (vgl. Caritas o.J.:o.S.).

Von der *Caritas* wurden zwei der Frauen aus meiner Forschung unterstützt. Sara holte sich bei dieser Organisation Hilfe, weil sie eine neue Wohnmöglichkeit brauchte, als der Sohn der Besitzerin ihrer alten Wohnung diese benutzen wollte. Inzwischen lebt sie in einer Wohnung der *Caritas*, zusammen mit ihren drei Kindern (vgl. Sara 2009:Z204-205). In Danielas Fall sieht die Unterstützung anders aus. Sie wendet sich immer wieder aus unterschiedlichen Gründen an die *Caritas*. Das erste Mal ging sie dort hin um sich Informationen zu holen als ihr Sohn krank war. Inzwischen ist das Hauptthema, das sie mit ihrem Betreuer bei der *Caritas* bespricht die Arbeitserlaubnis, bzw. das bisherige Fehlen einer solchen. Er hat ihr immer wieder sehr geholfen, unter anderem auch bei der Suche nach einer Schule für ihre Kinder (vgl. Daniela 2009:o.Z.). Sie erhält also regelmäßig Unterstützung bei dieser Anlaufstelle.

Die *Caritas* steht meinen Interviewpartnerinnen Sara und Daniela also mit Rat (Informationen) und Tat (Wohnmöglichkeit) zur Seite. Sie haben sich aus unterschiedlichen Gründen an die Organisation gewandt und die jeweils gesuchte Unterstützung erhalten, bzw. werden sie zum Zeitpunkt des Interviews noch immer unterstützt.

11.2.2.2 Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Das *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen* wurde 1983 gegründet und hat wie der Name schon sagt einen Fokus auf MigrantInnen. Damals sollten vor allem ArbeitsmigrantInnen aus dem damaligen Jugoslawien und der Türkei betreut werden. Inzwischen wurde das Angebot erweitert und Beratung wird in 16 Sprachen angeboten. Sie ist immer noch auf ArbeitsmigrantInnen ausgerichtet. Die Beratung zielt darauf ab die KlientInnen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren, bzw. es ihnen zu ermöglichen ihren Beruf auszuüben oder eine Ausbildung zu machen bzw. abzuschließen. Die KlientInnen werden unterstützt, beraten, betreut und informiert. Das Ziel der Beratung ist zuerst einmal die Lösung von Problemen und soll den KlientInnen Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Hauptthemen sind Rechtsfragen, Fragen zum Aufenthalt, Unterstützung bei Wohn- und Sprachproblemen sowie bei Behördenwegen und Hilfe dabei den gewünschten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten (vgl. Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen o.J.:o.S.).

Judith Hörlsberger, die ich im Teil II vorgestellt habe, führt die spanischsprachige Beratung in dieser Organisation durch. Wenn sie Klientinnen aus meiner Zielgruppe hat, dann sind das meist Hausangestellte, die über ihre ArbeitgeberInnen eine Legitimationskarte erhalten haben. Sie kommen meist zur Beratung, weil das Arbeitsverhältnis wegen Kündigung oder Migration von ArbeitgeberInnen beendet wird. Dann wollen sie wissen wie sie auf einen anderen legalen Aufenthalt umsteigen können. Hörlsberger klärt dann welche Möglichkeiten sie haben und informiert sie darüber. Themen sind neben der Frage des Aufenthalts auch solche des Anspruchs auf soziale Leistungen, Arbeitsrechtliches und Familiennachzug (vgl. Hörlsberger 2009:Z35-60).

Wenn die Frauen zu Hörlsberger in die Beratung kommen wissen die meisten schon über ihre Rechte Bescheid. Diese habe sie über Bekannte oder Verwandte erfahren, aber sie wünschen sich über weitere Details informiert zu werden. Von denselben Personen wissen sie meist von der Beratungsstelle (vgl. ebd.:Z149-156).

Eine der Frauen, die Hörlsberger immer wieder berät, ist meine Interviewpartnerin Sara.

„[...] muchas veces vengo porque no conozco muy bien las leyes y entonces, em, ja, me aclaran algunas personas que sí hablan español algunas cosas que yo no puedo

entender [...] los formularios, em, exactamente. Muchas veces he hecho los formularios sola, he ido a la oficina y ellos han hablado mucho y yo no he entendido, igual yo he hecho de, ja, ja, está bien. (lacht eher angespannt)“ (Sara 2009:Z339-343)

Wenn Sara rechtliche Fragen hat, oder Hilfe dabei braucht Formulare auszufüllen, dann geht sie in die Beratung. Es handelt sich also nicht um eine einmalige Hilfe, sondern um eine wiederkehrende Beratung. Sie besucht die Anlaufstelle um sich zu informieren und um sich etwas ins Spanische übersetzen zu lassen. So wie Daniela mehr oder weniger regelmäßig Unterstützung bei der *Caritas* sucht, tut es Sara im *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen*.

11.2.2.3 LEFÖ⁶

Die Organisation *LEFÖ* wurde 1985 im Kontext der Exilproblematik von Flüchtlingen, vor allem aus Chile, für Lateinamerikanerinnen in Österreich gegründet (vgl. Boidi 2004:125-127). Heute betreut *LEFÖ* vor allem Migrantinnen, nicht Flüchtlinge, und beschäftigt sich mit zwei Schwerpunkten: Frauenhandel und Gesundheitsprävention für Sexarbeiterinnen. Weiters handelt es sich bei den betreuten Frauen nicht mehr nur um Lateinamerikanerinnen (vgl. ebd.:132-133). Die Mitarbeiterinnen von *LEFÖ* bieten den Klientinnen Beratung und Unterstützung in rechtlichen, gesundheitsbezogenen und psychologischen Fragen. Außerdem fördern sie die Integration von marginalisierten Frauen und sind Fürsprecherinnen für gleiche gesellschaftliche Beteiligung und Chancen von Migrantinnen. Die Organisation ist in einige Center unterteilt, wobei sich eines noch immer mit der ausschließlichen Betreuung von lateinamerikanischen Migrantinnen befasst. Die Betreuung kann in der Muttersprache der Frauen stattfinden, ist anonym und kostet sie nichts (vgl. *LEFÖ* o.J.a:o.S.).

Diejenige meiner Interviewpartnerinnen, die sich an *LEFÖ* wandte, war Aurora. Sie tat dies als sie sich das Knie verletzte (siehe „Schwangerschaft und Krankheiten“).

„Eh, bueno sí, conozco una que se llama LEFÖ, sí el LEFÖ es donde ayudan a señoras, ellas a las chicas, a las señoras. [...] Bueno una vez fui allá, pero porque necesitaba, porque yo estaba enferma de mi rodilla, tuve un accidente de mi rodilla y yo no tenía seguro y necesitaba alguien que no sé, que conoce alguna organización en

⁶ „Lateinamerikanische Exilierte Frauen Österreichs“.

el podían ayudar y donde no me puedan cobrar tanto dinero. [...] Sí, sí, ellas me ayudaron a, a irme a una organización donde ayuden a los inmigrantes. Sí, ellas me ayudaron, fueron conmigo también por el idioma, sí.“ (Aurora 2009:Z341-350)

Ohne Versicherung hatte sie keinen Zugang zur Behandlung in einem Spital. Deswegen ging sie zu *LEFÖ*, wo sie zu einer Stelle weitervermittelt wurde, in der sie für Bargeld behandelt wurde. Eine Mitarbeiterin von *LEFÖ* begleitete sie auch zu ihrem Termin um für sie zu übersetzen.

Dieses Problem irregulärer MigrantInnen ist kein Geheimnis, weshalb es für sie heutzutage an vielen Orten solche und ähnliche Anlaufstellen gibt, in denen Ärzte oder andere Personen medizinische Versorgung für sie aufzustellen versuchen. Über ihre Netzwerke erfahren die MigrantInnen davon. Besonders schwierig sind Fälle bei denen teure Laboruntersuchungen oder ein langer stationärer Aufenthalt nötig sind (vgl. Rerrich 2006:74-75). An so eine Stelle vermittelte *LEFÖ* Aurora weiter.

Aurora wandte sich also mit einem akuten Problem an *LEFÖ*. Die benötigte Hilfe konnte *LEFÖ* nicht bieten, da sie die medizinische Versorgung nicht selber machen konnten. Sie taten aber alles was ihnen möglich war um sie zu unterstützen. Erstens fanden sie eine weitere Anlaufstelle, die Aurora der Verletzung entsprechend versorgen konnte und zweitens übersetzten sie für sie. Letzteres gehört zu dem Angebot der Organisation.

11.2.2.4 Aktion Leben

Bei *Aktion Leben* handelt es sich um eine vollkommen andere Organisation mit anderen Schwerpunkten. Sie beschäftigt sich mit dem „[...] Schutz menschlichen Lebens von Empfängnis bis zum natürlichen Tod [...] Hauptanliegen und Schwerpunkt der Aktion Leben sind und bleiben der umfassende Schutz der Ungeborenen und die Vermeidung von Abtreibungen.“ (Steindl 1990:6-7) Sie tritt also radikal gegen Abtreibung ein. Ihre Arbeit ist in erster Linie eine beratende. Ihr Ziel ist es, dass Schwangerschaften ungeachtet der teilweise problematischen Rahmenbedingungen von den Beteiligten als positiv wahrgenommen werden. Dies versuchen sie durch Beratung und praktische Unterstützung während der Schwangerschaft zu erreichen (vgl. Aktion Leben o.J.:o.S.).

Als Sara schwanger wurde und wusste, dass sie deswegen ihre Arbeitsstelle verlieren würde, ging sie zur Beratung bei *Aktion Leben*. Da die Organisation gegen Abtreibungen eintritt, wollten sie auch Sara ermöglichen das Kind trotzdem zu bekommen und sprachen mit dem Arbeitgeber, aber dieser weigerte sich Sara mit dem neuen Baby als Angestellte zu behalten.

„Em, sí, porque no podía más trabajar con el bebé que tenía cinco meses, pero hay una organización, uno me dijo que él no te puede decir que te vayas ahora ó te puede, pero si él quiera podía hacerlo, entonces me dijeron, em, a ver, em, hay unas organizaciones de apoyo, de ayuda social, em, como la *Aktion Lebens* que ayudan una persona que esté embarazada para tener el niño, para que tenga el niño y que apoyan con una económico mensual, entonces ellos dijeron, es ok si tu el trabajo, pero versuchen wir du behaltest diese Arbeit, hablamos con el patrón, con el señor, el dueño de la casa, el empleador, em, y ellos han procurado hablar con él, él ha dicho, no, no quiero, porque yo ya tengo un niño pequeño y ella va a tener otro niño pequeño y yo pienso que él, como va a ser con el bebé pequeño, mi hijo, él no quiso. Entonces no quiso entonces estuve con la organización, esa de *Aktion Leben* que ellos me ayudaron con un pequeño dinero de 200 Euros mensuales, después de que, después tuve el bebé, de los cuatro meses tuve el bebé.” (Sara 2009:Z476-487)

Als dieser Versuch also schief lief und sie sich zwischen Baby und Arbeit entscheiden musste, wurde Sara von *Aktion Leben* mit 200 Euro im Monat unterstützt. Diese Summe erhielt sie bis vier Monate nach der Geburt des Kindes. Sara hätte das Kind auch ohne diese Unterstützung bekommen, aber so hatte sie finanzielle Unterstützung, die ihr half die Zeit zu überbrücken.

Die genannten Organisationen haben unterschiedliche Geschichten und Schwerpunkte. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Probleme mit denen sich Sara, Daniela und Aurora an sie wenden. In ihrer Arbeit und im Schwerpunkt am ähnlichsten sind sich die Flüchtlings- und MigrantInnenberatungsstelle der *Caritas* und das *Beratungszentrum für MigrantInnen und Migrantinnen*. Sie beraten Daniela und Sara auf einer kontinuierlichen Basis. Diese kommen immer wieder auf dieses Service zurück. Eine andere Abteilung der *Caritas* hat Sara wiederum eine praktische Hilfeleistung zur Verfügung gestellt, die sie aber über längere Zeit nutzen kann. Die Hilfe von *LEFÖ* wiederum war eine kurzfristige, akute Unterstützung, was aus der Problemstellung ergab. *LEFÖ* bietet auch kontinuierliche Beratung, die aber von keiner meiner Interviewpartnerinnen in Anspruch genommen wurde.

Auf der anderen Seite hat sich Aurora aus der hier vorgestellten Gruppe von Organisationen die richtige ausgesucht, denn keine andere bietet diese Form der Unterstützung an. Und wie bereits erwähnt ist *Aktion Leben* eine Organisation, die sich von den anderen drei unterscheidet. Sie hat im Vergleich zu den anderen keinen Fokus auf MigrantInnen (bei der Caritas beziehe ich mich hier auf die genannte Abteilung). Die für Sara geleistete finanzielle Unterstützung wurde daher aus einer anderen Motivation getätigt, als sie es bei einer der anderen gewesen wäre. *Aktion Leben* bezweckte damit vor allem die Verhinderung einer Abtreibung.

Daniela, Sara und Aurora haben sich also offensichtlich immer an die jeweils passende Organisation gewandt. Sie haben den Linien der Organisationen und ihren Problemen entsprechend Informationen und praktische Hilfeleistungen bekommen.

Die einzige, die sich mit ihren Problemen an keine Organisation gewandt hat, war Luz Elena. Das lässt sich auf den ersten Blick damit begründen, dass sie nicht der Meinung ist große Probleme für die sie Hilfe brauchen könnte zu haben. Allerdings erzählte sie mir auch, dass sie kein Vertrauen in Organisationen hat.

Viele Personen, die sich illegal in Österreich aufhalten, haben auch Angst sich an Organisationen zu wenden, weil sie fürchten diese könnte sie an die Behörde melden (vgl. Hörlsberger 2009:Z19-23). Luz Elena ist nie zu einer Organisation gegangen, eben weil sie Angst hat, diese könnte ihr informelles Arbeitsverhältnis melden. Sie hat also kein Vertrauen in die BeraterInnen dort (vgl. Luz Elena:Z326-330). Die anderen drei teilen diese Angst vor einem durch BeraterInnen nicht.

Ohne fremde Hilfe problematische Situationen bewältigt haben Aurora und Daniela, die sich nötiges Wissen und Selbstvertrauen angeeignet haben. Aurora hat außerdem die soziale Isolation durch eine aktive Kontaktsuche überwunden. Der nächste Schritt ist es sich Hilfe im privaten Umfeld zu sichern, ein Weg, den alle vier meiner Interviewpartnerinnen immer wieder wählten. Bei ihren Partnern suchten sie emotionale Unterstützung, was Aurora auch bei Freundinnen tat. Letztere bekam diese auch von ihren Cousins. Sie, Sara und Luz Elena wurden von in Wien lebenden Verwandten weiters in akuten Problemstellungen durch praktische Schritte unterstützt. Daniela und Sara suchten außerdem praktische Hilfe in Wohnungsfragen bei ArbeitgeberInnen und erhielten diese auch.

Je nach Zielen und Angebot von Organisationen bzw. Problemstellung kann die Hilfe dieser unterschiedlich ausfallen. *Caritas* und *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen* boten bzw. bieten Daniela und Sara kontinuierliche Hilfe durch Informationen und in Saras Fall auch eine Wohnmöglichkeit. *LEFÖ* wiederum half durch die Vermittlung von medizinischer Versorgung und Übersetzung bei einer akuten Erkrankung von Aurora. *Aktion Leben* auf der anderen Seite half durch kontinuierliche finanzielle Zuwendungen, entsprechend der Einstellung zu Abtreibung, die diese Organisation vertritt.

Die Probleme von lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien sind also wie dargestellt zahlreich und vielfältig, aber in vielen Fällen zumindest wissen die Frauen wie sie sich verteidigen können, oder an wen sie sich wenden können und die nötige Unterstützung erhalten.

12. Zusammenfassung

Wie in diesem Abschnitt gezeigt, sehen sich meine vier Interviewpartnerinnen verschiedenen Problemstellungen gegenüber. Diese Ergebnisse können nicht als repräsentativ gesehen werden, aber sie geben einen Einblick in die Lebens- und Arbeitswelten von lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien.

Sie kämpfen mit sprachlichen und finanziellen Schwierigkeiten sowie langen Arbeitszeiten, unbezahlten Überstunden, fehlender Versicherung und nicht bezahltem Urlaub. Auch schon alleine das Wohnen kann eine komplizierte Angelegenheit werden und im Fall von Live-ins auch eine psychische Belastung darstellen. Außerdem werden von ArbeitgeberInnen teilweise Erwartungen gestellt, die die Frauen nicht erfüllen können. Daneben sind Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis auf Grund des österreichischen Migrationsregimes ein belastendes Thema. Die sie diesbezüglich betreffenden Gesetze sind den Hausarbeiterinnen entweder nicht bekannt oder es gibt kein Vertrauen in ihre Durchsetzung. Letzteres vor allem auf Grund eines asymmetrischen Arbeitsverhältnisses, das für eine meiner Interviewpartnerinnen mit Diskriminierungen und für eine andere mit Gewalt verbunden war. Diese Beziehung ist weiters ein Lavieren zwischen Distanz und Nähe, was zu Problemen führen kann und das meine Interviewpartnerinnen unterschiedlich gelöst haben.

Das Arbeitsverhältnis kann nur allzu leicht wegen Krankheit oder Schwangerschaft beendet werden. Krankheiten sind vor allem ein Thema auf Grund der mangelnden Versicherung und auf Grund der physischen Belastung von Haushaltsarbeit. Trotz dieser Belastung ist die Arbeit schlecht angesehen, was vor allem von Daniela als schmerzlicher Statusverlust erfahren wird – hier spielen MigrantInnenstatus und die Arbeit im Haushalt zusammen.

Probleme, die sich wiederum aus der Migration ergeben, sind Erwartungen im Netzwerk – die nicht erfüllt werden können –, sowie Distanz zur Familie und Verbindung mit sozialer Isolation in Wien.

Meine Interviewpartnerinnen sind allerdings keine hilflosen Opfer dieser Umstände, sondern suchen sich geschickt Wege um auszubrechen. Aurora und Daniela eignen sich hilfreiches Wissen und Selbstbewusstsein an und erstere ging auf Kontaktsuche, um die soziale Isolation zu beenden. So verteidigen sie sich selber. Ein anderer Weg ist die Suche nach Unterstützung von außen, also in den persönlichen Netzwerken und bei Organisationen. Alle vier Frauen suchten und erhielten sie bei Personen in ihrem Umfeld – Partner, Verwandte, FreundInnen und ArbeitgeberInnen. Teilweise wurde in schwierigen Situationen emotional beigestanden und teilweise setzten diese Personen wiederum praktische Schritte um zu helfen. Bei den Organisationen handelte es sich nicht um emotionale Unterstützung, aber hier wurde von manchen kontinuierlich und von anderen punktuell Hilfe geleistet. Das *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen* und die *Caritas* fallen hier in die erste Gruppe. Zur zweiten gehören *LEFÖ* und *Aktion Leben*. Sie halfen durch Informationen, Geld, Übersetzungen, Vermittlung von medizinischer Versorgung und durch eine Wohnmöglichkeit. Allgemein kann hier festgehalten werden, dass immer die Hilfe gefunden wurde, die zur jeweiligen Problemstellung passte, weil meine Interviewpartnerinnen offensichtlich wussten an wen sie sich mit welchem Problem zu wenden hatten. Luz Elena allerdings hat kein Vertrauen in Organisationen und suchte deswegen dort auch keine Hilfe.

13. Conclusio

In der vorliegenden Arbeit habe ich es mir zur Aufgabe gemacht zu erforschen und darzustellen welche Probleme lateinamerikanische Hausangestellte in Wien haben, die sich aus ihrer Lebens- und Arbeitssituation als Migrantin und als Hausangestellte ergeben. Außerdem wollte ich in Erfahrung bringen welche Organisationen und Personen für sie Anlaufstellen darstellen und wie sie dort unterstützt werden. Aus der Recherche hat es sich weiters ergeben, dass ich ihre Selbstverteidigungsstrategien analysiert und hier wiedergegeben habe. Meine Interviewpartnerinnen haben mir viele Informationen zu diesen Themen gegeben und auch wenn eine Gruppe von vier Frauen nicht repräsentativ sein kann, habe ich in Teil II vorgestellt, weshalb ich meine empirischen Ergebnisse trotzdem für aussagekräftig halte. Sie mögen keine umfassenden Aussagen zulassen, aber sie geben einen Einblick in die Welt lateinamerikanischer Hausangestellter und ihrer Probleme, und in Verbindung mit den Informationen aus Teil I lassen sich einige Schlüsse ziehen.

Die Probleme sind zahlreich und auf viele Bereiche ihrer Arbeits- und Lebenswelten verstreut. Sie sind jedoch verbunden – überlappen oder potenzieren sich in einigen Bereichen. Sie beginnen bei den Basisschwierigkeiten vieler MigrantInnen: der Sprache. Die fehlende Kenntnis der Landessprache kann schon bei der Arbeitssuche zu Problemen führen und bei Konflikten kann es sich als problematisch erweisen, wenn die Hausangestellte sich auf Grund von fehlenden Deutschkenntnissen nicht über ihre Rechte informieren kann. Andere so alltägliche Dinge wie Wohnen sind womöglich ebenfalls kritisch, wenn beispielsweise als Live-in gearbeitet wird und daher Arbeitsplatz und Wohnort nicht getrennt sind. Aber wenn diese zwei getrennt sind ist die Wohnungssuche nicht leicht, da lateinamerikanische Hausangestellte in Wien meist schlecht verdienen und daher nicht über viel Geld verfügen mit dem sie die Wohnung zahlen könnten. Da Haushaltsarbeit als „Nicht-Arbeit“ und als natürlich weiblich angesehen wird, wird sie schlecht entlohnt und besitzt weiters ein schlechtes Ansehen in der Gesellschaft, was ebenfalls eine Belastung darstellen kann. Dies ist vor allem so, wenn Frauen in ihrer Heimat der Mittelschicht angehörten und hier aufgrund des Migrantinnenstatus und der Arbeit im Haushalt einen Statusverlust haben. Die mit der (abgewerteten) Tätigkeit als Hausangestellte verbundenen finanziellen Schwierigkeiten werden dadurch verschärft, dass migrantische Hausangestellte häufig informell arbeiten und daher Urlaub unbezahlt genommen wird, Versicherungen teilweise selbst organisiert werden

müssen oder gar nicht vorhanden sind und Überstunden oft nicht ausgezahlt werden. Selbst ohne Überstunden haben sie in manchen Fällen lange Arbeitszeiten – bis zu zwölf Stunden am Tag, sieben Tage die Woche – oder gelten als durchgehend verfügbar. Im zweiten Fall besteht nicht einmal eine Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit.

Diese schlechten Arbeitsverhältnisse sind oft verbunden mit Problemen mit dem Aufenthaltsstatus. Sie leben zum Teil in einer doppelten bzw. mehrfachen Illegalität – fehlende Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und kein Arbeitsvertrag. Teilweise fehlen auch nur die letzten zwei oder der letzte Punkt. Die einzige Möglichkeit für lateinamerikanische Hausangestellte in Wien legal beschäftigt zu sein ist die Arbeit für DiplomatInnen. Wenn man dann seine Stelle verliert rutscht man jedoch automatisch in die Illegalität. Für Asylwerberinnen ist es weiters belastend, dass sie nicht wissen ob und wie lange sie in Österreich bleiben dürfen. All das wird weiters dadurch verschärft, dass die sie betreffenden Gesetze den Frauen meist nicht bekannt sind. Aber es besteht hier auch nicht unbedingt immer ein Interesse, da in die Gesetze teilweise auch kein Vertrauen gesetzt wird. An eine Durchsetzung wird dann nicht geglaubt, weil das Arbeitsverhältnis sich stark asymmetrisch gestaltet. Es bestehen hier Hierarchien entlang den Kategorien Herkunft und Geschlecht. Auf der Basis dieser beiden und der Tatsache, dass bezahlte Haushaltsarbeit mit schlechtem Ansehen verbunden ist, wird auch diskriminiert. Neben dieser symbolischen haben meine Interviewpartnerinnen keine Gewalt erfahren. Aurora sah sich jedoch beinahe mit physischer Gewalt konfrontiert.

Diese starke Hierarchie im Arbeitsverhältnis im Haushalt wird weiters reproduziert dadurch, dass hier in einem privaten Bereich gearbeitet wird und wie erwähnt nicht nur Aufgaben, sondern auch Rollen übernommen werden. Die Hausangestellten dringen hier in einen persönlichen Bereich ein in dem sie die Balance zwischen Nähe und Distanz wahren müssen. Manche konstruieren sich selber bzw. werden von den ArbeitgeberInnen als „Teil der Familie“, konstruiert, wollen aber trotzdem nicht aufdringlich wirken und fragen deswegen nicht nach, sondern hören nur zu wenn die ArbeitgeberInnen ihnen aus ihrem Leben erzählen. Wiederum andere entscheiden sich gegen einen solchen Balanceakt und suchen von Anfang an die Distanz um aus der Nähe entstehenden Problemen auszuweichen. Ein Problem, das aus zu großer Nähe entstehen kann ist, dass womöglich die Kinder des Haushaltes sehr an den Angestellten hängen, die auf sie aufpassen. Die Eltern, oder im Falle meiner Interviewpartnerin Sara die Großeltern, können eifersüchtig werden, obwohl wie in Teil I dargestellt genau diese Gefühlsarbeit in der Betreuung von Kindern oder älteren Menschen

meist mitgekauft und verlangt wird. Die Hierarchie ist weiters problematisch, weil es eine Hierarchie zwischen Frauen ist, für die es kaum kulturelle Modelle gibt, was zu Unsicherheit führt. Die österreichischen Frauen versuchen sich von ihrer Assoziation mit Haushaltsarbeit aufgrund ihres Geschlechts zu distanzieren und konstruieren deshalb, dass Frauen als ärmeren Ländern – sozial „andere“ Frauen – für diese Arbeit wie geschaffen sind.

Wo Distanz aber auf jeden Fall zum Problem wird, ist diejenige zur Familie im Herkunftsland. Oft werden Kinder und auch Ehemann erst später nachgeholt, eine Belastung, die bis zu nervlichen Problemen führen kann. Aber selbst wenn das nicht der Fall ist, so sind zumindest die Eltern zurückgelassen worden und werden vermisst. Viele haben jedoch Verwandte in Wien, Teil ihres Migrationsnetzwerks. In diesem Netzwerk kann es zu Unstimmigkeiten kommen, wenn geleistete Unterstützung auf eine bestimmte Art zurück verlangt wird, die der Person nicht möglich ist zu geben. Andererseits ist es wiederum schwierig ohne sie, oder wenn der Kontakt nicht eng ist. Dann kann es zur sozialen Isolation kommen, auch weil die Tätigkeit im Haushalt mit isolierter Arbeit verbunden ist. Weiters kann die Arbeit im Haushalt physisch anstrengend sein, was sich auf die Gesundheit der Hausangestellten auswirken kann. Bei Krankheit, bzw. auch bei Schwangerschaft, verlieren Angestellte aus diesem Berufsfeld jedoch häufig ihren Arbeitsplatz.

Lateinamerikanische Hausangestellte in Wien sind deswegen jedoch lange noch keine Opfer dieser Umstände. Im Fall der Isolation gehen sie zum Beispiel teilweise auf aktive Kontaktsuche. Und anderen Problemen begegnen sie mit der Aneignung von Sprachkenntnissen und dem Wissen über österreichische Gesetze. Eine Verteidigung wird mit der Dauer des Aufenthalts immer wahrscheinlicher. So kann das Selbstbewusstsein sich steigern und Forderungen gestellt werden.

Wenn die eigenen Strategien der Verteidigung jedoch nicht helfen stellen persönliche Netzwerke und Organisationen auch eine wichtige Ressource dar. Ihre Hilfe wird gezielt gesucht und eingesetzt. Bei Partnern, FreundInnen und teilweise auch Verwandten wird zum Beispiel emotionale Unterstützung gefunden. Verwandte helfen weiters indem sie zwischen den Frauen und ihren ArbeitgeberInnen vermitteln, ihr Sozialkapitel für sie nutzen und finanziell unter die Arme greifen. Finanzielle Unterstützung kann außerdem auch von ArbeitgeberInnen kommen, oder diese helfen bei der Wohnungssuche.

Organisationen unterstützen wieder auf andere Arten. Die genannten Organisationen sind *Caritas*, *Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen*, *LEFÖ* und *Aktion Leben*. Sie

alle haben unterschiedliche Schwerpunkte und meine Interviewpartnerinnen wandten sich deshalb mit unterschiedlichen Problemen an sie. Sie boten eine Wohnmöglichkeit, kontinuierliche Beratung, Vermittlung von medizinischer Versorgung, Übersetzung und finanzieller Unterstützung.

Abschließend kann man hier also festhalten, dass lateinamerikanische Hausangestellte in Wien mit einigen Problemen kämpfen, aber Wege finden sie zu bewältigen, ob alleine oder mit Hilfe. Diese Probleme entstehen durch eine Überschneidung der Lebens- und Arbeitssituation als Immigrantin und Hausangestellte, also einer Intersektion von Geschlecht, Herkunft und Klasse.

In der Anstellung von Frauen im Haushalt werden Genderrollen reproduziert (biologischer Determinismus), was sich unter anderem in der geringen Bezahlung und dem geringen Ansehen zeigt. Diese Diskriminierung potenziert sich im Fall von migrantischen Hausangestellten mit der rechtlichen (mehrfache Illegalität) und symbolischen (zum Beispiel Beschimpfungen) Diskriminierung der Frauen aufgrund ihrer Herkunft. Sie werden entlang dieser zwei Schienen abgewertet und sehen sich Problemen gegenüber die aus einer Kombination der beiden entstehen, bzw. wären viele nicht in der Situation in Haushalten bezahlt zu arbeiten, wenn sie nicht aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts in Österreich strukturell diskriminiert würden. Das strenge Migrationsregime führte dazu, dass für Migrantinnen nur wenige Nischen am Arbeitsmarkt (formell oder informell) offen sind und in den wenigen Möglichkeiten, die ihnen formell zustehen, zum Beispiel als Hausangestellte von DiplomatInnen, sind sie stark von anderen abhängig.

In diesem Arbeitsverhältnis ergibt sich noch eine weitere Kategorie entlang derer diskriminiert wird: Klasse. Da die ArbeitgeberInnen über mehr Rechte und meistens besseres Sozialkapital verfügen können sie den Klassenunterschied ausnutzen. In diesem Fall entsteht der Unterschied nicht aufgrund von Bildung, denn oft haben migrantische Hausangestellte eine höhere Bildung als ihre ArbeitgeberInnen (da immer mehr aus der Mittelschicht migrieren und in den Zielländern nicht mehr nur die Elite Hausangestellte beschäftigt), sondern auf der Basis von Herkunft (Aufenthaltsstatus), Geschlecht und Beruf (privater Bereich).

Zumindest Herkunft und Bildung können migrantische Hausangestellte jedoch auch für sich ausnutzen. Ihre Herkunft bildet einen zentralen Teil ihres Sozialkapitals – ethnische Netzwerke, die bei Problemlösungen von bedeutender Rolle sein können. Bildung wiederum

verwende ich hier im Sinne von Weiterbildung, denn das Erlernen von Sprachkenntnissen und die Auseinandersetzung mit den Gesetzen stellen eine wichtige Strategie dar.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass lateinamerikanische Hausangestellte in Wien in ihren Arbeits- und Lebenswelten als Hausangestellte und als Migrantinnen mit einigen Schwierigkeiten kämpfen. Sie sind jedoch keine Opfer dieser Umstände, sondern finden zum Teil kreative Wege sich zu verteidigen. Meine Forschung kann hier jedoch nur eine Idee der Situation geben, da vier Interviewpartnerinnen keine repräsentative Gruppe darstellen. In Verbindung mit den Informationen aus der gesichteten wissenschaftlichen Literatur möchte ich hier zum Abschluss dazu auffordern das Thema migrantische Hausangestellte in Österreich weiter aufzuarbeiten. Die internationale Literatur lässt erahnen, dass in Österreich eine ähnliche komplexe und kritische Situation besteht.

Zusammenfassung

In der vorliegenden Diplomarbeit hat sich die Autorin mit folgender Fragestellung auseinandergesetzt: *Welche Probleme ergeben sich für Hausangestellte aus Lateinamerika in Wien in ihrer Arbeits- und Lebenssituation als Hausangestellte mit Migrationshintergrund und an wen wenden sie sich mit diesen Problemen?*

Einstiegs wurden die Begriffe Hausangestellte und Haushaltsarbeit dargestellt. Bei ersterem handelt es sich um einen sehr breiten Begriff, da er die Übernahme von Aufgaben und Rollen im Arbeitsplatz umfasst. Zweiterer ist stark gegendert und in der Gesellschaft abgewertet. Dies hat Auswirkungen auf die bezahlte Haushaltsarbeit. Sie wird vor allem von Frauen verrichtet, da sie als natürlich weiblich wahrgenommen wird, was eine Anerkennung des Berufs als qualifiziert verhindert. Weiters findet sie meist im informellen Sektor statt. Dass Migrantinnen im Haushalt fremder Personen arbeiten, ist häufig von strengen Migrationsregimen vorgegeben, da diese die Frauen strukturell am Arbeitsmarkt diskriminieren. Diese Regime führen in vielen Fällen zu einer mehrfachen Illegalisierung migrantischer Hausangestellter (kein legaler Aufenthalt, informeller Arbeitsmarkt, kein Arbeitsvertrag). Migrantinnen werden aus praktischen Gründen (weniger Ansprüche und billiger) und aufgrund von ethnischen Stereotypen (sozial „anders“) eingestellt. Die Hierarchien die in diesen Arbeitsverhältnissen entstehen bauen auf mehreren Kategorien auf, die sich gegenseitig multiplizieren – Herkunft, Geschlecht und Klasse. Die Beschäftigung von Migrantinnen in diesem Sektor hat für das Zielland jedoch wirtschaftliche Vorteile, weswegen sie auch im informellen Sektor akzeptiert/ignoriert wird.

Es wurden vier problemzentrierte Interviews mit lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien geführt und analysiert. Außerdem wurde eine Mitarbeiterin der *Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen* als Expertin zum Thema befragt.

Die Probleme der vier Frauen entstehen aus den in Teil I beschriebenen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit und ihres Lebens. In der Analyse der Interviews haben sich folgende Kategorien als Probleme ergeben: Sprache, Geld, unbezahlte Überstunden, Urlaubsgeld und Versicherungen, lange Arbeitszeiten, Erwartungen an Leistungen, Trennung Arbeits- und Freizeit, Wohnen, Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis, Verständnis von Gesetzen/Mangel an

Informationen, mangelnde Durchsetzung von Gesetzen, Asymmetrie, Diskriminierung, Gewalt, Distanz vs. Nähe, Anwesenheit von ArbeitgeberInnen, Krankheiten, Schwangerschaft, Statusverlust, Erwartungen in der Familie, physische Anstrengungen, Distanz zur Familie, Trennung des Ehemanns und soziale Isolation. Sie sind teilweise miteinander verbunden oder potenzieren sich gegenseitig.

Diesen Schwierigkeiten begegnen sie mit kreativen Formen der Selbstverteidigung – Erlernen der Sprache, Befassen mit Gesetzen, Kündigung, aktive Suche nach FreundInnen und selbstbewusstes Stellen von Forderungen. Außerdem suchen sie sich Unterstützung im persönlichen Umfeld (Partner, Verwandte, FreundInnen, ArbeitgeberInnen) und bei Organisationen (*Caritas, Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen, LEFÖ, Aktion Leben*).

Bibliographie

Andall, Jacqueline (2000): Organizing Domestic Workers in Italy: The Challenge of Gender, Class and Ethnicity. In: Anthias, Floya/ Lazaridis, Gabriella (Hg.): Gender and Migration in Southern Europe. Women on the Move. Berg. New York:145-172.

Anderson, Bridget (1999): Overseas Domestic Workers in the European Union. Invisible Women. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:117-133.

Anderson, Bridget (2006): Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa. Assoziation A. Bern/ Hamburg. (Original: Zed books. London/ New York 2000)

Bade, Klaus J. (2000): Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Verlag C.H. Beck. München.

Baier, Andrea (2010): Subsistenzansatz: Von der Hausarbeitsdebatte zur „Bielefelder Subsistenzperspektive“. In: Becker, Ruth (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden:75-80.

Barker, Duciella K./ **Feiner**, Susan F. (2004): Liberating Economics. Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization. The University of Michigan Press. Ann Arbor.

Bennholdt-Thomsen, Veronika (1992): Zur Bestimmung der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Kapitalismus. In: Bennholdt-Thomsen, Veronika/ Mies, Maria/ von Werlhof, Claudia (Hg.): Frauen, die letzte Kolonie. Die Hausfrauisierung der Arbeit. Rotpunktverlag. Zürich:194-212.

Berka, Gerhard/ **Höglinger**, Andrea (1994): Arbeit in Privathaushalten. Alte Probleme in neuer Zeit. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien.

Blackett, Adelle (2004): Promoting Domestic Workers' Human Dignity through Specific Regulation. Dignity and Abolition. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Peter Lang. London:247-276.

Bogner, Alexander/ **Menz**, Wolfgang (2009[2002]): Experteninterviews in der qualitativen Sozialforschung. Zur Einführung in eine sich intensivierende Methodendebatte. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden:7-36.

Boidi, María Cristina (2004): Die unsichtbare Präsenz von Lateinamerikanerinnen in Österreich. Interview von Karin Eckert mit María Cristina Boidi, Koordinatorin von LEFÖ.

In: Eckert, Karin/ Thallmayer, Claudia (Hg.): Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt. Promedia. Wien:125-134.

Boserup, Ester (1989): Woman`s Role in Economic Development. Earthsan Publications LTD. London.

Bourdieu, Pierre (2005[1992]): Die verborgenen Mechanismen der Macht. VSA-Verlag. Hamburg.

Braig, Marianne (1992): Mexiko: Ein anderer Weg der Moderne. Weibliche Erwerbsarbeit, häusliche Dienste und Organisation den Alltags. Böhlau. Köln/ Wien/ Weimar.

Brandstätter, Josefine/ **Enzlberger**, Marianne (1999): Teil A: Soziologische Studie. In: Zur Situation illegaler ausländischer Putzfrauen. Ein Projekt von Social Impact. Johannes Kepler Universität. Wien.

Breuss, Susanne (2006): Verliebt in einen Kobold. Zur kulturellen Konstruktion haushaltstechnischer Konsumgüter – am Beispiel des Staubsaugers. In: Breuss, Susanne/ Eder, Franz X. (Hg.): Konsumieren in Österreich 19. und 20. Jahrhundert. Studienverlag. Innsbruck/ Wien/ Bozen:124-146.

Chaney, Elsa M./ **Garcia Castro**, Maria (1989): A New Field for Research and Action. In: Chaney, Elsa M./ Garcia Castro, Maria (Hg.): Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean. Temple University Press. Philadelphia:3-14.

Colen, Schellee (1989): “Just a Little Respect“: West Indian Domestic Workers in New York City. In: Chaney, Elsa M./ Garcia Castro, Maria (Hg.): Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean. Temple University Press. Philadelphia:171-194.

Cox, Rosie (1999): The role of Ethnicity in Shaping the Domestic Employment Sector in Britain. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:134-147.

Cyrus, Norbert (2008): Being Illegal in Europe: Strategies and Policies for Fairer Treatment of Migrant Domestic Workers. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:177-194.

Division for the Advancement of Women (Department of Economic and Social Affairs) (1999): World Survey on the Role of Women in Development. Globalization, Gender and Work. United Nations Publications. New York.

Etienne, Mona/ **Leacock**, Eleanor Burke (1980): Introduction. In: Etienne, Mona/ Leacock, Eleanor Burke (Hg.): Women and colonization. Praeger Publishers. New York:1-24.

Flick, Uwe (2007[2000]): Design und Prozesse qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:252-265.

Fuchs, Brigitte (2011): „Weiblichkeit“, Monstrosität und „Rasse“. Anthropophagie, Ökonomie und Doppelmoral im Zeitalter der Konquista. In: Grubner, Barbara/ Zuckerhut, Patricia (Hg.): Gewalt und Geschlecht. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf sexualisierte Gewalt. Peter Lang GmbH. Frankfurt am Main:35-48)

Gahleitner, Silke-Birgitta (2005): Doppelt hinschauen. Die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring als Instrument für die Gender-Forschung am Beispiel einer Untersuchung zu geschlechtsspezifischen Aspekten sexueller Gewalterfahrungen. In: Gläser-Zikuda, Michaela/ Mayring, Philipp (Hg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:222-234.

Gantner, Petra (1998): Die verbandliche Caritas in Österreich – Eine staatskirchliche Bestandsaufnahme. Universitätsverlag Rudolf Trauner. Linz 1998.

Gather, Claudia/ **Meißner**, Hanna (2002): Informelle Erwerbsarbeit in privaten Haushalten. Ein blinder Fleck in der Arbeitssoziologie? ? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:120-139.

Gavanas, Anna/ **Williams**, Fiona (2008): The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:14-28.

Gendera, Sandra (2007): ‚Transnational Care Space‘ Zentraleuropa. Arbeits- und Lebensbedingungen von irregulär beschäftigten Migrantinnen in der häuslichen Pflege. Diplomarbeit. Wien.

Gildemeister, Regine (2007[2000]): Geschlechterforschung (gender studies). In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:213-223.

Haas, Barbara (2003): Chancen und Risiken bezahlter Haushaltshilfen? Alte und neue Ungleichheitsstrukturen. Peter Lang GmbH. Frankfurt.

Haidinger, Bettina (2004): “Ich putze Dreck, aber ich bin nicht Dreck!” Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit. Eine qualitative Untersuchung unter ArbeitgeberInnen und Arbeitnehmerinnen. In: Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta (Hg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:63-80.

Haidinger, Bettina (2008a): Contingencies Among Households: Gendered Division of Labour and Transnational Household Organization – The Case of Ukrainians in Austria. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:127-142.

Hammer, Elisabeth/ **Österle**, August (2007): Care Allowances and the Formalization of Care Arrangements: The Austrian Experience. In: Ungerson, Clare/ Yeandle, Sue (Hg.): Cash for Care in Developed Welfare States. palgrave macmillan. Houndmills/ New York:13-31.

Hantzaroula, Pothiti (2004): The Dynamics of the Mistress-Servant Relationship. . In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Peter Lang. London:379-410.

Hartl, Katja/ **Kreimer**, Margareta (2004a): Einleitung. In: Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta (Hg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:2-4.

Hartl, Katja/ **Kreimer**, Margareta (2004b): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen in der Diskussion. In: Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta (Hg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:5-32.

Hartl, Katja/ **Kreimer**, Margareta (2004c): Ausblick: Perspektiven für den Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen – oder: Vom Rand ein Stück weiter ins Zentrum. In: Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta (Hg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:81-83.

Heis, Hans (1999): Teil B: subjektiver Expeditionsbericht aus der Parallelwelt ausländischer illegaler Putzfrauen. In: Zur Situation illegaler ausländischer Putzfrauen. Ein Projekt von Social Impact. Johannes Kepler Universität. Wien.

Hess, Sabine (2001): Transnationale Überlebensstrategien von Frauen – Geschlecht und neuere Konzepte der Transkulturalität. In: Hartmann, Birgit/ Hobuß, Steffi/ Pătrut, Iulia/ Schües, Christina/ Zimnik, Nina (Hg.): Die andere Hälfte der Globalisierung. Menschenrechte, Ökonomie und Medialität aus feministischer Sicht. Campus Verlag. Frankfurt/ New York:197-225.

Heubach, Renate (2002): Migrantinnen in der Haushaltsarbeit – Ansätze zur Verbesserung ihrer sozialen und rechtlichen Situation. ? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:167-182.

Hochschild, Arlie Russel (2001): Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Giddens, Anthony/ Hutton, Will (Hg.): Die Zukunft des globalen Kapitalismus. Campus Verlag. Frankfurt/ New York(Original: In the Edge. Living with Global Capitalism. London 2000):157-176.

Hondagneu-Sotelo, Pierette/ **Ozyegin**, Gul (2008): Conclusion: domestic Work, Migration and the New Gender Order in Contemporary Europe. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:195-208.

Hopf, Christel (2007[2000]): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:349-360.

Humm, Maggie (1990): *The Dictionary of Feminist Theory*. Ohio State University Press. Columbus.

Jaehrling, Karen (2004): Political Reforms in the Domestic Service Sector – Aims and Impact. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): *Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*. Peter Lang. London:235-246.

Jensen, Olaf (2005): Induktive Kategorienbildung als Basis Qualitativer Inhaltanalyse. In: Gläser-Zikuda, Michaela/ Mayring, Philipp (Hg.): *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse*. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:255-275.

Kofman, Eleonore/ **Phizacklea**, Annie/ **Raghuram**, Parvati/ **Sales**, Rosemary (2000): *Gender and International Migration in Europe. Employment, Welfare and Politics*. Gender, Racism, Ethnicity series. Routledge. London / New York.

Kraus, Katrin (2000): Reproduktionsarbeit und europäische Dominanzkultur: Aspekte der Verschiebung von Reproduktionsarbeit unter Frauen. In: Bardeleben, Renate von (Hg.): *Frauen in Kultur und Gesellschaft. Ausgewählte Beiträge der 2. Fachtagung Frauen-/ Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz*. Stauffenburg Verlag. Tübingen:447-460)

Landes, Joan B. (1998): Introduction. In: Landes, Joan B. (Hg.): *Feminism, the Public and the Private*. Oxford University Press. Oxford/ New York:1-18.

Landry, Donna/ **MacLean**, Gerald (1993): *Materialist Feminisms*. Blackwell Publishers. Cambridge/ Oxford.

Langan, Mary (1997[1985]): Who Cares? Women in the Mixed Economy of Care. In: Kember, Mary/ Ungerson, Clare (Hg.): *Women and Social Policy*. MacMillan. Houndmills/ London:323-328.

Leacock, Eleanor/ **Nash**, June (1981): Ideologies of Sex: Archetypes and Stereotypes. In: Leacock, Eleanor Burke (Hg.): *Myths of Male Dominance. Collected Articles on Women Cross-Culturally*. Monthly Review Press. New York/ London:242-263.

Leacock, Eleanor (1989): Der Status der Frauen in egalitären Gesellschaften: Implikationen für die soziale Evolution. In: Arbeitsgruppe Ethnologie, Wien (Hg.): *Von fremden Frauen. Frausein und Geschlechterbeziehungen in nichtindustriellen Gesellschaften*. Suhrkamp. Frankfurt am Main:29-67.

Lenz, Ilse (1995): Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit. In: Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Campus Verlag. Frankfurt/ New York:19-46.

Lutz, Helma (2002): Transnationalität im Haushalt. ? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel*. Westfälisches Dampfboot. Münster:86-102.

Lutz, Helma (2008[2007]): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Barbara Budrich. Opladen & Farmington Hills.

Lutz, Helma (2008a): Introduction: Migrant Domestic Workers in Europe. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:1-10.

Lutz, Helma (2008b): When Home Becomes a Workplace: Domestic Work as an Ordinary Job in Germany? In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:43-60.

Lynch-Brennan, Margaret (2004): Was Bridget's Experience Unique? A Comparative View of American Domestic Service over Time and Space. . In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Peter Lang. London:489-516.

Mattingly, Doreen J. (1999): Making Maids. United States immigration policy and immigrant domestic workers. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:62-79.

Mauss, Marcel (2005): Die Gabe. In: Adloff, Frank (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Campus Verlag. Frankfurt/Main:61-72.

Mayring, Philipp (2002[1990]): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Betz Verlag. Weinheim/ Basel.

Mayring, Philipp (2005): Neuere Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse. In: Gläser-Zikuda, Michaela/ Mayring, Philipp (Hg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:7-19.

Mayring, Philip (2007[2000]): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:468-475.

Meinefeld, Werner (2007[2000]): Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:265-275.

Mies, Maria (1989[1988]): Patriarchat und Kapital. Frauen in der internationalen Arbeitsteilung. rotpunkt verlag. Zürich.

Mies, Maria (2001): Hausfrauisierung, Globalisierung, Subsistenzperspektive. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:157-187.

Momsen, Janet Henshall (1999a): Maids on the Move. Victim or Victor. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:1-20.

Momsen, Janet Henshall (1999b): Conclusion. Future trends and trajectories. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:301-304.

Muerwald, Nadia (2008): Tengo de todo un poco... Zur Konstruktion von Identitäten lateinamerikanischer Migrantinnen in Österreich anhand ausgewählter Beispiele. Diplomarbeit. Wien.

Mundak, Guy/ **Shamir**, Hila (2008): Between Intimacy and Alienage: The Legal Construction of Domestic and Carework in the Welfare State. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:161-176.

Nash, June (1988): Cultural Parameters of Sexism and Racism in the International Division of Labor. In: Collins, Jane/ Hopkins, Terence K./ Muhammad, Akbar/ Smith, Joan (Hg.): Racism, Sexism, and the World-System. Greenwood Press. New York/ Westport/ London:11-36.

Niavarani, Jacqueline (2002): Identitäten und Weiblichkeit im Kontext der lateinamerikanischen Diaspora. Diplomarbeit. Wien.

Oakley, Ann (1978): Soziologie der Hausarbeit. Verlag Roter Stern. Frankfurt am Main.

Odierna, Simone (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Leske + Budrich. Opladen.

Ortner, Sherry B. (1998): Is Female to Male as Nature to Culture? In: Landes, Joan B. (Hg.): Feminism, the Public and the Private. Oxford University Press. Oxford/ New York:21-44.

Parreñas, Rhacel Salazar (2001): Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work. Stanford University Press. Stanford.

Parreñas, Rhacel Salazar (2004): Gender Inequalities in the New Global Economy. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Peter Lang. London:369-378.

Pateman, Carole (1987): Feminist Critiques of the Public/Private Dichotomy. In: Phillips, Anne (Hg.): Feminism and Equality. New York University Press. New York.

Pelizzon, Sheila (2002): Writing on Gender in World-System Perspective. In: Grosfoguel, Ramón/ Cervantes-Rodríguez, Margarita (Hg.): The Modern/ Colonial/ Capitalist World-System in the Twentieth Century. Global Process, Antisystemic Movements, and the Geopolitics of Knowledge. Praeger Publishers. Westport/ London:199-212.

Radlingmayer, Julia (2007): „du weißt wann du kommst, aber nicht wann du gehst.“ Der Einfluss der Entwicklungszusammenarbeit auf die lateinamerikanische Migration nach Österreich. Diplomarbeit. Wien.

- Rechling**, Daniela (2004): Bezahlte Haushaltsarbeit. Aspekte der Lebenswelten von illegalisierten Migrantinnen – strukturelle Rahmenbedingungen – Fallstudie. Diplomarbeit. Wien.
- Reichertz**, Jo (2007[2000]): Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:276-286.
- Rerrich**, Maria S. (2006): Die ganze Welt zu Hause. Cosmomobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburger Edition. Hamburg.
- Resch**, Marianne (2002): Humane Arbeit im Haushalt? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:71-84.
- Salzinger**, Leslie (1991): A Maid by Any Other Name: The Transformation of “Dirty Work” by Central American Immigrants. In: Burawoy, Michael/ Burton, Alice/ Ferguson, Ann Arnett/ Fox, Kathryn J./ Gamson, Joshua/ Gartrell, Nadine/ Hurst, Leslie/ Kurzman, Charles/ Salzinger, Leslie/ Schiffman, Josepha/ Uri, Shiori (Hg.): Ethnography Unbound. Power and Resistance in Modern Metropolis. University of California Press. Berkley/ Los Angeles/ Oxford:139-160.
- Sarasúa**, Carmen (2004): Were Servants Paid according to their Productivity? In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries. Peter Lang. London:517-542.
- Sarti**, Raffaella (2008): The Globalisation of Domestic Service – An Historical Perspective. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:77-98.
- Sassen**, Saskia (1998): Globalization and its Discontent. The New Press. New York.
- Sassen**, Saskia (2000): Machtbeben. Wohin führt die Globalisierung? Deutsche Verlags-Anstalt. Stuttgart/ München.
- Schlehe**, Judith (2003): Formen qualitativer ethnografischer Interviews. In: Beer, Bettina (Hg.): Methoden und Techniken der Feldforschung. Dietrich Reimer Verlag. Berlin:71-94.
- Schmidt**, Christiane (2007[2000]): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:447-456.
- Scott**, Joan W. (1994): Die Arbeiterin. In: Duby, Georges/ Perrot, Michelle: Geschichte der Frauen. Band 4: 19. Jahrhundert. Campus Verlag. Frankfurt/ New York:451-480.
- Sohler**, Karin/ **Waldrauch**, Harald (2004): Migrantenorganisationen in der Großstadt. Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien. In: Bernd Marin (Hg.): Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Band 14. Campus Verlag. Frankfurt/ New York.

Steindl, Gertraude (1990): Vorwort. In: Aktion Leben (Hg.): Aus Liebe zum Leben. Für das Leben. Band 1. Schriftreihe der Aktion Leben Österreich. Aktion Leben. Wien:6-7.

Thallmayer, Claudia (2004): Exotismus und Rassismus. Erfahrungen lateinamerikanischer Migrantinnen in Österreich. In: Eckert, Karin/ Thallmayer, Claudia (Hg.): Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt. Promedia. Wien:135-144.

Thiessen, Barbara (2002): Bezahlte Hausarbeit. Biografische Befunde zur Gestaltung von Arbeits-Beziehungen im Privaten. ? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:140-152.

Thiessen, Barbara (2008): Der Haushalt, der Schmutz und das Geld: Irritationen in der Re-Formulierung des Privaten. In: Jurczyk, Karin/ Oechsle, Mechtild (Hg.): Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Westfälisches Dampfboot. Münster:93-112.

Wagner, Heike (2010): Dasein für Andere – Dasein als Andere in Europa. Ecuadorianische Haushaltsarbeiterinnen in Privathaushalten und katholischen Gemeinden Madrids. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Wichterich, Christina (1998): Die globalisierte Frau. Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH. Reinbek bei Hamburg.

Wichterich, Christina (2003): Femme global. Globalisierung ist nicht geschlechtsneutral. VSA-Verlag. Hamburg.

Sonstige Quellen

Aktion Leben (o.J.): Unser Leitbild – Wer sind wir.

URL: <http://www.aktionleben.at/leitbild>

Zugriff: 7.4.2011 9:58

Anderson, Bridget (2009): Mobilizing migrants, making citizens: migrant domestic workers as political agents. Ethnic and Racial Studies, Vol 33 No 1, 1.2010:60-74.

URL: <http://dx.doi.org/10.1080/01419870903023660>

Zugriff: 16.2.2010 12:37

AMS (Arbeitsmarktservice Österreich): Maßgebende Werte aus der Arbeitslosenversicherung für 2011. 2011.

URL: http://www.ams.at/sfa/14080_3681.html

Zugriff: 10.8.2011 17:12

Arbeiterkammer Wien (o.J.): Das leistet die AK Wien.

URL: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/das-leistet-die-ak-wien-7457.html>

Zugriff: 2.7.2011 17:33

Beratungsstellen.at (o.J.): Beratungsstellen.

http://www.beratungsstellen.at/go.asp?sektion=personen&geschlecht=A&berufsgruppe=ges2&supercluster_id=0&fachgebiet_zusatzbezeichnung=0&land_id=1151&bundesland=W&bereich_id=9205&subbereich_id=0&aktion=view

Zugriff: 7.7.2011 00:16

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (o.J.): Arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung.

URL: <http://www.migrant.at/homepage-2006/hohermarkt/hohermarkt.html>

Zugriff: 7.4.2011 10:03

Breuss, Susanne (1984): „Um 6 Uhr aufstehen...“ In: an.schläge. Nr. 2, Jahrgang 2. Wien:9-13.

Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (o.J.): Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte/ Wien. Erhalten am 26.4.2010, von Helmut Graf (Mitarbeiter des Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten).

Caritas Wien (o.J.): MigrantInnenzentrum in Wien. Aufenthalt, Einbürgerung, Beschäftigung.

URL: <http://www.caritas-wien.at/hilfe-einrichtungen/asylmigrationintegration/beratung-fuer-migrantinnen/migrantinnenzentrum-in-wien/>

Zugriff: 7.4.2011 9:51

Collins, Patricia Hill (2000): Gender, Black Feminism, and Black Political Economy. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol 568, The Study of African American Problem: W.E.B.Du Bois's Agenda, Then and Now, 3.2000:41-53.

URL: <http://www.jstor.org/stable/1049471>

Zugriff: 28.9.2009 7:23

Die Presse (2010a): Österreichs „schmutziges“ Geheimnis. Schwarzarbeit. Über zwei Mrd. Euro gaben die Österreicher im Vorjahr für ihre Haushaltshilfen aus. Aber nur jede zwanzigste Putzfrau wird auch legal beschäftigt. *Mi*, 13.1.2010:15.

Die Presse (2010b): 2353 Haushalte bezahlen Putzfrau legal mit Scheck. Der Dienstleistungsscheck, vor fünf Jahren eingeführt, ist ein Ladenhüter. Mi, 13.1.2010:15.

Franck, Anja K./ **Spehar**, Andrea (2010): Arbeitsmigration von Frauen im Kontext der Globalisierung. Zusammenfassung des englischsprachigen Berichts: Women`s labour migration in the context of globalisation. Berlin.

Gendera, Sandra/ **Haidinger**, Bettina (o.J.): „Ich kann in Österreich als Putzfrau arbeiten. Vielen Dank, ja.“ Bedingungen der bezahlten Haushalts- und Pflegearbeit von Migrantinnen.

URL: http://www.grundrisse.net/grundrisse23/sandra_gendera_und_bettina_haidi.htm

Zugriff: 27.6.2010 1:12

Grubner, Barbara (2007): Institutionalisierte Gewaltverhältnisse. Migrantische Haushaltsarbeit und der „komparative Vorteil der Diskriminierung von Frauen“. Frauensolidarität 4/2007:8-9.

Haidinger, Bettina (2008b): Prekarität mit Geschichte: Die Care-Ökonomie der Privathaushalte. Kurswechsel 1/2008. Wien:34-46.

Haidinger, Bettina (o.J.): A Question of Gendered Inequality : Transnational Labour Relations in Private Homes.

URL: http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0383.pdf

Zugriff: 27.6.2010 1:26

Help.gv.at (24.2.2011): Niederlassungsbewilligung Schlüsselkraft – Erstantrag.

URL: <http://www.help.gv.at/Content.Node/12/Seite.120300.html>

Zugriff: 7.4.2011 19:24

Lefö (o.J.a): Areas of work.

URL: http://www.lefoe.at/index.php/working_areas.html

Zugriff: 7.4.2011 10:10

Lefö (o.J.b): Counseling for Latin American Women.

URL: http://www.lefoe.at/index.php/Counseling_for_latin_american_women.html

Zugriff: 7.4.2011 10:12

Morales-Seifert, Victoria (2000): Migrantinnen in der Putzarbeit. Beitrag zur Konferenz „Arbeitsverhältnisse der Zukunft. Gewerkschaften – Migration – Frauen.“ RLS in Kooperation mit AKU, Regenbogen e.V. – für eine neue Linke, Zeitschrift Sozialismus am 25./26.11.2000. Hamburg.

URL: <http://www.rosalux.de/cms/index.php?id=3967&0=>

Zugriff: 15.2.2009 17:31

Moras, Amanda (2008): Colour-blind discourses in paid domestic work: foreignness and the delineation of alternative racial markers. *Ethnic and Racial Studies* 33:2, 30.12.2008:233-252.

URL: <http://dx.doi.org/10.1080/01419870802604008>

Zugriff: 12.5.2010 12:31

Statistik Austria (19.5.2010a): Bevölkerung am 1.1.2010 nach detailliertem Geburtsland und Bundesland.

URL:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Zugriff: 8.3.2011 13:59

Statistik Austria (19.8.2010b): Durchschnittliche Zeitverwendung pro Tag (Montag – Sonntag) aller Personen ab 10 Jahren nach zusammengefasster Haupttätigkeit.

URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/index.html

Zugriff: 9.12.2010 12:56

Tanzgruppe Bolivia (o.J.)

URL: <http://www.unet.univie.ac.at/~a9750175/deutsch/abolivia.htm>

Zugriff: 28.6.2010 18:44

UNESCO (o.J.): Migrant/Migration.

URL: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/social-transformations/international-migration/glossary/migrant/>

Zugriff: 18.1.2011 16:27

Zlotnik, Hania (1995): The South-to-North Migration of Women. In: *International Migration Review*, Vol.29, No. 1, Special Issue: Diversity and Comparability: International Migrants in Host Countries and Four Continents. The Center for Migrant Studies of New York, Inc.. Frühling 1995:229-254.

URL: <http://www.jstor.org/stable/2547003>

Zugriff: 6.4.2010 15:49

Zlotnik, Hania (2003): The Global Dimensions of Female Migration. 3.2003.

URL: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=109>

Zugriff: 7.4.2010 17:30

Unveröffentlichte Quellen

Aurora (2009): Leifadeninterview. 7.7.2009 13:10. 54 Minuten. Ort: Café in der Wiener Innenstadt.

Daniela (2009): Leitfadeninterview. 18.6.2009 14:00. 55 Minuten. Ort: McDonalds-Filiale Floridsdorf.

Feldforschungstagebuch, Wien Jänner 2009 bis April 2010

Haidinger, Bettina (2011): Widersprüchliche Klassenmobilität und „gender trouble“ in transnationalen Betreuungszyklen. Vortrag im Rahmen von: Migrant Women @ Work. Sensengasse 3, 1090 Wien. 27.1.2011.

Hörlsberger, Judith (2009): ExpertInneninterview. 25.3.2009 14:00. Dauer: 20 Minuten. Ort: Pausenraum der Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen. Arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung. A-1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2.

Luz Elena (2009): Leifadeninterview. 14.3.2009 14:05. 40 Minuten. Ort: Wohnzimmer, Luz Elenas Wohnung.

Sara (2009): Leitfadeninterview. 9.3.2009 10:30. 66 Minuten. Ort: Besprechungszimmer der Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen. Arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung. A-1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2.

Spehar, Andrea (2011): Women`s labour migration in the context of globalisation. Vortrag im Rahmen von: Migrant Women @ Work. Sensengasse 3, 1090 Wien. 27.1.2011.

ANHANG

Interviewleitfaden Deutsch

I Vorstellung

Mein Name ist Valerie Weidinger. Ich studiere Anthropologie und befasse mich im Rahmen meiner Diplomarbeit mit Hausangestellten in Mexiko-Stadt. Ich bin Ihnen sehr dankbar, dass Sie mir dieses Interview geben und versichere Ihnen, dass ich die Daten vertraulich verwenden werde. Natürlich werde ich Sie in meiner Diplomarbeit anonymisieren.

In diesem Interview werde ich Ihnen zuerst einige Fragen zu Ihrer Person stellen. Danach werde ich Ihnen eine Einstiegsfrage stellen und bitte Sie darum mir frei zu erzählen was Ihnen dazu einfällt. Wenn Sie ein Thema nicht ansprechen, das ich in das Interview inkludieren wollte, dann werde ich an dem Punkt genauer nachfragen. Da meine Arbeit in zwei Themenbereiche getrennt werden kann, werde ich Ihnen danach noch einmal eine Einstiegsfrage stellen, auf die Sie mir bitte wieder frei antworten. Und dann folgen wieder einige detaillierte Fragen. Wenn Sie Fragen an mich haben stellen Sie diese bitte jederzeit!

Ich habe außerdem noch zwei Bitten an Sie: Erstens achten Sie bitte auf Ihre Gefühlslage. Also wenn ein Thema für Sie zu emotional oder privat ist und Sie es mir nicht erzählen wollen, dann sagen Sie das einfach und wir gehen zum nächsten Thema über! Natürlich freue ich mich aber über jede Information die Sie bereit sind mir zu geben! Zweitens bitte ich Sie laut und deutlich zu sprechen, damit ich es auf dem Diktiergerät hören kann! Dankeschön!

II Kurzfragebogen

Wie alt sind Sie?

Wo wurden Sie geboren?

Seit wann sind Sie in Österreich? Seit wann in Wien?

Wieso Haben Sie sich entschlossen nach Österreich zu kommen?

War es Ihr Plan hier als Hausangestellte zu arbeiten?

Wenn ja: Wieso?

Wenn nein: Wie sah Ihr Plan aus?

Wollen Sie in Österreich bleiben?

Welche Schulausbildung haben Sie abgeschlossen?

Sind Sie verheiratet?

Wenn ja: Seit wann? Wo lebt ihr Mann?

Haben Sie Kinder?

Wenn ja: Wie viele? Wie alt sind sie? Wo leben sie?

Welchen Aufenthaltsstatus besitzen Sie in Österreich?

Seit wann arbeiten Sie als Hausangestellte?

Wie oft haben Sie schon Haushalt gewechselt?

Haben Sie in Ihrem Heimatland auch schon als Hausangestellte gearbeitet? Oder wo anders vor der Migration nach Österreich?

Seit wann sind Sie bei der Familie bei der Sie jetzt arbeiten?

Wie haben Sie diese Arbeitsstelle gefunden?

Haben Sie einen Arbeitsvertrag? Wenn ja: Seit wann? Hatten Sie in vorherigen Arbeitsstellen auch einen Arbeitsvertrag?

III Einstiegsfrage (1)

Jetzt kommen wir zur ersten Einstiegsfrage.

Erzählen Sie mir bitte von Ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen als Hausangestellte und davon welche positiven und negativen Erfahrungen Sie in diesen Verhältnissen schon gemacht haben!

IV Leitfaden (1)

Erzählen Sie mir bitte kurz über die Familie in der Sie arbeiten! (Anzahl der Kinder?, Vorhandensein von beiden Elternteilen?, Berufstätigkeit der Eltern?, etc.)

Erzählen Sie mir bitte über Ihre Wohnsituation!

Welche Probleme ergeben sich für Sie daraus?

Haben Sie genug Privatsphäre?

Wie sieht diese aus?

Wenn nein: Welche Folgen hat das für Sie? Wie gehen Sie damit um?

Haben Sie das Gefühl isoliert zu leben?

Wenn ja: Wieso haben Sie dieses Gefühl? Ist das ein Problem für Sie?

Wenn ja: Was tun Sie dagegen?

Wie sieht Ihr Alltag aus?

Welche Pflichten haben Sie im Haushalt Ihrer ArbeitgeberInnen übernommen?

Welche Probleme ergeben sich daraus für Sie?

Verrichten Sie schwere körperliche Arbeit?

Wenn ja: Haben Sie dadurch gesundheitliche Probleme?

Wenn ja: Welche sind das? Seit wann haben Sie diese? Was tun Sie dagegen?

Wie viel Freizeit haben Sie?

Wie verbringen Sie diese?

Finden Sie dass Sie zu wenig oder zu viel Freizeit haben? Wieso?

Wie sieht die Beziehung zu Ihren ArbeitsgeberInnen aus?

Sind Sie zufrieden mit der Art der Beziehung?

Wenn ja: Was gefällt Ihnen daran? Ws könnte vielleicht doch verbessert werden?

Wenn nein: Was stört Sie an der Beziehung? Was versuchen Sie um das zu ändern?

Besitzen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

Wissen Sie welche Rechte Sie in Ihrem Arbeitsverhältnis haben?

Wenn ja: Woher haben Sie die Information?

Werden diese Rechte eingehalten?

Wenn nein: Welche werden nicht eingehalten? Wieso nicht?

Welche Gesetze werden eingehalten?

Finden Sie die Durchsetzung der Gesetze durch den Staat ausreichend?

Wenn nein: Was sollte Ihrer Meinung nach getan werden? Warum glauben Sie passiert das nicht?

Welche Probleme ergeben sich aus Ihrem Aufenthaltsstatus?

Werden Sie deswegen anders behandelt? (subjektives Empfinden)

Welche Probleme ergeben sich allgemein aus dem Migrationshintergrund?

Wie gehen Sie damit um?

Welche Probleme ergeben sich durch die Sprachbarrieren?

Wie gehen Sie damit um?

Erkennen Sie kulturelle Unterschiede zwischen sich und den ArbeitgeberInnen?

Wenn ja: Welche sind das? Stellen sie ein Problem dar?

Wenn ja: Inwiefern? Wie gehen Sie damit um?

Wie schaut Ihr Kontakt nach Hause aus?
Haben Sie noch Familie dort?

Wenn ja: Haben Sie vor diese nachzuholen? Wann?

Stellt die Distanz für Sie ein Problem dar?

Wenn Kinder im Heimatland: Wer zieht Ihre Kinder groß? Haben Sie vor diese nachzuholen? Wann?

Wie viel verdienen Sie?

Schicken Sie Teile des Geldes zu Ihrer Familie?

Wenn ja: Wie viel?

Haben Sie das Gefühl genug Geld zu haben?

Haben Sie in Ihrer Zeit als Hausangestellte Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht?

Wenn ja:
Durch wen haben Sie diese Diskriminierung erfahren?

Wie oft ist das schon vorgekommen? Wann ist es zum ersten Mal passiert?

Können Sie mir diese Vorfälle genauer beschreiben?

Welche Folgen hatten die Vorfälle?

Gibt es Möglichkeiten sich gegen diese Vorfälle zu wehren?

Wenn nein: Wieso können Sie sich nicht dagegen wehren?

Wenn ja: Welche sind das? Haben Sie sie eingesetzt?

Wenn nein: Warum haben Sie sich nicht gewehrt?

Waren Sie im Laufe Ihrer Arbeit als Hausangestellte physischen Misshandlungen ausgesetzt, oder sind Sie es noch immer?

Wenn ja:
Durch wen haben Sie diese Misshandlungen erfahren?

Wie oft ist das schon vorgekommen? Wann ist es zum ersten Mal passiert?

Können Sie mir diese Vorfälle genauer beschreiben?

Welche Folgen hatten die Vorfälle?

Gibt es Möglichkeiten sich gegen diese Vorfälle zu wehren?

Wenn nein: Wieso können Sie sich nicht dagegen wehren?

Wenn ja: Welche sind das? Haben Sie sie eingesetzt?

Wenn nein: Warum haben Sie sich nicht gewehrt?

Waren Sie im Laufe Ihrer Arbeit als Hausangestellte sexuellen Misshandlungen ausgesetzt, oder sind Sie es noch immer?

Wenn ja:

Mir ist klar, dass es sich hier um ein sehr heikles Thema handelt, also wenn Sie mir keine genaueren Angaben zu dem Thema geben wollen, dann gehen wir zum nächsten Thema über. Wünschen Sie das? => Notiz: je nach Wunsch zum nächsten Thema oder zu den anschließenden Fragen.

Durch wen haben Sie diese Misshandlungen erfahren?

Wie oft ist das schon vorgekommen? Wann ist es zum ersten Mal passiert?

Können Sie mir diese Vorfälle genauer beschreiben?

Welche Folgen hatten die Vorfälle?

Gibt es Möglichkeiten sich gegen diese Vorfälle zu wehren?

Wenn nein: Wieso können Sie sich nicht dagegen wehren?

Wenn ja: Welche sind das? Haben Sie sie eingesetzt?

Wenn nein: Warum haben Sie sich nicht gewehrt?

Fallen Ihnen noch Probleme ein, egal wie klein sie wirken, die in unserem Gespräch noch nicht vorgekommen sind?

Wollen Sie zum Thema „Probleme in der Arbeitssituation“ noch etwas hinzufügen?

Notiz: Wenn der erste Teil des Interviews schon sehr lange gedauert hat, an dieser Stelle nachfragen ob die Interviewpartnerin eine Pause machen will bevor wir zum nächsten Themenblock übergehen.

V Einstiegsfrage (2)

Dies ist die zweite Einstiegsfrage. Ich bitte Sie also mir wieder ausführlich zum Thema zu erzählen was Ihnen einfällt.

Sie haben mir nun Ihre Probleme in Ihrem Arbeitsverhältnis erzählt und jetzt hätte ich gerne, dass Sie mir erzählen wie Sie mit den Problemen umgehen! Gibt es Personen oder Organisationen, die Ihnen dabei helfen? Personen mit denen Sie über Ihre Erfahrungen Reden können? Organisationen die Ihnen helfen können, Ihnen zeigen können wie Sie sich verteidigen können und Ihnen Ihre Rechte erklären können?

VI Leitfaden (2)

Wenn eine Person genannt wird:

Sind Sie mit dieser Person verwandt?

Wenn ja: Wie?

Wenn nein: Woher kennen Sie diese Person?

Erzählen Sie bitte von der Person!

Erzählen Sie bitte von Ihrer Beziehung zu dieser Person!

Wenn eine Organisation genannt wird:

Welche Ziele hat diese Organisation?

Wie arbeitet sie daran?

Woher kennen Sie diese Organisation?

Notiz: Die zwei letzten Frageblöcke können sich immer wieder ins Gespräch schleichen, wenn neue Personen oder Organisationen genannt werden.

Wie lange nach dem Auftreten eines Problems haben Sie sich an jemanden gewandt?

Sind sie der Meinung das war eher bald oder das hat länger gedauert?

Wie erklären Sie sich die kurze/ lange Dauer zwischen dem Eintreten des Problems und dem Herantreten an die Person oder Organisation?

War es schwierig für Sie sich jemandem anzuvertrauen?

Wenn ja: Warum war das schwierig? Warum haben Sie es dann doch getan?

Warum wenden Sie sich genau an diese Personen oder Organisationen?

Mit welchen Problemen gehen Sie zu wem? Und warum?

In welchen Situationen erzählen Sie von Ihren Probleme?

Gibt es Probleme, die Sie noch niemandem erzählt haben?

Falls sie nicht gleich reagiert: Wenn Sie nicht wollen, dass ich sie weiß, dann sagen Sie bitte einfach nur ob es welche gibt!

Wenn ja: Warum nicht? Würden Sie gerne davon erzählen?

Welche Hilfe erwarten Sie sich von den Personen oder Organisationen?

Welche Hilfe haben Sie bis jetzt bekommen? Von wem? Und im Zusammenhang mit welchem Problem?

Welche Folgen hatte diese Hilfe?

Gibt es auch Probleme mit denen Sie sich an Ihre ArbeitgeberInnen wenden können?

Wenn ja: Welche sind das? Warum genau diese? Haben Sie sich damit schon an Ihre ArbeitgeberInnen gewendet? Was ist dann passiert?

Haben Sie schon einmal negative Erfahrungen damit gemacht, dass Sie sich an Ihre ArbeitgeberInnen gewandt haben?

Wenn ja: Was ist da passiert? Mit welchem Problem haben Sie sich an sie gewandt?

Möchten Sie diesem Themenblock noch etwas hinzufügen?

VII Abschluss

Wollen Sie zu den angesprochenen Themen noch etwas hinzufügen?

Wenn ich beim Durchlesen des Interviews noch Fragen habe, könnte ich Sie noch einmal bitten mir ein Interview zu geben?

Wenn ja: Wie könnte ich Sie kontaktieren?

Danke für das Interview!

Interviewleitfaden Spanisch

I Vorstellung

Me llamo Valerie Weidinger. Estudio antropología social y cultural y desarrollo internacional. Estoy escribiendo my tesis acerca de empleadas domésticas con origen latinoamericano en Viena. Usaré las informaciones en forma anónima. Muchas gracias por hacer esta entrevista conmigo!

En esta entrevista empiezo con algunas pequeñas preguntas sobre usted y su biografía. Después voy a preguntar algo más ampliamente y pido que hable de todo lo que piense cuando escuche esta pregunta. Si no habla o habla poco acerca de temas de los cuales me interesa saber tengo algunas preguntas más. Después vamos a hacer lo mismo con otra pregunta acerca de un tema relacionado.

Si tiene preguntas, ¡dígamelas, por favor!

Le pido dos cosas:

1) Si un tema es muy emocional o personal para usted y no quiere hablar de este tema, me lo diga por favor y continuamos con la proxima pregunta.

2) ¡Hable despacio y fuerte por favor!

II Kurzfragebogen

¿Cuántos años tiene?

¿Dónde nació?

¿Desde cuándo vive en Austria? ¿Desde cuándo en Viena?

¿Por qué vino a Austria?

¿Salió de su país pensando en ser trabajadora doméstica en Austria?

Wenn ja: ¿Por qué?

Wenn nein: ¿Qué quería hacer en Austria?

¿Quiere quedarse en Austria?

¿Qué parte del aprendizaje escolar terminó?

¿Está casada?

Wenn ja: ¿Desde cuándo? ¿Dónde vive su esposo?

¿Tiene hijos?

Wenn ja: ¿Cuántos? ¿Cuántos años tiene(n)? ¿Dónde vive(n)?

¿Cuál estado de estancia tiene en Austria?

¿Desde cuándo trabaja como empleada del hogar?

¿Desde cuándo trabaja en la casa dónde está ahora?

¿Antes de emigrar también trabajó como trabajadora doméstica? ¿Ó en otro lugar durante la migración?

¿Cuántas veces ha cambiado de casa para trabajar?

¿Cómo encontró su puesto de trabajo?

¿Tiene un contrato laboral?

Wenn ja: ¿Desde cuándo? ¿Tenía un contrato laboral en las otras casas donde ha trabajado?

III Einstiegsfrage (1)

Y ahora la pregunta más amplia en la que desearía que hablara libremente:

Por favor, relátame su situación laboral y su vida como empleada del hogar con sus experiencias positivas y negativas en esta situación. (La familia; discriminación; salario; etc...)

IV Leitfaden (1)

Relátame un poco sobre la familia para la cual trabaja. (¿Cuántos hijos? ¿Están los dos padres presentes? ¿Trabajan los dos padres? Etc)

Relátame sobre su situación de vivir en el lugar donde trabaja.

¿Tiene problemas con esta situación?

¿Tiene suficiente esfera privada?

¡Relateme un poco sobre ella!

Wenn nein: ¿Es un problema para usted?

¿Se siente como si viviera aislada?

Wenn ja: ¿Por qué? ¿Es un problema para usted?

Wenn nein: ¿Por qué no?

¡Relátame su día cotidiano!

¿Que deberes tiene (en la casa)?

¿Hay problemas con su día cotidiano?

¿Hace actividades físicas difíciles?

Wenn ja: ¿Qué actividades son? ¿Tiene problemas físicas por ello?

Wenn ja: ¿Qué problemas tiene? ¿Desde cuándo tiene los problemas? ¿Podría mejorarlos? Cómo?

¿Cuánto tiempo libre tiene?

¿Qué hace en su tiempo libre?

¿Piensa que no tiene suficiente tiempo libre? ¿Por qué? ¿Cuánto querría?

Relátame sobre su relación con sus empleadores (patrones).

¿Está contenta con esta relación?

Wenn ja: ¿Por qué le gusta? ¿Hay algunas cosas que podrían mejorar?

Wenn nein: ¿Por qué no le gusta? ¿Qué y cómo podrían mejorar la relación?

¿Conoce su derechos?

Wenn ja: ¿De dónde tiene las informaciones? ¿Está conforme con los derechos o cree que falta algo?

¿Su empleadores respetan sus derechos?

Wenn nein: ¿Qué derechos no respetan? ¿ Por qué no? ¿Cómo puede defenderse?

¿Qué derechos respetan?

¿Considera que el gobierno hace lo suficiente para que los patrones respeten los derechos de las empleadas del hogar?

Wenn nein: ¿Por qué el gobierno no hace suficiente? ¿Qué cree que el gobierno podría hacer al respecto?

¿Hay problemas por su estado de estancia?

Wenn ja: ¿Cuáles son?

¿Las personas le tratan diferente por este estado de estancia?

¿Qué problemas se forman por su fondo de migración?

¿Cómo supera el problema?

¿Qué problemas se forman por su conocimiento de alemán?

¿Cómo supera el problema?

¿Hay diferencias culturales entre usted y sus patrones?

Wenn ja: ¿Cuáles son? ¿Se forman problemas por eso?

Wenn ja: ¿Cuáles son? ¿Cómo supera el problema?

¿Cómo es su contacto con/a su país de origen?

¿Todavía tiene familia allá?

Wenn ja: ¿Van a migrar a vivir con usted?

Wenn ja: ¿Cuándo?

¿Para usted la distancia es un problema?

Wenn sie noch Kinder zu Hause hat: ¿Con quién viven? ¿Van a migrar a vivir con usted?

Wenn ja: ¿Cuándo?

¿Cuánto gana?

¿Envía partes del dinero a alguien?

Wenn ja: ¿Cuánto?

¿Piensa que tiene suficiente dinero?

En su tiempo como empleada del hogar, ¿ha tenido experiencias de discriminación?

Wenn ja:

¿De quién?

¿Cuántas veces? ¿Cuándo pasó la primera vez?

¿Podría relatarme los incidentes y los detalles?

¿Tiene la posibilidad de defenderse?

Wenn nein: ¿Por qué no puede defenderse?

Wenn ja: ¿Cómo puede defenderse? ¿Lo ha hecho?

Wenn nein: ¿Por qué no se defendió?

En su tiempo como empleada del hogar, ¿ha tenido experiencias de maltrato físico?

Wenn ja:

¿De quién?

¿Cuántas veces? ¿Cuándo pasó la primera vez?

¿Podría relatarme los incidentes y los detalles?

¿Tiene la posibilidad de defenderse?

Wenn nein: ¿Por qué no puede defenderse?

Wenn ja: ¿Cómo puede defenderse? ¿Lo ha hecho?

Wenn nein: ¿Por qué no se defendió?

En su tiempo como empleada del hogar, ¿ha tenido experiencias de maltrato sexual?

Wenn ja:

Yo sé que este es un tema delicado. Por eso si no quiere decir más sobre este tema vamos a continuar con el próximo. ¿Quiere hacerlo?

Wenn nein:

¿De quién?

¿Cuántas veces? ¿Cuándo pasó la primera vez?

¿Podría relatarme los incidentes y los detalles?

¿Tiene la posibilidad de defenderse?

Wenn nein: ¿Por qué no puede defenderse?

Wenn ja: ¿Cómo puede defenderse? ¿Lo ha hecho?

Wenn nein: ¿Por qué no se defendió?

¿Hay algo más que quiera decir sobre los temas sobre los que hemos hablado?

¿Quiere decir algo más sobre los problemas en la situación laboral?

¿Quiere hacer una pausa?

V Einstiegsfrage (2)

Ahora vamos a continuar con la otra pregunta más amplia.

¡Me relataba sus problemas en la situación laboral y ahora me gustaría que me relatara como sobrelleva la situación! ¿Hay personas u organizaciones a las cuales puede acudir? ¿Personas con quienes pueda hablar sobre sus experiencias? ¿Organizaciones que puedan ayudarla o la aconsejen sobre las posibilidades de defenderse y sobre sus derechos?

VI Leitfaden (2)

Wenn eine Person genannt wird:

¿Tiene parentesco con esta persona?

Wenn ja: ¿De qué tipo?

Wenn nein: ¿Cómo conoció a esta persona?

Cuénteme sobre esta persona, por favor.

¡Relátame sobre su relación con esta persona, por favor!

Wenn eine Organisation genannt wird:

¿Qué objetivos tiene esta organización?

¿Cómo trabaja esta organización?

¿Cómo supo de esta organización? ¿Y cómo fue el primer contacto?

Notiz: Die zwei letzten Frageblöcke können sich immer wieder ins Gespräch schleichen, wenn neue Personen oder Organisationen genannt werden.

Cuando vivió el primer incidente, ¿cuánto tiempo pasó para que pudiera hablarlo con alguien?

¿Piensa que hablaba sobre el incidente o los incidentes pronto o se tardó mucho?

¿Por qué hablaba pronto/ tarde sobre este?

¿Fue difícil para usted (relatar la situación)?

Wenn ja: ¿Por qué fue difícil? ¿Por qué lo hizo aunque fuera difícil?

¿Por qué y para qué habla con estas personas u organizaciones?

¿A quién se dirige en caso de (-die einzelnen Probleme auflisten)? ¿Por qué?

Relátame en qué situaciones cuando habla de los problemas.

¿Hay problemas sobre los que no hablaba con nadie?

Wenn ja: ¿Habló sobre ellos en esta entrevista?

Wenn ja: ¿Qué problemas son?

Wenn nein: ¿Quiere hablar sobre ellos? ¿Por qué no habla sobre algunos problemas? (peinlich?, religiös so schrecklich?,...)

¿Qué ayuda espera de las personas u organizaciones?

¿Qué ayuda ha recibido? – Bei jeder Hilfe: ¿De quién? ¿En la relación con qué problema?

¿Qué resultados han tenido las diferentes formas de ayuda?

¿Hay problemas de los que puede hablar con sus patrones?

Wenn ja: ¿Cuáles son? ¿Por qué esos/los? ¿Ha hablado de los con sus patrones? ¿Qué resultados tenían las conversaciones?

¿Ha tenido experiencias positivas hablando/con hablar de los problemas con sus patrones? ¿Y experiencias negativas?

Bei jedem wenn ja: ¿Qué pasó? ¿En caso de qué problema?

¿Quiere decir algo más sobre el tema con quién habla de los problemas?

VII Abschluss

¿Quiere decir más?

¿Si tengo más preguntas cuando lea la entrevista podríamos hacer una otra?

Wenn ja: ¿Cómo podría contactarle?

¡Muchas gracias por esta entrevista!

Ausschnitte Expertininterview mit Judith Hörlsberger

Hörlsberger, Judith (2009): ExpertInneninterview. 25.3.2009 14:00. Dauer: 19:03 Minuten.
Ort: Pausenraum der Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.
Arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung. A-1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2.

Z 17-23

Also, em, wie gesagt es ist ein bisschen eine schwierige Zielgruppe, weil ein Großteil, nehme ich an, der Frauen die in privaten Haushalten beschäftigt sind, eh, sozusagen nicht im öffentlichen Leben vorhanden sind. Die haben oft gar keine Papiere oder sind auch, ja, sind einfach illegal da oder eben grad aus Lateinamerika sichtvermerksfrei eingereist und dann ohne Papiere geblieben und die kommen dann oft gar nicht zu Beratungsstellen wie uns. Em, weil sie die Informationen nicht haben oder weil die Angst haben, dass sie entdeckt werden sobald wie sich bei einer offiziellen Stelle melden oder ähnliches.

Z 35-43

Eh, die, also meistens sind das dann, oder es waren oft Personen grad die eben in, für Botschaftsangestellte oder DiplomatenInnen in den Privathaushalten gearbeitet haben und über ihre Tätigkeit, sozusagen übers Außenministerium einen Aufenthaltstitel gehabt haben, der geknüpft war an ihre Tätigkeit und so bald die Tätigkeit beendet worden ist, weil entweder die Diplomatenfamilie wieder das Land verlassen hat oder die Person gekündigt worden ist oder aus irgendwelchen anderen Gründen, endet sozusagen auch der rechtmäßige Aufenthalt und da geht's halt oft um diese Umstiegsproblematik oder auch arbeitsrechtliche Sachen, also dann eine Klientin die schwanger war und eben gesagt hat: Naja ich krieg jetzt das Kind. Ich kann nicht weiterarbeiten.

Z46 – 99

J: also Aufenthaltsthema, oder auch manche haben auch ihre Kinder auch mitgenommen nach Österreich oder wollen ihre Kinder nachholen wenn sie schon recht lange da sind, also Familiennachzug ist auch ein Thema, Umstieg auf andere Aufenthaltstitel oder eben auch arbeitsrechtliche Probleme. Anspruch auf soziale Leistungen, also Familienbeihilfe und so.

V: Kriegen die Leute das zum Beispiel, also Familienbeihilfe, kannst du sie dabei unterstützen?

J: Das is, also, wenn ich das jetzt so einfach und schnell beantworten soll, dann würd ich sagen, dass sie in dem wahrscheinlichsten Fall keinen Anspruch hat, aber das hängt von ihrem Aufenthaltstitel ab und von dem Aufenthaltstitel den das Kind hat und dann vielleicht von der Arbeitstätigkeit und ob sie angemeldet ist und wie lange sie schon in Österreich ist und so weiter.

V: Und die anderen Probleme, also Aufenthaltsstatus und so weiter, kannst du da meistens helfen?

J: Ja die Frage ist was man als Hilfe definiert. Also ich find helfen kann ich auf jeden Fall, weil was ich mach is amal abzuklären und aufzuklären obs überhaupt eine Möglichkeit zum Umstieg gibt und wenn ja welche und wenn nicht dass es keine gibt und auch das is natürlich eine wichtige Information für die Personen damit sie, ja damit sie einfach von den

Perspektiven her wissen ob die in Österreich sind oder nicht und sich auch demnach richten können. Mh. Ja das ist eben... Ich denk mir es ist recht schwierig weil, was wir ja schon einmal kurz skizziert haben, es gibt einfach unterschiedliche, ich sag jetzt Kategorien, oder durch das Fremdenrecht in Österreich werden die Menschen in unterschiedliche Kategorien gezwängt. Es werden sozusagen Personen, die legal hier sind mit allen möglichen Rechten und legal und angemeldet in einem privaten Haushalt arbeiten. Das sind recht wenige. Es gibt Personen, die sind hier legal mit allen möglichen Rechten und arbeiten schwarz nebenbei in einem privaten Haushalt. Da gibt's schon mehr. Die können sich aber nicht auf die Arbeit berufen, sind dann offiziell nicht berufstätig, also das kann wiederum ein Problem sein um den Aufenthaltstitel zu verlängern, weil für den muss man nachweisen, dass man ein regelmäßiges Einkommen hat und so weiter. Oder viele werden nur geringfügig angemeldet, damit man keine Abgabekosten hat und dann, und werden aber zu viel mehr beschäftigt, ja. Dann gibt's, gibt's eben Personen, die, die als Haushaltsangestellte kommen für eben Diplomaten und Botschaftsangestellte und von den Vereinten Nationen Angestellte, die können sich auch Hausangestellte herholen und die, überhaupt das ist eine ganz ganz eigene Kategorie sozusagen, die ihren Aufenthaltstitel übers Außenministerium haben, die einen eigenen Kollektivvertrag haben für Hausangestellte und die, das ist sozusagen das Schwierige, da gibt's zwar einen Kollektivvertrag und es gibt sozusagen gesetzliche Normen, die eingehalten werden müssen, ja, nur ist der Arbeitgeber dadurch, dass er Diplomat ist nicht klagbar.

V: Ah, ok. Gabs da schon Versuche? Also gabs da schon Beschwerden die in einer Klage enden hätten sollen?

J: Es gibt eigentlich keine Beschwerden, nein. Dass die, das Personal ist in so einer starken Abhängigkeit, dass es da fast nie zu Beschwerden kommt. Also bei uns sowieso nicht, die Leute würden nicht zu uns kommen, aber das Ausmaß ist so, also in den letzten zehn Jahren hats zwei Beschwerden gegeben oder so, zwei Fälle.

V: Weißt du um was da gegangen ist?

J: Em, um, na ich weiß es nicht konkret, aber, em, aber ich nehme an Richtung Freiheitsberaubung und, also wo einfach die Hausangestellten wo denen alle Dokumente weggenommen worden sind und sie mussten soundso viel Zeit im Haus verbringen.

V: Gut, em, kommen die Leute dann mit den Problemen meistens gleich zu dir oder dauert das dann eine Zeit bis sie herkommen? Also ich mein wenn ein Problem auftritt kommen die Leute dann gleich?

J: Ich glaub auch das ist unterschiedlich, ja, jemand der schon lange hier ist und gut integriert ist kommt recht schnell. Jemand der sich hier auskennt, der Freunde hier hat, und der sieht, oder der vielleicht schon einmal ein Problem gehabt hat mit einem Arbeitgeber der ihm nicht gezahlt hat oder was weiß ich, kommt recht schnell und da kann man dann auch schnell intervenieren. Jemand der illegal ist, die Sprache nicht spricht und keine Kontakte kommt vielleicht nie. Ist schwer zu sagen, es kommt immer drauf an wie gut die Personen in eine community integriert sind, woher sie ihre Informationen bekommen, wie gut der Informationsfluss ist, ja.

Z 104-117

Also grundsätzlich, ja, grundsätzlich gibt es keine Möglichkeit aus dem Ausland herzukommen um als Hausangestellte zu arbeiten. Es gibt überhaupt keine Möglichkeit nach Österreich zu kommen um einen normalen Job auszuüben. Das gibt es nicht! Österreich hat die Grenzen geschlossen und es gibt keinen normalen Arbeitszuzug. Ausnahme davon, und das ist eben so, ist, darum komm ich immer wieder auf die zurück sind Diplomaten und Botschaftsangestellte und die Vereinten Nationen und so weiter, die dürfen sich Privathausangestellte aus ihren Ländern mitnehmen, das ist aber außerhalb der, sozusagen außerhalb des Fremdenrechts, des österreichischen, das findet da auch keine Regelung und ist auch nicht im normalen System der österreichischen Aufenthaltstitel, ist nicht...

V: Ist nicht vorhanden, das heißt es gibt keine gesetzlichen, also sie kommen irgendwie nicht vor?

J: Na die bekommen über ihren Arbeitgeber vom Außenministerium einen Identitätsnachweis, der gleichzeitig ein Aufenthaltstitel ist und an die Arbeitstätigkeit gekoppelt ist. Aber da kann man jetzt auch nicht sich bewerben oder so. Also man kann nicht sagen ich möchte jetzt nach Österreich als Hausangestellte kommen. Also das ist nicht, das ist sozusagen kein regulärer Weg.

Z 121-160

also wenn wir jetzt reden über diese Hausangestellten, über die Privathausangestellten von Diplomaten...

V: Mhm

J: Ja, da ist es so, dass es eine, es gibt einen Kollektivvertrag, es gibt einen Mindestlohn, es gibt arbeitsrechtliche und gesundheitsrechtliche Bestimmungen, also da muss, also der Wohnplatz muss so und so groß sein, es muss eine Waschmöglichkeit geben, es ist alles recht genau bestimmt und wird im Außenministerium sozusagen zumindest überprüft von den Grundrissen, also es gibt keine Kontrollen in den Wohnungen aber da wird geschaut ob das so ungefähr passt und da, es wird den, den betroffenen Personen auch ein Kollektivvertrag ausgehändigt, eine Kopie, und es gibt glaub ich auch Übersetzungen und es gibt auf jeden Fall auch Informationen über eben die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels von Lefö, dass sie sich dorthin wenden können, wenn sie, wenns irgendwelche Probleme gibt, wie Freiheitsberaubung oder Missbrauch oder ähnliches, em, nur das ist eben so, dass die Arbeitgeber in dem Fall Immunität genießen und nicht geklagt werden können, darum ist das recht schwierig und die wohnen ja auch bei den Arbeitgebern und haben den Aufenthaltstitel direkt von ihrem Arbeitgeber, das heißt sobald die gekündigt werden müssen sie das Land verlassen. Gibt's oft Fälle, dass ihnen direkt die Karte weggenommen wird, und so weiter, also da ist, eh, die haben oft einfach diese Möglichkeiten nicht, ja, anders ist es wenn jemand, eh, wenn jemand in Österreich schon lebt, ja, oder über den Familiennachzug herkommt und

einen eigenständigen Aufenthaltstitel hat und rechtmäßig hier ist und einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt hat und diese Person dann anfangs in einem privaten Haushalt zu arbeiten, dann kann sie natürlich alle Interessensvertretungen in Anspruch nehmen und alle Rechte auch einklagen. Dort kann wenn sie nicht angemeldet wird oder wenns einen Arbeitsunfall gibt und der nicht bezahlt wird oder wenn der Lohn unterdrückt wird zur Arbeiterkammer gehen und das einklagen.

V: Und deiner Erfahrung nach... wissen die Leute das? Also ich mein, kennen die Menschen ihre Rechte?

J: Unterschiedlich. Also, auch das, das ist ein Thema, das, also...

V: Also ich beziehe mich jetzt auf deine Klientinnen.

J: Ja. Doch, also die meisten, wenn sie mal zu mir kommen, dann wissen sie das meistens schon, also dann haben sie zumindest einen Bekannten, eine Freundin, eh, irgendjemand der schon mal irgendwas ähnliches gemacht hat, oder eine Geschichte gehört, da bekommen sie Hilfe und dann kommen sie.

V: Und von dort wissen sie dann auch ihre Rechte?

J: Ja, oder sie kommen zu mir und sagen die Situation ist die und die, was haben sie für Möglichkeiten. Ja, dann wird das angeschaut. Viele wollen das ja noch gar nicht einklagen oder wollen keine Probleme und das ist, kommt, ja, schwer zu sagen. Ich denke mal viele haben auch Angst, gerade wenn jemand jetzt unrechtmäßig beschäftigt ist, ohne Bewilligung, ja, also das kann halt auch auf die Person selber zurück fallen.

V: Im Sinne von...?

J: Von einem Aufenthaltsverbot.

Z 166-184

J: Also es gibt eben einige lateinamerikanische Länder, wo die Bürger sichtvermerksfrei nach Österreich kommen können und sich eben bis zu drei Monaten sichtvermerksfrei aufhalten können, Chile, Venezuela, ich weiß nicht, alle auf der BMI homepage haben sie die Liste, kannst das nachlesen, und, em, und da gibt's schon immer wieder Personen, die einfach kommen und dann hier bleiben, ohne dass sie irgendwelche Rechte haben und die so zu, zu Illegalen sozusagen werden und die sich dann eben auch, denke ich mir, über Arbeit in Privathaushalten durchschlagen, aber die kommen dann auch eigentlich, also ich habe eine so eine Klientin gehabt, wobei ich jetzt nicht weiß ob die wirklich in am Privathaushalt, ich weiß nicht wie gearbeitet hat, ich weiß das einfach nicht, ich habe sie auch nicht gefragt. Aber die hat halt vier Kinder hier und ihr Bruder ist hier und von zwei verschiedenen Männern hat sie die Kinder und die ist halt immer wieder wegen den Kindern gekommen, ja. Ah, die war mal verheiratet und hat ein Scheineheaufenthaltsverbot, ja, also da gibt's dann schon so Geschichten wo, von Personen, die auch recht schon lang hier sind, ja, aber dies aus irgendwelchen Gründen nie geschafft haben sich wirklich zu legalisieren und was aber dann

schon so eine, eine starke Familienanknüpfung gibt, dass es für sie eigentlich gar nicht mehr möglich ist das Land zu verlassen.

V: Beziehungsweise ich stelle mir dann auch schwer vor wenn man hier illegal ist, dass man dann einen Antrag stellt, oder? Weil da fällt ja auf, dass man da is...

J: Ja, außerdem darf man das gar nicht. Es gibt keine Möglichkeit im Inland den Antrag zu stellen.

Flyer zur Kontaktaufnahme

Suche nach Interviewpartnerinnen für Diplomarbeit

Sehr geehrter Damen,

Ich schreibe im Rahmen meines Studiums der Kultur- und Sozialanthropologie eine Diplomarbeit über die **Erfahrungen von Hausangestellten mit lateinamerikanischen Wurzeln in Wien und Umgebung**. Um darüber berichten zu können möchte ich gerne Interviews mit Personen aus dieser Zielgruppe machen. Die Interviews dauern zwischen einer halben und einer ganzen Stunde und werden nur ausschnittweise und **anonymisiert** in meiner Diplomarbeit wiedergegeben. Ich kann sie sowohl auf Deutsch als auch auf Spanisch führen.

Können Sie sich vorstellen mir ein Interview zu geben?

Bei Interesse bitte eine email an **val_weidinger@yahoo.com** oder schreiben Sie mir eine sms oder rufen Sie mich an unter **0699 10375514**.

Ich würde mich freuen Sie kennenzulernen!

Valerie Weidinger

ESTOY BUSCANDO A PERSONAS PARA ENTREVISTAR PARA MI TESINA

Estimadas señoras,

estudio Antropología Cultural y Social y estoy escribiendo mi tesina sobre las experiencias de **empleadas de hogar de origen latinoamericano trabajando en Viena y en las afueras de la ciudad**. Para poder referir de ese tema quisiera hacer entrevistas con personas de ese grupo de destinatarios. La duración varia entre 30 minutos y una hora y las entrevistas son reproducidas en mi tesina sólo parcialmente, las personas entrevistadas quedan **anónimas**. Puedo hacer las entrevistas en alemán y en español.

¿Podría imaginar darme una entrevista?

Si es que sí, por favor escíbeme un correo electrónico a **val_weidinger@yahoo.com** o mándeme un mensaje o llámeme al número **0699 10375514**.

¡Me daría mucho gusto conocerle!

Valerie Weidinger

Lebenslauf Autorin

Name: Valerie Weidinger

Geburtsort, -datum: Wien, 26.2.1986

Schulabschluss:

Matura 2004

Bundesgymnasium 19 (Gymnasiumstraße 83, 1190 Wien)

Studium:

Ab Wintersemester 2004 Kultur- und Sozialanthropologie

Ab Sommersemester 2006 Internationale Entwicklung

Universität Wien

Studienbegleitende Aktivitäten

Ehrenamtliche Mitarbeit: Integrationshaus Wien, Talent: Mensch sein, Grenzenlos, Service Civil International Österreich

2009-2010: Schriftführerin Service Civil International Österreich

2009: Praktikantin Grenzenlos – Mitarbeit an „Das Interkulturelle Buch“

Oktober 2009: Praktikantin Nataté

2008-2009: Spanischkurse Básico 4 bis Intermedio 2 an der UNAM, México