

Globalisierte Arbeitswelt Privathaushalt

Eine Untersuchung der Arbeitsverhältnisse von
Hausangestellten ohne gesicherten Aufenthaltsstatus

Lizentiatsarbeit der philosophisch-historischen Fakultät der
Universität Bern

Von:
Judith Huber
Spinnereiweg 4
3004 Bern

Eingereicht bei:
Herrn Prof. Dr. Heinz-Peter Znoj
Institut für Sozialanthropologie
3000 Bern 9

Bern, im Mai 2006

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Untersuchungsgegenstand	1
1.1.1 Fragestellung	2
1.1.2 Hypothese	3
1.1.3 Ziele der Lizentiatsarbeit	4
1.2 Literarische Verortung der Lizentiatsarbeit	4
1.3 Aufbau der Lizentiatsarbeit	5
1.4 Betrachtung und Definition einzelner verwendeter Begriffe und Schreibweisen	6
1.5 Danksagung	8
Theoretischer Hintergrund	
2 Weltmarkt Privathaushalt	9
2.1 Transnationalität im Haushalt	9
2.1.1 Was kann der Begriff der Transnationalität leisten?	10
3 Die Bedeutung von Geschlecht/Gender für die Lebensgestaltung von westeuropäischen Frauen und (illegalisierten) Migrantinnen	12
3.1 Die intrageschlechtliche Arbeitsteilung im Privathaushalt	12
3.2 Geschlecht als Ordnungskategorie	13
3.3 Migrantinnen als handelnde Akteurinnen begreifen	16
4 Erwerbsarbeit im Privathaushalt	19
4.1 Handlungslogiken von privater Reproduktionsarbeit und öffentlicher Erwerbsarbeit	19
4.2 Die Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen	20
4.2.1 Strukturelle Ursachen zur Ausgestaltung des informellen Arbeitssektors	23
5 Die Kapitalarten nach Pierre Bourdieu	26
5.1 Das soziale Kapital	26
5.2 Das kulturelle Kapital	29
5.3 Die Umwandlung der Kapitalien	30

Empirie

6 Methoden	32
6.1 Das Forschungsfeld und der Zugang zu den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern	32
6.1.1 Respektvoller Umgang mit den erhobenen Daten	33
6.2 Methodik der Datenanalyse	33
7 Der Kontext zum Forschungsfeld	35
7.1 Die Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Bern und Zürich	35
7.1.1 Die allgemeinen Betätigungsfelder der drei Anlaufstellen	36
7.1.2 Frauenspezifische Fragestellungen	37
7.1.3 Frauenspezifische Angebote	38
7.1.4 Die politische Arbeit der Anlaufstellen für Sans-Papiers: Kampagnen und Projekte	39
7.2 Auch Sans-Papiers haben Rechte	40
8 Die Interviews	42
8.1 Manuela	42
8.1.1 Interviewinterpretation	44
8.2 Carla	51
8.2.1 Interviewinterpretation	53
8.3 Rosa	60
8.3.1 Interviewinterpretation	61
8.4 Elisa	68
8.4.1 Interviewinterpretation	69
8.5 Bettina	75
8.5.1 Interviewinterpretation	77
8.6 Susanna	85
8.6.1 Interviewinterpretation	87
8.7 Hannah	95
8.7.1 Interviewinterpretation	97
8.8 Ursula	103
8.8.1 Interviewinterpretation	105
8.9 Claudia	110
8.9.1 Interviewinterpretation	111
9 Synthese	115
10 Literaturverzeichnis	121

1 Einleitung

durch wände schauen

eigentlich ist frau bart eine ganz normale hausangestellte. sie ist lieb, darum günstig. sogar arme leute können sich ihre dienste leisten. doch frau bart umgibt ein geheimnis, das mit worten nicht zu beschreiben ist.

(Kulturagenda En suite Nr. 38, Februar 2006. Ein Zitat aus der Werbung für das Theaterstück „durch wände schauen“)

Am Anfang, als es darum ging ein Thema für meine Lizentiatsarbeit auszusuchen, stand ein Vorurteil bezüglich der Betrachtung von informellen Arbeitsverhältnissen im Privathaushalt. Ich ging von einer Art neokolonialer Herrschaftslogik aus: Auf der einen Seite stehen die gut situierten und privilegierten Schweizer Arbeitgeberinnen, auf der anderen Seite, Migrantinnen ohne geregelten Aufenthaltsstatus. Sie sehen sich dazu gezwungen den „Weltmarkt Privathaushalt“ (Gather et al. 2002) zu nutzen, um die Daheimgebliebenen zu unterstützen. Gleichzeitig stärken sie durch ihre Arbeitstätigkeit den Schweizer Frauen den Rücken für ihre Karrierewünsche.

Ich setzte ein Stück weit ein Opfer-Täterinnen-Schema voraus: Die Migrantinnen übernehmen die unliebsame Reproduktionsarbeit und die geschlechtlich hierarchisierte Arbeitsteilung, in welcher der Mann als „strong breadwinner“ (Bock/Duden 1977), die Frau höchstens als Zuverdienerin tätig ist, wird weder hinterfragt noch aufgebrochen. Sie wird im Sinne einer intrageschlechtlichen Arbeitsteilung modifiziert. Ausserdem bewegen sich die Arbeitnehmerinnen ohne geregelten Aufenthaltsstatus in einer fremden Privatsphäre, wo sie sich als Erwerbstätige abgrenzen müssen und wo sie schutzlos von Ausbeutung, sei dies in finanzieller oder persönlicher Hinsicht, zum Beispiel durch verbale Demütigungen, ausgesetzt sind.

Dieses Vorurteil kann meiner Ansicht nach nicht ganz widerlegt werden. Aber ich habe während des Forschungsprozesses der vorliegenden Lizentiatsarbeit herausgefunden, dass diese Art von Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten noch viel mehr Geheimnisse und neue Fragen in sich bergen, als vordergründig erahnt werden kann.

1.1 Untersuchungsgegenstand

In meiner Lizentiatsarbeit sollen Arbeitsverhältnisse im Privaten, aus dem Hintergrund der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung auf dem „Weltmarkt Privathaushalt“ untersucht werden. Innerhalb dieses Kontextes arbeiten Migrantinnen ohne einen geregelten Aufenthaltsstatus. Sie haben sich aus verschiedenen persönlichen und strukturellen Gründen auf den Weg in die Schweiz gemacht, um auf dem informellen und globalisierten Arbeitsmarkt Privathaushalt ein Auskommen zu finden, sei dies als Reinigerin/Putzfrau, Kinder-, Kranken- und/oder Altenbetreuerin. Der „Weltmarkt Privathaushalt“ (Gather et al. 2002) bildet für diese Frauen aufgrund ihres unregelmässigen und deshalb auch oft als prekär¹ einzustufenden Aufenthaltsstatus, neben der Tätig-

¹ Pia Tschannen hält sich in ihrem Buch „Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche“ (2003) bezüglich Prekarität an die Definition von Pierre Bourdieu (1998). Bourdieus Definition von Prekarität „lenkt die Aufmerksamkeit auf Phänomene, die auf die komplexen Machtbeziehungen im Lebenskontext von Beschäftigten ausgerichtet sind“ (Tschannen 2003: 42). Er

keit in der Sexarbeit/Prostitution oder der Möglichkeit zu heiraten (Heiratsmigration), die einzige Erwerbsnische. Oft verfügen die Frauen über eine qualifizierte Ausbildung, sind aber aufgrund struktureller Ursachen und Notlagen in ihrem Heimatland dazu gezwungen, im Ausland einer niedrig qualifizierten Arbeit nachzugehen (siehe auch Alleva/Niklaus 2004). Meistens arbeiten die Migrantinnen für Familien, in welchen die Ehefrauen der Doppelbelastung von Beruf und Familie ausgesetzt sind. Die Arbeitgeberinnen² haben als Frauen mit gesichertem Aufenthaltsstatus und der Möglichkeit, je nach ihrem Bildungsstand, theoretisch jedem erwünschten Beruf nachzugehen, eine den Migrantinnen überlegene Position inne.

Ich gehe davon aus, dass der Privathaushalt einen spezifischen Erwerbsrahmen darstellt. Erstens ist er faktisch von Schwarzarbeit geprägt (Tschannen 2003: 67). Die Arbeitnehmerinnen sind meist nicht bei den Sozialversicherungen angemeldet, werden nicht nach gesetzlich festgelegten Löhnen angestellt und verfügen weder über eine Arbeitslosen-, noch über eine Unfallversicherung. In meiner Forschungsarbeit kommt hinzu, dass die Angestellten mit Migrationshintergrund weder über eine Arbeits- noch über eine Aufenthaltsbewilligung verfügen, sich also als so genannte Sans-Papiers-Frauen in der Schweiz aufhalten. Zweitens findet die Erwerbsarbeit in einem stark emotionalisierten Umfeld, dem Privaten, statt. Dies ist der Ort der Familie, des Rückzugs, der Freizeit, der Liebe und Geborgenheit (siehe auch Bock/ Duden 1977 und Huber 2005).

1.1.1 Fragestellung

Innerhalb meiner Lizentiatsforschung habe ich sechs illegalisierte Migrantinnen, die in Privathaushalten als Reinigerinnen und/oder Kinderbetreuerinnen oder Alten- und Krankenbetreuerinnen tätig sind, interviewt. Sie kommen aus Lateinamerika und Osteuropa und leben in Bern, Basel oder Zürich. Des Weiteren habe ich mit drei Arbeitgeberinnen Interviews geführt, von welchen jedoch keine die Chefin der von mir interviewten Migrantinnen ist.

Mich interessierte die Grundfrage: Was passiert, wenn eine fremde Frau, die noch dazu aus einem anderen kulturellen Kontext kommt, in einen anderen Privathaushalt zur Erwerbsarbeit antritt?

Um diese Hauptfrage zu untersuchen, habe ich mit den Frauen halbstandartisierte Leitfadenterviews durchgeführt, welche sich auf folgende Fragestellungen konzentriert haben:

hält sich dabei an den alltagssprachlichen Begriff der Prekarität, welcher auf Zwänge, Einschränkungen und auf etwas Widerrufliches hinweist. Das Prekäre ist demnach etwas von Unsicherheit behaftetes und wird zusätzlich erst durch Bitten erlangt (2003: 42). Wenn ich in der vorliegenden Arbeit etwas mit prekär bezeichne, berufe ich mich auf die eben genannte Definition von Prekarität.

² In meiner Forschung habe ich festgestellt, dass ganz verschiedene Frauen jemanden bei sich zu Hause beschäftigen. Es sind nicht nur berufstätige Frauen, sondern auch Frauen, die aufgrund von körperlicher Behinderung, durch Alter oder Krankheit, auf andere Frauen, in diesem Fall, illegalisierte Migrantinnen, zurückgreifen müssen oder wollen. Die Frauen haben Familie, oder sind allein erziehend, oder allein stehend oder in höherem Alter und allein stehend. Natürlich gibt es auch männliche Arbeitgeber, die illegalisierte Migrantinnen bei sich einstellen. Mich interessiert aber das Phänomen der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung im Privathaushalt, weshalb ich in der vorliegenden Arbeit den Fokus auf dasselbe lege.

Migrantinnen

- Wie wird ein Arbeitsverhältnis im Spannungsfeld von privat/geschäftlich und illegalisiertem Aufenthalt ausgestaltet?
- Wie grenzen sich die Frauen innerhalb eines emotionalisierten Arbeitsverhältnisses ab?
- Wie werden das Arbeitsumfeld und die Tätigkeit von den Migrantinnen wahrgenommen und bewertet?
- Wie gehen die Frauen individuell mit ihrer Situation als illegalisierte Hausangestellte um?
- Wie organisieren die Frauen ihren Alltag? Wie kommen sie zu Wohnungen, Arbeitsstellen und allgemeinen Informationen, zum Beispiel bezüglich Arztbesuchen oder Hilfe leistenden Institutionen und Organisationen?
- Wie gehen die Frauen mit persönlichen Unsicherheiten und Wünschen um?

Arbeitgeberinnen

- Aus welchen Gründen wird eine Haushaltshilfe oder Betreuungsperson eingestellt?
- In welcher Weise verändert sich die Gestaltung und Verwaltung des Haushaltes durch die Anstellung einer illegalisierten Migrantin?
- Wie gehen die Arbeitgeberinnen mit der Situation der Hausangestellten als illegal in der Schweiz Anwesende um?
- Wie sehen die Arbeitgeberinnen ihre Hausangestellte?

Gemeinsame Fragestellung

- In wiefern finden eine Emotionalisierung und somit auch eine Entgrenzung des Arbeitsrahmens statt?
- Wie gestalten sich die Beziehungen aus? Folgen sie impliziten hierarchischen Mustern aufgrund der gegensätzlichen, ökonomisch definierten Asymmetrie, welche im Aufeinandertreffen „von zwei strukturell bedingten Notlagen unterschiedlicher Gruppen von Frauen“ ihre Wurzeln hat (Rerrich 1993: 100, zit. nach Lutz 2002: 92)?
- Gestalten sich die Beziehungen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin als solche, welche von gegenseitigen ökonomischen und/oder emotionalen Abhängigkeiten bestimmt sind?
- Welche Machtverhältnisse werden durch dieses Arbeitsverhältnis generiert?

1.1.2 Hypothese

Aufgrund der Konzeption meines Forschungsgegenstandes gehe ich davon aus, dass die Arbeitnehmerinnen sich entsprechend dem spezifischen Arbeitsrahmen Privathaushalt einstellen müssen. Das heisst, dass die Arbeitnehmerin auf ihre Arbeitgeberin, oder in einzelnen Fällen auch auf ihren Arbeitgeber, einen integeren Eindruck machen und ihre Vertrauenswürdigkeit unter Beweis stellen muss, da sie ja eigentlich nicht zu dieser Privatsphäre gehört. Um es im Sinne von Bourdieus Kapitalarten (1983) auszudrücken: Die Arbeitnehmerin muss ein gewisses Mass an Eigenkapital, im Sinne von Sozial- und Kulturkapital einbringen, damit sie innerhalb ihrer Arbeitstätigkeit in das Private integriert werden kann, so dass ein Sinndefizit durch eine Erwerbstätigkeit im Privathaushalt, in welchem von der Arbeitnehmerin

nicht „Arbeit aus Liebe“ (Bock/Duden 1977), sondern Erwerbsarbeit verrichtet wird, nicht zu gross wird. Damit ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin aufgebaut werden kann, muss die Arbeitnehmerin die Fähigkeit mitbringen, sich auf die Arbeitgeberin einzustellen, was sie durch den Einsatz einer empathischen Grundhaltung³ gegenüber der Arbeitgeberin bewerkstelligen kann. Diese Fähigkeit kann schliesslich im Sinne einer Strategie der Arbeitnehmerin eingesetzt werden, um sich eigene Vorteile zu verschaffen. Ebenso kann eine empathische Grundhaltung dazu dienen, potentielle Machtungleichgewichte so weit als möglich auszugleichen und einer potentiellen Ausbeutung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers entgegenzuwirken.

Um meine Arbeitshypothese aufzustellen, beziehe ich mich einerseits auf die These von Regina Becker-Schmidt (1992), welche besagt, dass der Arbeitsplatz Privathaushalt für die wohlhabende Weisse das „zu Hause“, für die Arbeitnehmerin mit Migrationshintergrund jedoch soziale Fremde und ein Ort der Ausbeutung darstellt (Becker-Schmidt 1992: 221, zit. nach Lutz 2002: 92). Diese These möchte ich andererseits durch die Kapitalarten nach Bourdieu (1983) ergänzen. Damit möchte ich aufzeigen, dass der Einsatz des eigenen sozialen und kulturellen Kapitals eine der wichtigsten Strategien der Migrantinnen darstellt, um überhaupt zu Arbeitsstellen zu kommen und um das potentielle Machtungleichgewicht zwischen ihnen und den „privilegierten“ westeuropäischen Arbeitgeberinnen soweit anzugleichen, dass sie den „guten Willen“⁴ der Arbeitgeberinnen, dem sie durch ihren ungeregelten und teils prekären Aufenthaltsstatus ausgesetzt sind, zu ihren Gunsten beeinflussen können. Damit möchte ich auch aufzeigen, dass Migrantinnen als handelnde Akteurinnen begriffen werden müssen (siehe auch Prodolliet 1999).

1.1.3 Ziele der Lizentiatsarbeit

Mit der Betrachtung von sechs Fallbeispielen von illegalisierten Hausangestellten und drei Fallbeispielen von Arbeitgeberinnen solcher Frauen, möchte ich einerseits herausfinden, in wie weit sich mein Anfangs formuliertes Vorurteil bestätigt. Andererseits ist es mir aber auch wichtig, die Strategien der Frauen in ihrem Arbeitsalltag zu beleuchten und hervorzubringen, dass die Frauen ihre Lebenssituation, soweit als möglich, aktiv bestimmen und gestalten.

1.2 Literarische Verortung der Lizentiatsarbeit

Den Zugang zum Thema der vorliegenden Lizentiatsarbeit habe ich mir durch meine letzte theoretische Seminararbeit im Hauptstudium mit dem Fokus der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung im Privathaushalt in der Deutschschweiz und in Deutschland (Huber 2005) erarbeitet. Innerhalb dieser Arbeit ging es mir darum, einen ersten Eindruck darüber zu erhalten, welche Frauen heute Reproduktionsarbeit leisten. Dies vor dem Hintergrund, dass europäische Frauen vermehrt den Einstieg

³ Unter Empathie verstehe ich die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen einzufühlen.

⁴ Mit „gutem Willen“ verstehe ich in diesem Zusammenhang die gegenseitige Anerkennung innerhalb mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen nach Bourdieu (1983). In meiner empirischen Forschung bedeutet dies die gegenseitige Anerkennung innerhalb der Beziehung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin im Arbeitsrahmen Privathaushalt.

ins Erwerbsleben mit der immer noch auf ihnen lastenden Aufgabe der Reproduktionsarbeit vollziehen.

Bei der Seminararbeit und auch bei der Lizentiatsarbeit stütze ich mich vor allem auf den Sammelband „Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel“ von Gather et al. (2002). Vor allem die Beiträge von Helma Lutz und Sabine Hess haben für die vorliegende Lizentiatsarbeit eine besondere Bedeutung erlangt, weil diese das Thema „Hausangestellte mit Migrationshintergrund“ unter den Aspekten der Transnationalität, des globalisierten Arbeitsmarktes und globalisierter Arbeitswelten aufgegriffen haben. Schliesslich hat Regina Becker-Schmidt (1992), mit ihrer bereits weiter oben erwähnten These, meine Arbeit auf bedeutende Weise geprägt.

Im empirischen Teil meiner Arbeit habe ich mich in Anlehnung an Umut Erel (2002) „Soziales Kapital und Migration: Die Kraft der Schwachen?“ mit dem Konzept des Sozial- und Kulturkapitals nach Pierre Bourdieu (1983) auseinandergesetzt, um die halbstandartisierten Leitfadeninterviews mit sechs Arbeitnehmerinnen und drei Arbeitgeberinnen zu analysieren.

1.3 Aufbau der Lizentiatsarbeit

Die vorliegende Lizentiatsarbeit wurde in Theorie, Kapitel 2 bis 5, Empirie, Kapitel 7 und 8 und die Synthese der Theorie mit den beiden empirischen Kapiteln aufgegliedert, Kapitel 9.

Das Kapitel 2 beinhaltet die theoretische Einbindung meines Forschungsgegenstandes in die Betrachtungen der Reproduktionsarbeit als Bestandteil des „Weltmarktes Privathaushalt“, in welchem sich illegalisierte Migrantinnen als Putzfrauen/Reinigerinnen und/oder Kinder- und Altenbetreuerinnen, als Arbeitnehmerinnen innerhalb des Schwarzarbeitsmarktes bewegen. Dies kann nicht ohne die Berücksichtigung der Transnationalität der Migrationsverläufe von Migrantinnen betrachtet werden. Ebenfalls genügt es nicht, die Bewegungen dieser Frauen nur als in eine Richtung verlaufend anzusehen, wobei der Begriff der „Transmigrantin“ eine immer wichtiger werdende Bedeutung erhält.

Im Kapitel 3 wird das Thema „gender“ und „gendered activities“ behandelt.

Dabei wende ich mich im Kapitel 3.1 der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung im Privathaushalt zu. In diesem Kapitel wird der Trend zur Anstellung von nicht zur Familie gehörenden Frauen, vornehmlich Migrantinnen, erläutert. Das nachfolgende Kapitel 3.2 beschäftigt sich in diesem Zusammenhang mit der Bedeutung des Geschlechts/Gender als Ordnungskategorie, sei dies für illegalisierte Migrantinnen oder westeuropäische Frauen, welche zur Entlastung aufgrund der Doppelbelastung von Beruf und Familie, eine (illegalisierte) Migrantin für sich arbeiten lassen. Schliesslich wird in Kapitel 3.3 die Rolle der Migrantin als handelnde Akteurin in der Gestaltung ihrer Lebensgeschichte dargestellt.

Im Kapitel 4, „Erwerbsarbeit im Privathaushalt“ werden zuerst in Kapitel 4.1 die sich entgegenlaufenden Handlungslogiken der privaten Reproduktionsarbeit und der öffentlichen Erwerbsarbeit einander gegenübergestellt. Anschliessend wird in Kapitel 4.2 ein theoretischer Einblick in die Erwartungshaltungen von Arbeitgeberinnen und deren Hintergründe gegeben. Schliesslich wird als Gegenstück dazu in Kapitel 4.3 die Situation von (illegalisierten) Hausangestellten betrachtet.

Das Kapitel 5 leitet in den empirischen Teil der Lizentiatsarbeit über. Es handelt sich dabei um die Betrachtung von Bourdieus Konzept des Sozial- und Kulturkapitals in Verbindung mit meinen Fragestellungen und meiner Arbeitshypothese.

Im Kapitel 6 wird auf den Zugang zum Forschungsfeld, also zu den Arbeitsverhältnissen von illegalisierten Hausangestellten in Privathaushalten, eingegangen und in einem kurzen Rückblick zu Problemen bei der Kontaktaufnahme mit Hausangestellten und Arbeitgeberinnen Stellung bezogen. Des Weiteren werden die Methoden zur Führung und Interpretation der neun Interviews mit illegalisierten Migrantinnen und Arbeitgeberinnen, welche in der Form des halbstandartisierten Leitfadenterviews durchgeführt wurden, erläutert. Ebenso gehe ich auf die Verwendung von den vier ebenfalls halbstandartisierten Leitfadenterviews mit den LeiterInnen von den Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Bern und Zürich und auf die Verwendung des Interviews mit Esther Stohler von MebiF (Medizinische Beratungsstelle für illegalisierte Frauen), ein.

Das Kapitel 7, welches als direkter Kontext zu den Interviews mit illegalisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen mit geregelter Aufenthaltsstatus zu verstehen ist, stellt die drei Anlaufstellen für Sans-Papiers Deutschschweiz in Basel, Bern und Zürich in Kapitel 7.1 kurz vor. Des Weiteren werden in Kapitel 7.2 rechtliche Ansprüche skizziert, welche auch für Personen ohne geregelten Aufenthalt in der Schweiz (zumindest theoretisch) ihre Gültigkeit haben.

Im Kapitel 8 wird das gesammelte Datenmaterial, bestehend aus sechs anonymisierten Interviews mit illegalisierten Hausangestellten und drei anonymisierten Interviews mit Arbeitgeberinnen, dargestellt und analysiert. Das Kapitel wird so aufgebaut, dass die Frauen je durch ein Kurzportrait vorgestellt werden, woraufhin jeweils die einzelnen Interviewinterpretationen folgen.

Kapitel 9, Synthese und Schlusswort, befasst sich mit den Resultaten aus Theorie und Empirie und einem Ausblick auf weitere mögliche Forschungsansätze und Fragestellungen zum Thema illegalisierte Migrantinnen im „Weltmarkt Privathaushalt“.

Kapitel 10 enthält die Bibliographie der vorliegenden Arbeit.

1.4 Betrachtung und Definition einzelner verwendeter Begriffe und Schreibweisen

In den folgenden Abschnitten definiere ich Begriffe, welchen in meiner Lizentiatsarbeit eine wichtige Bedeutung zu kommen. Dies soll zum Verständnis dazu beitragen, aus welchem Hintergrund heraus ich diese betrachte.

In der vorliegenden Arbeit spreche ich nicht von illegalen Migrantinnen oder illegalen Hausangestellten, sondern von illegalisierten Migrantinnen und illegalisierten Hausangestellten. Das Adjektiv „illegalisiert“ soll sprachlich deutlich machen, dass *„der illegale Status eines Menschen das Resultat einer bestimmten Politik ist“* (Bartal/Hafner 2000). Diese Aussage geht auf das Zitat des Friedensnobelpreisträgers Elie Wiesel zurück:

Ihr sollt wissen, dass kein Mensch illegal ist. Das ist ein Widerspruch in sich. Menschen können schön sein oder noch schöner. Sie können gerecht sein oder ungerecht. Aber illegal? Wie kann ein Mensch illegal sein? (zit. nach dem AutorInnenkollektiv „cross the border“ 1999: 4).

Die von mir betrachteten Arbeitsverhältnisse finden alle im informellen Rahmen statt. Das heisst, es sind Arbeitsverhältnisse, welche ausserhalb jeglicher gesetzlicher Rahmenbedingungen zustande kommen. Laut Pia Tschannen ist nur eine Minderheit

der in Privathaushalten beschäftigten Frauen bei den Sozialversicherungen und bei den Behörden ordentlich angemeldet. Sie arbeiten schwarz. Bei der so genannten Schwarzarbeit handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, bei welchen die bestehenden staatlichen Regulierungsvorkehrungen nicht oder nur teilweise zur Anwendung kommen, weshalb Schwarzarbeit auch allgemein als informelle Arbeit bezeichnet wird (2003: 67 ff.).

Im Zentrum meiner Lizentiatsarbeit steht die Betrachtung der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich Privathaushalt. Unter intrageschlechtlicher Arbeitsteilung verstehe ich in der Anlehnung an Maria S. Rerrich (2002) die Umschichtung von Haushaltsarbeit, welche zwischen verschiedenen Frauen verläuft. Rerrich beschreibt diese Umverteilung im Rahmen der komplex gewordenen alltäglichen Lebensführung von Frauen, wobei die Reproduktionsarbeit innerhalb von Verwandtschafts- oder Nachbarschaftsnetzwerken verteilt, oder innerhalb von Freundschaftsbeziehungen umverteilt oder rationalisiert wird. Die bezahlte Haushaltsarbeit, meist durch Migrantinnen geleistet, stellt dabei einen Teil dieses Umverteilungsprozesses dar (Rerrich 2002: 23 ff.). Ausserdem betrachte ich wie Geissler (2002), den Privathaushalt als ökonomische Einheit und Teil des Wirtschaftssystems in seiner Gesamtheit. Er ist aber auch eine sittliche Grösse, da das Handeln seiner Mitglieder durch ein spezifisches Set von soziokulturellen Wahrnehmungsweisen, Werten und Ästhetiken, die selber rekonstruiert werden, besteht. In diesem Verständnis stellt der Privathaushalt eine soziale Gruppe dar, in welcher die relative Bedürfnisbefriedigung des Einzelnen mit dem internen Status und der jeweiligen Artikulationskompetenz und den Aushandlungsprozessen über die Verwendung von Ressourcen zusammenhängt (Geissler 2002: 32-33).

In der Lizentiatsarbeit betrachte ich die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten. Unter Hausangestellten verstehe ich Frauen, die in Privathaushalten Reinigungsarbeiten oder Betreuungsarbeiten (Kinder- und Erwachsenenbetreuung) in kleineren Arbeitspensen (zum Beispiel alle zwei Wochen für zwei bis drei Stunden) oder grösseren Arbeitspensen (zum Beispiel die ganztägige Betreuung einer pflegebedürftigen Person) verrichten.

Die interviewten illegalisierten Hausangestellten leisten Reproduktionsarbeit zu Erwerbszwecken. Dabei definiere ich Reproduktionsarbeit, in Anlehnung an Veronika Bennholdt-Thomsens (1981) Subsistenzproduktion, welche sie als Produktion und Reproduktion von Arbeitskraft versteht und welche sie als die notwendige Voraussetzung von Kapitalakkumulation begreift. Die Reproduktionsarbeit umfasst die Herstellung menschlichen Lebens und die Reproduktion des lebendigen Arbeitsvermögens. Ebenso umfasst sie das Gebären und Aufziehen von Kindern, sowie die Haushaltsarbeit, also Arbeit die verausgabt wir, um Essen, Kleidung und Wohnung direkt konsumierbar zu machen (1981: 30ff.).

Schliesslich möchte ich anmerken, dass es mir ein Anliegen ist, eine geschlechtsneutrale Schreibweise zu benutzen. Somit spreche ich, in den Fällen, in welchen Frauen und Männer gleichzeitig betroffen sind, zum Beispiel von ArbeitgeberInnen oder MigrantInnen, anstatt von Migranten und Migrantinnen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

1.5 Danksagung

Diese Lizentiatsarbeit wäre nicht zustande gekommen, wenn meine neun Interviewpartnerinnen mir nicht ihre Geschichte erzählt hätten. Ich hoffe, dass ich sie in ihrem Sinne aufs Blatt gebracht habe. Vielen Dank, muchas gracias: Carla, Elisa, Rosa, Manuela, Susanna, Bettina, Hannah, Ursula und Claudia!

Um meine Fragestellungen zu konkretisieren und etwas mehr über Institutionen und Organisationen im Bereich Beratung und Unterstützung von Personen ohne geregelten Aufenthaltsstatus zu erfahren, habe ich mit den Leitern und Leiterinnen der drei Deutschschweizer Anlaufstellen für Sans-Papiers gesprochen. Vielen Dank für die lehrreichen Informationen und interessanten Gespräche! Auch habe ich mit Esther Stohler von MebiF in Bern gesprochen, um an ihren Erfahrungen mit illegalisierten Migrantinnen teilzuhaben. Auch dafür möchte ich mich herzlich bedanken.

Meinem Lizentiatsbetreuer Prof. Dr. Heinz-Peter Znoj möchte ich ebenso ein herzliches Dankeschön für die hilfreichen Diskussionen und Vorschläge, während der Schreibphase der Lizentiatsarbeit, entgegenbringen.

Transkribieren ist eine langwierige und schwierige Angelegenheit. Vielen Dank, dass ihr die Sprachlücken in den Spanisch-Interviews gefüllt habt! Caroline, Sara und Regina: Ihr habt mir dabei sehr geholfen. Ein riesiges Dankeschön und eine liebe Umarmung!

Dass diese Arbeit so wenige orthographische Fehler wie möglich beinhaltet und inhaltlich einen Sinn ergibt, wurde die Arbeit von anderen Personen redigiert. Merci, merci, merci: Mjerkel, Yvonne und Regina!

Ohne meine Familie hätte ich wohl kein Studium und keine Lizentiatsarbeit zustande gebracht. Ich kenne keine anderen Personen, welche so viel Geduld und Verständnis für mich aufbringen, wie meine Eltern. Tausend Dank, Mama und Baba! Vielen Dank für alles, Esther, Ursula, Arnie, Noelani, Keilani, Rachel, Padi, Salome und Yuma!

Die Lizentiatsphase ist eine schwierige Zeit: Der Druck, eine gute Arbeit abzuliefern und dies auch noch in wissenschaftlicher Manier, kann ganz schön nervenaufreibend sein. Dank der aufschlussreichen Diskussionen über meine akademische Karriere und über mein Lizentiatssthema, aber auch dank vieler Stunden wohligen Müssiggangs, habe ich diese Zeit gut überstanden. Dies wäre ohne Euch alle viel weniger schön gewesen: Bebi, Sara, Sarah, Karin, Zuzka, Kathrin, Beni, meine WG, Lena, Rashid, Michelle, Tom, Andre, Timo, Fäppo und alle, die ich jetzt vergessen habe.

2 Weltmarkt Privathaushalt

2.1 Transnationalität im Haushalt

Helma Lutz (2002) spricht in ihrem Beitrag „Transnationalität im Haushalt“ in „Weltmarkt Privathaushalt“ (Gather et al. 2002) von einer vermehrten Erwerbstätigkeit von Migrantinnen im Privathaushalt und in diesem Zusammenhang, von einer Transnationalität im reproduktiven Bereich. Das Phänomen ist nicht neu, denn schon im 18. und 19. Jahrhundert haben junge Frauen weltweit in fremden Haushalten als Dienst-, Haus- oder Kindermädchen gearbeitet (2002: 91). Lutz betont des Weiteren, dass der Privathaushalt zum weltweit wichtigsten Arbeitsmarkt für Frauen geworden ist und bezüglich Anstellungs- und Rekrutierungsmassnahmen besser denn je organisiert ist (vgl. auch Sharpe 2001; Henkes 1998; Harzig 1997, zit. nach Lutz 2002: 87). Dies erklärt die Existenz von bi-, multi- oder transnationalen Haushalten, deren Funktionieren, so Lutz (2002), im deutschsprachigen Raum noch kaum untersucht wurde. Dabei findet zum Beispiel in den Ländern der Karibik, Südamerikas und Asiens nach Mary Chamberlain (Chamberlain 1997, zit. nach Lutz 2002: 90ff.) eine Auflösung traditioneller Familienstrukturen statt, wobei die Familie durch Migrationsprozesse fragmentiert und transnational reorganisiert wird. Chamberlain konstatiert eine lange Emigrationstradition von jungen Frauen aus der Karibik, die sich auf die Suche nach Arbeit in die USA, nach Europa oder auf eine Insel aufmachten, nachdem sie zu Hause eine eigene Familie gegründet haben. Die Kinder werden jeweils von ihren Grossmüttern oder anderen weiblichen Familienangehörigen versorgt, was nach Chamberlain eine der Grundlagen für die starke Mobilitätsbereitschaft dieser Gemeinschaften darstellt. Dasselbe gilt auch für mittel- und südamerikanische Haushalte, die immer mehr von externen Einkommen der Frauen, die als Haushaltsarbeiterinnen im Ausland arbeiten, leben müssen. Eine ähnliche Situation findet auch auf den Philippinen statt. Die „domestic workers“ sorgen für jährlich 8 Milliarden US-Dollar Auslandsdeviseneinkünfte. Lutz spricht in diesem Zusammenhang von einer stark feminisierten Migration (2002: 91).

Bei meinen Interviewpartnerinnen bestätigt sich dieses Bild: Alle von mir interviewten Frauen sind aufgrund ihrer persönlichen desolaten ökonomischen Situation in ihrem Heimatland in die Schweiz emigriert. Alle interviewten Migrantinnen sind Mütter, deren Kinder, falls sie nicht mitemigriert sind, oder nachgezogen werden konnten, von ihnen aus dem Ausland finanziell und materiell unterstützt werden. Die zurückgebliebenen Kinder werden meist von den Grosseltern aufgezogen.

Elisa aus Ecuador, 29 Jahre alt

J: „Por que veniste a Suiza?“

E: “No teníamos para darles de comer a los niños, mí esposo trabajaba solo, pero no alcanza ni para la comida, ni ariendo, agua, luz, todo eso. No nos alcanzaba ni para la escuela para los niños.”

J: “Veniste para vivir mejor aquí?”

E: “Sí, para comer más que todo, para vivir, para sobrevivir, más que todo por los niños, más por ellos que por nosotros mismos.”

Elisa ist verheiratet und hat vier Kinder. Vor etwas mehr als fünf Jahren ist sie alleine in die Schweiz gereist, wo bereits ihre Schwester seit einiger Zeit lebte. Ihre Kinder wurden anfänglich von ihren Grosseltern und ihrem Vater versorgt. Vor etwa zwei Jahren konnten er und die Kinder in die Schweiz folgen.

2.1.1 Was kann der Begriff der Transnationalität leisten?

Laut Helma Lutz wird mit dem Begriff Transnationalität versucht, die Folge der ökonomischen Veränderungen durch die so genannte Globalisierung auf der sozialen Ebene zu beschreiben. Der Begriff wurde in die Migrationsforschung eingeführt, um der Konzeption der Migration als Bewegungen in eine Richtung, in der die Integration und Adaption der MigrantInnengemeinschaften in den Aufnahmeländern folge, kritisch zu betrachten (2002: 86). Diese Betrachtungen werden von Faist (2000) mit dem Begriff der transnationalen oder „transstaatlichen“ Räume ergänzt, welche als Folge zunehmender grenzüberschreitender und nicht einseitiger Bewegungen von Menschen, Gütern und Informationen entstehen:

Transstaatliche Räume bezeichnen hier verdichtete ökonomische, politische und kulturelle Beziehungen zwischen Personen und Kollektiven, die Grenzen von souveränen Staaten überschreiten. Sie verbinden Menschen, Netzwerke und Organisationen in mehreren Orten über die jeweiligen Staatsgrenzen hinweg (Faist 2000b: 10).

Dazu Pries:

Die Transnationalen Sozialen Räume sind [...] ein hybrides Produkt aus identifikativen und soziostrukturellen Elementen der Herkunfts- und Ankunftsregion, zwischen denen sie sich plurilokal und dauerhaft aufspannen (Pries 2000: 416, zit. nach Lutz 2002: 86).

Für Lutz ist Transnationalität auch ein „Kampfbegriff“ gegen Konzepte nationaler Homogenität und den damit verbundenen Prämissen kultureller und sozialer Schließung. Transnationalität vermittelt die Heterogenität und den polyphonen Charakter von Migrationsformen und Migrationsbewegungen, um der sich dadurch veränderten Gesellschaft gerecht zu werden (2002: 86). In transnationalen sozialen Räumen bilden sich nach Pries neue sozial-kulturelle Muster und Formen der Vergesellschaftung heraus, die Elemente der Herkunfts- und Ankunfts-gesellschaft miteinander vermengen und zu einer hybriden Gestalt führt (Pries 2000: 416, zit. nach Lutz 2002: 86). In diesen Räumen werden plurilokale kollektive Netzwerke, zum Beispiel innerhalb von Familien, wie das obige Kästchen mit Zitaten von Elisa illustriert, und Orga-

nisationen über Staatsgrenzen hinweg gebildet (vgl. Faist 2000a: 2-3; Faist 2000b: 10).

Schliesslich muss auch das Bild der typischen Migrantin, des typischen Migranten differenziert werden: TransmigrantInnen operieren in transnationalen Netzwerken und werden gleichzeitig von ihnen beeinflusst. In einem transnationalen Rahmen entstehen auch transnationale Biographien, die sich den Einteilungsmustern klassischer Nationalstaatszugehörigkeiten entziehen und als entgrenzte Bewegungen in einem „dritten Raum“, dem „in-between-space“ beschrieben werden können (vgl. Bhabha 1994, zit. nach Lutz 2002: 87).

Durch den transnationalen Rahmen und die dazu gehörigen Bewegungen der einzelnen Akteure bilden sich gesplittete oder de-lokalisierte Haushaltsformen heraus, die sich als transnationale Familiennetze definieren lassen. Für Linda Bash et al. (1994) bilden diese Familien den „Unterbauch des globalen Kapitalismus.“ Saskia Sassen (1994) kommt in ihrem Werk „Cities in a World Economy“ zum Schluss, dass dort, wo eine hohe Konzentration hoch spezialisierter Arbeitskräfte („Professionals“) besteht, die Nachfrage nach einem „Niedriglohn-Service“ steigt. Diese Nachfrage zieht vielfältige Migrationsströme von Frauen nach sich, die im Haushaltssektor Arbeit finden, woraus eine Globalisierung dieser Beschäftigung resultiert (Bash et al. 1994 und Sassen 1994, zit. nach Lutz 2002: 91).

Eine andere Autorin, Sabine Hess (2002 und 2005), die sich mit jungen Frauen aus der Slowakei beschäftigt, die Aupair als eine Migrationsstrategie nutzen. Hess spricht im Zusammenhang mit der Transformation der Slowakei in ähnlicher Weise davon, dass postsozialistische Haushalte ebenfalls „pluriaktiv“ organisiert sind, damit sie ihre Existenz sichern können. Hess erläutert, dass die Frauen zwar versuchen, ihren Arbeitsplatz in der formalen Wirtschaft zu halten, jedoch gleichzeitig dazu gezwungen sind, Zusatzdienste im informellen Sektor zu leisten, um sich und ihre Familie versorgen zu können. Gemäss Hess handelt es sich in den osteuropäischen Ländern um eine „*sehr prekäre Feminisierung von Arbeit und Verantwortung*“ (2005: 77). Diese Tendenz spätkapitalistischer peripherer Entwicklungsprozesse wurde von GlobalisierungstheoretikerInnen schon für die so genannten Drittweltländer festgestellt. Parallelen dazu können nach Hess (2005) gut gezogen werden, wenn es um die Entwicklungstendenzen osteuropäischer, peripherisierter Länder geht. Ausgehend von der Situation für Frauen aus postsozialistischen Ländern wie der Slowakei, sind nach Hess (2005) neue Fähigkeiten, Wissens- und Kapitalformen im Bourdieuschen Sinne nötig. Im Besonderen sind für die Frauen aus der Slowakei im Zuge der Öffnungs- und Liberalisierungspolitik Westerafahrung und die Kenntnis westlicher Fremdsprachen von grosser Bedeutung, damit sie irgendwann im Heimatland auch wieder Fuss fassen können (Hess 2005: 76ff.).

Wie schon Hess (2005) eine Verbindung zur Situation mit den so genannten Drittweltländern gemacht hat, bestätigt sich dieser Vergleich auch bezüglich meiner Daten. In Bezug auf meine Forschung macht es Sinn, die Arbeits- und Lebenssituation der von mir interviewten Frauen mit der Betrachtung der Nutzung und der Möglichkeit der Umwandlung von sozialem und kulturellem Kapital anzugehen. Und zwar im Speziellen innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Privathaushalt. Bevor ich mich jedoch den Kapitalarten nach Bourdieu (1983) zuwende, möchte ich mich mit der Vergeschlechtlichung der Arbeit und von Lebenswelten beschäftigen. Meiner Auffassung nach kann eine Arbeit über die Arbeitsverhältnisse von illegalisierten Migrantinnen nicht ohne eine Auseinandersetzung mit diesen Themen gemacht werden.

3 Die Bedeutung von Geschlecht/Gender für die Lebensgestaltung von westeuropäischen Frauen und (illegalisierten) Migrantinnen

3.1 Die intrageschlechtliche Arbeitsteilung im Privathaushalt

In ihrem Beitrag „Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit“ in „Weltmarkt Privathaushalt“ (Gather et al. 2002), konstatiert Maria S. Rerrich eine quantitativ sehr bedeutsame Umschichtung von Haushaltsarbeit, welche intrageschlechtlich verläuft. Diese wurde von der Öffentlichkeit weitgehend unreflektiert angenommen oder gar nicht erst wahrgenommen wird (2002: 23). Sie beschreibt diese Umverteilung im Rahmen der heutigen, komplex gewordenen alltäglichen Lebensführung von Frauen als ausserordentlich facettenreich. Verschiedene Frauen können daran beteiligt sein. Die Reproduktionsarbeit wird innerhalb von Verwandtschafts- oder Nachbarschaftsnetzwerken organisiert, innerhalb von Freundschaftsbeziehungen umverteilt oder rationalisiert. Die bezahlte Haushaltsarbeit betrachtet Rerrich als einen Teil des grossen Umverteilungsprozesses (2002: 23-24). Der Trend, dass Haushalte vermehrt auf eine Haushaltshilfe mit Migrationshintergrund zurückgreifen, wird von Hess als „Flexibilisierung und Ethnisierung von Versorgungsarbeiten“ (2002 und 2005) charakterisiert, was sie anhand ihrer Studie über slowakische Aupairs in Deutschland aufzeigt. Die Beschäftigung als Aupair in Familien wird in der Öffentlichkeit immer noch als Kulturaustausch wahrgenommen. Hess weist aber darauf hin, dass diese Tätigkeit, wie auch die Arbeit als Reinigungskraft oder Tagesmutter, sowie die Hilfe aus der Verwandtschaft oder Nachbarschaft längst zum Bestandteil der überwiegend informellen Unterstützungsstruktur für Doppelverdienerfamilien geworden ist (2002: 103). Innerhalb der Privathaushalte, in denen eine Migrantin die Belastung von Doppelverdienerhaushalten oder von Haushalten mit allein erziehenden Müttern abfedert, wird von Lutz (2002) eine Gemeinsamkeit der Frauen postuliert, welche sich auf das Aufeinandertreffen zweier struktureller Notlagen unterschiedlicher Gruppen von Frauen bezieht, welche sich auf die Zugehörigkeit zum selben Geschlecht bezieht (Lutz 2002: 92).

In meiner Forschung habe ich auch mit Frauen gesprochen, die Sans-Papiers-Frauen eingestellt haben, um sich im Haushalt entlasten zu lassen. Leider habe ich nur drei Frauen gefunden, die bereit waren, mir über die Arbeitsverhältnisse in ihrem Privathaushalt Auskunft zu geben. Hannah aus Deutschland ist eine dieser Frauen. Seit etwa zwei Jahren arbeitet Maria aus Bolivien bei ihr. Hannah arbeitet fünfzig Prozent, ihr Mann achtzig Prozent. Die beiden haben einen körperlich behinderten Sohn, der auf eine spezielle Betreuung angewiesen ist. Hannah wäre in ihrem Alltag sehr eingeschränkt, wenn Maria nicht für sie da wäre. Zum Beispiel wäre ihre Freizeit dadurch noch mehr eingeschränkt. Maria dagegen ist ökonomisch davon abhängig, dass sie Frauen findet, denen zum Beispiel die Doppelbelastung durch Familie und Beruf zu gross wird.

Hannah, 44 Jahre alt, aus Bern

J: „Was war der ausschlaggebende Punkt, eine Hausangestellte einzustellen?“

H: „Also... das erste Mal fing es schon in Lausanne an, also das mit dem Kind, das war eine sehr grosse... a) war unser Kind ein Überraschungschild, das war ja schon so ne Umstellung und b) war er... hatten wir diese Prognose und hatten viel zu tun, das irgendwie klar zu machen, wo er hin muss und was er muss, und in der Zeit flatterte uns vom RAV, also vom Arbeitsamt, so ein Zettel ins Haus, dass man auch Leute vom Arbeitsamt kriegen kann, [...]. Die sind versichert gewesen und die täten dann im Haushalt helfen.“

J: „Waren das auch Ausländerinnen?“

H: „Ja, also Südamerikanerinnen, und dann hab ich das mit meinem Mann besprochen, und das kostete da auch 16 Franken, also die kriegten 16 Franken die Stunde, aber waren versichert, also vom Arbeitsamt. Und dann kam auch eine, aus Brasilien. [...] sie bewegte sich mehr so wie ne Königin in unserer Wohnung, aber es war irgendwie picobello und sie war in manchen Sachen wirklich ganz, ganz praktisch. [...] Und dann ging das ein halbes Jahr und dann war das eigentlich vorbei, aber sie kam trotzdem, also das haben wir auch eigentlich nie richtig angesprochen, und so blieb sie, anderthalb Jahre, oder dieses Jahr. Ja, da waren wir ganz froh drüber. Danach sind wir nach Bern gezogen, da war alles gleich viel teurer [...] und dann hatte ich ja keine Arbeit und dann hab ich natürlich gesagt: „nein, das mach ich alles selber im Haushalt, is ja klar, so“ und wir haben im Haus... da wohnte jemand, die hatte eine Haushaltshilfe, also unsere Haushaltshilfe und dann hab ich mal nachgefragt, und sie nahm damals die Stunde 25 Franken und ja, dann haben wir das ausgerechnet und haben wir uns gesagt, ja fragen wir mal, ob sie das macht. Und sie war einfach so von einem anderen Schlag und sie war einfach super, und es war so entlastend für uns alle irgendwie und so, ja so blieb das dabei.“

Ebenso stellt sich die Frage, wie Arbeitnehmerinnen in Privathaushalten damit umgehen, dass sie Hausarbeit zwar als Erwerbsarbeit leisten, sie dies jedoch in einem hochgradig emotionalisierten Umfeld, nämlich der Privatsphäre, tun. In Anbetracht dessen, dass oft migrierte Frauen in Privathaushalten Erwerbsarbeit leisten und ihr Migrationskontext, ihre Bedürfnisse und ihre Lebenssituation wesentlich dazu beitragen, dass sie im „Weltmarkt Privathaushalt“ ein Auskommen finden müssen oder können, bin ich wie Hess (2005) der Ansicht, dass Geschlecht als eine der zentralen Ordnungskategorien des „Weltmarktes Privathaushalt“ thematisiert werden muss. Diese Ordnungskategorie ist nach Hess auf allen Ebenen der Migration, vom Herkunftskontext über den Migrationsverlauf bis hin zum Aufnahmekontext, wirksam (2005: 85).

3.2 Geschlecht als Ordnungskategorie

Wie Sabine Hess (2005) zusammenfasst, wurde in der Geschlechterforschung herausgearbeitet, dass sich

Geschlechtlichkeit, die normative Geschlechterordnung der Zweigeschlechtlichkeit, die sich sozial und kulturell manifestierenden Geschlechterverhältnisse und die andauernde Reproduktion in Diskursen, auf symbolischer Ebene manifestieren (Hess 2005: 73).

Diese Geschlechterverhältnisse bedürfen Institutionen auf dem Feld der Alltagspraktiken, deren Artikulationen ein spezifisches Genderregime⁵ begründen. Denn als kulturelle und soziale Konstruktionen sind sie potentiell offen für Veränderungen und Wandel. Erst durch den soziokulturell eingeübten Umgang, welcher von Judith Butler (1999) als „*zwanghafte Performanz*“ beschrieben wurde, als performatives Modell von Geschlecht, in welchem die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ als eine Art Handlungsgrundlage und nicht als natürliche oder unausweichliche Absolutheiten begriffen werden, werden sie jedoch im Alltag zu einer sozial manifesten, „realen“ Größe und erscheinen als „natürlich“ gegeben (Butler 1999, zit. nach Hess 2005: 73).

In meinen Interviews habe ich festgestellt, dass die Haushaltsarbeit, aller Tätigkeiten voran das Putzen von den Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmerinnen, als etwas wahrgenommen wird, „das halt gemacht werden muss“. Es wird als selbstverständlich angesehen, dass diese Arbeit von ihnen gemacht wird, weil sie Frauen sind, womit sie selber das herkömmliche Bild der Hausfrau reproduzieren.

Hess (2005) begreift Geschlecht als Gender in Anlehnung an Judith Butler (1999): Als ein symbolisches System und als Alltagspraxis im Sinne einer alltäglichen Existenzweise (Hess 2005: 73). Aus diesem Grund erachtet sie es für kulturanthropologische Forschung auf der Akteursebene als notwendig, die symbolischen und kulturellen Reproduktionen des Geschlechtes, das „*doing gender*“, im Alltagsleben zu studieren (2005: 85). Dazu erwähnt Rerrich (2002), dass über Hausarbeiten zum *doing gender* eine der ersten grossen Ausarbeitungen gemacht wurde. Dies ist insofern nicht überraschend, weil Hausarbeit eine ganz besonders „*gendered activity*“ ist: emotional hochgradig mit Bedeutungen und Interpretationen verbunden, wer wir als Frauen und Männer sind und wer wir sein wollen. Mit der Verrichtung von Hausarbeit oder der Verweigerung derselben tauchen Fragen der Hierarchie und der Dominanz auf, mit den dazugehörigen oftmals ambivalenten Emotionen. Bewusste Einstellungen, mehr oder minder bewusste Gefühle und die alltägliche Praxis passen hier nicht zusammen (Rerrich 2002: 21). Zum Beispiel konnte Arlie Hochschild (1989) in ihrer ethnologischen Studie über berufstätige Eltern in den USA aufzeigen, dass Paare viel emotionale Energie aufwenden, um in der Beziehung ihre Vorstellungen von politisch richtigen Geschlechterbeziehungen mit ihrer gelebten Praxis und sonstigen Emotionen zur Kongruenz zu bringen. Ihr zu Folge wünschen sich Frauen meist Männer, die sich an der Hausarbeit beteiligen. Sie bestehen aber oft nicht darauf, da ihnen der „*häusliche Frieden*“ dann doch wichtiger ist. Die Frauen gehen mit diesem Widerspruch gemäss Hochschild so um, dass sie die de facto vorhandene Ungleichheit als Gleichheit interpretieren. Somit arbeiten sie an der Konstruktion einer ungleichen Situation als gleichberechtigt aktiv mit (Hochschild 1989, zit. nach Rerrich 2002: 21ff). Insofern müssten die unbewussten Mechanismen, welche ein geschlechtlich hierarchisiertes Verhältnis zementieren können, ebenfalls betrachtet werden.

Heute treten Frauen aus westlichen Industrienationen und südeuropäischen Staaten vermehrt ins Erwerbsleben ein. Eine dazu jedoch erforderliche Mentalitäts- und Organisationsveränderung im patriarchalisch geprägten Berufs- und Lebensverständnis fehlt jedoch: Die Berufsarbeit und die Hausarbeit werden gesellschaftlich immer noch

⁵ Als Genderregime werden institutionalisierte Geschlechterpraktiken und Organisationsformen der Geschlechterverhältnisse, welche als ein Geflecht von Normen, Regelungen und Prinzipien in den Strukturen gesellschaftlicher Praktiken verankert sind, betrachtet (Nickel 1999:10, zit. nach Hess 2005: 73).

unterschiedlich bewertet (Lutz 2002), und die Frau steht heute meist immer noch alleine da, wenn es um Haus- und Erziehungsarbeit geht. Das Dilemma wird oft dadurch gelöst, dass nicht die eigene, geschlechtlich-hierarchisierte Lebensform hinterfragt und aufgebrochen wird, sondern dass das Problem intrageschlechtlich gelöst wird. Es werden Frauen und dabei vorwiegend Migrantinnen als Haushaltshilfen eingestellt, um die „eigentliche“ Hausfrau durch Putzarbeiten, Kinder- oder Altenbetreuung, etc. zu entlasten. Durch die vermehrte Teilnahme an der öffentlichen Sphäre stehen Umverteilungsprozesse der vormaligen Versorgung durch die „modernisierte“ weibliche Lebensweise zur Doppelverdienerehe an, die individuell und schliesslich auch gesellschaftlich bewältigt werden müssen (Lutz 2002: 89).

Gisela Bock und Barbara Duden haben mit ihrem Aufsatz „Arbeit aus Liebe und Liebe der Frauen als Arbeit“ (1977) ein Thema in die Frauenforschung eingeführt, welches heute einen zentralen Forschungsaspekt der Geschlechterforschung darstellt. Es handelt sich dabei einerseits um die Trennung von Privatsphäre und öffentliche Sphäre und andererseits darum, dass die jeweils entsprechenden Handlungen und Eigenschaften ebenfalls getrennt lokalisiert und geschlechtlich verortet sind: Die Berufsarbeit, bzw. Lohnarbeit und die Politik werden dem öffentlichen Sektor zugeschrieben. Ebenso wird das männliche Geschlecht dort verortet. Die Privatsphäre und damit auch der Reproduktionssektor werden als weibliche Domäne definiert. Hier findet die affektive Hausarbeit statt. Diese Grenzziehung und die Gender-Codes, die damit verbunden sind, wurden in den vergangenen 20 Jahren von Feministinnen und Gender-ForscherInnen zur Diskussion gestellt und die unthematized Arbeit von Frauen systematisch ins Blickfeld gerückt. Daraus hat sich politisch unter anderem die „Lohn-für-Hausarbeit-Kampagne“ mit der Forderung nach gleichwertiger Bewertung und Besoldung der Reproduktionsarbeit (Haushalt, Versorgung, Erziehung), entwickelt, wie ich es auch schon in meiner dieser Arbeit vorangegangenen Seminararbeit (Huber 2005) herausgearbeitet habe. Wissenschaftlich gesehen entstand die These von einem

implizit vorhandenen Geschlechtervertrag, dem zufolge nicht nur die Berufs- und Versorgungsarbeit geschlechtsspezifisch differenziert sind, sondern diese Verteilung auch mit hierarchischen Distinktionen verbunden wird, welche die männliche Norm zum Beurteilungsmassstab erheben (Calloni/Lutz 2000, zitiert nach Lutz 2002: 89).

Sabine Hess (2002) betont, dass die meist hoch qualifizierten Osteuropäerinnen aus ihrer Forschung, ihre Aupair-Tätigkeit als Notlösung betrachten, um nach Westeuropa gelangen zu können. Umgekehrt wird in der sich etablierenden Hausarbeiterinnen-Forschung die Anstellung von „*domestic workers*“ als strukturelle Notlösung deutscher Familien analysiert. Zum einen wird auf den demographischen Wandel mit wachsender Zahl hilfsbedürftiger Menschen verwiesen und zum anderen hätten die Individualisierungsprozesse zu einer Zunahme von Patchworkfamilien und allein erziehenden Eltern, meist Frauen, geführt. Auch wachse seit den 1970er Jahren die Berufstätigkeit von Frauen an. Zum anderen würden die Flexibilisierungsmassnahmen innerhalb der europäischen Arbeitsmärkte zunehmend gut ausgebildeten Frauen den Eintritt in die mittlere bis obere Etage des Dienstleistungssektors ermöglichen (vgl. auch Thiessen 2000/Lutz 2000 und Young 1997, zit. nach Hess 2002: 109).

Obwohl auf dem Arbeitsmarkt, wie Hess (2002) betont, immer noch eine geschlechtliche Segmentierung und eine Lohnhierarchie bestehen, wurden die Geschlechterrol-

len in der Gesellschaft verändert, was zu einer Änderung oder Modifizierung der geschlechtlichen Normen und Praxen in der öffentlichen Sphäre geführt hat. Jedoch macht Hess wohlfahrtsstaatlichen Konzepten den Vorwurf, dass sie diesen Veränderungen nur ungenügend Folge leisten würden, das asymmetrische „Genderarrangement“ reproduzieren und anderen alternativen Entwicklungen im Wege stehen würden: Das Problem der Vereinbarung von Beruf und Familie wird individualisiert und der privaten Aushandlung überlassen. Somit erscheint nach Hess (2002) die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt als persistente Größe. Unter den Bedingungen des globalisierten „Wettbewerbsstaates“ erhöhen die Kürzungen und die Privatisierung (zum Beispiel in der Altersvorsorge) einst staatlich garantierter sozialer Sicherheiten faktisch den Druck auf Frauen, den Wunsch berufstätig zu sein, nur mit der Doppelbelastung Beruf und Familie realisieren zu können (2002: 109). Dazu betont Hess:

Familien und Frauen müssen aufgrund der strukturellen Notlage auf informelle Strategien zurückgreifen und die Hausarbeit an Dritte delegieren, wenn die Frau ihren Beruf nicht aufgeben will (Hess 2002: 109).

So stellt Hess (2002) fest, dass die weibliche Erwerbsarbeit durch die (ethnisierte) Umverteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Frauen abgefedert wird, ohne dass die „herkömmliche“ geschlechtlich hierarchisierte Arbeitsteilung angegangen werde (2002: 109). Allgemein spricht Hess (2002) von den Lebenslagen und biographischen Perspektiven jüngerer Frauen als solche, die durch eine „*unvollständige und widersprüchliche Modernisierung*“ gekennzeichnet sind: Eine qualifizierte Berufstätigkeit und Selbstbestimmung ist zwar möglich, zugleich wird den Frauen jedoch weiterhin die Haushaltsarbeit für die gemeinschaftliche Lebensführung abverlangt. Die sozialen Deutungsmuster, welche die gemeinschaftliche Lebensführung und Hausarbeit regulieren, haben sich mit dem Autonomisierungsprozess von jüngeren Frauen nicht in gleicher Weise modernisiert. Birgit Geissler stellt darüber hinaus in ihrem Beitrag „Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit“ (2002) in „Weltmarkt Privathaushalt (Gather et al. 2002) fest, dass auch die modernisierteste Versorgungsebene Unterstützung braucht, denn die Arbeit kann nicht von einem Partner, oder treffender ausgedrückt, von der Partnerin alleine bewältigt werden. Vielmehr findet eine Umwandlung von Haushaltsarbeit in bezahlte Dienstleistungen statt. Dies geschieht in direkter Anbindung an Wohnung und in räumlicher Auslagerung (Geissler 2002: 36), wie oben an Hannahs Beispiel illustriert wurde.

3.3 Migrantinnen als handelnde Akteurinnen begreifen

In der Migrationsforschung wurden migrierte und migrierende Frauen laut Hess bis in die 1970er Jahre zwar spezifisch konzipiert und verbildlicht, jedoch als weniger aktiv wahrgenommen als männliche Migranten (siehe auch Prodolliet (1999)). Ab den 1970er Jahren entwickelte sich ausgehend von der Kritik an einer geschlechtsunspezifischen Migrationsforschung eine Frauen-Migrationsforschung, welche die Situation von migrierten/migrierenden Frauen den bisherigen Betrachtungen hinzufügte. Dadurch wurde zwar das Akteursbild vervollständigt. Die Bedeutung von migrierten/migrierenden Frauen griff aber insofern kurz, als dass Geschlecht nach Hess als

„eine sozial-kulturell, politisch und ökonomisch hergestellte Kategorie zu verstehen ist, die den gesamten Migrationskomplex strukturiert“ (2005:73).

Hierzu auch ein Zitat von Pierette Hondagneu-Sotelo aus einer Forschung über mexikanische Migrantinnen in den USA:

Gender is not simply a variable to be measured, but a set of social relations that organize immigration patterns. The task, then, is not simply to ask the same questions of immigrant women that are asked of immigrant men, but to begin with an examination of how gender relations facilitate or constrain both women`s and men`s immigration and settlement (Hondagneu-Sotelo 1994: 3).

Es muss also berücksichtigt werden, in wiefern das Geschlecht und Geschlechterbeziehungen, die Immigration und den Aufenthalt im Ankunftsland (mit-) gestalten. Die Schweizer Autorin Simone Prodoliet (1999) plädiert in diesem Zusammenhang für eine differenzierte Sicht auf die Situation von Migrantinnen:

Hinter dem Begriff Migrantin steht die komplexe Realität von Lebenszusammenhängen, so wie es für alle anderen Frauen in der Schweiz ebenfalls zutrifft. Obwohl Migrantinnen in der Tat unter äusserst schwierigen Bedingungen leben, Gewaltsituationen ausgesetzt sind, ausgebeutet werden und unter seelischen und körperlichen Beschwerden leiden, zeigt die neuere feministische Forschung, dass das Bild der Migrantin als Opfer zu einseitig ist. Frauen sind auch oder gerade durch ihre Migrationserfahrung besonders befähigt, Strategien des Überlebens zu entwickeln, aktiv ihr Leben zu gestalten und Entscheidungen zu treffen (Prodoliet 1999: 95).

Dieses Zitat widerspricht der immer noch dominanten Wahrnehmung, dass Männer die aktiven Wanderer und Pioniere sind, Frauen dagegen als passive Mit-Wandererinnen. Dieses Vorurteil schlägt sich ebenfalls in der Migrationspolitik und in den Migrationsgesetzgebungen nieder, wo Frauen vor allem im Bereich der Heiratsmigration und dem Familiennachzug berücksichtigt werden, wie Prodoliet (1999) mit Nachdruck feststellt. In der Folge bietet die Zulassungspolitik der westlichen Länder, die meist eng mit der Arbeitsmarktpolitik verknüpft ist, für Zuwanderinnen nur sehr wenige Beschäftigungsmöglichkeiten (1999: 96). Dies bestätigten mir auch die drei Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Bern und Zürich, sowie Esther Stohler von MebiF, der medizinischen Beratungsstelle für illegalisierte Frauen, in Bern. Die Migrantinnen arbeiten, falls sie arbeiten können, überwiegend in Privathaushalten, oder sie reinigen Büros, Restaurants oder Arztpraxen.

Eshter Stohler, MebiF, Bern

Die Frauen, die arbeiten, putzen oder hüten Kinder, das ist schon so, es gibt auch nichts Anderes. Es ist auch so, dass die meisten Frauen arbeiten. Sie erhalten etwa ein Einkommen von 1000.- Franken. Das Problem ist meistens die Unfallversicherung, welche eigentlich von der Arbeitgeberin abgeschlossen werden sollte, was aber faktisch nie der Fall ist.

Der Marginalisierung der Rolle der Frauen im Migrationsprozess in der Forschung steht die Tatsache gegenüber, dass Frauen innerhalb der Arbeitsmigration mehr als

50 Prozent ausmachen, bei Wanderung aufgrund von Flucht zwischen 70 Prozent und 80 Prozent, was nach Prodoliet in der Wissenschaft erst seit den 1980er Jahren anerkannt und in der Öffentlichkeit erst seit Kurzem wahrgenommen wird (Prodoliet 1999: 96).

Welche Auswirkungen hat nun Erwerbsarbeit in Privathaushalten einerseits für die Arbeitgeberinnen, andererseits für die Arbeitnehmerinnen? Kann Erwerbsarbeit im Privathaushalt als von emotionalen Strukturen im Privaten losgelöst betrachtet werden? Wie erleben Migrantinnen den Arbeitsalltag in Privathaushalten?

Auf meine Arbeit bezogen, vertrete ich die These, dass Erwerbsarbeit in einem so hochgradig emotionalisierten Arbeitsumfeld wie dem Privathaushalt sich als ebenso emotionalisierte Tätigkeit herausstellen kann. In diesem Kontext wird es schwierig, Arbeit von Nicht-Arbeit zu trennen und sich vom Arbeitsrahmen und von der Arbeitgeberin persönlich abzugrenzen.

Wie wird zum Beispiel die Tätigkeit einer Frau entlohnt, die die ganze Wohnung reinigt und fast schon zur Familie gehört? Wie können die Hausangestellten sich wehren, wenn es als selbstverständlich angeschaut wird, dass neben dem Kinderhüten auch gleich die Wohnungsreinigung erledigt werden muss und dies nicht extra bezahlt wird? wenn jemand ein paar Stunden auf ein Kind aufpasst, das Instandhalten des Haushaltes auch noch inbegriffen ist, und nicht extra bezahlt wird?

Um solche Fragen theoretisch beantworten zu können, wende ich mich im folgenden Kapitel zuerst den verschiedenen Handlungslogiken von privater und öffentlicher Erwerbsarbeit zu, um mich dann den Positionen von Arbeitgeberinnen einerseits und denjenigen der Migrantinnen als Arbeitnehmerinnen andererseits zuzuwenden zu können.

4 Erwerbsarbeit im Privathaushalt

4.1 Handlungslogiken von privater Reproduktionsarbeit und öffentlicher Erwerbsarbeit

Gemäss Birgit Geissler (2002) bestehen in westlichen Haushalten Widerstände gegen die Inanspruchnahme von Haushaltsdienstleistungen, weshalb sie sich den kulturellen Grundlagen derselben zuwendet. Die komparative Forschung zu den Mustern der Lebensführung in westlichen Ländern zeigt, dass der persönliche Widerstand gegenüber bezahlter Haushaltsarbeit in Deutschland besonders gross ist. Gemäss den Deutungsmustern zur gemeinschaftlichen Lebensführung und dem Leben mit Kindern, können emotionale Bindungen nur in der „*alltäglichen Präsenz im Haushalt und dem alltäglichen Tun*“ (Rerrich 2002: 37) hergestellt und reproduziert werden. Daher wird die Übertragung von Reproduktionsarbeit auf Aussenstehende grundsätzlich abgelehnt. Geissler erscheint es wichtig, eine Analyse der kulturellen Ursachen für die Hochschätzung privater Arbeit im Haushalt durchzuführen und zu fragen, worin der kulturelle Unterschied zwischen privater Arbeit und Erwerbsarbeit im Privaten liegt (2002: 37).

Im Alltag sind gemäss Geissler (2002) Erwerbs- und Privatsphäre untrennbar miteinander verknüpft. Die verschiedenen AkteurInnen müssen deshalb sowohl zwischen den Handlungslogiken der Erwerbsarbeit, sowie denjenigen der Privatarbeit (Reproduktionsarbeit) unterscheiden. Ebenso ist es wichtig, die Ähnlichkeiten und Beziehungen von Erwerbs- und Privatarbeit anzuerkennen. Beide Male bestehen Arbeits- und Gefühlsbeziehungen zu anderen und somit keine strikte Aufteilung in Orte der Arbeit und Orte der Emotionen. Trotzdem ergeben sich wesentliche Unterschiede, wenn die beiden Handlungslogiken etwas näher betrachtet werden. Gemäss Geissler (2002) werden in der öffentlichen Erwerbsarbeit Monetarisierung und Distanzierung institutionalisiert, was zum Beispiel durch den Arbeitsvertrag organisiert und geregelt wird. In der Arbeit im Privaten dominieren im Gegensatz dazu Empathie und Unentgeltlichkeit. Es gibt eine indirekte Institutionalisierung der Handlungslogiken, welche sehr vielfältig ist. Dabei ist es wichtig zu sehen, dass die prägenden sozialen Deutungsmuster bezüglich Partnerschaft, Familienleben und Erziehungsleitbilder in der Familie fundiert sind, ebenso wie ästhetische Präferenzen und Verhaltensstandards. Dies entspricht den Grundlagen für die Ausgestaltung der privaten Haushaltsarbeit. Die Weitergabe dieser kulturellen Normen und Werte, materialisiert sich im Alltag (Geissler 2002: 38-39; vgl. auch Giddens 1988).

In der „Erwerbsarbeit“ sind die Arbeitskräfte austauschbar, da hier formalisierte Arbeitsvollzüge, einheitliche Ausbildungswege und Qualifikationsstandards bestehen. Private Arbeit ist jedoch immer an einen Kontext gebunden. Im Privaten wird gearbeitet, weil es „*normativ fundierte und interaktiv anerkannte Ansprüche*“ (Geissler 2002: 39) dazu gibt. Geteilte Normen und Werte sind wichtig. Ob eine Aufgabe zufrieden stellend erfüllt wurde, vermittelt sich über die (verhandelbare) Zustimmung der beteiligten Personen, wie zum Beispiel Familienmitgliedern, zu denen eine persönliche Beziehung besteht.

„Die zentrale Handlungslogik der privaten Arbeit – Empathie – ist aus dieser spezifischen Verbindung von Arbeitsebene und Beziehungsebene zu verstehen“ (Geissler 2002: 40).

Persönliche Bindungen werden, wie Geissler (2002) erwähnt, im Alltag auch durch Arbeitsvollzüge konstruiert/rekonstruiert, wobei die private Arbeit als Quelle für emotionale Abhängigkeiten gedeutet werden kann, für diejenigen, die sie verrichten. Besonders deutlich werden die Wirkungen der privaten Handlungslogiken an der Beziehung zwischen Eltern und Kindern, die in Deutschland von den Leitbildern der „guten Mutter“ und der „privaten Kindheit“ geprägt ist (Geissler 2002: 40).

Fazit

Im Privathaushalt eine Tätigkeit als Arbeit zu deklarieren, ist mit Schwierigkeiten verbunden, da die private Arbeit, wie oben erwähnt, entgrenzt ist und die ganze Person betrifft, die sich in diesem Privathaushalt bewegt. Geissler (2002) betont, dass deswegen ein Sinndefizit entstehen kann, wenn Haushaltsarbeit von Externen als Erwerbsarbeit getätigt wird. Ausserdem erwähnt sie, dass sich daraus die Probleme vieler im Haushalt Beschäftigten entwickeln würden, sich nicht von emotional bestimmten Anforderungen distanzieren zu können. Externe Dienstleistungen zu gebrauchen, führt nach der Handlungslogik „Empathie“ zur Schwächung von emotionalen Bindungen. Wenn keine persönlichen Beziehungen mehr die Grundlage für die Haushaltsarbeit bilden würden, könnten die wechselseitigen Ansprüche auf Sorge unterlaufen werden und die Beziehungen beliebig werden (Geissler 2002: 41).

Eine empathische Herangehensweise im Sinne der Nutzung des eigenen Sozial- und Kulturkapitals der Arbeitnehmerin kann meiner Ansicht nach als Strategie genutzt werden, um ein Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Vertrauens herzustellen. Die Arbeitnehmerin kann sich somit im Privathaushalt integrieren und das Sinndefizit, als Fremde an der nicht eigenen Privatsphäre teil zu haben, so klein wie möglich halten. Andererseits denke ich auch, dass es im Interesse der Arbeitgeberinnen ist, die Wahrscheinlichkeit eines potentiellen Sinndefizites so klein wie möglich zu halten, weil sie darauf angewiesen sind, dass sie ihrer Hausangestellten ihren Privathaushalt anvertrauen können.

Im folgenden Unterkapitel möchte ich einerseits die Sicht der Arbeitgeberin, und andererseits die Sicht der Arbeitnehmerin, in diesem Fall der illegalisierten Migrantin darstellen, um schliesslich in Kapitel 5 die Kapitalarten nach Bourdieu (1983) zu erläutern, um damit den empirischen Teil meiner Lizentiatsarbeit einzuleiten.

4.2 Die Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen

Sabine Hess (2002 und 2005) hat in ihrer Forschung über slowakische Aupairs in Deutschland auch Arbeitgeberinnen interviewt. Sie bezeichnet diese als „spätmoderne Hausmanagerinnen“ und die Familien als „Frauenfamilien“ (Hess 2002: 111), da die Männer meist berufstätig seien. Auch seien die Frauen dieser Familien entweder meist ganztätig erwerbstätig, oder als Selbstständige mit sehr flexiblen Arbeitszeiten mit einer 46-Stundenwoche und Überstunden beschäftigt. Trotz der Berufstätigkeit sind sie jedoch immer noch für die häusliche Sphäre verantwortlich und

dirigieren die Arbeit der Aupairs. Bezüglich der innerfamiliären Arbeitsteilung konstatiert Hess, dass die Ehefrauen vor allem den Karriereweg der Ehemänner unterstützen. In den Familien, wo beide Ehegatten durch den Tag abwesend waren, praktizierten die Frauen ein straffes und anstrengendes Zeitmanagement mit dem Ziel, die Haushaltstätigkeiten so zu rationalisieren und zu delegieren, dass sie abends „Qualitätsstunden“ oder „Qualitätszeit“ mit den Kindern verbringen konnten (2002: 111). Hess betont, dass diese Frauen sich einem „Rationalisierungs- und Effizienzgebot – teilweise durch die Lohnarbeitsverhältnisse den Frauen auferlegt“ stellen müssen, welches sich bis in die Privatsphäre erstrecken würde, die die Frauen „wie eine Managerin verwalteten“ (Hess 2002: 111) und schliesslich auch in der intrageschlechtlichen Arbeitsteilung zwischen der Hausmanagerin und der Aupair zum Ausdruck kam.

Bezüglich der doppelt belasteten Haus- und Berufsfrau als Haushaltsmanagerin habe ich in meinen Interviews mit Arbeitgeberinnen festgestellt, dass Hannah diese Doppelrolle ebenso übernehmen muss, wenn sie ihre berufliche Tätigkeit beibehalten will. Dadurch, dass sie einen stark behinderten Sohn hat, sie selber zu 50 Prozent und ihr Mann zu 80 Prozent erwerbstätig ist, weil er mehr verdient als sie, müssen Hannahs beruflicher Alltag, die Familie, die institutionelle Betreuung durch Therapiestunden für Jonas und die Freizeit von Hannah und Paul (Ehemann) sehr straff organisiert werden.

Hannah

Also es ist schon so, ich muss das schon so n bisschen planen. Wir kriegen den Dienstplan und dann wird das geplant...also wir haben einen Babysitter und wir haben eben unsere Haushaltshilfe, die einmal die Woche und regelmässig kommt, und das wird dann so eingeplant, es wird ein Dienstplan für alle gemacht, so. [...] Man muss das, weil er hat, also das wird sich jetzt ein bisschen ändern, aber er hat fünfmal die Woche Therapie und jeden Tag ist das was, und das haben wir von Anfang an gesagt, die Therapien machen wir... also wir bringen ihn zwar hin, wir machen nicht mehr mit, aber wir bringen ihn hin und nicht irgendein Babysitter oder ne Oma oder was weiss ich, irgendjemand, sondern das machen wir.

Die Bewertung der Tätigkeit „allgemeine Hausarbeiten“, insbesondere die Reinigung des Haushaltes, fällt bei den von mir interviewten Arbeitgeberinnen so aus, dass die Frauen diese als etwas eher Unangenehmes empfinden, das aber gemacht werden muss. Sie alle sind froh darüber, dass sie zumindest teilweise davon befreit werden. In ähnlicher Weise wird die Hausarbeit von den deutschen Arbeitgeberinnen wahrgenommen, die Hess (2002 und 2005) interviewt hat. Sie bewerten Hausarbeit als monoton, langweilig, zeitintensiv und undankbar. Im Gegensatz dazu hätten sich die Aupairs oft darüber beklagt, dass sie meist die unbeliebten, manuellen und repetitiven Arbeiten zugesprochen bekommen hätten, was Hess nicht als zufällige Arbeitsteilung ansieht, sondern vielmehr als Arbeitsteilung, die der negativen Bewertung von Hausarbeit entspricht (Hess 2002: 111).

Das Arbeitsverhältnis einer Aupair wird von Hess (2002 und 2005) als „Live-in-Verhältnis“ bezeichnet. Das heisst, dass die Angestellte bei der Familie wohnt, wo sie arbeitet. Ich vermute, dass die emotionalen und ökonomischen Abhängigkeiten, aber auch die Schwierigkeit, Arbeit von Nicht-Arbeit zu trennen, in diesem Arbeits-

verhältnis noch ausgeprägter sind als bei den Arbeitsverhältnissen derjenigen Frauen, welche ich untersucht habe, weil diese meist in kleineren Arbeitspensen bei den jeweiligen Familien tätig sind. Trotzdem sind sie meiner Meinung nach vergleichbar. Vor allem denke ich, dass die Beweggründe der Arbeitgeberinnen, jemanden für die Hilfe im Haushalt einzustellen, aber auch die Bewertung der Hausarbeit, ähnlich sind und zumindest bei Hannah⁶ haben sie den gleichen Ursprung: Die Umstrukturierung in der geschlechtlich hierarchisierten Arbeitsteilung gestaltet sich nicht so aus, dass es zu einer egalitären, geschlechtlich undifferenzierten Arbeitsteilung kommen könnte, sondern diese wird intrageschlechtlich geregelt.

In meiner Lizentiatsarbeit habe ich vor allem Zugang zu illegalisierten Migrantinnen erhalten, die in Privathaushalten als Hausangestellte arbeiten und weniger zu Arbeitgeberinnen, weshalb ich auch die Arbeitsverhältnisse eher aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen betrachten konnte. Hess (2002) beschreibt in ihrer Arbeit Probleme, welche sie für Hausangestellte mit Migrationshintergrund als charakteristisch erachtet. Für die Beschäftigung als Aupair sind dies der Zwang zu zusätzlichen Arbeiten, eine enorme Aufgabenüberlastung mit Kinderbetreuung sowie die Reinigung des Gesamthaushaltes. Ebenso verweist Hess auf erniedrigende Behandlungen. Auffällig ist, dass sie immer nur indirekt von diesen Problemen erfahren hat, also aus Erzählungen von Frauen über andere Frauen. Die Aufenthalte der Aupairs sind laut Hess (2002) mit Kontroversen gespickt, die nicht so sehr auf persönliche Gründe für Zwistigkeiten zurückzuführen sind, als auf den Lebens- und Arbeitsalltag der deutschen Doppelverdienerfamilien. Dieser musste so, wie von den berufstätigen Frauen praktiziert, mit den Erwartungshaltungen der meist gut qualifizierten Aupairs in Konflikt geraten (2002: 106).

Wie schon in meiner Seminararbeit (Huber 2005) erwähnt, müssen auch illegalisierte Migrantinnen zusätzliche und teilweise unvergütete Arbeitsleistung hinnehmen und sind teilweise erniedrigenden Behandlungen ausgesetzt. Die Betroffenen wissen dabei oft nicht, wie damit umzugehen, da sie sich durch ihren ungesicherten aufenthaltsrechtlichen Status scheinbar in einem „rechtlosen Raum“ befinden. Dass es (zumindest theoretisch) Möglichkeiten gibt, sich zu wehren, wissen viele nicht. Oft ist auch die Angst vor Repression durch die Behörden ein Grund, weshalb sich die Frauen nicht wehren (siehe auch Huber 2005; Bartal und Hafner 2000). Bezüglich des Bildungshintergrundes von Migrantinnen, die als Hausangestellte arbeiten, kann im Schweizer Kontext gesagt werden, dass diese meist über eine gut qualifizierte Ausbildung verfügen (Huber 2005; Bartal und Hafner 2000; Alleva und Niklaus 2004). Dies ist auch bei meinen Informantinnen der Fall.

Ebenfalls wurde mir im Verlauf meiner Datenerhebung von Fällen schlechter Arbeitsbedingungen und teilweise erniedrigender Behandlung berichtet. So findet teilweise eine finanzielle Ausbeutung statt, oder die Frauen fühlen bei der Arbeit beobachtet, oder werden gar als Sklavin beschimpft, wie im Fall von Susanna aus Ungarn. Auch sind die Frauen durch den fehlenden aufenthaltsrechtlichen Status abhängig vom Mitgefühl und dem guten Willen ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers, was zum

⁶ Die beiden anderen Arbeitgeberinnen, Claudia und Ursula, müssen sich nicht mit der Doppelbelastung Familie und Haushalt auseinandersetzen, weil sie beide alleinstehend und kinderlos sind. Somit haben sie auch andere Beweggründe, jemanden für die Haushaltsarbeit einzustellen. Sie können diesbezüglich also nicht als Beispiele hinzugezogen werden. Durch die Gespräche mit den sechs Migrantinnen hat sich jedoch herausgestellt, dass die meisten ihrer Arbeitgeberinnen auf sie zurückgegriffen haben, weil es für letztere keinen anderen Weg gegeben hat, die Doppelbelastung Familie und Beruf befriedigend abzufedern.

Beispiel bei Carla aus Brasilien eine ganz grosse Rolle spielt. Die Migrantinnen, die ich interviewt habe, haben allesamt Beratungsangebote für Sans-Papiers in Anspruch genommen und manche sind Mitglied in Sans-Papiers-Kollektiven. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die meisten über ihre Rechte informiert sind. Trotzdem erhielt ich den Eindruck, dass diesbezüglich eine grosse Unsicherheit und Befangenheit besteht. Vieles entscheidet sich durch die Art der Frauen, wie sie selber mit Konfliktsituationen umgehen. Es gibt aber auch, so Pierre Alain Niklaus von der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel, nicht genügend Erfahrung bezüglich Klagen bei Arbeitsgerichten, etc.

Es ist schliesslich zu fragen, wie hoch sich das Konfliktpotential wegen der gegenseitigen Erwartungshaltungen und Abhängigkeiten ausgestaltet und welche Auswirkung dies auf das Arbeitsverhältnis und den Arbeitsalltag der Frauen hat.

4.2.1 Strukturelle Ursachen zur Ausgestaltung des informellen Arbeitssektors

Migrantinnen finden aufgrund des geschlechtlich und ethnisiert hierarchisierten Arbeitsmarktes und der restriktiven Einwanderungspolitik der westlichen Länder vor allem im personenbezogenen Dienstleistungssegment ihr Einkommen. Die so genannten „migrant domestic workers“ sind gemäss neueren Studien zu einer europäischen Wachstumsindustrie geworden (Anthias/Lazaridis 2000). Durch die restriktive Einwanderungspolitik werden die Frauen in die Unsichtbarkeit und Illegalität gedrängt. Sie haben zwar im „Weltmarkt Privathaushalt“ eine ökonomische Nische gefunden, diese spielt sich aber vollständig in der Informalität dadurch in Unsichtbarkeit ab (Hess 2002: 103f.).

Pia Tschannen (2003) untersuchte in ihrer Arbeit „Putzen in der sauberen Schweiz“ die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse in der Schweizer Reinigungsbranche. Dabei unterteilt sie diese in drei Teilbranchen: Reinigungsunternehmen, betriebsinterne Reinigungsdienste und Privathaushalte.

Als strukturelle Rahmenbedingungen der von ihr untersuchten Arbeitsverhältnisse nennt Tschannen die Wirtschaftskrise der 1970er Jahre, welche die ökonomische, soziale und kulturelle Ordnung kapitalistischer Gesellschaften erschüttert hat. Sie vergleicht die Verhältnisse während des „goldenen Zeitalters des Fordismus“⁷, mit denen im so genannten Post- oder Nachfordismus. Als eine zentrale Folge des Postfordismus identifiziert sie die verstärkt segmentierte Gesellschaft in eine kleine, immer reicher werdende Oberschicht und eine zunehmende Zahl von Menschen, die unter der Armutsgrenze leben. Frauen und MigrantInnen zählen zu denjenigen Personen, die am stärksten von dieser Entwicklung betroffen sind, was bei Arbeitskräf-

⁷ Der Fordismus wird mit der Massenproduktion und dem Massenkonsum von Gütern in Verbindung gebracht. Demgegenüber steht die Flexibilisierung der Produktionsmethoden und des Arbeitskräfteeinsatzes im Zeichen des so genannten Postfordismus (Mc Dowell 1991, zit. nach Tschannen 2003: 24). Der Fordismus steht für ein sozioökonomisches Entwicklungsmodell, das den Taylorismus, die arbeitsteilig organisierte Fließbandarbeit des frühen 20. Jahrhunderts, mit dem Keynesianismus verband. Laut Tschannen vertrat John Maynard Keynes die These, dass zum Erreichen einer Produktionssteigerung nicht nur eine zunehmende Mechanisierung, sondern auch eine Hochlohnpolitik zur Steigerung der Kaufkraft und wohlfahrtsstaatliche Steuerungselemente und Tarifverträge nötig seien. Die Verknüpfung des Taylorismus und Keynesianismus kennzeichnet schliesslich das Produktionsmodell des „Goldenen Zeitalters“ des Fordismus, nach welchem sich alle westeuropäischen Gesellschaften nach dem Zweiten Weltkrieg orientierten (Tschannen 2003: 27).

ten in der Reinigungsbranche, welche im Zentrum von Tschannens Studie stehen, ersichtlich wird (2003: 24).

Tschannen widmet sich der Krise im Nachfordismus deshalb, weil in deren Kontext die Begriffe Flexibilisierung, Informalisierung und Prekarisierung von Arbeit an Aktualität und sozialer Brisanz gewinnen. Hier kommt die Reinigungsbranche ins Spiel, welche von diesen Begriffen stark betroffen ist: Wie andere Teilbereiche des Dienstleistungssektors ist auch diese Branche auf Grund ihrer Standortgebundenheit nicht auslagerbar, jedoch potenziell arbeits- und lohnintensiv. Die Krise führte in solchen Bereichen nicht zum Stellenabbau, sondern zu vielfältigen Sparbemühungen mit einschneidenden Veränderungen für die in diesem Sektor tätigen Angestellten. Besonders zu erwähnen ist, dass versucht wurde, die Arbeitskräfte immer billiger einzustellen, was zur Folge hatte, dass zunehmend ausländische und weibliche Angestellte beschäftigt wurden (Parnreiter 1997, zit. nach Tschannen 2003: 29).

Gerade ausländische Arbeitskräfte und Frauen müssen bei Arbeitsplatzknappheit auf flexibilisierte, wenig qualifizierte Teilzeitjobs ohne Aufstiegsmöglichkeiten ausweichen (Tschannen 2003: 29).

Wie Tschannen (2003) betont, werden ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter seit dem Fordismus je nach ökonomischem Bedarf rekrutiert. Bemerkenswert, ist das Frauenbild, welches sich in diesem Zusammenhang zu halten scheint, wie Tschannen (2003: 30) betont. Laut ihr gelten Frauen traditionellerweise als „Zuverdienerinnen“ und sind daher, wie immer noch argumentiert wird, nicht auf ein Existenzsicherndes Einkommen und Sozialleistungen angewiesen. Als Konsequenz davon werden Flexibilisierungsmassnahmen in Branchen und Betrieben mit einem grossen Anteil weiblicher Arbeitskräfte auch vergleichsweise früher eingeführt als in Betrieben mit mehrheitlich männlichen und einheimischen Beschäftigten (Tschannen 2003: 30). Migrantinnen sind somit von der wirtschaftlichen Entwicklung und von den sozialpolitischen Folgen daraus doppelt betroffen: Sie müssen sich mit einem antiquierten Frauenbild im Privaten und im Erwerbsleben zurechtfinden und sich schliesslich innerhalb eines begrenzten Handlungsspielraums durchschlagen, welcher ihnen strukturell durch das Vorhandensein oder das Fehlen von entsprechenden Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen eng gesteckt wird.

Ebenso wie die Flexibilisierung gehört auch die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen zu den Facetten der nachfordistischen Entwicklung. Mit dem Begriff der Informalisierung werden Arbeitsverhältnisse beschrieben, welche ausserhalb gesetzlicher Regelungen ausgehandelt werden (Tschannen 2003: 32-33). Die Unterscheidung zwischen informellen und formellen Wirtschaftssektoren wird von den Sozialwissenschaften seit den 1950er Jahren vorgenommen. Der Begriff der Informalität wurde, so Tschannen, von der ILO (International Labor Organisation/Internationale Arbeitsorganisation) geprägt und zuerst fast ausschliesslich im Zusammenhang mit der Situation in den Ländern des Südens erwähnt. Nach der ILO umfasst Informalität

wirtschaftliche Aktivitäten, die ausserhalb der offiziellen Rahmenbedingungen stattfinden. Sie erfordern typischerweise wenig Kapital, wenig Technologien und Qualifikationen und produzieren kleine Einkommen sowie instabile Beschäftigungssituationen (ILO 1999, zit. nach Tschannen 2003: 32).

Die Informalisierung gewisser Sektoren, berührt aber auch die industrialisierte Welt. Nach Tschannen weist die Reinigungsbranche einen grossen Teil informeller Arbeitsverhältnisse auf, deren Regelung ausserhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen erfolgt (2003: 32). Sie beschreibt das Arbeitsverhältnis der „informellen Putzfrau“ in Privathaushalten entsprechend der oben genannten Veränderungen im Postfordismus folgendermassen:

Das Arbeitsverhältnis der informellen Putzfrau ist wie... dasjenige der informellen Aufräumerin nicht im Kontext einer 'Informalisierung' zu verstehen. [...] Die informelle Putzfrau gehört dem informellen Sektor an – wie dies seit je her der Fall war. Es handelt sich in dieser Teilbranche ausschliesslich um Schwarzarbeit. [...] Die Löhne werden nicht versteuert, Sozialabgaben nicht gemacht, einige Beschäftigte haben keine Aufenthaltsbewilligung und/oder Arbeitsbewilligung. Der kantonale Normalarbeitsvertrag, der auch für mündliche Arbeitsverträge Gültigkeit hat, wird weder in Bezug auf Kündigungsfristen noch in Bezug auf Lohnfortzahlungen bei Krankheit oder Ferien eingehalten. Es ist zu vermuten, dass der grossen Mehrheit der Arbeitgebenden wie auch der Arbeitnehmerinnen gar nicht bekannt ist, dass diese gesetzliche Regelung auch für sie verbindlich wäre (Tschannen 2003: 102).

Bevor ich nun zum empirischen Teil meiner Arbeit komme, schliesse ich den theoretischen Kontext meiner Forschung mit der Betrachtung der Kapitalarten nach Bourdieu (1983) ab. Im folgenden Kapitel werden die in der Einleitung und im Kapitel zwei aufgeführten Fragestellungen, Thesen und Hypothesen integriert und für die Analyse der Interviews mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen ausgearbeitet.

5 Die Kapitalarten nach Pierre Bourdieu

In meiner Arbeit werde ich in der Anlehnung an Umut Erel (2002) und Sabine Hess (2005) ebenfalls mit den Kapitalformen nach Bourdieu arbeiten. Wie Erel bin ich der Ansicht, dass die Konzepte von Bourdieu im Gegensatz zu Theorien des Humankapitals wichtige Kritikpunkte an Machtverhältnissen und Ungleichheiten beinhalten. Erel greift einige kritische Aspekte von Bourdieus Kapitalkonzepten auf und arbeitet diese unter der Berücksichtigung von ethnisierten und vergeschlechtlichten Machtverhältnissen um, sodass sie besser auf die Situation von Migrantinnen angewandt werden können (Erel 2003: 163). Ausserdem lässt sich die These von Regina Becker-Schmidt (1992), nach der der Privathaushalt für die Migrantin ein Ort der Ausbeutung und der Fremde ist, für die weisse Arbeitgeberin hingegen Ort der Privatshphäre und des „zu Hause Seins“, in diese Betrachtungen integrieren. Dies, weil die These darauf verweist, dass der Privathaushalt als Erwerbsrahmen für Frauen mit Migrationshintergrund und speziell für solche ohne geregelten aufenthaltsrechtlichen Status, potentiell, der Ausbeutung und Unterdrückung Tür und Tor öffnet.

Die allgemeine Definition von Kapital lautet bei Bourdieu folgendermassen:

Kapital ist akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Material oder in verinnerlichter, inkorporierter Form. Wird Kapital von einzelnen Aktoren oder Gruppen privat und exklusiv angeeignet, so wird dadurch auch die Aneignung sozialer Energie in Form von verdinglichter oder lebendiger Arbeit möglich. Als vis insita ist Kapital eine Kraft, die den objektiven und subjektiven Strukturen innewohnt; gleichzeitig ist das Kapital – als lex insita – auch grundlegendes Prinzip der inneren Regelmässigkeiten der sozialen Welt. Auf das Kapital ist es zurückzuführen, dass die Wechselspiele des gesellschaftlichen Lebens, insbesondere des wirtschaftlichen Lebens, nicht wie einfache Glücksspiele verlaufen, in denen jederzeit eine Überraschung möglich ist (1983:49).

5.1 Das soziale Kapital

Bourdieu unterscheidet zwischen dem ökonomischen Kapital, dem kulturellen oder symbolischen Kapital und dem sozialen Kapital. In meiner Betrachtung der Lebenswelten von illegalisierten Migrantinnen, die in Privathaushalten arbeiten, spielt das soziale Kapital, oder besser gesagt, die Umwandlung und Nutzung desselben, eine wichtige Rolle. Bourdieu umschreibt das soziale Kapital wie folgt:

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. Das Gesamtkapital, das die einzelnen Gruppenmitglieder besitzen, dient ihnen allen gemeinsam als Sicherheit und verleiht ihnen – im weitesten Sinne des Wortes – Kreditwürdigkeit (1983: 63).

Das soziale Kapital besteht aus einem beständigen Netzwerk mehr oder weniger institutionalisierter Beziehungen von gegenseitigem Bekanntsein und gegenseitiger Anerkennung. Das Sozialkapital muss immer wieder produziert und reproduziert werden. Somit ist das Netzwerk von Beziehungen das Produkt von individuellen oder

kollektiven, bewussten oder unbewussten Investitionsstrategien. Diese werden dazu benutzt, um soziale Beziehungen zu etablieren oder zu reproduzieren, die kurz- oder langfristig direkt nutzbar sind. Sozialkapitalbeziehungen können schliesslich laut Bourdieu nur auf der Grundlage von materiellen und/oder symbolischen Tauschbeziehungen existieren, zu deren Aufrechterhaltung sie beitragen. Sie können auch gesellschaftlich institutionalisiert und garantiert werden: durch die Übernahme eines gemeinsamen Namens (z.B. der Familienname, der Name einer Partei, etc.). Die gemeinsamen Namen signalisieren Zugehörigkeit und informieren durch eine Vielzahl von anderen Institutionalierungsakten, welche für die AkteurInnen prägend wirken, über das Vorliegen eines Sozialkapitalverhältnisses. Dieses Verhältnis nimmt eine quasi-reale Existenz an und bleibt durch Austauschbeziehungen erhalten, worauf wiederum das Sozialkapital beruht. Die Austauschbeziehungen sind materiell oder symbolisch verknüpft und können nur aktiviert/reaktiviert werden, wenn die Verknüpfung erkennbar bleibt. Aus diesem Grund lassen sich die Austauschbeziehungen nie ganz auf Beziehungen objektiver physischer (geographischer) oder ökonomischer und sozialer Nähe reduzieren (Bourdieu 1983: 63-64).

Der Umfang des Sozialkapitals, welcher der/die Einzelne besitzt, hängt von der Ausdehnung und Intensität des Netzes von Beziehungen ab, die tatsächlich mobilisiert werden können, ebenso wie vom Umfang des ökonomischen und kulturellen Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er/sie in Beziehung steht. Das Sozialkapital ist also niemals völlig unabhängig von den anderen Kapitalarten, denn die in den Tauschbeziehungen institutionalisierte gegenseitige Anerkennung setzt das Anerkennen eines Minimums an objektiver Homogenität unter den Beteiligten voraus. Ausserdem übt das Sozialkapital einen Multiplikatoreffekt auf das tatsächlich verfügbare Kapital aus (Bourdieu 1983: 64).

In meiner Forschung habe ich versucht herauszuarbeiten, in welcher Form Sozialkapital auftritt. Durch die Interviews mit illegalisierten Migrantinnen aus Lateinamerika und Osteuropa hat sich deutlich herausgestellt, dass informelle Netzwerke und Bekanntschaften zu Personen aus dem Herkunfts- und Ankunftsland, für verschiedene Zwecke gebraucht werden und enorm wichtig sind, um sich trotz des Fehlens einer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung eine relativ sichere Existenz und eine Alltagsroutine (Giddens, 1988) aufzubauen. FreundInnen, Bekannte und Familienmitglieder können bezüglich der Vermittlung von Wohngelegenheiten und Arbeitsstellen, sowie als Informationsquellen bezüglich des Schweizerischen Rechtssystems, des Gesundheits- und Bildungssystems oder des Zugangs zu Institutionen wie Anlaufstellen für Sans-Papiers oder Hilfsorganisationen eine wichtige Funktion übernehmen. Aber auch gute Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen, wo sich die Migrantinnen durch ihre Tätigkeiten als gute und vertrauenswürdige Putzfrau einen Namen gemacht haben, stellen eine wichtige Form von Sozialkapital dar, welches unter anderem dazu führt, dass die Migrantinnen durch ihre Arbeitgeberinnen in weitere Privathaushalte vermittelt werden. In meiner Forschung hat sich herausgestellt, dass der Aufenthalt und der Arbeitsalltag der Frauen umso erfolgreicher verlaufen, je besser und zuverlässiger diese Netzwerke funktionieren.

Pierre Alain Niklaus, Anlaufstelle für Sans-Papiers, Basel

Was es gibt, sind die Frauen, die von Anfang an planen, nur kurze Zeit hier zu sein und wenn sie dann zurückgehen den Freundinnen von hier ihre Jobs weitergeben, das hab ich auch von einer Arbeitgeberin gehört. Also wenn eine Hausangestellte geht oder ausgeschafft worden ist, so hat es am nächsten Tag schon x andere, die sich melden. Also es ist nicht so, dass man jemanden suchen muss, die Jobs werden weitergegeben, das ist das Eine. Und auch, also ich kenn das jetzt zum Beispiel von einer Bolivianerin..., die organisieren sich natürlich schon. Sie hatte Freundinnen aus Bolivien, die dringend emigrieren mussten zum Geld verdienen. Dann hat die Frau, die hier gewesen ist, ein paar ihrer Jobs abgegeben, [...] natürlich gibst du nicht deine besten Jobs auf... aber trotzdem den Anfang erleichtern, dass die Frauen bei ihr wohnen konnten, also so untereinander ein Austausch. Also das ist immer in relativ kleinen Kreisen der Fall. Ich hab da die Hypothese, dass sich die Frauen immer schon ein paar andere Frauen um sich rum scharen, von der gleichen Bevölkerungsgruppe und sich dann gleichzeitig aber gegenüber den anderen abgrenzen, also an sich den Kontakt suchen, aber dann nicht gleich zu allen. Also zu denen Kontakt suchen, zu denen du Vertrauen hast und gegenüber den anderen grenzt du dich dann ab, denn je mehr wissen, dass du da bist, wenn du illegal hier bist, umso gefährlicher wird es.

Bourdieu (1983) erklärt, dass ein soziales Beziehungsnetz das Produkt individueller und kollektiver Investitionsstrategien ist. Diese werden bewusst oder unbewusst auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen gerichtet, welche aktuell oder zukünftige einen unmittelbaren Nutzen versprechen. Dabei werden Zufallsbeziehungen, wie solche in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz oder unter Verwandten etc., in besonders ausgewählte und notwendige Beziehungen umgewandelt, die dauerhafte Verpflichtungen zur Folge haben. Diese Verpflichtungen können auf subjektiven Gefühlen wie Anerkennung, Freundschaft, Respekt etc. oder institutionellen Garantien wie Rechtsansprüchen beruhen (1983: 65f). Bezüglich des Erwerbsrahmens Privathaushalt ist es von grosser Bedeutung eine empathische Beziehung zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zu schaffen. Wie weiter oben erwähnt, verlangt der Privathaushalt, als Ort der Privatsphäre und eigener Handlungslogik, dies so. Was darauf zurückführbar ist, dass bestimmte soziale Institutionen, die einen zum Verwandten, Adligen, Erben, Ältesten oder ähnlichem machen, eine symbolische Wirklichkeit schaffen, die den „Zauber der Geweihten“ in sich trägt (Bourdieu 1983: 65). Eine solche Atmosphäre wird durch ständigen Austausch von Worten, Geschenken etc. reproduziert. Dabei sind gegenseitiges Kennen und Anerkennen zugleich Voraussetzung und Ergebnis des Austausches.

Die Reproduktion von Sozialkapital ist nur durch ständige Beziehungsarbeit und Austausch möglich, wodurch die gegenseitige Anerkennung immer wieder bestätigt wird. Bei der Beziehungsarbeit wird auch Zeit und Geld und somit direkt oder indirekt ökonomisches Kapital verausgabt. Der Einsatz ist nur dann rentabel, sogar nur dann denkbar, wenn eine besondere Kompetenz, nämlich die Kenntnis genealogischer Zusammenhänge reeller Beziehungen und die Fähigkeit, sie zu nutzen, in sie investiert werden. Diese Kenntnis ist ebenso fester Bestandteil des Sozialkapitals, wie die Bereitschaft, sich diese Kompetenz anzueignen und sie zu behalten. Dies ist einer der Gründe, weshalb der Ertrag der für die Akkumulation und den Unterhalt von So-

zialkapital erforderlichen Arbeit umso grösser ist, je grösser dieses Kapital selber ist (1983:65ff.).

Manuela, 37 Jahre alt, aus Bolivien

J: “Como logras una buena relación con tus jefas? Tienes una estrategia?”

M: “Para comenzar, cuando comienzo a trabajar? Siempre empiezan por las preguntas, no. Que nos preguntan de dónde venimos, si tenemos familia entonces y la relación comienza por allí, una conversación siempre. Y ya la siguiente vez te preguntan como están mis hijos, y ya los empiezo a contar si algo tengo, un problema o algo y ya empezamos así. Sí. Pero empieza inmediatamente... desde el primer día que yo trabajo allá.”

Aus dem Zitat von Manuela geht hervor, dass Konversation und die Bereitschaft, sich auf diese einzulassen, ein wichtiger Punkt darstellt, damit eine soziale Beziehung zur Arbeitgeberin oder gegebenenfalls zum Arbeitgeber, aufgebaut und aufrechterhalten werden kann. Dadurch, dass Manuela zu ihren Arbeitgeberinnen einen persönlichen Zugang hat, weil sie dies zulässt, wenn sie über ihr Leben erzählt, kann sie auch davon ausgehen, dass sie bei anfallenden Problemen mit den Arbeitgeberinnen darüber sprechen kann.

Die Fähigkeit zu einer befriedigenden Konversation, auf welcher ein empathisches Arbeitsverhältnis aufgebaut werden kann, hängt schliesslich vom Vorhandensein und der Investition des kulturellen Kapitals ab, welches ich in den nächsten Abschnitten erläutere.

5.2 Das kulturelle Kapital

Das kulturelle Kapital manifestiert sich gemäss Bourdieu (1983) in drei Formen: das verkörperte, das institutionalisierte und das objektivierte kulturelle Kapital. In der verkörperten Form werden Bildung und Kultivierung verinnerlicht. Das verkörperte kulturelle Kapital kommt am Deutlichsten im Habitus zum Ausdruck, welcher körperliche Haltung und Sprechweise als die Markierung von Distinktion beinhaltet. Zur Erlangung von verkörperten kulturellem Kapital ist Zeit und Arbeit am Selbst zu investieren (Bourdieu 1986: 244). Das kulturelle Kapital beinhaltet formelle als auch informelle Bildung, die innerhalb der Familie und intergenerationell weitergegeben wird. Hierbei ist es gemäss Erel wichtig, zu sehen, dass in der Vermittlung von kulturellem und sozialem Kapital innerhalb der Familie wesentliche Geschlechterdifferenzen existieren und ihre Wirkung entfalten (2003: 163). Andere Quellen kulturellen Kapitals können soziale Bewegungen, kulturelle oder subkulturelle Gruppen, politische Parteien etc. sein. Die sozialen Bedingungen, unter denen kulturelles Kapital weitergegeben wird, sind, anders als beim ökonomischen Kapital, verschleiert. anders als beim ökonomischen Kapital. Darum wird kulturelles Kapital auch eher als „*legitime Kompetenz oder Autorität verkannt*“ (Bourdieu 1986: 248). Laut Erel (2003) ist die Repräsentation von verkörperten kulturellem Kapital als „*schlichte Quelle beruflicher oder kultureller Kompetenz im Zusammenhang mit transnationaler Migration*“ von besonderer Bedeutung. Sie sagt weiter, dass das kulturelle Kapital in seiner institutionalisierten Form aus institutionalisierter Qualifikation besteht, die formal von einer Person unabhängig ist (2003: 163).

Als kulturelles Kapital betrachte ich in meiner Arbeit die der Migration vorausgegangene schulische und berufliche Bildung und die im Heimat- oder Ankunftsland erworbene Sprachkompetenzen. Ausserdem zähle ich kulturelle Kompetenzen, wie eine sozialisierte Bewertung von Reproduktionsarbeit als nicht geschlechtsneutrale Tätigkeit, dazu. Zum kulturellen Kapital muss meiner Ansicht nach aber auch die Fähigkeit, eine empathische Beziehung zur Arbeitgeberin oder gegebenenfalls dem Arbeitgeber aufzubauen, hinzugezogen werden.

Ein Schlüsselfaktor ist in meiner Arbeit die Sprachkompetenz. Alle von mir interviewten Migrantinnen haben einen oder mehrere Deutschkurse besucht, oder sich im Selbststudium weitergebildet. Mit ihren Arbeitgeberinnen, sie arbeiten meistens für Frauen, kommunizieren die Frauen aus Lateinamerika vor allem auf Spanisch, Italienisch oder Deutsch. Susanna und Bettina können sich sehr gut auf Deutsch verständigen, Elisa und Carla haben dagegen diesbezüglich eher Mühe. Sie können nur wenig Deutsch, was sich schliesslich teilweise auch schon negativ auf ihre Arbeitsverhältnisse oder auf ihr persönliches Selbstwertgefühl ausgewirkt hat.

Carla, 40 Jahre alt, aus Brasilien

J: „Wie kommunizierst du mit deinen Arbeitgeberinnen?“

C: „Manchmal das ist Deutsch oder Französisch... manchmal mit den Händen...“

J: Hast du das Gefühl, das ist ein Problem für dich?

C: „Ja. Das ist, das ist nicht... Deutsch, das ist schwierig. Manchmal die Frau sagt: Du machen das und ich verstehe das [im Sinne von etwas Anderem]. Und nachher sie sagen, sorry, du bist nett, sympathisch, du verstehen nicht Deutsch, ich muss eine Person mit Deutsch haben...“

5.3 Die Umwandlung der Kapitalien

Die Kapitalarten spiegeln bei Bourdieu, wie bereits erwähnt, unterschiedliche Machtverhältnisse wider (1983: 52). Die Kapitalformen können einerseits mit ökonomischem Kapital erworben werden, aber nur um den Preis eines mehr oder weniger grossen Aufwands an Transformationsarbeit durch die Hilfe des sozialen und kulturellen Kapitals, die notwendig ist, um die in dem jeweiligen Bereich wirksame Form der Macht zu produzieren. Andererseits können zum Beispiel Güter oder Dienstleistungen mit Hilfe von ökonomischem Kapital ohne Verzögerung und ohne sekundäre Kosten erworben werden. Es gibt aber auch Dienstleistungen, welche nur durch soziales Beziehungs- oder Verpflichtungskapital erworben werden können. Diese Beziehungen oder Verpflichtungen können nur dann kurzfristig und zum richtigen Zeitpunkt eingesetzt werden, wenn sie seit langem etabliert und lebendig erhalten wurden, so als seien sie ein Selbstzweck. Dies muss vor der Zeit ihrer Nutzung geschehen sein, also durch Beziehungsarbeit, die notwendigerweise langfristig angelegt sein muss. Denn die Dauer der verflossenen Zeit ist selbst ein Faktor, welcher darauf einwirkt, dass eine einfache und direkte Schuld sich in eine allgemeine Schuldanerkennung „ohne Titel und Vertrag“ (Bourdieu 1983: 70) umwandelt: In Anerkennung, oder wie ich es für meine Forschung definiere, im guten Willen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, eine von Empathie geprägte soziale Beziehung innerhalb des Erwerbsrahmens Privathaushalt einzugehen. Erel (2003) betont diesbezüglich die Wichtigkeit der Möglichkeit der Umwandlung von sozialem und kulturellem Kapital in

ökonomisches Kapital. Vor allem in die Investition von kulturellem und sozialem Kapital im Zusammenhang eines privilegierten Zuganges zum Arbeitsmarkt Privathaushalt (2002: 164). In meinem Forschungsfeld den Zugang zum informellen Arbeitsmarkt Privathaushalt.

Fazit

Wenn eine illegalisierte Migrantin in der Schweiz ein Auskommen finden möchte, ist sie auf eine Beschäftigungsmöglichkeit innerhalb des informellen Sektors angewiesen. Wenn sie als Hausangestellte in einem Privathaushalt arbeiten möchte, muss sie zuerst einen Zugang zu einem oder zu mehreren Privathaushalten finden - Zugang zu einem Ort, an dem sie als Migrantin und Aussenstehende in eine ihr noch unbekannte Privatsphäre eintritt. Also müssen die Arbeit suchenden Migrantinnen über genügend Sozial- und schliesslich Kulturkapital verfügen, damit sie erstens überhaupt eine Stelle erhalten, und zweitens für sie auch (einigermassen) akzeptabel ist. Es stellen sich nun die Fragen, wie die Frauen ihr Sozial- und Kulturkapital am effektivsten und erfolgreichsten ausspielen, und wo sie auf Grenzen stossen. Dies vor allem im Hinblick auf eine intrageschlechtliche Arbeitsteilung im Privathaushalt und die damit verbundenen Hierarchien und Machtungleichgewichte, was ich durch die Interviews mit illegalisierten Migrantinnen, aber auch durch Interviews mit Arbeitgeberinnen untersucht habe.

Bevor ich den empirischen Teil meiner Arbeit einleite, gehe ich im folgenden Kapitel auf den methodischen und persönlichen Zugang zum Forschungsfeld ein. Ich erläutere, welche Forschungsmethode ich ausgewählt habe und wie ich mir den Zugang zu meinen Interviewpartnerinnen und -partnern verschafft habe.

6 Methoden

6.1 Das Forschungsfeld und der Zugang zu den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern

Nachdem ich mich dazu entschlossen hatte, mit illegalisierten Migrantinnen und Arbeitgeberinnen von illegalisierten Hausangestellten Interviews zu führen, stand ich vor dem Problem, wie ich zu diesen Daten kommen würde. Zuerst fragte ich in meinem persönlichen Umfeld nach, ob jemand von einer Arbeitgeberin Kenntnis habe, die eine Hausangestellte ohne geregelten Aufenthaltsstatus beschäftigt, oder ob jemand eine illegalisierte Hausangestellte kenne. Trotz meines Wissens darum, dass illegalisierte Migrantinnen und Migranten alltäglich der Gefahr der Denunziation an Behörden ausgesetzt sind, und dass sie sich auch entsprechend vorsichtig verhalten. Ich habe mich zuerst für diesen Schritt entschieden, weil es mich vor allem interessierte, wie Sans-Papiers-Frauen ihr Leben ohne institutionelle Hilfe und ohne kollektive politische Organisationen bewältigen.

Schliesslich hat es mich fast ein halbes Jahr gekostet, bis ich über die Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Bern und Zürich, über die Caritas Zürich und Esther Stohler von MebiF in Bern, sechs Frauen vermittelt bekommen habe, die bereit waren, mit mir über ihr Leben in der Schweiz und über ihre Anstellungen in Privathaushalten zu sprechen.

Es hat sich herausgestellt, dass der Zugang zu ihnen über Institutionen, denen sie selber Vertrauen geschenkt haben, auch mir zugute kam.

Die Interviews habe ich jeweils mit einem Diktaphon aufgezeichnet, um sie danach wörtlich zu transkribieren. Die Gespräche dauerten jeweils zwischen einer bis drei Stunden und wurden in drei Fällen auf Spanisch, in einem Fall auf Deutsch und Spanisch und in den anderen zwei Fällen auf Deutsch geführt. Ich sprach mit den Frauen, so gut es ging, in ihrer Muttersprache, um deren Aussagen so viel Authentizität wie möglich zukommen zu lassen. Leider kann ich mich weder auf Polnisch, noch auf Ungarisch verständigen, weshalb ich mich mit der Polin und der Ungarin auf Deutsch unterhalten habe.

Für die Interviews bin ich dann jeweils nach Basel und Zürich gereist. Ein Interview habe ich in Bern führen können. Die Interviews fanden im Büroraum der Anlaufstelle für Sans-Papiers in Basel, in einer Zürcher Bar und in der Wohnung einer Informantin statt. Die verschiedenen Umgebungen und der Umstand, dass ich die Frauen teilweise nur kurz einmal oder gar nicht vor den Interviews kennen gelernt habe, haben mich immer etwas nervös gemacht, weil ich mich so kaum auf die mir gegenüberstehende Person einstellen konnte. Meine Befürchtungen haben sich aber in allen Fällen nicht bestätigt: Ich habe bei keiner meiner Interviewpartnerinnen Misstrauen mir gegenüber gespürt, und ich war - nach meiner lange vergeblichen Suche nach Informantinnen - erstaunt darüber, wie offen die Frauen auf meine Fragen geantwortet haben. Es stellte sich jeweils ein angenehmes und offenes Gesprächsklima ein.

Ich habe die illegal beschäftigten Frauen gefragt, ob sie mir Zugang zu einer oder mehrerer ihrer Arbeitgeberinnen verschaffen könnten - dazu hatte ich eigens einen Erklärungsbrief verfasst. Es stellte sich aber schnell heraus, dass es den Frauen unangenehm gewesen ist, ihre Arbeitgeberinnen auf meine Suche nach Interviewpartnerinnen anzusprechen, und ich wollte die Frauen nicht bedrängen. Deshalb musste ich mir eine andere Strategie einfallen lassen. Ich habe also Bekannte angefragt, ein Kettenmail über das ethnologische Institut in Bern verschickt und bei den Anlaufstel-

len für Sans-Papiers und bei MebiF nachgefragt, ob sie mir jemanden vermitteln könnten. Viele Bekannte haben daraufhin geantwortet, dass sie zwar einige Frauen kennen würden, diese jedoch ausschliesslich Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung angestellt hätten. In zwei Fällen zögerten die Frauen, mit mir zu sprechen, sie waren sich unsicher, was ich mit den Interviews bezwecken würde. Schliesslich habe ich über zwei Kommilitoninnen zwei Arbeitgeberinnen vermittelt bekommen. Eine weitere Arbeitgeberin vermittelte mir die Anlaufstelle für Sans-Papiers in Bern. Sie hatte sich bei der Anlaufstelle über die Rechte ihrer Arbeitnehmerin erkundigt und sich sofort bereit erklärt, mit mir zu sprechen. Die Kontaktaufnahme verlief so, dass ich jeweils Emailadressen oder Telefonnummern erhalten habe, woraufhin wir direkt einen Interviewtermin vereinbarten. Die Gespräche dauerten, ähnlich wie bei den Migrantinneninterviews, zwischen einer bis drei Stunden und fanden alle auf Deutsch statt. Wiederum liess ich die Frauen selber entscheiden, wo sie mich treffen wollten. So fanden die Interviews in zwei Restaurants und in einer Wohnung statt. Auch bei den Arbeitgeberinnen war ich überrascht, wie offen und locker sich das jeweilige Gesprächsklima ausgestaltet hat, sodass auch bei ihnen keine grösseren Verständigungsprobleme oder Missverständnisse den Lauf der Interviews beeinträchtigten.

6.1.1 Respektvoller Umgang mit den erhobenen Daten

Während der Interviews habe ich versucht, die Gespräche nicht zu persönlich zu gestalten und die Frauen nicht zu einer Antwort zu drängen. So habe ich jeweils nicht weiter nachgefragt, wenn ich den Eindruck hatte, dass ein heikler Punkt angesprochen wurde. Dieses Prinzip wollte ich auch bei der Datenpräsentation und der Datenanalyse beibehalten. Hier habe ich darauf geachtet, dass die Aussagen durch möglichst wortwörtliche Zitate bekräftigt und illustriert wurden, und dass ich die jeweilige Person nicht bloss stellte. Deshalb habe ich die Interviews, die Präsentation und die Interpretation der Daten mehrmals durchgelesen, um die Aussagen und Sichtweisen im Sinne meiner Interviewpartnerinnen wiederzugeben. Dies heisst nicht, dass einige Aussagen nicht auch eine gewisse Brisanz beinhalten würden, sondern nur, dass ich diese mit dem ihnen gebührenden Respekt zu veranschaulichen versucht habe.

6.2 Methodik der Datenanalyse

Die empirischen Daten meiner Forschungsarbeit setzen sich zusammen aus sechs Interviews mit illegalisierten Migrantinnen und aus drei Interviews mit Arbeitgeberinnen. Die neun Interviews wurden in der Form des halbstandartisierten Leitfadenterviews (Flick 1995) durchgeführt. Diese Art des Interviewens erlaubte es mir, den Gesprächsverlauf zu steuern, jedoch den Frauen auch genügend Spielraum zu lassen, eigenständig zu erzählen. Das halbstandartisierte Leitfadenterview barg somit auch genügend Freiraum, weitergehende Fragen zu stellen und allfällige Missverständnisse aufzuklären. Zusätzlich zu den neun Interviews, habe ich mit drei LeiterInnen der jeweiligen Anlaufstellen für Sans-Papiers aus Basel, Bern und Zürich gesprochen und ein weiteres einzelnes Interview mit Esther Stohler von der „medizinischen Beratung für illegalisierte Frauen“ (MebiF) durchgeführt. Diese Interviews mit Fachpersonen führte ich ebenfalls in der Form des halbstandartisierten Leitfadenterviews durch. Diese ExpertInneninterviews waren mir vor allem bei der Entwicklung meiner

Fragestellungen behilflich und gaben mir einen Überblick, wie die Thematik von Frauen (und Männern), welche über keine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung verfügen, aber Teil des Schweizerischen Arbeitsmarktes sind, institutionell abgedeckt ist.

In der Analyse der Migrantinnen- und Arbeitgeberinneninterviews habe ich, meinen Fragestellungen, der Arbeitshypothese, den Aussagen der ExpertInnen und der von mir erarbeiteten Literatur folgend, versucht, die Daten nach einzelnen Analyseschritten von Hand zu codieren und die Aussagen in den Interviews danach zu interpretieren. Die einzelnen Analyseschritte wurden unterteilt in: Die Beschreibung der Arbeitsverhältnisse, den Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen, die Bewertung der Arbeitstätigkeiten und die sozialen Netzwerke. Den Abschluss der Interviewinterpretationen bildet jeweils ein Fazit. Bei den Arbeitgeberinnen sehen die Analyseschritte folgend aus: Begründung zur Anstellung einer Hausangestellten, die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, Charakterisierung der Arbeitnehmerin und die persönliche Beziehung zur Arbeitnehmerin. Die Interviewinterpretationen werden wiederum durch Fazite abgeschlossen.

Um die subjektiven Erfahrungen und Sichtweisen der Interviewpartnerinnen in einzelnen Fallbeispielen festzuhalten, hielt ich mich an die Arbeits- und Analyseweise der „Grounded Theory“ (Böhm 2000). Durch die Einzelfallstudien (Geertz 1999:3) sollen die untersuchten Fallbeispiele in ihrem konkreten Kontext und in ihrer Partikularität verstanden werden. Bei meiner Untersuchung stehen zunächst die Besonderheiten des jeweiligen Fallbeispiels im Vordergrund. Danach wird in der Synthese der Arbeit deren Bedeutung in den Gesamtzusammenhang der Literaturrecherche, meiner Fragestellungen, Thesen und meiner Arbeitshypothese gestellt. Den einzelnen Interviewinterpretationen geht jeweils ein Kurzportrait der einzelnen Frauen voraus. In diesen Kurzportraits werden die persönlichen Lebenssituationen und Hintergründe sowie die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse kurz dargestellt.

Bezüglich der theoretischen Einbindung meiner Datenanalyse stütze ich mich vor allem auf die Verwendungsweise und Transformation des kulturellen und sozialen Kapitals nach Bourdieu (1983). Dies unter Berücksichtigung von Machtverhältnissen in Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund, welche in den globalisierten Arbeitsmarkt Privathaushalt eintreten (Erel 2002/Becker-Schmidt 1992/Hess 2002 und 2005/Rerrich 2002/Geissler 2002 und Lutz 2002).

7 Der Kontext zum Forschungsfeld

In den vorherigen Kapiteln habe ich meine Daten in einen theoretischen Kontext gestellt und meine Hypothese, Thesen und Fragestellungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses illegalisierter Migrantinnen in Privathaushalten dargestellt und erläutert. Bevor ich meine Interviewpartnerinnen – sechs Frauen, die als Hausangestellte arbeiten und drei Frauen, die eine illegalisierte Migrantin bei sich eingestellt haben - vorstelle und ihre Interviews interpretiere, möchte ich meine Daten in einen institutionellen Kontext stellen. In diesem Kapitel werde ich die Einbettung von Sans-Papiers-Frauen in Institutionen wie Hilfswerke und Beratungsstellen anhand der Betrachtung der drei Anlaufstellen für Sans-Papiers in Bern, Basel und Zürich darstellen. Ich habe je mit einem/einer VertreterIn/LeiterIn der drei Deutschschweizer Anlaufstellen für Sans-Papiers gesprochen. Ebenso werde ich kurz auf einige Vorstösse und Kampagnen durch die Anlaufstellen und Sans-Papiers-Kollektive eingehen. Danach stelle ich einige rechtliche Positionen und Instrumente vor, die auch für Personen ohne geregelten Aufenthalt gelten.

7.1 Die Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Bern und Zürich

Die Anlaufstellen für Sans-Papiers haben sich aus der Sans-Papiers-Bewegung Deutschschweiz herausgebildet. In meiner Arbeit beschränke ich mich auf das Forschungsfeld „illegalisierte Hausangestellte in der Deutschschweiz“, besser gesagt, innerhalb der Städte und Regionen Bern, Basel und Zürich. Vor allem in der französischsprachigen Schweiz sind ebenfalls einige Organisationen und Institutionen rund um die Problematik und Herausforderungen von illegalem oder illegalisiertem Aufenthalt in der Schweiz aufgebaut worden, nachdem vorerst vor allem in anderen europäischen Regionen wie Frankreich und Spanien Unterstützungs- und Selbstorganisationsgruppen von und für Sans-Papiers aufgebaut wurden (Cissé 2002; www.sans-papiers.ch).

Die Anlaufstellen für Sans-Papiers sind nicht die einzigen Organisationen oder Zusammenschlüsse von Organisationen in der Deutschschweiz, welche sich mit MigrantInnen ohne geregelten Aufenthaltsstatus befassen. So sind zum Beispiel das Fraueninformationszentrum FIZ (www.fiz-info.ch) in Zürich, Solidarité sans Frontières (www.sosf.ch) in Bern oder die Caritas (www.caritas.ch), ebenfalls Institutionen, welche sich teilweise spezifisch mit Frauen oder dann mit Frauen und Männern, die sich illegalisiert in der Schweiz aufhalten, befassen. Die Anlaufstellen für Sans-Papiers in Basel, Zürich und Bern sind aber diejenigen, innerhalb deren Strukturen die spezifischen Fragestellungen über illegalisierte Migrantinnen und Migranten direkt behandelt werden.

In den folgenden Abschnitten beziehe ich mich auf die halbstandartisierten Leitfadenterviews, welche ich während der Zeit von Mai bis September 2005 mit Pierre Alain Niklaus (Basel), Marianne Kilchenmann (Bern) und Bea Schwager (Zürich) geführt habe. Die Ausführungen über die Anlaufstellen und einzelne (politische) Projekte sollen einen exemplarischen Überblick verschaffen, wer sich mit Frauen ohne geregeltem Aufenthalt und ihren Problem- und Fragestellungen auseinandersetzt. Im Kapitel 7.2 möchte ich einzelne rechtliche Punkte hervorheben, welche zum Verständnis der Betrachtung der Interviews mit den Migrantinnen und Arbeitgeberinnen, beitragen sollen. Es ist mir dabei bewusst, dass ich das Thema der institutionellen Unter-

stützung und der rechtlichen Grundlagen für Menschen ohne geregelten Aufenthalt, nicht abschliessend behandelt habe.

7.1.1 Die allgemeinen Betätigungsfelder der drei Anlaufstellen

Zusammengefasst kann die Tätigkeit der drei Anlaufstellen in Basel, Bern und Zürich auf die Bereiche Beratung rund um den undokumentierten Aufenthalt in der Schweiz und mögliche Verbesserungen, wie zum Beispiel im Rahmen einer Härtefallbewilligung,⁸ Beratungen bezüglich Kranken- und Unfallversicherungen, die Schulbildung der Kinder und die Beratung bezüglich Problemen am Arbeitsplatz und Arbeitsrecht zusammengefasst werden. Der Einzelfall und mögliche Lösungsansätze, eventuell auch in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, stehen dabei im Mittelpunkt. Ein anderer wichtiger Bereich der Arbeit innerhalb der Anlaufstellen stellt die politische Tätigkeit dar, wie zum Beispiel die Durchführung öffentlicher Kampagnen oder das Durchsetzen des Rechts für den Zugang zu Krankenkassen.

Marianne Kilchenmann, Anlaufstelle für Sans-Papiers Bern

Diese Stelle ist eine Beratungsstelle für Personen ohne geregelten Aufenthalt und es geht darum, sie innerhalb der Durchsetzung ihrer Grund- und Menschenrechte zu unterstützen. Wir grenzen uns ab, wir machen keine Wohnungs- oder Heiratsvermittlung. Das Ziel ist, dass sie trotz ihres ungeregelten Status ihre Grundrechte in Anspruch nehmen können.

Pierre Alain Niklaus, Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel

J: „Wie sehen die allgemeinen Tätigkeiten der Anlaufstelle aus?“

P: „Also das ist umfangreich, also ein Teil ist die Beratung, also das ist zweimal pro Woche von 15h bis 20h, einfach ohne Voranmeldung. Und da kommen einfach alle Probleme, sei es Aufenthaltsstatus, Arbeit, Probleme am Arbeitsplatz, Gesundheit, einfach Reden kommen, ein bisschen Dampf ablassen, Kinder... also es ist eigentlich die ganze Palette. Und durch das ist eigentlich auch noch die Idee zu dokumentieren: Was da überhaupt abgeht in dem Sektor. Und natürlich im Einzelfall weiterzuhelfen. Und dann sicher die Hälfte meiner Zeit oder noch mehr ist auch politische Arbeit. Also weil ich denke, dass man sonst den Leuten gar nicht helfen kann, letztendlich auch im Einzelnen. [...] Auch mal eine Demo organisieren, also das ist sehr breit. Ganz kleine Sachen auch zu ermöglichen, zum Beispiel dass Kinder von Sans-Papiers auch eingeschult sind, dass sie ein normales Abo beim ÖV haben können, das ist im Moment nicht möglich.“

⁸ Die Bestimmungen des bisherigen Ausländer- und Asylrechts sehen vor, dass „rechtswidrig anwesende Ausländerinnen und Ausländer die Schweiz verlassen müssen, wenn die Wegweisung möglich, zulässig und zumutbar ist“. Ausnahmen sind nur möglich, wenn ein „schwerwiegender persönlicher Härtefall“ vorliegt. Mit diesen Bestimmungen können ausnahmsweise Aufenthaltsbewilligungen erlangt werden (siehe http://www.sans-papiers-basel.ch/html/de/de_news.html).

Bea Schwager, Anlaufstelle für Sans-Papiers Zürich

Eigentlich bin ich als Leiterin der Anlaufstelle für alles angestellt worden. Neben der Beratungstätigkeit ist es auch als Lobbyarbeit gedacht, durch die auch eine politische Verbesserung der Lage von Sans-Papiers zu erreichen versucht wird, mit dem Fernziel einer kollektiven Regularisierung, aber vor allem geht es auch darum, die Situation sichtbar zu machen und die Dimension des Problems aufzuzeigen. [...] Die Beratungen bewegen sich im Moment vor allem im juristischen Bereich, aber eigentlich kommt jede Person mit anderen Fragen, aber es geht schon vor allem um juristische Fragen, um Statusfragen, dann auch um Krankenkasse und Sozialversicherungsrecht.

Ausser der Anlaufstelle in Basel, welche im Oktober 2002 mit einem Pilotprojekt entstanden ist, existieren die Stellen in Bern und Zürich erst seit Juli/August 2005.

7.1.2 Frauenspezifische Fragestellungen

In allen drei Anlaufstellen nehmen etwa gleich viele Frauen wie Männer aus verschiedenen Ländern die Anlaufstelle in Anspruch. Dazu exemplarisch Pierre Alain Niklaus:

Also aus Südamerika haben wir mehrheitlich Frauen, aus der Türkei und Ex-Yugoslavien... vorwiegend Männer, aus Afrika auch. Am Anfang hatten wir glaube ich sogar mehr Frauen, die zu uns gekommen sind.

Die Fragestellungen bezüglich der Spezifität nach Geschlecht sind nach Niklaus schwierig zu unterscheiden, da er Männer aus Lateinamerika mit Frauen aus Lateinamerika vergleichen müsse, nicht die Männer aus der Türkei mit den Frauen aus Lateinamerika. Er schätzt es so ein, dass die Migrationsgründe bei Frauen eher spezifisch sind, was auch in der Umfrage „Leben und Arbeiten im Schatten“ in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft für Bau und Industrie GBI (Alleva und Niklaus, 2004) erfasst wurde:

[...] zum Beispiel es ist eine Familie mit Kindern und der Mann verschwindet einfach, kümmert sich nicht darum, Alkoholmissbrauch, so gewisse unverantwortliche Haltung gegenüber der Familie. Also gerade wenn ich jetzt an die Fälle von Frauen aus Lateinamerika denke, welche ich jetzt da kenne, ist das doch ein weit verbreitetes Muster [...] durch das reicht es dann nicht mehr, die Familie durchzubringen, wenn die Kinder ein bisschen grösser sind und in die Schule gehen.

Wenn sie dann da seien, seien jedoch die Abhängigkeiten von Frauen und Männern ähnlich. Pierre entgegnet dem, dass sich Frauen sogar eher von Abhängigkeiten befreien könnten, da sie leichter Jobs als Hausangestellte fänden, was aber stark von der Eigeninitiative der Frauen abhängen würde.

Nach der Frage, wo die Frauen meist ein Auskommen finden würden, entgegneten alle drei Befragten, dass sie vor allem in Privathaushalten putzen und Kinder oder Alte betreuen würden und auch für Putzfirmen, in Arztpraxen oder in Restaurants nach Feierabend putzen würden. Pierre Alain fügt dem hinzu, dass bei den Männern vor

allem das Gastgewerbe oder die Baubranche in Frage kämen. Marianne betont zusätzlich, dass die Frauen meist über eine gut qualifizierte Ausbildung verfügen würden.

Marianne Kilchenmann konnte sich während unseres Gespräches bezüglich frauenspezifischer Fragestellungen nicht generell äussern, da die Erfahrungen diesbezüglich noch fehlen würden, sie betont aber:

Es sind halt einfach alle Themen, die Frauen allgemein, die bei ihnen allgemein Problemzonen sind, die erscheinen eben auch bei Sans-Papiers und sie haben dort eine besondere Brisanz: Wie können die jetzt schon existierenden Rechte, bei ihnen eingefordert werden, ohne dass sie gleich ausgeschafft werden?

Sie spricht zum Beispiel von Gewalt in der Partnerschaft, Vaterschaftsanerkennungen, die Haltung der Sozialbehörden gegenüber Sans-Papiers-Frauen und Sans-Papiers allgemein, Fragen zur Krankenkasse, arbeitsrechtlichen Instrumenten, etc. Auch Bea Schwager konnte sich nicht generalisierend über frauenspezifische Problemstellungen zur Zeit unseres Gespräches äussern.

Ich kann nur auf eine dünne Erfahrung zurückblicken. Also sicher gibt es für Frauen zusätzliche Fragen, also die ganzen Facetten der weiblichen Illegalisierung und es ist in dem Sinn nochmals ein prekärerer Status.

7.1.3 Frauenspezifische Angebote

Die Anlaufstelle in Basel hat zusammen mit der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA) angefangen, eine Hausangestelltengruppe aufzubauen. Darin wird versucht, auf die verschiedenen Wünsche und Bedürfnisse der Frauen einzugehen. Zum Beispiel werden dort Ferien für die Frauen und ihre Kinder organisiert, wobei diese Angebote jeweils für alle Sans-Papiers offen sind. Die Grundidee der Gruppe ist es, diesen Wirtschaftsbereich besser zu berücksichtigen. Pierre Alain betont dabei, dass dieser Bereich immer grösser werde, jedoch gleichzeitig in der Öffentlichkeit zu wenig Anerkennung finden würde. Die Frauen sollten auch besser organisiert werden. Es gab auch schon einen Fall, wo der Lohn nicht ausbezahlt wurde und wo die Frau dann zusammen mit der Anlaufstelle vor Arbeitsgericht gegangen ist.

Hausangestellte, das ist natürlich ein ganz spezieller Bereich, oder, Privathaushalte und die Verhältnisse zum Arbeitgeber [...], das ist oft sehr eng, ja und wie grenzt du dich dann auch ab, dass du sagst 'hey, ich habe jetzt genug gearbeitet, wir haben das so und so abgemacht und nicht noch eine Stunde mehr', [...] einfach ein Gefäss zu schaffen und aber dass wir auch ein bisschen schauen müssen, was sich daraus entwickelt, aufgrund der Bedürfnisse der Leute.

Aus dem Zusammenschluss mit der IGA ist auch eine Informationsbroschüre über Arbeitsbedingungen mit und ohne Bewilligung für Hausangestellte entstanden, auf welche ich mich auch im Kapitel 7.2 stütze.

Marianne Kilchenmann aus Bern sagt, dass im Moment keine frauenspezifischen Projekte in Planung sind, es aber ein Ziel sein werde, längerfristig einzelne Vernetzungsangebote, wie zum Beispiel Sprachkurse, anzubieten. Die persönlichen sozia-

len Netzwerke der betroffenen Frauen, welche Marianne als ziemlich gut einschätzt, sollen dadurch erweitert werden. Im Moment steht jedoch in Bern die Einzelfallberatung im Vordergrund. In der Anlaufstelle in Zürich gab es zur Zeit des Gespräches ebenfalls keine spezifischen Angebote für Frauen und/oder Frauen, die in Privathaushalten als Hausangestellte arbeiten.

7.1.4 Die politische Arbeit der Anlaufstellen für Sans-Papiers: Kampagnen und Projekte

Allen Anlaufstellen ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Sans-Papiers (Frauen und Männer), ein wichtiges Anliegen. Zur Zeit der geführten Interviews war vor allem in Basel die Lancierung der politischen Kampagne „eine Arbeit = eine Bewilligung“ (www.sans-papiers-basel.ch/html/de/de_sans.html), des Komitee Sans-Papiers-Nordwestschweiz, zusammen mit der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen, ein grosses Thema, wobei sich die Anlaufstellen in Bern und Zürich damals vor allem mit der Nutzung von Synergien mit anderen Institutionen oder Sans-Papiers-Kollektiven und der Dokumentation der Einzelfälle befasst haben.

Innerhalb der Kampagne „eine Arbeit = eine Bewilligung“ wird gefordert, dass wer eine Arbeit hat, auch eine Bewilligung erhalten soll, dies, ohne Berücksichtigung der jeweiligen Herkunftsnation eines Menschen. Durch die Kampagne soll die „Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt“ entstehen, in welcher Frauen und Männer aus der Region Basel, die erwerbstätig sind, oder einmal erwerbstätig waren, Mitglieder werden und einen Mitgliedschaftsausweis erhalten. Dabei sollen die wichtigsten Informationen über die persönlichen Arbeits- und Lebenssituationen in einem Dossier zusammengestellt werden, durch welches jedoch keine persönlichen Daten preisgegeben werden sollten. Sobald „eine genug grosse Anzahl Sans-Papiers“ in der Union organisiert sind, werden durch die Anlaufstelle Basel und die IGA, kollektiv Gesuche um Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen eingereicht. Damit soll von den Behörden verlangt werden, „die Sans-Papiers und ihre Arbeit endlich anzuerkennen und nach echten Lösungen zu suchen.“⁹ Des Weiteren ist für alle Anlaufstellen der Cheque-Service oder Arbeitscheck ein wichtiges Thema. Dieser soll, wie nach dem Genfer Modell, einmal auch für Menschen ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung seine Gültigkeit haben. Marianne äussert sich dem gegenüber so, dass sie denkt, dass dies in Bern nicht möglich sei, da das beco (Volkswirtschaftsdirektion, Berner Wirtschaft) zwar in diesem Bereich Anstrengungen unternommen habe, diese jedoch nicht für Menschen ohne geregelten Aufenthalt gelten würden. Sie sagt, dass die Anlaufstelle auch bezüglich dieses Themas in Zukunft, politische Arbeit leisten wolle. Es sollen Lebensrealitäten dokumentiert werden und die Sensibilisierung des Themas soll ebenso weiter vorangetrieben werden. In Basel wiederum sollte im Januar 2006 der „Arbeitscheck“ nach dem „Chèque-Service“-Modell¹⁰ eingeführt werden.

⁹ Die Informationen bezüglich der Kampagne „eine Arbeit = eine Bewilligung“ stammen aus einem Flugblatt zur Kampagne. Weitere Informationen dazu sind über www.sans-papiers-basel.ch/html/de/de_sans.html einsehbar.

¹⁰ In Genf betreiben die Arbeits- und Sozialverwaltung des Kantons ein Projekt, welches Hausangestellten den Zugang zum System der sozialen Sicherung ermöglichen soll. Dies geschieht unabhängig ihres ausländerrechtlichen Status. ArbeitgeberInnen können sich bei „Chèque Service“ registrieren. Dort wird der Lohn angegeben, der weiterhin bar ausgezahlt wird. Ausserdem überweisen sie eine Summe, die 20 Prozent des Lohnes entspricht, an das „Foyer Handicap“, welches das Projekt leitet.

7.2 Auch Sans-Papiers haben Rechte

Mit diesem Kapitel möchte ich einen kleinen Einblick in die rechtliche Situation von Sans-Papiers, im Speziellen von Sans-Papiers-Frauen, anbieten, um die Arbeitsbedingungen der von mir interviewten Frauen zu kontextualisieren. Ich beziehe mich dabei auf die Informationsbroschüren für Hausangestellte der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel und der IGA (2004), der Rechtsinformationsbroschüre „kein mensch ist illegal: Sans-Papiers – du hast Rechte!“ der Gewerkschaft UNiA, der Anlaufstellen für Sans-Papiers Deutschschweiz (2005) und der Informationsbroschüre „know your rights: A legal guide for household employees in Switzerland“ von Jean-Pierre Garbade (1998).

In der Broschüre für Hausangestellte mit oder ohne aufenthaltsrechtliche Bewilligung der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA, Juli 2004) steht:

In der Schweiz beschäftigen immer mehr Familien Hausangestellte für Putzen, Kochen, Kleider waschen, etc. Jede Hausangestellte hat Rechte - egal ob sie eine Arbeitsbewilligung hat oder ob sie bei den Sozialversicherungen angemeldet ist.

Diese Rechte werden in der Faltbroschüre kurz erklärt. Unter anderem wird festgehalten, dass, je nach Kanton verschieden, für alle Hausangestellten, die mehr als vier Stunden pro Woche im gleichen Haushalt arbeiten, die Vorschriften des kantonalen Normalarbeitsvertrages¹¹ (NAV) eingehalten werden müssen. Es bestehen demnach auch kantonal festgesetzte Mindestlöhne. Für den Kanton Basel-Stadt zum Beispiel, bewegen sich die Mindestlöhne für Haushaltshilfen, die im Stundenlohn arbeiten, zwischen Franken 18.- bis Franken 28.- brutto. Des Weiteren hätten alle Hausangestellten Anspruch auf bezahlte Ferien. Im Kanton Basel-Stadt haben Frauen bis zu 20 Jahren Anspruch auf fünf bezahlte Ferienwochen, alle anderen hätten Anspruch auf vier Wochen pro Jahr. Die IGA verweist auch darauf, dass beim Stundenlohn anstatt der bezahlten Ferienwochen, das Feriengeld zusätzlich zum Bruttolohn ausbezahlt werden könnte. Des Weiteren betont die IGA, dass das Gesetz eine schriftliche Lohnabrechnung vorschreibe und ebenfalls, dass die ArbeitgeberIn dazu verpflichtet sei, vom Bruttolohn Beiträge für verschiedene Sozialversicherungen, wie zum Beispiel der Alters- und Invalidenversicherung, Unfallversicherung und der Arbeitslosenversicherung, abzuziehen (2004).

In der Rechtsinformationsbroschüre der UNiA und der Anlaufstellen für Sans-Papiers Deutschschweiz (2005), wird des Weiteren auf das Recht auf Gesundheitsversorgung, abgeleitet von Gesundheit als ein Menschenrecht, eingegangen: Für ÄrztInnen und Spitalpersonal gilt demnach eine Behandlungspflicht, auch wenn keine Krankenversicherung vorhanden ist. Des Weiteren sind ÄrztInnen und Spitalpersonal zur Geheimhaltung verpflichtet und dürfen demnach entsprechende Daten nicht der Polizei melden. Das Recht, eine Kranken- und Unfallversicherung abzuschliessen, hängt nicht vom aufenthaltsrechtlichen Status einer Person ab, bei niedrigen Einkommen besteht in gewissen Kantonen auch die Möglichkeit, Prämienverbilligungen zu bean-

14 Prozent werden zur Zahlung der AHV, IV, der Arbeitslosen-, Unfall- und Mutterschaftsversicherung genutzt, die verbleibenden 6 Prozent decken die Projektkosten (www.geneve.ch/ocirt).

¹¹Der Normalarbeitsvertrag (NAV) für Hausangestellte im Kanton Basel-Stadt kann unter www.awa.bs.ch eingesehen und runter geladen werden.

tragen. Wieder wird in der Broschüre hervorgehoben, dass auch die Krankenkassen der Geheimhaltungspflicht unterstehen.

In der Informationsbroschüre wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass der Abschluss von Sozialversicherungen für alle in der Schweiz lebenden Personen, also auch für Sans-Papiers, obligatorisch ist. Darunter werden die Altersversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV), die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Unfallversicherung (UVG) und die berufliche Vorsorge (BVG, Pensionskasse) als die wichtigsten Sozialversicherungen genannt. In der Broschüre wird klar gesagt, dass jede ArbeitgeberIn seine/ihre Angestellten bei den Sozialversicherungen anmelden müsse. Wiederum bestehe nicht die Gefahr, dass die jeweilig zuständigen Ämter, die Personen an die Fremdenpolizei denunzieren würden. In der Broschüre heisst es weiter:

Wenn du bei den Sozialversicherungen angemeldet bist, erhältst du einen grauen Versicherungsausweis (AHV Karte). Dein Arbeitgeber beschäftigt dich zwar immer noch illegal, aber du bist gegen Unfall und Invalidität versichert und erhältst im Alter eine kleine Rente [auch im Heimatland].

Einen sehr wichtigen Teil der Broschüre macht der allgemein gehaltene Abschnitt über das Thema Arbeit aus. Darin wird als erstes beschrieben, dass auch mündliche Verträge ihre Gültigkeit haben: „Wenn du mit einer Person ausmachst, dass du für sie arbeitest und sie dir dafür einen Lohn verspricht, dann gilt das als Arbeitsvertrag. Auch wenn die Abmachung nur mündlich war.“

Dieser garantiert auch minimale Arbeitsbedingungen wie das Recht auf einen orts- und berufsüblichen Lohn, das Recht auf bezahlte Ferien und die Lohnfortzahlung während einer gewissen Zeit bei Unfall oder Krankheit. Die maximale Arbeitszeit beträgt neun Stunden pro Tag. Bezüglich Hausangestellten, die bei ihren ArbeitgeberInnen wohnen, muss eine Unterkunft gewährt werden, welche die Privatsphäre schützt.

Wenn direkte Gespräche mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bezüglich eines zu tiefen Lohns oder nicht ausbezahltem Lohn nicht fruchtet, so kann in gewissen Kantonen auch vor Arbeitsgericht geklagt werden. Die Klage kann, so die Broschüre, auch durch eine bevollmächtigte Person durchgeführt werden.

Jean-Pierre Garbade spricht in der Rechtsinformationsbroschüre „know your rights: A legal guide for household employees in Switzerland“ (1998) unter anderem auch das Thema des sexuellen Missbrauchs an. Er betont dabei die Wichtigkeit, sich dagegen zu wehren. Dazu stehen verschiedene Migrantinnen-/Frauenorganisationen zur Verfügung, wie das Beratungszentrum Opferhilfe (Telefon 143), Frauenhäuser und Organisationen, wie zum Beispiel das FIZ (www.fiz-info.ch), das Baffam, Beratungsstelle für Ausländerfrauen, (www.vbgbern.ch/pag/standorte/baffam.html) in Bern, etc. Garbade betont, dass die Frauen keine Angst davor haben müssen, dass ihre persönlichen Daten öffentlich gemacht werden (1998: 39-40).

8 Die Interviews

In den folgenden Unterkapiteln werden sechs Fallbeispiele von illegalisierten Hausangestellten und drei Fallbeispiele von Arbeitgeberinnen präsentiert und interpretiert. Die daraus gewonnenen Ergebnisse werden im Kapitel 9, der Synthese meiner Arbeit, diskutiert. Den einzelnen Interviewinterpretationen folgt zuerst je ein Kurzportrait der jeweiligen Interviewpartnerin, durch welches die persönlichen Hintergründe der interviewten Frauen vorgestellt werden.

8.1 Manuela

Manuela habe ich durch Pierre Alain Niklaus von der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel kennen gelernt, das Interview haben wir im Büro der Anlaufstelle während der Sprechstunde durchgeführt. Ausser uns waren Pierre Alain und Manuelas Bruder anwesend, die sich jedoch nicht zum Interview geäussert haben.

Manuela kommt aus Bolivien und ist 37 Jahre alt. In Bolivien arbeitete sie als Coiffeuse. Sie ist seit sieben Jahren geschieden und hat vier Brüder, von denen jetzt einer, wie oben erwähnt, ebenfalls als Sans-Papiers in der Schweiz lebt. Manuelas Mutter lebt in Bolivien.

Als Manuela vor über neun Jahren zum ersten Mal in die Schweiz kommt, bleibt sie ein Jahr, um zu arbeiten. Dazwischen reist sie für drei Monate nach Bolivien, um ihre Kinder zu besuchen. Danach kehrt sie jedoch wieder in die Schweiz zurück, um ein Auskommen zu finden. Während ihres Aufenthaltes in der Schweiz, kehrt sie regelmässig nach etwa einem Jahr nach Bolivien zurück und zieht schliesslich ihre Kinder sukzessive in die Schweiz nach.

Die Kinder leben seit etwas mehr als drei Jahren mit ihr zusammen. Vor der Emigration haben sie bei Manuelas Mutter gelebt. Manuela, die Kinder und der zur Zeit des Gespräches arbeitslose Bruder, wohnen zusammen in einer Dreizimmerwohnung, welche über eine Schweizer Freundin gemietet wird. Die ganze Familie verfügt über eine Krankenversicherung. Ansonsten ist Manuela weder eine sozial- noch gegen Unfall versichert. Die Krankenkasse wurde durch jemanden der Anlaufstelle organisiert.

Manuela bedeutet es sehr viel, ihre Familie um sich zu haben:

„Ahora ya soy nueve años aquí, y trabajo limpiando en diferentes casas privadas, y mis hijos van a la escuela, estamos felízes, todos juntos.“

Ursprünglich möchte Manuela mit dem in der Schweiz verdienten Geld versuchen, in Bolivien ein eigenes Geschäft zu eröffnen. Weil dies jedoch misslingt, entschliesst sie sich, für länger in die Schweiz zurückzukehren. Während der jeweiligen drei Monate muss sie fast das ganze Geld, das sie während eines Jahres verdient hat, ausgeben.

Am Anfang kennt Manuela niemanden in der Schweiz. Einer ihrer Brüder lebt zu Beginn ihrer Emigration in Deutschland. Dorthin möchte sie ursprünglich, traut sich aber

nach einer polizeilichen Kontrolle am Flughafen nicht, nach Deutschland weiterzureisen. Schliesslich geht sie nach Fribourg, wo sie eine Adresse weiss, die dazugehörigen Personen jedoch zu dem Zeitpunkt noch nicht kennt. Dort bittet sie um Hilfe.

Manuelas erste Arbeitsstelle, als Haushaltshilfe und Betreuerin eines kleinen Mädchens, befindet sich ebenfalls in Fribourg. Obwohl sie jeweils den ganzen Tag arbeitet, verdient sie nur dreihundert Franken im Monat. Nach sieben Monaten kann sie sich dank der Hilfe eines Freundes und einer Freundin von der Arbeitsstelle lösen. In der Zeit danach, muss sie mindestens zwei Stellen finden, um überleben zu können. Ausserdem braucht sie eine neue Wohngelegenheit. Durch den Zusammenschluss mit anderen Bolivianerinnen findet sie etwas zum Wohnen und die Frauen geben ihr zusätzlich zwei ihrer Arbeitsstellen ab.

J: “Ha sido un problema para tí conseguir un trabajo alguna vez?”

M: “Al principio, sí. Porque cuando llegé a Suiza, estive en Friburgo y después de Friburgo me vine aquí a Basel, trabajé por 300 francos para siete meses en una familia. Guidando una niña, pero limpiando, ‘Haushälterin’, la niña, limpiando, haciendo la casa, lavar, planchar, todo, sí. Casi siete meses trabajé allí, por 300 francos cada mes.”

Heute kann Manuela pro Woche jeweils 45-48 Stunden arbeiten und verdient ungefähr 4000 Franken. Im Schnitt erhält sie 25 Franken die Stende, wobei sie bei zwei Familien nur 20 Franken erhält. Sie putzt bei 15 Familien. Ausser bei zwei Haushalten, sagen ihr die Frauen der Familien, wie sie putzen soll und managen ihr Tun. Sie arbeitet ebenfalls noch bei einem älteren und einem jüngeren Mann, die beide alleinstehend sind.

Die ArbeitgeberInnen von Manuela wissen alle, dass sie sich illegal in der Schweiz aufhält. Es wäre ihnen ein Anliegen, Manuela legal und offiziell anstellen zu können. Von den meisten Arbeitsstellen besitzt sie Wohnungsschlüssel und ausser in drei bis vier Haushalten, arbeitet sie meistens alleino. Mit ihren ArbeitgeberInnen unterhält sich Manuela entweder auf Spanisch, Italienisch oder auf Deutsch. Sie kann sich gut verständigen. Die Mehrheit ihrer ArbeitgeberInnen kennen ihre Telefonnummer und wissen, wo sie wohnt.

Früher hat Manuela auch noch Kinder gehütet, vor alle man den Wochenenden in der Nacht. Jetzt, wo ihre Kinder da sind, arbeitet sie tagsüber mehr und ist am Abend zu müde, um noch zusätzliche Arbeit zu leisten. Des Weiteren ist es ihr wichtig, so viel Zeit wie möglich mit ihrer Familie zu verbringen.

Manuelas Wunsch ist es, dass sie und ihre Familie eines Tages legal hier leben und arbeiten können. Sie steht in Kontakt mit der Anlaufstelle für Sans-Papiers. Wegen derselben, so sagt sie, habe sie weniger Angst, in der Schweiz zu leben. Die Anlaufstelle und das Sans-Papiers-Komitee, würden ihr Sicherheit vermitteln. Ebenso können sie von ihnen nützliche Informationen erhalten.

8.1.1 Interviewinterpretation

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse

Den Arbeitgeberinnen ist es wichtig zu wissen, ob Manuela Papiere hat und sie interessieren sich dafür, wie sie Manuela sozial versichern könnten, auch weil sie für sich selbst darin einen Vorteil sehen würden, nichts Unrechtes zu tun. Keine der Arbeitgeberinnen leistet jedoch praktische Hilfe und bemüht sich um Sozialversicherungen.

Bei der Verhandlung der Arbeitsbedingungen und der Höhe des Lohns wird typischerweise so etwas wie ein mündlicher Vertrag abgeschlossen. Das ist bei Manuela nicht anders. Sie betont, dass sie sich dabei an die Wünsche der Arbeitgeberinnen anpassen müsse, da sie keine Arbeitsbewilligung besäße.

Meist arbeitet sie alleine in den Privathaushalten. Falls doch jemand anwesend ist, wird meistens vor oder nach der Arbeit „Qualitätszeit“ (Hess 2005) dazu investiert, um miteinander zu plaudern.

Hablamos con los que estan... cuando estan allí, conversamos un poquito al llegar o al termino del trabajo, siempre. Pero la mayoría como no está, al año una vez o dos veces nos vemos ...[...]Me dicen bastante que quieren que me quede. Pero nadie quiere arriesgarse, no. Nadie quiere [...] meter las manos en el fuego.

Die Kommunikation zwischen den ArbeitgeberInnen und Manuela kann als gut bezeichnet werden, da Manuela, wie im Kurzportrait bereits erwähnt, über ein ausgeprägtes und flexibles Kulturkapital, bestehend aus Sprachkompetenzen, verfügt.

Die Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen

Die Beziehungen zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Manuela können als freundschaftlich bezeichnet werden. Sie werden auf einer gegenseitigen empathischen Grundhaltung aufgebaut. Die „Qualitätszeit“ wird dazu gebraucht, um die empathische Beziehung zueinander zu reproduzieren.

Der Aufbau der Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen beschreibt Manuela so, dass diese über sich vertiefende Gespräche und persönliche Fragen, wie zum Beispiel der Frage nach der Herkunft oder der Familie entwickelt werden. Es entspricht den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen, Manuela kennen zu lernen und eine Vertrauensbasis zu schaffen, was es dann auch einfacher macht, eventuelle Probleme zu besprechen.

J: “Como logras tener una buena relación, tienes una estrategia?”

M: “Para comenzar, cuando comienzo trabajar?”

J: “Sí.”

M: “Siempre empiezan por las preguntas, no. Que nos preguntan de donde venimos, si tenemos familia entonces y la relación comienza por allí, una conversación siempre. Y ya la siguiente vez te preguntan como estan mis hijos, y ya los empiezo contar si algo tengo un problema o algo y ya empezamos así.”

Normalerweise hat Manuela, mit zwei bis drei Ausnahmen, die Wohnungsschlüssel ihrer ArbeitgeberInnen. Die meisten wissen auch, wo sie wohnt und haben ihre Tele-

fonnummer. Weil Manuela aber von sich aus zuerst eine Vertrauensbasis schaffen möchte, wissen nicht alle im Voraus ihre Adresse. Bei einigen Personen arbeitet sie aber schon fast seit neun Jahren und das gegenseitige Vertrauen ist selbstverständlich. Manuela sagt aber auch, dass bei den wechselnden Stellen, das Interesse an ihr nicht so gross ist und diese Personen nur ihre Telefonnummer hätten, auch weil sie dann jeweils von Arbeitgeberinnen weiterempfohlen worden sei. Bei diesen hat sie sich schon als gute Haushaltshilfe oder Putzfrau etablieren können und so brauchen weitere Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber keine weiteren Informationen über Manuela, um ihr von Anfang an vertrauen zu können. Trotzdem zeigt sich Manuela sehr erstaunt darüber, wie schnell die ArbeitgeberInnen ihr jeweils eine Art „Urvertrauen“ entgegenbringen würden:

J: “Nunca has tenido un problema de confianza o algo?”

M: “No. En principio, trabajo unas dos, tres veces, y ellos no sé, si son psicólogos, no sé, hablamos un poquito y después, si les gusta, me dan la llave y confían inmediatamente, sí. Al menos, he chocado con bastante gente que no son muy desconfiados, siempre han confiado en mí.”

Sie setzt dazu eine Art Intuition voraus, wenn sie von „die sind wie Psychologen“ spricht. Wieder hängt alles vom Einführungsgespräch und weiterführender Kommunikation ab. Es scheint mir, als komme es darauf an, ob die zukünftige Haushaltshilfe oder Putzfrau einen sympathischen Eindruck macht, worauf ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann, weil schliesslich jemand Fremdes in ihr „zu Hause“ eingelassen wird.

Mit dieser Bereitschaft wird aber auch eine Art Leistungsdruck und Abhängigkeit produziert, woraufhin Manuela sich verpflichtet fühlt, ihre Arbeit so gut wie möglich zu verrichten. Meiner Ansicht nach könnte demgegenüber schlecht gemachte Arbeit zu einem unvorteilhaften Ruf oder, im schlimmsten Fall, zum Verlust der Anstellung führen.

Algunas me dicen: ‘Toma la llave, y la casa es tuya’. No, entonces soy responsable allí, tengo que ver todo, porque ellos me dijeron algo, que entonces fijarme en todo y hago lo que puedo.

Manuela versucht ebenfalls, ein gegenseitig wirkendes Vertrauensverhältnis aufzubauen, damit sie schliesslich eigene Forderungen bezüglich der Ausgestaltung des Arbeitsrahmens stellen und durchsetzen kann. Es stört sie zum Beispiel, wenn jemand dabei ist, wenn sie putzt, was sie dann auch nach einer gewissen Zeit kommuniziert. Die Forderung wurde so weit umgesetzt, dass die jeweiligen Familienmitglieder des ArbeitgeberInnenhaushaltes ihr jeweils ausweichen, sobald Manuela das Haus betritt.

J: “Cómo es la relación con los maridos y los niños?”

M: “Hm, sí, siempre tengo buenas relaciones con ellos, pero no me gusta cuando yo estoy trabajando y la familia es allí. Ellos lo saben, porque les he dicho siempre. Prefiero que todos salgan, o si limpio la casa arriba, que se van abajo. Van al otro lado, no donde estoy.”

J: “Tú les dices siempre, que lo prefieres así?”

M: “Sí. Después de tomar un poco más de confianza. En principio siempre digo, es que para ustedes es mejor, y para mí también. Lo hago más rápido y la casa queda

más limpia. En cambio, si ustedes están aquí, es ruido, les molesta y a parte que los niños caminan y siguen ensuciando... lo que el piso está mojado. Entonces yo ordeno y ellos siguen desordenando... entonces no está bien. Entonces, ellos saben: Cuando Manuela viene, no quiero ver a nadie. Se van hacer compras o algo. Las personas también cuando estoy allí, donde hay niños también, saben, se van hacer algo, no sé, pero desaparecen de allí cuando escuchan la aspiradora en las gradas arriba, bajan.

Dieses Zitat zeigt meiner Meinung nach auf, dass der Privathaushalt als Erwerbsrahmen nicht per se Ort der Fremde und Ausbeutung (Becker-Schmidt 1992) sein muss, sondern dass dieser Raum durchaus durch die Fähigkeit, eine empathische und vertrauensvolle Beziehung zu den ArbeitgeberInnen aufzubauen, gestaltbar ist. Manuelas Beispiel zeigt auch auf, dass der Arbeitsrahmen aktiv mitgestaltet werden kann.

Ungleiche Machtverhältnisse und Abhängigkeiten

Manuela spricht aber nicht nur von "netten Personen", denen sie in Privathaushalten begegnet. Wenn sie von "gente fea" spricht, dann von Personen innerhalb des Arbeitsrahmens, bei denen sie keine gegenseitige Verständigung oder Vertrauenshaltung erreichen konnte. Sie relativiert dies aber in dem sie sagt, dass es halt überall spezielle Leute gäbe, was für mich implizit auch bedeutet, dass sie versucht, dies zu akzeptieren und das Beste daraus zu machen. Es zeigt aber auf, dass durch Einfühlungsvermögen und Kommunikationsgeschick mit der ArbeitgeberIn, negative Auswirkungen vermieden werden können.

Algunas veces, hay siempre cosas, a veces hay gente fea también, como en todo lugar del mundo, hay personas un poco especiales, entonces que no nos entendemos a veces, no? Es difícil, a veces es difícil entenderse con la gente.

Diese Bewertung darf meiner Ansicht nach, nicht ohne die Berücksichtigung ungleicher Machtverhältnissen und intrageschlechtlicher Hierarchien, da Manuela meist für Frauen arbeitet, betrachtet werden. Zum Beispiel antwortet Manuela auf die Frage hin, ob sie sich manchmal ausgebeutet oder schlecht behandelt fühle:

Con unos dos o tres. Porque siempre están mirando a qué hora entro ... y a qué hora me voy y eso me incomoda.... eso es un poco incomodo, porque hay veces, bueno, son personas que me gustan, pero yo me aguanto porque no me gusta entonces son un poco estrictos...[...] Pero ellos fichan la hora cuando yo salgo y cuando llego diez o quince minutos antes, ellos no dicen nada. Si yo me voy cinco minutos después, ellos están así [zeigt wie die ArbeitgeberInnen mahnend dastehen und demonstrativ auf ihre Uhr schauen.] Y esto no me gusta. Es un poco incomodo.

Bei zwei bis drei Arbeitgeberinnen fühlt sich Manuela unwohl, weil sie bei ihrer Arbeit ständig kontrolliert und beobachtet fühlt. Es wird zum Beispiel peinlichst darauf geachtet, dass Manuela um keine Minute die Arbeitszeit überzieht, je früher sie jedoch mit der Arbeit fertig ist, umso besser. Das Verhalten Manuela kann teilweise als willkürlich betrachtet werden, wie das oben genannte Zitat aufzeigt. Meiner Ansicht nach könnte durch ein solches Verhalten bewusst „der feine Unterschied“ (Bourdieu 2003) durch den höheren sozialen Status hervorgehoben werden.

Manuela empfindet es nicht so, dass sie finanziell ausgebeutet würde. Sie schützt sich selbst davor, indem sie von Anfang an klar macht, dass sie 20 Franken die Stunde verlangt.

Das folgende Zitat dazu ist vor allem in dieser Hinsicht interessant, dass Manuela hier eine Art „Sicherheitsschloss“ eingeführt hat und sich sagt: Es ist ein Zeichen für Ausbeutung, wenn jemand keine 20 Franken pro Stunde bezahlen will. Dies ist in dem Sinn auch eine gute Strategie, weil sie nach einer gewissen Zeit, wenn sie sich als gute Putzfrau bewährt hat, 25 Franken die Stunde erhält.

J: “Te sientes explotada a veces?”

M: “No, no. Porque cuando yo empecé a ir a trabajar o cuando busco un trabajo, siempre digo que yo cobro veinte francos la hora. Entonces, ellos, si quisieran explotarme, entonces me pagaran menos de 20 francos, pero si ellos quieren, ellos siempre me suben. Dicen: ‘Mira, tu trabajas bien y vamos a pagar te 25 francos ahora’. Entonces, con eso me pongo pensar, que no me explotan mucho.”

Es ist auch schon vorgekommen, dass ihr anstatt der gemeinsam vereinbarten 25 Franken die Stunde, nur 17 Franken ausgezahlt wurden, mit der Begründung, dass die Arbeitgeberin ihr im Moment nicht mehr zahlen könne. Manuela hat diese Stelle schliesslich verlassen, obwohl sich dadurch ihr Auskommen relativ stark geschmälert hat.

„Preferí quedarme sin trabajo como dos meses... sí hay gente así, que son muy muy muy fea.”

Für mich ist dies eines der Instrumente, um sich gegen ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis wehren zu können und sich auch vor Abhängigkeiten zu schützen. Voraussetzung, dass es andere Möglichkeiten gibt, den finanziellen Verlust durch eine neue Stelle wieder wettmachen zu können.

Claro que ahora para mí es más fácil, encuentro rápido, entonces, pregunto alguien, inmediatamente se comunican ellos, y consigo rápido, entonces, dejo a la otra persona, digo mejor no vengo más, porque, si hay un poco de inconvenientes, problemas, mejor no continuar. Ya no es bonito, no, no es lo mismo, ya no hay mucha confianza.

Ausschlaggebend, eine Arbeitsstelle zu verlassen, ist bei Manuela das Gefühl, dass ihr innerhalb der Arbeit kein Vertrauen mehr entgegen gebracht wird.

Unterschiede zwischen schweizerischen und lateinamerikanischen Arbeitgeberinnen

Wenn ich Manuela jeweils nach Abhängigkeiten, ungleichen Machtverhältnissen oder Hierarchien gefragt habe, hat sie immer deutlich zwischen Schweizerinnen und Lateinamerikanerinnen, die in der Schweiz leben, unterschieden.

Los que más explotan, es la gente extranjera. Los latinoamericanos. Yo tengo dos... ahí, sí, con ellos me siento explotada, pero después con la gente Suiza, no. Me siento feliz, porque yo sé lo que tengo que hacer y nunca me dicen 'esto un poquito más' o 'por qué has hecho eso así?'

Manuela sagt, dass Lateinamerikanerinnen und Lateinamerikaner diejenigen seien, welche jemanden wie sie am ehesten ausbeuten würden. Schweizerinnen oder Schweizer würden hingegen schauen, dass sie sich wohl fühle.

Eine wichtige Differenz zwischen SchweizerInnen und LateinamerikanerInnen, wobei sie meistens mit Frauen in Kontakt kommt, sei es, dass Schweizerinnen ihr eine lockerere Arbeitsatmosphäre bieten würden. Dort hat es Platz für Pausen und Getränke. Bei Lateinamerikanerinnen fühlt sie sich jedoch oft beobachtet und dazu gezwungen, alles zeitgerecht, sehr detailliert und korrekt zu machen.

Sie erzählt im unteren Zitat von Erlebnissen in einem mexikanischen Haushalt, wo die Arbeitgeberinnen von ihr teilweise verlangen würden, dass sie Detailarbeiten über ihre eigentliche Arbeitszeit hinaus verrichte, ohne Rücksicht darauf zu nehmen, dass zum Beispiel gerade Ferienzeit sei. Der Arbeitsrahmen wird zeitlich entgrenzt und es greifen keine formellen Regeln bezüglich maximaler Arbeitszeit oder Ferienzulagen.

...en cambio, los otros, dicen siempre uy... eso así, tratalo hacer muy bien. Quieren hacer o algo muy a fondo y al mismo tiempo de limpiar toda la casa. Por ejemplo el horno de la cocina, eso siempre algo como extra, porque se tarda mucho. Y ya no puedo limpiar un horno al fondo o un refrigerador... todo, sacar... todo y limpiar, porque me toma mucho tiempo. Y pierdo... mucho tiempo. Y eso es normalmente en las vacaciones... y la gente latina, sudamericana donde..., bueno eran mexicanos donde iba,... siempre quieren que se haga todo eso dentro del tiempo ... de limpiar. Bastante. Eso es una gran diferencia.

Manuela bezieht sich in ihren Aussagen auf fünf lateinamerikanische Arbeitgeberinnen. Drei dieser Stellen hat sie freiwillig verlassen, weil ihr der Arbeitsalltag dort zu unangenehm wurde. Ein Beispiel dazu:

Por ejemplo una que dejé, yo estaba trabajando arriba y ella estaba abajo, venía de puntillas... estuve en el baño limpiando, metía su cabeza o pasaba disimuladamente... entonces de que... Está espiando si trabajo o no y esto yo lo veo un poquito de reojo... y entonces yo dejé también estos trabajos. Ahora tengo dos que eran los mejores de todos estos... si pero es igual, no es, claro, no hay este control de espionaje... pero estan un poco más estrictos que los otros... Es bastante ... la diferencia, los latinoamericanos y los suizos.

Das Unvertrauen, welches durch das Nachspionieren impliziert wurde, war Manuela zu unangenehm, sodass sie die Arbeitsstelle verlassen hat. Im Gegensatz dazu fühlt sie sich in Schweizer Haushalten in einer Vertrauensposition, welche ihr „einfach so“ entgegengebracht wird. Dabei spielt sicher auch die Investition von „Qualitätszeit“ in Form einer lockeren Plauderei eine grosse Rolle, dass sich Manuela besser fühlt. So wird ihr auch zu verstehen gegeben, dass sie nicht von „oben herab“ behandelt wird, wie es nach Manuelas Aussagen, Personen aus Lateinamerika täten.

Soziale Netzwerke

Manuelas Familie setzt sich aus dem zusammen, was im theoretischen Teil meiner Arbeit als „transnationales Familiennetzwerk“ beschrieben wird. Dieses Netzwerk wurde durch den Nachzug der Kinder zu einem grossen Teil aufgebrochen, auch weil die zurückgebliebenen Verwandten nicht mehr finanziell von Manuela abhängig sind. Anfangs des Aufenthaltes in der Schweiz, war es, wie im Kurzportrait erwähnt, sehr wichtig für Manuela, auf ein Netzwerk von bolivianischen Freundinnen zurückgreifen zu können, nach dem sie ihr erstes Arbeitsverhältnis in Fribourg aufgeben konnte. Durch den Zusammenschluss werden Manuela auch zwei Arbeitsstellen von den Frauen übergeben. Nach dieser Anfangsphase, erhält sie weitere Stellenangebote über die Vermittlung der Freundinnen, die sich bei anderen Frauen umgehört haben.

J: “Como has conseguido tus trabajos?”

M: “Primeramente he encargado las amigas, una amiga me consiguió uno... esta persona ya empieza a preguntar a otras, entonces que nos contactamos con una, dos o tres, ellas se encargan a sus... amigas, y así uno va... conociendo la gente.”

Heute ist es für Manuela nicht mehr so wichtig, ein Freundinnennetzwerk zu haben, um Arbeit zu finden, da sie jetzt über ihre Arbeitgeberinnen vermittelt werden kann. Sie sagt, dass die Freundinnen jetzt eher wichtig sind, wenn es um ihre Wohnsituation oder Dinge geht, welche ihre Kinder betreffen.

Manuela hat über das Freundinnennetzwerk hinaus auch gute Kontakte zur Anlaufstelle für Sans-Papiers in Basel und engagiert sich dort auch politisch. Durch Rosemarie, eine Frau des Kollektivs, die sich um Versicherungen und Krankenkassen kümmert, konnte Manuela auch ihrer Familie eine Krankenversicherung besorgen.

J: “Y cómo es tu relación con organizaciones como ésta?”

M: “Es buena la relación aquí.”

J: “Puedes explicarlo un poquito más?”

M: “Sí. Al principio, desconfiado porque claro, como hay siempre gente que inventa cosas, me decían muchas cosas. Que ellos sacan..., que estan siempre sacando informaciones para la policia, que note mis datos, sí, muchas cosas. Pero después, tenía tantas necesidades... que tuve que venir, más seguido, pronto mis hijos venían, y necesitaban. Después me hablaron del seguro, de seguro de enfermedad y todo eso me interesa y me fui cuando cuento que todo era falso... lo que me dijeron porque ellos no estuvieran ayudandonos de esa forma... si les interesaría de verdad para informaciones solamente no, entonces me di cuenta que es verdad que quiere ayudar, y tambien empecé más a confiar y confio... mucho en ellos . Tengo mucha confianza. Y el miedo que no tengo ya es... también gracias a ellos. Sé que estoy protegida por ellos. Es verdad, no, entonces ya no tengo miedo.”

Anfangs ist Manuela misstrauisch, weil sie negative Gerüchte über die Anlaufstelle gehört hat. Zum Beispiel, dass über die Anlaufstelle Informationen für die Polizei gesammelt würden. Als Sans-Papiers-Frau ist Manuela auf Informationen bezüglich der Vertrauenswürdigkeit von Institutionen und Behörden angewiesen und muss sich auf die Gerüchte stützen, welche in Umlauf gebracht werden, oder selber herausfinden, was hinter den Gerüchten steckt. Als Manuela die Kinder nachziehen will, entschliesst sie sich dazu, die Angelegenheiten, welche bezüglich der Kinder geregelt

werden sollten, mit Hilfe der Anlaufstelle zu lösen. Heute fühlt sie sich durch die Existenz der Anlaufstelle und die Beziehungen zu den jeweiligen Personen sehr gut aufgehoben, selbstbewusster und gestärkt.

Bewertung der Arbeitstätigkeiten: Die Nische innerhalb des informellen Arbeitsmarktes ausnutzen

J: “ Te gusta limpiar casas?”

M: “Claro, ya me he acostumbrada.”

J: “Quieres hacer otras cosas?”

M: “Al principio cuando vine?No, siempre ya me imaginé que aquí el trabajo era lo peor. Vine de trabajar y sabía que lo peor, vine siempre con esa... mentalidad, de trabajar... en las casas. Y ya me acostumbré, sí, claro.”

Manuela hat sich von Anfang an vorgestellt, dass sie in Europa und schliesslich in der Schweiz, eine nieder qualifizierte Arbeit verrichten müsse. Sie macht eine trefende Eigenanalyse, welche sich mit den Ausführungen in den theoretischen Kapiteln über den „Weltmarkt Privathaushalt“ und der „Transnationalität im Haushalt“ decken. Sie spricht auch davon, sich auf eine dementsprechende „Arbeitsmentalität“ vorbereitet zu haben, was es ihr auch ermögliche, sich gut dort hinein zu schicken. Gleichzeitig erwähnt Manuela jedoch die Schwierigkeit, mit einem anderen kulturellen Hintergrund in einen europäischen Haushalt einzutreten, wenn sie zum Beispiel von ihrer ersten Arbeitsstelle in Fribourg erzählt und somit auch wieder die These von Becker-Schmidt (1992) zum Thema macht. Zu den ersten Erfahrungen in Fribourg erzählt Manuela, dass es für sie sehr schwierig war, als jemand aus einem anderen kulturellen Kontext, in einen ihr fremden Privathaushalt eintreten zu müssen.

Nosotros que tenemosotra cultura y de pronto entrar en una casa con otros costumbres y todo. Claro ya tuve experiencias. Ya viví siete meses... en esto, entonces no me gusta. Porque justo caí en una... casa muy equivocada. En una casa donde eran... vegetarianos, y eran unos artistas... de cine, teatro, que solo toman desayuno muy poco en la mañana, y no almorzaban, y solo comían por la tarde. Entonces para mi eso era fatal. Si nosotros comiamos bastante carne en Sudamérica y de pronto ese cambio... fue una mala experiencia.

Fazit

Die Ansicht, dass LateinamerikanerInnen, die in der Schweiz leben, diejenigen seien, welche jemanden am ehesten ausbeuten würden, kann meiner Meinung nach gut mit einer Hypothese von Pierre Alain Niklaus von der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel in Kongruenz gebracht werden.

Ich hab da die Hypothese, dass sich die Frauen immer schon ein paar andere Frauen um sich rum scharen, von der gleichen Bevölkerungsgruppe und sich dann gleichzeitig aber gegenüber den anderen abgrenzen, also an sich den Kontakt ein bisschen suchen, aber dann nicht gleich zu allen. Also zu denen Kontakt suchen, zu denen du Vertrauen hast und gegenüber den anderen grenzt du dich dann ab, denn je mehr wissen dass du da bist, wenn du illegal hier bist, umso gefährlicher wird es.

Einerseits können also Frauen aus dem Herkunftsland einen wichtigen Teil des eigenen Sozialkapitals ausmachen und für bestimmte Hilfeleistungen genutzt werden. Andererseits kann es sein, dass vor allem Personen aus dem Herkunftsland auch eine Gefahr darstellen. Niklaus spricht hier die Gefahr der Denunziation an. Manuela bezieht sich aber ausschliesslich auf eine mögliche Ausnutzung ihrer momentanen Lebenssituation als Sans-Papiers Frau. Ich kann nicht abschliessend sagen, aus welchen Gründen Manuela denkt, dass Personen aus Lateinamerika am ehesten Menschen wie sie ausbeuten. Es könnte aber sein, dass bewusst eine Art Hierarchiegefälle demonstriert wird, wenn zum Beispiel eine Arbeitgeberin aus Lateinamerika eine Aufenthaltsbewilligung und dazu einige Privilegien hat, ihre Hausangestellte, die ebenso aus Lateinamerika kommt, jedoch nicht.

Manuela wird manchmal bei ihrer Arbeit beobachtet und es wird genau darauf geachtet, dass sie nicht zu früh ihre Aufgaben niederlegt. Wenn sie ihre Tätigkeiten zeitlich überzieht, ist das hingegen egal und wird wahrscheinlich auch nicht extra bezahlt, was einer gewissen Willkür im Umgang mit einer Arbeitnehmerin entspricht, welche einem unterstellt ist und welche auch eine eher niedrig qualifizierte Tätigkeit verübt. Manuela muss sich eigentlich immer wieder von neuem auf die Bedürfnisse und Launen der ArbeitgeberInnen einstellen können. Dies kann sie durch ihr gutes Kulturkapital in der Form von Sprachkompetenzen und der Fähigkeit, die Arbeitsbeziehungen empathisch zu gestalten, zufrieden stellend bewerkstelligen. Sie kann dadurch auch eigene Forderungen durchsetzen. Durch den Aufbau eines vertrauensvollen Umgangs mit ihren Arbeitgeberinnen und den jeweiligen Familienmitgliedern, kann sie ihren Arbeitsrahmen somit zu ihren Gunsten gestalten, was auch aufzeigt, dass der Privathaushalt als Erwerbsrahmen nicht per se als Ort der Fremde und Ausbeutung (Becker-Schmidt 1992) betrachtet werden muss. Dies, obwohl die Prägnanz kultureller Unterschiede, so wie es Manuela in einem Zitat erwähnt, nicht ausser Acht gelassen werden kann.

8.2 Carla

Mit Carla aus Brasilien habe ich mich zweimal für ein Interview verabredet, weil mir zuerst ein Missgeschick passiert ist und dann die Zeit nicht mehr gereicht hat, das Interview zu beenden: Ich habe Carla, da ich sie vorher noch nie gesehen habe, mit einer anderen Brasilianerin verwechselt, die alleine an einem Tisch am Treffpunkt gesessen hat. Nach einer halbstündigen Verspätung konnten wir das Gespräch schliesslich, in einem Büroraum oberhalb des Restaurants, beginnen. Carla wirkt sehr schüchtern, aber gleichzeitig sehr warmherzig und positiv. Während des Interviews haben wir oft gelacht. Sie spricht nicht sehr gut Deutsch und manchmal musste ich im Interview mit Spanisch nachhelfen, worauf Carla jedoch immer auf Deutsch geantwortet hat.

Ich habe Carla durch Esther Stohler von MebiF in Bern kennen gelernt. MebiF ist die einzige Organisation, mit welcher Carla Kontakt aufgenommen hat.

Sie ist die einzige Frau unter meinen Informantinnen, die Rassismus im Alltag angesprochen hat. Sie sagt, dass es ihr immer wieder passiert, dass sie im Bus keinen Platz findet, weil die Leute nicht wollen, dass sie sich neben sie setzt. Das ärgert Carla, sie glaubt, die Leute würden denken, dass sie von der Schweiz nur profitieren wolle. Carla findet dies ungerecht, weil sie schliesslich hart arbeite und niemandem finanziell zur Last fallen würde.

Carla ist 40 Jahre alt. Sie ist ledig und hat einen 13 jährigen Sohn, der auch in der Schweiz lebt und zur Schule geht. Carla kommt aus einer Familie mit sieben Kindern. Ausser ihr und zwei Schwestern, von welchen eine mit einem Schweizer verheiratet ist, lebt die ganze Familie in Brasilien. In ihrem Heimatland ist es schwierig, Arbeit zu finden und genügend Geld zu verdienen. Carla hat in Brasilien ausser der obligatorischen Schulausbildung, keine weitere Schule besucht. Bevor sie in die Schweiz gekommen ist, hat sie eine Zeit lang für eine private Sicherheitsfirma gearbeitet.

Für Carla ist die Schweiz wie ein Traum, sie sagt, sie habe schon als Kind davon geträumt, einmal in die Schweiz zu gehen. Schliesslich folgt sie der schriftlichen Einladung eines Freundes, in die Schweiz zu kommen und hier für eine brasilianische Familie im Haushalt zu arbeiten. Nun lebt sie in Bern und dies, seit sie vor fünf Jahren mit dem Touristenvisum in die Schweiz eingereist ist. Zwischendurch war Carla einmal für drei Monate in Brasilien bei ihrer Familie, hat diese jetzt jedoch schon seit zwei Jahren nicht mehr gesehen. Carla gefällt es gut in der Schweiz und sie möchte bleiben. Sie wünscht sich, eines Tages legal hier sein zu können und keine Angst mehr vor polizeilicher Repression haben zu müssen.

Ja in Brasilien, es ist sehr schwierig, oder...hat keine Arbeit, hat keine Geld, ich habe keine Haus... das ist wie... ein Traum immer... vielleicht in der Schweiz ist besser zu kommen...[...] Weißt du, ich arbeite hier vier Stunden pro Woche... in Brasilien arbeite ich dafür einen Monat, verstehst du?

Carla muss mit ihrer Arbeit ihre Familie unterstützen. Ihre Mutter braucht Medikamente, weil sie an Krebs leidet. Sie benötigt Chemotherapien und hatte zur Zeit des Interviews auch eine Operation. Carla könnte also nicht zurück, da sonst die Pflege ihrer Mutter nicht ausreichend gewährleistet wäre.

Carla arbeitet als Putzfrau, gelegentlich auch als Babysitterin. Die Familie, bei der sie am Anfang gearbeitet hat, gehört nicht mehr zu ihren ArbeitgeberInnen. Sie war dort für etwa neun Monate tätig. Da die Eltern immer gearbeitet haben, hat sie die zwei Kinder betreut und den Haushalt gemacht. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Scheidung des Ehepaars aufgelöst. Der gleiche Freund vermittelt ihr immer wieder Jobs in Privathaushalten. Es ist aber nicht sicher, ob er der einzige Arbeitsvermittler Carlas ist. Meistens kann Carla die ganze Woche arbeiten, die Arbeitsstellen können aber schnell wechseln und neue immer wieder dazu kommen.

„Ja, das ist so: heute ich arbeite mit dieser [Haushalt/Familie], morgen mit den anderen...“

So kann es auch sein, dass sie einen Tag bei einer Familie Babysitten geht und in der folgenden Woche die gleiche Familie anruft und fragt, ob sie putzen kommen könne. Carla verdient oft nur 15 Franken die Stunde, da ihre ArbeitgeberInnen der Meinung sind, eine Putzfrau mit Papieren koste 25 Franken, wegen der Beiträge für Sozialversicherungen, eine Putzfrau ohne Papiere aber weniger. Für das Babysitten erhält sie zwischen sieben und zehn Franken die Stunde. Carla sagt, dass das Kinderhüten in legaler Einstellung 10 Franken pro Stunde koste, kann aber nicht sagen, woher sie dies weiss.

Da sie nicht so gut Deutsch spricht, findet sie es manchmal schwierig, sich mit den ArbeitgeberInnen zu unterhalten. Wegen ungenügender Deutschkenntnisse hat sie ebenfalls schon einen Job verloren.

Carla wohnt zusammen mit ihrem Sohn und einem brasilianischen Freund, der mit einer Schweizerin verheiratet ist, in einem Studio. Die Wohnung hat dieser Bekannte organisiert. Es ist mir nicht bekannt, ob es sich dabei um den gleichen Mann handelt, welcher Carla oft Arbeitsstellen vermittelt.

Carla hat keine Krankenversicherung. Da sie keinen konstanten Lohn erhält, kann sie sich das nicht leisten. Über die Krankenkasse hat sie sich bei MebiF informiert.

Nein, für mich, das ist teuer. Sie hat gesagt, ich muss bezahlen 300 Franken. Das ist zu teuer. Zum Beispiel, diese Monat ich habe, das ist kein Problem, die andere Monat, ich weiss nicht.

8.2.1 Interviewinterpretation

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse: Ein instabiles Arbeitspensum

Der Umgang mit und die Beziehungen zu den einzelnen Arbeitgeberinnen, es sind meistens Frauen, welche die Anstellung regeln, werden dadurch, dass Carla keine Papiere hat, bedeutend mitstrukturiert: Sie arbeitet entweder als Babysitterin oder als Putzfrau, hat aber kein stabiles Arbeitspensum, was schon im Kurzportrait zum Vorschein gekommen ist. Die Stellen werden ihr meistens von einem bestimmten Freund übermittelt, welchen ich ebenfalls bereits im Kurzportrait erwähnt habe. Teilweise wird sie auch über vorherige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weitervermittelt. Manchmal kann sie länger bei einer Familie arbeiten, meistens handelt es sich aber um kurze und kurzfristig vermittelte Anstellungen.

Die Vermittlung der Arbeitsstellen läuft meistens über das Telefon ab und Carla wird von Bekannten oder (zukünftigen) Arbeitgeberinnen oder teilweise auch Arbeitgebern kontaktiert.

Heute eine Person sagt: 'Ich brauche eine Babysitter'. Sie haben meine Telefon und rufen mich an... ein Monat später, diese Familie sagt: 'Ah heute, du kommst putzen hier'.

Carla arbeitet jeweils alleine in den Haushalten, wenn sie putzt, hat also fast keinen persönlichen Kontakt zu ihren Arbeitgeberinnen. Ich finde es spannend, dass Carla sehr gerne für Schweizer Familien arbeitet, wie sie sagt. Sie schätzt es, dass sie „immer korrekt“ und „sympathisch“ sind, im Gegensatz dazu bewertet sie Brasilien als Ort der Unordnung und Unpünktlichkeit.

J: „Arbeitest du auch für Schweizer Familien?“

C: „Ja, auch. Ja, das ist so... das ist schön, das ist gut. Schweizer, das ist so...kompliziert.

J: „Die Leute sind kompliziert?“

C: „Nein, die Leute nicht. Aber sagen: 'das hat keine Papier, drum besser nicht'. Die Leute sind sehr nett, das ist, für mich das ist immer korrekt, das Schweizer... schade.

Einmal hier, das ist immer so: so oder so. Alles ist in Ordnung, alles ist so pünktlich: 5 Uhr hier, dann etwas anderes. In Brasilien, wir kommen eine halbe Stunde später.“

Durch das eben erwähnte Zitat kommt zum Vorschein, dass die fehlende Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung Carla enge Grenzen setzt. Die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber haben Angst, Carla ohne Arbeitsbewilligung einzustellen. Carla ist im Arbeitsalltag auf Toleranz bezüglich ihres aufenthaltsrechtlichen Status angewiesen. Ein Stück weit ist sie diesbezüglich auch vom Mitgefühl potentieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abhängig, denn wenn dem nicht so wäre, könnte sie sich ihr Auskommen nicht finanzieren, zumindest nicht durch Putz- oder Betreuungsarbeiten in Privathaushalten. Zu der Situation, illegalisiert zu arbeiten sagt Carla:

„Ja. Die Leute haben Angst. [...] ah, das ist ein Kolleg, hat Papiere´? ´Nein´. ´Ok, das tut mir Leid´. Die andere Leute, das sind nett... einmal das ist gut, das ist kein Problem, weil sie brauchen, [dann] telefonieren [sie]...das ist sehr schwierig.

Oder die Personen sagen:

´Du bist sehr nett... es tut mir Leid, ich darf nicht... ich möchte nicht so, es ist so kompliziert. Ich mochte dir helfen, aber ich kann nicht, sorry. Vielleicht gib deine Nummer für eine andere Person, vielleicht hat diese Person kein Problem damit´.

Es kommt auch vor, dass Carla´s Dienste deshalb nur ein- oder zweimal in Anspruch genommen werden, was zu einem relativ instabilen und unsicheren Einkommen führt und Carla ökonomisch sehr abhängig von den Launen ihrer Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber macht.

Ein anderes Problem, welches feste Anstellungen verhindert, stellt ihr ungenügendes kulturelles Kapital in Form von fehlenden Sprachkompetenzen¹² dar. Das Fehlen einer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, gekoppelt mit einem ungenügenden Kulturkapital, verstärkt die Instabilität im Arbeitsalltag und die Gefahr, von einem Tag auf den anderen entlassen zu werden:

J: „Und mit der Sprache?“

C: „Manchmal das ist Deutsch oder Französisch... manchmal mit den Händen.“

J: „Hast du das Gefühl, das ist ein Problem für dich?“

C: „Ja. Das ist, äh...das ist nicht... Deutsch, das ist schwierig. Manchmal die Frau sagt: ´Du machen das´ und ich verstehe das [im Sinne von etwas Anderem]. Und nachher sie sagen, ´sorry, du bist nett, sympathisch, du verstehen nicht Deutsch, ich muss eine Person mit Deutsch haben´.“

Interessant ist, dass ein allgemeiner Konsens zu bestehen scheint, wie viel eine Putzfrau verdienen soll und wie viel eine Kinderbetreuerin oder Babysitterin verdienen sollte. Auf was für eine Quelle sich die Personen jeweils abstützen, ist mir jedoch nicht bekannt. Carla sagt:

¹² Die Zitate von Carla werden wortwörtlich wiedergegeben, weil ich zeigen möchte, wie schwerwiegend in Carlas Fall die ungenügenden Sprachkompetenzen sind. Die Aussagen werden, wo es für das Verständnis hilfreich ist, durch Ergänzungen meinerseits vervollständigt.

Ah, das ist... hier in der Schweiz, die Leute bezahlen normal, das ist 25 Franken pro Stunde. Für Kinder, das ist 10 Franken pro Stunde. Wenn sie hat keine Papier, das ist 15, oder 20 Franken... 'du hast keine Papiere, ok, ich muss bezahlen nur 15 Franken'

Die Rechtfertigung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entspricht formellen Rahmenbedingungen, wie der Tatsache, dass diese gewisse Steuern bezahlen müssten, Carla jedoch nicht. Dem entgegnet Carla, dass sie sich mit ihrem Lohn ihre Existenz sichern müsse, dass sie kein Feriengeld oder Krankengeld erhält, oder es auch sein könne, dass sie eines Tages ausgeschafft werden würde und somit auch eine ungewisse Zukunft habe. Das wird von ihren Arbeitgeberinnen oder gegebenenfalls Arbeitgebern, jedoch nicht berücksichtigt.

Solche Statements wurden vor allem von brasilianischen Arbeitgeberinnen, die in der Schweiz leben, gemacht. Carla schätzt die Situation so ein, dass Personen aus Brasilien sie eher ausnützen würden und zum Beispiel auch weniger bezahlen würden als Schweizerinnen, oder Schweizer. Wobei sie selber hinzufügt, dass sie vor allem für Brasilianerinnen arbeitet, weshalb sie dies nicht wirklich vergleichen könne.

'Aha, du hast keine Papier hier, ich glaub du arbeitest nur [für...]' 'Nein, ich arbeite für 25 Franken!' 'Ok, ich denke ich zahle nur so und so [viel]' 'Das ist wenig... Mehr das ist Brasilianer...ich kenne mehr Brasilianer, nicht so viele Portugiesen oder Schweizer, darum das ich sage Brasilianer. Vielleicht, die andere Frau das ist Portugues, das machen das gleich, oder... ich weiss nicht.'

Die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen: unverbindliche Zusammensetzungen

Die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen werden von Carla als „korrekt“ und „normal“ beschrieben. Als ich sie weiter darauf anspreche, ob sie zum Beispiel freundschaftliche Beziehungen zu ihren Arbeitgeberinnen unterhalte, oder es manchmal schwierig sei, sich vom Arbeitsplatz zu distanzieren, beantwortet sie dies mit einem klaren nein.

J: „Wie sind die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen?“

C: „Normal, das ist... äh... gut.“

J: „Ist es manchmal auch zu nahe, oder zu freundschaftlich?“

C: „Nein, das ist... die Leute sehe ich nicht... das ist nicht kompliziert.“

J: „Ist das so: das ist meine Arbeitsstelle und wir sprechen nur über das, was wir müssen?“

C: „Ja.“

J: „Hast du manchmal Probleme, dich von den Arbeitgeberinnen zu distanzieren?“

C: „Nein. Manchmal das ist hat Leute, die möchte... 'heute komm, heute du machst das'...hat Leute das ist... 'Hallo: du machst das und das. Nachher...wann du putzt, ich gehe einkaufen oder mit dem Hund spazieren'. Nachher kommt und bezahlt, das ist gut, das ist keine Kontakt. Weil hat Leute, das ist möchte sprechen so... 'heute meine Hunde macht das...schau mal... 'das ist so...“

J: „Gefällt dir das auch so, wie du arbeiten kannst, die Beziehungen die du hast?“

C: „Ja.“

Diese Aussagen sprechen für ein allgemein eher distanzierendes, vielleicht schon eher als „rein geschäftlich“ zu bezeichnendes Verhältnis innerhalb einer meist intra-geschlechtlichen Arbeitsteilung zwischen Carla als Arbeitnehmerin und den Hausfrauen als Arbeitgeberinnen. Dies entspricht vermutlich auch Carlas idealen Vorstellungen von ihren Arbeitsstellen.

Der Umgang mit demonstrierten Hierarchien innerhalb der Arbeitsverhältnisse

Carla erzählt, es sei ihr auch schon passiert, dass ihr bei einer kompletten Wohnungsreinigung wegen eines Umzuges, anstatt der mündlich abgemachten 800 Franken, nur 500 Franken ausgezahlt wurden. Obwohl sich Carla beschwert hatte, musste sie sich schlussendlich mit den 500 Franken zufrieden geben. Carla würde nicht mehr bei dieser Frau arbeiten und meint auch, dass sie sich schnell von einer Stelle verabschieden würde, wenn sie einmal schlecht behandelt würde. Eine konkrete Strategie, wie sie sich wehren würde, hat sie jedoch nicht.

C: *„Letztes Monate, ich putzte eine grosse Wohnung, wo niemand mehr gewohnt hatte. Ich arbeitete den ganzen Tag, nachher diese Frau sagt, ´nein das ist nicht genug, das ist nicht genug...nein, nein, das ist nicht gut´.“*

J: „Sie sagte, das war nicht gut, was du gemacht hast?“

C: *„Ja, [sie sagte:] ´ich sage...du sage du putzt alles.“ Ich habe geputzt alles, Fenster... aber nein... das ist nicht korrekt. Ich muss das sagen, zum Beispiel diese Frau hat gesagt, ´für mich ich sage 800.-´ das sie bezahlt mir, sie hat mir nur 500 Franken gezahlt, und sie hat gesagt ´das ist genug´. Ich arbeite den ganzen Tag, diese Frau muss bezahlen für mich...“*

J: „Dann hast du gesagt, es ist zu wenig?“

C: *„Ja. Ich sage...weißt du, ich arbeite ganzen Tag! Ja, nein heute, das ist so viel Wasser, weil Regen. Das ist...ich putze Fenster draussen im Regen, den ganzen Tag!“*

J: „Was hat sie gemacht, nachdem du gesagt hast, dass es nicht gut für dich war?“

C: *„Sie sagte ´nein, hier, das ist das Geld. Ich muss nur das bezahlen´. Ich habe genommen! Dreihundert, das ist viel...“*

J: „Arbeitest du in Zukunft wieder bei dieser Frau?“

C: *„Nein, nein. Weil ich arbeitete sieben Stunden... den ganzen Tag... ich bin kaputt...“*

Manchmal erhält Carla auch für Reinigungsarbeiten zum Beispiel nur 15 oder 16 Franken die Stunde, was für ihre Lebenserhaltungskosten eine zu niedrige Entlohnung darstellt. Sie sieht sich aber dazu gezwungen, auch dieses Angebot anzunehmen, weil sie ansonsten einfach ohne Geld dastehen würde:

J: „Es solamente que yo no sé, cuando te dan solamente 15 francos, para limpiar, tienes una estrategia, dices ´no está bien para mí´...tú lo dices?“

C: *„Manchmal, nein. Und das ist, äh... ich sage... ich bin frei... und ich brauche das Geld, das ist zum Beispiel besser ich habe 15 Franken als nichts. [Wenn jemand*

sagt] *‘ich bezahle nur 16 Franken’ ... dann ich komme, wenn nicht, ich habe keine Geld.*“

Diese Tatsache, dass sie kein stabiles Einkommen durch das Fehlen eines regelmässigen Arbeitspensums hat, da sie nicht legal arbeiten kann, kann von den Arbeitgeberinnen schamlos ausgenutzt werden. Es signalisiert eine Demonstration von ungleichen Machtverhältnissen, welcher Carla nichts entgegensetzen kann.

Soziale Netzwerke: Ein ungenügendes Sozialkapital

Carlas Familiennetzwerk besteht aus ihrem 13 jährigen Sohn und zwei Schwestern, die ebenfalls in der Schweiz leben. Die in Brasilien zurückgebliebene Familie ist in ökonomischer Hinsicht darauf angewiesen, dass sie transnational organisiert bleibt, was im Moment von den drei Frauen abhängig ist, die sich im Ausland ein Auskommen organisieren. Carla muss auch für ihren Sohn aufkommen, der in der Schweiz zur Schule geht. Eine Schwester hat Kinder und ist mit einem Schweizer verheiratet, die andere lebt ebenfalls illegalisiert in der Schweiz.

Carla pflegt gute Beziehungen zu ihren Schwestern, ansonsten sagt sie, dass sie wenige Bekanntschaften mit anderen Personen unterhalte und deshalb oft alleine und einsam sei. Sie spricht auch davon, dass sie aufgrund der Angst, auf der Strasse von der Polizei aufgegriffen zu werden, weniger rausgehen würde, was das Knüpfen von sozialen Kontakten ebenfalls erschwert.

Manchmal das ist so...Polizei schaut und dann meine ich... sie kommen, dann macht es so [schlägt sich mehrere Male mit der Hand auf die Brust]. Und manchmal, die Polizei geht wo ich wohne... das ist... dann zum Beispiel ich denke, die Polizei ist wegen mir hier.

Carla ist aufgrund der Angst vor Repression auch vorsichtig, mit wem sie spricht. Ich finde es bezeichnend, dass ausserhalb von ihren Arbeitsverhältnissen, wieder Menschen aus Brasilien eine besondere Stellung einnehmen. Als ich sie in unserem Interview auf Kontakte mit anderen BrasilianerInnen anspreche, bezieht sie sich auf das kurze Gespräch, welches sie mit der Frau gehabt hat, mit welcher ich sie zuvor verwechselt hatte.

Jetzt diese Frau das ist...[sie fragt] ‘wie viel bist du hier’? Ich sage: ‘drei Monate’. Das ist eine Brasilianer, ich kenne nicht. Ich darf nicht sagen, zwei Jahre bin ich hier, das ist drei Monate. Das ist kein Problem.

Mit Personen aus Brasilien, die sie nicht kennt, geht sie vorsichtig um, weil sie nicht möchte, dass sie erfahren, dass sie illegal hier ist. Carla hat Angst, deswegen verraten zu werden, was ein weiteres Zitat belegt, wenn sie sagt:

Ja, das ist zum Beispiel hier hat eine Brasilianer, das heiratet, eine Papier, ich habe nicht...zum Beispiel ich treffe einmal, das ist nicht so gut, das diskutiert ‘ok, ich rufe Polizei’.

Ich denke, dass eine Art unreflektierter Neid gegenüber Carlas scheinbar privilegierter Situation als Sans-Papiers-Frau seine Wirkung entfaltet und Carla in ihrer miss-

trauischen Haltung gegenüber anderen Personen aus Brasilien bestätigt, was im folgenden Zitat gut zum Ausdruck kommt:

Zum Beispiel [sagt] eine Brasilianerin: 'ich möchte nicht arbeiten'. Nachher das ist... 'die hat keine Papiere'. Aber ich arbeite. Sie sagen: 'Warum arbeitest du hier? Ich bezahle Steuern, Krankenkasse und so weiter und du, nichts bezahlen! Ich habe keine Geld'. Das ist nicht gut...[ich sage dann:] 'Ok, du hast keine Arbeit, du arbeitest nicht. Ich verstehe nicht, warum du nicht arbeitest, du hast eine Papier, kannst du arbeiten, möchtest aber nicht. Ich möchte arbeiten, ich möchte bezahlen das alles... aber ich kann nicht'. Dann sagen sie: 'Also das ist nicht gut, ich telefoniere Polizei, morgen du gehen Brazil'.

Kontakte mit SchweizerInnen

Carla hat auch nur kurzfristige oder zufällige Bekanntschaften mit SchweizerInnen aufbauen können. Das Scheitern dieser sozialen Beziehungen, welche wichtig wären, um ein verbindliches Sozialkapitalverhältnis aufzubauen und reproduzieren zu können, kann wieder auf Carlas ungeregelten Aufenthaltsstatus zurückgeführt werden.

Ja, das ist so, ich kenne nicht so viele Schweizer, ähm... ich gehe draussen in Bar, also der Schweizer oder die Schweizerin, die sind immer nett, oder sympatisch, das ist kein Problem. In Bar das ist so, die fragen: 'Woher kommen sie, oder was machst du hier, wie viel Zeit du hast hier...hast du Papiere'? 'Nein'. 'Ok' [macht eine Bewegung mit den Händen, dass die Person geht]. Manchmal das ist für Leute aber keine Problem.

Welche Gründe im Einzelnen ausschlaggebend für die mangelhaften Kontakte sind, kann ich nicht sagen. Ich vermute aber, dass, vor allem bezüglich männlicher Bekanntschaften, der Gedanke oder die Befürchtung einer Art Ausnutzung der besser gestellten Person nicht zu unterschätzen sind, wie folgendes Zitat aufzeigen könnte:

Manchmal ich kenne einen Mann, wie schreiben oder spazieren. Manchmal das ist sehr schön, das ist natürlich. Äh...das sagen : „Es tut mir Leid, jetzt...ich möchte kennen Personen, im Moment ich möchte nicht heiraten, ich möchte nicht mehr bleiben mit dir, warum du hast keine Papiere, ich möchte keine Probleme...

Bewertung der Tätigkeiten: Autonomie durch Reinigungsarbeiten

Carla bewertet die verschiedenen Arbeitstätigkeiten auf folgende Weise:

J: „Du arbeitest noch mit Kindern...“

C: „Ja... ich mag mehr das Putzen.“

J: „Warum?“

C: „Ich... mag so putzen, organisieren und so... ich bin froh... zum Beispiel organisieren und so, das ist für mich besser. Für Kinder, das ist ein bisschen speziell... hm... ich weiss nicht, so... putzen ist besser.“

Carla betont, wie wichtig es ihr ist, ihre Arbeitstätigkeiten autonom organisieren zu können, indem sie bei Reinigungsarbeiten, eine gewisse Eigenverantwortung tragen könne.

Dies gewährt ihr wahrscheinlich eine Art Unabhängigkeit und eine Aufwertung ihrer Tätigkeit, während ihr das Betreuen von Kindern das Gegenteil vor Augen hält.

Ja... Kinder, das ist speziell. Mutter sagt: 'Das ist nicht gut, wenn sie das und das machen'. Aber die Kinder sagen: 'Aber ich möchte das!' Zum Beispiel diese Mutter sagen: 'Ich gehe arbeiten oder spazieren und die Kinder müssen nicht Fernsehen schauen'. Die Kinder wissen das, aber sie sagen dann: 'Ich möchte aber! Du nicht meine Mutter'.

Wenn sie mit Kindern arbeitet, wird Carla bewusst, dass sie eine Fremde „zu Hause“ ist, dass sie nicht selber entscheiden kann und schliesslich von den Launen der ihr anvertrauten Kinder abhängig ist, was Carla als störend und unangenehm empfindet.

Fazit

Dass Carla über keine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung verfügt, bereitet ihr grosse Probleme und bestimmen ihren Aufenthalt und Arbeitsalltag sehr stark. Carla ist die einzige meiner Informantinnen, die so einschneidende Schwierigkeiten aufgrund der fehlenden Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung hat. Dies führt dazu, dass Carla auch über ein ungenügendes Sozialkapital in Form von verbindlichen, auf Empathie beruhenden und reproduzierbaren sozialen Beziehungen verfügt (siehe auch Bourdieu 1983 und Geissler 2002). Schliesslich ist sie auch institutionell eher schwach eingebettet. Hinzu kommt, dass die Angst davor, entdeckt und schliesslich ausgeschafft zu werden, Carlas Aufenthalt in der Schweiz ebenso mitstrukturiert.

Die einzig stabilen und verbindlichen sozialen Kontakte stellen die Beziehungen zu ihren Schwestern und einem brasilianischen Freund dar. An Carlas Beispiel kann gut aufgezeigt werden, dass Sozial- oder Kulturkapital sich gegenseitig beeinflussen und zumindest teilweise, auch gegenseitig bedingen. Denn: Carla verfügt nicht nur über ein ungenügendes Sozialkapital, sondern auch über ein unbefriedigendes kulturelles Kapital in Form von rudimentären Deutschkenntnissen. Innerhalb ihres Arbeitsalltags kann sie sich deswegen nicht genügend verständigen, aber auch nicht gegen Ausbeutung, wie zum Beispiel einer zu niedrig ausfallenden Entlohnung, wehren.

Carlas Bekannter aus Brasilien, welcher ihr immer wieder Arbeitsstellen vermittelt, kann Carlas fehlendes Sozial- und Kulturkapital ein Stück weit ersetzen. Er stellt für Carla eine „Schlüsselperson“ dar. Bezüglich dieser „Schlüsselperson“ möchte ich kurz auf das Interview mit Esther Stohler von MebiF eingehen.

J: „Bekommst du mit ob/wie die Frauen untereinander/mit anderen Anlaufstellen/Kollektiven, etc. vernetzt und organisiert sind? Vernetzen sie sich eher entlang ihrer ethnischen Gruppe/Nationalität? Ist es für sie eher wichtig/unwichtig?“

E: „Was uns angeht, so weiss ich, dass sie sich untereinander weiter verweisen und das finde ich schon noch eindrücklich, wie das zu funktionieren scheint. Eine wichtige Rolle nehmen sicher auch die „Schlüsselpersonen“ in dieser Hinsicht ein. Das sind Leute mit legalem Status, die hier eine Vermittlungsfunktion haben und bis jetzt habe ich auch nicht das Gefühl, dass es sich dabei um ambivalente Personen handelt, die auch auf ihren eigenen Vorteil aus wären. Was auf der anderen Seite jedoch eindrücklich oder überraschend ist, dass es bei Denunziationen oft die Leute aus dem eigenen Land waren.“

Carla ist innerhalb meiner Forschung die einzige, welche einen solch intensiven Kontakt zu einer „Schlüsselperson“ unterhält. In wiefern dieser Bekannte eventuell für sich Profit aus dieser Beziehung schlägt, konnte ich aber nicht herausfinden. Es erscheint mir aber klar, dass Carla auf diese Bezugsperson angewiesen ist.

Schliesslich lässt sich erahnen, dass Carlas Misstrauen gegenüber Personen aus Brasilien, nicht unbegründet ist, wie aus der Erfahrung von Esther Stohler zu entnehmen ist.

Illegalisierte Frauen können vom einen auf den anderen Tag entlassen werden, da sie schwarz eingestellt sind und meist nur mündliche Verträge existieren. Daraus resultiert eine ökonomische Abhängigkeit, welche dazu führen kann, dass gewisse Situationen, wie demütigendes Verhalten oder ein Lohn unter Minimalstandards, hingenommen werden müssen, wie das Beispiel von Carla eindrücklich illustriert.

Dadurch dass Carla keine nennenswerten persönlichen Kontakte zu ihren Arbeitgeberinnen hat und sich die Beziehungen meistens auf „Geschäftliches“ reduzieren lassen, hat sie keine Mühe, sich jeweils vom Arbeitsrahmen oder von der Arbeitgeberin zu distanzieren. Nähere und verbindliche Kontakte könnten ihr andererseits jedoch helfen, einen geregelten Arbeitsalltag aufzubauen und sich als gute und vertrauenswürdige Hausangestellte etablieren zu können. Dadurch könnte sie von diesen Sozialkapitalbeziehungen (Bourdieu 1983) profitieren, indem sie zum Beispiel weitervermittelt, oder ein festes Arbeitspensum erhalten würde.

8.3 Rosa

Rosa kommt aus Ecuador und ist 36 Jahre alt. Vor etwa eineinhalb Jahren ist sie zusammen mit ihrem Ehemann, mit einem Touristenvisum in die Schweiz eingereist. Das Ziel der beiden ist es, für sich und ihre zwei Kinder, die bei Rosas Eltern in Ecuador geblieben sind, die ökonomische Situation und ihr Leben im Allgemeinen zu verbessern.

Bueno... la razón principal que hemos venido es por que... queremos mejorar la condición de vida, para nuestros hijos y para nosotros también... para un futuro mejor economicamente y... eso es como la razón principal.

Mit Rosa habe ich mich im Sommer 2005 im Büro der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel getroffen. Sie wohnt zusammen mit ihrem Ehemann in einer Mietwohnung. Vor der Migration in die Schweiz war Rosa Hausfrau und hat in der Buchhaltung gearbeitet.

Heute arbeitet Rosa in fünf Privathaushalten als Putzfrau. Die Arbeitspensen betragen jeweils maximal drei Stunden, entlohnt wird sie mit zwanzig Franken pro Stunde. Die Arbeitsstellen erhält sie jeweils über Freundinnen. Es sei schwierig, Arbeit zu finden, da die Leute Angst hätten, jemanden wie Rosa, also eine Person ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, einzustellen. Viele ArbeitgeberInnen, wobei Rosa meist von Hausfrauen die erwerbstätig sind eingestellt wird, würden auch die eher schlechte ökonomische Situation in der Schweiz geltend machen und deswegen weniger bezahlen oder sie gar nicht erst einstellen.

Rosa hat keine Sozialversicherungen, was sie bedauert, da dies später ihre Lebensqualität verbessern würde. Wenn sie krank ist, hat sie Kontakte zu einem Arzt, sagt aber nicht mehr dazu.

In den Arbeitsstellen werden der Lohn, die Arbeitszeit und der Arbeitsgegenstand jeweils mündlich festgesetzt. Alle Arbeitgeberinnen haben die Telefonnummer von Rosa, wissen aber normalerweise nicht, wo sie wohnt, als Absicherung für Rosa und ihren Ehemann. Sprachlich kommuniziert sie mit ihren Arbeitgeberinnen auf Spanisch, Italienisch oder Deutsch, da Rosa auch einen Deutschkurs besucht hat. Sie sagt, dass sie Glück hat mit ihren Arbeitgeberinnen.

Rosa hat Angst, auf die Strasse zu gehen und entdeckt zu werden. Sie und ihr Ehemann gehen nicht viel aus, auch weil sie normalerweise die Leute auf der Strasse wegen sprachlichen Schwierigkeiten nicht verstehen würden. Während der Arbeit fühlt sich Rosa sicher.

J: “Tienes miedo en tus trabajos ?”

R: “En el trabajo no. Cuando estoy en la calle, sí.”

J: “Por que no en el trabajo?”

R: “Yo me siento segura en el trabajo... bueno, tal vez si es que llega alguien que no conozco, podría ser que soy un poco nerviosa, pero tanto como miedo no. En la calle es mucho más.”

J: “También haces o no haces cosas porque tienes miedo ? Por ejemplo, no sales? “

R: “A veces no hacemos cosas por ejemplo como salir así porque también no queremos salir, preferimos estar en la casa...o hay cosas que... si vamos, no vamos a entender todo el idioma... y cosas así, entonces...”

Rosa ist eigentlich zufrieden mit dem Leben und der Arbeit in der Schweiz. Sie möchte aber eines Tages in dem Bereich arbeiten, wo sie vorher studiert hat und nicht das ganze Leben lang Putzfrau sein.

„Mira, todo trabajo es bueno, pero [...] todas las personas tenemos aspiraciones más grandes. No queremos siempre...yo por mí [...] no tengo nada en contra de ser ‘Putzfrau’, pero quiero hacer la profesión que yo estudié, quiero si es posible estudiar un poco más [...]. Yo no quiero tampoco quedarme aquí, así... toda la vida ser ‘Putzfrau’...”

8.3.1 Interviewinterpretation:

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse

Die meisten von Rosas Arbeitgeberinnen sind erwerbstätig und nicht anwesend, wenn Rosa arbeitet. Rosa betont, dass es nicht immer schlecht sei, wenn die Arbeitgeberin anwesend sei, wenn sie putzt. Dann habe sie auch jemanden zum Plaudern. Manchmal hat sie aber auch das Gefühl, dass sie kontrolliert wird. Sie fühlt sich dann jeweils überwacht, denkt aber, dass dies in jeglicher Arbeitswelt wohl normal sei und passt sich dem jeweiligen Arbeitsklima an.

J: "Tus jefas estan trabajando ?"

R: "Algunas, no todas tampoco."

J: "Así, no estas siempre sola en casa, cuando limpias ?"

R: "No."

J: "Cómo es eso ?"

R: "No siempre es malo... no siempre es malo, y a veces también... a veces es mejor estar sola, pero también en ocasiones piensas que tener una compañía es bonito, por conversar, y... pero claro, hay algunas jefas que sí te estresan ahí. Pero otras no, son agradables."

J: "Cómo es eso ?"

R: "Porque siempre estan detrás tuyo vigilándote estan diciendo 'no así, no primero ésto, despues esto' y así."

J: "Es como..."

R: "Una vigilancia? Pero no haces nada que... o sea estan allí y si tu no te equivocas... pero es normal que estan allí... creo que como cualquier gente de cualquier otro trabajo."

Den Arbeitgeberinnen ist es bekannt, dass Rosa eine Sans-Papiers-Frau ist. Sie interessieren sich für Rosas Lebensumstände, auch weil sie teilweise über Sans-Papiers oder illegalisierte Hausangestellte durch die Medien erfahren hätten. Rosa erwähnt jedoch, dass das Interesse sich auf „*buon deseos*“ (gut gemeinte Wünsche) beschränken würde. Keine der Arbeitgeberinnen bemüht sich darum, Sozialversicherungsbeiträge einzubezahlen.

Rosa ist es wichtig, dass sie gegenüber ihren Arbeitgeberinnen ehrlich ist und sie bezüglich ihres Aufenthaltsstatus aufklärt. Dadurch nimmt sie auch in Kauf, dass sie nicht angestellt wird.

J: "Sabes tus jefas que no tienes papeles ?"

R: "Sí. Siempre es lo primero que lo preguntan, y tienes que decir la verdad..."

J: "Como es la reacción en general ?"

R: "Algunas veces no te reciben, algunas veces te dicen no, porque tienen miedo y otras veces, sí."

J: "No es un problema?"

R: "A veces sí, sí, a veces sí... pero a veces ya te digo hay gente que es un poco más calmada."

J: "Tienes miedo de decirlo?"

R: "Sí, pero igual tienes que decir... si no... un día vienen y dicen "quiero su papel, su permiso para poder ayudarle un poco más..."

Nicht die Wahrheit zu sagen, könnte zu einem Vertrauensbruch innerhalb des Arbeitsverhältnisses führen, was Rosa teuer zu stehen kommen würde und ihr wahrscheinlich auch nicht recht wäre. Hier zeigt sich, dass eine Vertrauensbasis im gegenseitigen Umgang zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin im Erwerbsrahmen Privathaushalt eine wichtige Stellung einnimmt. Das Zitat deutet aber auch darauf hin, wie zerbrechlich die gegenseitige Beziehung sein kann. Sie muss ständig durch die Investition von sozialem und kulturellem Kapital in Form von Beziehungsarbeit (Bourdieu 1983) reproduziert werden.

Die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen: „Por suerte, es bueno“

Rosa schätzt die Beziehungen zu ihren „jefas“ als zufrieden stellend ein und denkt, dass sie Glück hat mit ihren Arbeitsbeziehungen. Es wird ihr dabei das Gefühl gegeben, dass sie auf Verständnis stösst, wenn sie etwas zum Besprechen hat und denkt, dass eine solide Kommunikationsbasis und ein auf Empathie beruhendes Verhältnis zu ihren Arbeitgeberinnen bestehen.

J: “Que piensas, cómo es la relación con tus jefas ?”

R: *“Por suerte, es bueno...para mí es bueno... para mí es bueno.*

J: “Puedes explicarlo un poquito más?”

R: *“A ver como te voy a decir eso... que normalmente no he tenido problemas con mis jefas... Me gusta escuchar y también que me escuchan a mí un poquito. Y si tengo... si tengo por decirte un problema, que puedo contarle a ellas, que no es tan... tan privado. También les puedo hacer saber y para mí es... [...] entonces, es así la relación que yo tengo... con todas se puede decir.”*

Auch in den folgenden Zitaten kommt hervor, dass für Rosa eine stabile Kommunikationsbasis und ein gutes Verhältnis zu den Frauen und den anderen Familienmitgliedern sehr wichtig ist. Die Beziehungen werden auch von den Arbeitgeberinnen bewusst nicht nur auf geschäftlicher Ebene gehalten, was bezeichnend dafür ist, dass die Arbeitgeberinnen ebenso den Wunsch nach gegenseitiger Anerkennung und einer empathischen Beziehung zu ihrer Hausangestellten haben und dies den Umgang mit Rosa erleichtert.

J: „Tienes también contacto con los hijos y los maridos/novios ?”

R: *“ Sí.”*

J: “Es diferente la relación ?”

R: *“Es diferente... en algunas cosas, sí. En algunas cosas, no. Hay ocasiones en las que los maridos por ejemplo... son más conversadores que las esposas. Y también hay ocasiones en las que los esposos... nada más entran, te saludan y te dicen alguna cosita... y nada más y ahí termina. Y con los hijos, igual, la mayoría son... son amables. Me gusta conversar también sí.”*

J: “La comunicación con la jefa es más profesional?”

R: *“No todas, las mías no. No se en otros casos, pero las mías, no.”*

J: “Eres feliz con tus jefas ?

R: *“Yo sí.”*

Die Fähigkeit, sich gut ausdrücken zu können und dies nicht nur bezüglich sprachlicher, sondern auch sozialer Kompetenzen (Bourdieu 1983; Erel 2002), auch eine Art Kontrolle des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Arbeitgeberin darstellt. Zum Beispiel können dadurch auch Forderungen und Erwartungshaltungen kommuniziert werden und der Arbeitsrahmen kann dadurch durch die Arbeitgeberin weniger entgrenzt werden. Rosa möchte zum Beispiel nicht, dass sich innerhalb der Arbeitsstellen Freundschaften entwickeln, weil sie sich dann nicht mehr von der Arbeitgeberin abgrenzen könnte, falls ihr Arbeitsleben für sie nicht mehr befriedigend ablaufen würde. Eine Emotionalisierung des Arbeitsrahmens kommt somit nicht zustande.

J: “Es complicado distanciarte algunas veces?”

R: *“Con las jefas?”*

J: *“Sí.”*

R: "Mira, si tengo en ellas una buena, buena, buenissima amiga, sí se me haría complicado... complicado si difícil. Me dolería bastante perder una buena amiga, más que perder una jefa, me dolería bastante perder una amiga."

J: "**Pienso solamente que es difícil, porque trabajar en una casa privada, no es como en una oficina donde puedes decir: Vale, son las cuatro y me voy...**"

R: "Sí, a ver es que no te entiendo tan bien. mantener la regla, quieres decir? Si mantengo la distancia con la jefa? Que te puedo decir de eso...no creo tampoco, porque sabes a la hora que tienes que salir de tu trabajo y sabes también la obligación que tu tienes de llegar a tiempo, justamente... sí, es que yo quiero por ejemplo cuando he terminado mi horario de trabajo y tengo tiempo, normalmente, si me gusta quedarme conversando un momento, de tomar un vaso de agua o algo, sí. Pero si tengo tiempo, pero si tengo que salir a otras cosas de hacer, entonces digo adiós y me voy muy rapidito."

Rosa kümmert sich um ein gutes Verhältnis zur Arbeitgeberin, in dem sie mit dieser plaudert, wenn es ihr die Zeit erlaubt und bringt ihr gegenüber ein Verständnis entgegen, welches stark von einer empathischen Grundhaltung geprägt ist. Die reine Arbeitszeit wird von Qualitätszeit abgekoppelt (siehe auch Hess 2005), was dem Arbeitsverhältnis einen eher formalisierten Charakter verleiht.

J: "**Cómo logras una relación confidencial? Tienes una estrategia?**"

R: "No, no, no... es como sale en el momento. No, no tengo... normalmente no soy de... tener estrategias."

J: "**Piensas, que es importante para te, especialmente?**"

R: "Tener una buena relación? Sí, es importante... porque, yo por mi parte, trabajo... donde yo voy, en este momento yo siento que es mío, entiendes, y que tengo que hacer las cosas bien y con cuidado porque son cosas que son ahorita a mi cargo. Sí, yo siento eso... sí es importante tener una buena relación en el trabajo."

J: "**Piensas que es también importante para tu situación?**"

R: "Sí, también. Porque, yo pienso las señoras y las personas todas también toman un riesgo al emplearnos a nosotros y eso hay también que reconocerlo."

Rosa erzählt, der Aufbau einer guten Beziehung zur Arbeitgeberin entstehe über eine sich aufbauende oder tiefer werdende Kommunikation und etwas Spontanes an sich habe („es como sale en el momento“). Sie bewertet eine gute Beziehung zur Arbeitgeberin als etwas Grundlegendes, um arbeiten zu können. Dann habe sie auch das Gefühl, dass ihr etwas gegeben wird, wofür sie sich verantwortlich fühlt. Meiner Ansicht nach, wertet dieses Verantwortungsgefühl ihre Tätigkeit auf. Gleichzeitig entsteht aber ein emotionaler Druck, die Arbeit möglichst perfekt zu machen.

Gegenseitige Abhängigkeiten

Rosas Arbeitgeberinnen haben oft das Gefühl, ihr mit der Anstellung einen Gefallen zu erweisen. Sie gibt aber zu bedenken, dass Frauen wie sie, den Arbeitgeberinnen helfen, ihren Alltag zu bestreiten. Rosa ist sich einer gegenseitigen ökonomischen Abhängigkeit bewusst. Mit der Aussage des folgenden Zitates analysiert sie ihre Situation gemäss der These der unterschiedlichen strukturellen Notlagen, welche in einer intrageschlechtlich organisierten Arbeitsteilung aufeinander treffen (Lutz 2002: 92).

R: "... porque muchas veces la gente tiene miedo... también que vayamos nosotros y también porque ahora dicen la situación económica de Suiza no es como antes."

J: "Piensas que también por eso no te pagan mucho?"

R: "Sí... yo pienso que sí. Pero también porque no tenemos un permiso, entiendes... muchas también piensan que es como si te hacen un favor a ti, eso también piensan. Y le hago trabajar... porque quiero ayudarle dicen... pero la mayoría de veces... también somos nosotros los que les ayudamos mucho en la casa."

J: "Es como una dependencia?"

R: "Sí. En las dos partes. Ellas también... No solamente creo que es conmigo eso... ... a mí por ejemplo, si me corresponden bien, las señoras, no económicamente si no con tantos... bueno... como persona. Y eso es importante también."

Gleichzeitig spricht sie von der Angst der Arbeitgeberinnen, jemanden schwarz einzustellen, aus der Befürchtung heraus, dass sie diejenigen sein würden, die „stehen gelassen“ oder denunziert würden. Eine andere Legitimation, weniger zu zahlen oder niemanden anzustellen, sei auch oft, dass die ökonomische Situation innerhalb der Schweiz eher schlecht sei. Rosa muss sich diesem Legitimationszwang fügen, weil sie ökonomisch gesehen direkt auf die Arbeitsstellen angewiesen ist.

Des Weiteren denkt Rosa jedoch, dass das Risiko der Arbeitgeberinnen ebenfalls beachtet und respektiert werden müsse.

Machtdemonstrationen

J: "Te sientes explotada a veces?"

R: "Yo pensaría que en muy pocas ocasiones, sí... en muy pocas ocasiones, pero sí."

Rosa hat Schwierigkeiten, Ausnutzung und Ausbeutung zu erkennen. Meiner Meinung nach hat dies stark damit zu tun, dass sie erstens nicht in einem formellen, nach klaren gesetzlichen Richtlinien bestimmten Arbeitsverhältnis tätig ist. Zweitens, weil sie sich innerhalb eines fremden und privaten Raumes bewegen muss, in welchem eine von gegenseitiger Empathie durchzogene Beziehung zur Arbeitgeberin die Grundlage des Umgangs miteinander bildet.

Rosa nennt jedoch Indizien für Ausbeutung, wie zum Beispiel die allgemein sehr niedrige Entlohnung bei der Kinderbetreuung. Rosa sagt, sie habe von anderen Migrantinnen erfahren, dass die Kinderbetreuung oftmals auch noch die Erledigung von Hausarbeiten beinhalte, ohne dass die Frauen dafür ebenfalls bezahlt würden.

A ver me da cuando por ejemplo... este... tú tienes un trabajo digamos a cuidar niños, y eso se paga bastante barato, no. [...] Y te dicen, a mí no ha pasado eso, pero te dicen tienes que, cuando el niño descanse, o la niña descanse...: 'usted va a planchar... la ropa del niño', o 'tiene que irse de compras a tal parte... con el niño llevándolo en el coche'. Cosas así por ejemplo pueden ser, pero a mí la verdad no me ha pasado eso.

Rosa wüsste nicht, was sie bei einem missbräuchlichen Arbeitsverhältnis unternehmen würde. Falls der ökonomische Druck aber nicht zu gross sei, wäre es für sie die einzige Lösung, die Arbeitsstelle zu verlassen. Ihr sei ihre Ruhe und Würde mehr wert als Geld („mi tranquilidad cuesta más“). Sie spricht auch davon, dass eine sol-

che Situation „strategisch“ angegangen werden könne, indem innerhalb des Arbeitsverhältnisses wieder etwas Neues gesucht werden könne, was dem ökonomischen Druck, ein wenig den Wind aus den Segeln nehmen würde.

Schliesslich bietet Rosa eine kritische Analyse von missbräuchlichen Arbeitsverhältnissen, wenn sie sagt, dass die Arbeitnehmerin die Unterdrückung oder Ausnutzung ihrer Situation reproduziere, wenn sie sich nicht dagegen wehre, in dem sie die Arbeitsstelle verlassen würde.

J: “Es fácil?”

R: “No, no es fácil, pero mientras estas allí puedes buscar la manera de buscar algo diferente y cuando ya tienes otra cosa ya te liberas de lo que es... ahí y así evitas que te sigan explotando... y un día ya no soportas más. Eso yo creo que es lo único, porque si te quedas a que te sigan explotando no tiene la culpa la señora sino tiene ya la culpa la persona que soporta eso. Pero... claro hay veces en las que siempre estas pensando no si me voy de aquí, que voy a hacer, y después no encuentro un trabajo que voy a hacer, voy a pasar el tiempo aquí estoy ganando y si dejo esto no voy a ganar más. Sí, es difícil también tomar una decisión así. Pero, pero yo pienso que mientras... tienes una cosa puedes buscar otra, y así puedes liberarte un poco también. Es muy importante trabajar y ganar y todo, pero también es importante si te pones a pensar en ti mismo, si piensas como persona también yo no valgo, digamos unos sesenta o cien francos... mi tranquilidad cuesta más.”

Soziale Netzwerke: Ein genügendes Sozialkapital

Rosas Familie setzt sich transnational zusammen: Gemeinsam mit ihrem Ehemann, versucht sie durch die Emigration in die Schweiz und der Nutzung des globalisierten informellen Arbeitsmarktes Privathaushalt, den Kindern und sich selbst eine Perspektive zu geben. Die zwei Kinder leben bei Rosas Eltern in Ecuador. Sie sind ökonomisch gesehen direkt davon abhängig, dass ihre Eltern innerhalb des Schwarzarbeitsmarktes ein Auskommen finden können.

Rosa unterhält in Basel ein relativ stabiles Freundschaftsnetzwerk aufrecht, welches nach meinem Eindruck aber nicht zu sehr nahen und intensiven Freundschaften untereinander führen muss, sondern vor allem als Mittel zum Zweck genutzt wird. Sie erklärt, dass sie sich untereinander umhören und beraten, wenn jemand etwas brauchen oder suchen würde. Sie sagt auch, dass zum Beispiel Arbeitsstellen oft über Freundinnen weitergegeben würden, jedoch die Organisation von Wohngelegenheiten nicht unbedingt über dieses Netz vermittelt würde, weil es dazu eines geregelten Aufenthaltsstatus bedürfe.

Sie sagt, dass sie auch aus diesem Grund die Anlaufstelle für Sans-Papiers besuchen würde, über deren Existenz sie ebenfalls durch Kontakte mit verschiedenen Personen informiert wurde. Rosa und ihr Ehemann sind auch im Sans-Papiers-Komitee in Basel engagiert. Die Anlaufstelle hat für praktische Hilfe, um den Alltag trotz unregelmäßigem Aufenthalt zu organisieren, eine wichtige Funktion inne. Rosa fühlt sich auch bezüglich ihrer Anliegen als Sans-Papiers verstanden und geborgen, wenn sie bezüglich der Wichtigkeit der Anlaufstelle betont:

Que.. un grupo de personas que también mirando para nosotros, entonces, mira, si no sabes de una cosa como va un tramite y algo... puedes venir a... preguntar acá. [...] Con confianza, que no tienes que decir ‘si le pregunto se va a dar cuenta... que

no tengo un permiso, que no soy de aquí, soy extranjera'. En cambio acá todo el mundo sabe... que somos extranjeros que desconocemos las leyes... que no sabemos como va tal o... cual cosa. Entonces acá venimos... sabiendo que ellos conocen nuestra situación.

So wie es Rosa beschreibt, kann das soziale Netz immer wieder aktiviert werden, ohne die Personen näher zu kennen, was entlang der Gemeinsamkeiten, wie dem Migrationshintergrund oder der gemeinsamen Sprache, zu funktionieren scheint. Gleichzeitig habe sie manchmal Schwierigkeiten, dieses soziale Netz zu nutzen, weil sie und ihr Mann selten ausgehen würden und es in manchen Fällen, zum Beispiel bei der Wohnungssuche, einer Person mit Aufenthaltsbewilligung bedürfe, die für den/die Sans-Papier/e, ein Mietverhältnis eingehen würde. Solche Leute seien aber schwer auffindbar.

J: "Tienes amigos, amigas, o también organizaciones, que te ayudan para encontrar un apartamento, o...?"

R: "No, no, eso no."

J: "Hablas con tus amigas de tu trabajo, o no?"

R: "Del trabajo no. Mira, en el grupo social que tenemos así digamos, si necesitas obligatoriamente tienes que conversar con el resto de las personas... y si ellas... conocen de algo te van a avisar. Así es nada más como funciona, pero no creo que se le va a llamar organizaciones... son grupos de amigos a veces. Personas que conoces porque oyes que escuchan... como es. Escuchas que hablan español y conversas... y después es un poco de comunicación y preguntas, [...]. No es que haya organizaciones... para todo."

J: "Pero es fácil...?"

R: "No, no, no. Todo lo que se refiere a ese tipo de cosas es bastante complicado."

J: " Por qué?"

R: "Porque no encuentro la gente y por decir para tomar un apartamento necesitas de alguien como un permiso y eso nadie te hace este favor... por eso es complicado."

Bewertung der Tätigkeit

Rosa ist als Putzfrau tätig, weil für sie grundsätzlich jegliche Art von Erwerbstätigkeit etwas Gutes und Wichtiges ist. Trotzdem wertet sie die Tätigkeit etwas ab, wenn sie sagt, dass wohl „alle Personen nach etwas Höherem streben“, als in der Reinigung tätig zu sein. Sie würde lieber das machen, worin sie ausgebildet ist, oder weiter studieren. Ebenso ist sie mit der Situation unzufrieden, eine nicht qualifizierte Arbeit leisten zu müssen. Dies widerspiegelt auch ihre strukturelle Notlage, wie ich sie schon bei der Betrachtung ihres familiären sozialen Netzwerkes erwähnt habe.

Yo no quiero tampoco quedarme aquí así... toda la vida ser 'Putzfrau', no me molesta, pero no quiero hacer esto toda la vida... y ahora cuando hace dos años y medio volvía hacer un estudio de peluquería, toda la peluquería entonces. Es bastante tiempo que estudié y no quiero que se quede ahí no más.

Fazit

Rosa empfindet die Beziehungen zu ihren Arbeitgeberinnen als gut und ihren Arbeitsalltag als befriedigend. Das Arbeitspensum wird wie zuvor bei Manuela, von Qualitätszeit abgekoppelt, was dem Arbeitsverhältnis auch eher einen formalisierten Charakter verleiht. Gleichzeitig kommt der Investition von Kulturkapital (Bourdieu 1983), im Sinne von Sprach- und Sozialkompetenzen eine wichtige Bedeutung zu, womit sie gut umzugehen weiss.

Als bemerkenswert und sehr treffend, erscheint mir ihre Eigenanalyse bezüglich der gegenseitigen Abhängigkeiten in den vor allem intrageschlechtlich ausgestalteten Arbeitsverhältnissen (siehe auch Lutz 2002). Ebenso ist sich Rosa bewusst, dass ein missbräuchlicher Umgang mit illegalisierten Hausangestellten, von den Arbeitnehmerinnen reproduziert werden, wenn diese die besagte Arbeitsstelle nicht verlassen.

Rosa kann auf ein gut funktionierendes soziales Netzwerk von Frauen aus Lateinamerika zurückgreifen. Das soziale Netz wird, je nach Bedarf aktiviert, wobei es scheint, dass dieses Netzwerk über die Gemeinsamkeit der Migrationserfahrungen und der gemeinsamen Sprache funktioniert, wie es auch schon bei Manuela und der Hypothese von Pierre Alain Niklaus sichtbar wurde.

8.4 Elisa

Der Kontakt zu Elisa, 29 Jahre, aus Ecuador, habe ich wieder durch die Anlaufstelle in Basel erhalten. Ich habe Elisa während des Besuchs einer Kampagnensitzung zu „Eine Arbeit=eine Bewilligung“ kennen gelernt. Unser Gespräch fand im Spätsommer 2005, in einem Vorraum des Büros der Anlaufstelle statt. Mit dabei war auch eine Tochter von Elisa. Die Gesprächssituation war sehr angenehm. Elisa scheint eher zurückhaltend und scheu zu sein, ist aber trotzdem sehr kommunikativ.

Elisa ist verheiratet und hat vier Kinder. Die Familie lebt nun seit ungefähr zwei Jahren zusammen in Basel. Sie hat nur ein Zimmer zur Verfügung. Von ihren zehn Geschwistern lebt ein Bruder und eine Schwester in der Schweiz, die anderen Geschwister wohnen zusammen mit Elisas Eltern in Ecuador.

In Ecuador hat Elisa ausser der obligatorischen Schulbildung, keine Berufsausbildung genossen. Früher war Elisa Hausfrau, heute arbeitet sie für andere Familien als Putzfrau. Das Gehalt von Julio, Elisas Ehemann, hat eines Tages nicht mehr dazu gereicht, um das Nötigste wie Nahrung, Kleider und Bildung für die Kinder und sich selbst zu finanzieren. Deshalb sieht sich Elisa dazu gezwungen, es ihrer Schwester gleich zu tun und in die Schweiz zu reisen. Im Jahr 2000 emigriert sie mit einem Touristenvisum in die Schweiz. Um die Reise zu finanzieren, muss die Familie einen hohen Kredit aufnehmen. Es dauert zwei Jahre, bis Elisa die Schulden begleichen kann.

J: "Por qué veniste a Suiza?"

E: "No teníamos para darles de comer a los niños. Mi esposo trabajaba solo, pero no alcanza ni para la comida, ni arriendo, agua, luz, todo eso. No nos alcanzaba ni para la escuela para los niños."

Für das Ehepaar ist es das Wichtigste, ihren Kindern eine Zukunftsperspektive bieten zu können.

Die vier Kinder und Julio leben nach Elisas Emigration etwa zwei Jahre bei Elisas Eltern.

Als die Kinder krank werden, folgen sie mit ihrem Vater der Mutter in die Schweiz.

Elisa arbeitet bei fünf Familien als Putzfrau. Sie ist jeweils täglich etwa sieben Stunden beschäftigt und verdient cirka 25 Franken die Stunde, teilweise nur 18 Franken. Julio arbeitet meistens für 11 Franken die Stunde auf dem Bau oder wo er gerade gebraucht wird. Elisa denkt, dass es für Männer schwieriger ist als für Frauen, etwas zu finden, wo sie nicht ausgebeutet werden.

Die meisten Stellen hat Elisa durch Gratisinserate bei Einkaufszentren, wie Coop oder Migros, oder später durch die Weiterempfehlung ihrer Arbeitgeberinnen erhalten. Mit Frauen aus Lateinamerika hat Elisa wenig Kontakt. Sie sagt, dass sie allgemein wenige Bekanntschaften unterhalten würde und sie keine Freundinnen habe, weil sie aufgrund ihres Arbeitspensums oder wegen der Kinder, keine Zeit dafür habe. Des Weiteren bleibt die Familie meistens zu Hause, weil sie Angst vor polizeilichen Kontrollen hat. Die Angst vor der Entdeckung ist ein zentrales Gefühl bezüglich des Aufenthalts der Familie in der Schweiz.

J: „Cómo te sientes en Suiza?“

E: “Oh, tengo miedo siempre, si con ese estrés que no se puede estar tranquilo.”

J: “En la calle?“

E: “En la calle en cualquier lugar... pero igual, siempre voy de la casa al trabajo, no más es normal, por el miedo. Sí, ése es el estrés, que tenemos miedo, de que puede pasar algo, tenemos que ir de nuevo o los niños como va a pasar, todo eso, que controlan en el apartamento... más por los niños que para nosotros.”

Die Kinder gehen alle zur Schule. Was nach der obligatorischen Schulzeit sein wird, ist nicht klar. Es ist ungewiss, ob sie je in der Schweiz eine weiterführende Schule besuchen, oder eine Ausbildung beginnen können. Sie verfügen über eine Krankenversicherung, Elisa und Julio hingegen nicht. Dies aus finanziellen Gründen, aber auch, weil sie nicht wissen, wie lange sie noch hier bleiben werden. Für die Kinder betrachten sie es aber als sehr wichtig, damit diese bei Bedarf einen Arzt aufsuchen könnten. Elisa verfügt weder über eine Unfallversicherung noch über andere Sozialversicherungen.

Elisas Mutter ist zur Zeit des Gespräches krank und kann somit nicht arbeiten, ihr Vater ist arbeitslos. Eigentlich wären sie auf finanzielle Unterstützung angewiesen, aber im Moment ist das für Elisa und Julio nicht möglich, was Elisa sehr belastet.

8.4.1 Interviewinterpretation

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse: Ein geregelter Arbeitsalltag

Elisa arbeitet, wie weiter oben erwähnt, für fünf Familien, in welchen jeweils die Frauen dafür verantwortlich sind, wie Elisa angestellt wird und für welche Arbeiten sie zuständig ist. Ausser in zwei Fällen, sind die Arbeitgeberinnen erwerbstätig und

nicht zu Hause, während Elisa arbeitet. Teilweise erhält sie die Schlüssel für die Wohnungen.

J: “Cómo te comunicas con las jefas? Cómo sabes que tienes que hacer? Hablan español?”

E: “Hablan alemán, algunos hablan español.”

J: “Tu has hecho un curso de alemán?”

E: “No.”

J: “Lo has aprendido como autodidactica?”

E: “Entiendo mucho, pero a veces me da miedo hablar, por que no quiero... digo algo mal, a veces se ríe, me corrige, me dice que no es así. Ella [la jefa] se defiende un poco.”

J: “Pero entiendes más o menos todo?”

E: “Sí, lo entiendo, pero a veces no le entiendo y le digo aunque sea me lo digan enseñando, porque hablan dialecto a veces.”

Mit den Arbeitgeberinnen verständigt sich Elisa meist auf Deutsch, welches sie sich selber beigebracht hat. Elisa sagt, dass sie zwar viel verstehen würde, sie manchmal aber Angst habe, selber Deutsch zu sprechen. Sie möchte nichts falsch machen und dann ausgelacht werden, was ihr wahrscheinlich auch schon passiert ist. Ich finde diese Aussage sehr wichtig, weil sie aufzeigt, dass Sprachkompetenz eine Art Machtgefälle oder Machtungleichgewicht anzeigen kann. Das kulturelle Kapital reicht nicht aus, um dem Arbeitsverhältnis, welches durch Distinktion¹³ (Bourdieu 2003) geprägt ist, eine zumindest ansatzweise egalitäre Behandlung der Arbeitnehmerin zu erreichen. Wenn Elisa sagt, dass sie nicht Deutsch sprechen will, weil sie Anst davor hat, daraufhin von der Arbeitgeberin ausgelacht zu werden, kommt dies beispielhaft zum Ausdruck.

J: “Sabes tus jefas que no tienes papeles?”

E: “No. No, porque después me demandarían, pienso que sí.”

J: “No te preguntan?”

E: “No... una sola persona sabe, pero porque yo lo he dicho. Me habían pedido eso de la... como seguros, pero no podría, no puedo yo. No puedo asegurarme han dicho que no. [...] ella es igual [de] latinoamérica y pienso por eso que entiende la situación.”

Elisa erzählt ihren Arbeitgeberinnen nicht, dass sie über keine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung verfügt. Sie befürchtet, entlassen zu werden, wenn sie dies erwähnen würde. Eine Arbeitgeberin aus Lateinamerika weiss jedoch Bescheid, weil sie Elisa eigentlich sozial versichern möchte, dies aber bis jetzt nicht geklappt hat.

¹³ Pierre Bourdieu gibt in seinem Hauptwerk „Die feinen Unterschiede“ („La distinction“) eine „Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft“ ab. In dieser Kritik sieht er konkrete Ausprägungen von Geschmacksvorlieben (in der Kunst und der Musik, der Innenausstattung eines Hauses, etc.) als Folge der jeweiligen sozialen Statusunterschiede, an. Die wichtigste Triebfeder stellt hierbei der Wille zur Abgrenzung („distinction“) von anderen dar (Bourdieu (2003), zit. nach: http://de.wikipedia.org/wiki/Pierre_Bourdieu).

Die übrigen Arbeitgeberinnen haben nie nach Elisas Aufenthaltsstatus oder einer Arbeitsbewilligung gefragt. Es kann sein, dass nur wichtig ist, ob Elisa sich als "professionelle" und vertrauenswürdige Putzfrau erweist.

Elisa selbst empfindet es nicht als wichtig, über Sozialversicherungen zu verfügen, weil ihr gesagt wurde, dass davon sowieso keine Leistungen zu erwarten seien, jedoch immer wieder Beiträge (*impuestos*) zu bezahlen wären. Die Arbeitgeberinnen zahlen ihr ebenfalls keine Beiträge aus. Sie wüssten, dass sie dazu verpflichtet wären, aber bemühen sich nicht darum, dies zu ändern.

J: "Sería importante para ti tener algo como un seguro social?"

E: "No me importa estar de verdad en eso. Me han dicho que más tienen que pagar impuestos, toda la gente, pagan mucho, mucho. Eso me lo han dicho. No me he puesto a pensar como va a ser vivir después."

J: "Tus jefas te dicen también que no es posible darte estas cosas?"

E: "Que las señoras me paguen con todos los impuestos? No me lo han dicho nunca, no. Pero me han dicho que siempre deben de asegurarme, o sea, las señoras pero no, no me lo han dicho."

Die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen: Geschäftliche Beziehungen

J: "Cómo piensas es la relación con tus jefas generalmente?"

E: "A ver, una... se sienta en la pausa, hay una señora normalmente. A las otras señoras no les gustan que descanses, ni un minuto. Tengo que hacer todos los minutos, todas las horas justo, siempre... otras son amables, sí."

J: "Cómo te sientes en estas situaciones, es difícil?"

E: "Sí, pero me he acostumbrado. Igual tengo que trabajar. No es como estar en mi casa o hacer lo que yo diga sino lo que la señora me diga."

J: "Te gustaría tener una relación más amigable?"

E: "Para hablar? Sí! Pero a veces no da tiempo, porque se debe trabajar, no sentarse conversar, eso es la verdad."

J: "Tienes también relaciones con los niños de tus jefas o los maridos?"

E: "Solamente con las señoras. Por que los esposos, la mayoría del tiempo no pasa en casa. A veces los niños son pequeñitos, vienen a jugar con migo, sí. Y me suelen decir que a mí me gustan los niños porque yo tengo paciencia, pero otras no los dejan que se me acerquen, los mandan a jugar fuera, así. Les gusta o no les gusta."

Die Beziehungen werden von den Arbeitgeberinnen bewusst geschäftlich gehalten und nicht emotionalisiert. Elisa steckt meistens im Zeitdruck, denn alles muss auf die Minute genau erledigt werden. Sie betont, dass sie gerne mehr mit den Frauen reden würde, sie dies jedoch durch den Arbeitsdruck nicht kann. Sie relativiert und rechtfertigt diesen Druck dadurch, indem sie sagt, dass sie sich nicht so verhalten könne, wie bei sich zu Hause wo sie selber entscheiden kann, was sie machen will. Sie müsse tun, was von ihr verlangt werde.

Elisa bewegt sich in bewusst hierarchisierten Arbeitsverhältnissen. Dies kommt zum Beispiel dadurch zum Ausdruck, indem genau darauf geachtet wird, dass sich Elisa während ihrer Arbeitszeit keine Verschnaufpause gönnt („no les gusta que descanses, ni un minuto“). Der fast schon herrschaftlich anmutende Umgang mit Elisa scheint unsichtbare Grenzen aufzuzeigen, welche bei Elisa eine Art Schamgefühl

erzeugen würden, falls sie diese überschreiten würde: Bezüglich der Frage nach einer Vertrauensbeziehung zu ihren Arbeitgeberinnen sagt sie, dass sie ebenso bei den Frauen, für welche sie schon über vier Jahre arbeite, sich nie ein Glas Wasser genommen habe, ohne dass sie dazu eingeladen worden wäre.

Yo creo que... no sé... porque trabajo ya con unas personas cuatro años y nunca tampoco he cogido nada, a veces me dicen: hay agua, jugo cogelo toma! No lo cogo yo, porque me da vergüenza si no me lo pone la señora, no cojo yo me da como vergüenza de coger yo... si no me deja ella un vaso, no lo cojo...

Innerhalb der Arbeitsverhältnisse kommt eine bewusste Demonstration der ungleichen Machtpositionen zum Ausdruck. Dies könnte meines Erachtens durch das Aufeinandertreffen des jeweiligen Habitus nach Bourdieu (1983 und 2003) erklärt werden, wobei sich dieser Habitus in der unterschiedlichen Distinktion der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin manifestiert und ständig reproduziert wird. Wobei auch Elisas Verhalten zur Aufrechterhaltung des „intrageschlechtlichen Herrschaftsverhältnisses“ beiträgt.

Demonstriertes Machtungleichgewicht: Wenn du nicht spurst, musst du die Konsequenzen tragen

Im Interview sprechen wir etwas ausführlicher über die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen und ich frage auch nach, ob Elisa eine bestimmte Vorgehensweise oder Strategie entwickelt hat, um eine gute Beziehung zu ihren „jefas“ zu erhalten.

J: *“Tienes estrategias, cómo lo logras... cómo te apañas con las jefas?”*

E: “No sé, a veces algunas me tratan bien. Pero no sé porque talvez que ven me gusta, trabajo, no hablo mucho. Eso les gusta.”

Darauf antwortet Elisa, dass sie das nicht sagen könne. Sie betont, dass einige Arbeitgeberinnen sie gut behandeln würden. Gleichzeitig würde sie nicht viel reden während der Arbeit, was den Wünschen ihrer Arbeitgeberinnen entspräche. Es stellt sich die Frage, wie es sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken würde, wenn Elisa selbstbewusster auftreten würde, sei dies durch eine nicht förmliche Konversation oder vielleicht durch Forderungen, die ihre Arbeitsstelle betreffen.

J: *“Tuviste alguna vez un problema, con las jefas?”*

E: “De trabajar?”

J: *“Sí.”*

E: “Una vez, que tuve que ir donde las niñas para salir diez minutos antes. Y la señora me ha dicho porque he salido pronto. Yo le he dicho que tenía que ir donde las niñas pero no estaba la señora. Le había llamado y no ha contestado. Me queda muy justo el tiempo y después ella me puso a hacer otras cosas más de lo normal. Me puso más tareas que hacer por los diez minutos que salí antes, por eso. Es igual, pero más trabajo, por salir un poco antes del trabajo.”

Ein weiteres Beispiel zeigt meiner Meinung nach auf, dass Elisa keinen Spielraum bezüglich ihres Verhaltens hat, wenn ein der Arbeitsregeln abnormes Verhalten mit unbezahlter Überzeit und mehr Arbeit sanktioniert wird, wie im obigen Zitat beschrie-

ben wird: Als sie einmal die Arbeitsstelle wegen ihrer Töchter zehn Minuten vor Arbeitsende verlassen musste, wurde Elisa mit Mehrarbeit sanktioniert, welche nicht extra bezahlt wurde. Diese bewusste Sanktionierung impliziert wieder eher ein herrschaftliches Verhalten seitens der Arbeitgeberinnen. Die besagte Arbeitgeberin hat kein Verständnis für die anderen Verpflichtungen von Elisa. Das allgemeine Machtungleichgewicht wird demonstriert und ausgenutzt und gehört nach Elisas Aussagen zu ihren allgemeinen Erfahrungen innerhalb des Arbeitsrahmens Privathaushalt.

J: “Te sientes explotada o dependiente de tus jefas, algunas veces?”

E: “No, pienso que no, yo. [...] A veces hago las cosas porque me digo tal vez me mandan, me mandan del trabajo. Y después que hago? Que muchas personas no encuentran trabajo hasta hoy, yo hago lo que me dicen. No hago lo que, lo contrario... Y lo hago bien hecho para que les guste mi trabajo y no me manden.”

Elisa betont, dass sie mache, was ihr gesagt werde, weil sie sonst riskiere, entlassen zu werden und dann nicht weiter wisse, was sie tun sollte. Sie spricht von Personen, die bis heute keine Anstellung gefunden hätten, wovor sie selbst Angst habe. Deshalb würde sie ihre Arbeit so gut wie möglich absolvieren. Durch diese Ängste scheint ein enormer Leistungsdruck auf Elisa zu lasten. Die Gefahr, entlassen zu werden, wenn Elisa etwas falsch macht, scheint omnipräsent zu sein.

Der Erwerbsrahmen Privathaushalt stellt für Elisa ein Ort der Fremde, und zumindest subtilen Ausbeutung dar. Ich würde die These von Becker-Schmidt (1992) für Elisas Fallbeispiel soweit erweitern, dass der Erwerbsrahmen Privathaushalt auch Ort kolonialer Herrschaftslogik sein kann, welche durch die „Flexibilisierung und Ethnisierung von Versorgungsarbeiten“ (Hess 2002: 103) entlang der sozialen und strukturellen Unterschiede der sich gegenüberstehenden Frauen, greifen.

Soziale Netzwerke

Die Kinder und deren Zukunft haben für Elisa und Julio einen grossen Stellenwert. Um diese zu ernähren und ihnen eine Zukunftsperspektive geben zu können, ist sie auch emigriert und hat die vier Mädchen bei ihren Grosseltern und Julio zurückgelassen. Dies entspricht einer strukturell bedingten Segmentation der Familie, welche als transnationales Familiennetzwerk aufgebaut ist (siehe auch Sassen 1994 und Lutz 2002). Elisa verbringt auch den Grossteil ihrer Freizeit mit der Familie.

Mich hat die strukturell bedingte existentielle Notlage der Familie sehr beeindruckt. Elisas Zukunftswünsche werden stark davon geprägt. Sie bestehen darin, dass es die Kinder einmal besser haben sollen und nicht so arbeiten und leben müssten wie ihre Mutter. Dies würde ihrer Meinung nach genau passieren, wenn sie wieder nach Ecuador gehen würden.

Yo quiero quedarme aquí para que mis hijos van a estudiar, para que tengan su futuro por lo menos asegurado. Porque en Ecuador no les va a esperar más que trabajar como yo porque no va a haber dinero para que estudien, no va a haber... nada. Como algunas oportunidades aquí para que estudien. Pero sí, sería bueno que haya un poco más... Pueden especializarse por lo menos, que tengan un futuro seguro. Eso es lo que desearía para mis hijos, no sé para nosotros. Por lo menos aquí van a tener de comer. Aunque trabaje un poco, pero van a tener comida, más que todo, no van a morir de hambre.

Freundinnen, Freunde und Bekannte

Elisa sagt von sich, dass sie keine Freundinnen hat und auch wenige Kontakte zu Frauen aus Lateinamerika, was sie sozial isoliert erscheinen lässt.

No tengo amigas. No, porque no tengo tiempo, tengo que trabajar mucho... a la casa los niños, el fin de semana así a arreglar algunas cosas pues por el miedo nos quedamos en casa, quando oímos que estan controlando mucho nos quedamos en casa porque a veces controlan mucho y nos quedamos mejor en casa.

Elisa verfügt nur über ein mangelhaftes Sozialkapital, welches sie investieren könnte, um eigene Vorteile, sei dies in der Arbeitsvermittlung, Wohnungsvermittlung und eventuell auch für Informationsquellen oder andere Hilfestellungen, zu erhalten. Die Gebundenheit an die Familie und das Arbeitspensum verhindern dies. Wahrscheinlich spielt auch Angst oder Misstrauen gegenüber anderen Personen eine entscheidende Rolle dafür, dass sie wenig soziale Kontakte aufrechterhält, wie im Kurzporträt ebenfalls erwähnt wurde. Trotzdem hat sie auch Arbeitsstellen über Bekannte erhalten. Einen grösseren Stellenwert hatten und haben für sie öffentlich zugängliche Gratisinserate, oder die Weitervermittlung unter ihren Arbeitgeberinnen.

“Encontré muchos en el Coop. O, así una amiga lo dice a... cuando trabajo, la señora lo dice a otra señora, que trabajo bien... o la otra amiga y así. “

Wie persönlich oder tiefgreifend einzelne Freundschaften oder Bekanntschaften greifen, kann ich nicht beurteilen. Ich kann nur vermuten, dass das soziale Netzwerk aus FreundInnen und Bekannten zwar besteht, was auch der Informationsaustausch bezüglich der Nützlichkeit verschiedener Versicherungen angeht, hervorhebt. Wie verlässlich diese Quellen jedoch jeweils sind, kann ich nur vermuten. Meiner Ansicht nach können sich durch dieses soziale Netzwerk Gerüchte und Vorurteile relativ schnell und grossflächig verbreiten und eine persistente Wirkung haben.

Institutionelle Kontakte unterhält Elisa vor allem zur Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel und zur IGA (Interprofessionelle Gewerkschaft). Diese Beziehungen würden ihr Selbstsicherheit und die Gewissheit dafür geben, dass jemand da sei und ihre Probleme kenne. Ausserdem werde ihr auch praktische Hilfe angeboten, wie zum Beispiel, wenn sie einen Arzt für die Kinder braucht. Der Zugang dazu wird durch eine institutionelle Vereinigung erleichtert, womit die Anlaufstelle eine wichtige Mediationsfunktion übernimmt. Diese Kontakte helfen Elisa ebenso über ihr fehlendes Sozialkapital hinwegzukommen, oder es zumindest auszugleichen.

Fazit

Die Arbeitgeberinnen von Elisa wissen nicht, dass sie weder über eine Aufenthalts- noch über eine Arbeitsbewilligung verfügt. Elisa ist die einzige meiner Interviewpartnerinnen, welche dies aus der Angst sonst entlassen zu werden, verschweigt. Nur eine Arbeitgeberin kennt Elisass Situation. Sie kommt ebenfalls aus Lateinamerika. Auch hier ist Elisa die einzige, die einer Frau vertraut, weil sie aus Lateinamerika kommt. Sie hat keine schlechten Erfahrungen mit lateinamerikanischen Arbeitgeberinnen gemacht, wie dies bei Manuela und Carla der Fall ist.

In Bezug auf die Beziehungen zwischen ihr und ihren Arbeitgeberinnen fällt auf, dass die Arbeitsverhältnisse einen formalisierten Charakter aufweisen. Es kann auch gesagt werden, dass die Beziehungen von herrschaftlich anmutenden Umgangsweisen geprägt sind. Die implizierte Machtungleichheit zeigt Elisa auch Grenzen auf, welche nicht überschritten werden dürfen. Die Arbeitgeberinnen gehen nicht auf Elisa als Person ein und behalten eine förmliche Beziehung aufrecht. Elisa wird auf eher autoritäre Weise nur als Hausangestellte wahrgenommen.

Das Kulturkapital der Form von Sprachkenntnissen wäre bei Elisa eigentlich insofern so weit ausgebildet, dass es in Sozialkapitalverhältnisse (Bourdieu 1983) investiert werden könnte. Elisa hat aber Angst, diese zu nutzen, was implizit oder explizit vorgegebene Distinktionen (Bourdieu 1983 und 2003) ihrer Arbeitgeberinnen zum Ausdruck bringen.

Elisa verfügt über ein geringes Sozialkapital, was Freundschaften/Bekanntschaften zu Personen aus dem Herkunfts- und dem Ankunftsland betrifft, welches sie jedoch, vor allem bezüglich der Stellenvermittlung und dem Erhalt nützlicher Informationen, durch die Weitervermittlung durch Arbeitgeberinnen und den Kontakt zur Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel, gut überbrücken kann.

Elisa zeigt mit ihren Aussagen, ihre strukturell bedingte Notlage und die für sie lebensnotwendige Nische im informellen Weltarbeitsmarkt Privathaushalt auf: Einerseits erlebt sie Notwendigkeit und Zwang, andererseits jedoch auch eventuelle Chancen, einmal die Perspektive für ihre Kinder verbessern zu können. Es zeigt auch auf, dass hinter der Notwendigkeit auch eine Strategie im Sinne einer Migrationsstrategie, ähnlich der Migrationsstrategie Aupair (Hess 2002; 2005) steht, welche Elisa als handelnde Akteurin ausweist. Dies kommt auch in der Bewertung ihrer Tätigkeit als Putzfrau zum Ausdruck, wenn sie sagt, dass sie lieber studieren, oder auf einer Bank arbeiten würde, aber nie die Möglichkeit dazu gehabt hätte, sich ihre Berufswünsche zu erfüllen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Erwerbsrahmen Privathaushalt für Elisa ein Ort der Fremde und zumindest potentiell, auch Ort der Ausbeutung darstellt (Becker-Schmidt 1992). Ich würde die These in Bezug auf Elisa so erweitern, dass der Privathaushalt auch Ort postkolonialer Herrschaftsverhältnisse sein kann, in welchem strukturell bedingte und ethnisierte (Hess 2002) Standesunterschiede greifen.

8.5 Bettina

Marianne Kilchenmann von der Anlaufstelle für Sans-Papiers Bern und Esther Stohler von MebiF haben mir den Kontakt zu Bettina aus Polen vermittelt. Ich habe eine Mobiltelefonnummer erhalten und daraufhin mit grosser Spannung, der mir noch fremden Person angerufen. Nach einem ersten Gespräch zum Kennen lernen mit Kaffee und Kuchen in Bettinas Wohnung, haben wir uns schliesslich zum zweiten Mal, wieder bei ihr zu Hause, getroffen und angeregt etwa drei Stunden miteinander gesprochen. Bettina scheint mir eine sehr offene, fröhliche und aktive Frau zu sein. Wir haben während den Gesprächen immer gelacht.

Bettina ist 43 Jahre alt. Sie hat eine 23 jährige Tochter, die mit ihrer eigenen Familie in Polen wohnt. Juri, der 17 jährige Sohn, lebt seit einem Jahr mit Bettina in der

Schweiz. Ihre 67 jährige Mutter wohnt in Polen. Bettina ist inzwischen von ihrem polnischen Ehemann geschieden.

Nach der Matura mit Schwerpunkt Biologie und Chemie, lernt Bettina den Beruf der Hebamme, worin sie 16 Jahre lang arbeitet. Zu dieser Zeit lebt sie mit ihrer Familie in Südpolen. Nach der Trennung vom Ehemann zieht Bettina wieder zu ihrer Mutter. In ihrem alten Heimatort findet sie jedoch keine Arbeit als Hebamme, sondern arbeitet für eine kurze Zeit in der Buchhandlung ihrer Schwester, wo sie eine Leitungsposition innehat, was ihr auch sehr viel Spass macht. Bettina verdient jedoch zu wenig und kann sich und den Kindern nur knapp das Nötigste bieten. Sie leben zu der Zeit in einer fast leeren Wohnung, da Bettina eigentlich ihr ganzes Habe bei ihrem Exmann gelassen hat. Bettina beschliesst sich daraufhin, für ein paar Monate zu ihrer Cousine in die Schweiz zu gehen, um das nötige Geld hinzu zu verdienen.

Nach dem ersten Monat in der Schweiz, hat Bettina gerade mal 20 Franken verdient, als Portraitmodell in einem Kunstkurs. Diesen Job hat sie, nicht wie erhofft, durch ihre Cousine erhalten, sondern durch eine polnische Freundin, die seit mehreren Jahren in der Schweiz lebt und Künstlerin ist. Dadurch, dass sie in der ersten Zeit ihres Verbleibs in der Schweiz fast nichts verdient, sich in Polen jedoch die Schulden anzuhäufen beginnen, sieht sich Bettina gezwungen, in der Schweiz zu bleiben. Durch die Bekanntschaft mit dem Schweizer Künstler Peter, kann Bettina weiterhin als Aktmodell arbeiten.

Das Auffallende an Bettinas Aufenthalt in der Schweiz ist, dass sie immer wieder Menschen trifft, die ihr weiterhelfen, die für sie eine Wohngelegenheit oder Arbeitsstelle suchen. Dies von Anfang an, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt noch fast kein Deutsch sprechen kann.

Nach einer gewissen Zeit fängt sie an, Inserate im Berner Anzeiger aufzugeben, in denen sie eine Anstellung als Putzfrau sucht.

Das erste war... wir haben einen Fehler gemacht, also wir haben Inserat in Anzeiger gegeben und die junge Frau [dort] hat sich geirrt... sie hat türkische junge Frau geschrieben, nicht tüchtige und ich habe Arbeit bei deutscher Frau gefunden, Sarah, mit Sarah habe ich immer eine sehr gute Beziehung und sie war etwas enttäuscht, dass ich keine Türkin bin und ich komme aus Polen, oder! Hm, und ich war, wie sagen: begeistert, wie Leute schnell können vertrauen uns, wir sind Ausländer!

Bettina arbeitet nun seit fünf Jahren für Sarah und bezeichnet diese auch als eine Freundin.

Inzwischen arbeitet Bettina in 14-15 Haushalten als Putzfrau. Sie kann nicht genau sagen, wie viele es eigentlich sind. Bis vor drei Jahren hat sie zusätzlich in einem Restaurant geputzt und vor kurzem ihre Reinigungsstelle in einem Büro aufgegeben. Eine Zeit lang arbeitete sie auch noch über das Wochenende als Pflegeperson für eine ältere Frau. Da die Pflegekraft nun von der Gemeinde gestellt wird, hat sie diese Stelle verloren.

Bettina hat am Anfang ihres Aufenthaltes in der Schweiz so viel wie möglich gearbeitet, um das Heimweh nach ihren Kindern zu vergessen und sich abzulenken. Es war deswegen auch nicht wichtig, wie viel sie verdiente und arbeitete teilweise für 15 Franken die Stunde. Heute, da sie schon seit fünf Jahren in der Schweiz lebt, viele neue Freunde und Freundinnen kennen gelernt hat und seit Juri bei ihr wohnt, möch-

te sie nicht mehr so viel arbeiten, sondern das Leben auch geniessen. Sie arbeitet maximal sechs Stunden pro Tag, weil sie gesundheitlich angeschlagen ist. Sie kann sich dies jetzt leisten, weil sie ihre Tochter, die nun eine eigene Familie hat, nicht mehr unterstützen muss und ihr Sohn jetzt bei ihr wohnt.

Bettina verdient normalerweise 25 Franken die Stunde. Die Stellen erhält sie vor allem durch die Weitervermittlung durch frühere oder aktuelle Arbeitgeberinnen, von denen die meisten zu Bettinas Bekannten- und Freundeskreis gezählt werden können. Auch die Wohngelegenheiten erhält sie von Bekannten. Im Moment wohnt sie mit Peter, der ihr am Anfang schon sehr geholfen hat, und einer anderen Bekannten zusammen in einer Wohngemeinschaft in einem Einfamilienhaus.

Für Bettina sind die Bekanntschaften in der Schweiz sehr wichtig. Sie sagt:

Ohne das, es wäre nicht möglich in der Schweiz... ich kenne keine andere Weg, alles durch meine Bekannte und natürlich Schweizer. Ich weiss, wie viel das ist wert und ich schätze das.

Für Bettina ist es kein Problem, illegal in der Schweiz zu leben. Bei ihren Arbeitsstellen wissen auch alle, dass sie über keine Aufenthaltsbewilligung verfügt, danach gefragt hat aber eigentlich nie jemand, sie erzählt es immer von sich aus. Sie hat auch keine Angst, denunziert oder von der Polizei entdeckt zu werden. Es macht ihr aber Angst, dass ihrem Sohn etwas passieren könnte, weil er viel mit anderen Jugendlichen unterwegs ist und durch sein Alter einen eher ungestümen Charakter hat. Bettina weiss auch nicht, wie die nähere Zukunft aussehen wird, weil Juri bald eine Lehrstelle antreten müsste, was Bettina unter Druck setzt, ihren Aufenthalt zu legalisieren. Es hat sich aber noch keine Lösung gefunden. Das macht Bettina Sorgen, sie weiss nicht, ob sie mit ihm nach Polen zurückkehren sollte, oder hier jemanden suchen sollte, um zu heiraten und so zu einer Aufenthaltsbewilligung für sich und Juri zu gelangen. Beide Optionen befriedigen sie nicht. Für sich selbst sieht Bettina keine Zukunftsperspektiven mehr in Polen. Sie lebt gerne in der Schweiz. Für Juri wäre es vielleicht eine Chance, für sie jedoch nicht, weil sie die Möglichkeit, wieder eine Arbeit als Hebamme oder als Putzfrau zu finden, als sehr gering einschätzt.

Bettina kann sich seit Kurzem eine Schweizer Krankenkasse leisten. Dies hat sie zusammen mit der Anlaufstelle für Sans-Papiers Bern organisiert, auf welche sie durch eine Bekannte aufmerksam gemacht wurde. Vorher war sie durch eine polnische Reisekrankenversicherung abgesichert. Bettina hat eine schwere Krankheit, welche sie aber nicht benennt. In Polen musste sie sich deshalb bereits sieben Mal operieren lassen. Sie ist froh, dass sie sich hier versichern lassen konnte.

8.5.1 Interviewinterpretation

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse

Wie schon im Kurzportrait erwähnt, arbeitet Bettina in ca. 14-15 Haushalten, damit sie auf ein genügend hohes Arbeitspensum kommt. Als ich sie frage, bei wie vielen Personen oder Haushalten sie tätig ist, antwortet sie:

Kundin, Kunden? Das sind mehr Stellen, weisst du, ich muss rechnen und das ist viel. Weil ich arbeite oft jede zweite Woche, weisst du, ungefähr 15 Leute sicher, 14, 15 Leute. Wenn ich manchmal Weihnachtsgeschenke mache, ich weiss genau, wie viele Leute ich habe. Jetzt kann ich dir nicht genau sagen.

Ausser in zwei Haushalten, ist Bettina meistens alleine wenn sie arbeitet. Kommuniziert wird über Telefon oder über Notizzettel. In einer Familie trifft Bettina eigentlich meistens auf eine Frau und ihre zwei Kinder, in einer anderen Wohnung begegnet sie ebenfalls meistens den zwei älteren Damen, für die sie jeweils das Haus reinigt.

Am Anfang von Bettinas Aufenthalt, muss sie sich durch Inserate um Anstellungen als Putzfrau bemühen, bis sie schliesslich durch die jeweiligen ArbeitgeberInnen weiterempfohlen wird.

90 Prozent von Leute, welche ich hier kenne, wissen dass ich illegal in der Schweiz bin. Sie fragen nie, also sind Leute, mit denen ich mehr oder weniger befreundet... sie fragen nie, [...] weil ich wurde empfohlen. Ich bin Putzfrau ich mache eine gute Arbeit, ich brauche 25 Franken die Stunde und das ist alles, was sie wissen wollen. [...] Sind Leute, das kennen meine Geschichte am Anfang, die sind mit mir, leben neben mir. Sie wissen alles. Meine Sorgen... weil ich bin keine geschlossene Mensch, wenn ich weine, ich weine, wenn ich lache, ich lache, so und sie sind informiert wie mir geht, einfach Schritt für Schritt. Weisst du, sie suchen auch Lösung für mich und geben mir guten Rat, sie helfen mir einfach. Oder, das ist keine Problem für mich ohne Papier leben, es ist Problem, weil ich hier Sohn habe.

Die jeweiligen Arbeitsbeziehungen sind so gut gefestigt und gehen so weit, dass sich Bettina für die kommenden Arbeitsstellen als etablierte Putzfrau nicht mehr darum bemühen muss, dass sich für sie befriedigende Konditionen ergeben. Der illegalisierte Aufenthalt hat für sie keine negativen Auswirkungen.

Bei den Aushandlungen, welche Tätigkeiten Bettina jeweils zu verrichten hat, werden jeweils nur das Arbeitspensum und der Lohn mündlich festgesetzt. Was die Tätigkeiten jeweils beinhalten, wird nicht klar geregelt. Es wird vorausgesetzt, dass Bettina dies als Frau selber einschätzen kann.

Weisst du, eigentlich... niemand hat mir gesagt, was ich wirklich machen soll und das ist auch gut für mich und für die Leute. Weil ich auch Frau bin. Ich arbeite auch zu Hause und ich versuche gleich machen, wie zu Hause. [...] und eigentlich ich habe nie gehört: das, das machst du. Weil das weisst du: Küche, Bad, Dusche, Badezimmer... das muss man putzen und wie, wo, das muss sauber sein und fertig.

Bettina schreibt sich die Rolle als Hausfrau selber zu und wird darin von ihren ArbeitgeberInnen bestätigt, weil von ihr als Frau erwartet wird, dass sie weiss, was zu tun ist. Des Weiteren spezifiziert sie diese Situation durch das Argument, dass sie durch ihr Alter auch viel Erfahrung und Wissen bezüglich einer guten Haushaltsführung habe und deshalb auch keine Anweisungen brauche. In einem anderen Zitat erwähnt sie, dass junge Frauen diese Anweisungen jedoch noch brauchen würden. Es wäre auch möglich, dass es Bettina in ihrem Selbstbewusstsein kränken würde, wenn ihr jemand ausführlich erklären würde, was sie zu machen hat im Haushalt. Diese Aussagen widerspiegeln die Feststellungen über die Umverteilung der Arbeitsteilung und

auch die Rationalisierung der Hausarbeit, wie sie Rerrich (2002) beschreibt. Die traditionelle Hausfrauenrolle wird reproduziert, auch wenn es sich hier um Erwerbsarbeit handelt.

Bettina hat keine Pensionskasse, keine Ferienzulagen und kein Krankengeld. In den Schulferien sind ihre ArbeitgeberInnen meistens ebenfalls weg und Bettina muss in dieser Zeit mit einem relativ grossen Lohnausfall auskommen. Bettina selbst kann nicht einfach so nach Polen in die Ferien fahren, weil sie sich nach der An- oder Abwesenheit ihrer ArbeitgeberInnen richten muss. Durch die Abwesenheit von ArbeitgeberInnen kann sie sich jedoch „Qualitätsstunden“ oder „Qualitätszeit“ (siehe auch Hess 2005) für sich nehmen und ihre Freizeit geniessen.

Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen: Freundschaftliche Verhältnisse

Bettina unterhält zu den Personen, welche sie regelmässig an ihrem Arbeitsplatz vorfindet, ein eher freundschaftliches Verhältnis unterhält. Oft arbeitet sie aber alleine und die Kontakte beschränken sich auf gelegentliche Anrufe oder schriftliche Notizen.

Bettina beschreibt mir in unserem Gespräch fünf Beziehungskonstellationen, die als freundschaftlich zu bezeichnen sind. Da ist zum Beispiel Sarah, die ich bereits im Kurzportrait erwähnt habe, mit welcher sich Bettina auch privat so oft wie möglich trifft. Dann arbeitet Bettina für eine Mutter mit zwei Kindern, bei zwei älteren Damen und für Franziska, eine Freundin aus Bettinas früherer Wohngemeinschaft, wo sie auch putzte, als sie noch dort wohnte.

Die Beziehung zu der Mutter mit den zwei Kindern beschreibt Bettina folgendermassen:

Eigentlich, ich bin immer allein. Ich habe nur eine Kundin, sie hat zwei kleine Kinder und wenn ich komme, sie ist zu Hause... sie ist sowieso zu Hause. Aber ich liebe diese Kinder und das habe ich von dieser Frau bekommen! Von Dubai, sie hat mir gebracht, ein wunderschönes Geschenk [sie zeigt mir einen Silberanhänger].

Die Stelle bei den zwei älteren Damen gestaltet sich vom Zeitaufwand her sehr komplex aus:

Aber das ist schön, weil wir plaudern, weißt du, das ist nicht nur Putzarbeit, auch ein bisschen sprechen, aber diese Arbeit für alte Frau, ich lasse immer... weil ich muss auch Kaffee trinken, weil ich nehme nie Geld für Gespräch, nur für Arbeit und nachher weisst du, es ist schwierig rechnen, wie viel habe ich gearbeitet... zum Beispiel nur zwei Stunden geputzt und eine Stunde Plaudern einfach. Also zuerst Arbeit und dann kann ich drei Stunden sitzen, das ist schon meine Sache.

Durch die zwei Zitate wird meiner Meinung nach sichtbar, dass der Arbeitsrahmen von diesen Arbeitgeberinnen entgrenzt und emotionalisiert wird. Die eine Frau gibt sich zum Beispiel durch den Silberanhänger als Freundin zu erkennen. Die zwei älteren Damen beanspruchen Bettina als Haushaltshilfe, aber auch als jemand, mit der sie Qualitätsstunden verbringen können, um einfach so zu plaudern, was Bettina für sich zeitlich einrichten muss. Interessant wäre es zu sehen, wie sich diese Arbeits-

stelle entwickeln würde, wenn Bettina plötzlich keine Zeit mehr dafür einrechnen würde, mit den Frauen zu plaudern, wenn sie nur noch arbeiten würde. Würde das Arbeitsverhältnis überhaupt noch funktionieren?

Bettina erlebt die freundschaftlichen Beziehungen als etwas Bereicherndes und Schönes. Trotzdem fragt sie sich manchmal, ob es nicht besser wäre, zu ihren Arbeitgeberinnen nur eine geschäftliche Beziehung zu pflegen.

J: „Hast du manchmal Schwierigkeiten, dich von deinen Arbeitgeberinnen abzugrenzen?“

B: „Natürlich, natürlich, weil weisst du, das ist grosse Problem, mit so nahe Beziehungen...das ist manchmal besser keine, also keine Freundschaft also gute Beziehungen haben, weil hast du Mühe wegen Geld, [...] weil wenn keine Beziehung du hast... das ist Beziehung zwischen Arbeitgeber und mich und das ist nicht mehr: Er bezahlt mich, er ist zufrieden, ich bin zufrieden und fertig, keine andere Sache. Wenn du eine Beziehung hast, eine Freundschaft, das ist sehr schwierig, sehr schwierig, also das ist auch schön, weil weisst du, willst du diese Beziehung pflegen weißt du, das willst du nicht eine Scheisse oder so etwas machen, das musst du immer gut sein, wirklich gut.“

Ausser den finanziellen Schwierigkeiten, die auftauchen können, weil ihre Arbeit teilweise schwer als solche deklarierbar oder messbar ist, wie zum Beispiel, was gehört zur Arbeitszeit, was zur „Qualitätszeit,“ kann durch eine freundschaftliche Beziehung zur Arbeitgeberin oder zum Arbeitgeber auch ein Leistungsdruck entstehen, die Arbeit so gut wie möglich zu verrichten. Hierarchien, welche bei formalen oder formalisierten Arbeitsverhältnissen selbstverständlich sind, aber auch einen klar ausgesteckten Rahmen aufweisen, sind im informellen Arbeitsrahmen Privathaushalt nicht eindeutig definierbar. Ich denke, dass diese Hierarchien oder auch Erwartungen von den ArbeitgeberInnen, auch ein Stück weit über die freundschaftliche Bindung zur Angestellten zustande kommen und im Sinne einer Sozialkapitalbeziehung, die auf gegenseitiger Anerkennung beruht (Bourdieu 1983), reproduziert werden.

[...] bei meine Freundinnen zum Beispiel, von der Wohngemeinschaft. Sie müssen mich auch bezahlen, aber ich möchte manchmal etwas speziell machen, ohne Geld. Ich habe ein Beispiel: Ich bin mit Franziska befreundet, sie ist eine junge Frau und sie hat mir gesagt: 'Hilfst du mir Abendessen vorbereiten'? Ich habe das gemacht und sie wollte mich für das bezahlen. Ich habe ihr gesagt: 'Nein, das geht nicht! Du hast mir gesagt, ob ich helfen kann. Das kannst du nicht als meine Arbeit rechnen! Für das habe ich Schwierigkeiten! Für mich, Arbeit ist Arbeit, also Wohnung putzen, oder etwas. Sie hat mich nicht gesagt: 'Du sollst das und das machen'. Das war Bitte. Für Bitte muss man nicht bezahlen. Sie hat mich trotzdem später dafür bezahlt und dann habe ich mich sehr schlecht gefühlt und ich weiss nicht, wie das machen. Ich hab ihr gesagt: 'Wir sind gute Bekannte, oder nur Kundin und Arbeitgeberin'? [...] Aber sie sagte: " du hast Arbeit gemacht." Aber das war für mich keine Arbeit, das hat mir nicht gefallen, aber natürlich, ich versuche sie zu verstehen. Ja weisst du, mit Freundschaft, da weisst du nicht, wo ist die Grenze. Weisst du wirklich, ich habe sehr Freude, wenn ich etwas helfen kann, einfach so, spontan. Und wenn meine Freundin, ich denke meine Freundin, mir bezahlen will, ich weiss wirklich nicht, ob das Freundschaft ist, das ist [...] ob es sowieso möglich ist, mit Arbeitgeber Freundschaft

haben, ob alles muss bezahlt sein. Das ist ein bisschen... es ist schon ein bisschen Philosophie.

Bettina muss durch eine empathische und dadurch ebenso flexible Herangehensweise, die Beweggründe ihrer Arbeitgeberinnen versuchen zu durchschauen, damit sie weiss, wann sie als Freundin und wann sie als Arbeitnehmerin wahrgenommen wird. Dazu braucht sie viel emotionale Energie und Auseinandersetzung und ein scharfes Trennungsvermögen. Sie muss aber auch aufpassen, dass sie sich nicht gekränkt, oder ausgeschlossen fühlt und nicht doch nur als „Fremde“ in einem nicht zu ihr gehörenden „zu Hause“ (Becker-Schmidt 1992) fühlen muss.

Ein anderes Beispiel zeigt auf, dass eine gute Beziehung zur Arbeitgeberin oder zum Arbeitgeber, hier zu einem Ehepaar, sehr zerbrechlich sein kann: Ein Haushalt beschäftigte Bettina über drei Jahre als Putzfrau. Bettina kam jeweils einmal pro Woche für vier Stunden. Sie hatte einen Hausschlüssel und die ArbeitgeberInnen waren immer sehr zufrieden mit ihr und ihrer Arbeit. Eines Tages erhält sie einen Anruf ihres Chefs, der sagt, dass eine Perlenkette vermisst würde, ob sie etwas darüber wisse. Bettina verneint. Als sie die nächste Woche wieder arbeiten geht, findet sie die Perlenkette zwischen der schmutzigen Wäsche und meldet dies. Daraufhin wird sie mit sofortiger Wirkung entlassen, weil die ArbeitgeberInnen denken, sie habe die Kette genommen und dann wieder zurückgebracht. Bettina schmerzt dieses plötzliche Unvertrauen sehr. Sie versteht nicht, wie das möglich ist.

[...] das war nicht schlimm, dass sie verzichten mir, aber das Vertrauen, dass sie glauben ich habe gestohlen, das war für mich furchtbar. Ich habe so lange geweint... weil weißt du, das ist für mich sehr wichtig. Ich habe nie etwas gestohlen, das ich würde... diese Sache das ist starke moralische Grund, ethische Grund und weisst du das war erste Mal in diese Leben, dass mir hat das jemand gesagt. Ich kann es auch nicht vergessen. Das war diese schlimme Sache, die ich in der Schweiz erlebt habe, sehr traurig. Aber ich treffe diese Familie weiter und ich grüsse sie immer, aber tut weh, weiter. Warum, warum, warum? Ich bin immer korrekt.

Dieses Zitat demonstriert sehr gut, wie fest die Arbeitnehmerin im Arbeitsrahmen Privathaushalt von der Anerkennung ihrer Arbeitsleistung und dem Vertrauen seitens der ArbeitgeberIn abhängig ist. Wenn die Arbeitnehmerin das Vertrauensverhältnis nicht aufrechterhalten kann, oder nach Bourdieu (1983), die gegenseitige Anerkennung und ihre Position als gute und zuverlässige Putzfrau nicht immer wieder produzieren und reproduzieren kann, kann es zu einem irreparablen Schaden im Arbeitsverhältnis kommen, im Beispiel von Bettina zur sofortigen Entlassung. Das Beispiel zeigt auch, dass Bettina einer gewissen Hilflosigkeit ausgesetzt ist, weil sie keine Mittel oder Beweise hat, ihre Unschuld zu manifestieren und sich gegen eine Ungerechtigkeit zu wehren. Bettina steckt in einer Situation, in welcher sie rechtlich gesehen, wie in Kapitel 6.2 erwähnt, nicht stecken dürfte. Sie muss die Entscheidung demütig und dankbar akzeptieren. Es ist auch wichtig zu sehen, dass ein solcher Arbeitsrahmen stark emotional aufgeladen sein kann: Die ArbeitgeberInnen haben das Gefühl, dass ihr Vertrauen missbraucht worden ist und Bettina sieht sich für etwas beschuldigt, was sie sich aus starken persönlichen und moralischen Grundsätzen niemals herausnehmen würde und ist deshalb auch sehr gekränkt:

Ich brauche auch keine Entschuldigung, aber weisst du das ist manchmal ein bisschen schwierig, wie die Leute machen, weil hast du Lust etwas von dir selber geben, deine Arbeit... noch mehr, noch mehr... und weisst du, drei Jahre dort gearbeitet... sie waren tausend Mal in Ferien und irgendwo und ich habe immer dort geputzt als sie nicht zu Hause waren und nie etwas war passiert und plötzlich diese dummen Perlen, welche ich gefunden.

Die Tatsache, dass Vertrauen schnell in Misstrauen umschlagen kann, eröffnet einer emotionalen Abhängigkeit einen nicht zu unterschätzenden Spielraum.

Wie gute Beziehungen zu Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern aufgebaut werden

J: „Hast du eine Strategie, wie du das machst, wie du die Beziehungen aufbaust?“

B: „Das ist... das ist keine Strategie, das kannst du nicht Strategie machen, weisst du... ehrlich! Weisst du, das ist wichtig, dass du bist wie du bist! Ich bin wie ich bin und Leute akzeptieren das. Wenn du kleine Strategie hast, dann bist du nicht ganz ehrlich, hast du schon Strategie.“

J: „Gut, das muss ja nicht was Schlechtes sein.“

B: „Natürlich, aber am besten Strategie, sich geben wie du bist... du bist keine Schauspielerin, du spielst nicht... und Leute akzeptieren das oder nicht, aber ich habe nie... bemerkt, das gefällt Leute nicht, das, das ist nicht gut. Ich habe nie gedacht, ich komme und ich werde so, so, so, nein. Ich denke, das ist am besten, weisst du, ehrlich sein, das ist sehr wichtig und Rest kommt oder nicht kommt, aber das ist andere Sache.“

Durch den Grundsatz „*ehrlich währt am Längsten*“, welcher mir zu diesem Zitat als Erstes in den Sinn gekommen ist, fährt Bettina meiner Ansicht nach, unbewusst eine Strategie, welche es den Personen, mit denen es Bettina zu tun hat, sei dies privat oder innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, erlaubt, langsam ein stabiles Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die sozialen Kompetenzen, in der Form von verinnerlichtem kulturellem Kapital (Bourdieu 1983), wie ein vorurteilsfreies und offenes Zugehen auf andere Menschen und gleichzeitig ihre Offenheit bezüglich ihrer Situation, eröffnen schliesslich die Möglichkeit für eine gegenseitige stabile Anerkennung zwischen Bettina und ihren Arbeitgeberinnen.

Bettinas Haltung bezüglich des Knüpfens von Beziehungen, ob geschäftlicher oder privater Natur, hilft den ArbeitgeberInnen, jemanden Fremden in ihre Privatsphäre einzulassen. Ebenfalls können dadurch eventuelle Ängste abgebaut werden. Bettina erstaunt dies jedoch sehr, weil sie sich selber als Ausländerin sieht und sich dem allgemeinen Misstrauen dieser Tatsache gegenüber klar bewusst zu sein scheint:

Hm und ich war...wie sagen, begeistert: wie Leute schnell können uns vertrauen, wir sind Ausländer! Sie hat auch erste unsere Treffen mir schon Schlüssel für Wohnung gegeben, sie hat mir einfach gesagt, was ich machen soll, weil sie hat immer gearbeitet, von Morgen bis Abend, wir haben fast nie getroffen und ich habe immer Schlüssel von Sarah Wohnung, bis heute, [...] und die Vertrauenssache, das ist grossartig, wirklich.

Heute ist es für Bettina normal, die Wohnungsschlüssel zu erhalten, dadurch, dass sie jeweils von anderen ArbeitgeberInnen empfohlen wird, denkt sie auch, dass es einfacher ist, dies gleich von Beginn an zu tun. Dies zeigt, dass Bettina ihr Sozialkapital auch auf eine erfolgreiche Art und Weise investieren kann, indem sie sich bei ihren gegenwärtigen ArbeitgeberInnen als gute und zuverlässige Hausangestellte etabliert hat.

Soziale Netzwerke: Die Wichtigkeit von Schweizer Bekannten

Bettina hat sich ein sehr gutes und stabiles soziales Netz unter Bekannten aus der Schweiz und ihren ArbeitgeberInnen aufbauen können. Ihr Leben ist so gut organisiert, dass sich für Bettina keine besonderen Probleme ergeben, dadurch, dass sie eine Sans-Papiers-Frau ist. Das folgende Zitat zeigt die Wichtigkeit sozialer Kontakte und Kommunikation für Bettina, anhand der Vermittlung von Wohngelegenheiten auf:

Weisst du, ich wohne in wunderschöne Haus, wunderschöne Wohnung und das alles habe ich wegen meinen zwei Mitbewohnern. Das kann ich dir sagen, weisst du, ich habe nie selber etwas gesucht, das war einfach Gespräch zwischen den Leuten und das nächste Wohnung, nächste Wohnung, das war Vorschlag von jemand: 'Ich habe etwas, willst du? Das ist besser als das wo du hast'.

Bettina bezeichnet sich in dieser Hinsicht als „Glückskind.“ Sie hat seit Beginn ihres Aufenthaltes in der Schweiz immer wieder Angebote oder Tipps von ArbeitgeberInnen erhalten.

...das ist alles durch meine Arbeitgeber, meine Arbeitgeber haben mich...weisst du, bei Franz, ich arbeite schon lange, aber das ist ein guter Bekannter, das ist meine liebe Bekannte, meine liebe Freunde aus Schweiz natürlich, haben mir diese Problem gelöst.

Dabei lagen Anfangs die Hoffnungen, eine Arbeit zu finden, auf Bettinas Cousine, die in der Schweiz lebt. Sie hätte Bettina helfen sollen. Bettina organisiert sich schliesslich selbst und findet auch bald Anschluss. Die ersten Bekanntschaften, Mona (Polnische Künstlerin) und Franz (Schweizer Künstler), erleichtern ihr den Einstieg in einen geregelten Alltag.

Zu dieser Zeit spricht Bettina noch nicht gut Deutsch und weiss wahrscheinlich nicht viel über das Leben in der Schweiz. Sie verfügt anfangs über ein ungenügend ausgeprägtes Sozialkapital. Trotzdem hat sie keine Schwierigkeiten, Bekanntschaften aufzubauen.

Weisst du, das ist komisch, weil ich keine Sprache gesprochen, gelernt habe. [...] wie sagen, ohne Sprache, aber, ohne Sprache kann man auch Leute kennen lernen und gute Beziehung aufbauen... das ist, wie sagt man, sind kleine Dinge... Ja, das kann man einfach nicht erklären, wie das geht, [...], weisst du, mit Sprache hat jemand weniger Glück wie ich ohne Sprache. Aber das war schon, die Arbeit als Modell braucht keine Sprache, ich hatte verstanden, was ich als Modell machen soll, weil mein Exmann war auch Künstler und ich habe Vorstellungen gehabt... und ich kann mich... und wenn die Leute zeichnen wollen, wollen sie etwas Interessantes

zeichnen und ich bin geübt und die Ausstrahlung kommt dazu und viele, viele Sachen... ich habe das, ich denke.

Durch ihre Art, mit Menschen umzugehen und Bettinas offene Ausstrahlung, kann sie sich Bettina ein stabiles soziales Kapital in Form von verbindlichen sozialen Beziehungen zu Bekannten und schliesslich zu ihren ArbeitgeberInnen aufbauen, dies immer wieder erfolgreich investieren und daraus erneut „Kapital schlagen.“

Wie schon im Kurzportrait erwähnt, fühlt sich Bettina in der Schweiz wohl. Darüber hinaus fühlt sie sich SchweizerInnen näher als Landsleuten und hat sich auch faktisch von den sozialen Netzwerken in Polen abgenabelt. Ein Zurück gibt es nicht mehr. Bezeichnend ist für mich der Satz

„jetzt lebst du, hast du Freunde, hast du Bekannte, hast du... bist du schon nicht mehr allein.“

Auch institutionell ist Bettina soweit eingebettet, dass sie bei Problemen, wo ihr ihre FreundInnen und Bekannten nicht mehr weiterhelfen können, weiss, wohin sie gehen kann. Wobei wieder auffallend ist, dass sie die Kontakte zu Beratungsstellen wie der Anlaufstelle für Sans-Papiers Bern oder dem Sans-Papiers Kollektiv Bern, durch Hinweise von Bekannten oder FreundInnen erhalten hat, die offensichtlich sehr an ihrem Leben und ihrer Situation teilhaben und auch mitfühlen, sodass die Kontakte zu Institutionen nur subsidiär in Betracht gezogen werden müssen.

„Weisst du, ich habe leider mit Sans-Papiers... das ist wie mit Gott. Wenn ich brauche, ich bete. Diese Beziehungen sind da, wenn ich wirklich etwas brauche.“

Bewertung der Arbeitstätigkeit

Für Bettina macht es einen Unterschied, ob sie in Polen oder in der Schweiz als Putzfrau arbeitet. In Polen werde diese Tätigkeit nicht als „echte“ Arbeit angesehen, in der Schweiz hingegen schon. Bettina sagt auch, dass sie für ihre Arbeit Anerkennung erhalte. Ein anderer wichtiger Aspekt bilden die guten Beziehungen, die sie zu ihren ArbeitgeberInnen aufgebaut hat, was im gleichen Zug auch die Arbeit an und für sich für sie persönlich aufwertet. Losgelöst davon empfindet sie das Putzen jedoch nicht als ihre „Lieblingsarbeit.“

[...] ich putze für Leute, die ich gut kenne, das ist so, dass ich sehe, ich habe auch grosse Respekt vor meine Arbeit, weil ich sehe, ich bin zufrieden, sie sind zufrieden... Das ist nicht meine Lieblingsarbeit natürlich, aber das macht mir auch... das macht mir auch frei. Ich bin frei sowieso[...].

Fazit

Bei Bettina fällt zuallererst die Leichtigkeit auf, mit welcher sie mit ihrer Situation als illegalisierte Hausangestellte umgehen kann. Bettina verfügt über ein ausserordentlich gutes und verbindliches soziales Netz, welches sich vor allem aus Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammensetzt. Das anfänglich sehr geringe kulturelle Kapital, kann sie durch soziale Kompetenzen, wie einer grossen Offenheit und empathischer Grundhaltung anderen Personen gegenüber, gut überwinden. Bettina hat viele

Schweizer Bekannte und sie schätzt diese auch mehr, als Kontakte mit Personen aus Polen. Innerhalb meiner Forschung ist sie die einzige Person, die so gute und verbindliche Beziehungen zu SchweizerInnen unterhält.

Die eher freundschaftlichen Beziehungen und der dadurch auch teilweise emotionalisierte Arbeitsrahmen, bergen auch negative Punkte. Bettina kann sich nur schwer als Angestellte von ihren Arbeitgeberinnen abgrenzen, oder umgekehrt: manchmal weiss sie nicht, ob sie jetzt eine gute Bekannte, oder nur die Putzfrau ist.

Es ist auch schwierig, Arbeitszeit von Qualitätszeit zu trennen, was für Bettina einschneidende finanzielle Einbussen bedeuten kann. Ausserdem entsteht dadurch, ähnlich wie bei Rosa, eine Art Leistungsdruck und eine wahrscheinlich unbewusste soziale Kontrolle durch die Arbeitgeberin, damit Bettina ihre Arbeit so gut wie möglich macht.

Während ich die Fähigkeit der sprachlicher Kommunikation bei anderen von mir interviewten Frauen wie zum Beispiel Carla oder Elisa, die diesbezüglich eher Schwierigkeiten haben, als sehr wichtig einschätze, scheint dies bei Bettina eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Sie kann dies durch die zu Verfügung stehenden Ressourcen im Sinne von Bourdieus Sozialkapital und ausgeprägten Sozialkompetenzen, überbrücken.

8.6 Susanna

Das Treffen mit Susanna fand im Oktober 2005 in einer Zürcher Bar, in der Nähe des Hauptbahnhofes statt. Am Treffpunkt wurde ich von einer aufgestellten, zierlichen Frau ganz in grün begrüsst. Da wir nicht zu Susanna nach Hause gehen konnten, weil sie in Untermiete wohnt und keine unnötige Aufmerksamkeit auf sich ziehen wollte, beschlossen wir, uns in der Stadt treffen. Während des etwa dreistündigen Gespräches in einer immer voller werdenden Bar, lerne ich eine zurückhaltende, aber doch sehr mitteilungsbedürftige und offene Person kennen.

Susanna wurde mir von Susanne Denzler von Caritas Zürich, vermittelt.

Susanna ist 48 Jahre alt und kommt aus Ungarn. Heute lebt sie in Zürich. Ihr 83 jähriger Vater, ihre 23 jährige Tochter und ihr Bruder, mit dem sie so gut wie keinen Kontakt hat, leben in Ungarn. Die Mutter ist vor vier Jahren gestorben. Susanna lebte schon vor 24 Jahren für zwei Jahre in Zürich. Sie war mit einem slowenischen Mann verheiratet, beide verfügten über die Jahresaufenthaltsbewilligung B. Die Tochter kam in Zürich zur Welt.

Der Ehemann arbeitete zu dieser Zeit als Metzger und als Aushilfskraft in einem Restaurant. Durch einen Unfall konnte er nicht mehr arbeiten und wurde zum IV-Rentner. 1986 zieht die Familie nach Ungarn zurück und das Ehepaar lässt sich ein Jahr später scheiden.

Nach der Ausbildung zur Apothekerhelferin absolviert Susanna die Weiterbildung zur Hotel- und Tourismusmanagerin. Auf diesem Beruf arbeitet sie schliesslich auch fünfzehn Jahre. Sie ist unter anderem im Marketing tätig und als Reiseleiterin angestellt. Schliesslich verliert sie ihre Stelle als Stellvertreterin des Direktors eines ungarischen Kurhotels, da durch den neuen Direktor grossflächige Umstrukturierungen vorgenommen werden. Susanna reist daraufhin im Jahr 2000 als Touristin erneut in die Schweiz ein, um für ein paar Monate einer unter schweren Depressionen leiden-

den Freundin unter die Arme zu greifen. Diese Freundin lebt seit über 30 Jahren in der Schweiz und ist halb Ungarin, halb Schweizerin. Sie lädt immer wieder junge Frauen zu sich ein, die ihr jeweils für ein paar Monate zur Hand gehen. Aus dem Plan, die Schweiz nach drei Monaten zu verlassen, wird nichts. Susanna bleibt und lebt seit cirka fünf Jahren ohne Aufenthaltsbewilligung in Zürich. Susanna möchte nicht mehr nach Ungarn zurück, weil sie dort erneut von Vorne anfangen müsste: Sie müsste sich in ein neues Arbeitsumfeld integrieren und sich wieder ein soziales Umfeld aufbauen. An beides glaubt sie nicht mehr. Sie denkt auch, dass sie beruflich gesehen in Ungarn keine Chance mehr hat, weil sie sich dafür als zu alt einschätzt.

Bei einer 80 jährigen Ungarin, die mit einem Schweizer verheiratet war, findet Susanna ihre erste Stelle. Diese beinhaltet die vollständige Betreuung des Hauses und der Frau. Susanna wird als Sklavin beschimpft und schlecht behandelt. Innerhalb von drei Jahren verlässt sie die Stelle dreimal, geht aber aus Mitleid immer wieder zurück, bis dann das Arbeitsverhältnis mit dem Tod der alten Dame beendet wird. Während den ersten drei Jahren arbeitet Susanna nebenbei jeweils abends zusätzlich noch als Putzfrau in Privathaushalten.

Nach dem die alte Frau gestorben ist, beschafft sich Susanna eine neue Stelle durch Inserate. Eine weitere Stelle erhält sie durch die Vermittlung von Bekannten. Aktuell arbeitet Susanna im Kanton Zürich und in einem anderen Kanton als Pflegekraft und Putzfrau. Dies alles findet in privatem Rahmen statt. In Zürich betreut sie zusammen mit der Ehefrau einen älteren Herrn. Im anderen Kanton pflegt sie die Ehefrau, während der Ehemann ganztags berufstätig ist. In beiden Stellen ist sie für die Pflege der kranken Personen und die anfallenden Arbeiten im Haushalt zuständig. Neben diesen Betreuungsstellen ist sie in zwei weiteren Privathaushalten als Putzfrau eingestellt. Susanna verdient im Schnitt zwischen 3000.- und 4000.- Franken im Monat, anfangs waren es 1000.- und 2000.- Franken im Monat. Durch die Caritas kann Susanna eine Krankenkasse abschliessen.

Susanna hat seit ihrer Ankunft immer wieder versucht, auf ihrem Beruf als Reiseleiterin zu arbeiten. Dabei wird sie teilweise zur Probe genommen, nach einer gewissen Zeit dann aber wieder entlassen, ohne dass sie sich dagegen wehren kann. Einmal wird ihr eine offizielle Stelle angeboten, aber nur unter der Bedingung, dass sie mit dem Chef eine sexuelle Beziehung eingehen würde.

Und ich hätte eigentlich eine Möglichkeit, durch ein Inserat habe ich jemanden kennen gelernt, der arbeitet für eine Marketingfirma, die machen auch Marketingpläne in Ungarn für Reisebüros...und er hätte die Möglichkeit mich offiziell aufzunehmen, aber er wollte dass ich erst seine Freundin werde, wenn er mich kennt als Freundin, dann er könne mich weiterempfehlen zum Arbeiten...

Susanna hat seit Sommer 2000 einen afrikanischen Freund. Er hat die Jahresaufenthaltsbewilligung (B-Ausweis). Die beiden treffen sich fast jedes Wochenende. Susanna unterstützt ihn und ihre eigene Tochter finanziell. In Ungarn hat sie noch Schulden zu begleichen und musste ihr eigenes Haus verpfänden. In der Schweiz hat sie nicht viele Freunde. Durch ihren Freund hat sie vor allem AfrikanerInnen kennen gelernt und eine Zeit lang in der Kirche Gospel gesungen. Dies kann sie jetzt nicht mehr, da sie durch die ganztägige Betreuungsarbeit in einem an-

deren Kanton, keine Zeit mehr dafür findet. Sie leidet darunter, dass sie nicht so viele soziale Kontakte pflegen kann. Dazu sagt sie:

Bei mir ist es eigentlich ein Problem, da ich bin daran gewöhnt, immer mit Leuten zusammen zu sein, denn durch meine Arbeit war ich immer mit viele Leute, aber manchmal...darum ist gut, dass ich jetzt arbeite, denn von morgens bis abends bin ich beschäftigt und denke nicht daran, jetzt so, aber wenn ich nicht arbeite, dann bin ich total kaputt, dann fühle ich mich sehr einsam, sehr einsam. Es wäre gut, manchmal reden mit jemandem.

Zu dem sozial isolierten Leben kommt hinzu, dass Susannas Alltag von einschneidenden Ängsten geplagt wird.

J: „Wie ist es für dich, hast du Angst, entdeckt zu werden?“

S: „Also, ich denke jeden Tag daran, ich habe schon Angst. Wenn ich sage, ich habe keine Angst, dann ich lüge. Ich habe Angst entdeckt zu werden, ich habe Angst krank zu werden, dass ich nicht arbeiten kann mehr...also das macht wirklich Stress...“

Nach einem unangenehmen Vorfall an der deutschen Grenze, wechselte Susanna ihre Wohngelegenheit und hält nun die Adresse geheim, weil sie die Angst vor polizeilicher Repression plagt.

Für ihre Zukunft wünscht sich Susanna, dass sie wieder in ihrem Beruf arbeiten und ihre Tochter zu ihr nach Zürich kommen kann, eine Stadt, die Susanna trotz vieler Probleme, die ihr ein illegalisierter Aufenthalt macht, ans Herz gewachsen ist.

8.6.1 Interviewinterpretation

Beschreibung der Arbeitsverhältnisse: Unterschiede zwischen Reinigungs- und Pflegearbeiten

Der Tagesablauf bei einer der zwei Betreuungsstellen von Susanna sieht ungefähr so aus:

Ja, ich bin alleine mit der Frau, der Mann geht arbeiten und dann von Aufnehmen, Waschen, Anziehen, Frühstück machen und Turnen, Gymnastik und Schönheit, ich mache immer so, dass sie gepflegt ist und dann immer zum Beispiel für Hände, weil sie hat so deformierte Hände und dann immer so Massage oder so etwas. Die Zeit ist eingeteilt. Dann muss ich kochen, dann kommt der Mann nach Hause und dann wieder am Nachmittag andere Programm und dann ist es so eingeteilt, dann gehen wir Spazieren mit Rollstuhl, dann sind wir zwei bis drei Stunden wieder weg dann wieder Abendessen, dann schauen wir zusammen Fernsehen, wir reden miteinander, bis elf Uhr, sie geht immer um elf Uhr ins Bett. Aber es ist gut, wir sind so wie in einer Familie. Sie sind sehr nett zu mir...ich teile die Zeit so ein wie ich will.

Das Zitat schildert eindrücklich die Einbettung in den Haushalt und die Privatsphäre der Arbeitgeberin, was vergleichbar ist mit den live-in Arbeitsverhältnissen von Au-

pairs, wie sie Hess (2002 und 2005) untersucht hat. Im Gegensatz zu den Betreuungsstellen und den live-in ähnlichen Arbeitsverhältnissen, stehen die zwei übrigen Arbeitsstellen, wo Susanna als Putzfrau angestellt ist: Bei einer Arbeitsstelle sieht sie das junge Ehepaar, für welches sie tätig ist, nur selten und hält vor allem einen telefonischen Kontakt aufrecht, bei den anderen Arbeitgeberinnen, zwei älteren Frauen, ist jeweils die Mutter der Jüngeren anwesend. Die persönlichen Kontakte sind sehr ausgeprägt, werden aber klar von der eigentlichen Arbeitszeit getrennt.

J: „Siehst du diese Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dann auch manchmal?“

S: „Ab und zu schon. Und wir telefonieren, Kontakt haben wir schon. Aber sie arbeiten. Aber sie wissen, wenn sie zu Hause sind und ich arbeite komme, das ist auch ein bisschen streng... unangenehm. Und eine andere, da bin ich auch seit vier Jahren, die sind zu Hause, das sind zwei ältere Damen, Mutter und Tochter. Die Mutter ist 98 und die Mutter ist zu Hause, sie ist in einem Zimmer und beschäftigt sich und ich mache die ganze Wohnung, dann geht sie in andere Zimmer und dann essen wir immer zusammen Mittagessen, [...] sie sind auch sehr nett zu mir. [...] Sie haben gesagt ich bin so wie eine Tochter für sie, wie ein Familienmitglied. Immer wenn ich Probleme habe, kann ich ruhig zu ihr kommen und reden und sie helfen schon wenn sie können, aber ich habe noch nie... sie haben geholfen als ich krank war, finanziell, sie haben geholfen und jetzt machen wir so, die Hälfte schreiben wir ab und die andere Hälfte bekomme ich.“

Hinsichtlich der Aushandlung der Arbeitsbedingungen, was Susanna leisten muss und wie sie die Arbeit jeweils handhaben muss, hat sie einen sehr grossen Entscheidungs- und Handlungsspielraum. Bezüglich der Betreuungsstellen kommt es darauf an, dass sich mit der Zeit einpendelt, was gemacht werden muss. Bei den Reinigungsarbeiten weiss Susanna dagegen seit Beginn weg genau, was von ihr erwartet wird.

J: „Wie hast du die Arbeitsbedingungen jeweils ausgehandelt? Existieren feste Vorstellungen von beiden Seiten?“

S: „Ja das war verschieden. Zum Beispiel hier in Zürich, wo ich diese alte Herr betreue, die Frau ist auch zu Hause, wir machen das zusammen. Sie hat am Anfang gesagt, wie sie das macht wenn sie alleine ist und was ich machen muss und ich muss nicht mehr. Wir machen zusammen, sie muss dabei sein, weil der Mann braucht die Frau unbedingt und muss ich nicht von mir selber. Ich weiss was ich machen muss, ich mache das und ich weiss was wir zusammen machen und wenn sie einkaufen geht, wir sind zu Zweit mit dem Mann, das heisst immer ein bisschen unterhalten, Zeitung lesen, [...] dass die Zeit geht und doch mache ich etwas wo sie nicht machen kann, weil sie zum Beispiel einkaufen geht. Und andere, dort bin ich auf mich angewiesen von Anfang an. Sie haben gesagt, äh, was für Tage sie hat und ... wie muss ich machen, das hat eigentlich niemand gesagt, das hab ich von mir selber. Wir sind nur zu Zweit mit der Frau...und ich habe selber am Anfang geschaut wie kann ich die Zeit einteilen, [...] was ist gut für ihre Krankheit...sie haben nur am Anfang gesagt, erzählt von ihrem Zustand, damit ich weiss, dann habe ich von mir selber. Sie sind zufrieden bis jetzt.“

Je länger Susanna bei den einzelnen Haushalten tätig ist, umso routinierter werden die Arbeitsabläufe und die Personen gewöhnen sich aneinander, je mehr Susanna in den Alltag der Pflegebedürftigen integriert ist. Es ist meiner Ansicht nach nicht mög-

lich, genau auseinander zu halten, was reine Arbeitshandlung und was persönliche Zuwendung ist, da Susanna sich bei diesen Anstellungen einer 100 Prozent Anwesenheitsforderung ausgesetzt ist. Dass der Arbeitsrahmen bei den Pflegestellten von beiden Seiten stark emotionalisiert wird, scheint mir deswegen unumgänglich zu sein. Das obige Beispiel, wo Susanna beschreibt, dass sie sich zusammen mit der Ehefrau eigentlich die Aufgabe einer fürsorglichen und sich aufopfernden Ehegattin teilt, bringt dies gut zum Ausdruck. Laut Birgit Geissler (2002) kann ein Sinndefizit entstehen, wenn Haushaltsarbeit von Externen als Erwerbsarbeit verrichtet wird. Daraus ergeben sich Probleme, sich nicht von emotional bestimmten Anforderungen distanzieren zu können. Externe Dienstleistungen zu gebrauchen, führt nach der Handlungslogik „Empathie“ zur Schwächung von emotionalen Bindungen und die wechselseitigen Ansprüche auf Sorge könnten beliebig werden (Geissler 2002: 41). Dies muss schliesslich von Susanna und ihren ArbeitgeberInnen überbrückt werden.

Auf die Frage nach einer Strategie, wie Arbeitsverhältnisse ausgehandelt werden, für sich korrekte Arbeitsbedingungen zu erhalten oder Forderungen zu stellen, antwortet Susanna, dass sie eigentlich keine Strategie habe, dies spontan über das Besprechen der Situation abgewickelt werde. Also über Kommunikation, die von Anfang an bestimmend wirkt, wie ein Arbeitsverhältnis abläuft oder ablaufen könnte. Susanna hat den Vorteil, dass sie über ein sehr ausgeprägtes Kulturkapital im Sinne von Sprachkenntnissen verfügt. Sie spricht sehr gut Deutsch, Ungarisch, Slowenisch und Englisch. Ausserdem besitzt sie eine solide Kommunikationserfahrung durch die frühere Tätigkeit in der Tourismusbranche.

Ich habe immer mit Leute geredet und im Hotel kamen auch alle zu mir immer mit ihre Probleme und so, also, ich brauche keine Strategie...es ist spontan und ich habe sehr viele Erfahrung durch meine Arbeit.

Susanna bezieht wegen ihres aufenthaltsrechtlichen Status keine Sozialversicherungen. Ebenso wird sie von ihren ArbeitgeberInnen nicht gegen Unfall abgesichert. Die Unfallversicherung ist noch durch eine ungarische Touristenversicherung gewährleistet.

Susanna sagt, dass ihre kranken und/oder älteren ArbeitgeberInnen auf eine bezahlbare Lösung angewiesen sind und dementsprechend auch auf Frauen wie Susanna, die Pflege- und Betreuungsarbeiten auf diese Weise verrichten.

Wenn sie das so ausrechnen, nehmen sie lieber jemanden von uns... und ich glaube, das ist auch eine Lösung für diese Leute. Sie machen das nicht, weil sie nicht Sozialleistungen zahlen wollen, sondern weil sie es sich nicht leisten können.

Andererseits wäre Susanna aber dringend darauf angewiesen, Sozialleistungen beziehen zu können:

„Jetzt habe ich fünf Jahre minus von meiner Pension und das ist zu viel und was ich zu Hause habe, ist zu wenig. Jetzt habe ich schon fünf Jahre verloren.“

Es ist hier festzuhalten, dass ökonomische Abhängigkeiten nicht nur von Seiten der Arbeitnehmerin, sondern auch von Seiten der pflegebedürftigen ArbeitgeberInnen greifen. Sie sind auf eine praktische, unbürokratische und billige Lösung angewiesen. Susanna übernimmt dabei eine Aufgabe, die der Sozialstaat Schweiz nicht be-

friedigend übernehmen kann. Ausser dem Fehlen einer Pensionskasse, erhält Susanna auch kein Feriengeld und keinen Urlaub, da die von ihr betreuten Personen faktisch 100 Prozent von ihrer ständigen Anwesenheit abhängig sind. Hinzu kommt, dass Susanna ihren Anspruch auf Urlaub, zum Beispiel einen Aufenthalt in Ungarn, aus Mit- oder Pflichtgefühl fallen lässt.

Ich kann nicht mehr...ich kann ein bis zweimal pro Jahr, dann gehe ich auch eine Woche. Aber es ist schwierig für sie [die ArbeitgeberInnen], weil sie brauchen dann wieder fremde Personen bei Betreuung und es ist wichtig, dass nicht immer andere Leute kommen, für kranke Leute ist das schwer.

Die Beziehungen zu den ArbeitgeberInnen: Starke emotionale Herausforderungen

Susanna hat sehr nahe gehende Beziehungen zu ihren ArbeitgeberInnen. Gleichzeitig betont sie, dass sie dabei jedoch keine Schwierigkeiten habe, sich von ihren ArbeitgeberInnen emotional abzugrenzen. Ein Beispiel dazu: Susanna arbeitet auf Anfrage der ungarischen Kirche, für kurze Zeit bei einem schwer depressiven ungarischen Professor als Betreuungsperson. Der Arbeitgeber verliebt sich in Susanna, woraufhin diese die Stelle verlässt.

Er hat gesagt, in mir ist alles was er braucht. Ich habe auch gekocht und ich musste gar nicht putzen oder so etwas aber ich habe so die nötigen Sachen gemacht, ist normal wenn man in der Küche arbeitet muss man putzen wieder [...]. Aber dann ich konnte nicht bleiben, weil er hat doch auch jemand gebraucht, der seine Freundin ist, ich habe gesagt ich kann das nicht: ich komme hier arbeiten und es gibt Grenzen. Wenn jemand arbeitet, hat man kein Verhältnis mit Arbeitgeber, wenn man Verhältnis hat, ist es schon kein Arbeitsverhältnis, sondern das ist etwas andere Sache und wenn er mich bezahlt für meine Arbeit, dann ich arbeite bei ihm.

Das Bild der Frau als fürsorgliche und liebende Hausfrau (siehe auch Bock und Duden 1977) wird durch beide reproduziert: Durch den Mann, der sich in die für ihn perfekte Frau verliebt und durch Susanna, die Betreuungsarbeit nicht von Haushaltsarbeit abgrenzt.

Der Arbeitsrahmen wird dadurch von beiden Seiten emotionalisiert. Der Arbeitgeber wird emotional von Susanna abhängig, was es für Susanna schwierig macht, ihre Arbeit zu leisten. Susanna kann sich schliesslich dadurch emotional von ihm abgrenzen, weil es für sie klar ist, dass sie keine Verhältnisse mit ihren Arbeitgebern anfängt. Das Zitat zeigt auf, dass Entgrenzungen der Arbeitstätigkeiten im Erwerbsrahmen Privathaushalt sehr schnell auftreten können, da es schwierig ist, Erwerbsarbeit im Privathaushalt als reine Arbeitshandlung zu deklarieren. Es benötigt Kraft und Einfühlungsvermögen, die Arbeitstätigkeiten immer wieder neu zu definieren.

In anderen Fällen ist es schwieriger, herauszufinden, wann und wie viel Nähe angebracht ist, oder wann Susanna sich zurücknehmen muss:

J: „Wie ist die Beziehung zu EhepartnerInnen, Kindern?“

S: „Kinder hat es keine. Ja also, diese alte Herr, die Ehefrau ist immer da und wir haben schon einen sehr guten Kontakt, wir können über alles reden, sie ist auch so alt wie mein Vater. So eben in diesem Alter, so wie eine Mutter oder so für mich. Bei

den anderen, äh der Ehemann er hat Respekt und er ist auch so, er kann fast mit niemandem reden, mit der Frau ist es schwer, wegen der Krankheit. Wenn er nach Hause kommt, dann redet und redet und redet er mit mir.“

J: „Ist dir das auch wichtig, dass du so nahe Beziehungen hast?“

S: „Ich glaube, wenn jemand den ganzen Tag da ist, ist immer gut, wenn man akzeptiert ist, aber muss man wissen, wo ist die Grenze. Ich weiss auch wenn der Mann zu viel redet, muss ich auch schauen dass ich mit der Frau spreche, weil ich weiss, sie ist krank, aber trotzdem sie ist eifersüchtig. Es ist nicht so nah, ich weiss schon wo ist die Grenze.“

Susanna muss emotional flexibel reagieren können und die Grenzen immer wieder neu definieren, je nachdem was ihre ArbeitgeberInnen von ihr verlangen. Einerseits kann sie sich wie ein Familienmitglied fühlen, andererseits muss sie darauf achten, dass sie ihre Zuneigungen gerecht verteilt oder der jeweiligen Person nicht zu nahe kommt. Es ist schwierig zu sagen, in wiefern dies Susanna einschränkt. Ich denke, dass es ihr auch eine Art psychologischen Handlungsspielraum bietet, weil sie ebenso von diesen Beziehungen profitieren kann, wie die obigen Beispiele aufzeigen: Sie wird fast schon als zur Familie gehörend betrachtet und kann sich einer Anerkennung oder dem guten Willen ihrer ArbeitgeberInnen sicher sein. Durch die Nähe zu den ArbeitgeberInnen hat sich eine mehr oder weniger institutionalisierte Beziehung innerhalb einer verbindlichen Sozialkapitalbeziehung nach Bourdieu (1983) entwickeln können.

Nicht nur Susanna ist davon abhängig, als Pflegerin oder Reinigerin eingestellt zu werden. Ebenso sind es die Personen, welche ihrer Dienstleistungen bedürfen, wie das folgende Beispiel illustriert.

S: „... dann habe ich eine Frau kennen gelernt und die war eigentlich auch Ungarin aber verheiratet mit einem Schweizer. Sie war über 80 und sie hatte viele Krankheiten. Aber sie konnte selber noch ein wenig gehen und sie wollte nicht ins Pflegeheim, wollte unbedingt zu Hause bleiben. [...]. Sie hatte Streit mit Spitex, mit Internourning...mit allem. Niemand wollte bei ihr bleiben und ich bin geblieben [...]. und dann habe ich eigentlich bei ihr drei Jahre lang alles gemacht: Pflege, Haushalt, Korrespondenz... [...]. Ich weiss schon, bei dieser alte Frau wo ich drei Jahre war, ich habe sie drei Mal verlassen, ich habe gesagt ich bleibe nicht mehr, ich mache das nicht mehr. Weil ich habe das Gefühl gehabt manchmal, äh, sie hat selber gesagt, ich bin so wie mein Freund, mein Freund ist Afrikaner und [...] ich bin eine Sklavin und äh sie hatte eine Krankheit, sie hat behauptet immer, dass wir immer etwas wegnehmen, mitnehmen, [...]. Für mich ist es sehr unangenehm, weil ich habe in meine Leben immer für jede Person gegeben, nie genommen und das tut mir so weh [...]. Ja und sie hat immer telefoniert und ich bin dann wieder zurück, weil sie hat Niemanden bekommen.“

J: „Warum bist du wieder zurückgegangen?“

B: „Ja, es tut mir weh wenn ich sehe alte Leute, die alleine sind und keine Hilfe haben, brauchen jemanden und ich hatte gedacht ja sie braucht mich und dann bin ich zurückgegangen, [...].“

Hier wird die These von Becker-Schmidt (1992) bestätigt. Trotzdem bin ich der Meinung, dass Susanna einen gewissen Handlungsspielraum hätte ausnutzen können und weitere Forderungen hätte stellen können, da die Frau vollständig von ihrem Mit-

leid und Mitgefühl abhängig gewesen ist. Susanna wurde auch einmal eine Woche lang für ihre Dienstleistungen von derselben Person nicht ausbezahlt.

Ja ich kann nichts machen, ich bin gegangen, fertig. Und dann das erste Mal hat sie das Geld nicht gegeben wenn ich zurückgegangen bin drei Monate, wenn ich zurückgegangen bin, sie hat mir das Geld von früher mich gegeben, die ganze Summe.

Susanna fühlte sich machtlos dieser Ungerechtigkeit ausgeliefert. Durch das Verlassen der Arbeitsstelle hat sie aber einen enormen Druck auf die Frau ausgeübt, was Susanna jedoch nicht als solchen wahrgenommen hat.

Soziale Netzwerke

Mit Ungarn verbindet Susanna nur noch die Beziehung zu ihrem Vater und der volljährigen Tochter. Die Kontakte beschränken sich fast ausschliesslich auf gelegentliche Telefongespräche. Die Tochter muss immer noch finanziell unterstützt werden, der Vater braucht keine Hilfe. Er hätte auch genügend finanzielle Mittel, um Susanna zu unterstützen, sie hat dies aber immer abgelehnt.

Also nur meine Tochter, weil die Wohnung kostet auch viel, sie wohnt alleine, sie muss alles zahlen und wenn sie die Schule besucht... Wir haben auch von meinem Mann noch Geld, weil sie noch in die Schule geht und irgendwie müssen wir das finanzieren, weil das kostet schon viel Geld und aber es ist zu wenig und dann muss ich sie unterstützen.

Zusätzlich zu Susannas Gehalt, stehen der Tochter immer noch Alimente von Susannas Exmann aus Slowenien zu. Seine IV-Zusatzrente stammt immer noch aus der Schweiz.

Beim zweiten Aufenthalt in der Schweiz nimmt meines Erachtens die ungarische Freundin, bei welcher Susanna am Anfang gearbeitet hat, die Position einer Schlüsselperson ein, wie ich sie bereits im Interview von Carla vorgestellt habe.

Bei ihr waren immer junge Frauen für ein paar Monaten hier um zu helfen und sie hat gesagt, „komm für eine kurze Zeit zu mir, wir schauen dann“ und ich habe gedacht, gut ich bleibe für drei Monate und ich schaue dann weiter, ich gehe nach Hause.

Ihre nachfolgenden Arbeitsstellen erhält Susanna über Inserate und Weiterempfehlungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Stellenvermittlung über Bekannte oder FreundInnen haben für Susanna keinen hohen Stellenwert.

Susanna sagt, dass sie alleine wäre, wenn sie ihren Freund, einen in Bern lebenden Afrikaner, nicht hätte. Ausser ein paar losen Freundschaften zu ungarischen Frauen, die ebenfalls in der Schweiz leben, bleiben ihr nur sporadische und auch eher lose Kontakte zu AfrikanerInnen aus der Kirche, welche Susanna oft mit ihrem Freund besucht.

Die Kirche wäre für Susanna wahrscheinlich eine wichtige Anlaufstelle, um verbindliche soziale Kontakte zu knüpfen. Wegen Susannas straff organisiertem Arbeitsalltag, bleibt ihr aber nur wenig Zeit, dieses Potential auszunutzen.

Durch meinen Freund habe ich eine Kirche kennen gelernt, und dort sind 95 Prozent Afrikaner und ich hatte mehr Kontakt mit diesen Leuten, ich war auch Gospel Singen, als ich noch nicht diese Arbeit hatte in andere Kanton Tag und Nacht, da hatte ich Zeit Mittwoch Abend und die waren sehr nett zu mir und ich hatte Kontakt mit einige. Ich habe ein paar Mal getroffen, geredet zusammen und so, aber jetzt habe ich das auch mit der Zeit... Jetzt habe ich ausser meinem Freund niemanden.

Die ambivalente Beziehung zum Lebenspartner

Die Beziehung mit ihrem Freund hat einen eher ambivalenten Charakter. Einerseits betont Susanna, dass sie mit ihm eigentlich über alles reden könne, gleichzeitig gibt sie zu bedenken:

Er hat eine andere Welt, er lebt in eine ganz andere Welt. [...] Er ist nicht schlechte Mensch, aber... auf einer Seite... also er nutzt mich nur aus, ich weiss früher, bei uns war immer die Solidarität für diese Leute [Asylbewerber aus Afrika] da und ich habe immer gedacht, die brauchen Hilfe. Aber nach so viele Jahre bemerke ich, dass sie uns [Frauen aus Europa] ausnutzen.

Die Empfindung, ausgenutzt zu werden, aber ebenso das Bewusstsein, vom Lebenspartner abhängig zu sein, weil sich Susanna sonst vor einer totalen sozialen Isolation stehen sieht, kommt klar im nächsten Zitat zum Ausdruck:

Nur eins kann ich nicht verstehen, er weiss genau wie ich hier bin, meine Situation kennt er sehr gut, ein Mann der jemanden liebt, soll der Frau helfen, wenn sie Hilfe braucht. Das ist ein bisschen belastend für mich, aber ich habe nur ihn. Ich telefoniere immer mit meine Tochter, aber sie ist weit und es ist nur Telefon.

Susanna fühlt sich am Ende eines Arbeitstages oft ausgelaugt und sehr einsam, denn nachdem sie bei ihren Betreuungsstellen tagsüber schon fast zur Familie gehört, ist sie abends jeweils auf sich alleine gestellt. In diesem Zusammenhang erzählte sie mir von einer speziellen, da seltenen Begegnung:

Heute war eine Ausnahme, von der Kirche habe ich getroffen mit eine Frau, ich kenne sie auch seit zwei Jahren, aber wir haben wenig, immer ein wenig geredet und sie hat mich heute eingeladen, wir haben gegessen zusammen, spazieren gegangen und geredet, sie ist auch von gleiche Stadt, von wo mein Freund stammt, aber sie kennen sich nicht und das war interessant... also ich war heute nicht alleine.

Susanna steht in Kontakt mit verschiedenen kirchlichen Institutionen und der Caritas Zürich. Die Organisationen haben Susanna vor allem bezüglich finanziellen Schwierigkeiten und in Gesundheitsfragen geholfen und sie innerhalb kleiner Kontingente finanziell unterstützt. Des Weiteren findet sie in diesen Institutionen auch Ansprechpersonen und RatgeberInnen.

Susanna hat sich zum grössten Teil selbst Zugang zu den Institutionen verschafft, hat aber erst durch mich erfahren, dass es jetzt in Zürich, Basel und Bern je unabhängige offizielle Anlaufstellen für Sans-Papiers gibt. Über die politischen Kollektive hatte sie bis zu unserem Gespräch keine Kenntnisse.

Bewertung der Tätigkeit: *“Ja, ich bin schon nach fünf Jahre so, dass ich nicht gerne putze.”*

Susannas Haupterwerbsfeld ist in der Betreuungsarbeit angesiedelt. In diesen Arbeitsrahmen ist sie jeweils ganztags, teilweise bis elf Uhr nachts beschäftigt, muss vollständig für ihre ArbeitgeberInnen da sein und umfangreiche Arbeiten leisten.

J: *„Gefällt dir das, was du machst?“*

S: *„Eigentlich schon, aber ich will nicht lange das machen, ich will noch in meinem Beruf arbeiten. Es ist interessant, sehr interessant, Leute kennen lernen, kranke Leute und was sehr interessant ist: Ich habe diese Liebe, was ich gesehen habe in dieser Familie, wenn zwei Personen leben Jahre lang zusammen gesund und eine wird krank und die Liebe die die andere betreut, das habe ich noch nie gesehen.“*

J: *„Zwischen den EhepartnerInnen?“*

S: *„Ja und bei diese alte Ehepaar ist das so, sie sind jünger, also zehn Jahre älter als ich und wirklich, die denken nie daran, verlassen den anderen oder was sie machen für den anderen, mit Liebe machen sie das und das gibt für die kranke Leute sehr viel Kraft und das ist sehr schön. In diese Beruf sieht man sehr viel und... aber ich habe vielleicht Glück mit dem Arbeit, ich weiss es nicht. Ich habe gefunden solche Leute, die schätzen auch meine Arbeit und wo ich auch etwas sehe, was ich selten sehe in letzter Zeit in diese Welt und das ist schön.“*

Obwohl Susanna lieber in ihrem Beruf tätig sein möchte, für welchen sie ausgezeichnete Qualitäten mitbringt, wird ihr aktueller Erwerbszweig dadurch aufgewertet, dass sie durch ihre ArbeitgeberInnen Anerkennung erhält und in einem Erwerbszweig arbeitet, wo gegenseitige Achtung und ein liebevoller Umgang untereinander wichtig sind. Die Tätigkeit erhält auch durch ihre Komplexität eine Aufwertung: Susanna wird als Privatkrankenschwester, Haushälterin und persönliche Bezugsperson beschäftigt.

Im Gegensatz zur Betreuungsarbeit werden die Reinigungsarbeiten von ihr als etwas eher Unangenehmes wahrgenommen.

“Ja, ich bin schon nach fünf Jahre so, dass ich nicht gerne putze.“

Heute gehört diese Tätigkeit zu ihrem Erwerbsleben. Trotzdem Susanna die Tätigkeit nicht sehr schätzt, ist sie dazu gezwungen, diese Arbeit anzunehmen und das Beste daraus zu machen:

Ich mache alles, also wenn ich Geld verdienen muss sage ich nicht, dass das eine schmutzige Arbeit ist für mich, ich mache es. Ich bin nicht so wählerisch und ich sage nicht ich bin gebildet und ich mache diese Arbeit nicht, aber ich bin müde, danach, das ist das Problem. Ich bin nicht mehr jung und ich habe wenige gesundheitliche Probleme und ich bin müde. Ein bisschen manchmal bin ich nervös, wenn der Staubsauger geht aus, aber das macht ja nichts.

Fazit

Die Arbeit als Betreuerin fordert die ganze Person, ähnlich den live-in Arbeitsverhältnissen der Aupair-Frauen aus der Slowakei (Hess 2002 und 2005). In ihren Anstellungsverhältnissen muss Susanna jeweils den ganzen Tag für ihre ArbeitgeberInnen zur Verfügung stehen. Ihr gutes Kulturkapital ist ihr dabei eine enorme Hilfe: Susan-

na kann ihre frühere Berufserfahrung als Tourismusmanagerin und Pharmaassistentin, wirkungsvoll einsetzen, was ihre Tätigkeit aufwertet. Im Gegensatz dazu, erweisen sich die zwei Reinigungsstellen als sehr ermüdend. Susannas Fähigkeiten können weniger genutzt werden und Susanna fühlt sich dementsprechend unterfordert.

Laut Birgit Geissler (2002) können, wenn keine persönlichen Beziehungen die Grundlage für die Haushaltsarbeit bilden, die Beziehungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Privathaushalt, beliebig werden. Durch die Integration in die Familie, wird dieser Tendenz entgegengewirkt. Susannas Arbeitsrahmen wird dadurch stark emotionalisiert, woraus sich gegenseitige emotionale Abhängigkeiten ergeben. Zu den emotionalen Abhängigkeiten kommen gegenseitige ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse zum Tragen: Die Personen, für welche Susanna als Pflegeperson arbeitet, sind ökonomisch davon abhängig, dass es Menschen wie Susanna gibt, die aufgrund ihres unregelmäßigen aufenthaltsrechtlichen Status auf eine Beschäftigung im informellen Dienstleistungssektor zurückgreifen müssen.

Susanna sagt, dass sie sich nicht beschwert, wenn es ihr in einer Arbeitsstelle nicht gefällt, weil sie, dass sie machtlos sei. Dies entspricht, wie bei den meisten meiner Interviewpartnerinnen, nicht ganz der Realität. Alle von ihnen haben nämlich zumindest implizit oder unbewusst Strategien entwickelt, um sich zu wehren, wie das Beispiel von Susanna und der Anstellung bei der 80 jährigen Ungarin aufgezeigt hat.

8.7 Hannah

Hannah hat eine illegalisierte Hausangestellte bei sich eingestellt. Sie ist 44 Jahre alt und kommt ursprünglich aus Deutschland. Sie wohnt seit dreizehn Jahren mit ihrer Familie in der Schweiz. Hannah ist mit einem Schweizer Informatiker verheiratet und hat einen siebenjährigen Sohn, der unter Chronischer Polyarthritits (CP) leidet, einer seltenen körperlichen Behinderung.

Hannah ist Krankenschwester und hat eine Weiterbildung als Intensiv-Krankenschwester in Zürich absolviert. Am Anfang ihres Aufenthaltes in der Schweiz, hat sie mit ihrem Ehemann Paul in Lausanne gelebt, wo auch Jonas zur Welt gekommen ist. Es stellt sich heraus, dass der Sohn behindert ist. Die Familie verlebt eine problematische Zeit, da keine richtigen Prognosen hinsichtlich der Behinderung des Kindes gemacht werden können. Des Weiteren kann sich Hannah nur ungenügend auf Französisch verständigen und ist deswegen ein Jahr arbeitslos. Hannah möchte zu diesem Zeitpunkt eigentlich nach Deutschland zurück, Paul jedoch nicht. Schliesslich einigt sich das Paar auf den Deutschschweizer Raum und zieht schliesslich nach eineinhalb Jahren von Lausanne nach Bern. Vor dem Wohnsitzwechsel nimmt sich Hannah vier Monate unbezahlten Urlaub mit Jonas und arbeitet etwa dreiviertel Jahre nicht, ausser dass sie hin und wieder Nachtwachen als Krankenschwester übernimmt. Danach nimmt sie eine Stelle als Intensiv-Krankenschwester in einem Berner Spital an. Heute arbeitet sie als Krankenschwester und Bezugsperson in der Heroinabgabe.

Es stellt sich als schwierig heraus, Jonas schulisch zu integrieren und er besucht nun eine Privatschule. Hannah sagt aber, dass er sonst nie Probleme habe, sich bei anderen Kindern, zum Beispiel bei den Nachbarskindern, zu integrieren, sie müsse einfach jeweils erklären, dass er halt etwas anders als die anderen sei.

Die Organisation der Hausarbeit und die Betreuungsarbeiten werden partnerschaftlich unterteilt. Hannah arbeitet 50 Prozent, Paul 80 Prozent, da er auch mehr verdient. Paul kann sein Arbeitspensum frei einteilen. Hannah betont, dass sie eigentlich nur wegen Pauls flexiblen Arbeitszeiten arbeiten könne. Dies ist auch für die Freizeit von Hannah förderlich. Paul ist viel zu Hause, geht nicht viel weg. Hannah dagegen geht gerne zwei bis dreimal pro Woche aus dem Haus und macht etwas für sich.

Also, es ist schon so, ich muss das schon so n bisschen planen. Wir kriegen den Dienstplan [von Hannahs Arbeitsstelle] und dann wird das geplant...also wir haben einen Babysitter und wir haben eben unsere Haushaltshilfe, die einmal die Woche und regelmässig kommt und das wird dann so eingeplant, es wird ein Dienstplan für alle gemacht.

Die Zeit muss genau eingeteilt werden. Jonas hat eine Tagesmutter, muss aber auch fünfmal die Woche in Therapie. Hannah und Paul wollen ihn jeweils selbst dorthin bringen und wieder abholen, weil sie sich jeweils auch mit den Ärzten und anderen Betreuungspersonen auseinandersetzen wollen. Sie möchten nicht, dass zu viele Leute da noch „dazwischen reden“, auch weil sie bezüglich der Betreuung ihres Sohnes untereinander nicht immer gleicher Meinung sind.

[...] also das wird sich jetzt ein bisschen ändern, aber er hat fünfmal die Woche Therapie und jeden Tag ist da was und das haben wir von Anfang an gesagt, die Therapien machen wir...also [...] wir machen nicht mehr mit, aber wir bringen ihn hin und nicht irgendein Babysitter oder ne Oma oder was weiss ich, irgendjemand, sondern das machen wir.

Hannah und Paul haben schon in Lausanne eine Haushaltshilfe angestellt, die sie über das RAV (Regionale Arbeitsvermittlung) gefunden haben. Die Migrantin aus Brasilien wurde zum RAV-Ansatz für 16 Franken die Stunde angestellt und über die RAV versichert. Hannah hat etwas Schwierigkeiten mit ihr, weil sie sich lieber um Jonas als um das Reinigen des Haushaltes kümmert. Es bereitet ihr auch Mühe, dass sie der Frau immer genau sagen muss, was sie von ihr verlangt. Obwohl diese Hausangestellte offiziell nur für ein halbes Jahr angestellt ist, bleibt sie eineinhalb Jahre bei der Familie.

Und dann kam auch eine, aus Brasilien... am liebsten hätte sie das Kind gehabt und das hätte sie rum gefahren und ich hätte sauber gemacht, also wir mussten immer sofort raus, ich konnte auch nicht so klar sagen, 'hallo jetzt kriegst du 16 Franken und jetzt machst du dieses und dieses'. Ich musste immer mit dem Kind raus, sonst fing sie erst gar nicht an und bestimmte Sachen wie die Dusche sauber machen oder so, hat sie auch einfach nicht gemacht, also das war... sie bewegte sich mehr so wie ne Königin in unserer Wohnung, aber es war irgendwie picobello und sie war in manchen Sachen wirklich ganz, ganz praktisch [...].

Nach dem Umzug nach Bern erledigt Hannah den Haushalt zuerst wieder alleine, da sich das Leben in Bern im Vergleich zu Lausanne teurer herausstellt, aber auch, weil Hannah zu diesem Zeitpunkt noch nicht arbeitet. Schliesslich wird, über die Vermittlung einer Nachbarin aus dem gleichen Haus, Maria aus Bolivien eingestellt. Maria arbeitet bis heute für die Familie, welche sehr zufrieden mit ihrer Arbeitsleistung ist.

„Sie war einfach von einem anderen Schlag und sie war einfach super und es war so entlastend für uns alle irgendwie und so, ja so blieb das dabei.“

Hannah ist von Anfang an darüber informiert, dass Maria illegal in der Schweiz lebt. Die Hausangestellte kommt jeweils einmal die Woche um zu putzen und zu bügeln. Sie erhält dafür 25 Franken die Stunde. Manchmal hütet sie auch Jonas, was extra bezahlt wird.

Hannah wollte Maria sozial versichern, obwohl sie nicht weiss, wie das bewerkstelligt werden könnte. Maria selber möchte aber keine Sozialversicherungen abschliessen.

Hannah kennt die Geschichte von Maria recht gut. Sie erzählt, dass sie aus Bolivien kommt und drei Kinder hat. Einen 20 jähriger Sohn, eine 16 jährige Tochter und einen Sohn im Vorschulalter. Die Kinder lebten zuerst bei den Grosseltern in Bolivien, jetzt werden sie von ihrem Vater grossgezogen. Maria unterstützt die Kinder von der Schweiz aus finanziell. Als sie mit dem dritten Kind schwanger wird, reist der Lebenspartner in die Schweiz, um Maria zu helfen und einen Teil ihrer Arbeitsstellen zu übernehmen. Der andere Teil wird von Marias Schwester übernommen. Hanna erzählt, dass bei einer längeren Verhinderung Marias meist eine Cousine oder ein anderes Familienmitglied sie über die jeweilige Zeit vertreten würden. Eine Zeit lang arbeitet Marias Schwester auch als Jonas´ Tagesmutter. Sie kommt jedoch mit der Situation als illegalisierte Migrantin in der Schweiz nicht zurecht und kehrt wieder nach Bolivien zurück.

Maria verfügt über die Wohnungsschlüssel von Hannahs Familie und arbeitet jeweils Dienstag oder Mittwoch bei Hannah. Die beiden kommunizieren, wenn nicht persönlich, dann über Notizzettel oder über Telefon. Sprachschwierigkeiten gibt es keine, denn Maria hat sich selbst Deutsch beigebracht und kann sich gut verständigen. Hannah hat ein gutes Verhältnis zu Maria.

Trotzdem erzählt Maria nicht viel von sich und Hannah kennt auch nur ihren Vornamen und die Nummer ihres Mobiltelefons. Die Adresse ist unbekannt. Hannah weiss aber, dass Maria in einer Kellerwohnung lebt, welche ihr von einer älteren Dame vermietet wird, die weiss, dass Maria über keine Aufenthaltsbewilligung verfügt.

8.7.1 Interviewinterpretation

Begründung zur Anstellung einer Hausangestellten: Doppelbelastung Beruf und Familie

Die Organisation von Hannahs Alltag wird durch die Doppelbelastung Beruf und Familie erschwert. Des Weiteren stellt die schulische und therapeutische Integration des behinderten Sohnes in entsprechende Institutionen, eine weitere Herausforderung dar, mit der sie umgehen muss. Das Ehepaar entscheidet sich dazu, eine vom RAV vermittelte Reinigerin anzustellen.

[...] also das mit dem Kind, das war eine sehr grosse...a) war unser Kind ein Überraschungskind, das war ja schon so ne Umstellung und b) war er... hatten wir diese Prognose und hatten viel zu tun das irgendwie klar zu machen, wo er hin muss und was er muss, [...].

In Bern angekommen, spielt sich der Alltag von Hannah langsam ein und die Hausarbeitsarbeit wird von Hannah und Paul partnerschaftlich aufgeteilt.

J: „Was assoziiert du mit „Hausarbeitsarbeit“?“

H: „Nicht sehr beliebt, nicht anerkannt, mag ich nicht tun, mochte ich noch nie tun, teilweise sehr belastend gewesen, wird bei uns geteilt, was überbleibt, so, jedes Mal. Kochen mag ich gerne, abwaschen mag ich nicht so... gut es gibt Sachen, die müssen einfach gemacht werden. [...].“

J: „Die Organisation des Alltags ist partnerschaftlich unterteilt?“

H: „Bei uns jetzt? Das kann man so sagen, ja. Es gibt immer natürlich so und so Sachen, [...] aber da muss man einfach tolerant sein. Aber bei uns läuft das schon gut, Gott sei Dank. Aber... ich kann schon sagen, mein Mann mag das eigentlich auch nicht so gern... eigentlich noch lieber als ich, [...] also er ist froh, dass wir auch ne Haushaltshilfe haben. Er hätte nie eine... aber er würde jetzt nie sagen, das finde er jetzt nicht nötig.“

J: „Ist die Betreuungsarbeit des Sohnes auch so aufgeteilt?“

H: „Das wird auch so weit geteilt. Also ich arbeite 50 Prozent und er arbeitet 80 Prozent, einfach, weil er eben mehr verdient als ich...und äh, aber ich hab das Glück oder das Unglück, weiss nicht wie ich das nennen soll, also es ist so, dass ich einen sehr „häuslichen“ habe: Er geht nie raus und macht eigentlich nichts und ich geh viel raus und so macht er eigentlich viel, glaub auch wenn er 80 Prozent arbeitet... ich bin eigentlich 2-3 mal die Woche weg, irgendwie, tu ich irgendwas und er geht einfach nie weg.“

Es ist auffällig, dass die Organisation von Hannahs Alltag, mit Erwerbsarbeit, Hausarbeitsarbeit und der Freizeitgestaltung, sehr stark von Pauls Einverständnis und Kooperation abhängig ist: Wenn er nicht einverstanden gewesen wäre, hätten sie keine weitere Hausangestellte eingestellt und wenn er nicht ein eher häuslicher Typ wäre, könnte Hannah ihre Freizeit viel weniger oft nutzen. Hinzu kommt, dass Paul mehr verdient als Hannah und seine Arbeitspensum als Informatiker frei einteilen kann, ohne diese Umstände, könnte Hannah gar nicht erst erwerbstätig sein.

Da Hausarbeitsarbeit für beide Ehepartner eher als lästig empfunden wird, können sich schliesslich beide dafür entscheiden, jemand „Fremdes“ dafür einzustellen.

J: „Kennst du andere Leute, Bekannte, Verwandte, die jemanden eingestellt haben, allgemeine Erfahrungen?“

H: „Also aus meinem Bekanntenkreis, nee, überhaupt nicht. Also mein Bekanntenkreis sagt immer, 'ja du hast einen reichen Mann in der Schweiz geheiratet'. Ich verkörpere das irgendwie, dass man da in die Schweiz kommt als Deutsche und da einen reichen Schweizer heiratet, aber ich habe keinen reichen Mann.“

Die private Aushandlung der Reproduktionsarbeit, in welcher die Verrichtung von Hausarbeit von Rerrich (2002: 21) als besonders „gendered activity“ betrachtet wird, was stark mit Bedeutungen und Interpretationen verbunden ist, wer welche Tätigkeiten als Frau oder als Mann üblicherweise ausüben muss, provoziert in Hannahs Freundes- und Bekanntenkreis ein Unverständnis gegenüber Hannahs Alltag, wenn sie sagen „die kann es sich ja jetzt leisten.“ Dass sich diese Aussagen gar nicht mit der komplexen Lebensweise von Hannah decken, wird dabei nicht berücksichtigt.

Denn die Anstellung Marias fügt sich in die These von Helma Lutz ein, welche eine Gemeinsamkeit der Frauen postuliert, die sich auf das Aufeinandertreffen von zwei strukturelle Notlagen von unterschiedlichen Gruppen von Frauen bezieht, welche sich aus der Zugehörigkeit zum selben Geschlecht ergibt (2002: 92).

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Zu Marias Aufgaben in Hannahs Haushalt gehört das Putzen der Wohnung, bügeln und manchmal auf Jonas aufzupassen. Meistens ist sie einmal pro Woche für etwa vier Stunden im Haus, für welches sie von Beginn weg einen Wohnungsschlüssel besitzt.

Danach sind wir nach Bern gezogen, da war alles gleich viel teurer, [...] dann hatte ich ja keine Arbeit und dann hab ich natürlich gesagt ´nein, das mach ich alles selber im Haushalt, is ja klar´ und wir haben im Haus... da wohnte jemand, die hatte eine Haushaltshilfe, also unsere Haushaltshilfe und dann hab ich mal nachgefragt, und sie nahm damals die Stunde 25 Franken und ja, dann haben wir das ausgerechnet und haben wir uns gesagt, ja fragen wir mal, ob sie das macht. Und sie war einfach so von einem anderen Schlag und sie war einfach super und es war so entlastend für uns alle irgendwie und so, ja so blieb das dabei.

Hannah möchte Maria unter möglichst fairen Bedingungen anstellen und sie sozial versichern, was diese jedoch ablehnt. Bezeichnend für das Arbeitsverhältnis und die Beziehung zwischen den Frauen ist, dass Hannah sehr an Marias Lebenssituation teilnimmt.

... darüber haben wir schon geredet und sie gefragt, ob sie ... wegen... den Sans-Papiers... ob sie sich da noch mal... dann hat sie gesagt, ja das schon, aber eigentlich, da würde sie weniger verdienen und dann müsste sie später... würde sie vielleicht eine kleine Rente kriegen, aber das wäre eigentlich... sie würde eigentlich eher damit rechnen, dass ihre Kinder ihr nachher helfen. Ob das dann wirklich so ist, dass weiss man natürlich nicht.

Hannah hat, bevor wir uns getroffen haben, mein Interview mit Pierre Alain Niklaus von der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel gelesen und bezieht sich auf eine Stelle, wo Niklaus das Beispiel einer Arbeitnehmerin erwähnt, die nicht mehr alle Kleidungsstücke bügelt, weil dies für sie Mehrarbeit für den gleichen Lohn bedeutet hätte:

Ich bin dann noch zu ihr hingegangen und hab sie gefragt, ob sie eigentlich mehr Geld braucht oder so und dann sagte sie ne, also für sie ist das klar, vier Stunden und sie hat Gott sei Dank auch genug Arbeit, weil äh, weil sie ja auch ihre Familie damit finanziert und sie kann eigentlich auch nicht mehr bei uns arbeiten, ausser Abends noch auf's Kind aufpassen.

Die Aussage widerspiegelt das Bewusstsein, dass der Privathaushalt ein Ort potentieller Ausbeutung und Entgrenzung des Erwerbsrahmens sein kann, was Hannah unter allen Umständen vermeiden möchte.

Charakterisierung der Arbeitnehmerin

Die erste Hausangestellte war für Hannah jemand, der sich zu selbstbewusst gegeben hat und „*sich wie eine Königin in der Wohnung*“ bewegte. Maria wird dagegen ganz anders beschrieben:

Ja also zum Beispiel als das in Lausanne war, also da hat mich das schon manchmal geärgert, dass ich irgendwie aus dem Haus raus muss, weil ich da jemand habe, die überhaupt nicht anfängt, also das würde mir heute auch nicht mehr passieren, aber damals, das war eben auch ne neue Situation, also es ist jetzt nicht so, dass ich in meinem Leben immer Personal hatte, oder so [...]. Das kann man mit Absprache oder irgendwie machen, aber das hab ich bei ihr [bei Maria] irgendwie nicht. Ganz im Gegenteil, sie zeigt mir, dass das vielleicht... wie man es machen könnte, dass man es leichter machen kann. Also sie ist einfach sehr praktisch.

Es ist auffallend, dass sich Hannah in Lausanne nicht getraut hat zu sagen, was sie von der Frau erwartet hätte, sondern ihr einfach ausgewichen ist. Ich glaube sie wusste nicht so recht, wie sie mit jemandem umgehen sollte, der für sie die Hausarbeit in ihrem eigenen Haus erledigt und andererseits wollte sie ebenso wenig „her-risch“ auftreten, was sie auch im Umgang mit Maria vermeiden will.

H: „*Sie macht das souverän, sie weiss was sie will und ich glaube sie würde nir-gendwo anfangen für 16 Franken. Sie weiss das, in Bern ist das so, von 25.- und aufwärts [...], sie würde glaub ich nicht unter ihren Preis gehen. Sie spricht sehr gut Deutsch.*“

J: „Würdest du sie als selbstbewusst beschreiben?“

H: „*Ja selbstbewusst... also sie wirkt eher sehr bescheiden, oder so, sie nimmt ei-nen einfach sehr ein durch ihre Art. Weil man schnell merkt irgendwie... ja das liegt natürlich auch an der Sprache, man kann sich sehr gut mit ihr unterhalten und man merkt einfach ganz... sie erzählt... also sie ist offen, die kulturellen Sachen, sie er-zählt viel von Bolivien [...]. Also das kann sie schon so deutlich machen, so wie jetzt mit dem Kind, wie sie zurückgefahren sind, da hatten sie grade keinen Präsidenten und dann sassen sie da und haben gesagt, wir haben jetzt keinen Präsidenten [...] das kann sich keiner in der Schweiz oder in Deutschland vorstellen, [...]. Aber kein Präsident heisst auch Unruhen und man kommt mit einem Kleinkind an und man muss dann mit dem Bus irgendwo ganz weit noch hinfahren und das ist dann nicht so ganz einfach. [...] Also sie kann das einem bildlich machen.*“

Maria versucht aktiv die kulturellen Unterschiede klar zu machen und lässt Hannah somit an ihrem Leben teilhaben. So mit der Situation umzugehen, dass sie fremd in Hannahs Haushalt ist und dazu noch aus einem anderen kulturellen Kontext, vermeidet die Situation des sich nicht zugehörig Fühlens.

J: „Ist dir dieser Austausch auch wichtig?“

H: „*Ja ich finde das... also es kommt einfach so [...]. Wir hatten mal, sind jetzt auch nicht meine Lieblingstiere, regelmässig Meerschweinchen zur Pflege, so in den Sommerferien und dann guckt sie rein und sagt, ´also eigentlich kann man die jetzt in die Pfanne tun´. Also und dann fragte ich ´schmecken die? und sie sagte, ´ja, super´ dann hab ich gesagt, ´also es sind nicht meine, wenn du sie zubereiten kannst´,... also das ist einfach, also man kriegt einfach ein bisschen mehr durch sie mit, aber das liegt bestimmt auch daran, weil sie so sprachbegabt ist und auch so offen.*“

Maria muss quasi einen Spagat zwischen der Realität ihrer transnational organisierten Familie und ihrem Aufenthalt in der Schweiz machen und dem Umstand gerecht werden, in einem transnationalen sozialen Raum, wie es Pries (2000: 416, zit. nach Lutz 2002: 86) beschreibt, zu leben. Dadurch, dass sie versucht, eben diese Umstände ihrer Arbeitgeberin mitzuteilen, wenn sie ihr aus ihrem Leben erzählt.

Die persönliche Beziehung zur Arbeitnehmerin

Wie schon im Kurzportrait ersichtlich, ist Hannah in die Migrationsgeschichte, die transnationale Organisation der Familie und die Lebensumstände Marias eingeweiht. Sie wird auch ein Stück weit mit einbezogen, was zum Beispiel die familiäre Organisation bei beruflichen Ausfällen Marias aufzeigt. Sie versichert auch, dass sie wisse, wo das von Maria verdiente Geld investiert würde, wofür sie „die Hand ins Feuer“ lege, was aufzeigt, dass sie Maria als vertrauenswürdige Person anerkennt.

... dann ist sie noch mal schwanger geworden und das war natürlich schon ne prickelnde Sache, mehr oder weniger, weil wie sie hochschwanger war, kam natürlich ihr Mann der geholfen hat und nachher ihre Schwester. Das war sowieso immer... das war natürlich auch sehr praktisch wenn sie dann auch nach Bolivien ging oder so für sechs Wochen, dann kam da ne Kusine, oder... also es war nie, dass wir irgendwie darunter leiden mussten [falls sie weg war].

Alle Kinder sind jetzt wieder in Bolivien, der Vater übernimmt nach Hannahs Aussage, die „Frauenrolle“, währenddessen Maria in der Schweiz als Hausangestellte arbeitet. Der letzte Sohn ist sehr auf den Vater fixiert und Hannah weiss, dass dies und die ganzen Umstände des Getrenntlebens von der Familie, für Maria eine harte Probe darstellt.

J: „Wie kommuniziert ihr eigentlich sprachlich?“

H: „Also unsere Haushaltshilfe kann perfekt deutsch, perfekt ... zwar durch ´do it yourself´ beigebracht [...]. Also wenn ich ihr eine Notiz mache, dann kann sie sich das denken, vielleicht kann sie es nicht richtig lesen, oder grammatisch könnte sie es vielleicht auch nicht schreiben, aber den Sinn versteht sie.“

J: „Also hattet ihr nie Sprachschwierigkeiten?“

H: „Nee, sie ist ein Sprachtalent. Und bei dem Mann war französisch, so unsere Sprache. Mit der anderen auch, aber mein Französisch ist jetzt halt auch nicht so gewaltig.“

J: „Hattest du sonst Schwierigkeiten mit ihr, wo du dich mal unwohl gefühlt hast?“

H: „Nein bei ihr überhaupt nicht, wo ich mich unwohl fühle, ausser dass es irgendwann mal anscheisst..., das ist natürlich... a) von der Sprache und b) einfach, dass sie irgendwie nicht da ist, oder wenn sie nicht kommen würde. Wenn ich merke, sie kommt nicht mehr und ich weiss eigentlich auch nix von ihr. So das ist manchmal so... ein Problem. Was wir aber auch nicht so richtig besprechen, wir besprechen schon viel, aber das nicht.“

Maria verfügt über ein sehr ausgeprägtes kulturelles Kapital durch Sprachkompetenzen. Die persönliche Beziehung zwischen den beiden Frauen, kann ebenfalls als gut bezeichnet werden. Es hat sich mit der Zeit ein freundschaftliches Verhältnis zwi-

schen den beiden entwickelt. Obwohl Hannah diese Zuschreibung, in Maria so etwas wie eine Freundin zu haben, nicht einfach so benennen will:

[...] also wenn ich sage, es ist ne Freundin, ist das vielleicht n bisschen übertrieben, aber sie gehört eigentlich so dazu. Sie kommt irgendwie und... also für meinen Sohn gehört sie da so oder so dazu und also ich hab noch nie irgendwie das Gefühl gehabt, dass sie ihre Sachen nicht gut macht, oder dass sie... Sie ist einfach perfekt, muss ich wirklich sagen.

Ich denke, dass sich die Arbeitsbeziehung von einer reinen Zweckgemeinschaft, in eine symbiotische Beziehung gewandelt hat: Eine Gemeinschaft, in welcher eine weitere Person, in die Familie Einzug nimmt und von starker gegenseitiger Empathie geprägt ist. Beide Frauen können sich aufeinander einstellen und vertrauen sich gegenseitig. Es kann gesagt werden, dass die Beziehung zwischen den Frauen auf der von Bourdieu (1983) beschriebenen Anerkennung innerhalb einer mehr oder weniger institutionalisierten Beziehung, beruht. Dies lässt auf ein emotionalisiertes Arbeitsverhältnis schliessen, was wahrscheinlich nötig ist, da Maria einerseits von Hannah und Pauls Verständnis für ihre Situation abhängig ist und weil andererseits Maria in Hannahs und Pauls Privatleben eintritt.

Hannah stört, dass sie nicht noch mehr über Maria weiss, weil dieses Unwissen, eventuelle Nachteile für Hannah bereithalten könnte. Hannah kennt nur Marias Vornamen und weiss, wie Maria wohnt. Wo Maria sonst arbeitet, weiss Hannah nicht. Maria hält in diesem Sinne einen gewissen Abstand zu Hannah, was wahrscheinlich einer Art Sicherheitskonzept entspricht, damit sie nicht Angst vor einem möglichen Verrat haben muss, aber dies kann ich nur vermuten. Vielleicht möchte sie sich persönlich von Hannah abgrenzen. Die beiden Frauen besprechen das Thema aber nicht. Für Hannah würde dies so etwas wie der Bruch eines Tabuthemas bedeuten, zu sehr in Marias Privatsphäre einzudringen.

Fazit

Das Arbeitsverhältnis zwischen Hannah und Maria aus Bolivien verändert sich von einer reinen Zweckgesellschaft, aufgrund der sie verbindenden strukturellen Notlage, in ein empathisches und persönliches Verhältnis, aus welchem Maria nicht mehr wegzudenken ist, denn sie gehört praktisch zur Familie und bedeutet für Hannah eine enorme Entlastung.

Das Arbeitsverhältnis kann daher als emotionalisiert betrachtet werden. Auch, weil Hannah die Beziehung bewusst nicht hierarchisieren möchte und sehr darauf achtet, dass sie Maria ein faires Arbeitsumfeld bietet.

Die Beziehung zwischen den beiden Frauen gestaltet sich für beide Parteien befriedigend aus: als eine mehr oder weniger institutionalisierte soziale Beziehung (Bourdieu 1983), welche von gegenseitiger Anerkennung gekennzeichnet und als solche immer wieder reproduziert wird. Maria sieht sich nicht bewusst demonstrierten Machtverhältnissen konfrontiert und kann sich sehr gut in die „fremde“ Familie integrieren.

8.8 Ursula

Mit Ursula bin ich über die Anlaufstelle für Sans-Papiers Bern in Kontakt gekommen. Sie hat sich dort über die Rechte ihrer Hausangestellten, die illegal in der Schweiz lebt, erkundigt.

Ursula ist 60 Jahre alt und lebt seit Kurzem in einer Seniorenresidenz im Kanton Bern. Ursula war nie verheiratet und hat auch keine Kinder. Sie ist nicht in der Schweiz, sondern in Peru geboren und aufgewachsen. Ihr Vater wanderte aufgrund seiner Arbeitslosigkeit in den 1930er Jahren nach Zaire/Kongo und später nach Peru aus.

Der Vater ist in den Jahren, in denen er arbeitslos war, in den 1930er Jahren und er dort noch keine Arbeitslosenversicherung hatte, ist er eigentlich ausgewandert 'aufs Pflaster', etwa so... eben emigriert, so wie jetzt eben andere in die Schweiz, nach Europa kommen, weil sie keine Arbeit haben, ist er dort rüber.

Ihr Ausbildungsweg führt Ursula von der kaufmännischen Berufsschule bis zum Studium der Soziologie und Theologie an einer amerikanischen Universität. Vom Kaufmännischen ist sie dann schliesslich Richtung wissenschaftliche Bibliothekarin gegangen. Gearbeitet hat Ursula dann meistens in der Schweiz und einmal ein Jahr in England. Ursula lebte in Peru, Südafrika, England, den USA und vier Jahre im Kanton Aargau, bevor sie, aus familiären Gründen, nach Bern zurückgekehrt ist.

Ursula ist es gewohnt, Hausangestellte um sich zu haben:

U: „Ich bin bald gesagt, mit Dienstmädchen aufgewachsen, wir haben es als selbstverständlich angesehen, eine Gloria, Gregoria oder sonst jemand zu haben, die uns das macht.“

J: „Also ihre Eltern haben auch schon immer jemanden gehabt?“

U: „Ja, ja. Wir hatten in Peru immer Dienstmädchen gehabt und auch in Südafrika, meine Schwester. Also für mich ist das selbstverständlich gewesen.“

Ursula beschäftigt aufgrund der 100 Prozent Arbeitsbelastung und Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern zum ersten Mal selbst eine Hausangestellte. Es sind Schweizerinnen und eine Spanierin, die schwarz eingestellt werden. Schliesslich wird die Frau aus Spanien entlassen, da sie sich nach Ursulas Meinung zu viel herausnimmt.

Die ist dann einfach 'züppig' geworden, weil ich wahrscheinlich auch zu grosszügig bin und dann mussten halt einfach Konsequenzen gezogen werden und sich trennen und dann hatte ich lange niemanden mehr gehabt.

Nach dieser Erfahrung stellt sie eine längere Zeit niemanden mehr bei sich ein, bis Ursula aus gesundheitlichen Gründen darauf angewiesen ist, dass ihr jemand im Haushalt hilft. Durch ein Inserat im „Berner Anzeiger“ nimmt sie Kontakt zu Guadalupe auf.

Guadalupe arbeitet nun bereits seit fünf Jahren für Ursula und reinigte jeweils vier Stunden die Woche ihre Wohnung und heute das Apartment in der Seniorenresidenz. Als Gegenleistung für die Arbeit erhält Guadalupe eine Mietreduktion von 50 Prozent und die Beiträge für die Sozialversicherungen. Zuerst lebte Guadalupe in

einem kleinen Zimmer, nach Ursula *„in einem Zimmerchen drei auf drei Meter, bald gesagt ein WC und sonst nichts.“* Der Wohnungsvermieter möchte ebenfalls, dass Guadalupe auszieht. Ursula kümmert sich darum, dass Guadalupe in eine eineinhalb Zimmerwohnung beim gleichen Vermieter umziehen kann.

Er weiss, dass Guadalupe sich illegal in der Schweiz aufhält, schweigt aber darüber.

„Wir machen beide die Augen zu und sie zahlt mir die Hälfte der Miete und ich die andere. Dafür arbeitet sie für mich und damit hat sie jetzt ein anständiges Zuhause.“

Ursula hat mit der Hilfe des Sozialarbeiters der katholischen Kirche erreicht, dass Guadalupe im Besitz einer AHV-Karte ist und hat sie bei einer Krankenkasse angemeldet.

... bei einer Krankenkasse... habe ich umständehalber gewusst, dass die Krankenkassen sie nehmen müssen, dass sie nicht der Fremdenpolizei gemeldet werden darf und habe, auf vielleicht nicht ganz korrekte Art und Weise, die Kopie von dem Brief vom Bundesamt für Gesundheit und vom Bundesamt für Sozialversicherungen gehabt, wo die Krankenkassen die Weisung erhalten haben. Als die sie nicht nehmen wollten, habe ich gesagt, 'ich weiss, dass ihr sie nehmen müsst'!

Andere Putzstellen erhält Guadalupe ebenso mit Ursulas Hilfe. Guadalupe hat somit ein geregeltes wöchentliches Arbeitspensum. Die meisten Stellen hat sie schon seit fünf Jahren. Ursula stellt sich jeweils als Kontaktperson für die Inserate zur Verfügung und fungiert als Referenz- und Ansprechperson für die jeweiligen ArbeitgeberInnen. Ursula sagt, dass dies wichtig sei, weil Guadalupe sich zu wenig gut auf Deutsch verständigen könne. Ursula setzt sich auch dafür ein, dass Guadalupe noch in einer anderen Anstellung, die AHV-Beiträge einbezahlt erhält.

Wie schon erwähnt, arbeitet Guadalupe immer noch für Ursula, obwohl zweimal die Woche zwei andere Frauen, die von der Seniorenresidenz angestellt sind, die Wohnung während jeweils einer halben Stunde reinigen. Für Ursula reicht dies einerseits nicht und andererseits möchte sie Guadalupe nicht im Stich lassen. Sie fühlt sich für sie verantwortlich. Ursula hat die Meinung, dass die ausländischen Hausangestellten, die sie kennt, eher etwas naiv sind, weil sie aus anderen Verhältnissen kommen. Diesen Schluss zieht sie vor allem aus ihren langjährigen Erfahrungen mit Hausangestellten:

Ach ja, wissen Sie. Erstens sind sie anders geschult, ich will nicht sagen, dass sie dumm sind, sondern einfach anders geschult. Sie kommen aus anderen Verhältnissen, machen sich manchmal sehr viele Illusionen, wenn sie nach Europa kommen. Wenn sie ein Mann bringt, sie ist grad so eine [Guadalupe]. Ein Mann hat sie gebracht um zu Heiraten und dann mehr oder weniger auf die Strasse gestellt und die Ehe annulliert. [...] Ich muss manchmal sagen 'heilige Bimbam, lass dich nicht ausnützen! Hör mal, der Vater hat gesagt, langsam kommt man weit... und solche Dinge macht man nicht, glaub nicht alles was man dir sagt', ja... Aber eben, ich bin mit solchen Leuten aufgewachsen, ich weiss wie es ist. Ja, dann schaut man eben zu ihnen. Sie machen einem die Arbeit und man selber hat Verpflichtungen für sie und Verantwortung.

Nachdem Guadalupe verlassen wird, bleibt sie weiterhin illegalisiert in der Schweiz. Guadalupe ist 50 Jahre alt und kommt aus Kolumbien. Sie kommt aus einer gut situierten Familie. Die Mutter war Lehrerin, der Vater war beim Militär angestellt. Im Gegensatz zu ihren Geschwistern verfügt Guadalupe über keine weiterführende Ausbildung nach der Grundschule. Ursula sagt, dass es für Guadalupe als jüngstes Kind ihre Pflicht gewesen sein, stattdessen für ihre Eltern zu sorgen.

8.8.1 Interviewinterpretation

Begründung zur Anstellung einer Hausangestellten

Also, ich habe viele Jahre, als ich jünger war, habe ich es selber gemacht. Aber ich habe nachher 100% gearbeitet und pflegebedürftige Eltern gehabt, ich hatte schon aus diesem Grund Hilfe benötigt und hatte zeitweise Schweizer Frauen, die ja...irgendeinmal habe ich dann nicht mehr diese gehabt, dann hatte ich eine Spanierin. [...] und dann hatte ich lange niemanden mehr gehabt. Dann habe ich auch aus gesundheitlichen Gründen wieder jemanden gebraucht und habe das kleine Inserat gesehen... im Anzeiger war das. Dann habe ich da angerufen und habe sie [Guadalupe] mir angeschaut und sie war recht und ich habe gemerkt, dass sie ehrlich ist und dann ist sie halt geblieben.“

Es ist nicht genau ersichtlich, was für eine Rolle die früheren Erfahrungen durch die Anwesenheit von Dienstmädchen und Hausangestellten für einen Einfluss auf ihren Entschluss gehabt haben, selbst jemanden einzustellen. Jedoch scheinen sich die früheren Erfahrungen in der Art und Weise wiederzuspiegeln, wie Ursula mit den Angestellten umgeht und auch was für Erwartungen sie an diese hat: Sie dürfen ihr nicht das Gefühl geben, dass sie ihre Grosszügigkeit ausnutzen. Es ist ebenfalls wichtig, dass ihr die Hausangestellte als ehrliche Person erscheint, wie sie es schliesslich bei der aktuellen Hausangestellten Guadalupe als ausschlaggebend betrachtet.

J: „Kommt sie jetzt immer noch, seit sie umgezogen sind?“

U: „Ja sicher, ich kann sie doch nicht fallen lassen! Abgesehen davon, in so einer Einrichtung wie jetzt der Seniorenresidenz... einmal in der Woche kommen zwei Frauen eine halbe Stunde putzen – es soll mir niemand sagen, dass eine Wohnung recht geputzt ist [...] in einer Stunde. Und dann sag ich ihr halt, eben... gewisse Sachen... ich möchte jetzt nicht, dass sie mit Industriestaubsauger an meine Teppiche gehen, sie machen die mir sonst ganz kaputt. Dann bügelt sie mir dafür etwas. Nein, nein, ich kann sie nicht fallen lassen, denn sonst fällt sie wirklich ins Loch. Verpflichtungen, welche man sich einmal aufgehast hat, die hat man dann auch. Sie können mich wahrscheinlich schon nicht als normale Arbeitgeberin von Emigrantinnen anschauen.“

J: „Gibt es in dem Sinn ja auch nicht... es gibt solche und solche Arbeitgeberinnen. Es bauen sich sicher auch Beziehungen auf...“

U: „Ja, und ich habe sie ja jetzt fünf Jahre.“

Ursula wäre eigentlich nicht mehr auf Guadalupes Dienstleistungen angewiesen. Ausschlaggebend dafür, dass Guadalupe weiterhin für Ursula arbeitet, ist das Verantwortungsbewusstsein, welches Ursula ihr gegenüber aufgebaut hat und die ge-

gegenseitige Beziehung, welche die beiden Frauen innerhalb von fünf Jahren zueinander entwickelt haben, wie es Bourdieu (1983) beschreibt, wenn er von einer mehr oder weniger institutionalisierten Beziehung spricht, die von einer gegenseitigen Anerkennung geprägt ist. Auch denke ich, dass der jeweilige Zeitrahmen einer Beziehung auf diese konstituierend wirkt.

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses: Die Arbeitnehmerin wird von der Arbeitgeberin so gut wie möglich abgesichert

Wie ich schon im Kurzportrait erwähnt habe, arbeitet Guadalupe noch in anderen Privathaushalten als Putzfrau. Ihr werden von Ursula und einem weiteren Arbeitgeber auch Beiträge für die Sozialversicherungen einbezahlt und Guadalupe verfügt über eine Krankenkasse. Ursula setzt sich sehr dafür ein, dass Guadalupe ein ausreichendes Arbeitspensum hat.

Sie hat also... sie ist voll ausgebucht. Ich habe dann auch ein paar Mal für sie ein Inserat aufgegeben und gesagt, 'mach das nicht mit dem Natel', denn die meisten melden sich darauf gar nicht, eher auf eine feste Nummer und dann haben sie mich grad gleichzeitig als Referenz und zum Teil hat sie dann ihre Kundinnen und ihre Kunden... die haben gewusst, wenn es ein Problem gibt, können sie mich anrufen [...] also ich bin dann auch noch gerade Kummerhilfe in jeder Art und Weise gewesen. Also sie hat ihre Leute eigentlich fünf Jahre jetzt, also seit sie hier ist, mehr oder weniger die Gleichen.

J: „Sie hat somit auch ein mehr oder weniger stabiles Einkommen...“

U: „Ausser wenn Ferienzeit und Weihnachten... wenn alle in die Ferien gehen, dann wäre sie eine Arme.“

J: „Was hat sie für einen Stundenlohn?“

U: „Also, 25 Franken. Im Prinzip finde ich es einen guten Stundenlohn, gut, wenn man die Ferien abzieht und die Krankheit und AHV, wäre es wahrscheinlich ein Stundenlohn von 15-20 Franken. Aber ich würde sagen, dass 25 Franken für eine Putzfrau der Durchschnitt ist im Privaten. Bei mir kommt sie sicher, wenn man alles rechnet, eher auf 35 Franken die Stunde.“

Ursula weiss genau Bescheid, wie sich die Arbeitsbedingungen jeweils ausgestalten und wie viel Lohn Guadalupe erhält. Sie nimmt eine aktive Rolle im Verhältnis zu ihrer Angestellten ein.

J: „Wie haben sie das Arbeitsverhältnis ausgehandelt? War sie zufrieden, dass sie von Ihnen eigentlich keinen Lohn erhält?“

U: „Am Anfang habe ich sie schon bezahlt! Aber nachher, als wir das mit der Wohnung organisiert haben, habe ich gesagt, 'die Wohnung kostet 840 Franken im Monat. Du gibst's mir 400 Franken und den Rest zahle ich'. Im Prinzip kommt sie sicher besser weg, denn sie ist nicht jedes Mal 4 Stunden bei mir pro Woche. Das hat man dann einfach so in der Situation entschieden. Ich habe auch ein zweites Postcheckkonto aufgetan und gesagt 'da hast du die Karte, gib dein Geld da drauf'. Das funktioniert auch nicht immer. Sie schleift es mir eigentlich zu viel rum.“

J: „Wie meinen sie das?“

U: „Sie trägt das, was ihr gezahlt wird in der Handtasche rum. Und eigentlich wenn es dann gestohlen wird, ist es weg. Aber ich kann nicht mehr als reden und sagen.“

Auf eine Art muss man sagen... doch für sehr viele von diesen Frauen: Sie sind auf eine Art sehr naiv.“

Dieses Zitat zeigt auf, dass die Verwaltung und Organisation von Guadalupes Arbeitsalltag und die Bereitstellung eines Postcheckkontos eine Möglichkeit sind, direkte Hilfe für Frauen mit ungeregeltem Aufenthaltsstatus zu leisten. Diese Art von Hilfestellung setzt Guadalupe aber auch in eine passive Haltung oder Position zurück und die Aktivitäten und Erwartungshaltungen Ursulas haben bevormundende Züge. Ursula füllt die vermeintlichen Lücken von Guadalupes kulturellem und sozialem Kapital, wenn sie zum Beispiel wegen Guadalupes ungenügenden Deutschkenntnissen, sich bei Guadalupes ArbeitgeberInnen als Ansprechperson anbietet.

Ursulas Engagement lässt sich nicht nur auf ein persönliches Verantwortungsbewusstsein oder Mitgefühl gegenüber Guadalupe interpretieren. Sie argumentiert auch politisch, wenn sie sagt:

Also jetzt eben, die die ich jetzt habe, ist weil ich will, dass sie zahlt. Auch weil ich einfach auch sage, je mehr du sie offiziell integrierst, je grösser hast du dann mal die Chance, sie vielleicht doch zu legalisieren und nicht, dass sie ausgeschafft werden. Ihr zahl ich jetzt einfach die AHV.

Wobei sie sich mit ihrer Meinung an die Forderungen der Schweizer Sans-Papiers-Bewegung nach einer kollektiven Regularisierung von Sans-Papiers anlehnt. (www.sans-papiers.ch).

Charakterisierung der Hausangestellten

J: „Können sie mir Guadalupe etwas beschreiben?

U: „Sie ist Kolumbianerin... vom Hochland. Die Eltern müssen relativ... recht gewesen sein, also die Mutter war glaub ich Lehrerin, der Vater war viel älter, aber irgend-etwas im Militär. Ich würde sagen, sie ist mehr oder weniger aus rechtem Haus. [...] Sie hat einfach, weil sie die Jüngste war, zu den alten Eltern geschaut, sie ist einmal verheiratet gewesen und hat es da auch blöd erwischt, oder. Sie muss... sie ist zum Beispiel auch überhaupt nicht sprachbegabt, vielleicht ist sie sogar auch dumm, ich weiss es nicht. Aber ich hab nicht das Gefühl, dass es so ist. Ich denke eher naiv und schulisch nicht sehr brillant.“

J: „Hat sie eine Ausbildung gemacht?“

U: „Nein, sie hat keine.“

J: „Schule?“

U: „Ich würde einfach sagen, die Grundschule, aber nicht viel mehr. Das sieht man daran, wie sie schreibt und daran was sie weiss, nein also geschult ist sie nicht, nein.“

J: „Denken sie, dass jemand mit besserer Bildung auch mehr Vorteile für sich ziehen könnte?“

U: „Ich würde schon sagen, ja. Ich meine, das ist... wenn man auch die europäische Geschichte anschaut, erst seit dem die Frauen auch geschult werden und eine Berufsausbildung haben, sind sie unabhängiger geworden. Vorher waren sie genauso Dienstboten.“

J: „Wie ist das mit der sprachlichen Kommunikation?“

U: „Also, für mich ist es kein Problem, Spanisch ist meine Muttersprache. Für andere ist es dann eben... sie kann eben fast kein Deutsch, für das, dass sie fünf Jahre hier ist, kann sie viel zu wenig. Sie ist nicht sprachbegabt, [...]. Wissen sie, sie arbeitet immer alleine und in der Freizeit sind sie untereinander... ja wo soll sie es lernen? Dann hat sie noch mich und ich werde sicher nicht mit ihr Deutsch reden, weil wir haben eine gemeinsame Sprache. Das ist für mich keine Fremdsprache, es war auch meine erste Sprache und... deshalb kenne ich auch die Mentalität... ich meine, ich weiss was diese Dienstmädchen an Mentalität oder Gedankengut haben. Ob sie jetzt Gloria, oder Gregoria, oder Julia heisst... wahrscheinlich wenn man mit ihnen aufwächst, weiss man das. [...].“

Ursula betont Guadalupes fehlendes Sozial- und Kulturkapital. Sie versucht diese Lücken zu füllen, indem sie sich ihrer auf eher bevormundende Art und Weise annimmt. Ursula nimmt ihr sehr viel Beziehungsarbeit ab, was Guadalupes Unmündigkeit ein Stück weit sicher auch reproduziert.

Die persönliche Beziehung zur Arbeitnehmerin: Verantwortungsgefühle

Ursula stellte Guadalupe ein weil sie gemerkt habe, dass sie „recht ist“ und „ehrlich.“ Was für sie zwei Argumente gewesen sind, warum Guadalupe immer noch für sie arbeitet. Gleichzeitig fühlt sie sich ihr gegenüber aber auch aufgrund ihrer Situation als Sans-Papiers-Frau verantwortlich, wie ich bereits erwähnt habe. Die persönliche Beziehung zu Guadalupe hat sich mit der Zeit des gegenseitigen Kennenlernens und einer empathischen Grundhaltung ihrerseits, aufgebaut, was Ursula bezüglich ihrer Verantwortung Guadalupe gegenüber, als entscheidend beschreibt.

Mit der Zeit hat man dann auch die Hintergründe gesehen und warum, wie sie hierher gekommen sind. Ja, dann hat man sie halt behalten und bald gesagt ein bisschen ´zwäg´ geholfen und da wieder ´gschopped und da wieder tah´. Ich finde einfach, ja... irgendwie muss man sie ja auch absichern, so gut wie möglich. Also ob sie jetzt legal oder illegal da sind, das ist mir so lang wie breit.

Die Beziehung zwischen den Frauen wirkt auf den ersten Blick sehr einseitig. Da ist die sozial engagierte Arbeitgeberin, welche sich für ihre Arbeitnehmerin verantwortlich fühlt. Dies führt zu einer gewissen Bevormundung, aus dem Denken heraus, dass Guadalupe sonst ihr Leben in der Schweiz nicht so gut organisieren könne und die Guadalupe als sehr naiv einschätzt.

[...] ich bin mit solchen Leuten aufgewachsen, ich weiss wie es ist. Ja, dann schaut man eben zu ihnen. Sie machen einem die Arbeit und man selber hat Verpflichtungen für sie und Verantwortung.

Ihr Engagement wertet Ursula als „vielleicht zu grosszügig“. Gleichzeitig spürt sie aber auch eine gegenseitige emotionale Abhängigkeit, wie es Helma Lutz (2002) dem informellen Erwerbsrahmen Privathaushalt, zuspricht.

[...], auf der anderen Seite ist sie recht und schaut auch zu mir, wenn ich Hilfe brauche. Es ist ein Geben und ein Nehmen. Solang sie mich nicht ausnützen, oder nur ausnützen, ist es mir egal, es muss einfach etwa aufgehen.

Ein bewusst hierarchisiertes Arbeitsverhältnis

Die persönliche Beziehung zwischen Ursula und Guadalupe basiert auf einer gegenseitigen Anerkennung nach Bourdieu (1983), aber auch auf eine eher herrschaftlich bevormundenden Art, innerhalb eines klar hierarchisierten Arbeitsverhältnisses.

Als ich Ursula darauf anspreche, wie sich die persönliche Beziehung zu Guadalupe ausgestalten würde, sagt sie, dass sie das Gefühl habe, dass es für den respektvollen Umgang zur Arbeitgeberin oder zu einer hierarchisch übergeordneten Person, sei dies nun standesbedingt oder durch beruflich bedingte Hierarchien, fatal sei, eine Freundschaft aufzubauen und so den Arbeitsrahmen zu sprengen. Dies sei immer problematisch.

J: „Einerseits sozial sein, aber immer eine Linie aufrechterhalten?“

U: „Wo der Kapitän befiehlt, befiehlt nicht der Matrose und der Kapitän bin ich.“

J: „Warum?“

U: „Darum, weil es sich so gehört! Ob ich jetzt in Afrika eine schwarze Frau habe, die für mich arbeitet, dann bin ich immer die Madam und für eine Guadalupe immer la jefa. [...]. Sie können nicht jemanden haben, der für sie arbeitet und das Standesniveau nimmt ganz klar ab, es gehört sich so. Also sie siezt mich, sie sagt mir Señora Ursula und wehe, sie würde es anders versuchen, [...] aber sie weiss das. Und ich finde, das muss in solchen Verhältnissen immer so sein. Die Rangordnung muss klar sein, sonst gibt es Probleme.“

Ursula möchte, dass sich Guadalupe darüber im Klaren ist, welche Hierarchiestrukturen vorherrschen. Damit reagiert Ursula darauf, dass sie, wie Geissler (2002: 38 ff.) betont, im Erwerbsrahmen Privathaushalt, sowohl die Handlungslogiken der Erwerbs- und der Privatarbeit unterscheiden, als auch deren Ähnlichkeiten und Beziehungen anerkennen muss. Beide Male besteht keine strikte Aufteilung in Orte der Arbeit und Orte der Emotionen.

Die Aussagen Ursulas legen aber auch den Schluss nahe, in Bezug auf ihre persönliche Vergangenheit, dass in ihrem Verhalten auch eine gewisse „Koloniallogik“ mitspielt. Wenn Bourdieu (1983) die Kapitalarten und die verschiedenen sozialen Beziehungen daraus, in Verbindung mit Machtpositionen und Machtdemonstrationen bringt, so kann gesagt werden, dass Guadalupes Sozial- und Kulturkapital innerhalb ihres Arbeitsverhältnisses zu Ursula, nicht so ausgespielt oder investiert werden kann, dass es zu einem egalitären Beziehungsgeflecht führen würde. Ebenso kann die geschlechtlich hierarchisierte Arbeitsteilung innerhalb dieses Arbeitsverhältnisses nach Erel (2002) betrachtet werden. Dabei ist zu betonen, dass sich das intra-geschlechtliche Arbeitsverhältnis durch die implizite „Koloniallogik“ entlang ethnisierter und vergeschlechtlichten Machtverhältnissen zu bilden scheint. Ich möchte dies gerne mit folgendem Zitat illustrieren:

J: „Würden sie eigentlich auch einen Mann einstellen?“

U: „Ja! Ich habe eine Zeit lang sogar einen schwarzen Jungen gehabt. Der war [...] von der nigerianischen Botschaft und der musste noch etwas mehr Arbeit haben, weil er... ja für gewisse Sachen habe ich einfach gesagt: ‘Peter kommst du’? Peter war so gross, der konnte alle Scheiben gut waschen. [...] Meine Guadalupe hatte am Anfang 8 Stunden gehabt für eine Wohnung und hat es genauso nicht gekonnt und bügeln auch nicht. Man muss es ihnen halt zeigen. [...] Man kann nicht von ihnen erwarten, dass sie die Arbeit machen, wenn es ihnen nicht gezeigt wird und wenn

nicht danach geschaut wird. Also Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Ob das jetzt ein Mann oder eine Frau ist.“

Fazit

Ursula setzt sich persönlich für Guadalupes Wohl und die Verbesserung ihrer Lebensumstände als illegalisierte Migrantin in der Schweiz ein und argumentiert ebenso aus einem politischen Verständnis heraus. Das Verantwortungsgefühl gegenüber ihrer Hausangestellten kommt auch daher, weil sie Guadalupe und ausländische Hausangestellte im Allgemeinen als eher naiv wahrnimmt. Ursula versucht somit Guadalupes Lücken im Sozial- und Kulturkapital zu füllen, was den Eindruck eines bevormundenden und fast schon neokolonialistischen Umgangs Guadalupe gegenüber hinterlässt. Mit diesem Verhalten wird Guadalupes Unmündigkeit meiner Ansicht nach potentiell reproduziert.

Das Arbeitsverhältnis wird von Ursula bewusst fair und sozial gestaltet. Sie ist sich auch einer gewissen emotionalen Abhängigkeit von der Anwesenheit Guadalupes bewusst, weil sie von ihrer Hilfsbereitschaft abhängig ist. Gleichzeitig ist das Arbeitsverhältnis hierarchisch aufgebaut. Ursula möchte dadurch die sozialen Standesunterschiede klar definiert wissen und diese beibehalten, damit keine persönlichen Abgrenzungsschwierigkeiten die gegenseitige Beziehung belasten.

8.9 Claudia

Claudia wurde mir, wie Hannah auch, durch eine Mitstudentin vermittelt. Nach einem kurzen Mailkontakt haben wir uns in einem Restaurant zum Interview getroffen.

Claudia wohnt in Bern, ist 31 Jahre alt und allein stehend. Sie hat Jus studiert und die Fürsprecherprüfung absolviert. Heute arbeitet Claudia als Assistentin am öffentlichrechtlichen Institut und ist am Verfassen ihrer Dissertation.

Als sie noch für die Fürsprecherprüfung lernt, wird ihr die zusätzliche Hausarbeit zu viel, weshalb sie für die Wohnungsreinigung eine Studentin einstellt. Nach der Prüfung stellt sie Petra aus Russland ein, weil sie zu 100 Prozent erwerbstätig ist und oftmals jeweils am Abend oder am Wochenende an ihrer Dissertation schreibt.

Zur jetzigen Haushaltshilfe ist sie durch Empfehlungen einer Freundin gekommen. Sie hat dann gleich ihre Telefonnummer erhalten und bei ihr angerufen. Claudia zahlt Petra 25 Franken die Stunde.

„... weil ich es für diese Arbeit als anständigen Lohn betrachte und ich dabei auch auf meine finanziellen Mittel geschaut habe.“

Sie weiss nicht viel über Petra und ihre Lebensgeschichte, nur dass sie einmal im Asylverfahren drin war und im Moment Sozialhilfe bezieht. Petra wurde vom Sozialamt dazu aufgefordert, mindestens 40 Prozent zu arbeiten, weshalb ihr die oben genannte Bekannte von Claudia auch verschiedene Stellen als Putzfrau in Privathaushalten vermittelt hat, wo Petra jedoch teilweise ihre Arbeit eher schlecht verrichtete.

Petra erledigt seit zwei Jahren alle zwei Wochen allgemeine Putzarbeiten für Claudia.

Sie kommt alle 14 Tage für zwei Stunden. Dann putzt sie die Wohnung. Sie staubt zum Beispiel die Regale ab, saugt und putzt die Böden, etc. Dann und wann putzt sie auch die Fenster, wenn ich es für nötig befinde, dann macht sie dann halt für einmal nichts im Bad oder so. Sie macht eigentlich einfach nur allgemeine Putzarbeiten, also sie macht mir nicht auch noch die Wäsche oder bügelt meine Sachen.

Petra möchte keine Sozialversicherungsbeiträge erhalten. Claudia kennt den genauen Grund dafür aber nicht. Sie geht darauf ein, weil sie im Interesse von Petra handeln möchte. Claudia wüsste aber auch nicht, wie sie Petra korrekt anstellen könnte. Andererseits stellt sie es sich auch mühsam vor, die Arbeit für die Sozialversicherungen abzurechnen, weil Petra nur wenige Stunden bei ihr putzt. Falls sie das wünschen würde, würde sie es aber sofort versuchen. Claudia hat einmal im Radio gehört, dass sie Petra auch legal einstellen könnte und sie macht sich manchmal Sorgen, weil Petra auch nicht gegen Unfall versichert ist.

Die Beziehung zu Petra beschränkt sich auf das Arbeitsverhältnis, auch weil Claudia schon gehört hat, dass Petra bei anderen ArbeitgeberInnen fordernd geworden sei. Claudia ist zufrieden mit der Arbeit, die geleistet wird, möchte aber aus diesem Grund, keine nähere Beziehung zu Petra eingehen. Claudia würde Petra jedoch helfen,

falls sie mich als Arbeitgeberin innerhalb des Arbeitsverhältnisses um etwas bitten würde. Ich bin einfach ihre Arbeitgeberin und sie ist die Arbeitnehmerin und nichts anderes.

Das Arbeitsverhältnis wurde so ausgehandelt, dass Claudia Petra zuerst erklärt hatte, was zu machen sei und was sie von Petra erwartete. Falls etwas abgeklärt werden muss, wird dies telefonisch oder über Notizen kommuniziert. Da Petra fließend Deutsch spricht, gibt es keine sprachlichen Kommunikationsschwierigkeiten. Claudia kennt auch die Adresse ihrer Hausangestellten.

8.9.1 Interviewinterpretation

Begründung zur Anstellung einer Hausangestellten

Als ich sehr viel lernte, hatte ich das Gefühl, sehr wenig Zeit zu haben. Deshalb wollte ich nicht alle zwei Wochen auch noch die Wohnung putzen. Ich arbeite 100 Prozent und manchmal auch noch abends und am Wochenende für meine Dissertation. Es ist mehr eine Sache der Arbeitsteilung, nicht weil ich putzen furchtbar fände. Es müssen ja nicht alle Alles machen. Ich habe auch schon Häuser für meinen Vater geputzt, der im Baugeschäft tätig ist und es ist eine sehr anstrengende Arbeit. Ich dachte zuerst auch, dass ich nur während der Zeit des Lernens für die Fürsprecherprüfung jemanden einstellen würde, [...] schliesslich habe ich es aber so beibehalten, denn es war einfach nur schön, jeweils in die geputzte Wohnung zurückzukommen.

Claudia nimmt die Dienstleistungen einer Putzfrau in Anspruch, weil sie es sich leisten kann und nicht aus einer strukturell bedingten Notlage heraus. Zu der Tätigkeit einer Hausangestellten sagt sie in einem späteren Kontakt per E-mail:

„Was mir noch wichtig erscheint ist, dass Hausarbeit ja eine bezahlte Arbeit ist wie jede andere, für das Elektrische gibt's den Elektriker, für die Putzerei Putzpersonal.“

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Die aktuelle Hausangestellte erhält Claudia über die Empfehlung einer Freundin. Sie erhält die Telefonnummer von Petra und vereinbart mit ihr einen Termin.

„Ich zahle ihr 25 Franken pro Stunde. Dies zahle ich, weil ich es für diese Arbeit als anständigen Lohn betrachte und habe auch auf meine finanziellen Mittel geschaut.“

Das Arbeitsverhältnis wird punkto Lohn, Arbeitszeit und Tätigkeit, mündlich vereinbart. Claudia beruft sich bezüglich des Lohnes für Petra auf ihr eigenes Gefühl, dass sie Petra ihrer Tätigkeit entsprechend bezahlt, aber auch entsprechend ihrer eigenen persönlichen Mittel.

Claudia weiss aber nicht, dass für Hausangestellte festgelegte Minimalstandards bezüglich der Lohnauszahlung existieren, wie ich es im Kapitel 7.2 erwähnt habe. Petra erhält auf ihren eigenen Wunsch weder Sozialversicherungsbeiträge noch ist sie gegen Unfall versichert.

Wenn sie das aber wünschen würde, würde ich das sofort machen. Aber es sind ja auch so wenige Stunden, die sie kommt. Ich habe aber auch über Radio gehört, dass ich sie legal anstellen könnte. Wo im Kanton Wallis eine Hilfsorganisation die ganze Abrechnung und glaube ich auch die Lohnauszahlungen organisiert, die Arbeitgeberin bezahlt jeweils etwas ein, z.B. pauschal 500-, die Hilfsorganisation meldet dann, wenn das Guthaben wieder aufgebraucht ist. Das Problem ist ja auch, dass sie nicht gegen Unfall versichert ist, was ich aber eher verdränge und es ist ja eigentlich auch gesamtwirtschaftlich gesehen nicht in Ordnung, sie schwarz arbeiten zu lassen.

Claudia weiss durch die Medien, dass sie jemanden wie Petra formell anstellen könnte. Sie wird aber von Petra selbst davon entbunden. Zurück bleibt eine Unsicherheit bezüglich der fehlenden Unfallversicherung und dem Bewusstsein, jemanden schwarz eingestellt zu haben.

Das Wissen über die Möglichkeit, aber auch ihre Pflicht als Arbeitgeberin, sich gegen Schwarzarbeit einzusetzen, geht aber nicht so weit, dass Claudia aktiv dagegen vorgeht und sich damit auseinandersetzt.

Charakterisierung der Arbeitnehmerin

C: *„Sie ist ein extrem resoluter Mensch und fast ein bisschen „abgeschlagen“, sie kommt glaub ich nicht zu kurz.“*

J: **„Kennst du ihren legalen Status?“**

C: *„Ich weiss sehr wenig von ihr. Ich weiss, dass sie aus Russland kommt und dass sie anfangs im Asylverfahren drin war. Ich weiss aber nicht, wie das ausgegangen ist. Ich weiss aber, dass sie noch Sozialhilfe bezieht. [...] Ich weiss von der anderen Person, bei welcher meine Angestellte früher geputzt hat und die sie mir vermittelte, dass sie vom Sozialamt aufgefordert wurde bis zu ca. 40 Prozent zu arbeiten. Die Person hat ihr dann etwas arrangiert, aber sie hat dies dann sehr schlecht gemacht, weil es sie nicht angemacht hat.“*

Claudia kennt ihre Hausangestellte als Person nicht. Es ist nicht klar, über welchen aufenthaltsrechtlichen Status Petra verfügt. Darüber hat sich Claudia auch nicht bei Petra informiert.

Die persönliche Beziehung zur Arbeitnehmerin: Ein distanzierendes persönliches Verhältnis

J: „Wie würdest du das Verhältnis zu ihr beschreiben?“

C: „Ich weiss eigentlich nicht so wer sie ist. Das hat so ein bisschen damit zu tun, dass sie eher eine forschende Person ist. Je mehr ich mich, glaube ich, mit ihr abgebe, umso fordernder könnte sie dann werden, weil ich über andere Personen weiss, dass sie das auch schon getan hat. Ich möchte einfach, dass sie bei mir putzt und möchte nicht, dass es darüber hinausgeht. Ich würde ihr aber helfen, falls sie mich als Arbeitgeberin innerhalb des Arbeitsverhältnisses um etwas bitten würde. Ich bin einfach ihre Arbeitgeberin und sie ist die Arbeitnehmerin und nichts anderes. [...] Sie ist ein extrem resoluter Mensch und fast ein bisschen „abgeschlagen“, sie kommt glaub ich nicht zu kurz.“

Claudia möchte nicht, dass sich zwischen ihr und Petra eine Beziehung entwickelt, welche über die Beziehung Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin hinausgeht. Sie befürchtet, sie könnte dann ausgenutzt werden, so wie sie es schon von anderen Arbeitgeberinnen Petras gehört hat. Dies zeigt, dass sie zwar nicht viel über Petra weiss, trotzdem aber durch das Netz der ehemaligen und gegenwärtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darüber informiert wird, wie stark sie Petra vertrauen kann und wie sie schliesslich mit ihr umgehen muss. Claudia gibt dem Arbeitsverhältnis einen professionalisierten Rahmen, wenn sie sich weigert, eine nähere Beziehung zu Petra einzugehen.

Aufgrund der Weiterempfehlung Petras durch Bekannte, konnte sich Claudia ohne weitere Vorkenntnisse auf das Arbeitsverhältnis einlassen, weil sich Petra schon als gute Hausangestellte etabliert hatte. Sie geniesst beim Grossteil ihrer ArbeitgeberInnen Anerkennung im Sinne von Bourdieus Sozialkapitalbeziehungen (1983).

J: „Ist es dir leicht gefallen, jemand Fremdes in dein Privatleben einzulassen?“

C: „Es ist mir nicht schwer gefallen bei ihr, weil ich gleich gesehen habe, dass sie anpacken kann und einen integren Eindruck hinterlässt. Ich habe ja auch von Bekannten gehört, dass sie ihre Sache gut macht.“

J: „Hattest du ihr gegenüber auch mal komische Gefühle?“

C: „Nein. Weil ich schon wusste, dass sie auch an anderen Orten gut geputzt hat und ich muss auch sagen, dass mich die Vorstellung beruhigt, dass eine Frau in meiner Wohnung „rumwuselt“, das ist mir angenehmer als wenn es ein Mann wäre.“

J: „Würdest du einen Mann einstellen?“

C: „Eher nicht, kommt aber klar auf die Einzelperson darauf an, das wäre mir natürlich wichtiger als rein die Geschlechterfrage, tendenziell aber schon eher eine Frau als einen Mann.“

J: „Warum?“

C: „Weil die Wohnung ja etwas sehr intimes ist. Weil wahrscheinlich die Geschlechterdifferenz eine Rolle spielt. Eine Frau ist mir irgendwie näher als ein Mann und es fällt mir einfacher bei einer Frau ihr meine Wohnung zu überlassen. Weil die Person kann ja überall reinschauen, wenn sie das möchte ...“

Claudia reproduziert in gewisser Weise die herkömmlichen Vorstellungen und Zuschreibungen von Geschlecht und Geschlechterdifferenzen. Es ist nicht nur wichtig, dass Petra eine zuverlässige Person ist und gut arbeitet, sondern auch, dass sie eine Frau ist. Die Hausarbeit als „gendered activity“ (Rerrich 2002: 21) wird so von Claudia reproduziert und durch die intrageschlechtliche Arbeitsteilung nicht hinterfragt.

Fazit

Im Gegensatz zu Hannah, der ein Hang zum Luxuriösen nachgesagt wird, wie es ihr Bekannte fast schon zum Vorwurf machen, stellt Claudia eine Reinigerin ein, weil sie es sich leisten kann und die Arbeit einer Putzfrau als eine normale Dienstleistung wahrnimmt.

Die Beziehung zu Petra, der Hausangestellten aus Russland, wird somit auch entpersonalisiert und auf geschäftlicher Ebene gehalten. Ausserdem eilt Petra der Ruf voraus, eine forsche Person zu sein, die ihre ArbeitgeberInnen ausnützen würde, falls diese ihr die Möglichkeit dazu böten. Weil sie aber bei Bekannten, durch welche Petra an Claudia weitervermittelt wurde, als zuverlässige Putzfrau gilt, hat Claudia keine Bedenken, jemand „Fremdes“ bei sich anzustellen.

Für Claudia ist es wichtig, dass eine Frau bei ihr zu Hause die Reinigungsarbeiten verrichtet, weil sie lieber einer Frau ihren „Intimbereich“ Privathaushalt überlassen würde. Meiner Ansicht nach, erneuert Claudia dadurch die herkömmlichen Vorstellungen und Zuschreibungen von Geschlecht und vergeschlechtlichten Handlungen.

Dies entspricht nicht nur der Analyse der „gendered activities“ durch Rerrich (2002: 21), sondern wird ebenso den Umständen gerecht, dass für die Anstellung einer Reinigerin nur wenige Anhaltspunkte, wie zum Beispiel Referenzen von anderen ArbeitgeberInnen, oder persönliche Vorstellungen einer guten Reinigungskraft, genügen müssen, um einer Hausangestellten den Zugang zum eigenen Privathaushalt eröffnen zu können.

9 Synthese

In der vorliegenden Lizentiatsarbeit wurden Arbeitsverhältnisse auf dem „Weltmarkt Privathaushalt“ (Gather et al. 2002) in der Deutschschweiz vor dem Hintergrund einer intrageschlechtlichen Arbeitsteilung untersucht. In diesem Rahmen habe ich mich mit Migrantinnen ohne geregelten Aufenthaltsstatus und Arbeitgeberinnen von illegalisierten Hausangestellten beschäftigt.

Die sechs interviewten Migrantinnen haben sich aufgrund einer strukturellen Notlage auf den Weg in die Schweiz gemacht um auf dem informellen und globalisierten Arbeitsmarkt ein Auskommen zu finden. Sie alle sehen für sich keine befriedigende ökonomische Perspektive in ihrem Heimatland, erhoffen sich aber diesbezüglich eine bessere Zukunft für sich und ihre Kinder. Alle meine Informantinnen haben Kinder. Teilweise wurden diese in die Schweiz nachgezogen, teilweise werden sie im Heimatland von ihren Grosseltern grossgezogen. Die Familien sind alle in einem transnationalen Familiennetzwerk organisiert.

Die Tätigkeit der Hausangestellten bildet für diese Frauen neben der Sexarbeit/Prostitution oder der Möglichkeit des Heiratens (siehe auch Prodolliet 1999) die einzige Erwerbsnische. Vier der sechs interviewten Sans-Papiers-Frauen verfügen über eine gut qualifizierte Ausbildung. Aufgrund der schlechten ökonomischen Situation und Perspektive im Heimatland sind sie aber dazu gezwungen und darauf angewiesen, im Ausland einer niedrig qualifizierten Tätigkeit nachzugehen (siehe auch Alleva und Niklaus 2004). Fünf der Migrantinnen arbeiten vor allem als Putzfrauen/Reinigerinnen. Carla arbeitet zusätzlich als Kinderbetreuerin. Susanna aus Ungarn ist die einzige meiner Interviewpartnerinnen, die ähnlich der „live-in“ Arbeitsverhältnisse von Aupairs (Hess 2002 und 2005) in zwei Familien als Pflegefrau von älteren und/oder kranken Personen beschäftigt ist. Um ihr Auskommen sicher zu können, arbeitet sie zusätzlich in zwei weiteren Haushalten als Reinigerin.

Die sechs Frauen putzen vor allem für Frauen, die sich der Doppelbelastung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit stellen müssen (siehe auch Geissler 2002). Bei Susanna, Manuela und Bettina nehmen vereinzelt allein stehende, meist erwerbstätige Männer ihre Dienste in Anspruch. Mich haben vor allem Arbeitsverhältnisse in intrageschlechtlicher Arbeitsteilung interessiert, weil ich herausfinden wollte, wie sich die Beziehungen zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen ausgestalten und wie die Ersteren damit umgehen, dass jetzt eine andere Frau ihre Arbeit im Reproduktionsbereich Privathaushalt übernimmt. Ich habe drei Frauen ausfindig machen können, die bereit dazu waren, mir diesbezüglich Auskunft zu geben. Wie sich herausstellte, waren die persönlichen Hintergründe und Motive, welche zur Anstellung einer Haushaltshilfe geführt hatten, bei diesen Frauen ganz verschieden.

Hannah hat einen äusserst komplexen Alltag bestehend aus Haushaltsarbeit, der Betreuung des körperlich behinderten Sohnes, ihrer Erwerbsarbeit und ihrer Freizeitgestaltung zu bewältigen. Zur Bewältigung dieser Arbeiten und Aufgaben ist sie auf die Mithilfe von Maria angewiesen, die sie durch Reinigungsarbeiten und teilweise durch die Betreuung ihres Sohnes sehr entlastet. Claudia nimmt die Dienstleistung von Petra aus Russland in Anspruch, weil sie es sich leisten kann und die Haus-/Reinigungsarbeiten nicht auch noch neben ihrer 100 Prozent Erwerbstätigkeit erledigen will. Die dritte interviewte Arbeitgeberin, Ursula, ist mit Hausangestellten aufgewachsen. Später hat sie selber Frauen aus der Schweiz, Spanien und heute aus

Kolumbien eingestellt. Zuerst, weil sie sich neben der 100 Prozent Erwerbstätigkeit auch noch um ihre Eltern kümmern musste und heute, weil sie selber gesundheitlich angeschlagen ist und auf eine Entlastung in der Haushaltsarbeit angewiesen ist.

Der Erwerbsrahmen Privathaushalt ist von Schwarzarbeit durchzogen (siehe auch Tschannen 2003). Die sechs interviewten Arbeitnehmerinnen sind nicht sozial versichert und ihr Einkommen wird nicht versteuert. Bei ihnen kommt hinzu, dass sie weder über eine Arbeits-, noch über eine Aufenthaltsbewilligung verfügen. Ausserdem findet die Erwerbsarbeit in einem stark emotionalisierten Umfeld, dem Privaten statt (siehe auch Bock und Duden 1977). Vor diesem Hintergrund habe ich versucht herauszufinden, ob die These von Regina Becker-Schmidt (1992), die den Privathaushalt für die wohlhabende Weisse als „zu Hause“, für die Hausangestellte mit Migrationshintergrund als Ort der Ausbeutung und der Fremde darstellt, sich bewahrheitet. Ich wollte untersuchen, was passiert, wenn eine Migrantin in einen Privathaushalt zur Erwerbsarbeit antritt. Dazu habe ich folgende Arbeitshypothese erstellt:

Die Arbeitnehmerin muss ein gewisses Mass an Eigenkapital im Sinne von Sozial- und Kulturkapital (Bourdieu 1983) einbringen, damit sie innerhalb ihrer Arbeitstätigkeit in das Private integriert werden kann, ohne dass ein Sinndefizit durch eine Erwerbstätigkeit im Privathaushalt für die daran Beteiligten zu gross wird. Der Einsatz von Kultur- und Sozialkapital ist für die Migrantinnen ebenso wichtig, damit ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin entstehen kann, welches eine gegenseitige empathische Grundhaltung ermöglicht. Die Fähigkeit zum Aufbau einer empathischen Beziehung zur Arbeitgeberin kann im Sinne einer Strategie der Arbeitnehmerin eingesetzt werden, um sich eigene Vorteile zu verschaffen. Somit kann das Machtungleichgewicht zwischen der Arbeitgeberin und der Migrantin etwas ausgeglichen und der potentiellen Ausbeutung seitens der Arbeitgeberin moralische Grenzen gesetzt werden.

Migrantinnen dürfen nicht nur als Opfer betrachtet werden, sondern sind ebenso handelnde Akteurinnen. Vor meiner Datenerhebung ging ich, wie in der Einleitung erwähnt, selbst von einem Opfer-Täterinnen-Schema aus.

Ich habe in meinen Interviewgesprächen mit den Migrantinnen herausgefunden, dass dieses Vorurteil zwar nicht verneint, aber auch nicht vorbehaltlos bestätigt werden kann.

Die Migrantinnen haben alle ihr Schicksal in die Hand genommen und sich ihre eigene Strategie zurechtgelegt, um sich ihren Lebens- und Arbeitsalltag in der Schweiz zu organisieren: Sie haben sich durch informelle soziale Netzwerke (durch FreundInnen und Bekannte) oder über öffentliche Inserate ein genügend hohes Arbeitspensum aufgebaut, sich durch dasselbe Netzwerk oder über eine Institution wie der „Anlaufstelle für Sans-Papiers“ eine Wohnung beschafft. Mit ihrem Einkommen unterstützen und ernähren sie ihre Kinder und ihre Eltern und verdienen manchmal sogar mehr als ihre Ehemänner. Sie können insofern als erfinderisch, aktiv und sehr mobil bezeichnet werden.

Durch die Interviews mit Carla, Rosa, Manuela und Elisa und unter Berücksichtigung der Hypothese von Pierre Alain Niklaus über die sozialen Vernetzungen unter den Frauen hat sich herausgestellt, dass Kontakte zu Frauen aus dem Herkunftsland, mit der gleichen Sprache und dem verbindenden Aspekt des Migrationshintergrundes einen wichtigen Teil der persönlichen Ressourcen in Form von investierbarem Sozialkapital (Bourdieu 1983) ausmachen. Ein wichtiger Punkt dieser Beziehungen stellt auch die Möglichkeit dar, sich über die allgemeinen Gepflogenheiten der Schweizer

Gesellschaft und über das Schweizer Rechtssystem zu informieren. Ebenso sind institutionelle Kontakte, wie zum Beispiel zu den Anlaufstellen für Sans-Papiers in Bern, Basel oder Zürich, oder das Wissen über ÄrztInnen, welche umsonst oder zu einem günstigen Betrag medizinische Behandlungen vornehmen, äusserst wichtig. Wie ich im Fallbeispiel von Manuela erfahren habe, können durch diese Netzwerke ebenso gut (falsche) Gerüchte unter den illegalisierten Migrantinnen und Migranten zirkulieren und eine gewisse Verunsicherung unter den Betroffenen auslösen, welche ständig reproduziert wird. Manuela wurde von verschiedenen Personen darauf hingewiesen, dass durch die Anlaufstelle Informationen von illegalisierten MigrantInnen der Polizei weitergeleitet würden. Niklaus betont ausserdem, dass sich die Kontakte auf einzelne Vertraute und einige eher flüchtige Beziehungen beschränken, da eine Gefahr der Denunziation untereinander, also zum Beispiel unter Frauen und Männern aus Lateinamerika, bestünde. Diese Aussagen werden von Carla bestätigt. Sie berichtet, dass sie immer sehr vorsichtig auf Personen aus Brasilien zugehen würde und möglichst wenig über sich und ihren Aufenthalt in der Schweiz sage, aus Angst vor einem möglichen Verrat an die Polizei. Sie erwähnt auch, dass sie lieber für SchweizerInnen arbeite, da sie von diesen immer korrekt behandelt werde. Manuela hat ähnliche Erfahrungen gemacht und erwähnt, dass sie von ihren lateinamerikanischen Arbeitgeberinnen von „oben herab“ behandelt werde, und dass diese genau beobachten würden, ob sie ihre Arbeit korrekt ausführe.

Die Vermutung liegt nahe, dass diese Frauen bewusst das Machtungleichgewicht aufgrund eines anderen Lebensstatus - die Arbeitgeberinnen haben einen gesicherten Aufenthaltsstatus, die Angestellten jedoch nicht - demonstriert wird. Dieser Zusammenhang bleibt aber spekulativ. Es ist aber auffallend, dass die Beziehungen zu Schweizer Arbeitgeberinnen als besser bewertet werden als die Beziehung zu lateinamerikanischen Arbeitgeberinnen in der Schweiz. Schweizer Arbeitgeberinnen seien weniger streng, freundlicher und zuvorkommender.

Wenn die Migrantinneninterviews miteinander verglichen werden, kann festgestellt werden, dass ein gut funktionierendes und verbindliches Sozialkapital und ein ausreichend entwickeltes Kulturkapital (wichtig sind Deutschkenntnisse und Sozialkompetenzen) die Anstellungsverhältnisse und die Beziehungen zu den Arbeitgeberinnen für die Migrantinnen befriedigend gestalten lassen. Dieser Schluss kann aufgrund der grossen Unterschiede der Sozialkapitalbeziehungen inner- und ausserhalb der Arbeitsverhältnisse der sechs Migrantinnen gezogen werden. Vor allem die Aussagen von Carla, Bettina und Susanna stechen diesbezüglich heraus.

Bettina kann aufgrund der ausserordentlich guten Beziehungen zu SchweizerInnen, die sie meist durch ihre Arbeitstätigkeit als Putzfrau aufgebaut hat, ohne allzu belastende Schwierigkeiten als Sans-Papiers-Frau in der Schweiz leben und arbeiten. Ihr anfänglich sehr geringes kulturelles Kapital, durch mangelhafte Deutschkenntnisse, kann sie mit ihren sozialen Kompetenzen, eine grosse Offenheit und ihre Fähigkeit zu Empathie anderen Personen gegenüber sehr gut kompensieren. Sie ist in meiner empirischen Forschung auch die einzige, die speziell gute und verbindliche Beziehungen zu SchweizerInnen unterhält.

Dem Fallbeispiel Bettinas stehen diejenigen von Susanna und Carla entgegen. Susanna hat aufgrund ihrer zwei ganztägigen Arbeitspensen als Betreuerin und Pflegerin und wegen der zusätzlichen Reinigungsstellen, fast keine Zeit, um Beziehungen ausserhalb ihrer Erwerbstätigkeit zu knüpfen und dementsprechend ein kleines Sozialkapital zur Verfügung, um persönliche Vorteile bezüglich ihres Alltags und ihres Aufenthaltes in der Schweiz zu erhalten. Sie hat dieses Problem jedoch relativ gut

durch institutionelle Kontakte für sich lösen können. Trotz der nahen sozialen Kontakte, die Susanna durch ihre Arbeit hat, fühlt sie sich jeweils nach einem Arbeitstag oft einsam.

Auch Carla verfügt nur über ein kleines Sozialkapital, was jedoch durch eine Schlüsselperson wieder abgefedert wird. Carla hat von meinen Informantinnen aufgrund ihrer Papierlosigkeit die grössten Schwierigkeiten, ihren Alltag zu organisieren: Sie verfügt über ein unsicheres Arbeitspensum. Aufgrund Carlas Fallbeispiels kann gut aufgezeigt werden, dass Sozial- und Kulturkapital sich gegenseitig beeinflussen und sich zumindest teilweise, gegenseitig bedingen. Carla hat neben einem schlechten Sozial-, auch ein sehr geringes Kulturkapital. Sie kann sich nicht gut auf Deutsch verständigen. Dies führte schon dazu, dass sie eine Arbeitsstelle verloren hat. Ebenso kann sie sich wegen ihrer sprachlichen Inkompetenz nur schlecht wehren, wenn ihre Situation von Arbeitgeberinnen (zum Beispiel in finanzieller Hinsicht) ausgenutzt wird. Carla ist auch institutionell sehr schwach eingebettet.

Elisa verfügt ebenfalls nur über ein sehr geringes Sozialkapital, sie sagt, dass sie eigentlich keine Freundinnen habe. Ihr Fallbeispiel zeigt aber auf, dass zum Beispiel die Möglichkeit, sich durch Gratisinserate in Einkaufszentren, oder persönlich geschalteten Inseraten, Arbeitsstellen zu beschaffen, fehlende Sozialkapitalbeziehungen wettmachen können. Elisa hat sich schliesslich aufgrund der Weitervermittlung durch Arbeitgeberinnen ein genügend grosses Arbeitspensum aufbauen können.

Auch Kontakte zu Institutionen wie zum Beispiel zu den Anlaufstellen für Sans-Papiers oder Sans-Papiers Kollektiven sind wichtig für die Beschaffung allgemeiner Informationen bezüglich des Aufenthaltes in der Schweiz. Ausser Carla und Susanna stehen alle von mir interviewten Frauen mit diesen in Kontakt. Über die Anlaufstelle können illegalisierte Frauen auf spezialisierte Personen zugreifen, die ihnen bei spezifischen Problemen weiterhelfen können, da Letztere aus einem mehr oder weniger institutionellen Rahmen heraus handeln. Es ist eine Art institutionalisiertes Sozialkapital, worauf die Frauen bei den Anlaufstellen und Sans-Papiers Kollektiven zurückgreifen können.

Kann nun der Erwerbsrahmen Privathaushalt für Frauen mit Migrationshintergrund einerseits als Ort der Fremde und der Ausbeutung, für die „wohlhabende Weisse“ andererseits das „zu Hause“ bezeichnet werden?

Sicher nicht, ohne einzelne Differenzierungen vorzunehmen. Während meiner Datenerhebung habe ich herausgefunden, dass offensichtliche Ausbeutung sich vor allem auf die finanzielle Ausnutzung bezieht, wie zum Beispiel bei Carla oder Susanna aufgezeigt wurde. Die verschiedenen Distinktionen zeigen sich in „feinen Unterschieden“ (Bourdieu 2003) und haben sich in meiner Forschung in herablassenden Behandlungsweisen und im Beharren auf detaillierten Arbeitshandlungen sowie in den unterschiedlichen Sprachkompetenzen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin in subtiler Weise gezeigt.

In Elisas Fallbeispiel kann zusammenfassend gesagt werden, dass der Erwerbsrahmen Privathaushalt für sie Ort der Fremde und potentiell auch Ort der Ausbeutung darstellt. Ich würde die These von Regina Becker-Schmidt (1992) in Bezug auf das Fallbeispiel von Elisa mit dem Argument erweitern, dass der Privathaushalt auch Ort postkolonialer Herrschaftsverhältnisse sein kann, an welchem strukturell bedingte und ethnisierte Standesunterschiede (Hess 2002) mitspielen. Dies kam gerade beim Arbeitsverhältnis zwischen Ursula und Guadalupe zum Vorschein. Ursula strukturiert die Beziehung zu ihrer Hausangestellten bewusst hierarchisch. Ausserdem wirkt ihr

Verhalten Guadalupe gegenüber eher bevormundend, was wahrscheinlich von ihren früheren Erfahrungen mit Dienstmädchen und Hausangestellten in Peru und Südafrika herrührt: Sie denkt, sie kenne die Mentalität der Dienstmädchen. Trotzdem ist sich Ursula bewusst, dass nicht nur Guadalupe von ihr und ihrem sehr sozialen Engagement abhängig ist, sondern dass Guadalupe Ursula umgekehrt auch eine grosse Hilfe ist, weil diese immer für ihre Arbeitgeberin da ist. Das Arbeitsverhältnis zwischen Guadalupe und Ursula kann jedoch in keiner Hinsicht als ausbeuterisch bezeichnet werden, was ich an dieser Stelle noch hervorheben möchte.

Dagegen versucht Hannah ihre Hausangestellte aus Bolivien so fair wie möglich zu behandeln. Hannah ist sich einer potentiell „herablassenden“ Haltung im Sinne eines Dienstmagd-Herrin-Verhältnisses sehr bewusst. Sie möchte auf keinen Fall so auf Maria wirken. Im Gegenteil, sie betrachtet Maria, die gut Deutsch spricht, ihre Arbeit sehr gut tätigt und Hannah ihr Herkunftsland so gut näher bringen kann, schon fast als eine Freundin und als zur Familie gehörend.

Das Fallbeispiel von Claudia und ihrer Haushaltshilfe Petra aus Russland kann als sehr korrektes, rein geschäftlich gehaltenes Arbeitsverhältnis bezeichnet werden. Es findet keine Emotionalisierung des Arbeitsrahmens statt, und es werden keine gegenseitigen Abhängigkeiten generiert.

Ausblick auf weitere Forschungsfragen

Aus untersuchten Fragen und Hypothesen können immer neue Frage- und Problemstellungen entwickelt und analysiert werden. Während den Interviews mit den neun Frauen habe ich gemerkt, dass ich diese noch viel ausführlicher hätte befragen können. Ich möchte zum Abschluss meiner Lizentiatsarbeit einen Ausblick auf weitere Forschungsfragen zum „Weltmarkt Privathaushalt“ werfen. Dabei habe ich mich Themen beschränkt, welche mir als ausserordentlich wichtig erscheinen:

Die Familien der interviewten Migrantinnen sind jeweils transnational vernetzt und werden transnational organisiert. Die Kinder wachsen bei ihren Grosseltern auf, ohne ihre Mutter. Was bedeutet dies für die Mutter-Kind-Beziehung? Eine andere spannende Aufgabe bestünde weiterhin darin, die Folgen einer transnational vernetzten Familie den heute globalisierten Lebenswelten bezüglich der jeweiligen weiblichen Nachkommen zu untersuchen: Hält sich die Tendenz, dass Frauen alleine migrieren, um ihre eigene Familie und gegebenenfalls ihre eigenen Eltern ernähren zu können? Welche strukturellen Ursachen stecken dahinter, und vor allem: wie gehen die Aufnahmeländer mit diesen Wanderungen künftig politisch um?

Hinsichtlich der Migrationspolitik drängt sich mir die weitere Untersuchung des politischen Umgangs mit dem Schwarzarbeitsmarkt auf. Bettina hat diesbezüglich die Probleme der Schweizerischen Politik mit migrantischen ArbeitnehmerInnen deutlich aufgezeigt, was ich im unteren Kasten abschliessend illustrieren will. Wie gehen die Migrantinnen mit dem verstärkten Druck auf ihre Existenz als Sans-Papiers-Frauen um, und was für Lebensstrategien entwickeln sich daraus?

Bettina, über Schwarzarbeit und den politischen Umgang damit

„Aber schade, weisst du, in Schweiz keine Möglichkeit für gleiche Leute wie ich, die Arbeit legal zu machen. Schade für Land auch, für Schweiz. Weil ich zahle keine Steuer... Schweiz verliert viel Geld und [...] ich oder andere Frauen und tausende andere Leute werden sowieso hier arbeiten. Das ist eine wie sagen, Kontrolle auf Leute, die hier sind, wir haben keine Kontrolle und in Zukunft, Schweiz muss etwas machen... Schwarzarbeit, weisst du Schwarzarbeitnehmer, uns gibt es immer und wird es immer geben, das ist ein bisschen normal für jede Land, aber das wäre besser das wir können auf der Fremdenpolizei uns anmelden und sagen: ich habe so, so, so gleiche Leute und diese Leute zum Beispiel zahlen uns auf eine Konto, oder etwas, wir haben einen Monatslohn oder Jahreslohn, aber das Lohn können wir dann auch abbezahlen, auch für AHV und alles, das wäre perfekt. Aber in diese Moment, es ist... weisst du, das ist auch ein bisschen dumm: Leute wie ich, ich kann heiraten und ich bleibe sowieso hier und als verheiratete Frau ich kann weiter meine Arbeit machen, auch schwarz. Das ist dumm, weil Land hat von mir nichts.“

10 Literaturverzeichnis

Alleva, Vania, Niklaus Pierre-Alain (2004): *Leben und arbeiten im Schatten. Die erste detaillierte Umfrage zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Sans-Papiers in der Deutschschweiz*. Basel, Zürich: Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel, Gewerkschaft Bau und Industrie GBI Zürich.

Anthias, Floya, Lazaridis, Gabriella (eds.) 2000: *Gender and Migration in Southern Europe. Women on the Move*. Oxford, New York: Berg.

AutorInnenkollektiv „cross the border“ (Hrsg.) 1999: *Kein mensch ist illegal. Ein Handbuch zu einer Kampagne*. Berlin: ID Verlag.

Bash, Linda, Glick-Schiller, Nina, Szaton Blanc, Christina (1994): *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation States*. Lanhorne, PA : Gordon and Breach Science.

Becker-Schmidt, Regina (1992): *Geschlechterverhältnisse und Herrschaftszusammenhänge*. In: Kuhlke, Christine, Kopp Degetoff, Heidi, Ramming, Ulrike (Hrsg.): *Wider das schlichte Vergessen*. Berlin: Orlanda. S. 216-236.

Bennholdt-Thomsen, Veronika (1981): *Subsistenzproduktion und erweiterte Reproduktion. Ein Beitrag zur Produktionsweisediskussion*. In: *Gesellschaft, Beiträge zur Marxschen Theorie* 40. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bhabha, Homi K. (1994): *The Location of Culture*. London, New York: Routledge.

Bock, Barbara, Duden, Gisela (1977): *Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit*. In: *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976*. Berlin. S. 118-199.

Böhm, Andreas (2000): *Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory*. In: Flick, Uwe, von Kardorff, Ernst, Steinke, Iris (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hamburg: Rohwolt. S. 475-485.

Bourdieu, Pierre (1983): *Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital*. In: Bourdieu, Pierre (1997): *Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur* 1. Hamburg: VSA Verlag. S. 49-80.

Bourdieu, Pierre (1998): *Prekarität ist überall*. In: Bourdieu, Pierre (Hrsg.): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz. S. 96-102.

Bourdieu, Pierre (2003): *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Butler, Judith (1999): *Körper von Gewicht*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Calloni, Maria, Lutz, Helma (2000): *Gender, Migration and Social Inequality: The Dilemmas of European Citizenship*. In: Duncan, Simon, Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.):

Gender, Economy and Culture: The European Union. London: Routledge. Pp. 143-170.

Chamberlain, Mary (1997): Narratives of Exile and Return. London, Basingstoke: MacMillan.

Cissé, Madjiguène (2002): Papiere für Alle. Die Bewegung der Sans Papiers in Frankreich. Berlin, Hamburg, Göttingen: Assoziation A.

Erel, Umut (2002): Soziales Kapital und Migration: Die Kraft der Schwachen? In: Castro Varela, María do Mar und Dimitria Clayton (Hg.) (2003): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein, Taunus: Ulrike Helmer Verlag. S. 154-185.

Faist, Thomas (2000a): The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Spaces. Oxford : OUP.

Faist, Thomas (2000b): Grenzen überschreiten. Das Konzept transstaatlicher Räume und seine Anwendungen. In: Faist, Thomas (Hrsg.): Transstaatliche Räume. Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei. Bielefeld: Transcript Verlag. S. 9-56.

Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek: Rowohlt.

Gather, Claudia, Birgit Geissler, Maria S. Rerrich (Hrsg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Geertz, Clifford (1999): Dichte Beschreibung. Bemerkungen zu einer deutenden Theorie von Kultur. In: ders.: Dichte Beschreibung. Beschreibung zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt am Main. S. 7-43.

Geissler, Birgit (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Gather, Claudia, Geissler, Birgit, Rerrich, Maria S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 30-49.

Giddens, Anthony (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt am Main, New York. Campus Verlag.

Harzig, Christiane (1997): Peasant maids - City women: From the European Countryside to Urban America. Ithaca: Cornell University Press.

Henkes, Barbara (1998): Heimat in Holland. Deutsche Dienstmädchen 1920-1950. Straelen: Straelener Manuskripte.

Hess, Sabine (2002): Au Pairs als informalisierte Hausarbeiterinnen – Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten. In: Gather, Claudia, Geissler, Birgit, Rer-

rich, Maria S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 103-119.

Hess, Sabine (2005): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Geschlecht und Gesellschaft, Band 38. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Hochschild, Arlie Russel (1989): The Second Shift. Working Parents and the Revolution at home. New York: Viking.

Hondagneu-Sotelo, Pierette (1994): Gendered Transitions: Mexicans Experiences of Immigration. Berkeley: University of California Press.

Huber, Judith (2005): Welche Frauen machen heute den Haushalt? Ein Überblick zur Situation von illegalisierten Hausangestellten. Seminararbeit. Bern: Ethnologisches Institut der Universität Bern.

International Labour Organisation (1999): Trade unions and the informal sector: Towards a comprehensive strategy. Background Paper. Geneva: International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector.

Lutz, Helma (2000): Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung. In: interkulturelle studien-iks-Querformat. Münster.

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

Mc Dowell, Linda (1991): Life without Father and Ford. In: Transactions, Institute of British Geographers. Vol. 16: 400-419.

Nickel, Hildegard Maria (1999): Erosion und Persistenz. Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Dies-Völker, Susanne, Hüning, Hasko (Hrsg.): Transformation, Unternehmensorganisation, Geschlechterforschung. Opladen: Leske und Budrich. S. 9-33.

Parnreiter, Christof (1994): Die Renaissance der Unsicherheit: Über die Ausweitung informeller Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit im Zeitalter der Globalisierung. In: Komlosy, Andrea et al. (Hrsg.): Ungeregelt und unterbezahlt. Der informelle Sektor in der Weltwirtschaft. Wien: Brandes & Aspel. S. 203-217.

Pries, Ludger (Hrsg.) 1997: Transnationale Migration. Soziale Welt, Sonderband 12. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Pries, Ludger (2000): 'Transmigranten' als ein Typ von Arbeitswanderern in pluri-lokalen sozialen Räumen. In: Gogolin, Ingrid, Nauck, Bernhard (Hrsg.): Migration, gesellschaftliche Differenzierung und Bildung. Opladen: Leske und Budrich. S. 415-438.

Prodolliet, Simone 1999: Ohne Migrantinnen geht wirtschaftlich nichts. Frauen - der blinde Fleck in der Migrationsforschung. In: Amsler, Ruth et al. (Hrsg.): Widerspruch 37. Beiträge zur sozialistischen Politik: Flüchtlinge, Migration und Integration. Zürich: Förderverein Widerspruch. S. 95-106.

Rerrich, Maria S. 1993: Auf dem Wege zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung der Frauen in Europa? Beharrungs- und Veränderungstendenzen in der Verteilung der Reproduktionsarbeit. In: Schäfers, Bernhard (Hrsg): Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa. Frankfurt am Main, New York: Campus. S. 93-102.

Rerrich, Maria S. (2002): Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit. In: Gather, Claudia, Geissler, Birgit, Rerrich, Maria S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 16-29.

Sassen, Saskia (1994): Cities in a World Economy. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Sharpe, Pamela (2001): Introduction: Gender and the Experience of Migration. In : Sharpe, Pamela (ed.): Women, Gender and Labour Migration. Historical and Global Perspectives. London, New York: Routledge. Pp. 1-14.

Thiessen, Barbara (2000): „Bei uns gab`s so was nicht.“ Arbeitserfahrungen osteuropäischer Migrantinnen in westdeutschen Privathaushalten. In: Dausien, Bettina, Calloni, Marina, Friese, Marianne (Hrsg.): Migrationsgeschichten von Frauen. Beiträge und Perspektiven der Biografieforschung. Bremen: Universität Bremen. S. 98-117.

Tschannen, Pia (2003): Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Genderwissen. Bern, Wettingen: eFeF-Verlag.

Young, Brigitte (1997): Die „Herrin“ und die „Magd“. Globalisierung und die neue internationale Arbeitsteilung im Haushalt. Vortrag. Wien.

Internetseiten

www.sans-papiers.ch (eingesehen am 01. Februar 2006)

http://www.sans-papiers-basel.ch/html/de/de_sans.html (eingesehen am 01. Februar 2006)

www.awa.bs.ch (eingesehen am 01. Februar 2006)

www.caritas.ch (eingesehen am 07. Mai 2006)

http://de.wikipedia.org/wiki/Pierre_Bourdieu (eingesehen am 05. April 2006)

<http://www.geneve.ch/ocirt> (eingesehen am 07. Mai 2006)

www.sosf.ch (eingesehen am 07. Mai 2006)

www.vbgbern.ch/pag/standorte/baffam.html (eingesehen am 07. Mai 2006)

Informationsbroschüren

Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel und IGA (2004): Hausangestellte. Arbeitsbedingungen mit und ohne Bewilligung. Ein Informationsblatt der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen.

Bartal, Isabel und Denise Hafner (2000): Illegal unentbehrlich. Hausangestellte ohne gültige Aufenthaltsbewilligung in der Region Zürich. Eine Broschüre des Netzwerkes Solidarität mit illegalisierten Frauen. Zürich: FIZ – Fraueninformationszentrum.

Garbade, Jean-Pierre (1998): Know Your Rights. A legal guide for household employees in Switzerland. Geneva: Geneva Forum for Philippine Concerns.

Gewerkschaft UNia und Anlaufstellen für Sans-Papiers der Deutschschweiz (2005): kein mensch ist illegal. Sans-Papiers - du hast Rechte!

Weiteres

En suite, Kulturagenda. Nr. 38, Februar 2006. Inserat für das Theaterstück „durch wände schauen.“