



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

## **Crossing/Intersecting Gender and Ethnicity in the Domestic Work Sector**

Sexismen und Rassismen in einer globalen/global versteckten  
Wirtschaftsbranche

Verfasserin

Mag. phil. Valerie Weidinger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra (Mag.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt: 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt: Individuelles Diplomstudium Internationale Entwicklung

Betreuerin: Dr. Maren Borkert

## **Danksagung**

An erster Stelle möchte ich die Betreuerin meiner Diplomarbeit Frau Dr.in Maren Borkert erwähnen. Ich danke für eine gute Betreuung und fruchtbare Zusammenarbeit.

Im Bezug auf den wissenschaftlichen Input dieser Arbeit möchte ich mich weiters bei Mag.a Maria Cristina Boidi (Kordinatorin der Organisation *LEFÖ*) bedanken, die mir ein ExpertInneninterview zu meiner Diplomarbeit gab.

Aus meinem privaten Bereich möchte ich für die Unterstützung von Familie und FreundInnen danken – für Input zum Thema, emotionale Unterstützung und Ablenkung. Ganz besonders gilt das meinem Partner, Matteo Testino, für seine vielfältige und stetige Unterstützung im Prozess des Schreibens der Diplomarbeit, sowie Jenny Kuhn, die mich ebenfalls stetig auf dem Weg unterstützt hat und mir sogar phasenweise ein Dach über dem Kopf gegeben hat. Speziell zu nennen ist auch meine Dankbarkeit gegenüber Martin Lacroix für seine durchgehende Unterstützung und Andreas Weidinger und Fiona Brady für eine phasenweise Unterkunft.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung</b> .....	<b>1</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>TEIL I</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Weibliche Haushaltsarbeit</b> .....	<b>7</b>
2.1 <i>Haushaltsarbeit</i> .....	8
2.2 <i>Die geschichtliche Konstruktion des „Natürlichen“</i> .....	9
2.3 <i>Öffentlich vs. privat</i> .....	14
2.4 <i>Ansehen und Qualifikation der Haushaltsarbeit</i> .....	15
<b>3. Bezahlte Haushaltsarbeit</b> .....	<b>17</b>
3.1 <i>Hausangestellte</i> .....	17
3.2 <i>Wesentliche geschichtliche Eckdaten</i> .....	19
3.3 <i>Nachfrage</i> .....	21
3.4 <i>Merkmale und Probleme des Hausangestelltensektors</i> .....	23
<b>TEIL II</b> .....	<b>30</b>
<b>4. Begriffsdefinitionen</b> .....	<b>30</b>
4.1 <i>Stereotype</i> .....	31
4.2 <i>Sexismus</i> .....	33
4.3 <i>Rassismus</i> .....	36
4.4 <i>Diskriminierung</i> .....	41
<b>5. Intersektionalitätstheorie</b> .....	<b>42</b>
<b>6. Doing Gender, Doing Ethnicity</b> .....	<b>52</b>
6.1 <i>Doing Gender</i> .....	52
6.2 <i>Doing Ethnicity</i> .....	56
<b>TEIL III</b> .....	<b>58</b>
<b>7. Methoden der Diplomarbeit</b> .....	<b>58</b>
7.1 <i>Literaturrecherche</i> .....	58
7.2 <i>ExpertInneninterview</i> .....	61

7.3 Forschungstagebuch.....	62
<b>8. Migration und intersektionale Diskriminierung in der Literatur.....</b>	<b>64</b>
8.1 Geschichte der migrantischen bezahlten Haushaltsarbeit und eine Feminisierung der Migration.....	64
8.2 Migrantinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit.....	67
8.3 Dominanzkultur .....	73
<b>9. Rassismus und Sexismus intersektional in der Beschäftigung von migrantischen Hausangestellten (in der Literatur).....</b>	<b>75</b>
9.1 Intersektionale Stereotype .....	75
9.2 Othering.....	86
9.3 Auswahl einer Hausangestellten und die Bedeutung der Persönlichkeit.....	94
9.4 Stereotype als Ressource .....	108
<b>10. Doing Ethnicized Gender.....</b>	<b>112</b>
<b>11. Conclusio .....</b>	<b>118</b>
<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>124</b>
<b>Zusammenfassung Englisch (abstract).....</b>	<b>125</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>126</b>
Sonstige Quellen.....	147
Unveröffentlichte Quellen.....	152
<b>Anhang .....</b>	<b>153</b>
Ausschnitte des ExpertInneninterviews mit Mag.a Maria Cristina Boidi .....	153
<b>Lebenslauf Autorin .....</b>	<b>157</b>

## 1. Einleitung

Im Februar 2013, als das Thema dieser Diplomarbeit schon lange festgelegt war, machte eine Verwandte eine Bemerkung, die mir wieder vor Augen geführt hat, warum das Thema – intersektionale Stereotype gegenüber Migrantinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit – mir so wichtig erschien. Wie das oft der Fall ist, drehte sich unser Gespräch um das Thema Migration in Wien und unter anderem sagte sie einen Satz, der bei mir hängen geblieben ist: “Wie die Böhmen nach Wien gekommen sind damals, war das überhaupt kein Problem. Wir haben sie alle ganz willkommen geheißen, weil weißt du, die hatten die besten Köchinnen und die besten Schneider überhaupt.” (Anonym 2013:o.Z.)

Was können wir in diesem Kommentar lesen? Zuerst einmal die allgemeine Problematik der Frage, ob MigrantInnen willkommen sind oder nicht, aber vor allem tritt auch hervor, dass im Bezug auf diese eine Gruppe an ZuwanderInnen zwei Berufe genannt wurden, als wären das die natürlichen, logischen Berufe, die Menschen aus Böhmen ausüben. Nicht nur haben diese zwei Berufe hier also eine ethnische Identität, sie haben auch Geschlechter. Offensichtlich waren böhmische Frauen bekannt für ihr gutes Kochen und böhmische Männer dafür, dass sie Schneider waren, oder zumindest hat meine Gesprächspartnerin das so wahrgenommen. Ihre Stereotype bezogen sich also auf eine Überschneidung (Intersektion) von Ethnizität und Geschlecht.

Das hier genannte Beispiel ist ein historisches, aber auch heutzutage sehen sich MigrantInnen in der allgemeinen Wahrnehmung ihrer neuen Umgebung oft damit konfrontiert, dass ihnen aufgrund ihrer Nationalität und aufgrund ihres Geschlechts eine gewisse Berufssparte zugeteilt wird. Im Bezug auf die bezahlte Haushaltsarbeit wird diese Thematik in der vorliegenden Arbeit behandelt. (siehe Teil III)

„Die Kultur ist hierarchisch organisiert und sie trägt zur Unter- und Überordnung von Menschen bei [...]“ (Bourdieu 2005[1992]:27) Migrantinnen sind zum Beispiel einer doppelten Diskriminierung ausgeliefert (beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt) – als Frau und als Migrantin, (vgl. Kofman et al. 2000:105) also entlang Geschlecht und Herkunft. Das zeigt sich unter anderem in ihrer Anstellung für die bezahlte Haushaltsarbeit: „The immigrant woman serving the white middle-class professional woman has replaced the traditional image of the black female servant serving the white master.“ (Sassen 1998:90-91) Die Anstellung bleibt also von Gender und Rassismus geprägt, wird aber heute um die Kategorien Nation und Staatsbürgerschaft erweitert. (vgl. Hondagneu-Sotelo/ Ozyegin 2008:197) Haushaltsarbeit gilt

in der Gesellschaft daher weiterhin als eine weibliche Tätigkeit, aber sie wurde durch die Anstellung von Migrantinnen noch zusätzlich ethnisiert. (vgl. Wagner 2010:182) In einer neuen Umverteilung von Aufgaben wird die Haushaltsarbeit folglich an Frauen weitergegeben, die als ethnisch und sozial anders wahrgenommen werden. (vgl. Lutz 2008[2007]:23)

Die Beschäftigung einer Migrantin als Hausangestellte findet nicht nur aus der Motivation heraus statt, dass migrierte Frauen meist weniger Geld als Einheimische für ihre Arbeit verlangen und dass sie leichter auszunützen sind. Auch die Annahme, dass es sich bei den Migrantinnen aus ärmeren Ländern um Frauen mit einer häuslichen Natur handelt, spielt in diese Entscheidung hinein, (vgl. Kofman et al. 2000:124) wie in dieser Diplomarbeit gezeigt werden soll. Migration stellt einen Bereich der Entwicklungszusammenhänge dar, genauso wie Gender und Rassismus, und daher ist meiner Meinung nach das Thema im Zusammenhang von internationaler Entwicklung relevant. Es besitzt große Aktualität, denn auch wenn Frauen schon immer an Wanderungen teilgenommen haben, so ist ihre Beteiligung in den letzten Jahren noch gestiegen (vgl. Zlotnik 2003:o.S.) und diese Steigerung fand unter dem Einfluss der zunehmenden Nachfrage nach Hausangestellten (vgl. Lutz 2008a:3) in zahlreichen Regionen der Welt statt. (vgl. Hondagneu-Sotelo/ Ozyegin 2008:195)

Die Frage der Hausangestellten ist auch in Österreich Thema. So veröffentlichte Die Presse zum Beispiel 2010 Statistikdaten, laut welchen 60 Prozent der österreichischen Haushalte wenigstens sporadisch haushaltsfremde Personen für die Erledigung der Haushaltsarbeit bezahlen. (vgl. Die Presse 2010a:15) In der wissenschaftlichen Forschung gibt es allerdings nur eine geringe Zahl an Veröffentlichungen im Bezug auf die Situation in Österreich, obwohl diese inzwischen am Wachsen ist. Zu nennen sind vor allem die Publikationen von Berka und Höglinger (1994), Hochgerner (1994), Haas (2003), Hartl und Kreimer (2004), Gendra (2007), Grubner (2007), Hammer und Österle (2007), Haidinger (2004/2008/o.J.), Bachinger (2009), Aziz (2011) und Kuenz (2012), bzw. auch meine eigene Diplomarbeit für die Studienrichtung Kultur- und Sozialanthropologie (Weidinger 2011).<sup>1</sup> Die vorliegende Abschlussarbeit bezieht sich nicht ausschließlich auf Österreich. Unter den verwendeten Beispielen werden sich allerdings auch solche aus Österreich finden, unter anderem wenn angebracht auch aus meiner eigenen Forschung 2011.

Im Bezug auf Stereotype und Intersektionalität im Hausangestelltensektor ist anzumerken, dass es einige Arbeiten gibt, die sich mit den ersteren beschäftigen – zum Beispiel Pratt

---

<sup>1</sup> Hier handelt es sich um eine erweiterte Liste aus Weidinger 2011:7

(1997), England und Stiehl (1997), Moras (2008) – oder mit der ethnischen Zusammensetzung des Sektors, wie beispielsweise Cox (1999). Über die Intersektionalität von Stereotypen in diesem Sektor schrieb Lutz (2007) einen Buchbeitrag. Die meisten weiteren gesichteten wissenschaftlichen Beiträge zu migrantischen Hausangestellten enthalten einen Abschnitt in dem Stereotype erwähnt werden, oder man kann aus ihren Forschungsergebnissen die Stereotype herauslesen. Diese meist nur beiläufigen Informationen wurden gesammelt, kombiniert und neu interpretiert.

Mit der vorliegenden Abschlussarbeit soll ein Beitrag zu der wissenschaftlichen Aufarbeitung des Themas Hausangestellte gemacht werden, indem sie sich auf genau den Punkt der intersektionalen Stereotype konzentriert, welche bisher meist nur ein Randthema dargestellt haben. Sie befasst sich damit, diese Begebenheit theoretisch aufzuarbeiten. Es wird gezeigt, welche Eigenschaften der Beruf der Hausangestellten hat und warum Personen glauben, vor allem Frauen und darunter vor allem Migrantinnen dafür einstellen zu müssen/ wollen. Die zahlreichen Beispiele zur Untermauerung der theoretischen Erkenntnisse der Recherche stammen aus der gesichteten Literatur.

Die Theorie sowie die Beispiele werden daher eingesetzt, um die folgende Fragestellung zu beantworten: *Spielen sexistische sowie rassistische Stereotype in der Anstellung von migrantischen Hausangestellten eine Rolle? Wenn ja, welche? Wie überschneiden sich die zwei – Sexismen und Rassismen (Intersektionalität)?*

Um dieses Thema aufzuarbeiten, ist die vorliegende Arbeit in drei Abschnitte geteilt. Der erste befasst sich mit Haushaltsarbeit in ihrer unbezahlten und bezahlten Form. Es ist wesentlich, ihre Geschichte und Merkmale bzw. ihre gesellschaftliche Position zu kennen, um die Vergeschlechtlichung der Haushaltsarbeit zu verstehen. (siehe Teil I) Aus diesem Grund wird ihr thematisch dieser Raum gewidmet. Im zweiten Teil wird der theoretische Rahmen der Fragestellungsbeantwortung dargestellt. Neben den bereits in der Fragestellung präsenten Begriffen Stereotype, Sexismus und Rassismus wird auch auf den der Diskriminierung eingegangen, da bezahlte Haushaltsarbeit stark von Diskriminierungen geprägt ist, wie sich zeigen wird. Danach wird die zentrale Theorie der Arbeit erklärt: Intersektionalität. Da sie im Teil III aber noch mit einem weiteren Ansatz verbunden wird, was sich aus den Rechercheergebnissen so entwickelt hat, wird noch ein zweites Konzept betrachtet. Dabei handelt es sich um Doing Gender und Doing Ethnicity.

Im letzten Abschnitt wird schlussendlich die Fragestellung der vorliegenden Arbeit beantwortet. Zuerst wird allerdings noch knapp dargelegt welche Methoden eingesetzt wurden, um zu den Ergebnissen zu kommen. Dann wird allgemein die Situation migrantischer Hausangestellter dargestellt, gefolgt von einer Diskussion der vorhandenen intersektionalen Stereotypen. Diese werden in der Suche nach Hausangestellten herangezogen und aber auch von den Migrantinnen selbst in der Suche nach einer Arbeitsstelle eingesetzt, wie an dieser Stelle erläutert und mit Literatur untermauert wird. Abschließend werden die Komponenten des Doing Gender und des Doing Ethnicity in dieser Situation intersektional miteinander verbunden. Die Ergebnisse werden schlussendlich in der Conclusio zusammengefasst.

## **TEIL I**

Wie bereits in der Einleitung angekündigt, wird als Einstieg in das Thema Haushaltsarbeit in ihrer Geschichte und mit ihren Eigenheiten diskutiert. Ein Wissen darüber bildet die Basis für das Verständnis von vor allem sexistischen Stereotypen, mit denen migrantische Hausangestellte konfrontiert sind, wie spätestens in Teil III offensichtlich werden sollte, denn es handelt sich um deren historischen und gegenwärtigen Kontext. Aus der Recherche hat es sich dabei ergeben, Haushaltsarbeit in zwei Versionen einzuteilen: unbezahlt und bezahlt. Daher ist auch Teil I in zwei Kapitel unterteilt, die auf diesen beiden aufbauen. Begonnen wird mit der nicht entlohten.

### **2. Weibliche Haushaltsarbeit<sup>2</sup>**

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, bezahlte Haushaltsarbeit von Migrantinnen zu betrachten. Es ist jedoch nicht möglich, diesen Arbeitssektor von der unbezahlten Haushaltsarbeit zu trennen, vor allem da Sexismus und damit das Gendering dieser Tätigkeit einen zentralen Bereich darstellen, wie in Teil III ersichtlich sein wird. Aus diesem Grund wird in den kommenden Seiten genau diese Materie präsentiert, wobei das Augenmerk auf ihrer Geschichte, ihrem Geschlecht, ihrem Raum und ihrem Ansehen liegt.

---

<sup>2</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:11-16

## ***2.1 Haushaltsarbeit***

Anfangs ist zu klären, um welche Tätigkeit es sich bei Haushaltsarbeit handelt und welche Voraussetzungen eine Person erfüllen muss, um sie auszuüben. Lutz zählt dazu in einer ihrer Publikationen mehrere Fähigkeiten auf, die für die Erledigung von Haushaltsarbeit zentral sind. Diese sind Einfühlungsvermögen, Ausdauer, Frustrationstoleranz, Geduld, Sorgfalt und psychologisches Wissen. (vgl. Lutz 2008[2007]:203) An einer anderen Stelle erwähnt sie weiters emotionale Intelligenz, Managementqualitäten, Selbstreflexion, Intuition und ein gutes Gedächtnis. Das sind allerdings bei Weitem nicht alle benötigten Fertigkeiten und Kompetenzen. (vgl. Lutz 2008b:50) Aus dieser Aufzählung kann man erkennen, dass Lutz davon ausgeht, im Haushalt arbeitende Personen müssen über bestimmte Vorkenntnisse und Fähigkeiten verfügen, was in der Beantwortung der Fragestellung in Teil III einen zentralen Punkt ausmachen wird.

Die erwähnten Kompetenzen müssen außerdem in einem facettenreichen Arbeitsfeld eingesetzt werden. Oakley nennt zum Beispiel sechs Hauptaufgaben in der Haushaltsarbeit: Wäsche waschen, bügeln, abwaschen, einkaufen, kochen und saubermachen. Weiters erwähnt Oakley, dass jede dieser Aufgaben für sich gesehen ein (bezahlter) Beruf sein könnte. (vgl. Oakley 1978:63) Darüber hinaus zählen die Arbeitszeiten von Hausfrauen mit zu den längsten, verglichen mit anderen Tätigkeiten, (vgl. ebd.:110) denn am Wochenende bekommen Hausfrauen nicht frei, sondern machen genau dieselben Arbeiten wie unter der Woche. (vgl. ebd.:59) Durch neue Techniken und Maschinen ist inzwischen die Haushaltsarbeit leichter geworden. Laut Rerrich wirkt sich das aber nicht auf den Aufwand aus, der benötigt wird, um Haushaltsarbeit zu verrichten, da sich parallel zu den technischen Entwicklungen Sauberkeitsstandards und andere mit dem Haushalt verbundene Standards erhöht haben. (vgl. Rerrich 2006:34-35) Um die Haushaltsarbeit zu erledigen, braucht die ausführende Person also wahrscheinlich viel Energie.

Zusätzlich sind die Tätigkeiten im Haushalt einer ständigen Wiederholung unterlegen. (vgl. Barker/ Feiner 2004:32) In einer Studie von Oakley kam sie zu dem Ergebnis, dass Haushaltsarbeit deshalb als eintönig wahrgenommen wird und mit einer Tretmühle verglichen wird, die nie zu einem Ende kommt. (vgl. Oakley 1978:58-60) Neben der Eintönigkeit erwähnen Oakleys Interviewpartnerinnen auch, dass sie sich isoliert fühlen. (vgl. ebd.:67-74) Weiters ist noch zu erwähnen, welche Bedeutung Haushaltsarbeit hat, denn sie sorgt für physische und emotionale Gesundheit der Haushaltsmitglieder. Das Private stellt einen

zentralen Ort der Identitätsdefinition der in dem Haushalt lebenden Personen dar. (vgl. Lutz 2008b:50) Zusammengefasst kann hier also gesagt werden, dass es sich bei Haushaltsarbeit um eine komplexe, zeitintensive, aber eintönige Tätigkeit handelt, die für die im Haushalt präsenten Menschen wichtig ist. Von wem diese Aufgaben ausgeführt werden und warum dem so ist, ist Thema des anschließenden Unterkapitels.

## ***2.2 Die geschichtliche Konstruktion des „Natürlichen“***

Im Folgenden wird daher vorgestellt, wie sich die Haushaltsarbeit geschichtlich zur weiblichen Domäne entwickelt hat bzw. gemacht wurde und wie dieses Gendering als natürlich präsentiert wurde, denn “[...] the oppression of women was not something handed down from time immemorial but a socially created reality.” (Pelizzon 2002:209) Basierend auf vor allem physischen Eigenschaften funktioniert das Geschlecht als Kategorie zur Klassifizierung von Menschen. Die Kategorien (Mann und Frau) stehen jedoch nicht getrennt, sondern beziehen sich aufeinander. So spricht man vom Geschlechterverhältnis, welches wiederum daraus besteht, wie Beziehungen zwischen männlichen und weiblichen Personen historisch konstruiert wurden. Je nach Ort und Zeit ist dieses Verhältnis demnach verschieden. (vgl. Knapp 2008[2001]:18)

Die Dichotomie von privat und öffentlich (siehe weiter unten) entstand in einer engen Verbindung mit der Geburt des kapitalistischen Weltsystems, (vgl. Pelizzon 2002:203) denn mit dieser Entstehung wiederum ist die gesellschaftliche Dominanz des Bürgertums einher gegangen. Die gesellschaftliche und soziale Arbeitsteilung des Kapitalismus wurde so im 18. und frühen 19. Jahrhundert verfestigt, wobei Frauen des Bürgertums die ersten waren, die aus dem öffentlichen Bereich zurückgezogen wurden. (vgl. Mies 1989[1988]:130) Sie wurden dazu angehalten Hausfrauen zu werden. In dieser Rolle sollten sie sich Aufgaben widmen, die als ihrer Klasse angemessen angenommen wurden – Betreuung des Haushalts und mütterlichen Tätigkeiten. (vgl. Barker/Feiner 2004:24-31)

Erst im 19. Jahrhundert beschäftigte sich also die Gesellschaft damit, ob es moralisch, schicklich und legal für Frauen sei, eine Lohnarbeit zu haben, obwohl sie auch in der vorindustriellen Zeit außerhalb des Haushalts gearbeitet hatten. (vgl. Scott 1994:451-455) Daher bemerkt Scott folgendes dazu: „Die Arbeiterin war ein Produkt der industriellen Revolution, nicht etwa weil die Mechanisierung für sie früher nicht vorhandene

Erwerbsmöglichkeiten geschaffen hätte [...], sondern weil sie jetzt auf einmal zu einer sichtbaren und problematischen Figur wurde.“ (ebd.:451) Das Argument war, dass Frauen vor der Industrialisierung angeblich Arbeit und Kindererziehung/ Häuslichkeit gut verbinden konnten, was durch die Verlagerung der Erwerbsarbeit vom Haushalt in die Fabrik zumindest schwer gemacht wurde. Daraus folgte, dass Frauen nur bis zur Hochzeit bzw. bis zum ersten Kind arbeiten gehen sollten. (vgl. ebd.:452) Die industrielle Revolution führte so zu einer Trennung in das Haus – verbunden mit Konsum, „Arbeit aus Liebe“ und Nicht-Arbeit – und dem öffentlichen Raum mit der „echten“ Arbeit. (vgl. Wagner 2008:170) Auf diese Abtrennung wird weiter unten noch näher eingegangen.

In der industriellen Revolution wurden allerdings trotz dieser Vorstellungen viele Personen weiblichen Geschlechts angestellt, weil sie billiger und weniger organisiert waren. Dann wurde jedoch klar, dass kranke und ausgebeutete Frauen keine gesunden Kinder gebären oder großziehen könnten. Viele waren alleinstehend oder verlassen und waren nicht daran interessiert, eine nächste Generation Arbeiter zu zeugen, was bürgerliche Moralvorstellungen bedrohte und es nötig machte, auch Frauen der Arbeiterklasse zu „hausfrauisieren“. Gesetzgebung, Polizeimaßnahmen und ideologische Kampagnen der Kirche sollten dafür sorgen. (vgl. Mies 1989[1988]:131-132)

Eine Vorstellung von in dieser Entwicklung aktiven ReformerInnen war, dass es für Frauen nicht notwendig sein sollte, Geld zu verdienen – daher stammt die Idee von einem sogenannten Familienlohn. Mit diesem sollten Männer fähig sein die gesamten Familienausgaben zu bezahlen. Frauen wurden folglich so bezahlt, als würden sie mit ihrem Einkommen nur Zusätzliches zu dem Geld von anderen Mitgliedern der Familie verdienen. Dabei wurde nicht betrachtet, wie ihre Verhältnisse tatsächlich waren. (vgl. Scott 1994:464-465) Die Organisationen der Arbeiterklasse waren auch keine Stütze, denn sie waren männlich dominiert und verbündeten sich mit den höheren Klassen durch das Eintauchen in die Ideologie der Häuslichkeit. (vgl. Barker/ Feiner 2004:28) Frauen galten nämlich als gefährlich, weil sie Gehälter drücken würden. (vgl. Scott 1994:469-470) Mies sprach in diesem Zusammenhang von einem proletarischen Antifeminismus. (vgl. Mies 1989[1988]:134) In der Klasse der Arbeiter wurde eine nicht erwerbstätige, verheiratete Frau so zum Ideal von Ehrbarkeit. Auch wurde der Familienlohn zum zentralen Thema von Gewerkschaften. Er blieb allerdings ein nie ganz erreichtes Ideal, was dazu führte, dass auch verheiratete Frauen Lohnarbeiten ausführten. Es galt aber als unschicklich für sie zu arbeiten und dies wurde mit speziellen weiblichen psychologischen und physiologischen

Eigenschaften erklärt. Aus diesem Diskurs entstand die Gleichsetzung von Häuslichkeit und Mütterlichkeit mit Weiblichkeit, (vgl. Scott 1994:472) was sich vorläufig einmal auf Europa bezog.

Imperialismus und die Einbindung neuer Orte in die Weltwirtschaft verteilten dieses Gendering allerdings weltweit. (vgl. Pelizzon 2002:208) Nach und nach wurde die Vorstellung dieses als „traditionelle Familie“ bezeichneten Modells zum Messstab, nach dem Familien bis vor Kurzem – und teilweise auch noch heute – beurteilt wurden. In dieser Vorstellung der „traditionellen Familie“ hat der Mann Lohn nach Hause zu bringen und die Frau sich um den Haushalt zu kümmern, eine Aufteilung, die sich allerdings bei Weitem nicht alle Familien leisten wollten und/oder konnten. Das Bild ist jedoch noch immer so präsent, dass es auch im heutigen 21. Jahrhundert Kultur, Ökonomie, Psychologie sowie Politik in hohem Maße prägt. (vgl. Barker/ Feiner 2004:24-31)

Wenn diese Trennung von Lohnarbeit und Haushalt erklärt wird, werden dabei Informationen so gewählt, dass die soziale Ordnung durch ein Betonen von biologischen und funktionalen Differenzen zwischen Männern und Frauen institutionalisiert und legitimiert wird. Was entsteht, ist die Doktrin der getrennten Sphären bzw. die Ideologie der Häuslichkeit. Dieser Diskurs im 19. Jahrhundert konstruierte die geschlechtliche Arbeitsteilung als natürlich, (vgl. Scott 1994:453) denn um eine Unterdrückung effizient zu machen, muss die Basis der Struktur natürlich wirken (nicht kulturell). So gilt sie nicht als veränderbar und manipulierbar. (vgl. Fenstermaker/ West 2002:64)

Die sogenannte Natur der Frau legt sie also angeblich auf Haushalt und Kinderbetreuung fest. (vgl. Mies 1992:165) Da Sie Kinder gebären und zumindest anfangs ernähren, wurde es als selbstverständlich angesehen, dass sie die Aufgaben im Haushalt übernehmen, weil diese eng mit ihrer Mutterrolle verbunden scheinen. (vgl. Bennholdt-Thomson 1992:195-197) In vielen Fällen geht das so weit, dass die Vorstellung entsteht, Frauen würden die Fähigkeit zu putzen biologisch vererbt – also über ihre Chromosomen – erhalten. (vgl. Rerrich 2006:47) Dieser biologischer Determinismus „[...] ist wahrscheinlich das größte Hindernis auf dem Weg zur Erkenntnis der Ursachen der ungleichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen [...]“, (Mies 1989[1988]:64) wie Maria Mies es ausdrückt.

Im Privaten sollten neben den weiter oben aufgezählten Tätigkeiten im Haushalt Bedürfnisse nach Emotionalität und sozialen Beziehungen befriedigt werden. Die damit verbundenen Fähigkeiten – Altruismus, Einfühlsamkeit etc. – galten ebenfalls als natürlich weiblich und so

wurde die Frau zur Hauptverantwortlichen, um für das familiäre, emotionale Klima zu sorgen. (vgl. Haas 2003:55-56) Die Differenzierung schließt von der Biologie also auf passende psychische Eigenschaften und angebrachte Arten zu leben. Männlich wird mit Kultur, Öffentlichkeit, Rationalität und Produktion verbunden, weiblich mit Natur, Privatheit, Emotionalität und Reproduktion. Es entsteht ein dualistisches Modell der Geschlechter. (vgl. Kerner 2009:174-175)

Dieses blieb aber nicht unkritisiert. Beauvoir legte mit ihrer Arbeit „Das andere Geschlecht.“ eine wichtige Basis der feministischen Theoriebildung. Sie spricht sich darin gegen die Herleitung einer Natur oder eines Wesens von Frauen aus ihrer Physiologie aus. Beauvoir spricht also an, dass ihrer Meinung nach Geschlecht sozial konstruiert ist. Eine Person wird nicht zur Frau, weil sie mit dem weiblichen Geschlecht geboren ist, sondern weil man sie zu einer macht. Sie spricht von statischen, nicht leicht zu fassenden, weil im Bewusstsein herumschwirrenden, Normvorstellungen über ein „Ewigweibliches“. (vgl. ebd.:191-194) Diese Normen und Mythen werden durch Sitten und Erziehung weitergegeben. So wird das Frausein erlernt. (vgl. ebd.:199) Auch Peredo Beltrán spricht von Mythen, mit denen patriarchale Strukturen legitimiert werden und Frauen an ihrem „natürlichen Ort“ platziert werden. (vgl. Peredo Beltrán 2004:74) Ortner spricht hier von einem kulturellen Konstrukt. (vgl. Ortner 1998:42) Frauen werden schon in Sozialisation dahin geleitet, Haushaltsarbeit zu tätigen und zu beherrschen. Hier werden Rollenzuschreibungen innerhalb von Familien gelernt, die sozial sowie kulturell konstruierte Identitäten prägen und beiden Geschlechtern ihre Grenzen festlegen, innerhalb derer sie sich bewegen können. (vgl. Peredo Beltrán 2004:74) So werden die Rollen nicht nur kognitiv, sondern auch emotional erlernt. (vgl. Haas 2003:56-57)

Haushaltsarbeit als Tätigkeit ist dementsprechend ganz besonders geschlechtlich aufgeladen. Mit ihr verbunden sind Hierarchien, alltägliche Praktiken und Gefühle, und ob wir sie ausüben oder verweigern hat Bedeutungen für unsere Identität. (vgl. Wagner 2008:28) Eine Aufteilung zwischen den Geschlechtern fand daher nicht statt, weil die Genderbilder so stark mit der Aufteilung der Arbeitsbereiche verbunden sind. (vgl. Lutz 2008b:48) Die Diskussion der letzten Jahrzehnte über eine Aufteilung von Berufs-, Haushalts- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern hat allerdings dazu geführt, dass vor allem die junge männliche Generation grundsätzlich für eine partnerschaftliche Teilung bereit wäre, (vgl. Rerrich 2002:21) aber die tatsächliche Beteiligung hat sich nur gering verändert. (vgl. Wichterich

2003:59) Die Frau verwaltet weiterhin normalerweise den Prozess des Haushalts und Männer so wie Kinder übernehmen einzelne Aufgaben. (vgl. Anderson 2006:32)

Es kam allerdings schon zu sich auf die Haushaltsarbeit auswirkenden Entwicklungen. Die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit im Lebenslauf einer Frau hat sich auf jeden Fall entscheidend verändert. Der Wert der Erwerbsarbeit in den Zielen von Frauen wurde dem der Männer ähnlicher und viele junge Frauen stellen Wünsche in diesem Bereich über das Ziel, Mutter zu werden und zu heiraten. (vgl. Haas 2003:42) Auch in Österreich stieg dementsprechend die Beteiligung von Frauen an der Lohnarbeit, aber meistens übernehmen sie trotzdem das meiste der Haushaltsarbeit. (vgl. ebd.:11) Lechner meint Frauen wären Grenzgängerinnen zwischen den Bereichen privat und öffentlich. In dieser Rolle müssen sie Entscheidungen im Bezug auf Familienplanung und berufliche Karriere gleichzeitig treffen. Wenn eine Frau eine Familie gründet, engt sich ihr Handlungsspielraum im Beruf nämlich ein. (vgl. Lechner 1998:30) Um dieses Phänomen zu beschreiben spricht Lutz von einer „doppelten Vergesellschaftung“ von Personen weiblichen Geschlechts. (vgl. Lutz 2008[2007]:17) Sie bewegen sich also in zwei Sphären der Gesellschaft, die mit konträren Verhaltensanforderungen ausgezeichnet sind. (vgl. Gildemeister 2007[2000]:216-217) Ein Großteil der Frauen versucht Lohnarbeit und Familienversorgung zu kombinieren, weil sich nur ein kleiner Teil auf nur einen Bereich fokussieren kann oder will. Durch dieses In-Einklang-Bringen von mehreren Lebensbereichen entsteht eine Doppel- oder Mehrfachbelastung, (vgl. Kraus 2000:451) was zu Stress und psychischer Belastung führt. (vgl. Haas 2003:47)

Auch heute vertreten jedoch noch viele die Meinung, verheiratete Frauen sollten nur dann einer Lohnarbeit nachgehen, wenn die Familie das Geld braucht. Dies bezieht sich speziell auf weiße Mittelschichtsfrauen. (vgl. Barker/ Feiner 2004:28-29) Das Bread-winner-Modell ist noch immer als Norm zentral, aber seine Legitimität wird heute stark in Frage gestellt. Die feministische Bewegung hat in den letzten Jahrzehnten einen Diskurs eingeführt, der die traditionelle, angeblich natürliche Aufteilung von Arbeit zwischen Geschlechtern hinterfragt und Frauen dazu anregt, in die Erwerbsarbeit einzusteigen. (vgl. Lutz 2008[2007]:17-18) Das gesellschaftliche Bild von Frauen wurde durch deren berufliche Tätigkeit zu einer Modifizierung gezwungen. Dabei entstand die Vorstellung von Frauen, die sich im Beruf selbst verwirklichen – die sogenannte moderne Frau. (vgl. Fuchsluger 2006:24) Diese Idee wird in Teil III in der Stereotypisierung von migrantischen Hausangestellten weiter

thematisiert. Für den Moment sind allerdings vor allem zwei Dinge noch zu spezifizieren – der Raum der Haushaltsarbeit und ihr Ansehen.

### **2.3 Öffentlich vs. privat**

„Der gesellschaftliche Raum, in dem Männer agieren, ist die „Öffentlichkeit“, während Frauen sich in der „Privatheit“ des Hauses realisieren. Tief im Bewusstsein verankert ist die Vorstellung von einem zwar spannungsvollen, aber doch traditionsgebundenen Nebeneinander dieser beiden Lebenswelten, einer festen Ordnung, die durch viele Jahrhunderte Bestand gehabt hat.“ (Lundt 2008:48)

Die Haushaltsarbeit, wie man sie in der heutigen europäischen Gesellschaft kennt, ist daher eng verknüpft mit der Lohnarbeit. Diese Verbindung zeigt sich in der bereits erwähnten gedanklichen Konstruktion von öffentlich vs. privat, die die zwei Bereiche nicht nur konstruiert, sondern sie auch auf die Geschlechter weiblich und männlich aufteilt. Hier werden Männer dem produktiven und öffentlichen Bereich zugeordnet und Frauen dem reproduktiven und privaten. Nicht nur wird eine Trennung aufgebaut, sondern mit dieser ist auch eine Hierarchie verbunden, denn das Öffentliche wird als über dem Privaten wahrgenommen, das Männliche über dem Weiblichen. (vgl. Lutz 2008b:47) Im Reproduktionsbereich handelt es sich nämlich angeblich nicht wirklich um Arbeit, sondern um „Arbeit aus Liebe“. Beruf und Politik fallen in den öffentlichen Bereich. (vgl. Lutz 2002:88-89)

Diese Dichotomie hat eine zentrale Bedeutung in Diskursen, in Leitfiguren von kulturellen, künstlerischen und wissenschaftlichen Produkten und wenn Geschlechterrollen ausgehandelt werden. (vgl. Lundt 2008:65) Sie hat sich also in einem implizit vorhandenen Geschlechtervertrag verfestigt, (vgl. Lutz 2008[2007]:16) und öffentlich und privat als Gegensatzpaar sind außerdem mit den parallelen Einteilungen in Produktion vs. Konsum, Arbeit vs. Muße und wetteifernd vs. pflegend verbunden. (vgl. Barker/Feiner 2004:24) Schon im Diskurs über Arbeiterinnen im 19. Jahrhundert waren folgende Gegensatzpaare prominent: Mütterlichkeit vs. Lohnarbeit, Heim vs. Arbeit, Weiblichkeit vs. Produktivität. (vgl. Scott 1994:452)

Die eben präsentierte Einteilung der Geschlechter ist laut Von Werlhof unter anderem unter folgendem Aspekt problematisch: Wie als würde es sich um eine „Sklavin“ handeln, muss der Mann einer Hausfrau nur Kost und Logis zur Verfügung stellen. Ein Ehevertrag enthält außerdem keine Regelungen für Arbeitszeiten, Urlaub, Freizeit und Arbeitsbedingungen. Eine

gewerkschaftliche Organisation von Hausfrauen gibt es nicht, also bleiben sie individualisiert, ungeschützt vor Gewalt und Willkür und nicht sozial abgesichert. Es wird so verstanden, dass die Öffentlichkeit sich nicht in den privaten Raum einzumischen hat. (vgl. Von Werlhof 1992a:123) Feminismus sah daher die geschlechtliche Ungleichheit als stark verbunden mit der privat-öffentlich-Differenzierung. Um das Private in die öffentliche Diskussion zu bringen, wurde im Feminismus der Slogan „Das Persönliche ist Politisch“ eingesetzt. Vor allem wird hier kritisiert, dass privat und öffentlich im liberalen Weltbild als Gegensätze imaginiert werden. Unter anderen Ergebnissen dieser Debatte befindet sich die Erkenntnis, dass die Trennlinie zwischen den Kategorien öffentlich und privat bzw. die beiden Kategorien selbst nicht starr sind, sie werden in der Gesellschaft immer wieder neu verhandelt. (vgl. Landes 1998:1-3) Im Kontrast zu der liberalen Wahrnehmung der Kategorien als Gegensätze sehen Feministinnen privat und öffentlich als Teil eines Ganzen – zwei Seiten ein und derselben Münze. (vgl. Pateman 1987:103-107) Arendt spricht von einem Ergänzungsverhältnis. (vgl. Braun 2008[2001]:135) Trotzdem ist das Geschlechterverhältnis hierarchisch, (vgl. Gildemeister 2007[2000]:216-217) wie sich auch in der im Folgenden gezeigten niedrigen Bewertung der Haushaltsarbeit erkennen lässt.

#### ***2.4 Ansehen und Qualifikation der Haushaltsarbeit***

Die in der Familie stattfindende Versorgungsarbeit wird durch die eben behandelte Differenzierung von privat und öffentlich trivialisiert. (vgl. Lutz 2008[2007]:16) Geschlechterideologien hatten nämlich zur Folge, dass die unbezahlte Arbeit von Wirtschaftswissenschaften ignoriert wurde, was wiederum die Bedeutung von pflegender Arbeit für die Wirtschaft verschleierte. (vgl. Barker/Feiner 2004:41) Nach den Theorien von Adam Smith und anderen bürgerlichen Nationalökonomern wird eine Arbeit dann produktiv, wenn sie einen Mehrwert erzeugt, also Kapital. Deswegen gilt Produktion als über der Reproduktion stehend, in welcher Frauen vor allem Arbeitskraft reproduzieren. Erstere braucht den Nachschub an Arbeitskraft, also Menschen, aber die Schaffung dieser gilt nicht als Arbeit, sondern praktisch als Naturprozess, der ohne Nachhelfen von alleine stattfindet. (vgl. Mies 2009[2001]:162-163) Baier beschreibt einen in dem Bereich vielsagenden Dialog: „„Arbeiten Sie?“ – „Nein, ich bin Hausfrau.“““ (Baier 2010:75) Erst durch den Feminismus begannen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Haushaltsarbeit konzeptuell als Arbeit zu verstehen. Die Produktion könnte ohne die ökonomische und soziale Reproduktion im Haushalt nicht bestehen, und diese Arbeit erzeugt symbolische und materielle Güter, auch

wenn es sich dabei nicht um Mehrwert im klassischen Sinn handelt. (vgl. Peredo Beltrán 2004:74)

Ideologisch wurde Haushaltsarbeit also unsichtbar gemacht und komplett entwertet. (vgl. ebd.) Die Verbindung von Weiblichkeit und Häuslichkeit wird in der Sozialisation gelernt und nicht als Berufsausbildung gewertet, was damit zu tun hat, dass die Erziehung von Mädchen zu ihrer gesellschaftlichen Geschlechterrolle eine Vorbereitung auf das Dasein als Hausfrau beinhaltet. (vgl. Oakley 1978:132) Zusätzlich wird die Tätigkeit als Familienarbeit gesehen (vgl. Lutz 2008b:50) und wenn Haushaltsarbeit als eine Berufung von Frauen auf Grund ihres Geschlechtes gesehen wird, wird dadurch eine Sicht auf die Tätigkeit als qualifizierte Beschäftigung verhindert. (vgl. Salzinger 1991:157; vgl. Haidinger 2004:73) Das steht in einem starken Gegensatz zu den weiter oben beschriebenen nötigen Fähigkeiten und Kompetenzen, wie klar erkennbar sein sollte, zeigt aber die ebenfalls weiter oben besprochene Vorstellung der Haushaltsarbeit natürlich weiblich: „Lohnarbeit wird als ‚generell-prestigeträchtig‘, Haushaltsarbeit als ‚spezifisch-natürlich‘ bewertet [...]“. (Haidinger 2008b:6)

Eine Hausfrau hat die Aufgabe, alles zu erledigen, was Kinder und Ehemann brauchen. Dazu gehört es laut Von Werlhof auch, ihnen Liebe zu zeigen, egal ob sie sie empfindet oder nicht. So gesehen kann die Liebe selbst als Arbeit gesehen werden, während auf jeden Fall Arbeit aus Liebe verrichtet wird. (vgl. Von Werlhof 1992a:123-124) Durch diese Wahrnehmung wird die Bedeutung der (re)produktiven Arbeit noch zusätzlich verschleiert. (vgl. Parreñas 2001:61)

Aus all den hier wiedergegebenen Informationen kann geschlossen werden, dass es sich bei Haushaltsarbeit um eine problematische Sphäre handelt. Auf der einen Seite wurde gezeigt, welche gesellschaftliche Bedeutung die Arbeit hat, aber auf der anderen Seite hat sie ein niedriges Ansehen. Obwohl sie zahlreiche Kompetenzen und Fähigkeiten benötigt, sieht man sie als unqualifizierte Nicht-Arbeit, weil sie geschichtlich als das weibliche Naturell konstruiert wurde. Darüber hinaus findet sie im gesellschaftlich unsichtbaren privaten Raum statt. Wie ebenfalls dargestellt, treten allerdings heutzutage viele Frauen aus diesem Bereich heraus und gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Dabei bleibt Haushaltsarbeit jedoch weiterhin ihre Aufgabe. Im kommenden Kapitel wird sich zeigen, dass die erwähnten Besonderheiten der Tätigkeit auf der einen Seite bezahlte Haushaltsarbeit prägen und auf der anderen Seite die auch dargestellte doppelte Vergesellschaftung von Frauen einen Teil der großen Nachfrage nach Hausangestellten ausmacht.

### 3. Bezahlte Haushaltsarbeit

Nachdem also nun die unbezahlte Haushaltsarbeit betrachtet wurde, befasst sich diese Diplomarbeit in einem nächsten Schritt allgemein mit der entlohnten Form dieser Tätigkeit. Auf die Rolle von Migration wird jedoch erst in Teil III nach einer Erklärung der eingesetzten Theorien eingegangen.

#### 3.1 Hausangestellte<sup>3</sup>

Ob Migrantin oder Einheimische, Personen, die der bezahlten Haushaltsarbeit nachgehen, werden mit unterschiedlichen Begriffen beschrieben und ihre Aufgaben werden unterschiedlich definiert, wie in der Sichtung von einschlägiger Literatur und den folgenden Ausführungen festgestellt werden kann. In diesem wissenschaftlichen Werk wird der Begriff der Hausangestellten eingesetzt. Warum dem so ist, und welcher Bereich damit bezeichnet wird, ist in den kommenden Seiten ersichtlich.

Um den Begriff zu definieren, können drei Definitionen aus der wissenschaftlichen Literatur herangezogen werden. Die erste davon zeigt bereits, wie schwierig es ist, den Terminus zu fassen, denn sie fällt sehr breit aus: „Domestic workers – defined as persons who perform services for an individual or a family in the setting of a private home [...]“ (Chaney/ Garcia Castro 1989:3) Diese Definition bezieht sich nicht auf die Aufgaben oder Rollen von Hausangestellten, sondern definiert sie rein über ihren Arbeitsplatz. Parreñas auf der anderen Seite bezieht sich auf Arbeitsplatz, ArbeitgeberInnen und Aufgaben von Hausangestellten: „By definition, domestic workers are employees paid by individuals or families to provide elderly care, childcare, and/or housecleaning in private homes.“ (Parreñas 2001:1) Sie geht in ihrer Begriffsklärung also weiter in die Tiefe, wobei jedoch die Aufgaben auch hier nur oberflächlich betrachtet werden.

Anderson gibt der Bestimmung des Terminus noch eine weitere Facette, indem sie anmerkt, dass Hausangestellte neben ihren Aufgaben auch Rollen im Arbeitsplatz übernehmen:

“[...] a domestic worker is not just a person who performs a job, but like „mother and „wife “ , she is fulfilling a role within the family. [...] So, in the final analysis, domestic work is not definable in terms

---

<sup>3</sup> Argumentation und Aufbau dieses Unterkapitels sind Weidinger 2011:9-11 entnommen

of tasks, nor permanent availability, but in terms of a role which constructs and situates the worker within a certain set of social and economic relationships.” (Anderson 1999:120)

Aufgrund von eben diesem Aspekt ist der Begriff nicht einfach in einer kurzen Erklärung zu definieren und zusätzlich wird eine knappe Fassung auch erschwert durch die heterogene Welt des Sektors. Man kann die Angestellten nämlich entlang unterschiedlicher Kategorien unterscheiden.

Zuerst ist hier die Unterscheidung nach der Wohnsituation zu nennen. Einige Hausangestellte leben in ihrem Arbeitsplatz, also dem Haushalt, in dem sie angestellt sind. Dann spricht man von Live-ins. Live-outs im Gegensatz dazu leben nicht am selben Platz wie ihre ArbeitgeberInnen und arbeiten häufig in mehreren Haushalten. (vgl. Gendera/ Haidinger o.J.:o.S.) Neben dieser Einteilung ist vor allem auch noch jene zu nennen, die Rerrich angibt – nach der Herkunft/ dem Aufenthaltsstatus. Hier gibt es drei Gruppen: Einheimische, wobei es sich hier vor allem um SchülerInnen handelt, die sich mit zum Beispiel Babysitten Geld verdienen; Zugewanderte, das heißt MigrantInnen mit einem konstanten und sicheren Aufenthaltsstatus; und Cosmomobile, also MigrantInnen mit irregulärem Aufenthalt und TransmigrantInnen. (vgl. Rerrich 2006:44-45) Weiters kann man nach Hartl und Kreimer auch noch nach dem Ausmaß der bezahlten Haushaltsarbeit Unterteilungen der Gruppe Hausangestellte vornehmen. Manche arbeiten nur neben einem Hauptberuf in einem oder mehreren Haushalten. Andere verdienen mit bezahlter Haushaltsarbeit ihren gesamten Lebensunterhalt. (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:18-19)

Für diese Berufsgruppe werden wie bereits angekündigt auch andere Bezeichnungen eingesetzt, wie zum Beispiel Haushaltsarbeiterin, Putzfrau oder Haushaltshilfe. (vgl. Rerrich 2006:26-27) In der österreichischen Umgangssprache wird meist von der Putzfrau gesprochen. (vgl. Haidinger 2004:64-65) Für die in dieser Abschlussarbeit getätigte Betrachtung des Sektors ist der Begriff Hausangestellte jedoch am passendsten. Dies deswegen, weil er die Aufmerksamkeit auf das Arbeitsverhältnis rückt, und nicht auf eine Tätigkeit festgelegt ist, wie zum Beispiel Pflegerin oder Putzfrau. Außerdem baut dieses Arbeitsverhältnis (siehe weiter unten) zwar meist nicht auf einem schriftlichen Vertrag auf, aber auf Vertrauen und einer vertragsähnlichen, mündlichen Abmachung, wodurch von einer Anstellung gesprochen werden kann. (vgl. Weidinger 2011:11) Wie bei Wagner wird hier speziell auch der Begriff der Haushaltshilfe vermieden, obwohl er verschiedene Tätigkeitsfelder miteinbezieht. Die Darstellung als Hilfe versteckt jedoch, dass es sich um Arbeit handelt und dass mit dem Arbeitsverhältnis Asymmetrien zwischen ArbeitgeberIn und

ArbeitnehmerIn verbunden sind. Darüber hinaus entsteht ein Bild, dass diese Arbeit nicht anstrengend sei, was eine schlechte Bezahlung rechtfertigen kann. (vgl. Wagner 2008:168)

Allgemein lässt sich also sagen, dass mit dem Begriff der Hausangestellten eine vielfältige Gruppe mit einer facettenreichen Rolle bezeichnet wird, denn wie bereits im vorherigen Kapitel dargestellt, ist Haushaltsarbeit selbst ein komplexes Feld. Bevor auf die unterschiedlichen Eigenschaften des Sektors jedoch im Detail eingegangen wird, enthält diese wissenschaftliche Aufarbeitung des Themas einen geschichtlichen Abriss seiner Entwicklung und die heutige Nachfrage nach bezahlten Hausangestellten.

### ***3.2 Wesentliche geschichtliche Eckdaten<sup>4</sup>***

Im ersten Kapitel wurde dargestellt, wie die Haushaltsarbeit als etwas Weibliches konstruiert wurde. Historisch betrachtet ist in der bezahlten Form dieser Arbeit auch das Geschlecht zu erwähnen, denn Männer waren früher als Hausangestellte gar nicht so unüblich, und auch heute sind sie noch teilweise vertreten und erfüllen dann meistens ähnliche Aufgaben wie die Frauen. Erst im 19. Und 20. Jahrhundert kam es zur Feminisierung des Sektors. (vgl. Sarti 2008:90-91)

Im 18. Jahrhundert veränderte sich der pädagogische Diskurs im Bezug auf die Bildung von Frauen. In europäischer Philosophie und Pädagogik wurde ein Paradigma konstruiert, das polare Geschlechtercharaktere behauptet. Daraus lässt sich herleiten, dass im Bildungsangebot Differenzen zwischen Männern und Frauen gemacht wurden, und zum Teil noch werden. Damit wurde der Arbeitsmarkt segmentiert. Die Erziehung von Mädchen basierte auf der Idee, weibliche Kompetenzen seien mehr emotionale Zuwendung als formales Wissen, was sich zum Beispiel in einer historischen Analyse von Erziehung in Waisenhäusern zeigt, wo Mädchen zum Nähen und Dienen ausgebildet wurden. Folglich wurde der Dienstbotensektor wie bereits erwähnt Ende des 19. Jahrhunderts feminisiert und urbanisiert, (vgl. Friese 2002:224-227) auch weil Frauen in die Tätigkeit als Dienstmädchen strukturell hineingedrängt wurden. Dies wurde zum Beispiel davon verstärkt, dass ihnen der Zugang zu handwerklichen Arbeiten verboten wurde. (vgl. Wagner 2008:170)

---

<sup>4</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:20-21

Bis 1900 waren daher 98 Prozent der Hausangestellten weiblich (vgl. Rerrich 2002:16) und im 19. Jahrhundert waren die meisten erwerbstätigen Frauen in Haushalten angestellt. Ende des Jahrhunderts waren es in Wien zum Beispiel ein Drittel. Der Großteil der Dienstmädchen stammte aus Unterschichten vom Land. (vgl. Breuss 1984:10) Nur 7,8 Prozent waren in Wien geboren. (vgl. Haas 2003:11) In der Stadt konnten diese jungen Frauen leichter ihren sozialen und beruflichen Status verbessern und wanderten deswegen dorthin. Im Vergleich zur Fabrik waren Haushalte bevorzugt, weil die Arbeit in der Fabrik als unmoralisch verstanden wurde, während bürgerliche Haushalte ein hohes Ansehen genossen. Diese Art von Beschäftigung wurde ideologisch mit der Idee unterstützt, die jungen Frauen müssten die Freude am Dienen lernen. (vgl. Breuss 1984:10) In Anbetracht der weiter oben diskutierten Informationen über die unbezahlte Haushaltsarbeit können die eben betrachteten Entwicklungen mit der Ideologie der Häuslichkeit in Verbindung gebracht werden. Zeitlich scheint sich das auch verbinden zu lassen, wenn die Feminisierung des Hausangestelltensektors wie eben erwähnt erst mit dem 19. Jahrhundert eintraf.

Diese Schlussfolgerung kann auch durch die folgenden gesichteten Informationen untermauert werden: In der industriellen Revolution und dem Wachsen von Städten wurden DienstbotInnen in bürgerlichen Familien aufgenommen und wurden zu einem wesentlichen Merkmal deren Lebensstils. (vgl. Caixeta et al. 2004:9-10) Die Anstellung im Haushalt gab Existenzsicherung und bildete die Mädchen für die moderne Industriegesellschaft aus. Sie sollten in den Haushalten die bürgerlichen Normen bezüglich Familie und Frau lernen. (vgl. Friese 2002:227-228) Dies passt in das weiter oben erwähnte Schema des Versuchs, die Ideologie der Häuslichkeit auch in unteren Gesellschaftsschichten zu verbreiten.

Jahrhundertlang waren Hausangestellte (vor allem Live-ins) zu 80-90 Prozent Single-Frauen, die meisten waren jung und arbeiteten nur bis zu Ehe, weshalb sie auch als „livecirclemaids“ bezeichnet werden. Das hat sich aber durch den rezenten Anstieg von Live-ins nicht wieder belebt. Heute sind diese eher schon verheiratet und haben Kinder. (vgl. Sarti 2008:91) Der größte Unterschied zwischen damals und heute ist, dass Dienstmädchen ihren ArbeitgeberInnen zu jener Zeit praktisch gehörten. Sie konnten zum Beispiel selbst keine Familie gründen. (vgl. Haas 2003:12) Es dauerte bis 1920, bis ein Hausgehilfengesetz in Österreich beschlossen wurde. Darin wurden Themen wie Urlaubsrecht, Kündigungsfrist, Versicherung, Arbeitszeiten, Unterkunft und Verpflegung festgehalten. Bei einer Untersuchung sechs Jahre später kam man jedoch zu dem Schluss, dass sich kaum jemand an die Vorgaben hielt. (vgl. Caixeta et al. 2004:9-10) Auch heute noch sind die

Arbeitsverhältnisse durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geregelt. (vgl. ebd.:24-25)

Bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts haben Haushalte vor allem Personen eingestellt, um der Hausfrau die Haushaltsarbeit abzunehmen. Dabei ging es nicht darum, ihr den Raum zu geben, einem Beruf nachzugehen. Nach dem Zweiten Weltkrieg ging die Zahl der Hausangestellten stark zurück, vor allem in Staaten, in denen der Wohlfahrtsstaat die Familien stark unterstützte (vgl. Sarti 2008:86-92) und weil Angebot und Nachfrage sanken, da weniger Leute in Städte migrierten, sowie jene, die dorthin zogen, andere Arbeitsmöglichkeiten fanden (Industrie). Außerdem kam es dazu, dass das Bürgertum teilweise verarmte. (vgl. Haas 2003:11-12) Später führte die höhere weibliche Erwerbsbeteiligung schon zu mehr Anstellungen, weil der Wohlfahrtsstaat sich nicht entsprechend mitentwickelte und die Aufgabenverteilung nach Geschlechtern im Haushalt sich nur ein bisschen veränderte. Außerdem unterstützten Staaten ab den 1990ern, dass ältere Menschen zu Hause gepflegt werden. (vgl. Sarti 2008:92) Welche Rolle Migrantinnen in der hier beschriebenen Geschichte spielen, wird dann wie erwähnt in Teil III dargestellt. An dieser Stelle wird mit dem eben angeschnittenen Thema der gewachsenen Nachfrage weitergemacht, konzentriert auf die Gegenwart.

### ***3.3 Nachfrage<sup>5</sup>***

Heute ist die Anstellung einer Person für die Haushaltsarbeit nicht mehr auf eine kleine Gruppe beschränkt, denn es beschäftigen nicht nur Eliten Hausangestellte. Auch Mitglieder der Mittelklasse, ältere Menschen, Paare, in denen beide PartnerInnen Karrieren im öffentlichen Lohnsektor verfolgen, und alleinerziehende Mütter. (vgl. Hondagneu-Sotelo/ Ozyegin 2008:195) 2010 veröffentlichte Die Presse Statistiken über die Anstellung von haushaltsfremden Personen im privaten Raum. Laut diesen Informationen handelt es sich um 60 Prozent aller österreichischen Haushalte, die sich Unterstützung in den privaten Raum holen, wenn auch nicht alle durchgehend, sondern teilweise nur sporadisch. (vgl. Die Presse 2010a:15) Es lässt sich also erkennen, dass in Österreich, so wie in zahlreichen anderen Staaten, eine große Nachfrage nach (migrantischen) Hausangestellten besteht. (vgl. Rechling 2004:6)

---

<sup>5</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:26-28

Unter anderem in den Industrieländern ist die Beschäftigung von Hausangestellten gestiegen. (vgl. Kofman et al. 2000:118) Im heutigen Europa beispielsweise entscheiden sich viele Frauen, die in der Lohnarbeit tätig sind, Personen von außerhalb ihres Zuhause zu beschäftigen, die ihre Haushaltsaufgaben zumindest zum Teil übernehmen. Auf diese Art versuchen die Arbeitgeberinnen den multiplen an sie gerichteten Anforderungen gerecht zu werden. (vgl. Lutz 2008a:1) Anstelle einer Aufteilung der Arbeit zwischen den PartnerInnen wird sie also gerne an vor allem Frauen von außerhalb des Haushalts abgegeben, (vgl. Kofman et al. 2000:118) weil dadurch negative Spannungen zwischen ihnen vermieden werden sollen. (vgl. Haidinger o.J.:3) „Families are social units made up of people joined by marriage, birth or adoption, or mutual consent who offer each other economic, social, and emotional support.“ (Barker/ Feiner 2004:19) Ökonomisch gesehen ist die Familie Raum für Reproduktion, Aufteilung (zum Beispiel Versorgung von Familienmitgliedern ohne Einkommen) und Produktion. Die Verteilung dieser Arbeiten kann allerdings Konflikte und Spannungen auslösen. (vgl. ebd.) Diese zu beseitigen wird in der Literatur am häufigsten als Grund angegeben.

Am Beispiel der Nachfrage nach Pflegerinnen sind diese Veränderungen zu beobachten: Ältere Menschen wurden früher meist von Familienmitgliedern (vor allem Frauen) gepflegt und betreut. Durch rezente Entwicklungen wird jedoch diese Arbeit heute von unbezahlter in bezahlte Arbeit verwandelt. Öffentliche und private Sphäre werden neu reguliert und organisiert, (vgl. Bachinger 2009:12-13) weil „[...] eine Gleichverteilung von Reproduktions- oder Fürsorgearbeit zwischen den Geschlechtern nicht stattgefunden hat, sondern stattdessen eine Um- und Neuverteilung auf haushaltsfremde Personen [...]“. (Lutz 2009:12)

Dies ist allerdings nicht der einzige Grund, eine Hausangestellte zu beschäftigen. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden auch basierend auf den folgenden Motiven nachgefragt: die Arbeit kann nicht selbst getätigt werden, weil sich um die Kinder gekümmert werden muss oder ähnliches; Alter oder Behinderung hindern die Haushaltsmitglieder daran sie selbst zu verrichten, (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:10) was mit einer Alterung der Gesellschaft steigt; fehlende durch den Staat organisierte Versorgung; anwachsende Lohnarbeit von Frauen im öffentlichen Bereich; (vgl. Kofman et al. 2000:118) der Aufwand der Haushaltsarbeit steigt, weil die Anforderungen an Sauberkeit und Hygiene gestiegen sind, (vgl. Breuss 2006:132-134) und auch in der Kinderbetreuung sind die Anforderungen heute höher als früher, was zu einem größeren Zeitaufwand führt; (vgl. Wagner 2010:177-178) Freizeit ist in der heutigen Zeit sehr wichtig für Menschen und durch die Beschäftigung einer

Hausangestellten kaufen sich viele Personen diese Zeit. (vgl. Wagner 2008:173) Dies sind die zentralen Gründe der Nachfrage, was nicht bedeutet, dass die Liste vollständig ist.

Haushaltsarbeit ist in der Gesellschaft ganz besonders unsichtbar, selbstverständlich und abgewertet, wie weiter oben bereits erwähnt. Menschen wollen diese Arbeit daher los werden und geben sie an Gruppen ab, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind. (vgl. Haidinger 2008b:6) In oberen gesellschaftlichen Klassen kann die Anstellung einer Hausangestellten außerdem den sozialen Status des Haushalts aufrechterhalten. Deswegen werden sie auch eingestellt, wenn die Hausfrauen nicht arbeiten gehen. Für Frauen der Mittelschicht, die sich so der Doppelbelastung entledigen, kann die Einstellung einer Hausangestellten daher emanzipatorische Effekte haben, (vgl. Morokvasic 2009:36) denn durch die Einstellung einer Hausangestellten ermöglichen Frauen es sich, Beruf und Familie zu haben. (vgl. Lutz 2008[2007]:35) Durch die zumindest (Mit-)Finanzierung von einer Hausangestellten vermeiden es Männer allerdings oft, sich an der Haushaltsarbeit zu beteiligen. (vgl. Odierna 2000:43) Geschlechterrollen können durch die Einstellung einer Hausangestellten deswegen verfestigt werden, wenn die Frau weiterhin das Management des Haushalts und die restlichen Arbeiten übernimmt. (vgl. Haas 2003:67) Auf diesen emanzipatorischen Moment für weibliche Arbeitgeberinnen wird in Teil III wieder eingegangen, wenn intersektionale Stereotype behandelt werden. Da diese der zentrale Punkt der Forschungsfrage sind, wird ihnen dort ein eigener Abschnitt gewidmet. Sie sind jedoch nicht das einzige Spezielle am Hausangestelltensektor und um diesen Arbeitsbereich besser zu verstehen, werden an dieser Stelle andere wesentliche Merkmale diskutiert, denn sie bilden den thematischen Rahmen der Beantwortung der Fragestellung.

### ***3.4 Merkmale und Probleme des Hausangestelltensektors<sup>6</sup>***

Einige Charakteristika werden in dem folgenden Zitat zusammengefasst:

„Bezahlte Haushaltsarbeit ist ein ökonomisch typischer Niedriglohnbereich, der als Dienstleistungsgewerbe nur dann existiert, wenn es Einkommensdisparitäten gibt. Einer kaufkräftigen Nachfrage der einkommensstarken Haushalte steht ein billiges Angebot der Dienstleistungsarbeit seitens der ärmeren Haushalte gegenüber, die aufgrund struktureller Benachteiligungen, sexistischer, ethnisierter und rassistischer Diskriminierungen am Arbeitsmarkt die Erbringung dieser Dienstleistungen bewerkstelligen (müssen) [...]“ (Haidinger 2008b:6)

---

<sup>6</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:16-18

Die Intersektionen dieser Diskriminierungen und der Migrationsaspekt des Sektors werden später in der Arbeit betrachtet. In diesem Kapitel geht es nur um die Besonderheiten und Probleme, die der Sektor weiters aufweist, und die später immer wieder zur Sprache kommen bzw. als Basis der späteren Ausführungen bekannt sein sollten.

Das europäische Parlament befasste sich mit weiblichen Hausangestellten und erstellte einen Katalog an strukturellen Merkmalen dieser Beschäftigung: meist informell ohne Vertrag und ohne Versicherung; unregelmäßige Arbeitszeiten; ungeschützt und versteckt; normalerweise stundenweise in mehreren Haushalten; Nichtkennen von Rechten; Isolation; Aufgabenbereiche undefiniert; keine Möglichkeiten zur Kontrolle in der privaten Sphäre etc.. (vgl. Caixeta et al. 2004:25-26) Der wesentlichste Punkt für die dieser Arbeit zu Grunde liegenden Recherche ist aber folgender: „Entscheidend für den Status und Arbeitsbedingungen des Hauspersonals sind nicht „Beruf“ oder „Qualifikation“ [...] sondern primär das Geschlecht. Eine Hausangestellte ist in der Regel – gleich ob legal oder illegal beschäftigt – in erster Linie eine *Frau* [...]“ (Hochgerner 1994:o.S.) Darauf wurde bereits des öfteren in dieser Arbeit hingewiesen und darauf wird auch immer wieder eingegangen werden. Zuerst werden allerdings noch allgemein verschiedene Charakteristika vorgestellt.

Der Hausangestelltensektor verfügt also über einige besondere Eigenschaften. Die meisten lassen sich aus zwei zentralen Momenten des Sektors herleiten: Erstens wird hier Lohnarbeit in den privaten Raum gelegt, und zweitens sind Arbeitsverhältnisse in dem Feld meist informell organisiert. (vgl. Lutz 2008a:1; vgl. Lutz 2008b:49-50; vgl. Wichterich 1998:94) Informell sind „[...] einkommenbringenden Tätigkeiten, die *außerhalb* der gesetzlichen Regelungen stattfinden, aber dennoch denen, die sich daran halten, ähneln [...]“ (Sassen 2000:39) Diese Art der Anstellung hat zur Folge, dass Arbeitnehmerinnen sich in dem Arbeitsverhältnis in einer ungesicherten und ungeschützten Situation befinden. (vgl. Wichterich 1998:94) Viele Arbeitnehmerinnen berichten von Gewalt durch ihre weiblichen Arbeitgeberinnen – physische und psychische Gewalt. (vgl. Lutz 2002:93) Es kommt auch häufig zu sexueller Belästigung an der Arbeitsstelle (vgl. Heubach 2002:173) oder schon bei der Arbeitssuche. (vgl. Haidinger 2004:75) Soviele erst einmal zu dem zweiten der genannten wesentlichen Momente.

Die Tätigkeit wird in einem privaten Bereich verrichtet, der als intim, persönlich und weiblich charakterisiert ist, was zusammen zu einer niedrigen Bewertung und Entlohnung führt. Im privaten Raum ist die Beziehung zwischen Arbeitnehmerin und ihren ArbeitgeberInnen meist durch eine gegenseitige Abhängigkeit geprägt und es handelt sich oft um emotionale und

persönliche Tätigkeiten. (vgl. Lutz 2008a:1) Um in Haushalten zu arbeiten, treten die haushaltsfremden Personen also meistens in einen nicht nur privaten, sondern auch emotional geladenen Raum ein, in dem jeweils ein spezifischer Habitus herrscht, in den sich die Angestellte einfügen muss. (vgl. Lutz 2008b:49-50) Dies braucht nicht nur Feingefühl von der Seite der Hausangestellten, wie man aus dem eben beschriebenen schließen kann, sondern auch viel Vertrauen von Seite der ArbeitgeberInnen. In der Beschäftigung einer haushaltsfremden Person überlassen sie ihre Familienmitglieder (Kinder und Eltern) und/ oder ihr privates Eigentum Personen, die sie meist kaum kennen und müssen darauf vertrauen, dass diese sowohl Menschen als auch Gegenstände liebevoll und verantwortungsvoll behandeln. Da, wie an anderer Stelle beschrieben, die meisten Arbeitsverhältnisse illegal sind, und das oft auf Grund mangelnden Aufenthaltsstatus der Arbeitnehmerin, muss die Angestellte auf der anderen Seite darauf vertrauen können, dass ihr irregulärer Status nicht von den ArbeitgeberInnen gemeldet wird. Selbst wenn sie einen legalen Aufenthalt besitzt, ist sie aber durch die informelle Beschäftigung rechtlich nicht dazu imstande, beispielsweise mangelnde Zahlungen einzufordern. (vgl. Lutz 2008[2007]:95) Hier ersetzt also Vertrauen einen rechtlich gültigen Arbeitsvertrag. (vgl. ebd.:203)

Einmal beschäftigt ist das Tätigkeitsfeld oft „alles“, weil die Aufgabenbereiche nicht genau definiert wurden. Es besteht aus emotionaler, interpersonaler und physischer Arbeit. (vgl. Wagner 2008:166) In der Anstellung von Hausangestellten wird also häufig auch Gefühlsarbeit mitgekauft. Darunter kann man emotionale Zuwendung und Freundlichkeit verstehen. Neben Ehrlichkeit, Sauberkeit und Zuverlässigkeit – die selbst schon als weiblich gelten – werden also auch diese zwei als natürlich weiblich verstandenen Eigenschaften verlangt. Diese Gefühlsarbeit ist vor allem in der Betreuungsarbeit zu sehen, wo soziale Interaktion und praktische Arbeit ineinander übergehen. (vgl. Haidinger 2008b:3) Ein zentrales Problem mit dieser Eingliederung von Gefühlsarbeit in die Arbeit von Hausangestellten ist, dass emotionale und soziale Kompetenzen nicht berechnet werden können und daher in der Berechnung der Bezahlung nicht eingebracht werden. Diese Kompetenzen können nur subjektiv wahrgenommen werden.

Allerdings werden auch andere Qualitäten von Hausangestellten und ihre praktische Arbeit nur subjektiv von den ArbeitgeberInnen beurteilt. Dies passiert basierend auf ihren eigenen Erfahrungen und Vorstellungen über Ordnung und Sauberkeit im Haus, (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:11-14) wie man aus diesem Zitat erkennen kann: „In domestic service, the standard of a good job, the only possible definition of a job well done, is to please the master: a job well

done is a job the master likes.“ (Sarasúa 2004:538) Von ArbeitgeberInnen wird erwartet, dass Hausangestellte mit so wenig Instruktionen wie möglich die Haushaltsarbeit nach den genauen Vorstellungen der ArbeitgeberInnen erledigen. So müssen sie eigentlich deren Wünsche erraten können. Bei unterschiedlichen Ideen über die Putzleistungen kann es zu Spannungen in der Arbeitsbeziehung kommen. (vgl. Rerrich 2006:95)

Neben der Tatsache, dass ein Erfolg nicht praktisch gemessen werden kann, wie man an der Beschreibung der Subjektivität sehen kann, kommt dazu, dass im Haushalt als Arbeitsplatz die beteiligten Personen unterschiedliche Rollen einnehmen. Während die Arbeitnehmerinnen in ihrer Berufsrolle sind, sind die Haushaltsmitglieder in ihrem privaten Raum. Es handelt sich also nicht wie im Büro um eine Situation, in der alle Anwesenden in ihrer Arbeitsrolle sind. (vgl. Thiessen 2008:96-97) Geissler fasst das auf diese Art zusammen: „Die Inanspruchnahme von haushaltsbezogenen Dienstleistungen geht mit der bewussten *Überschreitung* der Grenze privat-öffentlich und dem (unausgesprochenen) *Unterlaufen* oder *Ignorieren* der differenten Handlungslogiken von privater Arbeit und Erwerbsarbeit einher.“ (Geissler 2002:41) Wie Haas (2003) und Lutz (2008b) in ihren Arbeiten darlegen, kann es sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für die Angestellte wichtig sein hervorzuheben, dass es sich bei der bezahlten Haushaltsarbeit um eine normale Beschäftigung dreht. Vor allem für die Angestellten kann es zentral im Aufbau einer positiven Berufsidentität sein, ihren eigenen Beruf als eine durchschnittliche Arbeitsstelle wahrzunehmen. ArbeitgeberInnen versuchen, sich von den ungleichen Beziehungen zu distanzieren und verfolgen daher die Strategie, von einer ganz normalen Arbeit zu sprechen. Arbeitnehmerinnen verfolgen dieselbe Strategie, aber weil sie ihren Status symbolisch aufwerten wollen. (vgl. Lutz 2008b:56-58)

Arbeit hat nämlich nicht nur das Ziel, Existenz zu sichern, sondern sie soll auch gesellschaftliches Prestige herstellen. So sind materieller und normativer Wert von Arbeit nicht trennbar. Das gesellschaftliche Prestige wiederum besitzt ideologische Elemente. (vgl. Becker-Schmidt 2008[2001]:118) In der westlichen Gesellschaft wird Haushaltsarbeit mit den als negativ gesehenen sozialen Momenten von Unordnung, Schmutz und Körperausscheidungen in Verbindung gebracht. (vgl. Wagner 2008:176) Bezahlte Haushaltsarbeit wird außerdem als Verlängerung jener Haushaltsarbeit gesehen, die sonst unbezahlt getätigt wird. Dementsprechend gilt auch hier das Putzen als etwas, zu dem eine natürliche Fähigkeit vorhanden ist: (vgl. Wichterich 1998:94) “Domestic workers engage in housework, everywhere an undervalued and depreciated activity. Housework is scarcely considered a proper occupation; it is “women’s work,” apparently demanding no particular

training or skills, that the female was born to do.” (Chaney/ Garcia Castro 1989:3) Selbst wenn die Hausherrin mitarbeitet, nimmt sie sich die beliebteren Tätigkeiten und degradiert die Angestellte so noch weiter. (vgl. ebd.) Für Frauen mit formal geringen Qualifikationen kann die Arbeit allerdings oft eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein, und für viele Frauen, die aus dem Ausland kommen, ist der Haushalt oft die einzige Möglichkeit für Erwerb und damit Überleben, (vgl. Haas 2003:67-70) wie später in dieser Abschlussarbeit gezeigt wird.

„[...] die Geringschätzung einer Tätigkeit zeigt sich zuerst in der mehr oder weniger lächerlichen Entlohnung, die sie erfährt.“ (Bourdieu 2005[1992]:151) Diese Beobachtung von Bourdieu ist im Bezug auf Hausangestellte insofern interessant, als es sich bei der Berufssparte um eine der schlechtbezahltesten der Welt handelt. (vgl. Wichterich 1998:94) Die vereinbarten Gehälter für Hausangestellte sind selbst schon nicht hoch, aber das wird dadurch verschärft, dass Extrazahlungen wie Überstunden, Wegpauschalen und Weihnachtsgeld auf Grund der informellen Arbeitsverhältnisse meist nicht vorhanden sind. (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:18) Auch erhalten Hausangestellte auf Grund der informellen Arbeitsverhältnisse meist keine Pensions- und Krankenversicherung, und nur in manchen Fällen werden Hausangestellten Abfindungen ausgehändigt, wenn die betreute Person sterben sollte. (vgl. Gendera 2007:141) Sollte die Hausangestellte ihre Arbeit aus anderen Motiven nicht ausüben – dies kann Gründe auf der ArbeitgeberInnen- und auf der ArbeitnehmerInnen-Seite haben – wird sie nicht bezahlt. (vgl. Rerrich 2006:79) Außerdem wird bei der Beschäftigung von Live-ins oft erklärt, sie würden nur ein niedriges Gehalt erhalten, weil ihre Verpflegung und ihre Unterkunft gedeckt würden. (vgl. Gendera/ Haidinger o.J.:o.S.)

Laut Hartl und Kreimer gibt es zwei Motive für das Informellhalten von Anstellungen im privaten Haushalt, wobei die meisten Punkte schon angesprochen wurden, aber hier in ihrer Kombination zu einer weiteren Schlussfolgerung führen: Natürlich wäre die Anmeldung der Arbeitsverhältnisse für die ArbeitgeberInnen mit Mehrkosten verbunden, die vermieden werden wollen. Zusätzlich dazu aber weichen viele ArbeitgeberInnen genau dieser Rolle im Privatbereich aus und nehmen sie deshalb auch im rechtlichen Sinne nicht an. (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:12-14) Aus diesen Verhältnissen folgt, dass die meisten Arbeitsverhältnisse in dem in dieser Diplomarbeit behandelten Sektor mündlich vereinbart werden. (vgl. Lutz 2008[2007]:203) Dies führt dazu, dass vereinbarte Regelungen wie Erholungsphasen, Bezahlung etc. (wie bereits erwähnt) faktisch nicht rechtlich eingeklagt werden können, was auf der Seite der ArbeitgeberInnen dazu verleitet, die Vereinbarungen nicht einzuhalten. (vgl. Gendera 2007:129-130) Dies wiederum wird verstärkt dadurch, dass die im Haushalt

arbeitenden Frauen sich selten organisieren, was unter anderem auch damit zu tun hat, dass sie sehr isoliert arbeiten. (vgl. Chaney/ Garcia Castro 1989:3-4) Dass sie sich nicht organisieren, steht zusätzlich damit in Verbindung, dass sich Hausangestellte meist nicht mit dem von ihnen ausgeübten Beruf identifizieren. (vgl. Heubach 2002:174) Wenn Feministinnen und berufliche Zusammenschlüsse offiziell Hausangestellte unterstützen wollten, hat das oft dazu geführt, dass in Projekten versucht wurde, effizientere Hausangestellte für Frauen der Ober- und Mittelschicht zu schaffen. Insofern vertrauen viele Hausangestellte diesen Gruppen nicht. (vgl. Chaney/ Garcia Castro 1989:4)

Die Isolation zeigt sich aber nicht nur in der mangelnden Organisation. Hausangestellte arbeiten meist alleine, da höchstens eine oder zwei in einem Haushalt tätig sind: „They have no central workplace, no common free times and holidays. Because they are so isolated, as a group they are essentially “invisible” to themselves and to the society.” (ebd.) Soziale Isolation ist, wie bereits erwähnt, deswegen häufig eine Folge von Haushaltsarbeit. Dies betrifft ganz besonders Live-ins, aber auch andere. (vgl. Wagner 2010:202) Im Rahmen der Tätigkeit im Haushalt ist ein Kontakt zu anderen Menschen kaum möglich. In manchen Fällen werden soziale Kontakte von den ArbeitgeberInnen auch untersagt, teilweise sogar der Kontakt zur eigenen Familie. (vgl. Momsen 1999a:6; vgl. Hantzaroula 2004:405) An vielen Arbeitsplätzen sind nicht einmal die Haushaltsmitglieder während der Arbeitszeiten der Angestellten im Haushalt, also kann sie nicht einmal mit diesen Kontakt pflegen. (vgl. Hartl/ Kreimer 2004b:16)

Fast alle beschäftigten Personen sind weiblich. Falls der Haushalt Frauen beinhaltet, sind dann zusätzlich meist diese Frauen jene, die den Auftrag geben, (vgl. ebd.:21) was gewisse Folgen hat: „Das Fehlen kultureller Modelle der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen im Privaten und insbesondere zwischen Frauen führt zu Unsicherheiten. Die Balance von Nähe und Distanz ist gerade im Raum des Privaten schwer zu halten.“ (Thiessen 2008:97) Diese Beziehung ist dadurch charakterisiert, dass sie aus einer Hierarchie zwischen meist Frauen besteht, was oft zur Folge hat, dass beide Seiten sich nicht sicher sind, wie sie sich einander gegenüber verhalten sollen, (vgl. Thiessen 2002:147) was wiederum dadurch ergänzt wird, dass wie bereits ausgeführt in der bezahlten Haushaltsarbeit Frauen in ihrer Berufsrolle in den Privatbereich anderer eintreten. Aus diesem Grund wird die Trennung zwischen beruflicher und privater Beziehung vage. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:59) Schlechte Arbeitsverhältnisse werden daher oft aufgrund der besonderen Beziehung mit den ArbeitgeberInnen akzeptiert, die als freundschaftlich wahrgenommen werden kann, bzw. in einigen Fällen wird sogar von

einer familiären Beziehung („Teil der Familie“) gesprochen. (vgl. Gendera/ Haidinger o.J.:o.S.) Laut Lutz überdecken diese Vorstellungen allerdings nur Hierarchien. (vgl. Lutz 2008b:57) In dem Arbeitsverhältnis wird außerdem die klassische Frauenrolle als dienend auf die Hausangestellte projiziert, (vgl. Hochgerner 1994:o.S.) und wie weiter unten ausgeführt wird, handelt es sich bei dieser Projektion um eine meist intersektionale Stereotypisierung. (siehe Teil III)

Eine weitere Verbindung zwischen unbezahlter und bezahlter Haushaltsarbeit ist das Ausmaß, denn schon in der Besprechung der unbezahlten wurden lange Arbeitszeiten angesprochen und Morales-Seifert stellt ähnliches für Hausangestellte fest. In dem Bereich bezahlter Haushaltsarbeit sind sie nämlich keine Seltenheit. (vgl. Morales-Seifert 2000:o.S.) Eine Frau arbeitete zum Beispiel Montag bis Sonntag jeden Tag von sieben in der Früh bis fünf Uhr nachmittags. Um ihr geringes Gehalt aufzubessern, nahm sie zusätzlich zu ihrer Vollzeitanstellung auch noch kleinere Jobs in anderen Haushalten an. (vgl. Weidinger 2011:56) Im Falle von Live-ins kann es auch noch zu höheren Arbeitszeiten kommen. Das kann bis zu 18 Stunden am Tag reichen, (vgl. Boidi 2004:131) wobei sie 24 Stunden am Tag, also durchgehend, abrufbereit sein müssen. (vgl. Gendera/ Haidinger o.J.:o.S.) Diese Verhältnisse kennen keine Einteilung in Frei- und Arbeitszeit, Wochentage und –ende. Um sich psychisch wohlfühlen brauchen Menschen diese Trennlinien allerdings. (vgl. Rerrich 2006:78)

Auch in der Betrachtung der Ergebnisse dieses Kapitels ist man dazu verleitet, von diesem Sektor als problematisch zu sprechen. Vor allem deutlich geworden soll sein, dass sich viele Momente der unbezahlten Haushaltsarbeit auf ihre bezahlte Version übertragen – schlechtes Ansehen, Vielfalt und Isoliertheit der Arbeit, Femisierung bzw. die weibliche Übernahme des Jobs und der rechtlich ungeschützte sowie emotional geladene private Raum. Auch zu erkennen ist, dass Haushaltsarbeit von einer Frau zur anderen weitergegeben wird, weil die erste den privaten Raum als einzige Aufgabenstellung verlassen möchte und durch die Nicht-Verteilung der Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern eine hierarchische Beziehung zwischen Personen des weiblichen Geschlechts entsteht.

Damit wird der erste Abschnitt der Diplomarbeit beendet. Die wesentlichen geschichtlichen und gegenwärtigen Entwicklungen und Eigenheiten von entlohnter und nicht bezahlter Haushaltsarbeit wurden präsentiert und aufeinander bezogen. Auch die Aktualität des Themas wurde durch die Betrachtung der Nachfrage untermauert. Mit diesem Kontextwissen wird im Weiteren häufig gearbeitet. Um die in diesem Bereich verortete Forschungsfrage schlüssig

beantworten zu können, müssen die zentralen eingesetzten Begriffe und Theorien jedoch definiert und erklärt werden. Dieser Aufgabe widmet sich der an dieser Stelle folgende Teil II.

## **TEIL II**

Die Ergebnisse der für diese Diplomarbeit getätigten Recherche brauchen für ihre Verständlichkeit nicht nur den thematischen Kontext, sondern auch den theoretischen. Damit sind die Klärung der zentralen Begriffe und die Erklärung der wesentlichen Theorien gemeint. Aus der Fragestellung ergibt sich dabei die Begrifflichkeiten Stereotype, Sexismus und Rassismus zu betrachten und aufgrund des Rechercheverlaufs wurde diesen auch noch eine Besprechung von Diskriminierung hinzugefügt. Nach diesen Begriffsdefinitionen wird auf den theoretischen Rahmen der Fragestellenbeantwortung eingegangen. Ursprünglich war es das Ziel, mit dem Intersektionalitätskonzept zu arbeiten, und dieses wurde auch eingesetzt. Im Rahmen der Analyse der gefundenen Inhalte kam die Verfasserin dieser Arbeit jedoch zu dem Schluss, die Forschungsfrage am besten in einer Kombination dieses Konzepts mit einer weiteren Theorie beantworten zu können. Wie auch bereits in der Einleitung erwähnt, handelt es sich dabei um Doing Gender und Doing Ethnicity. Die Erklärung dieser Konzepte ist Ziel des an dieser Stelle beginnenden Teil II.

### **4. Begriffsdefinitionen**

Begonnen wird dabei mit den eben erwähnten Begrifflichkeiten, welche definiert und erklärt werden sollen. Nicht immer wird dabei auf alle Details eingegangen, da die Definitionen dazu dienen sollen, die Begriffe in der vorliegenden Arbeit zur Beantwortung der Fragestellung einzusetzen. So werden zum Beispiel in den Klärungen von Rassismus und Sexismus vor allem deren für die Rechercheergebnisse zentrale Formen vorgestellt, und andere Versionen dieser beiden werden nur am Rande erwähnt.

#### 4.1 Stereotype

Den Einstieg liefert eine Erklärung davon, um was es sich bei Stereotypen handelt: Sie „[...] sind sozial geteilte Überzeugungen (beliefs) über Personenmerkmale (traits) und Verhaltensweisen (acts) einer Outgroup.“ (Zick 1997:44) Ob diese Überzeugungen wahr oder falsch sind, wirkt sich nicht darauf aus, ob es sich um Stereotype handelt oder nicht. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:5) Über diese sehr schlichte Definition hinaus, muss man jedoch auch erkennen woher sie stammen, um sie zu verstehen:

„Stereotype sind [...] die unmittelbare Folge von Kategorisierung, verstanden als ein normaler Prozess der Generierung von Bedeutung in einem gegebenen sozialen Kontext. Stereotype sind weder kognitive Verzerrungen oder irrational noch starr oder schablonenhaft. Vielmehr sind sie Ausdruck eines adaptiven Prozesses der Selbstverortung und Sinnstiftung und variieren in Abhängigkeit von Kontext, Normen und Zielen.“ (Waldzus/ Wenzel 2008a:234-235)

Die Entstehung von Stereotypen ist also dynamisch. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:12) JedeR von uns gehört mehreren sozialen Kategorien an. Eine soziale Kategorie ent- bzw. besteht, wenn eine Gruppe von Menschen oft als zusammengehörig wahrgenommen wird. Das kann unterschiedliche Rechtfertigungen haben: sichtbare (zum Beispiel Geschlecht) oder andere (zum Beispiel Religion) Merkmale. Andere Gruppen entstehen, weil Menschen als ein bestimmter Menschentyp wahrgenommen werden, wie zum Beispiel „Karrierefrau“. Normalerweise sind sie mit pro Kategorie spezifischen Beobachtungen von typischen Verhaltensweisen und Eigenschaften der in der Kategorie inkludierten Menschen verknüpft. Dabei handelt es sich um Erwartungen, die zu Wissensstrukturen führen, welche sozial geteilt werden. Das sind Stereotype, die sich im sozialen Verhalten und Erleben manifestieren. Diese kognitiven Schemata sind verbunden mit Vereinfachungen von verarbeiten und beurteilen. Kategorien werden nicht automatisch zu Stereotypen, aber ohne eine Kategorie kann kein Stereotyp existieren. (vgl. Klauer 2008:23-28)

Durch die Informationen, die ein Stereotyp enthält, können wir Personen bewerten und beurteilen – auch dann, wenn wir nichts anderes als die Zugehörigkeit zu einer Kategorie über diese Person als Information haben, (vgl. ebd.:24) denn wir neigen dazu, Fremdgruppen als homogen und nur die eigene Gruppe als vielfältig wahrzunehmen. Gleichmaßen folgt aus der Vorstellung, alle Mitglieder einer ethnischen Gruppe wären gleich, dass man schnell einen Eindruck von der ganzen Gruppe gewinnen kann, indem man nur eine Person kennen lernt. (vgl. Worchel 2001:12-13) Durch eine mit dem Stereotyp nicht konsistente Information wird allerdings der Stereotyp selber nicht automatisch verändert, (vgl. Machunsky 2008:46)

sondern es findet folgender Prozess statt: „Subtyping refers to the process by which group members who disconfirm, or are at odds with, the group stereotype are mentally clustered together and essentially set aside as ‘exceptions of the rule’ [...]” (ebd.:45, zit. nach Maurer/ Park/ Rothbart 1995:812) Also obwohl sie einsteigs als dynamisch beschrieben wurden, sind sie in manchen sehr konsequent.

Stereotype sind tief verwurzelt und leiten den Kontakt mit Fremden, oft auch unbewusst. (vgl. Metzeltin 1997:36) Bei ihrem Entstehen werden neue Informationen wahrgenommen und verarbeitet, aber auch bereits bekannte Informationen eingebaut. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:3) Auch später sind sie vom Kontext abhängig und sind eher fließend als fixiert, (vgl. Doosje et al. 2002:171) also ein Prozess in Intergruppenbeziehungen. (vgl. ebd.:184) In einer Gemeinschaft werden Stereotype geteilt, weil Gruppenmitglieder ihr Verhalten auf einander einstellen (Teil der Abgrenzung zu anderen ist es auch im Inneren, einander ähnlich werden zu wollen), und weil die Personen gesellschaftliches Wissen und Erfahrungen teilen. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:6) Sie werden daher kollektiv verwaltet. (vgl. Doosje et al. 2002:183)

Der Mensch oder die Gruppe stereotypisiert allerdings nicht grundlos. Der Prozess dient uns, um festzustellen, was jemand (für uns) ist und was wir mit ihm machen können (bzw. sollten). (vgl. ebd.:172) 1954 formulierte Allport eine Theorie, die in den 1970ern zentral wurde: Weil Individuen beschränkte kognitive Kapazitäten haben, aber in einer vielfältigen und komplexen Welt leben, beginnen sie gedankliche Abkürzungen zu nehmen und nehmen ihre Umwelt fehlerhaft und voreingenommen wahr. Von diesen Befangenheiten stellen Stereotype eine Version dar. Diesem weit verbreiteten Verständnis nach fördern sie Missverständnisse, anstatt Verständnis. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:4) Sie ermöglichen Personen also Informationen aus dem sozialen Umfeld zu vereinfachen. Dies hat sich in der Sozialpsychologie zur Haupterklärung von Stereotypen entwickelt. (vgl. Berndsen et al. 2002:92)

Dieser Theorie folgend führen Stereotype dazu, dass wir zwischen Menschen, die wir derselben Kategorie zuordnen, Unterschiede nicht wahrnehmen. Zuerst passiert dies durch eine selektive Aufmerksamkeit, denn wir konzentrieren uns auf spezielle Merkmale und ignorieren alles rundherum. Dann werden Situationen auch selektiv interpretiert, indem Stereotype uns darin leiten, Situationen so wahrzunehmen, dass sie unsere Erwartungen erfüllen. (vgl. Worchel 2001:13-14)

Soziale Beziehungen und Interaktionen werden auf diese Art und Weise durch Stereotype und die dadurch entstehenden Grenzen behindert. Stereotypisierung ist daher ein grenzengenerierender Prozess. Dabei kann es sich auch um hierarchisierende Grenzen handeln, denn wenn kulturelle Symbole einen normativen, moralischen Effekt erhalten, indem sie als absolut, unveränderlich und natürlich gesehen werden, wird ihnen die Möglichkeit, sich zu verändern bzw. Geschichte abgesprochen. Auf diese Art und Weise werden Strukturen und Macht geschützt und legitimiert und andere Menschen oder Kulturen auf einem Platz fixiert. (vgl. Pickering 2001:47-49) Stereotype werden also auch in Möglichkeiten, das kollektive Eigeninteresse zu stärken, genutzt. Diese Strategie steht mächtigen und machtlosen Gruppen offen, und wird aktiv eingesetzt. (vgl. Doosje et al. 2002:181-183) Differenzen zu betonen kann nicht zuletzt auch ein positives Selbstbild unterstützen, wenn der eigenen Gruppe positive Eigenschaften zugeschrieben werden. (vgl. McGarty/ Spears/ Yzerbyt 2002:7) Ein Großteil von Stereotypen ist allerdings negativ, weil wir damit Fremdgruppen beschreiben und parallel auch das Bild von der Eigengruppe aufwerten wollen. (vgl. Worchel 2001:14) Andere werden also nicht stereotypisiert, ohne die eigene Gruppe in die Betrachtung aufzunehmen.

Bei dem soeben behandelten Terminus handelt es sich also um kollektiv geteilte und verwaltete Überzeugungen über Verhalten und Eigenschaften von Menschengruppen, die durch Kategorisierungen entstehen. Sie sind dynamisch und können auch in Substereotype unterschieden werden, wobei dieser zweite Prozess für die Betrachtung der Anstellung von Migrantinnen in Haushalten eine wesentliche Information darstellt. (siehe Teil III) Aus den bisherigen Ausführungen können außerdem zwei Gründe für Stereotypisierung identifiziert werden: Vereinfachung der Umwelt und das Ziehen von Grenzen. Letzteres ist verbunden mit Macht und der eigenen Aufwertung. Vor allem die zweite Funktion wird in Teil III wieder interessant, wenn sexistische und rassistische Stereotype in der Anstellung einer Hausangestellten vorgestellt werden. Einer dieser Bereiche – der Sexismus – wird hier im Anschluss betrachtet.

#### ***4.2 Sexismus***

Die Vorurteilsforschung verfügt über eine Art „Top Three“ an Hauptmerkmalen von sozialer Kategorisierung: Alter, Ethnizität und Geschlecht. (vgl. Six-Materna 2008:121-122) Die Kategorie Alter mag in einigen Fällen von migrantischen Hausangestellten ins Spiel kommen,

wird aber in dieser Diplomarbeit nicht behandelt. Thema ist die Intersektion zwischen den Kategorien Ethnizität und Geschlecht, weswegen hier auf die zwei Begriffe Sexismus und Rassismus eingegangen wird, beginnend mit dem ersteren:

„[...] *vorurteilsbesetzte Einstellungen und diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber Personen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit.* Da Frauen in vielen Bereichen als das benachteiligte Geschlecht gelten und sich das Gros entsprechender Forschungsarbeiten auf die Erfassung von Stereotypen und Einstellungen gegenüber Frauen sowie auf deren Diskriminierung bezieht, wird der allgemeine Sexismusbegriff häufig in dieser engeren Bedeutung als *Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts* verwendet [...]“ (ebd.:122)

Menschen verbinden mit dem Geschlecht eines Menschen gewisse Erwartungen und Vorstellungen. Außerdem sind gewisse Verhalten oder Rollen mit weiblichem oder männlichem Geschlecht gedanklich verknüpft. Bei beiden Bereichen handelt es sich um gesellschaftlich geteilte Ideen. Die rein physische Seite, die einen Menschen zu Mann oder Frau macht, steht also nicht alleine. Daneben wird das Geschlecht auch sozial konstruiert und diese Konstruktion ist deutlich erkennbar in der Art wie die Kategorien Mann und Frau wahrgenommen werden, wie sich Individuen verhalten und Informationen verarbeiten. (vgl. ebd.:121) Die Erklärung von Geschlechterdifferenzen als naturgegeben ist dabei nichts erst Rezentenes, wie auch an den Ausführungen in Teil I erkannt werden kann. Die zentrale Funktion ist die Unterteilung von Menschen auf Basis körperlicher Unterschiede, wobei den verschiedenen Untergruppen distinkte Wesensarten zugesprochen werden. Diese Zuschreibungen wirken, um Gewalt, Ausbeutung, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung zu rechtfertigen. (vgl. Kerner 2009:174) Vergeschlechtlichte Einteilungen sind dieser Erklärung folgend als natürlich präsentiert, aber tatsächlich sozial konstruiert. Im Abschnitt über Doing Gender wird auf diese Konstruktion noch einmal näher eingegangen.

Im Allgemeinen schreiben Geschlechterstereotype Männern folgende Eigenschaften zu: Stärke, Aktivität, Durchsetzungsfähigkeit und Leistungsstreben. Frauen wiederum gelten als schwach, emotional, passiv und unterwürfig. Diese zwei Merkmalschemata bezeichnet Six-Materna als komplementär. (vgl. Six-Materna 2008:122) Die Stereotype zeigen sich in Teil I, auch wenn über die Dichotomie privat vs. öffentlich gesprochen wird, denn ein illustrierendes Beispiel von Sexismus ist die Darstellung weiblicher Fürsorglichkeit als natürlich. Diese Präsentation der Fähigkeiten als natürlich ist die Voraussetzung, um Pflege- und Erziehungsaufgaben rein Frauen zuzuschieben. (vgl. Kerner 2009:43)

Die zwei Kategorien – Männer und Frauen – können wiederum aus Substereotypen zusammengesetzt werden. Weibliche sind zum Beispiel Karrierefrau, Emanze oder Hausfrau. Für Männer wiederum existieren beispielsweise die Substereotype Playboy, Manager oder Intellektueller. Diese wirken sich weiterführend auf die zugeschriebenen Eigenschaften aus. Zum Beispiel werden Frauen, die außerhalb des Hauses einer Arbeit nachgehen, im Vergleich zu Hausfrauen auffallend weniger weibliche Charakterzüge nachgesagt, dafür aber maskuline, und Frauen der Unter- und der Mittelschicht werden unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben. (vgl. Six-Materna 2008:122-123) Die hier genannten Aspekte sind in dieser Arbeit später wieder von Bedeutung.

Sexismus selbst kann in einige Unterkategorien eingestuft werden, wobei einer davon der altmodische/ traditionelle Sexismus ist: „*a prejudicial attitude or discriminatory behavior based on the presumed inferiority or difference of women as a group*“. (ebd.:123, zit. nach Cameron 1977:340) Offener Sexismus, also eine andere Form, sind Einstellungen bezogen auf Geschlechter und damit einhergehende Verhaltensweisen, die sexistisches Handeln und Denken klar zeigen. Hier ist Diskriminierung normalerweise intendiert, leicht zu erkennen, und äußert sich in verletzender und ungleicher Behandlung von Frauen. (vgl. ebd.:123)

Man kann den Sexismus zusätzlich in zwei andere Kategorien unterteilen: feindselig (hostil) und wohlwollend (benevolent). Ersterer verfügt über einen durchgehend negativen Blick auf Frauen, zweiterer wiederum über ein Frauenbild, das zumindest im Verständnis der SexistInnen positiv ist. Der benevolente Sexismus zeigt sich in positiver Stereotypisierung – die Frauen gelten zum Beispiel als warmherzig und einfühlsam –, einem echten Wunsch eines Mannes nach Intimität, Nähe und Geborgenheit sowie einer paternalistischen Haltung. Selbst diese Bewertungen, die auf den ersten Blick als positiv eingestuft werden können, stützen eine patriarchale Struktur der Gesellschaft, (vgl. ebd.:125) und gelten daher zwar als wohlwollend, aber wirken sich negativ aus.

Auf den ersten Blick scheinen sich die heutigen Einstellungen verändert zu haben, sie wirken egalitärer und liberaler. Wenn man die Situation jedoch genauer betrachtet, sieht man, dass die Rollen in der Familie auch noch heute nach den Geschlechtern wahrgenommen werden. (vgl. ebd.:123-124) Frauen sind außerdem noch immer oft in ihrer beruflichen Laufbahn von institutioneller Diskriminierung betroffen. (vgl. Lechner 1998:18) Moderne SexistInnen jedoch meinen, dass Männer und Frauen heutzutage schon gleichberechtigt wären. Basierend auf dieser Einstellung berufen VertreterInnen sich auf egalitäre Werte, wenn sie Maßnahmen, die den sozialen Status von Frauen verbessern könnten, ablehnen. (vgl. Six-Materna

2008:124-125) Hier kann also auf ähnliche Konsequenzen wie beim wohlwollenden Sexismus geschlossen werden.

Der Begriff Sexismus ist heutzutage normativ aufgeladen und Phänomene, die als solcher eingestuft werden, werden skandalisiert. Weil das Wort Sexismus außerdem für viele nach einem veralteten feministischen Begriff klingt, werden ab den 1990ern (und teilweise auch schon vorher) vor allem andere Bezeichnungen eingesetzt, um geschlechtliche Diskriminierungen und Differenzierungen zu bezeichnen. Dazu gehören Beschreibungen wie zum Beispiel Geschlechternormierungen, mangelnde Geschlechtergerechtigkeit, Heteronormativität, geschlechtliche Arbeitsteilung und Sex/Gender-System. (vgl. Kerner 2009:168) Einige dieser und andere werden in dieser Abschlussarbeit immer wieder genannt.

Um die zwei bisherigen Themen dieses Abschnitts zusammenzufassen, kann bemerkt werden, dass es sich bei Sexismus um eine auf Geschlecht bezogene Stereotypisierung handelt, die geschlechtliche Kategorien als natürlich darstellt und mit zugesprochenen Eigenschaften versieht. Diese Stereotypisierung erfährt dabei unterschiedliche Bewertungen, was verschiedene Konsequenzen nach sich zieht. Neben sexistischen sind aber auch rassistische Stereotype Thema dieser Arbeit und daher wird im kommenden Abschnitt Rassismus betrachtet.

### ***4.3 Rassismus***

Dabei handelt es sich um „[...] ein extremes Vorurteil im Sinne einer Abwertung von Menschen nach (quasi-)biologischen bzw. naturwissenschaftlichen Kriterien.“ (Küpper/ Zick 2008:111) Rassismus unterteilt Menschen in sich gegenseitig ausschließende, transhistorische Gruppen. Zwischen den Gruppen bestehen tatsächliche oder imaginierte essentielle Unterschiede, welche in den meisten Fällen als Hierarchie konstruiert werden, (vgl. Balibar 1998:175) wobei diese Legitimierung der Überlegenheit einer Gruppe die gesellschaftliche Funktion des Rassismus ist. (vgl. Küpper/ Zick 2008:112) Sie wird durch die Abwertung von anderen unter der Verwendung von rassistischen Handlungen unterstützt. (vgl. Binder 2013:15) Die Wurzeln des Rassismus sind dabei negative Affekte, die man erlernt hat, (vgl. Küpper/ Zick 2008:116) und welche bewusst oder unbewusst sein können. (vgl. Castles 1998:140)

Der Begriff selbst entstand in den 1930ern in Großbritannien und Frankreich als Kritik an faschistischen Politiken (v.a. Nationalsozialismus). Er „[...] dient heute zur Bezeichnung eines diffusen Feldes unterschiedlichster und global verbreiteter Diskriminierungs- und Ausgrenzungsphänomene, denen Personen aufgrund einer selbst- oder fremdzugeschriebenen, als biologisch oder kulturell fundiert wahrgenommenen Gruppenzugehörigkeit ausgesetzt sein können.“ (Kerner 2009:44) Er ist nicht statisch, sondern entwickelt bzw. verändert sich stetig. Daher ist die Form seines Auftretens von Zeit und Ort abhängig. (vgl. Mert 2009:14) Wie wir Minderheiten/ „fremde Völker“ wahrnehmen und etikettieren, ist nämlich nicht ahistorisch und hat immer einen aktuellen Auslöser (ökonomisch, politisch und sozial). (vgl. Thallmayer 2004:135) Seit den 30er Jahren wurde der Rassismusbegriff allerdings durchgehend analytisch, und auch in politischen Kämpfen verwendet. (vgl. Sonderegger 2008:10-11)

Wie Stereotype verhilft Rassismus zu einem vereinfachten Bild der Welt und lässt Gruppen wie essentielle Einheiten wirken, (vgl. Küpper/ Zick 2008:112) wie in dem folgenden Zitat dargestellt wird:

„Der grundsätzliche Fehlschluss der Rassenlehren im Besonderen und von Rassismen im Allgemeinen liegt darin, aus der realen Vielfalt gesellschaftlicher, kultureller, wirtschaftlicher, religiöser usw. Unterschiede auf die Existenz von sozialen „Körpern“ als „natürliche“ Entitäten zu folgen. Auf diese Weise wird Rassialisierung betrieben, werden „Rassen“ „konstruiert“ [...]“ (Sonderegger 2008:14)

Montagu nennt sie deswegen „des Menschen gefährlichste Mythe“. (vgl. ebd.) Guillaumin teilt die Differenzmerkmale, auf denen diese Mythen basieren, in vier Gruppen ein: 1. morpho-physiologisch (somatisch verankert; gelten als natürlich); 2. sozial (gelten als faktische Eigenschaften einer bestimmten Gruppe; zum Beispiel Sprache); 3. symbolisch/geistig (beispielsweise Lebensauffassungen, die als gruppentypisch wahrgenommen werden); und 4. imaginär (keine materielle Basis). (vgl. Kerner 2009:55) Der Boden von Rassismus ist also vielfältig, die Funktion im Sinne von Vielfalt verleugnender Mythen bleibt jedoch immer gleich.

Diese Mythe äußert sich laut Sonderegger in drei Ebenen: erstens in der sozialen Wirklichkeit. Zweitens in Weltanschauungen und soziokulturellen Ideologien, die legitimatorische sowie rationalisierte Elemente enthalten. Diese zwei Ebenen sind in jeder Gesellschaft/ Kultur verschieden und verfügen über eine gegenseitige Wechselwirkung. Die einzige angeblich kulturunabhängige Ebene ist die dritte, die wissenschaftliche Reflexion. (vgl. Sonderegger 2008:10) Mit sogenannten wissenschaftlichen Rassentheorien entstand der Rassismus im 18. Jahrhundert und sie sind heute noch immer Basis für Ausgrenzungen,

Genozide und Diskriminierungen, auch wenn Forschung inzwischen die Existenz von „Rassen“ widerlegt hat. (vgl. Küpper/ Zick 2008:111) Abgesehen von dieser Einteilung definieren verschiedene TheoretikerInnen Rassismus unterschiedlich.

Zentral im Rassismusbegriff von Miles ist zum Beispiel die eben erwähnte Rassenkonstruktion, in welcher eine ideologische Bedeutungsbildung stattfindet. Er macht in seiner Arbeit klar, dass „Rassen“ imaginiert sind und nicht biologisch real, aber dieser Imaginationsprozess ist ein wichtiges Element. Einen Rassismus ohne einen expliziten Diskurs über „Rassen“ sieht er nicht. Das wäre für ihn eine „Darstellungsform des Anderen“ bzw. Ethnozentrismus. Deswegen empfindet er die aktuellen Rassismustheorien und – forschungen als eine häufige Überdehnung des Begriffs. (vgl. Kerner 2009:51-52) Damit bezieht er sich auf den Neorassismus, aber bevor der behandelt wird, scheint es an dieser Stelle wichtig, Rassismus und Ethnozentrismus begrifflich zu differenzieren: Laut Herskovits entwickelt sich Ethnozentrismus – die Einstellung die eigene Lebensweise sei allen anderen gegenüber zu bevorzugen – zu Rassismus, wenn die gesellschaftlichen Gruppen als absolut verstanden werden, und der Ethnozentrismus selbst als vernunftmäßig verstanden wird, sowie das Verhalten sich nach diesen Ideen richtet. (vgl. Sonderegger 2008:19-20) In Teil III kann man erkennen, dass die Anstellung von migrantischen Hausangestellten diesem Schema folgt.

Der Neorassismus baut auf den Theorien von Memmi auf: Rassismus ist „[...] die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden des Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen [...]“ (Kerner 2009:45, zit. nach Memmi 1992:165) Rassismus laut Memmi baut also auf der Betonung von Unterschieden zwischen Gruppen oder Individuen auf. Diese Betonung wandelt sich zu Rassismus, wenn die Unterschiede verabsolutiert, verallgemeinert und gewertet werden. Vor allem muss sie verwendet werden, um Aggression oder Privilegien zu rechtfertigen, damit es sich um Rassismus handelt. Zentral ist also, dass der Rassismus zum Vorteil der RassistInnen nützlich gemacht wird. Dies passiert, indem die Differenzen in ein Schema von positiven und negativen Bewertungen eingefügt werden. So werden Hierarchien geschaffen. In Memmis Theorie ist der Schlüsselbegriff, die Differenz, nicht die „Rasse“. Diese Differenzen sind entweder als kulturell oder als biologisch wahrgenommen. (vgl. ebd.:47-50)

Der Neorassismus selbst verweigert den Begriff „Rasse“ und wird daher von Balibar als „Rassismus ohne Rasse“ bezeichnet. Der Terminus wird durch andere Bezeichnungen, wie zum Beispiel ethnische Gruppe, ersetzt. (vgl. Castles 1998:140-141) In diesem Ansatz wird

kulturalistisch argumentiert: „An Stelle der Reinheit der Rasse tritt die Reinheit der Kultur [...]“ (Gemende/ Munsch/ Weber-Unger Rotino 2007:13) So beruht die Differenz nicht mehr ausschließlich auf biologischen Merkmalen, sondern kulturelle, religiöse und soziale Kategorien der Unterscheidung werden eingesetzt. Diese gelten als unaufhebbar. Der kulturelle Rassismus schreibt imaginierten Gruppen geteilte natio-ethno-kulturelle Wesen zu, wobei unvereinbare Lebensformen der verschiedenen Gruppen wahrgenommen werden. Die andere Gruppe wird in dieser Vorstellung als weniger wertvoll eingestuft und erhält daher auch geringere Rechte. Die Migrationsanderen zum Beispiel werden homogenisiert, hierarchisiert, polarisiert und naturalisiert. (vgl. Binder 2013:16) Balibar und Taguieff sehen kulturellen Rassismus in unterschiedlichen Arten von Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit. Der Argumentation dieser beiden Theoretiker folgend zielt der Neorassismus darauf ab, homogen wahrgenommene Gruppen – vor allem Nationen – rein zu halten. Mit ethnopluralistischen und kulturrelativistischen Argumenten wird behauptet, dass unterschiedliche Traditionen und Lebensweisen nicht miteinander vereinbart werden können, weswegen Grenzen nicht verwischt werden sollten. (vgl. Kerner 2009:133-134) Diese Form von Rassismus wurde hier am ausführlichsten behandelt, weil sie am relevantesten für die Untermauerung der in dieser Arbeit aufgestellten Thesen ist.

Auch folgende Unterscheidungen sind allerdings zu treffen: *klassisch vs. modern* („heiß, nah und direkt“ vs. eher versteckt und subtil – „kalt, fern und indirekt“); *offen vs. subtil* (Widerstand, Zurückweisen und Ausweichen gegenüber Fremdgruppen, weil sie als Bedrohung gesehen werden vs. Überbetonung der kulturellen Unterschiede, Ablehnung von auf die Fremdgruppe bezogenen positiven Gefühlen und Verteidigung von traditionellen Werten); *ambivalent* (gleichzeitige negative und positive Einstellungen, die jeweils nach Kontext zu abwehrenden oder positiven Reaktionen sowie Einstellungen führen); *aversiv* (unbehagliches Gefühl im Umgang mit Personen aus ethnischen Minderheiten, obwohl prinzipiell eine Gleichstellung befürwortet wird); (vgl. Küpper/ Zick 2008:111-115) *institutionell* (Gesetze, Traditionen (vgl. ebd.:111-112) und staatliche Institutionen, die rassistisch diskriminieren); (vgl. Sonderegger 2008:21) *informell/ individuell* (also diskriminierende alltägliche Praktiken). (vgl. Castles 1998:139-140) Zuletzt ist der *strukturelle* Rassismus zu nennen: „[...] die Tatsache [...], dass es uns nur unter größter Anstrengung möglich ist, uns die Welt ohne Bezugnahme auf die Vorstellungen natürlich gegebener gesellschaftlicher Größen zu denken, ohne uns selbst in den Rassendiskurs einzuschreiben.“ (Sonderegger 2008:21)

Eine spezielle Form ist auch der Exotismus. In Anlehnung an Edward Said handelt es sich bei diesem Begriff im postkolonialen Verständnis um eine Projektion von Wunschvorstellungen, eine spezielle imperiale Ästhetik, bzw eine „[...] ästhetische Ausbeutung des Fremden im Imperium der westlichen Kulturproduktion.“ (Schwarz o.J.:1) Als Beispiel ist hier die Sicht auf LateinamerikanerInnen in Österreich zu nennen, die mit Lebendigkeit, Sexualität, Potenz und Lebensqualität in Verbindung gebracht werden. (vgl. Thallmayer 2004:136) Wenn man also der Argumentation folgt, dass es sich bei Exotismus im „positiven Rassismus“ handelt, (vgl. Jaxson o.J.:o.S.) sind diese Gruppen auch mit Rassismus konfrontiert, allerdings nicht mit negativen Klischees wie vielleicht andere MigrantInnengruppen, sondern mit positiven. (vgl. Thallmayer 2004:137-141; vgl. Muerwald 2008:68) Diese angeblich wohlwollenden Arten von rassistischen Überzeugungen platziert Kerner in der epistemischen Dimension von Rassismus. In dieser befindet sich rassistisches Wissen zusammen mit den damit verbundenen Diskursen, Symbolen und Bildern. (vgl. Kerner 2009:38-42) So wie vom Sexismus existiert also auch vom Rassismus eine wohlwollende Version.

Abschließend ist zu sagen, dass Rassismus heutzutage als etwas Skandalöses und als ein rechtsextremes Phänomen am Rande dargestellt wird, oder als ein vergangenes Phänomen. (vgl. Binder 2013:16) Man ist sich mehr oder weniger einig, dass es weit verbreitet ist, dass rassistische Ansichten nicht offen gesagt werden – das hat aber an den eigenen individuellen Meinungen nichts geändert. Moderne Rassismen lassen es zu, dass Abwertungen subtil und versteckt stattfinden. (vgl. Küpper/ Zick 2008:116) Soviel zur Mikroebene, aber auch auf der Makroebene zeigt sich dieses Phänomen. Obwohl allgemein anerkannt – bis auf einige kleine Minderheiten – ist, dass rassistische Haltungen und Handlungen zu verurteilen sind (aus moralischen Gründen und weil sie wissenschaftlich widerlegt wurden), kommt es immer noch zu aktiven und passiven Diskriminierungen von Minderheiten durch Organisationen und Institutionen. (vgl. Miles 1992[1991]:10-11)

Aus dieser Klärung des Terminus Rassismus muss zur Beantwortung der Fragestellung vor allem hervorgehoben werden, dass er problematisch und heute verpönt ist. Da der Neorassismus allerdings das Wort „Rasse“ gar nicht erst einsetzt, wird er jedoch durch kulturalistische Betonungen von nicht miteinander vereinbaren Differenzen weiter eingesetzt, wie sich in Teil III im Bezug auf bezahlte Haushaltsarbeit zeigen wird. Bevor nun zu den wesentlichen Theorien übergegangen wird, wird noch ein weiterer Terminus präsentiert.

#### **4.4 Diskriminierung**

Die in den vergangenen Kapiteln behandelten sozialen Kategorisierungen sind eine zentrale Basis für soziale Diskriminierung, welche eine Form des letzten hier zu klärenden Begriffs darstellt. Gleich- und Ungleichbehandlung wurzeln nämlich in der Einteilung in soziale Gruppen. Damit eine soziale Diskriminierung entsteht, muss die Gesellschaft in „wir“ und „die“ unterschieden werden, also in Eigen- und Fremdgruppe, wobei die Eigengruppe im Vergleich eine bessere Behandlung erfährt. (vgl. Matschke/ Otten 2008:292) Diskriminierung beinhaltet zum Beispiel die Ausgrenzung von Individuen aus sozialen Netzen und Zusammenhängen, wobei diese aufgrund einer beliebigen Andersartigkeit nicht einbezogen werden. Durch diesen Prozess ist die ausgegrenzte Person in Möglichkeiten und Chancen verglichen mit den Gruppenmitgliedern beschränkt. (vgl. Lechner 1998:15) Dies ist nicht die einzige Form der Diskriminierung, die im Rahmen dieser Diplomarbeit interessant wird, ist aber eine Folge des in Teil III beschriebenen Othering, dem sich migrantische Hausangestellte gegenüber sehen.

„Diskriminierung ist [...] in ihrer allgemeinen Definition eine Benachteiligung aufgrund eines Tatbestandes, der für die infragestehende Entscheidung (zum Beispiel die Beschäftigung eines Arbeitnehmers) nicht relevant ist.“ (ebd.:9) Ursprünglich (im Lateinischen) bedeutet das Wort eine differente Behandlung von Sachverhalten und Individuen. Entstehen kann dies durch das Benachteiligen oder Bevorzugen von Individuen oder Gruppen. Ein zentraler Moment von diskriminierendem Verhalten ist dabei, dass willkürliche Entscheidungen zu einer Differenzierung führen, und nicht sachlich gerechtfertigte. (vgl. ebd.) Wie Do Mar Castro Varela schreibt, sind Diskriminierungen meist mit hegemonialen Zuschreibungen verbunden, die großteils einseitig sind. Für die minorisierte Gruppe führt diese diskursive Gewalt oft dazu, dass Diskriminierungen immer wiederkehrende Alltagserfahrung werden. (vgl. Do Mar Castro Varela 2007:62)

Sie können auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich zum Beispiel auf strukturelle Ausgrenzung, Diskriminierung oder Stratifizierung in staatlichen (zum Beispiel in Rechten), gesellschaftlichen (zum Beispiel dem Arbeitsmarkt) und privaten (zum Beispiel der Familie) Institutionen. Hier zeigen sich Sexismen und Rassismen bzw. verschiedene Zusammenspiele der beiden in Bereichen wie Wirtschaft, Politik, Bildungs- und Sozialsystem, beispielsweise in unterschiedlichem Zugang zum

Arbeitsmarkt. (vgl. Kerner 2009:40-41) Strukturelle Diskriminierung wiederum ist das Einschränken von Wahlmöglichkeiten und Chancen für Mitglieder bestimmter Gruppen der Bevölkerung. (vgl. Lechner 1998:15) Auch hier kann in eine Makro- und Mikroebene geteilt werden, wobei an dieser Stelle von der ersten zur zweiten gewechselt wird. Eine personale Dimension von Diskriminierung sind nicht nur Einstellungen, sondern sie betrifft auch Subjektivität und Identität einer Person. Diese Effekte wurzeln in sexistischen und rassistischen Diskursen sowie Institutionen und tangieren majorisierte sowie minorisierte Gruppen der Gesellschaft. Um ein Beispiel zu geben: die Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern betreffen Männer (privilegiert) und Frauen (benachteiligt) und haben einen Subjekteffekt. Die personale Dimension kann sich auf interpersonale Interaktionen, Handlungen und Alltagspraktiken von Individuen auswirken. (vgl. Kerner 2009:41-42)

Dieser abschließende Begriff wurde nur knapp definiert, weil er im Weiteren zwar bekannt sein sollte, aber im Vergleich zu den anderen Begriffen eher als Zusatzinformation gehandhabt werden kann. Zentral für die weiteren Ausführungen ist vor allem zu wissen, dass Diskriminierung sich aus mehreren Ebenen – personal, institutionell und strukturell – zusammensetzt und auf Kategorisierungen aufbaut, genauso wie die anderen drei Begriffe davor. Daher handelt es sich bei allen vier um miteinander verbundene Bereiche, wie sich im Bezug auf Hausangestellte zeigen wird. Im folgenden Kapitel wird genau diese Überkreuzung zwischen Sexismus und Rassismus zum Thema.

## **5. Intersektionalitätstheorie**

Nachdem also nun die wesentlichen Begriffe dieser Diplomarbeit geklärt wurden, wird dazu übergegangen, die in der Fragestellung enthaltene Theorie zu präsentieren. Die zentrale Idee des Intersektionalitätsansatzes entstammt einem Vorwurf an den bürgerlichen, weißen Feminismus. Afroamerikanische Feministinnen erklärten, dass diese Art des Feminismus nur die Erfahrungen von weißen Frauen aus der Mittelschicht behandelte, wodurch sich die feministische Politik nur auf diese bezog und nicht darauf, wie andere Frauen leben bzw. was diese brauchen. (vgl. Herrera Vivar/ Lutz/ Supik 2013[2010]:10-11) Die aus dieser Kritik entwickelte und an dieser Stelle dargestellte Theorie entstand aus einer Kreuzung zwischen mehreren Ansätzen: feministische und postkoloniale Theorie, sowie afroamerikanischer Feminismus. Der Intersektionalitätsansatz trat selbst Ende der 1990er auf die theoretische

Bühne, (vgl. Knudsen o.J.:62) aber um ihn zu verstehen, muss ein Abriss seiner Vorgeschichte gegeben werden.

Man kann Differenz- und Gleichheitsfeminismen unterscheiden. Die beiden Zugänge differenzieren Personen innerhalb der Kategorien Männer und Frauen, aber nicht detaillierter. Einer Kategorie wird eine Gesamtlage nachgesagt und man spricht zum Beispiel von allgemeinen Frauenbelangen. MarxistInnen warfen daher den frühen Feministinnen Bürgerlichkeit vor, weil sie Klassendifferenzen innerhalb der Kategorie Frau ignorierten. Aus der Frauenbewegung selbst waren in den 1970ern dann Stimmen zu hören, die sich gegen eine Verallgemeinerung zum Zweck der Frauenpolitik einsetzten. Theoretikerinnen und Aktivistinnen aus Minderheiten sahen ihre Leben in allgemeinen Gendertheorien nämlich nicht repräsentiert. Der Sisterhood-Begriff von Feministinnen hatte beispielsweise Solidarität zwischen Frauen über Grenzen hinweg garantieren sollen, afroamerikanische Feministinnen sahen ihn aber als problematisch und vereinnahmend an. (vgl. Kerner 2009:258-260) Solidarität besteht laut Crenshaw, so lange man von derselben Diskriminierung betroffen ist, aber hört oft auf, wenn die Diskriminierung durch eine andere Trennlinie ausgelöst ist. (vgl. Crenshaw o.J.:2)

In den 1970ern wurde also nach einer erweiterten Analyse verlangt, die Verwobenheiten von Ungleichheitsformen beachten sollte. (vgl. Degele/ Winker 2009:12) Ansätze waren in der Kombination von „Rasse“, Geschlecht und Klasse beliebt, als sogenannte Tripple Oppression. (vgl. Kerner 2009:348) Der feministische Antirassismus-Diskurs hatte dann seinen ersten Schub in den 1980ern. Es ging dabei darum, klarzumachen und zu erfassen, welche Bedeutung „Rasse“, Migration und Kultur bezogen auf Differenzen zwischen Frauen haben. Problematisch an der Diskussion war, dass vor allem statische Machtverhältnisse zwischen Gruppen gesehen und „Rasse“ und Kultur als essentialistische Kategorien konstruiert wurden. (vgl. Lenz 2009:53) In den 1990ern wurde daher die politische sowie soziokulturelle Bedeutung von Nationalität, Ethnizität und Hautfarbe immer mehr thematisiert (vgl. Knapp 2008[2001]:20) und der feministische Diskurs begann sich mit der soziokulturellen Vielfalt von Frauen zu beschäftigen: (vgl. ebd.:38-39) Geschlechteridentitäten und –normen sind nämlich eng verbunden mit sozialer Position und ethnischer Zugehörigkeit. (vgl. Kerner 2009:260) Der Diskurs bezüglich „Achsen der Differenz“ ist hier interessant und thematisiert weniger die Gesellschaft, als die Subjektconstitution von Personen weiblichen Geschlechts unter Beachtung eines Feldes von sich überschneidenden Dispositiven von Macht und Wissen. (vgl. Knapp 2008[2001]:41)

Ebenfalls als Quelle des Intersektionalitätskonzepts wurde der afroamerikanische Feminismus genannt. Patricia Hill Collins ist eine der zentralen Vertreterinnen von diesem Black Feminism. Sie kommt zu dem Schluss, weißer Feminismus und der männlich dominierte Afrozentrismus können die Lage von afroamerikanischen Frauen nicht komplett erfassen. Der Standpunkt der Frauen sei durch ein sowohl-als-auch ausgezeichnet. Sie sind Teil einer Gruppe, aber von der Gruppe auch wieder durch die Mitgliedschaft in einer anderen Gruppe ausgenommen. (vgl. Kerner 2009:262-264) Einer der ähnlichen Startmomente einer Idee von Intersektionalität war außerdem 1981 Bell Hooks, die meinte, wenn die Situationen von AfroamerikanerInnen und Frauen verglichen werden, ist es, als wären alle afroamerikanischen Personen männlich und alle weiblichen Personen weiß. (vgl. Yuval-Davis 2006:193) Daraus lässt sich schließen, dass afroamerikanische Frauen in keiner der beiden Gruppen angesprochen wurden.

Hill Collins spricht von drei Unterdrückungsdimensionen, die aber in der Situation genau dieser Frauen miteinander verknüpft sind – politisch (Nichtzuerkennen von Rechten), ideologisch (kulturelle Repräsentationen sexualisieren oder maternalisieren sie) und ökonomisch (vgl. Kerner 2009:264-265) (meist in schlecht bezahlten Arbeitssektoren). (vgl. Collins 2000:45) Sie erstellt ein integratives Modell, das sie als eine Matrix sozialer Herrschaftsverhältnisse sieht. Unterdrückungssysteme werden hier miteinander verflochten. Im Vergleich zu additiven Modellen kann dieser Ansatz nicht nur die Herrschaftsverhältnisse der Gesellschaft, sondern auch ihre Wechselwirkungen erfassen. (vgl. Kerner 2009:268)

Soviel zum Kontext der Theorie, und nun zu ihren eigenen Inhalten. Der Begriff der Intersektionalität stammt von der Rechtstheoretikerin Crenshaw und entstand im US-amerikanischen Diskurs. Sie sprach an, welche praktischen Probleme entstehen, wenn Geschlecht und „Rasse“ als abgetrennte Analyse – und Erfahrungskategorien gesehen werden, wo doch rassistische und sexistische Diskriminierungsfaktoren sich oft nicht voneinander trennen lassen. (vgl. ebd.:346) Sie versuchte zu konzeptualisieren, wie das Recht auf Diskriminierungen, die Gender und „Rasse“ inkludierten, reagierte, (vgl. Crenshaw o.J.:2) und kam zu folgendem Schluss: Das Verständnis von Genderdiskriminierung basiert auf Erzählungen von Erfahrungen, die weiße Frauen gemacht haben. Bei rassistischer Diskriminierung sind es die Erfahrungen von afroamerikanischen Männern. Die Gesetze gegen diese beiden Formen von Diskriminierung erwarten von afroamerikanischen Frauen also, dass sie ihre Erfahrungen in eine der beiden einfügen. Nur dann werden Ansprüche legal

anerkannt. (vgl. Crenshaw 1992:404) Das liegt also in der Tradition der von Hill Collins und Bell Hooks kritisierten Mechanismen.

Crenshaw kritisierte daher das Rechtssystem auf einer normativen Ebene, weil es strukturelle Intersektionalität in seiner Besonderheit nicht erkannte. Diese strukturelle Intersektionalität ist ausgezeichnet durch besondere Arten von unterdrücken und dominieren: (vgl. Krizsan/Skjeie/ Squires 2012a:17-18) "... the ways in which the location of women of colour at the intersection of race and gender makes our actual experience of domestic violence, rape and remedial reform qualitatively different from that of white women." (Yuval-Davis 2006:198, zit. nach Crenshaw 1993:3) Crenshaw unterteilt Intersektionalität in diese eben definierte strukturelle und eine politische Form, (vgl. ebd.) denn die zwei unterdrückten Gruppen, in denen sich afroamerikanische Frauen wiederfinden, haben oft einander widersprechende Ziele. Diese Frauen müssen ihre Energie auf zwei Gruppen aufteilen, die sich teilweise widersprechen, was die Frauen intersektional entmachtet. (vgl. Crenshaw 1991:1251-1252)

Sie zeigt also auf, dass das US-amerikanische Diskriminierungsrecht eine eindimensionale Logik einsetzt, (vgl. Kerner 2009:346) und das führt dazu, dass in dem Erkennen, Beseitigen und der Konzeptualisierung von Diskriminierung afroamerikanische Frauen nicht eingerechnet werden. Betrachtet werden nur solche, welche nur auf einer Achse benachteiligt aber sonst privilegiert sind. So werden Diskriminierungen, die auf mehreren Achsen basieren, verschleiert und die betroffenen Personen marginalisiert. Außerdem werden Rassismus und Sexismus auf eine Art und Weise analysiert, die nur Aussagen über eine Subgruppe möglich macht. (vgl. Crenshaw 1994:40) Das Analysieren von Sexismus und Rassismus rein auf Personen bezogen, die bis auf ein Merkmal privilegiert sind, verzerrt daher die Ergebnisse. (vgl. Crenshaw 2013[2010]:36) Crenshaw erklärt das auf folgende Art:

"Black women sometimes experience discrimination in ways similar to white women's experiences; sometimes they are very similar experiences with Black men. Yet often they experience double-discrimination – the combined effects of practices which discriminate on the basis of race, and on the basis of sex. And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination, but as Black women." (Crenshaw 1994:44)

Afroamerikanische Frauen arbeiten zum Beispiel traditionell außerhalb des Haushalts, was zu der Idee verleiten kann, sie wären vom Patriarchat nicht so stark betroffen wie weiße Frauen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wurden. Auf der anderen Seite stand diese Lohnarbeit im Gegensatz zu geschlechtlichen Normen, laut denen Frauen nicht arbeiten gehen sollten. Für viele afroamerikanische Frauen führte das zu Problemen in der Beziehung, sowie

emotionalen oder persönlichen Problemen, denn ihre Lohnarbeit wurde oft als Versagen gesehen, da sie nicht nach den Normen leben konnten. (vgl. ebd.:46-47)

Bei den intersektionalen Erfahrungen afroamerikanischer Frauen handelt es sich also um mehr als nur eine Summe von Sexismus und Rassismus. (vgl. ebd.:40) Diese Intersektionalität muss betrachtet werden. (vgl. Crenshaw 2013[2010]:36-37) In antirassistischen Politiken werden afroamerikanische Frauen wegen ihrem Geschlecht marginalisiert, in feministischen wegen ihrer „Rasse“. Die mehrfache Marginalisierung führt dazu, dass afroamerikanische Frauen selbst schweigen und über ihre Situation geschwiegen wird. Afroamerikanische Frauen sind aber nicht die einzige Gruppe, die unter dieser Situation leidet. (vgl. Crenshaw 1992:405)

Feminismus kopiert und forciert dementsprechend die Unterdrückung von AfroamerikanerInnen oft durch das Ignorieren von „Rasse“. Antirassismus macht dasselbe mit der Unterdrückung von Frauen durch das Nichtbehandeln von Patriarchat. Das bedeutet für afroamerikanische Frauen, dass sie je nach Ansatz bestimmte Bereiche ihrer Unterdrückung verdrängen müssen. (vgl. Crenshaw 1991:1252) Strategien und Theorien mit dem Ziel rassistischer Unterdrückung entgegenzutreten, müssen in ihrer Analyse der afroamerikanischen Community die Faktoren Patriarchat und Sexismus inkludieren, und wenn der Feminismus auch für nicht-weiße Frauen sprechen möchte, muss seine Analyse auch Rassismus betrachten. Ohne so eine intersektionale Betrachtung ignorieren feministische Theorie und afroamerikanische Befreiungspolitiken nämlich einen Teil der Personen, in deren Namen sie angeben zu sprechen. (vgl. Crenshaw 2013[2010]:55)

Crenshaw bezieht sich auf die Aussagen von Truth, die mit Hilfe ihrer eigenen Erfahrungen die Unterschiede zwischen dem realen Leben von afroamerikanischen Frauen und der Ideologie von wahrer Weiblichkeit aufzeigt. Damit richtete Truth sich gegen Patriarchat und weißen Feminismus gleichzeitig, (vgl. ebd.:45) und das schon 1851, mit folgenden Worten:

“Look at my arms! I have ploughed and planted and gathered into barns, and no man could head me – and ain’t I a woman? I would work as much and eat as much as a man – when I could get it – and bear the lash as well! And ain’t I a woman? I have born thirteen children, and seen most of ‘em sold into slavery, and when I cried out with my mother’s grief, none but Jesus heard me – and ain’t I a woman?”  
(Crenshaw 1994:46)

Die Interessen, Erfahrungen und Bedürfnisse von afroamerikanischen Frauen sind oft nicht inkludiert in Sätzen, die mit „Frauen glauben/ sind/ brauchen“ beginnen, wie auch schon Truth in dem eben zitierten Abschnitt zeigte. Der weiße Entstehungskontext von Feminismus wurde allerdings selten angesprochen. So kam es dazu, dass weiße Frauen angaben, alle

Frauen zu repräsentieren, aber am Weg afroamerikanische Frauen ignorierten. Auch die Privilegierung dieser weißen Frauen sahen sie selbst nicht, was dazu führte, dass sie andere Frauen dominieren konnten. (vgl. Crenshaw 2013[2010]:45-46) Ein ähnlicher Prozess wird in Teil III angesprochen, weshalb klar wird, dass diese Vorwürfe teilweise noch Aktualität besitzen. Daher wird zum Schluss des Teil III noch einmal auf feministische Bestrebungen eingegangen.

Niemand kann einfach nur eine Kategorie in einer Situation erfahren. So sind „Rasse“, Geschlecht und Klasse immer simultan zu spüren. Es handelt sich zwar um unterschiedliche Achsen in der Sozialstruktur, aber ein Individuum spürt die drei trotzdem gleichzeitig. (vgl. Fenstermaker/ West 2002:60) Genderprobleme sind nämlich in dem jeweiligen Klassen- oder „Rassen“-Kontext anders. Rassismus führt dazu, dass afroamerikanische Frauen mit Problemen umgehen müssen, die weiße Frauen nicht kennen. (vgl. Crenshaw 1992:424) Das heißt, Feminismus muss beginnen, Probleme, die so scheinen als wären sie nur durch „Rasse“ oder Klasse definiert, aus der Gendersicht zu analysieren. (vgl. ebd.:435)

Wenn man über Gewalt gegen Frauen spricht, ist es also wichtig, Unterschiede innerhalb der Gruppen zu sehen, denn die Gewalt kann durch andere Teile ihrer Identitäten – wie Klasse oder „Rasse“ – ausgelöst werden. Durch das Nichtbehandeln von Unterschieden innerhalb von Gruppen können Spannungen entstehen. (vgl. Crenshaw 1991:1242) ”And so, when the practices expound identity as a woman or person of color as an either/or proposition, they relegate the identity of women of color to a location that resists telling.” (ebd.) Afroamerikanische Frauen haben in wirtschaftlichen, politischen und sozialen Sphären einen anderen Platz, was Bestrebungen für Reformen für Frauen oft ignorieren und was dazu führt, dass deswegen die Bedürfnisse von afroamerikanischen Frauen weniger wahrscheinlich gedeckt werden. (vgl. ebd.:1250) Ungleichheiten werden daher im Interaktionalitätsansatz als situationsbezogen und aufeinander bezogen sowie einander konstituierend wahrgenommen. (vgl. Krizsan/ Skjeie/ Squires 2012a:18-19) Mit der Intersektionalitätstheorie wurde nämlich darauf abgezielt, den Universalismus von Gender und Ethnizität zu destabilisieren und zu dekonstruieren. Beide werden als konstruierte Positionen und Kategorien wahrgenommen. Der Ansatz kann folglich verwendet werden, um zu analysieren, wie Personen marginalisiert, als andere oder als störend konstruiert werden. (vgl. Knudsen o.J.:62-64) So wie bei dem weiter unten präsentierten Konzept von Doing Gender und Doing Ethnicity handelt es sich also auch bei Intersektionalität um einen konstruktivistischen Ansatz.

Intersektionalität ist also wie bereits erwähnt keine Addition von, sondern eine Wechselwirkung von Kategorien der Ungleichheit. Untersucht werden die Überschneidungen je nach Kontext und wie verschiedene gesellschaftliche Praktiken und Strukturen der Herrschaft zusammenwirken. Degele und Winker definieren Intersektionalität als soziale Praktiken, die gegenstandsbezogen und kontextspezifisch sind und ansetzen an Wechselwirkungen von sozialen Strukturen, die Ungleichheiten generieren (Herrschaftsverhältnisse) sowie an Identitätskonstruktionen und symbolischen Repräsentationen. Crenshaw selbst illustrierte Verwobenheiten von Ungleichheiten als Straßenkreuzung. In dieser überschneiden, kreuzen und überlagern sich Machtwege: (vgl. Degele/ Winker 2009:12-15)

“Intersectionality is what occurs when a woman from a minority group... tries to navigate the main crossing in the city.... the main highway is ‘racism road’. One cross street can be Colonialism, then Patriarchy Street.... She has to deal not only with one form of oppression but with all forms, those named as road signs, which link together to make a double, a triple, a multiple, a many layered blanket of oppression.” (Yuval-Davis 2006:196, zit. nach Crenshaw 2001)

Yuval-Davis warnt davor, dass die Essentialisierung von Identitäten auch in den Intersektionalitätsansatz mitgenommen werden kann. (vgl. Lenz 2007:103) Walgenbach kritisiert ähnlich, dass auch im Ansatz der Intersektionalität ihrer Meinung nach Differenzkategorien mit einem eigenen Kern isoliert dastehen, obwohl sie sich kreuzen. (vgl. Kerner 2009:371-372) Der Intersektionalitätsansatz wird allerdings trotz dieser Kritikpunkte von feministischen WissenschaftlerInnen mit verschiedenen theoretischen Ausrichtungen sowie politischen Überzeugungen und aus verschiedenen Disziplinen eingesetzt. (vgl. Davis 2013[2010]:59) Intersektionalität ist so innerhalb von nur 20 Jahren zum Buzzword geworden, was Davis auf seine Vagheit und Unklarheit zurückführt, (vgl. Degele/ Winker 2009:13-14) denn „Intersektionalität verspricht nahezu universell verwendbar zu sein – hilfreich für das Verstehen und die Analyse jeder sozialen Praxis, jeder individuellen oder kollektiven Erfahrung, jedes strukturellen Arrangements, jeder kulturellen Konfiguration.“ (Davis 2013[2010]:63) Das Konzept adressiert außerdem das wesentliche normative und theoretische Problem, (siehe oben) dem Feminismus und feministische Wissenschaft sich stellen müssen, (vgl. ebd.:62) was zu seiner Beliebtheit mit Sicherheit beiträgt.

Der Begriff ist auch im NGO-Bereich und in Teilen der UNO sehr beliebt geworden (vgl. Yuval-Davis 2006:193-194) und Gender Mainstreaming hat den ihn in den Diskurs der Menschenrechte aufgenommen. (vgl. ebd.:204) Mit dem Beginn des neuen Millenniums hat also auch in Europa ein Prozess in der Gesetzgebung begonnen, der unterschiedliche

Ungleichheiten nicht mehr voneinander abgetrennt sieht. (vgl. Krizsan/ Skjeie/ Squires 2012a:1-2) Daraus lässt sich schließen, dass Intersektionalität nicht nur ein wissenschaftlicher Terminus ist, sondern wie von Crenshaw zu Beginn gedacht auch in Institutionen, Organisationen und Politik sowie deren Arbeit einfließt. Die Betrachtung an dieser Stelle kehrt aber zum wissenschaftlichen Bereich zurück.

Im englischen Diskurs wurde vorher schon viel über Unterschiede zwischen Frauen und deren Anerkennung diskutiert. Dabei war das Wort „intersection“ schon eingesetzt worden. Daher nahm dieser Diskurs das Konzept der Intersektionalität schnell an. In jenen anderen europäischen Diskursen in denen Ethnizität, Migration und Postkolonialismus schon kritisch diskutiert wurden, nahm man das Konzept auch relativ bald auf. Allgemein ist aber zu sagen, dass Intersektionalität als Konzept in Europa einige Kontroversen ausgelöst hat und nicht überall zur gleichen Zeit übernommen wurde. (vgl. Herrera Vivar/ Lutz/ Supik 2013[2010]:14) Auch in der deutschen Geschlechterforschung ist das Intersektionalitätskonzept allerdings zum Mainstream geworden. (vgl. Kerner 2009:345) Ein Problem der Intersektionalitätstheorie im deutschsprachigen Raum ist allerdings der Begriff „Rasse“, da er eine negative Kategorie darstellt. Daher wird hier üblicherweise stattdessen der Begriff Ethnizität verwendet, (vgl. Herrera Vivar/ Lutz/ Supik 2013[2010]:20) wie auch im Großteil dieser Arbeit.

In den USA wird der Begriff vor allem für die Forderung nach politischem Empowerment von diskriminierten Frauen verwendet. Man bezieht sich meistens auf die Trias von Klasse, Gender und „Rasse“. In Europa wird er hauptsächlich eingesetzt, um Geschlecht zu dekonstruieren und zu dezentrieren bzw. dasselbe mit anderen als binär wahrgenommenen Oppositionen zu tun. Allgemein gibt es in Europa eine starke Diskussion darüber, welche Kategorien auszuwählen sind. (vgl. Degele/ Winker 2009:14) So wird der klassische Katalog der drei eben erwähnten Kategorien immer mehr mit weiteren ökonomischen und soziokulturellen Kategorien von Ungleichheit erweitert. (vgl. Kosnick 2013[2010]:159) Lutz spricht von elementaren Dualismen und erstellte einen Katalog von 14: Religion, Alter, finanzielle Mittel, Nord-Süd, Ethnizität, Nation/ Staat, Kultur, Sexualität, Gender, Klasse, „Rasse“/ Hautfarbe, Behinderung, Herkunft/ Sesshaftigkeit und Level an sozialer Entwicklung. Sie selbst sieht diese Liste allerdings nicht als komplett an. Yuval-Davis merkt an, dass die Liste möglicherweise grenzenlos ist. (vgl. Yuval-Davis 2006:202) Butler auf der anderen Seite ist über das notorische „etc.“ am Ende fast aller Listen belustigt. (vgl. Knapp 2008[2001]:40) Auch Crenshaw weist auf diese Vielfalt von Kategorien hin. Andere

Kategorien können die Erfahrungen von afroamerikanischen Frauen auch bestimmen. (vgl. Crenshaw 1991:1245) Allgemein ist zu sagen, dass der Intersektionalitätsansatz Komplexität betont, ohne immer alle Kategorien einzusetzen. (vgl. Knudsen o.J.:63)

Die Interaktion von verschiedenen Ungleichheitskategorien in den Leben von einzelnen Personen, ist also bei der Intersektionalitätstheorie Thema, genauso wie die Interaktion dieser Kategorien in institutionellen Arrangements, kulturellen Ideologien und sozialer Praxis. Auch die Folgen dieser Interaktionen bezogen auf Macht werden betrachtet. (vgl. Krizsan/ Skjeie/ Squires 2012a:18) Macht wird so wie bei Foucault als verbunden mit Inklusion und Exklusion gesehen. Sie ist hier nicht nur Unterdrückung, sondern kann auch positiv und produktiv sein. (vgl. Knudsen o.J.:67)

“[...] exclusion involves discourses of opposition and productive power with negotiations about the meaning of gender, race, ethnicity etc. In the educational discourse the negotiation about for instance definitions of knowledge is an ongoing process with procedures of ex- and including gender, race, ethnicity etc.” (ebd.)

Herrschaftsstrukturen sind aufgrund von Bedeutungswandlungen und dynamischen Verschiebungen daher nicht statisch. (vgl. Degele/ Winker 2009:37)

Aufgrund der Geschichte des Intersektionalitätsansatzes behandeln viele Beispiele afroamerikanische Frauen, aber auch wie Migration, Klasse und Geschlecht zusammen wirken wird schon seit einiger Zeit erforscht. Yuval Davis meint, es würden soziale Machtgitter entstehen, in denen einzelne Personen eine bestimmte Position einnehmen. (vgl. Lenz 2009:54) Soziale Trennlinien betreffen also nicht nur Achsen von sozialer Macht auf der Makroebene, sondern auch konkret Menschen. Sie zeigen sich in Organisationen und Institutionen, wie Gewerkschaften, Familie, Gesetzen, und in Macht sowie Beziehungen zwischen Menschen. Zweiteres kann stattfinden, weil Personen offiziell als RepräsentantInnen von Organisationen oder Institutionen auftreten, oder auch einfach informell. Die Trennlinien befinden sich auch darin, wie Individuen ihren Alltag subjektiv im Bezug auf Ex- und Inklusion, bestimmte Identitäten und Bestrebungen sowie Benachteiligung und Diskriminierung erleben. Sie sind zusätzlich enthalten in der Repräsentationsebene (Symbole, Texte, Bilder, Ideologien). (vgl. Yuval-Davis 2006:198)

Im Positionieren von Personen sind je nach einzelner Person oder dem historischen Kontext bestimmte Trennlinien wesentlicher als andere. Manche sozialen Trennlinien sind aber in fast allen sozialen Situationen von fast allen Personen ausschlaggebend. Dabei handelt es sich um Ethnizität, Klasse, Gender und Lebensabschnitt. Solche sozialen Trennlinien ähneln sich oft

in einigen Punkten. Meist werden sie naturalisiert. Das findet jedoch je nach kulturellem Kontext auf der Basis anderer Erzählungen statt. Je nach kulturellem Kontext sind die Kategorien auch unterschiedlich hervorgehoben. (vgl. ebd.:199-203)

Unabhängig davon, um welchen Kontext es sich handelt, können auf verschiedenen Ebenen Beobachtungen gemacht werden. Wenn auf der Meso- und Makroebene der sozialen Strukturen analysiert wird, wird Geschlecht als Strukturkategorie wahrgenommen. Hier wird Geschlecht also als Ursache von sozialen Ungleichheiten gesehen, wobei sie nicht auf andere Ungleichheitsursachen reduziert werden kann. Diese Struktur prägt praktisch alle sozialen Verhältnisse und gesellschaftlichen Bereiche. Die Mikroebene konzentriert sich wiederum darauf, wie Identitäten sozial konstituiert werden und Ungleichheiten entstehen. Man betrachtet Interaktionen und Prozesse von Klassifizieren. Kategorien wie Nation, Religion, Beruf, Geschlecht etc. werden verstanden als Kategorien, über die sich ein Individuum selbst definiert. Darauf basiert Identität, welche sozial produziert wird. Ein Beispiel dafür ist der Doing Gender-Ansatz, (vgl. Degele/ Winker 2009:19-20) der im nächsten Kapitel erklärt wird.

Eine andere Ebene ist jene der symbolischen Repräsentationen. Sie beschäftigt sich damit, wie die untersuchten Prozesse und Phänomene mit Ideologien und Normen in Verbindung stehen. Man geht davon aus, dass Gesellschaften sinnhaft integriert werden durch kulturelle Ordnungen sowie gemeinsame Überzeugungen und Werte. Geteilte Repräsentationen – Gedanken, Wissens Elemente, Ideen, Bilder etc. – liefern Integrationsleistungen. (vgl. ebd.:20-21)

Über den Interskettionalitätsansatz lässt sich zusammenfassend sagen, dass es sich dabei um eine Antwort auf Kritik am Feminismus handelt, denn das Konzept verspricht das Problem zu lösen und wird weit verbreitet eingesetzt. Damit können die Lebensrealitäten von einzelnen Personen unter Einbezug aller relevanten Unterdrückungskategorien analysiert werden. Zentral ist, dass diese sich nicht addieren lassen, sondern einander im Sinne einer Kreuzung überlappen. Durch den Diskurs wurde der Begriff „der Frau“ dezentriert und dekonstruiert, was es zum Beispiel im Rahmen dieser Diplomarbeit ermöglicht, die Situation migrantischer Hausangestellter in einer Überlappung der Kategorien Geschlecht und Ethnizität zu betrachten. In Teil I war der Bezug auf eine vergeschlechtlichte Unterdrückung zentral und in Teil III wird die Unterdrückung einer intersektionalen Gruppe präsentiert: Sie sind migriert und sie sind Frauen, weshalb sie als Migrantinnen unterdrückt und konstruiert werden. Bevor

dazu übergangen wird, wird an dieser Stelle allerdings noch die zweite in dieser Arbeit eingesetzte Theorie vorgestellt.

## **6. Doing Gender, Doing Ethnicity**

Die Recherche zum Thema Haushaltsarbeit leitete schnell zum Ansatz des Doing Gender und im Bezug auf migrantische Hausangestellte zu Doing Ethnicity. In der Analyse der Ergebnisse mit der Intersektionalitätstheorie ergab es sich außerdem, diese verschiedenen Ansätze im Bezug auf migrantische Hausangestellte zu kombinieren. Um dies in Teil III tun zu können, werden an dieser Stelle Doing Gender und Doing Ethnicity vorgestellt. Begonnen wird mit dem Geschlecht.

### **6.1 Doing Gender**

Das Konzept Doing Gender stammt von West und Zimmermann, (vgl. Wächter 2004:16) und beruht auf Theorien von Goffman und Garfinkel. West und Zimmermann betrachteten individuelle Interaktionen und Institutionen, und kamen zu dem Schluss, dass Individuen in der Gegenwart anderer Gender herstellen. Sie betonen, dass viele gesellschaftliche Differenzierungen entstehen, weil soziale Arrangements einerseits auf Gender aufbauen und andererseits zu Gender führen. (vgl. ebd.:21-22) Doing Gender ist also ein ethnomethodologischer und sozialkonstruktivistischer Zugang. Es handelt sich um eine interaktive Produktion von Geschlechterbeziehungen, -differenzen und -identitäten. (vgl. Bammer 2013:83) Personen leiten dementsprechend ihre Aktivitäten in einer Interaktion, um Gender auszudrücken oder zu reflektieren. Dabei nehmen sie die Interaktionspartner mit derselben Betrachtungsweise auch wahr. (vgl. West/ Zimmermann 2002:4) Auf dieser Idee aufbauend sehen West und Zimmermann Gender als

“[...] a routine, methodical, and recurring accomplishment. We contend that the “doing” of gender is undertaken by women and men whose competence as members of society is hostage to its production. Doing gender involves a complex of socially guided perceptual, interactional, and micropolitical activities that cast particular pursuits as expressions of masculine and feminine “natures”.” (ibd.)

Wenn Gender etwas ist, das wir erreichen bzw. erarbeiten müssen, fokussiert die Diskussion auf die individuelle, die interaktionelle und die institutionelle Ebene. So gehört Gender niemandem, sondern wird in sozialen Situationen produziert. (vgl. ebd.) Mit Doing Gender werden daher Darstellungs-, Wahrnehmungs- und Zuschreibungsroutinen in alltäglichen Handlungen gemeint. Soziale Ordnung wird als nicht stabil gesehen und sie muss daher durch Genderdarstellungen als Routine produziert werden. Hier entsteht ein Geschlechterarrangement aufbauend auf in der Kindheit vor allem im Haushalt erlernten Geschlechtercodes. (vgl. Lutz 2008[2007]:39) Daher ist ein anderer Aspekt des Doing Gender folgender: "Doing gender means creating differences between girls and boys and women and men, differences that are not natural, essential, or biological. Once the differences have been constructed, they are used to reinforce the "essentialness" of gender." (West/ Zimmermann 2002:13)

Um eine eigene Identität aufzubauen, muss die Zuschreibung eines Geschlechts gegenüber sich selbst daher stattfinden. (vgl. Haas 2003:53) Die Geschlechterkategorisierung ist eine Identifizierung mit einem Geschlecht, die im Alltag stetig stattfindet. Um jemanden als einem der beiden Geschlechter zugehörig zu identifizieren, muss er/ sie ein vordefiniertes Repertoire an Merkmalen erfüllen. (vgl. Fenstermaker/ West 2002:65) Ein Individuum wird in seinem Leben also auf ein Geschlecht und dessen Darstellung fixiert. Dies basiert auf einer Naturalisierung und Stabilität von Geschlecht. Die Stabilität entsteht durch stereotype Verhaltenscodes, körperliche Merkmale, Sprache und materielle Artefakte, sie wird außerdem durch institutionelle Arrangements unterstützt. (vgl. Wächter 2004:25) Gender bezieht sich dementsprechend auf ein Verwalten von Aktivitäten in verschiedenen Situationen basierend darauf, was normativ an Aktivitäten und Einstellungen von der eigenen Geschlechterkategorie erwartet wird. (vgl. West/ Zimmermann 2002:4-5)

Als Anfang des Doing Gender wird die Ethnomethodologie von Garfinkel gesehen, die behauptet, Menschen stellen fortwährend entweder Männlichkeit oder Weiblichkeit dar. Andererseits wird ein Mensch aber von anderen als Mann oder als Frau gesehen und erhält entsprechende Zuschreibungen bezüglich Handlungen und Gefühlen. Garfinkel spricht außerdem von einer Omnirelevanz des Geschlechts im Alltagsleben. Damit meint er eine durchgehende Produktion von Geschlechtlichkeit basierend auf Routine. McKenna und Kessler auf der anderen Seite sehen nicht die Notwendigkeit eines stetigen Produzierens der Geschlechtlichkeit. Weil Geschlecht als unveränderlich gilt, wird es am Beginn einer

Interaktion vom/ von der InteraktionspartnerIn festgestellt und alles Weitere läuft in der Wahrnehmung durch diesen geschlechtlichen Filter. (vgl. Wächter 2004:17-19)

Goffman wiederum vertritt die Ansicht, Menschen nehmen an, ihre InteraktionspartnerInnen hätten eine Art „essentielle Natur“, die durch ihre von sich gegebenen Zeichen erkannt werden kann. Prototypen dieser „essentiellen Natur“ sind Männlichkeit und Weiblichkeit. Wir drücken sie durch konventionalisierte, flüchtige Handlungen aus, welche wiederum die Art und Weise des Kontakts angeben. Laut Goffman sind diese Darstellungen Rituale, welche nicht die Aktivitäten selbst sind, aber in diesen Aktivitäten Ausdruck finden. Die Darstellungen werden auf eine Art in der Interaktion eingebaut, die die Aktivitäten nicht behindert. Sie sind laut Goffman freiwillig, das heißt nicht verpflichtend. West und Zimmermann wiederum vertreten die Ansicht, Gender wäre nicht etwas, das sich nur zwischen den mehr ernstesten Dingen des Lebens in einer Interaktion befindet, bzw. diese nicht beeinflusst. (vgl. West/ Zimmermann 2002:6-7)

Darüberhinaus ist zu beachten, dass gegendertes Verhalten nicht statisch ist. Es muss an den Kontext angepasst werden und ist daher veränderbar. West und Zimmermann sprechen von Zurechenbarkeit, denn jeder Mensch muss bei allen Handlungen einer Geschlechterkategorie zugeteilt werden können. Deswegen kann ein Mensch nie vermeiden, Doing Gender zu vollziehen. (vgl. Wächter 2004:22-23) Zurechenbarkeit bezieht sich darauf, wie Aktionen wirken bzw. charakterisiert werden können. Viele Aktionen werden mit der Berücksichtigung von Zurechenbarkeit geformt. (vgl. West/ Zimmermann 2002:12) In den eigenen Worten dieser beiden lautet das so:

“And to be successful, making or displaying gender must be finely fitted to situations and modified or transformed as the occasion demands. Doing gender consist of managing occasions so that, whatever the particulars, the outcome is seen and seeable in context as gender appropriate or, as the case may be, gender inappropriate-that is, *accountable*.” (ebd.)

Jedes Individuum hat außerdem, wie in der Betrachtung der Stereotype schon erwähnt, mehrere soziale Identitäten, die je nach Situation in den Vordergrund oder in den Hintergrund treten. Diese sind je nach Situation anders, aber das eigene Geschlecht bleibt immer dasselbe (mit der Ausnahme einer Geschlechtsumwandlung). Das heißt Doing Gender ist immer und in einer unendlichen Vielfalt von Situationen möglich. Zurechenbarkeit im Bezug aufs Geschlecht ist deswegen in jeder Aktion relevant, wenn die Geschlechterkategorie als omnirelevant gesehen wird. Ob eine Aktion als männlich oder weiblich haftbar wahrgenommen wird, kann darüber entscheiden, ob andere Aktionen diskreditiert oder

legitimiert werden. Dementsprechend kann man jede Aktion auf ihre geschlechtliche Natur hin evaluieren. (vgl. ebd.:13-15) Dabei ist aber diese Feststellung von West und Zimmermann zu beachten: “[...] to “do” gender is not always to live up to normative conceptions of femininity or masculinity; it is to engage in behavior *at the risk of gender assessment.*” (ebd.:13)

Doing Gender findet allerdings so wie Stereotypisierungen nicht grundlos statt, denn Gender produziert nicht nur die Optionen und Grenzen einer Geschlechterkategorie, sondern legitimiert und reproduziert sie auch. (vgl. Wächter 2004:23) Doing Gender hat daher soziale Konsequenzen zum Beispiel in der Verteilung von Ressourcen und Macht. Es dient auch der Legitimierung von sozialen Arrangements. In dem Prozess werden Unterschiede zwischen Geschlechterkategorien als anhaltend, natürlich und normal konstruiert. Institutionelle Arrangements werden bei einem gerechtfertigten Doing Gender legitimiert und reproduziert. Sie werden aber auch nicht hinterfragt durch Doing Gender ohne Rechenschaft, sondern die Hinterfragung betrifft dann Individuen. (vgl. West/ Zimmermann 2002:21-22)

Einer der Kritikpunkte an Doing Gender ist, dass es angeblich nur auf der individuellen Ebene arbeite. (vgl. Wächter 2004:16) Lorber spricht daher bei Gender von einer sozialen Institution, denn Geschlecht wird in Interaktionen und persönlichen Identitäten konstruiert und erhalten. In dieser These verbindet sie struktur- und handlungstheoretische Ansätze. Gender tritt laut Lorber in verschiedenen Ebenen auf: Es ist eine Größe für sich alleine, bestimmt aber auch soziale alltägliche Prozesse und individuelle Erwartungsmuster, und zeigt sich in den wesentlichen gesellschaftlichen Organisationsformen (Ideologie, Politik, Familie, Wirtschaft). (vgl. ebd.:25) „[...] gender-Struktur und gender-Praxis einerseits, Mikropolitik des Alltags und Makropolitik staatlicher Herrschaft andererseits stützen und legitimieren einander wechselseitig.“ (ebd., zit.nach Lorber 1999:49)

Familienarbeit ist, wie bereits erwähnt, eine Tätigkeit, die ganz besonders vergeschlechtlicht ist. Sie trägt daher wesentlich zur Identität bei. Es handelt sich um eine der Kernaktivitäten von Doing Gender, was bedeutet, dass sie die gesellschaftliche Geschlechterordnung instand hält, (vgl. Lutz 2008[2007]:39) denn „[...] sie ist emotional hochgradig mit Bedeutungen und Interpretationen darüber verbunden, wer wir als Frauen und Männer sind und wer wir sein wollen.“ (Rerrich 2002:21) Aus diesem Grund stellt Doing Gender ein wesentliches Konzept in der Betrachtung von intersektionalen Stereotypen in der bezahlten Haushaltsarbeit dar, und wie sich später auch zeigen wird Doing Ethnicity, das nun vorgestellt werden soll.

## 6.2 *Doing Ethnicity*

Dabei handelt es sich um folgendes:

„Der *Doing Gender*-Debatte folgend wird nicht mehr gefragt, was Ethnizität ist, sondern wie sie im *Doing Ethnicity* handelnd hergestellt wird. *Doing Ethnicity* ist als relationale Kategorie ebenfalls hierarchisch strukturiert und habitualisiert. Genau wie bei Gender steht die Prozesshaftigkeit und die Konstruktionsleitung im Mittelpunkt der Betrachtung [...]“ (Lutz 2008[2007]:40)

Hirschauer kritisiert, dass Geschlechterkonstruktion bei West und Zimmerman sowie Garfinkel als omnirelevant gesehen wurde, denn Klasse, „Rasse“, Ethnizität und Alter sind ebenfalls soziale Konstrukte und auch diese Kategorien werden auf der strukturellen und der Interaktionsebene produziert und bewahrt. Dementsprechend handelt es sich bei *Doing Ethnicity* um eine Darstellung von Ethnizität in Interaktionen sowie Zuschreibungen einer ethnischen Zugehörigkeit von einem Individuum in Interaktionen. Der/ die InteraktionspartnerIn nimmt die Zuschreibung als Basis in der Wahrnehmung von allen von der Person ausgeführten Handlungen. Ethnizität wird also in institutionellen Arrangements und Interaktionen hergestellt sowie reproduziert. Nach Lorber, wenn man ihrem Blick auf Gender folgt, ist Ethnizität auch eine Institution, weil sie gesellschaftlich für Trennungen zwischen den Mitgliedern der Gesellschaft eingesetzt wird. (vgl. Wächter 2004:34) Die *Doing Gender*-Theorie wird also auf eine andere Kategorie umgelegt.

Die konstruktivistische Ethnizitätsforschung allgemein sieht Ethnien nicht als Einheiten bzw. tatsächlich vorhandene Gruppen. Sie werden als sozial konstruiert verstanden, denn man muss sie machen. Herkunft, Geschichte und Kultur sind nicht selbst der Kern einer Ethnie, sondern vielmehr wie diese gebildet, hergestellt, umgeformt und verwendet werden. Aus diesem Ansatz schließt Heinemann, dass nicht der Inhalt ethnischer Gruppen in deren Entstehung zentral ist, sondern die Funktion der ethnischen Gemeinschaft, welche im Bewahren sozialer Grenzen unter Gruppen zu finden ist. Möglichkeiten zur Unterscheidung, wie kulturelle Inhalte oder Hautfarbe, sind zur Abgrenzung da (vgl. ebd.:35) und Hall versteht Ethnizität als eine wesentliche Kategorie von sozialer Positionierung. (vgl. Lutz 2008[2007]:40)

Auch postkolonialistische TheoretikerInnen heben zusätzlich hervor, dass sich kulturelle Inhalte ständig ändern bzw. ständig neu produziert werden. Sie sehen ethnische Identität als etwas, das kulturell, politisch und historisch konstruiert ist. Laut Barth wiederum sind in der Konstruktion von Ethnien Grenzen zentral, um ethnische Gemeinschaften zu bilden und

weiterführend zu bewahren. Ethnizität sieht er als einen Prozess, in dem Grenzen entstehen und sich verschieben. Die Grenzen entstehen im Kontakt zwischen Gruppen, und werden dabei von den handelnden Personen selbst hergestellt. Relevante Kriterien, die über Gruppenzugehörigkeit entscheiden, sind neben Grenzen auch Gruppenbesonderheiten. Beide werden in Interaktionen produziert. So werden individuelle und kollektive Identitäten gleichzeitig gemacht. Das bedeutet, dass Interaktionen soziale Ordnung und Individuen verbinden, denn ethnische Gruppen organisieren Interaktionen. (vgl. Wächter 2004:35-36)

In der Praxis bedeutet das Folgendes: Das Konzept der Staatsbürgerschaft wird eingesetzt, um kulturelle oder ethnische Gruppierungen zu erzeugen. Gesetze forcieren ein hierarchisches Verhältnis von Personen, die dazugehören, und jenen, die das nicht tun. Es basiert auf der Idee von einer kulturellen Nation, die „natürlich“ vereinigt ist, bzw. der Idee einer nationalen Identität. Die eigene Identität wird sozial konstruiert, und „Fremde“ werden durch Gegensatz konstruiert. Institutionelle Praxis beinhaltet und erzeugt die Ideen. Wächter kommt zu dem Schluss, dass in Interaktionen auch eine „AusländerIn“-Identität dargestellt wird. (vgl. ebd.:39-40) Winant und Omi stellten beispielsweise fest, dass AmerikanerInnen bestimmte kollektive Vorstellungen haben, wie sich Mitglieder einer Gruppe verhalten bzw. wie „sie sind“. Zum Beispiel ist man irritiert, wenn ein Lateinamerikaner sich nicht wie ein „Latino“ verhält. Insofern ist die oben behandelte Zurechenbarkeit auch in der „Rasse“-Kategorie relevant. So ist auch „Rasse“ eine situationsbezogene Leistung. (vgl. Fenstermaker/ West 2002:67) Doing Ethnicity verhält sich daher allgemein so wie Doing Gender, allerdings bezogen auf eine andere Kategorie. In der intersektionalen Verbindung dieser zwei wird in Teil III darauf eingegangen, wie sich diese beiden überschneiden können.

Allgemein kann gesagt werden, dass das Konzept von Doing Gender und Doing Ethnicity davon ausgeht, dass Individuen in ihrem Verhalten Geschlecht und Ethnizität herstellen und reproduzieren. Sie gehen davon aus, dass andere Personen dasselbe tun und beurteilen sie danach. Aufgrund des zweiten Schritts ist die Zurechenbarkeit des eigenen Verhaltens wesentlich, denn Gender und Ethnizität sind im alltäglichen Handeln erreichte Leistungen. Weiters wirken sie sich auf Grenzziehungen und Ressourcenverteilung aus.

Damit ist also auch das letzte Kapitel des Theorieteils abgeschlossen, in dem der zweite zentrale Rahmen der Beantwortung der Fragestellung gelegt wurde. In Teil I wurde der thematische und in diesem Teil der theoretische Boden der im Folgenden präsentierten Schlussfolgerungen der Recherche erklärt. Stereotype, Sexismus, Rassismus und Diskriminierung wurden hier als Begriffe vorgestellt, der Intersektionalitätsansatz präsentiert

und abschließend eine Erklärung von Doing Gender und Doing Ethnicity gegeben. In Teil III werden die Begriffe und die Konzepte in der Betrachtung migrantischer Hausangestellter miteinander verbunden.

## **TEIL III**

Bevor die Ergebnisse mit Bezug auf die Erkenntnisse aus Teil I und II aber diskutiert werden, wird noch vorgestellt welche Methoden eingesetzt wurden um zu diesen Schlussfolgerungen zu kommen.

### **7. Methoden der Diplomarbeit**

In den bisherigen Aufarbeitungen der gesichteten Literatur wurden der thematische und der theoretische Rahmen der Forschungsergebnisse dargelegt. Dies ist wichtig, um die in den kommenden Kapiteln dargelegten Informationen in einen Kontext setzen und die Schlussfolgerungen der Verfasserin der Arbeit nachvollziehen zu können. Zentral ist allerdings auch zu erfahren auf welche Art und Weise die Informationen zusammengetragen und miteinander verbunden wurden. Deswegen wird in diesem Kapitel die Methode beschrieben. Dabei handelt es sich um drei Methoden, die eingesetzt wurden: Literaturrecherche, ExpertInneninterview und Forschungstagebuch.

#### ***7.1 Literaturrecherche***

Hauptsächlich baut die Diplomarbeit auf Literaturrecherche auf. Theorie, Begriffsdefinitionen, thematischer Rahmen und Beispiele in der vorhandenen Literatur zu den genannten und zusammengeführten Inhalten wurden gesichtet und zur Beantwortung der Fragestellung eingesetzt. Diese spezielle Bündelung der Informationen zu dem Thema ist in der wissenschaftlichen Literatur neu, wie nach einer ausführlichen Recherche festgestellt wurde. (siehe auch Einleitung)

Die Idee zu dieser Arbeit entstand aufgrund einer anderen wissenschaftlichen Abschlussarbeit. In der Forschung für diese erste Arbeit setzte sich Weidinger mit der Arbeits- und Lebenssituation lateinamerikanischer Hausangestellter in Wien auseinander. Dafür wurde Literatur recherchiert und eine empirische Forschung ausgeführt. (vgl. Weidinger 2011:35-48) In der zu jener Zeit gelesenen Literatur stieß die Autorin regelmäßig auf das Thema der Stereotype und auf die Intersektionalitätstheorie. Beide empfand sie als zu gering wissenschaftlich behandelt und noch nicht eng genug theoretisch miteinander verbunden, weswegen der Entschluss fiel die Fragestellung der vorliegenden Arbeit aufzuarbeiten. Da genug Information in der Literatur zwar verstreut aber vorhanden war, baute sich die Forschung dieser Arbeit fast ausschließlich auf die Recherche dieser Literatur und das Herausfiltern relevanter Informationen auf.

Die recherchierte Literatur wurde hauptsächlich über die Bibliotheken der Universität Wien und die Österreichische Nationalbibliothek bezogen. Nach Schlosshan gibt es in solchen wissenschaftlichen Bibliotheken zwei mögliche Versionen der Suche: nach konkreten Büchern, oder nach Literatur zu einem bestimmten Thema. (vgl. Schlosshan 1990:27-30) Beide wurden eingesetzt. Die Literatur wurde häufig über die Bibliographien anderer gesichteter Literatur gefunden. Wenn im Text dieser anderen Literatur Hinweise auf ein Buch oder einen Artikel mit potentiell relevanten Informationen gemacht wurde, wurde auch dieses Buch oder dieser Artikel herangezogen. Weiters wurden die Suchmaschinen der Bibliotheken und das Internet zum Finden von Quellen herangezogen. Vor allem diese letzten Quellen müssen auf ihre Vertrauenswürdigkeit getestet werden, (vgl. Bachmann 2012:42-43) weswegen kritisch mit ihnen umgegangen wurde.

Allgemein ist zu sagen, dass alle Quellen kritisch betrachtet werden sollten. Das passiert indem von AutorInnen eingenommene Positionen aus einer kritischen Distanz betrachtet werden, eine Quelle auf ihre Seriösität hin untersucht wird und die eigenen Emotionen und Positionen beim Lesen beobachtet und hinterfragt werden. (vgl. Felbinger/ Mikula 2012:28) In der Recherche der vorliegenden Arbeit wurden alle drei Schritte simultan eingesetzt, wobei vor allem das Führen eines Feldforschungstagebuchs (siehe unten) sich als sehr hilfreich erwies.

Außerdem ist ein zielorientiertes Suchen von Literatur zentral. Dafür wird das Thema eingegrenzt und nach den innerhalb dieses Rahmens nötigen Informationen konkret gesucht. (vgl. Bachmann 2012:36) Recherchiert wird dann nicht nach willkürlichen Fragen, sondern diese werden gewissen Leitkategorien bzw. Dimensionen zugeteilt. (vgl. Scheipl 2012:80) Zu

Beginn wurde auf der einen Seite die Theorie recherchiert und auf der anderen Seite der Sektor der bezahlten Haushaltsarbeit. Ähnlich wie die Aufteilung der vorliegenden Arbeit wurden dabei drei Kategorien geschaffen in denen Informationen gesammelt wurden: Haushaltsarbeit, Theorie und Stereotype. Teilweise gab es auch Überschneidungen der Kategorien in einzelnen Inhalten, was mit Verweisen markiert wurde. Nach diesen Kategorien wurden die in der Literatur entdeckten Inhalte auch eingeteilt und strukturiert, wobei jede Kategorie über Subkategorien verfügte. In der Kategorie Haushaltsarbeit wurden die Informationen zum Beispiel danach strukturiert ob es sich um unbezahlte oder bezahlte Arbeit handelte. Diese Strukturierung bietet auch die Basis des Aufbaus von Teil I. Ähnlich verlief die Subkategorisierung von Teil II, wobei erst nach einiger Zeit der Recherche die Kategorie Doing Gender eingefügt wurde und etwas versetzt ebenfalls Doing Ethnicity.

Die Konstruktion von Subkategorien von Stereotype erwies sich dagegen als sehr komplex und dynamisch. Die Anzahl der Subkategorien und die Subkategorien selber veränderten sich mit den Ergebnissen der Recherche. Begonnen wurde mit folgenden Subkategorien: migrantische Hausangestellte allgemein, intersektionale Diskriminierung, intersektionale Stereotype und Relevanz der Stereotype in der Auswahl einer Hausangestellten. Beendet wurde diese Recherche mit den folgenden: Geschichte der Migration von Hausangestellten, migrantische Hausangestellte und intersektionale Diskriminierung, europäische Dominanzkultur, intersektionale Stereotypen, Othering, Auswahl der Hausangestellten und die Bedeutung von Stereotypen darin (Persönlichkeit), eigener Einsatz von Stereotypen durch die Hausangestellten sowie Doing Ethnicized Gender. Es ist eindeutig zu erkennen, dass es sich bei dieser letzten Einteilung um die Kapitelaufteilung des Teil III (abgesehen von dem Kapitel über die an dieser Stelle präsentierten Methoden) handelt.

Die Entwicklung dieser Einteilungen entstand während der Recherche. Um aus dem Lesen einen Erkenntnisgewinn zu erreichen ist es notwendig es zielorientiert auszuführen, so wie auch die Suche zielorientiert sein muss, wie gerade eben dargestellt. Daher wurde die SQ3R-Methode eingesetzt, welche die Arbeit mit einer Quelle in fünf Schritte teilt: Survey (Aufbau, Struktur sowie wesentliche Gedankengänge der Quelle werden überblickt), Question (an die Quelle werden Fragen gestellt), Recite (die gelesenen Informationen werden exzerpiert und zusammengefasst) und Review (eigene Zusammenfassung der Quelle mit Schlüsselworten und Erkenntnissen). (vgl. Felbinger/ Mikula 2012:24-27) Durch die Verwendung dieser Methode war es einerseits möglich gezielt zu lesen und andererseits den eigenen Forschungsverlauf sowie gewonnene Erkenntnisse später schnell wieder abzurufen.

Die eingesammelten Daten müssen im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit in ein darüber stehendes Modell eingeordnet werden. (vgl. Scheipl 2012:82) Das heißt, dass in dem Fall der vorliegenden Arbeit die Ergebnisse der Literaturrecherche zu den intersektionalen Stereotypen, die in Teil III dargestellt werden, in die Erkenntnisse aus Teil I und II eingefügt werden müssen. Die ersten zwei Kategorien wurden also in der Praxis verwendet um die Ergebnisse der letzten Kategorie zu analysieren, wobei die Informationen in allen drei Bereichen vor allem aus der Literatur stammen.

## *7.2 ExpertInneninterview<sup>7</sup>*

Im Rahmen dieser Arbeit wurde darüber hinaus ein ExpertInneninterviews getätigt. Solche führen WissenschaftlerInnen mit Personen, die in dem von ihnen untersuchten Bereich über bestimmte Fachkenntnisse verfügen. Sie werden in diesem Bereich oder auch im Bezug auf eine bestimmte Kategorie der Forschung als besonders kompetent wahrgenommen. Diese ist in vielen Fällen bezogen auf praktische Abläufe. Dementsprechend wollen die ForscherInnen mit ExpertInneninterviews meist keine Informationen zum kompletten Forschungsfeld, sondern zu einem Teilbereich der Forschung. (vgl. Schlehe 2003:80)

Auf die Expertin Mag.a Boidi fiel die Wahl aufgrund ihrer Leitung einer Organisation, die eine Anlaufstelle für Personen aus dem Recherchefeld ist. Bei dieser Organisation handelt es sich um LEFÖ („Lateinamerikanische Exilierte Frauen Österreichs“), (Boidi 2011; siehe auch Anhang) welche vor allem lateinamerikanische Immigrantinnen als Klientinnen hat. Sie bietet psychologische, rechtliche und gesundheitsbezogenen Betreuung (vgl. LEFÖ o.J.:o.S.) für Migrantinnen (seit einiger Zeit nicht mehr nur Lateinamerikanerinnen). (vgl. Boidi 2004:132-133) In der Kontaktaufnahme mit Mag.a Boidi wurde angenommen, dass sie über relevante Informationen verfügen könnte, weil ihre Leitung einer Migrantinnenorganisation darauf hindeutete, dass sie sich in den letzten Jahrzehnten mit der Situation von Migrantinnen in Österreich auseinandergesetzt hatte, anfangs im Bezug auf speziell Lateinamerikanerinnen und mittlerweile auch bezogen auf Migrantinnen anderer Herkunftsregionen. Es wurde vermutet, sie würde durch die Arbeit mit diesen Frauen die Lebens- und Arbeitssituation von weiblichen immigrierten Personen in diesem Land kennen und durch allgemein die Arbeit der

---

<sup>7</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:42-43

Organisation auch das Bild, das in Österreich gegenüber Migrantinnen besteht, kennen. Von diesem Bild kann man vermuten, dass es Stereotype beinhaltet. Auch nahm die Interviewerin an, dass Mag.a Boidi in den langen Jahren mit migrantischen Hausangestellten in Kontakt gekommen war.

Die meisten ExpertInneninterviews sind halbstrukturierte Interviews, das heißt, sie folgen einem Leitfaden, von dem allerdings auch abgewichen werden kann. (vgl. Bogner/ Menz 2009[2002]:15) Diese Vorgangsweise wurde auch hier gewählt. Mag.a Boidi erhielt den Leitfaden zwei Wochen vor dem Interview und es wurden darüber hinaus Fragen gestellt, die sich aus dem Interview entwickelten.

Das Interview wurde weiterführend nach Schmidts Modell analysiert, weil diese etwaiges theoretisches Vorwissen nicht ausschließt, wie das andere Methoden tun. Es basiert darauf, dass Auswertungskategorien geformt werden. (vgl. Schmidt 2007[2000]:448-451) Dabei entstanden folgende Kategorien: Stereotype (LateinamerikanerInnen und in der Anstellung von Hausangestellten), lateinamerikanische Hausangestellte (in Österreich), Gewalt (Frauenhandel) und Diskriminierung (Migrationsregime), Hierarchien (Ausbeutung) sowie (Nationalität der) ArbeitgeberInnen. Entlang dieser Linien wurde das gewonnene Wissen in die vorliegende Arbeit eingebaut.

### **7.3 *Forschungstagebuch***

Die komplette Forschung von Konzepterstellung über Recherche bis Niederschreiben wurde außerdem vom Schreiben eines Tagebuchs begleitet, in dem alle Schritte und Ideen eingetragen wurden. Damit steht es in der Tradition davon wie es laut Felbinger und Mikula auszusehen hat, die folgendes vorschlagen: Während eine Quelle gelesen wird, ist es ratsam, sich Notizen zu machen, was zum Beispiel im Forschungstagebuch sein kann. Notiert werden sollten Fachausdrücke, Fremdwörter (mit deutscher Übersetzung), Hinweise bezüglich anderer AutorInnen, eigene (kurze) Anmerkungen und Gedanken, wesentliche Argumente und Passagen der Quelle sowie widersprüchliche Argumente. (vgl. Felbinger/ Mikula 2012:32)

Ereignisse in verschiedenen Forschungsphasen sollen festgehalten werden: (vgl. Anastasiadis/ Bachmann 2012:173) „Demnach handelt es sich bei einem Tagebuch um eine Sammlung von regelmäßigen und vor allem persönlichen Einträgen zu vor Kurzem erlebten Interaktionen,

Aktivitäten und Impressionen.“ (ebd.:174) Im Rahmen der Recherche werden oft wichtige Erkenntnisse zuallererst in einer Notiz im Tagebuch als Hypothese formuliert. (vgl. ebd.:175) So ereignete es sich auch häufig in der dieser Arbeit zugrunde liegenden Recherche. Sie wurden in einem ständig mitgeführten Notizblock niedergeschrieben.

In ihrer Beschreibung eines Forschungstagebuchs schlagen Anastasiadis und Bachmann darüber hinaus vor die Einträge als verschiedene Arten von Aufzeichnungen zu markieren (vgl. ebd.:178) Dieser Idee folgend wurden in dem zu dieser Forschung geführten Notizblock Einträge in verschiedenen Farben markiert, wobei folgende am häufigsten vorkamen: Freies Schreiben zum Lösen einer Blockade, Anregungen für weitere Recherchen, vorläufige Hypothesen, eigene Gefühle zum Thema sowie sich widersprechende Argument.

Vor allem die Aufarbeitung der gesichteten Literatur bildet also die Basis der Informationen in dieser Arbeit und wird durch einige Informationen aus dem Interview vervollständigt. Das Forschungstagebuch ermöglichte es die Schritte der Recherche und die Ideen zu verschiedensten Zeitpunkten der Suche nach Informationen festzuhalten und miteinander zu verbinden. So hat sich aus den drei Methoden miteinander verschränkt die vorliegende Arbeit ergeben und es war möglich zu den in Teil III und der Conclusio dargestellten Ergebnissen zu gelangen.

Thematischer, theoretischer und methodischer Hintergrund der Beantwortung der Fragestellung sind hiermit bekannt. Auf Basis dieses Vorwissens wird daher in den kommenden drei Kapiteln die Frage beantwortet, die hier noch einmal in Erinnerung gerufen werden soll: *Spielen sexistische sowie rassistische Stereotype in der Anstellung von migrantischen Hausangestellten eine Rolle? Wenn ja, welche? Wie überschneiden sich die zwei – Sexismen und Rassismen (Intersektionalität)?*

In einem ersten Schritt wird hier allgemein auf migrantische Hausangestellte und ihre Situation am Arbeitsmarkt eingegangen. Darauf folgend werden rassistische und sexistische Stereotype in der Anstellung von Migrantinnen im Haushalt betrachtet und intersektional miteinander verbunden. Nach einer Wiedergabe von Beispielen intersektionaler Stereotype und einer Betrachtung des allgemein stattfindenden Othering wird das Augenmerk darauf gelegt, wie die Stereotype beeinflussen, welche Hausangestellt beschäftigt wird. Auch betrachtet wird, wie Migrantinnen die Stereotype für sich einsetzen.

In der Recherche konnte auf Basis der gesammelten Informationen der Schluss gezogen werden, dass Doing Gender und Doing Ethnicity in diesen Prozessen von Bedeutung sind. In

der Literatur werden sie als eine Ergänzung betrachtet, oder ersetzen sich. In der Kombination mit dem Intersektionalitätsansatz reichte diese Betrachtung jedoch nicht aus und im Rahmen dieser Arbeit wurde daher der neue Begriff des Doing Ethnicized Gender kreiert. Worum es sich dabei handelt, wird im letzten Kapitel beschrieben.

## **8. Migration und intersektionale Diskriminierung in der Literatur<sup>8</sup>**

Begonnen wird also der dritte Teil der vorliegenden Arbeit mit einer Beschreibung der Situation migrantischer Hausangestellter. Die Bedeutung dieser Kombination von Migration und bezahlter Haushaltsarbeit lässt sich aus Salzingers Zitat erkennen: “Although the social organization of domestic work has shifted over time, the migrant origins of the work force have shown remarkable stability.” (Salzinger 1991:157) Haushaltsarbeit war also schon in der Vergangenheit ein wesentlicher Sektor, in dem (Binnen-)Migrantinnen Arbeit fanden. (vgl. Rerrich 2002:24-25) Schon um 1900 herum kamen Dienstboten in Wien zum Beispiel meistens aus Böhmen, Mähren, Ober- und Niederösterreich. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:16) Jene aus Böhmen und Mähren zählten auch damals schon zu den „Ausländerinnen“. (vgl. Haas 2003:11) Daher erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, die Geschichte dieser Verbindung knapp zu erläutern.

### ***8.1 Geschichte der migrantischen bezahlten Haushaltsarbeit und eine Feminisierung der Migration***

In diesem geschichtlichen Abriss wird ein Fokus auf allgemeine Trends gelegt und aus Platzgründen auf keine Details eingegangen. In der Mitte des 19. Jahrhunderts stammten international migrierte Hausangestellte meist aus reicheren Nationen und gingen in ärmere Länder (beispielsweise Siedlerkolonien) und rund um 1900 waren Hausangestellte in Europa knapp, weil die Land-Stadt-Migration von Dienstboten zurück ging. Um dieser Knappheit zu begegnen, sah man ImmigrantInnen aus anderen Nationen als Lösung. Daher gab es mehr internationale MigrantInnen in europäischen Haushalten, welche aber überwiegend aus anderen westeuropäischen Staaten stammten. (vgl. Sarti 2008:79-82) Daraus lässt sich

---

<sup>8</sup> Argumentation und Inhalt überschneidet sich in manchen Momenten mit Weidinger 2011:20-113

schließen, dass ab diesem Moment eine Internationalisierung des europäischen Hausangestelltensektors begann.

In der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg sank die Zahl der im Haushalt angestellten Personen, vor allem dort wo Familien vom Wohlfahrtsstaat unterstützt wurden. Die Hausangestellten, die es noch gab, waren allerdings zunehmend internationale Migrantinnen, was die eben aufgestellte These bestätigt. Sie stammten bis in die 70er Jahre hauptsächlich aus Westeuropa, dann immer mehr aus anderen Kontinenten und Osteuropa. Durch das große Angebot, das aufgrund internationaler Differenzen besteht, ist der Hausangestelltensektor stark angewachsen. In der heutigen Migration kommen Hausangestellte im Gegensatz zu früher aus ärmeren Staaten, und dort aus einer meist gebildeten Mittelschicht. Sie migrieren in reichere Staaten. (vgl. ebd.:86-89) Es lassen sich drei Zielregionen von gegenwärtigen migrantischen Hausangestellten festmachen: Industrieländer (USA, Europa, Kanada), NICs (Hong Kong, Taiwan) und Mittlerer Osten (Saudi Arabien, Kuwait, Arabische Emirate). (vgl. Hondagneu-Sotelo/ Ozyegin 2008:195) Die Richtung der Migration hat sich also geändert und statt Binnenmigration wurde die internationale Migration in die bezahlte Haushaltsarbeit dominant.

Für den Haushalt werden in Österreich hauptsächlich Slowakinnen, Polinnen und Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien eingestellt. Danach am meisten verbreitet sind Tschechinnen, Ungarinnen und Rumäninnen. Im Pflegesektor sind es vor allem Tschechinnen, Slowakinnen, Polinnen und Ungarinnen. Ein bisschen geringer sind Philippininnen und Rumäninnen vertreten. (vgl. Hollomey/ Jandl/ Stepien 2007:32) In Saudi Arabien und Kuwait dagegen sind über eine Millionen Hausangestellte aus Sri Lanka, Indonesien, Indien, den Philippinen und Thailand beschäftigt. Im Jahr 1987 waren 52,5 Prozent der Hausangestellten in Italien von den Philippinen. Und aus Afrika – Äthiopien, Nigeria, Somalia, und Marokko – kommen immer mehr Migrantinnen nach Westeuropa. In den USA stammen sie wiederum vor allem aus Mexiko, von den Philippinen und Zentralamerika. (vgl. Barker/ Feiner 2004:50) Wie sich aus dieser kleinen Aufzählung zeigt, sind gegenwärtige Hausangestellte in zahlreichen Zielländern und aus zahlreichen Sendeländern weltweit zu finden.

Die meisten migrantischen Hausangestellten sind Frauen, (vgl. Momsen 1999a:1) es gibt aber auch Migranten in dem Bereich. Beide müssen in diesem Kontext Geschlechternormen und –identitäten neu verhandeln, da Migration und Gender miteinander produziert werden. (vgl. Batnitzky/ Dyer/ McDowell 2011:689) Trotz diesem teilweise Beschäftigen männlicher Personen bleibt Haushaltsarbeit aber weiblich vergeschlechtlicht. Männer haben mehr

Chancen, das Arbeitsfeld zu wechseln. (vgl. Wagner 2010:181-182) Wenn sie als Hausangestellte arbeiten, hat das hauptsächlich folgenden Grund: „If domestic service is almost the only way to enter a country legally or to become legal through amnesties (as was the case in Italy), men too, are likely to work as domestics.“ (Sarti 2008:91) Dies fällt in den Bereich der Migrationsregime, auf die später eingegangen wird. Zuerst befasst sich diese Arbeit aber mit der sogenannten Feminisierung der Migration.

Die Betrachtung von Migration hat sich in den letzten Jahrzehnten nämlich verändert. Bis in die 1970er beschäftigten sich Arbeiten zu internationaler Migration nur mit Männern. Vor allem wenn der ökonomische Moment der Migration betrachtet wurde, war das der Fall, denn weibliche Arbeitsmigration galt als vernachlässigbar. (vgl. Zlotnik 2003:o.S.) In der Migrationsforschung verstand man wandernde Frauen daher lange als ein „Anhängsel“ von migrierenden Männern. (vgl. Radlingmayer 2007:44) In Migrationsstatistiken waren Frauen bis vor Kurzem ebenfalls nicht erkennbar. Durch die Arbeit in Privathaushalten blieben sie zusätzlich unsichtbar für NGOs, Gewerkschaften und Arbeitsmarktstatistiken. (vgl. Momsen 1999a:1) Frauen stellten aber schon seit langer Zeit einen großen Teil der internationalen MigrantInnen: Schon 1960 machten sie 47 Prozent aus, 1990 48 Prozent und dann 2000 fast 49 Prozent. Der Prozentsatz der Frauen ist also stetig am Steigen, aber die Steigerung ist eigentlich relativ gering, was die sogenannte Feminisierung der Migration laut Zlotnik relativ macht. (vgl. Zlotnik 2003:o.S.) Dem widerspricht die folgende Ausführung über geschlechtliche Aufteilung im neuen Jahrtausend.

Weltweit gab es 2005 191 Millionen Migranten und Migrantinnen, wobei der Frauenanteil den der Männer überholt hat. Aus den Philippinen sind sogar 70 Prozent der MigrantInnen weiblich. In Lateinamerika, Indonesien und Sri Lanka zeigt sich derselbe Trend. (vgl. Lutz 2008[2007]:30) Der größte Export der Philippinen ist inzwischen Pflege. (vgl. Parreñas 2004:370) Damit ist Folgendes klar zu erkennen: “With or without men, women cross borders. In globalization, more of them are doing so in response to the high demand for low-wage domestic work.” (ebd.:369) Die Feminisierung der Migration wurde daher beeinflusst von der steigenden Nachfrage nach Hausangestellten, (vgl. Lutz 2008a:3) von der gesprochen werden kann, wenn man so wie hier erkennt, dass die Anzahl der migrierenden Frauen die der Männer überholt hat.

Prozesse von Globalisierung und Migration sind miteinander verbunden bzw. treiben einander auch gegenseitig an, (vgl. Hess 2001:198) wie Wichterich im Bezug auf diesen Sektor eindeutig formuliert: „Solange Frauen mit dem Dreck in fremder Länder Haushalte und mit

dem Hüten fremder Leute Kinder mehr verdienen als im eigenen Land als Lehrerin, werden sie ihr Land und ihre eigenen Kinder verlassen, um woanders Ein- und Auskommen zu suchen.“ (Wichterich 1998:97) Es ist nichts Neues, dass Haushaltsarbeit von Frauen, die nach Herkunft und Klasse unterschieden werden, verrichtet wird, aber der Transnationalismus des Sektors ist rezent gestiegen. Abhängigkeiten sowie Ungleichheiten werden lokal, national, inter- und transnational durch soziale und ökonomische Globalisierungsprozesse beeinflusst, (vgl. Wagner 2010:174) und Globalisierung führt zu einer Strukturierung der Reproduktionsarbeit durch Ungleichheiten von Klasse, „Rasse“, Nationen und Geschlecht. (vgl. Moras 2008:248)

Es kann zusammenfassend festgestellt werden, dass internationale Migrantinnen schon seit in etwa einem Jahrhundert in Europa als Hausangestellte immer präsenter werden, wobei die Herkunft sich verändert hat. Unter anderem aufgrund der Nachfrage in diesem Sektor stieg die Beteiligung von Frauen an Migration bzw. wuchs der Sektor aufgrund des hohen Angebots durch Migrantinnen. Die zwei Entwicklungen sind einer Kombination der Informationen zufolge miteinander verzahnt. Nach dieser Darstellung allgemeiner Trends wird weiterführend die Situation betrachtet, in der sich migrierte Hausangestellte heutzutage befinden.

## ***8.2 Migrantinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit***

Zu dieser Situation zählt zuerst einmal der rechtliche Rahmen ihrer Wanderung im Aufnahmeland. Staaten bestimmen durch ihre Migrationsregime, welche Personen mit anderen Staatsbürgerschaften ins Land können. Im Migrationsregime wird unter anderem festgehalten, welche Rechte MigrantInnen haben, ob sie einer Arbeit nachgehen und sich in diesem Staat niederlassen dürfen. In der EU waren sie immer dadurch bestimmt, was der Arbeitsmarkt brauchte und die Definition davon, was gebraucht wurde, war immer vergeschlechtlicht. (vgl. Lutz 2008a:5-6)

Weibliche Arbeitsmigrantinnen arbeiten vor allem in traditionell Frauen zugeschriebenen Berufen, (vgl. Division for the Advancement of Women (Department of Economic and Social Affairs) 1999:31) bzw. ein Teil der Feminisierung der Migration besteht wie soeben erklärt daraus, dass nur bestimmte Bereiche für Frauen zugänglich sind: Heirat, Prostitution und entlohnte Haushaltsarbeit. (vgl. Wichterich 2003:45) Letzteres ist inzwischen das

wesentlichste Tätigkeitsfeld geworden. (vgl. Lutz 2008[2007]:30) Es entstehen daher eigene Frauennetzwerke in der Migration, vor allem bei Lateinamerikanerinnen. Diese Migrationsnetzwerke vermitteln die Frauen. Philippininnen und Frauen aus Sri Lanka werden eher durch Agenturen zu ihren Arbeitsstellen vermittelt. (vgl. Radlingmayer 2007:46)

Für eine große Zahl der Migrantinnen in Österreich und anderen europäischen Ländern sind haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen also eine Arbeitsmöglichkeit aus einem kleinen Pool aus Wahlmöglichkeiten. Das hat verschiedene Gründe: geringe Sprachkenntnisse, rassistische Diskriminierungen, Nichtanerkennung von Qualifikationen sowie problematischer arbeitsrechtlicher und/ oder Aufenthaltsstatus. Es kommt allerdings auch vor, dass sich Migrantinnen bewusst für diese Arbeit entscheiden. (vgl. Gendra 2007:14-15) In der Migration kann bezahlte Haushaltsarbeit auch als Arbeit gewählt werden, weil sie teilweise der einzige legale Weg zur Wanderung ist, (vgl. Momsen 1999a:1) wie schon in der Vorstellung männlicher migrantischer Hausangestellter gezeigt wurde.

Migriert wird also nur, wenn im Aufnahmeland eine Nische frei ist, wenn es Nachfrage gibt. (vgl. Cyrus 2008:179) Unter ukrainischen MigrantInnen in Österreich sind beispielsweise vor allem Frauen. Sie können leichter eine Arbeit finden und deshalb migrieren hauptsächlich sie. (vgl. Haidinger o.J.:9) Durch restriktive Migrationspolitiken werden Versorgungsprobleme gelöst, weil MigrantInnen so in die Wirtschaft integriert werden, dass sie Aufgaben möglichst billig übernehmen. Das führt zu Arbeitsmärkten, die geschlechtlich und ethnisch segregiert sind. (vgl. Rechling 2004:5) Die Chancen auf Erwerb von Personen, die nicht aus Österreich stammen allgemein, werden durch ihren Status als „MigrantIn“ bestimmt. Sie werden ungleich behandelt und daran gehindert, sich in den formellen Arbeitsmarkt zu integrieren. So fixiert man Migrantinnen auf die für sie gedachten Sektoren (Privathaushalt, Landwirtschaft, Gastgewerbe) und in informellen Tätigkeiten. (vgl. Gendra/ Haidinger o.J.:o.S.) Die Beschäftigung in bestimmten Arbeitsbereichen ist also nicht unbeabsichtigt.

Der Sektor der Hausangestellten ist allerdings nur aufgrund der Differenzen zwischen ArbeitgeberInnen und –nehmerinnen in finanzieller Hinsicht möglich, und baut auf sexistischer, rassistischer und struktureller Diskriminierung bzw. Ausgrenzung auf. (vgl. Haidinger o.J.:3) Migrantinnen erfahren daher mehrfache Diskriminierung, die auf Klasse, Geschlecht, Aufenthaltstitel und „Rasse“/ Herkunft basiert. (vgl. Wagner 2008:13) Ein Staat unterscheidet nämlich zwischen Nicht-Mitgliedern und Mitgliedern. (vgl. Lutz 2008[2007]:172) Drittstaatsangehörige haben es dementsprechend schwer, in Österreich Aufenthalt und Arbeit zu erhalten. (vgl. Caixeta et al. 2004:15) Sie werden aufgrund der

Intersektionen zwischen den problematischen Bereichen Staatsbürgerschaft, Migration, Erwerbstätigkeit und Frauenrechte ausgebeutet, wenn sie als Hausangestellte arbeiten. (vgl. Anderson 1999:122) Basierend auf den Inhalten von Teil II sollte man diese Diskriminierungen als intersektional ansehen.

Die Erfahrungen, die Migrantinnen machen, sind je nach Aufnahmekontext anders. (vgl. Parreñas 2001:246) Mehrere Unterkategorien arbeiten simultan und leiten so, welche Erfahrungen eine Person in der bezahlten Haushaltsarbeit macht. (vgl. England/ Stiell 1997:344) Balibar bezeichnete Grenzen als polysemisch. Das bedeutet, sie wirken sich auf Personen unterschiedlich aus. Nicht jede Person, die nicht BürgerIn des Landes ist, ist auf dieselbe Weise ausgeschlossen. (vgl. Anderson 2009:63-64) „Migrationsmuster und –prozesse, die Erfahrungen der MigrantInnen, sowie auch die sozialen, politischen und kulturellen Auswirkungen der Migration sind vergeschlechtlicht. Die Zugehörigkeit zu einer Genderkategorie kann Mobilität und Niederlassung erleichtern oder erschweren [...]“ (Morokvasic 2009:46) Arbeitsmigration vom europäischen Osten in den europäischen Westen ist beispielsweise geschlechtsspezifisch am Arbeitsmarkt (informell und formell) strukturiert. (vgl. Heubach 2002:168)

Die Steuerung der Immigration von Hausangestellten wird dabei unterschiedlich geregelt. Einige europäische Staaten (Italien, Spanien und Griechenland) haben Quoten für die Anwerbung von Hausangestellten eingerichtet, um es weiblichen Einheimischen zu erleichtern, Lohnarbeit und Haushalt unter einen Hut zu bekommen. Andere, wie Irland und Großbritannien, haben ihre Grenzen überhaupt für Hausangestellte geöffnet. (vgl. Lutz 2008a:6) In wieder anderen Ländern, wie Deutschland, Österreich und Frankreich, können sie allerdings nicht regulär immigrieren. (vgl. Rechling 2004:33) In diesen Staaten leben trotzdem migrantische Hausangestellte, aber unter schwierigen Lebensumständen. (vgl. Lutz 2008a:6) Restriktive Immigrationsgesetze reduzieren also Migration nicht. Sie steigern nur die irreguläre Form davon. (vgl. Kofman et al. 2000:114-115)

Die Migration richtet sich aber nicht nur nach den rechtlichen Möglichkeiten. In Nationen, in denen sich der Staat weniger für Familien verantwortlich sieht, gibt es eine größere Nachfrage nach migrantischen Hausangestellten. Das sieht man an den Beispielen USA, Italien, Griechenland und Spanien. Die Wohlfahrtsstaatlichen Regelungen und die Immigrationsregelungen sind daher in den ungleichen Beziehungen von Frauen im Haushalt miteinander verbunden. Migrantinnen sehen sich restriktiven Regelungen gegenüber, die sie daran hindern, sich sozial, politisch und bürgerlich zu integrieren. Die Politik der

Aufnahmeländer sichert sich so billige Arbeitskräfte, die wenn wirtschaftlich nötig wieder zurück geschickt werden können. (vgl. Parreñas 2004:375-376) Die prekäre Lebenssituation, in der sich MigrantInnen wiederfinden, wird dabei von ArbeitgeberInnen und zum Beispiel dem österreichischen Staat ausgenutzt. Erstere tun dies direkt und zweitere indirekt: (vgl. Haidinger 2008b:10) „Sie fallen als Nicht-Empfängerinnen wohlfahrtsstaatlicher Leistungen dem Fiskus nicht zur Last und gewährleisten gleichzeitig soziale Dienstleistungen und Reproduktionsleistungen in schlecht bezahlten und ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen [...]“ (Haidinger 2004:67) Sehr viele MigrantInnen unterstützen ihre Familien finanziell und bringen so den Herkunftsländern auch Devisen. In der globalen Ökonomie haben MigrantInnen daher eine zentrale Rolle. (vgl. Caixeta et al. 2004:8)

Das kapitalistische Weltsystem ist allgemein nach „rassischen“ sowie ethnischen Kategorien hierarchisch geordnet. Nationale und internationale Migration sind eine Folge von sozialen, politischen und ökonomischen Veränderungen in peripheren und Kernländern. (vgl. Gimenez 1988:40-42) Kulturelle und wirtschaftliche Globalisierung verändert auf diese Art Grenzen zwischen Geschlechtern, vor allem aber innerhalb der Geschlechtergruppe Frauen. Zwischen Frauen findet eine starke Hierarchisierung und soziale Polarisierung statt, die auf den Kriterien Nationalität, Klasse und Ethnizität aufbaut. (vgl. Hess 2001:217) Odierna spricht von einer Unterschichtung, (vgl. Odierna 2000:56-57) Parella von einer Ethnostratifizierung. Diese ist nicht statisch und wird auch von anderen Kategorien als der sogenannten Fremdheit bestimmt, wie zum Beispiel Gesundheit und Gender. Die Rolle als „Andere“, die MigrantInnen einnehmen, ist jedoch sehr stabil. (siehe Othering) Ethnisierung und Stratifizierung des Arbeitsmarkts werden gesetzlich untermauert und laut Cachón handelt es sich um eine institutionelle Diskriminierung: (vgl. Wagner 2008:156) “Migrant workers suffer multiple forms of discrimination and violence, because of migrant status as well as their gender; and, in the case of international migration, because they are foreigners as well.” (Division for the Advancement of Women (Department of Economic and Social Affairs) 1999:34) In Spanien sind MigrantInnen beispielsweise die unterste Schicht der Gesellschaft. Das ist durch ihre ökonomische Rolle im Aufnahmeland und ihre Herkunft bestimmt. Arbeitserfahrung und Bildung sind nicht relevant. So entsteht eine strukturelle Verbindung von Klasse und Herkunft. Sie zeigt sich in den verschiedenen Diskriminierungsformen. (vgl. Wagner 2008:155)

Häufig machen MigrantInnen Arbeiten, die andere Gesellschaftsmitglieder nicht ausführen wollen. Dem ist so, weil die Arbeiten zum Beispiel körperlich anstrengend, gesundheitlich

risikoreich oder schlecht bezahlt sind. (vgl. Radlingmayer 2007:51) Die Arbeit der Hausangestellten ist beispielsweise unsichtbar, ungeschützt, schlecht bezahlt, gilt als eine natürliche weibliche Fähigkeit und ist nicht sozial anerkannt. (vgl. Wichterich 2000:56) In Österreich wird Haushaltsarbeit durch die Beschäftigung von Migrantinnen aus bestimmten Ländern sogar noch mehr entwertet. (vgl. Haas 2003:155) Macht zeigt sich beispielsweise in Prestige – wer respektiert wird und wer nicht, (vgl. Lemert 2001:8) was sich wie eben beschrieben in dieser Anstellung manifestiert.

Rerrich spricht davon, dass Haushaltsarbeit globalisiert und quasi exportiert wird, weil Personen anderer Nationalitäten sie übernehmen. (vgl. Rerrich 2002:24) Aufgrund der zwei weiter oben genannten Eigenschaften des Hausangestelltensektors – privater Raum und vorwiegend informelle Anstellung – werden häufig Frauen eingestellt, die als „doppelt illegalisiert“ betrachtet werden können. Dabei handelt es sich um Personen, die irregulär migrierten und deshalb in kein formelles Arbeitsverhältnis eintreten können. (vgl. Cyrus 2008:178) Hausangestellte, aber insbesondere die eben beschriebene Gruppe von „doppelt illegalisierten“, sind aufgrund derselben zwei genannten Eigenschaften besonders anfällig für Missbrauch und Ausbeutung. (vgl. Grubner 2007:8) Es scheint, als würden ArbeitgeberInnen weniger Hemmnis haben, eine „Ausländerin“ als ganze Person zu kontrollieren, weil sie eben diesen Status hat. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:68)

“Being undocumented means that workers and employers are unequal before the law, confirming the dependency, inequality and the de-humanisation that are encouraged in the domestic worker-employer relationship [...]” (Anderson 1999:123) Da die meisten Arbeitsverhältnisse irregulär sind, und aufgrund oft mangelndem Aufenthaltsstatus der Arbeitnehmerin, muss die Angestellte darauf vertrauen können, dass ihr irregulärer Status nicht von den ArbeitgeberInnen gemeldet wird. (vgl. Lutz 2008[2007]:95) Jene migrantischen Hausangestellten, die bei DiplomatInnen tätig sind, verlieren zum Beispiel ihre Legitimationskarte und werden illegalisiert, wenn sie die Arbeit verlassen. Boidi kennt Fälle, in denen die ArbeitgeberInnen die Frauen dann beim Innenministerium anzeigen. (vgl. Boidi 2011:Z104-114) Aufgrund des asymmetrischen Arbeitsverhältnisses ist es für Hausangestellte also schwierig, ihre Rechte einzufordern, und das selbst dann, wenn eine Ahndung von Nichteinhaltung von Gesetzen vorhanden ist. Die Möglichkeiten, Rechte einzuklagen gibt es meist nur in der Theorie, denn ArbeitgeberInnen müssen bei Verstößen gegen Gesetze meist keine Konsequenzen fürchten, während Migrantinnen mit Konsequenzen bis hin zur Abschiebung rechnen können. (vgl. Gendera/ Haidinger o.J.:o.S.)

Hierarchien gibt es aber nicht nur zwischen ArbeitgeberInnen und -nehmerinnen. Das Gehalt unterscheidet sich auf Basis der Nationalität der Angestellten, nicht ihrer Qualifikation. Frauen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, oder die ihn erst vor kurzem erhalten haben, arbeiten für weniger Geld. Daran kann man erkennen, dass der Hausangestelltensektor intern ethnisch segmentiert ist. Diese Segmentierung richtet sich nach der rechtlichen Situation der Angestellten. Am schlechtesten ist die Situation von Frauen ohne gesicherten arbeitsrechtlichen und Aufenthaltsstatus. Am besten können Österreicherinnen verdienen. (vgl. Gendera 2007:142) Ausländerinnen werden meist schlechter bezahlt und sind von Arbeits- und Wohnplatz abhängiger. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:68) Irreguläre Migrantinnen werden als Hausangestellte eingestellt, weil sie billiger sind und man sich Extrakosten wie Versicherung und Steuern spart. (vgl. Hollomey/ Jandl/ Stepien 2007:25) Migrierte Frauen arbeiten außerdem normalerweise mehr Stunden als Inländerinnen. (vgl. Bachinger 2009:88)

Mit mehr Erfahrung im Bereich und mit einem längeren Aufenthalt weitet sich der Handlungsspielraum von Hausangestellten aus. (vgl. Weidinger 2011:94) Zu Beginn des Aufenthalts speziell gehen Hausangestellte jede Arbeitsbeziehung ein, die sich ihnen bietet und erst mit der Zeit beginnen sie sich gegen schlechte Arbeitsverhältnisse zu wehren. Diese positive Steigerung der Möglichkeiten entsteht aufgrund zweier Begebenheiten: ihre Kenntnisse der lokalen Sprache werden besser und sie weiten und intensivieren ihre Netzwerke. (vgl. Haas 2003:70; vgl. Brandstätter/ Enzlberger 1999:30) Die Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu wählen, steigen außerdem mit einem Erhalt der Arbeitserlaubnis, wegen einem Überangebot an Arbeitskräften im Hausangestelltensektor ist allerdings die Möglichkeit, ein legales Arbeitsverhältnis zu finden, trotzdem schwer. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:39-40) Auch Qualifikationen ändern daran meist nichts.

Salzinger stellte in ihrer Forschung in den USA eine große Vielfalt der Hausangestellten fest. Manche arbeiteten auch im Herkunftsland als Hausangestellte, hatten keinen lokalen Aufenthalt oder kamen vom Land. Nicht erwartet, aber gefunden, hat sie Frauen mit langem Aufenthalt und daher dem Recht, eine Arbeitsbewilligung zu beantragen, sowie Frauen aus der Stadt, die zu Hause jahrelang eine professionelle Arbeit gehabt hatten. (vgl. Salzinger 1991:140) Manche Migrantinnen haben passende Qualifikationen für den Sektor, zum Beispiel eine medizinische oder pflegerische Ausbildung. (vgl. Cyrus 2008:180) Durchschnittlich besitzen migrantische Hausangestellte heute eine höhere Bildung als ihre Vorgängerinnen, manche sogar Hochschulbildung. Viele gehören im Herkunftsland der Mittelschicht an. Sie migrieren meist alleine, nachdem sie schon einige Jahre gearbeitet haben

und hinterlassen Partner und/ oder Kinder. Sie migrieren nicht, um ein neues Zuhause aufzubauen, sondern um das alte zu erhalten. (vgl. Lutz 2008a:3)

Qualifikationen der migrantischen Hausangestellten werden in Deutschland entwertet und sie selber deklassiert. (vgl. Morokvasic 2009:36-37) So hat zum Beispiel eine Frau darunter gelitten, durch das österreichische Migrationsregime keinen formellen Arbeitsplatz erhalten zu können, was sie in den informellen Bereich im privaten Haushalt gedrängt hat. Dies ist ein klarer Statusverlust, da sie in ihrer Heimat der Mittelschicht angehörte. (vgl. Weidinger 2011:53) Ein Großteil der von Parreñas erforschten philippinischen Hausangestellten verfügten auch über eine höhere Bildung. Sie waren sich bewusst, dass sie durch die Haushaltsarbeit eine Dequalifizierung erfuhren. Sie werteten das jedoch durch die finanzielle Besserung auf. (vgl. Lynch-Brennan 2004:508) Trotz ihrer Bildung werden also Migrantinnen aufgrund dieses Status für das Aufnahmeland vorteilhaft auf bestimmte meist informelle Arbeitsmarktsegmente reduziert. Dabei handelt es sich um eine intersektionale Diskriminierung, basierend auf Geschlecht, Klasse, Ethnizität und Nationalität, wie aufgezeigt wurde, und durch diese Ethnostratifizierung bzw. Umschichtung entstehen Hierarchien zwischen Frauen. Der letzte Abschnitt dieses Kapitels behandelt diese Ungleichheit noch einmal konkreter.

### ***8.3 Dominanzkultur***

Kraus spricht von einer europäischen Dominanzkultur, die entsteht, weil die Hausangestellten oft Migrantinnen sind. So kommt es zu einem problematischen Verhältnis von Hausangestellter und Arbeitgeberin, das sich nicht nur auf das Arbeitsverhältnis beschränkt. (vgl. Kraus 2000:452-453) Kraus schreibt dies zwar nicht selbst, aber mit Hilfe von Nash lässt sich zeigen, dass dieses auf Intersektionen aufbaut: „Ethnicity and race intersects with gender to enhance power relations in wage work and the domestic spheres.“ (Nash 1988:11)

Um die Gesellschaft als eine solche Dominanzkultur analysieren zu können, muss man untersuchen, welche Bedeutung alltägliche Handlungs- und Wahrnehmungsmuster in Unter- und Überordnungsprozessen in der Gesellschaft haben. Dabei muss man den gesellschaftlichen und geschichtlichen Kontext ebenfalls miteinbeziehen. Das zentrale Handlungs- und Wahrnehmungsmuster ist, dass sich durch Attribuierung und Zuschreibung Gruppen bilden. Diese Gruppen werden hierarchisiert und zur Differenzierung werden

kulturelle, soziale und biologische Merkmale (Sexualität, Hautfarbe, Geschlecht etc.) eingesetzt. Darauf basieren Ressourcenzugang, Machtpositionen und Chancen von Partizipation. (vgl. Kraus 2000:453) Migrantinnen verfügen über von der Mehrheitsgesellschaft abweichende Chancen. Es gibt also soziale Ungleichheiten unter Frauen, die vertikal sind, und eine Folge und Voraussetzung dafür, dass Migrantinnen in Haushalten angestellt werden, darstellen. (vgl. Caixeta et al. 2004:77-78)

Der Prozess der Zuschreibungen sowie Definition von „Andere“ und Normalität wird von der dominanten Gruppe durchgeführt. Es kommt zu einem Gefühl von Überlegenheit und darauf basiert die Rechtfertigung von Diskriminierung und Ausgrenzung. Hierarchiebeziehungen werden strukturell abgesichert und gesellschaftlich gestützt. Wenn es um die Weitergabe von Reproduktion an Migrantinnen geht, sind sexistische und rassistische Verhältnisse zentral. (vgl. Kraus 2000:453-454) Dadurch, dass Migrantinnen im Haushalt angestellt werden, entstehen (Denk-)Kategorien, welche hierarchisch-oppositionell aufgebaut sind. In ihrer Forschung kommen Caixeta et al. zu dem Ergebnis, dass fast alle Interviews Alltagsrassismen enthalten, welche sie als Fortsetzung einer kolonialen Gewalt sehen. (vgl. Caixeta et al. 2004:54)

Der geschichtliche Kontext der europäischen Dominanzkultur, bezogen auf ihre rassistischen Momente, ist die weitergegebene Erfahrung von einer überlegenen „weißen Welt“, die auf den Kolonialismus zurückzuführen ist. Die Verortung von Frauen ist hier immanent widersprüchlich, denn sie sind als Teil der „weißen Welt“ in der dominanten Gruppe, aber durch ihr Geschlecht in einer patriarchalen Gesellschaft Teil einer unterdrückten Gruppe. Konflikte zwischen PartnerInnen versuchen sie zu regeln und Mehrfachbelastung zu erleichtern, indem sie sogenannte Andere funktionalisiert, um die eigenen Privilegien zu behalten. Dies ist ein Hierarchisierungsprozess und darin wird die Dominanzkultur ausgedrückt. (vgl. Kraus 2000:454-458) Reproduktionsarbeiten werden also zwischen Frauen verschoben. (vgl. ebd.:449) „Der strukturell verankerte Verschiebungsprozeß der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern findet hierin seine Fortsetzung.“ (ebd.) Auf diesen letzten und andere Punkte wird in den kommenden Kapiteln immer wieder eingegangen.

Die Anstellung von Migrantinnen im Haushalt hat also eine lange Tradition, und die gestiegene Nachfrage nach Hausangestellten zeigt sich in der Steigerung des Anteils weiblicher Personen in internationalen Wanderungen. Migrationsregime sorgen dabei dafür, dass Migrantinnen an dem für sie vorgesehenen Ort im Arbeitsmarkt integriert werden. Durch

die Hierarchien zwischen Frauen, die in diesem Zusammenhang entstehen, drückt sich in der bezahlten Haushaltsarbeit laut Kraus eine europäische Dominanzkultur aus. In diesem Kapitel wurde vor allem hervorgehoben, welche rechtlichen Maßnahmen Migrantinnen an diesem Platz halten, was an dieser Stelle anschließend durch die Diskussion rassistischer und sexistischer Stereotype ergänzt wird.

## **9. Rassismus und Sexismus intersektional in der Beschäftigung von migrantischen Hausangestellten (in der Literatur)**

Die Begriffe in dieser Überschrift wurden in der vorliegenden Arbeit nun alle schon erklärt und teilweise auch schon miteinander verbunden. Eine vertiefte Betrachtung der Verbindung findet aber in diesem Kapitel statt. Zu Beginn sei hier ein sehr aussagekräftiges Zitat von Wagner gestellt:

„In der migrantischen Haushaltsarbeit kommen „Rassismus“, „Sexismus“ und „Klassismus“ zusammen: Es sind *ausländische, migrantische Frauen*, welche eine „schmutzige“ Arbeit verrichten [...] Obwohl die Tatsache, dass Migrantinnen vornehmlich in der Haushaltsarbeit arbeiten, sozial konstruiert ist, wird diese als „natürlich“ empfunden, da es einer praktischen Logik und deren Normen wie Selbstverständlichkeiten entspricht.“ (Wagner 2008:15-16)

Sie streicht hervor, welche Kategorien zusammenwirken, um migrantische Hausangestellte zu positionieren, wobei diese Arbeit sich auf die ersten beiden spezialisiert. Außerdem wird hier angesprochen, wie eine Konstruktion dieser Personengruppe ein Erklärungsmuster für die Anstellung von Migrantinnen darstellen kann. Mit dieser Konstruktion befassen sich die ersten beiden Unterkapitel an dieser Stelle. Danach wird in zwei weiteren Unterkapiteln betrachtet, wie sie von Personen beider Seiten des Arbeitsverhältnisses bewusst oder unbewusst eingesetzt wird.

### ***9.1 Intersektionale Stereotype***

Zuerst also zu den intersektionalen Stereotypen, wobei an dieser Betitelung schon erkannt werden kann, dass in der Recherche zu dem Schluss gelangt wurde, dass es sich bei den rassistischen und sexistischen Vorstellungen um intersektionale Zuschreibungen handelt. Die

Beispiele dieses Kapitels werden das untermauern. Weiters wird auch auf den Rest der Fragestellung eingegangen, nämlich die Frage nach der Rolle der Stereotype.

Globale und gesellschaftliche Hierarchien werden in den heutigen Regelungen für Haushaltsarbeit reproduziert. Rassistische Stereotype rechtfertigen dabei die Hierarchisierungen in europäischen Staaten. (vgl. Grubner 2007:9) ForscherInnen wie Heike Wagner sprechen daher nicht nur von einer Feminisierung des Hausangestelltensektors, die entsteht aufgrund der weiter oben besprochenen Vorstellung, dass Haushaltsarbeit Arbeit von Frauen ist, sondern durch die dominierende Beschäftigung von Migrantinnen wurde der Sektor auch ethnisiert. (vgl. Wagner 2010:182) Migrantische Hausangestellte werden so in eine spezifische ethnisch-kulturelle Typologisierung eingeteilt. Diese kann entstehen, weil Kultur als statisch-homogen wahrgenommen wird und Kategorien als essentialistisch, (vgl. Rechling 2004:76) was dem weiter oben besprochenen Konzept des Neorassismus entspricht.

Rechling fasst das wie folgt zusammen:

„Die Tatsache, dass diejenigen Frauen, die Haushaltsarbeiten machen, oftmals einen migrantischen Hintergrund haben, trägt dazu bei, Migrantinnen über jene rational erscheinende Differenzierung öffentlich/privat einerseits zu traditionalisieren und andererseits zu ethnisieren, im Sinne von: *Sie kommt aus Polen und dort macht man das ja (noch) gern*. Es handelt sich um Kategorien von [...] traditionell/modern, die rassistische, essentialistische Verhaltenszuschreibungen vermitteln.“ (ebd.:102)

Die meisten Arbeitgeberinnen in Rechlings Studie meinten, dass Haushaltsarbeit nicht aus schweren Aufgaben besteht und ihre Angestellte gerne die Tätigkeit ausführt. Die ArbeitgeberInnen selbst empfinden die Arbeit als lästig, die Arbeitnehmerinnen fühlen sich aber angeblich wohl damit. Zu beobachten ist auch, dass die ArbeitgeberInnen nicht sehen, dass es sich bei Hausangestellten um eine bestimmte soziale Gruppe handelt, die in spezifischer Form in Österreich in die Wirtschaft und die Gesellschaft aufgenommen wird. (vgl. ebd.:77) Dabei ist die folgende von Hondagneu-Sotelo und Ozyegin entdeckte Entwicklung interessant. Die alten Stigmatisierungen in der bezahlten Haushaltsarbeit basierten auf „Rasse“- und Klasseunterschieden zwischen ArbeitgeberInnen und – nehmerin. Die Stigmatisierung aufgrund der Klasse geht in Europa jedoch zurück, weil Hausangestellte oft eine ähnliche Ausbildung abgeschlossen haben. (vgl. Hondagneu-Sotelo/ Ozyegin 2008:205) ArbeitgeberInnen argumentieren daher oft recht rasch mit der Zugehörigkeit der Angestellten zu einer ethnisch-kulturellen Gruppe. (vgl. Caixeta et al. 2004:76) Daraus kann geschlossen werden, dass die Stigmatisierung nach „Rasse“ vorhanden bleibt, was sich in der Naturalisierung der Haushaltsarbeit von Migrantinnen zeigt, wie hier deutlich werden soll.

Viele ArbeitgeberInnen nehmen an, dass die Fähigkeit, Haushaltsarbeit zu verrichten, automatisch mit dem Frausein verbunden ist, vor allem bei Frauen aus armen Ländern. Die Idee dahinter scheint zu sein, dass es in diesen Ländern noch Traditionsreserven gäbe, was bedeuten würde, dass Frauen aus armen Ländern alle automatisch putzen könnten. Hier werden Klischees von Weiblichkeit mit solchen zu Nationalitäten vermischt. In der eigenen Gesellschaft arbeiten Frauen dagegen, dass der Haushalt als ihre natürliche Domäne verstanden wird, doch auf andere Länder wird dieses Schema umgestülpt und es bleibt die Vorstellung, in ärmeren Gesellschaften wäre die Situation noch so. (vgl. Rerrich 2006:47-49) Man versucht daher durch Zuschreibungen, die auf Ethnizität und Geschlecht aufbauen, die Anstellung von Migrantinnen zu rationalisieren und meint, sie seien für die Arbeit im Haushalt perfekt geeignet, denn sie seien Naturtalente. Außerdem wird ihnen ein unterwürfiges, anspruchsloses Naturell nachgesagt, dem allgemeine Gültigkeit zugeschrieben wird. (vgl. Morokvasic 2009:36) Die Zuschreibung steht hier in der in Teil I beschriebenen Tradition. So wie in der Konstruktion der Hausfrau wird die Struktur hier als natürlich dargestellt, und so entsteht der Eindruck, man könnte sie nicht verändern.

Eine Möglichkeit, MigrantInnen an dem von der Gesellschaft zugeschriebenen Platz zu halten, ist also die Ethnisierung, durch die sie als fremd, unzivilisiert und ungebildet konstruiert werden. (vgl. Wagner 2008:158) Unter Ethnisierung versteht man Politiken der Exklusion und der rassistischen Benennung. (vgl. Rechling 2004:39) Mit dem legalen Aufenthalt werden Prozesse der Rollenzuschreibung und Mechanismen von Differenz nicht aufgehoben und daher hört die institutionelle Diskriminierung nicht auf. (vgl. Wagner 2008:384) Darin zeigt sich, wie stark die Ethnisierung ist.

Der Mensch neigt dazu, Hierarchien zu bilden, die auf Gruppen basieren, wie sich aus den weiter oben gegebenen Informationen zeigt. Personen aus der dominanten Gruppe haben dann einen breiteren Verhaltensspielraum und diese Verhaltensasymmetrie wird von dominierter und dominanter Gruppe nicht in Frage gestellt. Diese Hierarchien sind teilweise beeinflusst von legitimierenden Mythen (wie Rassismus oder Sexismus), welche sich aus Werten, ideologischen Systemen, Überzeugungen, Einstellungen und Stereotypen zusammensetzen. Sie werden eingesetzt, um Gerechtigkeitsvorstellungen und Ungleichheiten zu rechtfertigen. (vgl. Six 2008:174-177) Ethnisierung, also ethnische Zuschreibungen, zählen zu favorisierten Strategien, um soziale Hierarchien und Unterschiede zu markieren. (vgl. Rechling 2004:75) Rechling spricht ebenfalls an, dass diese Diskurse eine Veränderung der Situation verhindern: „Grundsätzlich sind nach wie vor stereotype Bilder wirksam, die Migrantinnen traditionalisieren, exotisieren und die Frage nach der Veränderbarkeit und den dahinter

stehenden Politiken zum Verstummen bringen.“ (ebd.:97) Die Stereotype platzieren die Migrantinnen also an dem für sie vorhergesehenen gesellschaftlichen Ort. Bei dieser Ethnisierung kann von neorassistischer Argumentation gesprochen werden, denn kulturelle Merkmale werden zur Platzierung eingesetzt.

Bezogen auf die weiter oben präsentierte Definition von Stereotypen, kann hier festgestellt werden, dass Arbeitgeberinnen einen Substereotyp von Frauen erzeugen. In diesem werden die vorher stereotyp allen Frauen zugeschriebenen Eigenschaften auf alleine eine Untergruppe reduziert: Migrantinnen. In dieser Schlussfolgerung kann außerdem erkannt werden, dass es sich hier um eine intersektional betroffene Gruppe handelt, denn sie erhalten Zuschreibungen aufgrund der Überlappung ihres Geschlechts und ihrer Nationalität.

England und Stiell beschreiben den Gedankengang hinter dieser Zuschreibung sehr deutlich an einem Beispiel aus ihrer Forschung in Kanada:

“[...] Mary can hardly claim that Delia is ideally suited to domestic work because she is a woman without impugning herself, but she can fall back on *Filipino* women being ‘naturally’ hard working, subservient, loyal, tidy housekeepers and ‘good with children’. In this context, race, ethnicity and culture conjoin with sex to create a sub-category of women whose subordination other women can rationalise by projecting onto them the stereotypical ‘feminine’ qualities that patriarchy has used against women [...]” (England/ Stiell 1997:343)

Allerdings drücken nicht nur England und Stiell diesen Gedankengang so wie in diesem Zitat aus. Haidinger erklärt nämlich ein ähnliches Schema in Europa: Eine europäische Frau kann nicht behaupten, ihre Hausangestellte sei gut zum Erziehen der Kinder geeignet, weil sie weiblich ist. Dann müsste sie sich selbst auch in der Frauenkategorie platzieren. Da die Arbeitgeberin also nicht behaupten kann, dass die Angestellte für die Arbeit wegen ihrem Geschlecht geeignet ist, erzeugt sie diese Argumentation über die Herkunft der jeweiligen Person. Die Rationalisierung der Unterordnung anderer Frauen passiert daher dadurch, dass als stereotyp weiblich geltende Eigenschaften auf sie projiziert werden. In traditionellen patriarchalen Verhältnissen müssten diese Eigenschaften auf alle Frauen zutreffen, aber die Arbeitgeberinnen können heute davon Abstand nehmen, indem sie diskursiv sowie materiell (Übergabe des eigenen Ortes in der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung) „Andere“ herstellen. (vgl. Haidinger 2008b:6-7) Haidinger kam also zu dem selben Schluss wie die Autorin dieser Abschlussarbeit, wobei das Konzept des Othering später in der vorliegenden Arbeit wieder zum Thema wird.

ÖsterreicherInnen glauben oft, dass Migrantinnen traditionelle Lebensweisen und unterentwickelte Gesellschaften repräsentieren. Bei diesen Zuschreibungen handelt es sich um Dinge, von denen sich die Arbeitgeberinnen in ihrer Emanzipation distanzieren wollen. Sie

werden auf die als exotisch wahrgenommenen Hausangestellten projiziert. Beispielsweise handelt es sich dabei um Adjektive wie mütterlich, fürsorglich, bereit, sich selbst aufzugeben, und unterordnend. (vgl. Haidinger o.J.:3) “The conjunction of nationality (ethnicity, culture, race) with gender has thus generated a new category of women that can be subordinated to the category of emancipated Austrian women [...]” (ebd.) Diese Emanzipation wird ebenfalls unter dem Thema des Othering wieder behandelt. An dieser Stelle ist die Aussage von Haidinger jedoch von Bedeutung, da sie von einer konstruierten Subkategorie von Frauen spricht, die neu entstanden ist. Dabei handelt es sich um Migrantinnen. Ein Substereotyp von Frauen entsteht aus dieser neuen Subkategorie durch die eben beschriebenen Zuschreibungen an diese Personen und die weiter oben genannte Naturalisierung davon. Die Erklärung der Stereotype in Teil II ermöglicht es, zu diesem Schluss zu kommen. Die Analyseebene in diesem Fall ist jene der symbolischen Repräsentation (siehe Kapitel Intersektionalitätstheorie) und nach Kerner kann dieser Punkt allgemein in der epistemischen Dimension verortet werden, welche sich auf Diskurse, Symbole sowie Bilder bezieht. (siehe Kapitel Rassismus)

In diesem Zusammenhang werden verschiedenen Ursprüngen der Hausangestellten Eigenschaften zugeschrieben, zum Beispiel dass Philippininnen besonders fürsorglich seien. Damit werden rassistische Stereotype und Phantasien reproduziert. (vgl. Haidinger 2004:73)

Die deutschen Arbeitgeberinnen von Au Pairs in Hess‘ Studie wirken beispielsweise so, als würden sie soziale als ethnische Differenzen rationalisieren (vgl. Hess 2001:219) und Handlungen und Wahrnehmungen im von Wagner besuchten Haushaltsarbeitskurs sind zum Beispiel geprägt durch binäre Schemata: zivilisiert vs. unzivilisiert, Kultur vs. Natur, entwickelt vs. unterentwickelt, und wir vs. sie. Solches Denken hat seine Wurzeln schon in rassistischen Denkmustern in der imperialen Expansion Europas, und legitimiert eine Überlegenheit von SpanierInnen bzw. eine soziale Hierarchie, die als natürlich gilt. (vgl. Wagner 2008:244-245) Daran kann erkannt werden, wie die im vorherigen Kapitel dargestellte intersektionale Diskriminierung von migrantischen Hausangestellten durch Stereotype als selbstverständlich konstruiert wird. Wie in Teil II dargestellt, können Stereotype, Sexismus und Rassismus dafür eingesetzt werden, die Interessen der eigenen Gruppe voranzutreiben und Hierarchien zu legitimieren. Hier soll die These aufgestellt werden, dass es sich bei der eben beschriebenen Substereotypisierung um eine Fixierung der Macht handelt.

Caixeta et al. kommen zu demselben Schluss: „(Erklärungs-)Konstrukte, die migrantische HA [Hausangestellte] als „traditionell“ oder „unterentwickelt“ erscheinen lassen, bauen auf hegemonialisierten Lebensbiografien auf und „normalisieren“ dabei vorhandene

Machtstrukturen und Unterdrückungsverhältnisse.“ (Caixeta et al. 2004:76) ArbeitgeberInnen fühlen sich nicht dafür verantwortlich, migrantischen Hausangestellten aus ihrer Situation herauszuhelfen. Stattdessen reproduzieren sie Stereotype über Migrantinnen durch welche letztere exotisiert und traditionalisiert werden. Damit unterbinden sie Ansätze, die Situation zu verändern und unterstützen das Fortschreiben von strukturellem Sexismus und Rassismus. (vgl. ebd.:69-70) Stereotypisierung entsteht also nicht nur, weil die soziale Wirklichkeit repräsentiert werden soll, sondern reagiert auch auf Chancen, die eigenen kollektiven Interessen voranzutreiben. Das gilt für Gruppen mit und ohne Macht. (vgl. Doosje et al. 2002:181-182) Für den Fall der ArbeitgeberInnen zeigt sich das aus dem gerade eben Dargelegten. Auf den Einsatz von Stereotypen durch Migrantinnen wird später eingegangen.

Die Aufnahmegesellschaft beruhigt ihr Gewissen, also indem sie den Ausschluss durch ein gewisses konstruiertes Bild erklärt: Erstens meint man, MigrantInnen seien in ihren angeblich traditionellen Rollen der Geschlechter verhaftet. Zweitens stammen die MigrantInnen laut dieser Vorstellung aus einer Kultur, die oft als „dörflich zurückgeblieben“, aber vor allem als „noch nicht entwickelt“ gesehen wird. Drittens kann man angeblich von ihnen keine anderen Tätigkeiten fordern. (vgl. Gemende/ Munsch/ Weber-Unger Rotino 2007:20) In dem Haushaltsarbeitskurs, den Wagner besuchte, wurden die Teilnehmerinnen beispielsweise als ungebildet wahrgenommen, teilweise als Analphabetinnen. Damit wurde ihre Arbeit in Haushalten als praktisch logisch gesehen. Wenn eine Teilnehmerin diesem Stereotyp gerecht wurde, wurde sie außerdem meist rascher an eine Arbeitsstelle vermittelt. (vgl. Wagner 2008:249) Ob eine Person also in den Substereotyp der migrantischen Hausangestellten passt, wirkt sich auf ihre individuellen Anstellungschancen aus. Dabei ist aber zu beobachten, dass dieser Substereotyp von Frauen je nach Nationalität noch weiter ausdifferenziert werden kann, wie im Weiteren deutlich werden soll.

Die Vorstellungen sind auch in Medienberichten vorhanden. (vgl. Caixeta et al. 2004:55-56) Als in den spanischen Medien zum Beispiel ein Fall viel diskutiert wurde, in dem eine Frau aus Ecuador ein Kind misshandelte, für dessen Betreuung sie bezahlt wurde, kam es zu einem Generalverdacht, von dem migrantische bzw. ecuadorianische Hausangestellte betroffen waren. Es entstand ein ethnisierte Stereotyp, der behauptete, Ecuadorianerinnen würden die Kinder ihrer ArbeitgeberInnen schlagen, weshalb sie nicht mehr zur Kinderbetreuung nachgefragt wurden. (vgl. Wagner 2008:189-190) Diese ethnisierte Vorstellung bezieht sich auf weibliche Personen mit dieser Nationalität, daher ist sie als intersektional zu sehen. In den Folgen der medialen Darstellung zeigt sich, wie öffentlich verbreitete Vorstellungen das

Einstellungsverhalten von Individuen beeinflussen. Aus diesem Grund kann diese Verbreitung in einem Rückschluss mit den Kampagnen des mittleren 19. Jahrhunderts verglichen werden, welche es zum Ziel hatten, Frauen der Arbeiterklasse dazu zu bringen, ihre Lohnarbeit für das Dasein einer Hausfrau aufzugeben. (siehe Teil I) Im Fall der bezahlten Hausangestellten handelt es sich allerdings um die ArbeitgeberInnen, die offensichtlich beeinflusst werden sollen, migrantische Haushaltsarbeit als natürlich anzusehen.

Lutz bezieht sich auf einen Artikel mit dem Titel „Die 24-Stunden-Polin“, (vgl. Lutz 2007:211) wobei sie folgendes feststellt: „Mit einer solchen Schlagzeile wird ein Diskurs gleichzeitig angerufen und fortgeschrieben, in dem Nationalität/Ethnizität als sozialer Platzanweiser dient und wie hier, in Kombination mit Geschlecht bereits implizit Hinweise auf eine bestimmte Tätigkeit zu enthalten scheint.“ (ebd.) Damit bestätigt also auch Lutz die These intersektionaler Zuschreibungen mit der Rolle, den gesellschaftlichen Ort einer Person festzulegen. Auf der Makroebene kann also hier von einer intersektionalen sozialen Ungleichheitsursache gesprochen werden. (siehe Kapitel Intersektionalitätstheorie)

Die historischen Entwicklungen von Abwertungen, Ausgrenzungen sowie Vorurteilen gegenüber gewissen Gruppierungen der Bevölkerung sind dabei in jedem Staat anders verlaufen. Überall sind allerdings Stereotype und Bilder von Geschlecht in diesen enthalten. (vgl. Thallmayer 2004:135) Die neue Hierarchisierung des Arbeitsmarkts besteht außerdem aus einer Verteilung der Arbeitskraft auf die Sektoren und einer ideologischen Neubewertung der Arbeit von MigrantInnen. Die sektorale Verteilung richtet sich häufig danach, aus welchem Land die Personen kommen. (vgl. Caixeta et al. 2004:8-9) Es existiert eine Hierarchie zwischen Kulturen, die als „entwickelt“, und jenen, die als „unterentwickelt“ eingestuft werden. Diese basiert auf Konzeptionen von Nationen, welche mit stereotypen Konstrukten von Identität in Verbindung stehen. (vgl. ebd.:76-77) Gewisse Kulturen erhalten dabei Zuschreibungen wie schmutzig oder unrein. Bei diesen handelt es sich um in der bezahlten Haushaltsarbeit wesentliche rassistische Strategien. Durch Zuschreibungen wie rückständig oder unterentwickelt kommt es zu Abwertungen. (vgl. ebd.:55) Die intersektionale Stereotypisierung betrifft also nicht nur Migrantinnen allgemein, sondern ist je nach Herkunftsland und Aufnahmeland spezifisch. Der Argumentation einer Substereotypisierung von Frauen folgend, kann auch hier von einer Substereotypisierung von Migrantinnen gesprochen werden, wie Cox am Beispiel Großbritanniens zeigt:

“People were divided precisely according to the country they came from. The division was not simply according to whether workers were black or white (some British domestic workers are black), or First

World and Third World. Portuguese women were differentiated from their Spanish neighbours, and only Australians and New Zealanders were considered to be the same.” (Cox 1999:141)

Anderson forschte in verschiedenen Städten Europas und kam zu dem Schluss, dass weibliche Drittstaatsangehörige allgemein naturalisierend zur Haushaltsarbeit zugeteilt werden. Einzelne Untergruppen, also verschiedene Nationalitäten, galten für verschiedene Tätigkeiten geeignet, wobei eine Hierarchie existierte. Philippininnen stehen in dieser Hierarchie normalerweise ganz oben, während Afrikanerinnen das Schlusslicht bilden. Je nach Ort ist das jedoch anders. In Griechenland haben zum Beispiel Albanerinnen einen schlechten Ruf und in Paris dafür genießen Haitianerinnen einen guten. In Frankreich allgemein ist der Stereotyp verbreitet, farbige Menschen seien langsam und faul. Auf der anderen Seite glaubt man, sie seien sehr mütterlich und könnten sehr gut mit Kindern umgehen. (vgl. Anderson 1999:127-128)

Solche Zuschreibungen bleiben offenbar von betroffenen Frauen nicht immer unreflektiert, wie aus dem folgenden Beispiel erkannt werden kann. Zwei Frauen aus Jamaika in Kanada berichteten beispielsweise, dass sie beide mit Rassismus in Berührung gekommen sind. Eine meint überhaupt, dass ihre Situation nur verstanden werden kann, wenn Rassismus miteinbezogen wird. Die Kategorie „Rasse“ sieht sie jedoch auch mit anderen Differenzstrukturen verwoben. Die andere hebt eine Kombination von zwei Kategorien hervor: „Rasse“ und Herkunft aus der „Dritten Welt“. In der Folge meint sie, Menschen würden eine Person, auf die beides zuträfe, für dumm halten. (vgl. England/ Stiell 1997:352-356) Bei dem in der bezahlten Haushaltsarbeit präsenten Rassismus handelt es sich also nicht nur um die neorassistische Form davon, wie diese Beispiele aus Europa und Kanada bezüglich der Stereotype aufgrund einer Hautfarbe zeigen.

Lutz berichtet von einem Beispiel, in dem eine deutsche Frau eine Osteuropäerin als Au Pair anstellt und meint, das Tolle sei, dass Osteuropäerinnen „härter im Nehmen“ und „nicht so verwöhnt“ wie andere seien. Dieser Arbeitgeberin gefällt vor allem die angeblich Leistungs- und Leidensbereitschaft von Osteuropäerinnen. Jene Eigenschaften werden auf diese Art und Weise ethnisiert. (vgl. Lutz 2008[2007]:110) Über Polinnen gibt es außerdem noch weitere stereotype Vorstellungen. In den 1990ern gab es in Deutschland eine besonders große Nachfrage nach Polinnen, weil ihnen nachgesagt wurde, ordentlich zu sein. (vgl. Odierna 2000:89) In Österreich hält man sie für zuverlässig und sauber. Auf der anderen Seite gibt es das Bild, Frauen von den Philippinen seien besonders „dienstbar“ und unterwürfig. Diese rassistischen Zuschreibungen werden nicht hinterfragt. (vgl. Caixeta et al. 2004:47)

Die eben präsentierten Klassifikationen/ Zuschreibungen sind binär: Osten vs. Westen, Tradition vs. Moderne. Die Hierarchien wirken unveränderbar und selbstverständlich. Eine Arbeitgeberin ist zum Beispiel der Meinung, AsiatInnen wären aufgrund ihrer Gene ruhig, bescheiden, nett, ausgeglichen und freundlich. Durch diese Zuschreibungen inszeniert sie sich selbst als ein Gegensatz zu diesen Eigenschaften – frei, selbstbewusst. (siehe Othering) Dieselbe Arbeitgeberin glaubt, dass ihre Hausangestellte aufgrund einer asiatischen Mentalität gerne Haushaltsarbeit macht. Das schließt sie daraus, dass sie immer lacht. Außerdem meint sie, ihre Angestellte hätte eine besonders harmonische Mentalität. (vgl. ebd.:67-69) Die hier hervortretenden Ideen essentialistischer Mentalitäten aufgrund einer gewissen kulturellen Herkunft sind als neorassistisch einzustufen.

In den USA wird asiatische, und hiervon vor allem weibliche Arbeitskraft insgesamt mit den folgenden Eigenschaften in Verbindung gebracht: leicht kontrollierbar, hart arbeitend und fügsam. (vgl. Lutz 1988:58) Eine philippinische Hausangestellte in Kanada antwortete auf einen solchen Stereotyp mit folgenden Worten: “There’s less problem [with Filipinas], because they don’t complain. Even though they get into trouble, they just stay quiet. You know why? Because they don’t want to get bad record from government. They want their immigration status.” (England/ Stiell 1997:349) Die Unterwürfigkeit ist demzufolge nicht Mentalität oder Natur zuzuschreiben, sondern eine Folge der Ungleichverhältnisse, auf die in dieser Diplomarbeit immer wieder eingegangen wurde, und die, wie in diesem Kapitel gezeigt, von den intersektionalen Stereotypen gestützt werden.

Die einzigen Hausangestelltenberufe, die Ende des vergangenen Jahrtausends vor allem von einheimischen Männern in England besetzt wurden, waren Chauffeure und Butler. In anderen Bereichen wie kochen und putzen wurden vor allem Frauen aus Portugal oder Spanien und von den Philippinen angestellt, wobei letztere am verbreitetsten waren. Frauen aus Portugal waren allerdings am meisten nachgefragt. Die Hausangestellten aus diesen Ländern galten als die besten für den Job. Sie wurden sogar Einheimischen gegenüber bevorzugt und nur wenn Einheimische lange Erfahrung und Empfehlungen hatten, konnten sie sich Chancen auf manche Stellen ausrechnen. (vgl. Cox 1999:139-140) Der Grund dafür liegt in Ansichten, wie in diesem Ausschnitt eines Interviews: „Well, Filipinas, they just know how to do it. They know how to clean everything properly.... And you should see their ironing! It’s just great, just perfect. English women just can’t do that, they don’t do it right.” (ebd.:140) Dabei handelt es sich um intersektionale Stereotype bezogen auf zwei Frauengruppen. Das ist jedoch nicht der einzige Grund.

Weil britische Hausangestellte nicht unterwürfig genug sind, sind sie nicht für jeden Arbeitsplatz geeignet. Wenn sie in Haushalten angestellt werden, dann meistens im Management eines Haushalts mit mehreren anderen Angestellten. (vgl. ebd.) Caixeta et al. kamen zu demselben Schluss. Inländerinnen werden offenbar auch weniger wahrscheinlich eingestellt, weil sie nicht so abhängig sind und daher vielleicht mehr fordern können. (vgl. Caixeta et al. 2004:69-70) In Beantwortung der Forschungsfrage kann aus dem eben Behandelten also geschlossen werden, dass intersektionale Stereotype auf der Makroebene die Bedeutung haben, die Anstellung von Migrantinnen zu rechtfertigen. Dies zeigt sich in den Zuschreibungen und in der weiter oben erwähnten Fortsetzung von Stereotypen durch ArbeitgeberInnen, womit diese Rolle der Stereotypisierung auch auf die Mikroebene gebracht wird. Dabei werden aber durch Stereotype nicht nur Hierarchien zwischen einheimischen und migrierten Frauen allgemein (re)produziert.

Pratt zeigt dies in der folgenden Beschreibung. Ein Mitarbeiter einer Agentur konstruiert eine dualistische Einteilung von Hausangestellten in Kanada – aus Europa und aus Asien. Als Kindermädchen hätten diese zwei Gruppen angeblich unterschiedliche Stärken und Schwächen, welche mit Hierarchien verbunden sind. Fast alle Mitarbeiter von Agenturen in der Forschung sahen Philippininnen als dienend und Europäerinnen als professionell: (vgl. Pratt 1997:162-163)

“Depend on what you’re looking for, what you want. My personal view, if you have a baby and you want someone to lick your home clean: Filipino girl. Go for that. [...] If you have kids 3, 4 years of age and up, and you want interaction, you want them to go to the park, you want them to play arts and crafts, do things, you’re better off with a European.” (ebd.:163)

Angeblich lehren Europäerinnen den Kindern mehr, aber auf der anderen Seite sind sie nicht so gut darin, den Haushalt zu betreuen, wie Philippininnen. Britinnen werden außerdem teilweise als kontrollierend und kalt wahrgenommen. (vgl. ebd.:165-170) Aus allen diesen können wieder intersektionale Stereotype erkannt werden, die selbst den Substereotyp Migrantinnen wieder unterteilen. Nun ist also nicht mehr nur das Frausein und die Migration, sondern auch die spezifische Nationalität von Interesse.

Eine Möglichkeit der Ethnisierung ist auch die teilweise stattfindende Kriminalisierung bestimmter Nationalitäten. Zum Beispiel machte eine Frau in Österreich die Erfahrung, Osteuropa wäre mit Kriminalität und Mafia verbunden. Die Hausangestellten bringt das in eine Situation, in der sie sich ständig rechtfertigen müssen. Teilweise tun sie das indem sie Grenzen zwischen sich und anderen Migrantinnen betonen, wobei sie selbst rassistische Zuschreibungen einsetzen. Das wiederum führt zu einer Hierarchie zwischen Migrantinnen, wozu auch Aufenthaltsstatus, Hierarchien nach Klasse und Geschlecht im Sendeland und

Aufenthaltszeit beitragen. Diese hierarchischen Ordnungen reduzieren die Chancen auf Selbstorganisation von und Solidarität zwischen Hausangestellten. (vgl. Caixeta et al. 2004:55-56) Rassistische Hierarchien zwischen Nationalitäten können sogar zu direkter Konkurrenz führen. (vgl. Anderson 1999:128)

„Verbreitet ist die Behauptung, die besondere Hingabe an die Aufgabe läge in der Herkunft und Mentalität von Migrantinnen begründet. Dabei wird auf traditionelle Familien- oder andere Sozialzusammenhänge verwiesen.“ (Bachinger 2009:42) Im Bezug auf eine spezifische Gruppe von Migrantinnen stellte das Wagner dar. Eine Sozialarbeiterin erzählte ihr zum Beispiel, Lateinamerikanerinnen seien sehr liebenswürdig und herzlich, und außerdem arbeitsam. Ein anderer Engagierter in der Gemeinde spricht ihnen diese Eigenschaften nicht ab, bezeichnet sie aber auch als langsam. (vgl. Wagner 2008:179) Weiters wurde über sie auch gesagt, sie arbeiteten sehr gut mit Kindern und alten Menschen. (vgl. ebd.:243) In diesen Vorstellungen über Eigenschaften von Lateinamerikanerinnen (geduldig, liebevoll etc.) findet man Genderreferenzen. Auf der einen Seite handelt es sich hier darum, wie SpanierInnen sich spezifisch lateinamerikanische Frauen vorstellen, auf der anderen Seite um die Idee, dass es sich bei Haushaltsarbeit um eine Tätigkeit für Frauen handelt. Diese beiden werden kombiniert. Thema ist also auch die Gendersozialisation auf dem Kontinent bzw. wie sich ArbeitgeberInnen diese vorstellen. (vgl. Wagner 2010:181) Mit diesem Beispiel zeigt Wagner sehr deutlich die intersektionale Verschränkung von Nationalität (bzw. in diesem Fall einer ganzen Region) und Geschlecht. Die weiter oben erwähnte Idee, Frauen aus ärmeren Ländern allgemein besäßen Traditionsreserven, wird also hier noch weiter substereotypisiert, indem sie sich nur auf Frauen aus einer bestimmten Region bezieht.

Ein historisches Beispiel nennt Lynch-Brennan. In den USA wurde 1906 schwedischen Hausangestellten nachgesagt, sie würden hart arbeiten, seien außerdem effizient, fleißig und ehrlich. Allerdings war man auch der Meinung, sie würden langsamer arbeiten als Irinnen. (vgl. Lynch-Brennan 2004:512-514) Die Bedeutung der in diesem Unterkapitel beispielsweise vorgestellten Stereotype hebt Morokvasic mit dem folgenden Zitat hervor:

“The gendered and racialized characterizations continue to be the rationale behind migrant women’s employment: They are considered naturally gifted and generally charitable in disposition undemanding and subservient i.e. perfectly suited for service and care work [...] Their labour is marginalized as unproductive and excluded from the category of work not only on the basis of gendered relations but in addition through the dimensions of migrancy and legality [...]”. (Morokvasic 2007:79-80)

Damit unterstützt sie die weiter oben aufgestellte These der Bedeutung von intersektionalen Stereotypen in der Aufrechterhaltung der Hierarchien und Diskriminierungen. Außerdem lassen sich daraus alle drei genannten Ebenen (Makro-, Mikroebene und symbolische Repräsentationen) herleiten. Und zusätzlich lässt sich parallel zu den hier genannten Ebenen aus dem gesamten Unterkapitel feststellen, dass die Intersektionalität hier in allen drei von Kriszan, Skjeie und Squires genannten Bereichen vorhanden ist: institutionelle Arrangements, kulturelle Ideologien und soziale Praxis. (siehe Kapitel Intersektionalitätstheorie)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch die Projektion der stereotypen weiblichen Eigenschaften auf eine Subgruppe von Frauen der entstehende Substereotyp Migrantinnen auf ihren gesellschaftlichen Platz fixiert. Darin liegt die Rolle der intersektionalen Stereotype in der Einstellung migrantischer Hausangestellter auf der Makroebene, wobei diese Stereotype auf der Makro- (Medien, staatlich etc.) und auf der Mikroebene (ArbeitgeberInnen) zum eigenen Gewinn eingesetzt werden. (siehe auch Kapitel Migration und intersektionale Diskriminierung in der Literatur)

Dass die weiterführende Projektion der weiblichen Tätigkeiten auf migrierte Frauen als sexistisch zu bezeichnen ist, ergibt sich aus Teil I und der Definition von Sexismus. Die sich damit überlappende Dimension der Herkunft ist als (neo)rassistisch zu bezeichnen, wie aus dem hier endenden Unterkapitel in Bezug auf die gegebene Rassismusdefinition deutlich wird. Die Substereotypisierung ist als intersektional zu bezeichnen, weil sie eine spezielle Situation ergibt, die sich aus keiner Addition von Geschlecht und Herkunft hergeleitet, sondern aus ihrer Überlappung, wie hier gezeigt wurde. Hier auch erwähnt wurde der Begriff der „Anderen“, dessen Bedeutung im nächsten Unterkapitel diskutiert wird.

## ***9.2 Othering***

Durch Stereotypisierung werden Grenzen produziert (siehe Kapitel Stereotype) und im Othering sind diese von großer Bedeutung, wie sich in dem kommenden Unterkapitel zeigen wird. Dabei ist der bereits nach Haidinger erwähnte Begriff der „Anderen“ wesentlich. Um was es sich dabei handelt bzw. seine Relevanz in der Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit, wird in den folgenden Seiten dargelegt.

Durch Migration begegnen sich Gruppen und Individuen. Seit Jahrtausenden entstehen dadurch auf allen Seiten Vorstellungen, Bewertungen und Bilder der Anderen und werden reproduziert. Auf Basis dieser legt man sich Reaktions- und Interaktionsstrategien zu. Das

Andere und das Selbst definieren sich darin gegenseitig durch Repräsentationen und Darstellungsformen des Anderen. (vgl. Miles 1992[1991]:19) Daher handelt es sich zum Beispiel heutzutage bei migrantischen Hausangestellten um sozial „Andere“, wobei das über einen Unterschied in Ethnizität, ländlicher Herkunft oder Staatsbürgerschaft konstruiert wird. Als diese “Anderen” sind sie den ArbeitgeberInnen direkt und der Aufnahmegesellschaft allgemein untergeordnet. (vgl. Momsen 1999a:1) In der neuen Umverteilung wird also einer Frau die Haushaltsarbeit zugeschrieben, die ethnisch und sozial anders ist. (vgl. Lutz 2008[2007]:23) Bevor allerdings das Othering migrantischer Hausangestellter beschrieben wird, soll zuerst der Begriff knapp erklärt werden.

Stereotypisierung zielt also darauf ab, Gruppenziele zu erreichen, (vgl. Doosje et al. 2002:177) wie gerade eben am Beispiel der migrantischen Hausangestellten diskutiert wurde. Ab den 1980ern wird in der Wissenschaft jedoch oft das Othering behandelt, das dieselben eben beschriebenen Funktionen wie Stereotype hat. (vgl. Pickering 2001:47) Es kann wie folgt definiert werden: „Prozess der Herstellung der „eigenen Identität“ über die stigmatisierende Rede und Definition vom/des Anderen (Other).“ (Rechling 2004:20) Unterschiede werden zu Anderssein konvertiert. Identität braucht diesen Prozess, (vgl. Pickering 2001:49) denn wir erfahren uns selbst als eigenständig bzw. eigenes Wesen dadurch, dass ein Gegenüber, also ein Anderer, vorhanden ist. (vgl. Cobabus 1997:25) Die Anderen werden dabei als homogen verstanden (vgl. Binder 2013:15) und Unterschiede werden naturalisiert. Ideologisch dient es dazu, Beziehungen zu stabilisieren. (vgl. Pickering 2001:70-72) Daher lässt es sich mit der eben beschriebenen These der Rolle der Stereotype verbinden, und wird in der Literatur zu migrantischen Hausangestellten häufig eingesetzt.

Im Othering werden Personen und kulturelle Gruppen mit einem Label versehen, welches sie definieren soll und das als reduzierend zu bezeichnen ist. Damit werden Ambivalenzen kontrolliert, Grenzen geschaffen und so finden symbolische Ausgrenzungen statt. Man nimmt eine Differenz wahr, die als anders im Vergleich zum Konventionellen, Normalen und Sicherem gesehen wird. Es handelt sich dabei um einen Beurteilungsprozess, der kollektiv stattfindet. Dieser unterstützt soziale, machtvolle Mythen, auf denen er auch aufbaut. (vgl. ebd.:47-48) Pickering beschreibt den Unterschied zu Stereotypen wie folgt:

“The concept of the Other takes us some way beyond the limitations of the stereotype by bringing more clearly into the frame both those involved in the process of othering as well as the object of this process, and by grounding stereotypical misrepresentations more firmly in the structures and relations of power which give them their binding force.” (ebd.:69)

Es handelt sich dabei um einen Diskurs von Fremdmachen und dieser ist eine hegemoniale, gewaltvolle Praxis, welche simultan „Andere“ und ein machtvolles, kollektives „Wir“ konstruiert. Letzteres wird mit einem positiven Selbstbild ausgestattet. Negative Merkmale werden den Anderen zugeschrieben. Damit werden Ungleichheiten zwischen dem Anderen und dem Wir gerechtfertigt und es werden Minderheiten konstruiert. (vgl. Binder 2013:14-15)

Das Othering-Konzept entstand aus der Orientalismuskritik von Said, (vgl. ebd.) der demonstrierte, wie westliche, hegemoniale Anliegen durch ein Wissensarchiv in der wissenschaftlichen Orientalismuskritik gestützt wurden. Er kritisierte, dass Europa Wissen konstruierte, um seine eigene koloniale Herrschaft zu stabilisieren. So wurde die Konstruktion des Orientalismus instrumentalisiert. Der Orient wurde zum Westen als „das Andere“ dargestellt und bildete damit ein Gegenbild der EuropäerInnen, (vgl. Mert 2009:8-9) oder in Saids eigenen Worten:

“To the Westerner, however, the Orient was always *like* some aspect of the West [...] Yet the Orientalist makes it his work to be always converting the Orient from something into something else: he does this for himself, for the sake of his culture, in some cases for what he believes is the sake of the Oriental.” (Said 1978:67)

Zum Beispiel berichteten Reisende von der „faulen Orientalin“. So wurde diese zum negativen Gegenbild der „tüchtigen Hausfrau“, die das europäische Weiblichkeitsideal darstellt. (vgl. Fuchs 2011:41) Daraus zeigt sich, dass Othering schon damals teilweise über Geschlechterrollen passierte.

Im Konstruieren von Anderen besitzt Macht eine wesentliche Rolle. (vgl. Mert 2009:14) Jene, die als Andere konstruiert werden, stehen in einer ungleichen Beziehung zu jenen, die das Othering durchführen, wobei letztere privilegiert sind. Durch das Othering werden die Ungleichheiten einerseits verfestigt und bestätigt und andererseits scheint Othering die Ungleichheiten zu beweisen. Asymmetrische Beziehungen und Einteilungen werden durch ideologische Differenzkonstruktionen legitimiert, (vgl. Pickering 2001:73) womit die weiter oben aufgestellte These untermauert wird. Das Othering ist in diesem Sinne in der Beantwortung selbst als die Rolle der intersektionalen Stereotype zu bezeichnen, da sie eben ein Othering erzeugen, wie in dieser Arbeit deutlich werden soll.

Beauvoir sprach schon lange vorher von den Frauen als „Andere“. Ihr Anderssein hat allerdings besondere Eigenschaften:

„Das Paar ist eine Grundeinheit, deren beide Hälften aneinander geschmiedet sind; es ist nicht möglich, eine Spaltung der Gesellschaft nach Geschlechtern vorzunehmen. Das ist es, was von Grund auf die

Frau charakterisiert: sie ist die Andere innerhalb eines Ganzen, in dem beide Extreme einander nötig haben.“ (De Beauvoir 1951:14)

In der Konstruktion von Migrantinnen als Andere lässt sich etwas Ähnliches beobachten: Die Einteilungen von Personen ohne oder mit Migrationshintergrund bzw. In- und AusländerInnen und das Bezeichnen von Menschen mit diesen Kategorien schafft sprachlich die Abgrenzung von Unbekannten/ Fremden/ Anderen. „Fremd“ verliert dabei oft seine eigentliche wörtliche Bedeutung, da es eingesetzt wird für Mitmenschen, die die bezeichnende Person gut kennt. (vgl. Binder 2013:14) Wenn sie über Migrationshintergrund definiert wird, kann davon ausgegangen werden, dass die Nation die Grundkategorie der Unterscheidung darstellt.

“Typisch für den Nationalstaat ist, daß er seine Grenzen durch Eingrenzungs- und Ausgrenzungsprozesse festlegt, die auf der Konstruktion von >>Rasse<< oder Ethnizität beruhen.“ (Castles 1998:130) Die Idee von „Fremden“ ist in Europa mit der Bildung von Nationen verbunden, was wiederum im Kontext von europäischer imperialer Expansion stattfand. In diesem Rahmen entstanden die binären Kategorien „Andere“ – unzivilisiert, kolonialisiert – und „Wir“ – weiße, zivilisierte Kolonialherren. In Spanien kam es da zu einer Vorstellung von Lateinamerika, die sich im heutigen Haushaltsarbeitskurs manifestiert: wir vs. sie, entwickelt vs. unterentwickelt, oben vs. unten, Kultur vs. Natur, Bildung vs. Ignoranz, und zivilisiert vs. unzivilisiert. Darauf baut eine soziale Hierarchie auf, die noch heute postuliert, eine Gruppe wäre den sogenannten Anderen natürlich überlegen. (vgl. Wagner 2008:12)

Sogenannte AusländerInnen werden also als Gruppe konstruiert und es kommt zu einer diskursiven Kolonialisierung durch ethnische Bilder, welche angeblich die authentische Realität der Gruppe sein sollen. Diese ist angeblich alleine deswegen anders als die der Mehrheitsbevölkerung, weil die Personen einer anderen ethnischen Gruppe angehören. Essentialistische Kategorisierungen bezogen auf MigrantInnen sind die Basis für staatliche Vorgaben und Rahmenbedingungen, mit denen der Handlungsspielraum von MigrantInnen festgelegt wird. (vgl. Rechling 2004:39) In dem Kurs, den Wagner besuchte, kann dies beobachtet werden. Dort werden ethnische sowie kulturelle Differenzen betont und geschaffen, wodurch sie essentialisiert werden. Die LateinamerikanerInnen bekommen einen untergeordneten Platz zugesprochen. Kulturelle Differenzen erfahren so eine Transformation in politische, legale und soziale Differenzen. Gleichzeitig werden sie auch naturalisiert. (vgl. Wagner 2008:249-150) Dabei handelt es sich um die weiter oben aufgestellte These. Durch

die Konstruktion der sogenannten Anderen wird allerdings hier die Brücke zu den rechtlichen Rahmenbedingungen geschlagen.

Rechtliche Restriktionen kombiniert mit hegemonialem Konstruieren des Anderesseins (unvereinbar, kulturell, ethnisch) führen zu einer Stärkung von rassistischen Ideologien. Ethnisierung zur Herstellung eines hierarchisierten Anderen und die Konstruktion von nationaler Eigenheit sowie Differenzen basierend auf der Kategorie Ethnie werden daher in der Kontrolle von Migration immer zentraler. (vgl. Rechling 2004:19-20) Heute ist es hochaktuell, ein nationalistisches "Wir" zu konstruieren, indem die „Anderen“ stetig auf die „Fremden“-Rolle fixiert werden. (vgl. Do Mar Castro Varela 2007:63) Kulturelle Repräsentationspolitik passiert dabei im Kontext eines vergeschlechtlichten und ethnisierten Raums. Wenn über Menschen als Teil einer bestimmten Nation, Kultur und Ethnie gesprochen wird, werden sie darin als MigrantInnen konstruiert. (vgl. Rechling 2004:38-39) Ethnizität und Geschlecht überlappen sich in diesen Vorstellungen über MigrantInnen. Als Beispiele können hier Machos aus Südamerika, die ausländische Sexarbeiterin oder die osteuropäische Hausangestellte genannt werden. (vgl. Gemende/ Munsch/ Weber-Unger Rotino 2007:9-10) In der europäischen Moderne spielen so Sexismus und Rassismus eine wichtige Rolle, genauso wie Inklusion und Exklusion. „Fremde“ besitzen in dieser Konstruktion einen bestimmten sozialen Ort. (vgl. Wagner 2008:12-13) Daraus kann geschlossen werden, dass intersektionale Stereotype gegenüber Hausangestellten über die Konstruktion eines Andersseins diese gesellschaftlich verorten. Darüber können sie außerdem offenbar die rechtlichen Rahmenbedingungen der Immigration dieser Frauen beeinflussen.

Wenn fiktive oder reale Eigenschaften gewissen Gruppen von der dominanten Gruppe zum Zweck der politischen, gesetzlichen, sozialen, kulturellen und ökonomischen Ausgrenzung zugeschrieben werden, werden daher ethnische Minderheiten konstruiert. (vgl. Castles 1998:139-140) Sie existieren in beinahe allen „entwickelten“ Staaten. Durch institutionellen und informellen Rassismus werden sie allerdings häufig aus der fiktiven, nationalen Gemeinschaft exkludiert. Heutzutage handelt es sich dabei meist um Neorassismus. (vgl. ebd.:131) Dies trifft wie bereits gezeigt auch auf die Frauen in der bezahlten Haushaltsarbeit zu.

Dadurch, dass die Versorgungsarbeit an migrierte Frauen abgegeben wird, wird also einerseits die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung gefestigt und andererseits werden jedoch neue Ungleichheiten zwischen Frauen produziert. Diese Differenzen sind mit folgenden Kategorien verbunden: Einkommen, Nationalität, Ethnizität, Ausbildung und Möglichkeiten zu arbeiten.

(vgl. Gendra 2007:156) Wenn migrantische Hausangestellte als unterentwickelt, ethnisch und traditionell konstruiert werden, handelt es sich dabei um zur Normalisierung beitragende Kategorien. Sie unterstützen strukturelle Unterdrückungen, (vgl. Rechling 2004:85) wie von der weiter oben aufgestellten These behauptet. Das Anderssein von irischen Hausangestellten in den USA wurde zum Beispiel über die Kategorien Kultur, Religion, Ethnizität und Klasse konstruiert. Ihre katholische Religionszugehörigkeit stand der Konstruktion gegenüber, protestantisch zu sein sei gleichzusetzen damit, AmerikanerIn zu sein. (vgl. Lynch-Brennan 2004:491) Nationalität wurde also hier über Religionszugehörigkeit konstruiert.

In nationalistischen/ nationalen Diskursen ist die Geschlechtskategorie teilweise wesentlich darin, nationale oder ethnisch-kulturelle Identitäten zu markieren. Konstruktionen von Ethnie und Nation sind immer von Geschlecht strukturiert, genauso wie Geschlecht und Geschlechterordnung von Ethnie und Nation. Wenn die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse anderer als beispielsweise rückständig, patriarchal oder traditionell kritisiert werden, hat das eine funktionale Rolle darin, sich selbst als westlich, modern und emanzipiert wahrzunehmen. Konstruktionen von Gender können offenbar neu hybridisiert werden. (vgl. Hess 2001:215-219) In einem Rückschluss auf die weiter oben aufgestellte These handelt es sich bei diesen Hybridisierungen um Substereotype, wie zum Beispiel auch den der einheimischen modernen Frau, die sich im Beruf selbst verwirklicht. (siehe Teil I) Ihr gegenüber steht die besprochene Idee der traditionellen Migrantin.

Die Kategorie Geschlecht wird also eingesetzt, um zwischen InländerInnen und MigrantInnen Ungleichheit und Differenz zu präsentieren. Das passiert, wenn MigrantInnen und Migration erziehungs- und sozialwissenschaftlich oder öffentlich sozialpolitisch diskutiert werden. Moderne und Tradition werden einander gegenübergestellt, indem über „die ausländische Frau“ oder „das Geschlechterverhältnis“ von MigrantInnen gesprochen wird. (vgl. Gemende/ Munsch/ Weber-Unger Rotino 2007:7) Spanische Medien beispielsweise präsentieren Migrantinnen als „traditionelle Frauen“ – abhängig, aus dem Sozialleben ausgegrenzt und verheiratet. In der Realität sind jedoch viele unabhängig, unverheiratet, jung und sind alleine migriert. (vgl. Wagner 2008:14) Die genannten Gegensätze werden demnach in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit präsentiert, und entsprechend der aufgestellten These kann davon gesprochen werden, dass sie instrumentalisiert werden.

Die Darstellungsformen und Repräsentationen von Anderen sind nicht statisch. (vgl. Miles 1992[1991]:20) MigrantInnen und Migration sind also geschichtlich und sozial konstruiert. Auch die Kategorie „migrantische Haushaltsarbeit“ ist demnach sozial konstruiert. (vgl.

Wagner 2008:11-12) Die Differenz zwischen InländerInnen und MigrantInnen definiert sich also über die Konstruktion der zweiten Gruppe und Migration allgemein. Die Klassifikationen sind hierarchisiert (zum Beispiel unzivilisiert vs. zivilisiert). Sie schaffen bestimmte Rollen für die „Anderen“, welche affirmiert und als normal konstruiert werden. Ein Beispiel dafür ist die Haushaltsarbeit, in der sich soziale Hierarchien zeigen bzw. reproduziert werden. (vgl. Wagner 2010:26-27) In Andersons Worten passiert das so: “Domestic work is naturalised an extension of women’s reproductive work. Women who are defined as ‘other’ in relation to European women, being closer to nature, are ‘naturally’ good at domestic work.” (Anderson 1999:119) Hausangestellte werden dementsprechend am Arbeitsmarkt nicht nur wegen ihrem Geschlecht, sondern auch wegen ihrem Migrantinnenstatus in den Haushalt platziert, (vgl. Haidinger 2008b:12) und das aufgrund einer Überlappung dieser Kategorien und damit verbundenen Vorstellungen.

Wenn fremde/ andere Frauen als nicht-emanzipiert und unterdrückt stereotypisiert werden, kommt es zu einer Idealisierung der Situation der Inländerinnen. (vgl. Gemende/ Munsch/ Weber-Unger Rotino 2007:21-22) An zwei Punkten kann man erkennen, dass diese Emanzipation jedoch nur Einbildung ist: Sie wird erstens daran gemessen, dass Andere rückschrittlicher sind, und zweitens liegt hier eine Verwechslung vor, denn Emanzipation wird hier mit einer Privilegierung basierend auf Ethnizität durcheinandergebracht. (vgl. Rommelspacher 2007:59) In der hierarchisch-oppositionellen Gegenüberstellung von Kategorien bezogen auf migrantische Hausangestellte wird Ein- und Ausschluss festgehalten. Das Innere wirkt normal, essentiell und komplett, während das, was ausgeschlossen wird, als Makel dargestellt wird. (vgl. Rechling 2004:85) Das entspricht Stereotypisierung insofern, als in Teil II erklärt wurde, dass durch negative Stereotype gegenüber anderen die eigene Gruppe aufgewertet werden soll. So wird die andere Gruppe als weniger wertvoll eingestuft und erhält daher auch geringere Rechte. Es entsteht ein Gefühl von Überlegenheit von Seiten der machtvollen Gruppe. Darauf basiert dann die Rechtfertigung von Diskriminierung und Ausgrenzung. (siehe auch Kapitel Dominanzkultur)

Es ist eine Hierarchie entstanden, die zwischen Frauen stabil besteht und eine starke ethnische Prägung aufweist. Rechtliche Maßnahmen, Privilegien in der Bildung und Rollenkisches schützen diese Situation vor Veränderungen. Es existiert hier ein Gegensatzpaar, in dem beispielsweise deutsche Frauen als emanzipiert und Migrantinnen als unterdrückt sowie traditionell wahrgenommen werden. Der Begriff der Emanzipation unterstützt also eine Hierarchie unter Frauen. (vgl. Rommelspacher 2007:51) Die Haushaltsarbeit wird bestimmten Personen aufgrund von konstruiertem Anderssein und Konstruktionen von Geschlecht

zugeschrieben. Wesentlich ist die Konstruktion einer anderen kulturellen Mentalität und Identität. Migrantinnen werden also vor allem eingesetzt, weil ihre zugeschriebene Mentalität basierend auf ihrer Herkunft sie angeblich persönlich befähigt, die anfallende Arbeit im Haushalt oder in der Pflege zu erledigen. Nicht nur ihr Geschlecht ist demnach ausschlaggebend. Es wird auf einigen Ebenen simultan unterdrückt, während Machtverhältnisse und Hierarchien fixiert werden. ArbeitgeberInnen ziehen sich von der Haushaltsarbeit immer mehr zurück und das Private wird gegenüber der Erwerbsarbeit immer mehr abgewertet. Die eigene Kultur verbunden mit der weiblichen Emanzipation wird im Vergleich zu den fremden, anderen Kulturen aufgewertet. (vgl. Caixeta et al. 2004:79) Um die eigene Gruppe aufzuwerten, muss nämlich eine fremde Gruppe abgewertet werden. (vgl. Beyrl 1999:82) Eine Dichotomie von modern vs. traditionell trägt eine Bewertung schon in sich, denn modern wird als besser gesehen und traditionell als statisch. (vgl. Etienne/ Leacock 1980:5) Dieser Information folgend lässt sich durch das Othing noch eine weitere Rolle intersektionaler Stereotype gegenüber migrantischen Hausangestellten erkennen. Sie sollen nämlich weiblichen Arbeitgeberinnen ihre eigene fortschrittliche und emanzipierte Position bestätigen.

In Österreich beispielsweise werden Migrantinnen mit Rückständigkeit und Tradition verbunden und ihre gesellschaftliche Rolle in Europa als dienend gesehen. Das erkennt man in der Anstellung von Migrantinnen in bezahlter Haushaltsarbeit. Sie erfahren eine Hausfrauisierung, weil sie die als selbstverständlich weiblich gesehene Haushaltsarbeit möglichst billig erledigen sollen. Das steht der Emanzipation der Österreicherinnen gegenüber. Es entsteht eine weibliche und unsichtbare Dienstleistungsklasse bzw. neue soziale Verhältnisse von Macht im privaten Raum. (vgl. Caixeta et al. 2004:9) Die Migrantinnen werden also als Gegensatz zu den einheimischen Frauen gesellschaftlich verortet, wodurch eine Hierarchie zwischen Frauen in der privaten Sphäre entsteht.

Dass dieses Othing nicht nur international migrierte Frauen trifft, zeigte Radcliffe. Für Binnenmigrantinnen in Lateinamerika – vom Land in die Stadt – ist bezahlte Haushaltsarbeit das wesentliche Arbeitsmarktsegment. Man sieht diese Arbeit als ihrem Geschlecht angemessen und sie sollen darin die modernen Rollen lernen. (vgl. Radcliffe 1999:84-85) Bezogen auf dieselbe Region zeigt folgende Darstellung, in der eine Migrantin die Arbeit als Hausangestellte als deklassierend empfindet, ebenfalls die ethnische Zuteilung von Haushaltsarbeit. Sie nimmt die Arbeit so wahr, „[...] auch weil diese Tätigkeit für sie im Herkunftsland über ethnische Differenz markiert ist: In Ecuador arbeiten rund ein Fünftel

aller erwerbstätigen Frauen als Haushaltsarbeiterinnen, die Mehrzahl von ihnen sind indigene Binnenmigrantinnen aus ärmeren, ländlichen Regionen [...]“ (Lutz 2008[2007]:183-184)

Wie in diesem letzten Absatz gezeigt wurde, ist die Beschäftigung von einer als Andere konstruierbaren Frau nicht nur bezogen auf die international migrierten Hausangestellten. Allgemein liegen ihr intersektionale Diskriminierung und Stereotypisierung zugrunde, wobei beide mit einem Othering verbunden sind. Hier wurde behauptet, die intersektionalen Stereotype würden sich in der Konstruktion dieser „anderen“ migrantischen Hausangestellten zeigen. Das wird alleine dadurch schon deutlich, dass sich die Abgrenzung von emanzipiert vs. traditionell schon in den weiter oben präsentierten Stereotypen zeigte. Mit dem Othering sollte hier die hierarchische Differenz, die Auswirkungen auf die rechtlichen Bedingungen und die Eigenkonstruktion der einheimischen Frauen durch die Stereotypisierung anderer Frauen gezeigt werden. So wurde das Verständnis der Rolle intersektionaler Stereotype noch weiter vertieft. Wie sich diese allgemeinen Prozesse in den individuellen Entscheidungen von ArbeitgeberInnen für eine Hausangestellte auswirken, die Relevanz der intersektionalen Stereotype auf dieser individuellen Ebene und deren Grund, soll im folgenden Unterkapitel dargestellt werden.

### ***9.3 Auswahl einer Hausangestellten und die Bedeutung der Persönlichkeit***

Odierna vertritt die Meinung, im privaten Haushalt gäbe es kein rassistisches Verhältnis unter Frauen und den ArbeitgeberInnen wäre es nicht wichtig, wer bei ihnen zu Hause putzt. (vgl. Odierna 2000:62) Später in ihrer Arbeit gibt sie aber selbst Stereotype wieder und sagt zum Beispiel, in den 1990ern seien in Deutschland vor allem Polinnen wegen gewissen nachgesagten Eigenschaften nachgefragt worden. (vgl. ebd.:88-89) Ein Ziel der Recherche für diese Arbeit war es, Odiernas erste Aussage zu widerlegen, aber bei weiterem Lesen wurde deutlich, dass sie sich selbst bereits widersprochen hatte. Nach einer Betrachtung einiger in der Literatur vorhandener Stereotype und des Othering, geht die vorliegende Arbeit also dazu über zu betrachten, in welcher Form jene Stereotype in der Suche nach einer Hausangestellten und ihrer Auswahl vorhanden sind. An dieser Stelle dreht es sich also um die Rolle der Stereotype bzw. der behandelten Substereotype auf der Mikroebene.

Kulturelle Voreingenommenheiten über “Rasse”, Ethnizität und Geschlecht formen das Bewusstsein von ArbeitgeberInnen und –nehmerInnen und lenken, wie Personen in den Arbeitsmarkt einsteigen. (vgl. Nash 1988:13) Migrantinnen werden daher nicht nur wegen

ihrer leichten Ausbeutbarkeit und geringen Kosten als Hausangestellte bevorzugt beschäftigt, auf die weiter oben eingegangen wurde. Dazu kommen nämlich rassistische Vorstellungen über aus ärmeren Ländern migrierte Frauen bezogen auf ihre häusliche und sexuelle Natur, (vgl. Kofman et al. 2000:124) wie ebenfalls bereits deutlich wurde. Caixeta et al. zeigen, dass Geschlecht nicht die einzige ausschlaggebende Kategorie ist:

„Entscheidend für die Auswahl einer HA [Hausangestellten] sind für die AG [ArbeitgeberInnen] weder „Beruf“ noch „Qualifikation“ der Migrantinnen, sondern primär das Geschlecht und die damit verbundenen Zuweisungen als „Hausfrau“ oder „Putzspezialistin“. [...] Weiters sind Herkunft (mit den damit verbundenen rassistischen Zuschreibungen), Alter, Sprachkenntnisse und in manchen Fällen auch der Aufenthaltsstatus ausschlaggebend.“ (Caixeta et al. 2004:47)

Sie sprechen also eine Vielfalt von Kategorien an. In der vorliegenden Arbeit wird allerdings fast ausschließlich auf Geschlecht und Herkunft eingegangen, was sich aus der Fragestellung herleitet und den anderen Kategorien ihre potentielle Bedeutung nicht absprechen möchte. Wesentlich ist es auch, sich hier noch einmal in Erinnerung zu rufen, dass wie in Teil II erklärt, „Rasse“, Geschlecht und Klasse von einer individuellen Person simultan gefühlt werden.

Man kann (multi-)kulturalistische und rassistische Diskurse sowie Bilder als Strategie sehen, die es zum Ziel hat, Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und Hierarchien in der Gesellschaft zu erzeugen. (siehe Kapitel auch intersektionale Stereotype und Othering) Der Gouvernamentalitätsansatz fragt, wie diese Diskurse sich auf Handlungen von Individuen auswirken, wobei der Staat als das diskursive Feld gesehen wird. Das Feld ist geprägt von Praktiken, die klassenspezifisch, vergeschlechtlicht und ethnisiert sind und eine Hegemonialisierung unterlaufen. Die hegemonialen Verhältnisse zeigen sich in der Politik des Staates. Folglich nimmt der Ansatz an, dass individuelle Handlungsfelder begrenzt und vorstrukturiert sind. Außerdem geht er davon aus, dass dies durch Ethnisierungspolitik, ethnische Repräsentationen und dadurch, dass „ethnisch Andere“ konstruiert werden, passiert. (vgl. Rechling 2004:7-8) Der gesellschaftliche Diskurs, der diesen Rahmen für die individuelle Einstellung einer Hausangestellten darstellt, wurde mit seinen Ideen in den vergangenen Unterkapiteln präsentiert.

Personen werden in ihrem Empfinden, Handeln und Denken von den sozialen Erfahrungen, die sie bis zu einem Zeitpunkt gemacht haben, beeinflusst. Ebenso beeinflusst werden sie davon, was sie von der Zukunft ihrer sozialen Beziehungen erwarten und wie das System ihrer sozialen Beziehungen in einem bestimmten Moment aufgebaut ist. Handlungen richten sich zusätzlich nach Gruppenzwängen und –erwartungen. Deswegen sind diese Handlungen also sozial determiniert, was aber nicht bedeutet, dass Personen nicht auch individuell

handeln, empfinden und denken. (vgl. Beyrl 1999:68-69) Individuelle ArbeitgeberInnen werden folglich von der oben beschriebenen Makroebene beeinflusst, müssen sich aber nicht danach richten.

Dazu kommen nämlich Bevorzugungen in der Hausangestelltensuche auf der Haushaltsebene, die auf Mythen aufbauen, die sich auf bestimmte Nationalitäten beziehen. Wenn einE ArbeitgeberIn nur eine als schlecht wahrgenommene Erfahrung mit einer Angestellten gemacht hat, werden die als schlecht kategorisierten Eigenschaften auf Personen derselben Nation projiziert. (vgl. Anderson 1999:128) Auf der Basis der erklärten Termini der Stereotype und der Diskriminierung lassen sich anhand dieser Angaben auf der Haushaltsebene zwei Tendenzen beobachten. Erstens handelt es sich um eine Diskriminierung, da die Beschäftigungsentscheidung auf nicht relevanten bzw. willkürlichen Kategorien entschieden wird. Nach einer tatsächlichen Qualifikation wird nicht gefragt. Das zur Diskriminierung eingesetzte, also ihre Basis, sind intersektionale Stereotype. Das wurde bereits gezeigt bzw. ist hauptsächlich in diesem Unterkapitel Thema. Zweitens wurde eben bereits in Teil II betont, dass Vorstellungen über eine gesamte Gruppe aus dem Treffen von nur einem Mitglied geformt und gefestigt werden können, weil Fremdgruppen als homogen gesehen werden. Das wird aus der eben beschriebenen Projektion und späteren Informationen deutlich.

In den USA entstand in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine Ideologie der sogenannten Farbenblindheit. Dabei handelt es sich aber laut Carr um einen farbenblinden Rassismus. Offenen Rassismus gibt es in dieser Ideologie nicht, aber die Begrifflichkeiten des Liberalismus werden eingesetzt, um die „rassischen“ Privilegien zu schützen. Moras empfand es daher als kompliziert, mit Arbeitgeberinnen darüber zu sprechen, welche Rolle „Rasse“ im Hausangestelltensektor hat, da die meisten mit farbenblind-ähnlichen Argumentationen antworteten bzw. kurz angebunden waren. Die meisten der Interviewpartnerinnen beteuerten ihr gegenüber, dass für sie „Rasse“ nicht in der Auswahl einer Hausangestellten von Bedeutung sei. Das Thema wirkte sie jedoch unbequem zu berühren und sie wechselten es schnell. Nur eine gab zu, dass „Rasse“ ihre Auswahl einer Hausangestellten beeinflusste. Auch für sie war aber das Thema nicht angenehm und sie selbst meinte, sie sollte das vielleicht nicht sagen. (vgl. Moras 2008:234-240) Das sieht man unter anderem im folgenden Ausschnitt des Interviews:

“A: No, OK, do you think you’d rather have a white woman working in your home than maybe a black woman?”

J: Or Puerto Rican...Or Hispanic, yeah probably. That's bad, huh?" (ebd.:240)

Eine andere Arbeitgeberin spricht nicht von "Rasse", meint aber, sie hätte am liebsten eine Hausangestellte, die aus Europa stammt. Sie vertraute ihrer letzten Hausangestellten – wahrscheinlich Brasilianerin – weniger als der, die sie zum Zeitpunkt des Interviews hatte. Diese stammte aus Portugal und die Arbeitgeberin fühlte sich aufgrund ihrer eigenen italienischen Abstammung dieser Frau kulturell näher. (vgl. ebd.:241) Moras schließt daraus folgendes: "Here cultural difference and national origin stand in as markers of racial difference." (ebd.) In der in dieser Arbeit vorgenommenen Betrachtung der Stereotype ist dies von Bedeutung, weil es die Basis der Stereotypisierung als Kategorie bildet. Die Differenz zwischen Arbeitgeberinnen und –nehmerinnen wird also aufgrund von Kultur und Nationalität wahrgenommen. Das ist auch insofern hier interessant, als dadurch das Beispiel von Moras eine Bevorzugung nicht auf der Basis von Migration, sondern von spezifischen Migrantinnengruppen zeigt. Es handelt sich also um Subgruppen von Migrantinnen.

Eine andere Arbeitgeberin beschäftigte ebenfalls eine Frau aus Portugal. Sich selbst kategorisierte sie als weiß, aber bei der Angestellten tat sie sich da nicht so leicht. Diese würde sie nach ihrer Nationalität und nicht nach der Hautfarbe kategorisieren. Ihre „rassische“ Identität wird also über Staatsbürgerschaft und Englischkenntnisse definiert. Die Frage, ob jemand als weiß gesehen wird, wird hier über kulturelle Merkmale geklärt. Auch andere Arbeitgeberinnen verließen sich in Fragen nach „Rasse“ auf die Kategorien Sprache und Nationalität. Insgesamt verwendeten die Interviewpartnerinnen die Kategorien Nationalität, Ethnizität und „Rasse“ häufig als Synonyme. (vgl. ebd.:243-244) Auch dieses Beispiel unterstützt also die These, dass es sich um neorassistische Zuschreibungen handelt, denn von „Rasse“ wollen die Frauen nicht sprechen, aber sie definieren „Rasse“ über andere Marker, wie Sprache oder Nationalität.

Chaney und Garcia Castro beobachteten eine ähnliche Grenzziehung. In der lateinamerikanischen Binnenmigration werden Frauen vom Land und mit wenig Bildung in den Städten zu Hausangestellten und meist handelt es sich dabei um indigene Frauen, die den Personen in der Stadt angeblich aufgrund von Sprache, Kleidung, „Rasse“ und Kultur unterlegen sind. (vgl. Chaney/ Garcia Castro 1989:3-4) Die neorassistischen Einteilungen sind also nicht auf international migrierte Hausangestellte reduziert.

Nur wenige ArbeitgeberInnen von Hausangestellten machen sich allerdings darüber Gedanken, wie ethnisierte und vergeschlechtliche Hierarchien festgeschrieben werden. Man nimmt es als normal hin, dass MigrantInnen Diskriminierungen erfahren, denn hegemoniale

Zuschreibungen schreiben in der Gesellschaft Personen zu, was sie sind und was sie sein sollen. (vgl. Rechling 2004:97) Darin zeigt sich die in 9.1 und 9.2 dargestellte Funktion der intersektionalen Stereotypisierungen. Daraus lässt sich außerdem ein Vergleich mit der Kritik am weißen Feminismus schließen, denn auch in dieser Situation wird die eigene Privilegierung also nicht hinterfragt.

Moras Interviewpartnerinnen erklärten, dass es bestimmte Stereotype über verschiedene „Rassen“ gab. Dazu gehörte zum Beispiel, dass Lateinamerikanerinnen besser putzen. In manchen Fällen bezog sich dieser Stereotyp auch spezifisch auf Gruppen von Lateinamerikanerinnen. Dadurch entstehen Erwartungen an verschiedene Hausangestellte basierend auf deren Geschlecht, Klasse, Nationalität, „Rasse“ und Aufenthaltsstatus. Manche bevorzugen aufgrund rassistischer Annahmen Immigrantinnen oder bestimmte Immigrantinnengruppen, andere weiße Amerikanerinnen – ebenfalls basierend auf rassistischen Annahmen. (vgl. Moras 2008:241-242) Die weiter oben auf der Makroebene besprochene Distinktion zwischen Stereotypisierung von Migrantinnen im Allgemeinen und Migrantinnengruppen ist also auch auf dieser Ebene relevant. Zu beobachten ist aber eine zusätzliche Möglichkeit zwischen Migration im Allgemeinen und einer Nationalität. Dabei handelt es sich um eine gemeinsam wahrgenommene Region, wie in diesem Fall Lateinamerika. Wagner sieht beispielsweise, dass in Spanien direkt nach Frauen aus dieser Region gesucht wird, weil über sie ethnisierte Stereotype existieren. (vgl. Wagner 2010:180) „Lateinamerikanerinnen gelten beispielsweise als besonders liebevoll im Umgang mit Kindern und alten Menschen oder andererseits als besonders unterwürfig. Auf diese Weise werden mit ihnen Werte verbunden, welche sie vor spanischen Hausarbeiterinnen auszeichnen.“ (ebd.)

Wagner nennt also die Bedeutung der Stereotype in der Anstellung von Migrantinnen im Haushalt und ein Beispiel. Die Tatsache, dass sich bestimmte Nationalitäten auf bestimmte Arbeitsbereiche aufteilen, ist insgesamt alles andere als zufällig zu bezeichnen, wie in dieser Arbeit deutlich werden soll.

Stellenvermittlung und Anwerbung passiert auch durch Anzeigen in Zeitungen, aber vor allem durch Bekannten- und Verwandtenetzwerke bzw. durch ethnische Gemeinschaften. (vgl. Heubach 2002:170) Wenn Hausangestellte über informelle Netzwerke gefunden werden, trägt das potentiell zur Ghettoisierung des Sektors bei, weil der Rahmen der Suche eingeschränkt ist. So werden normalerweise Hausangestellte gefunden, die der eigenen vorherigen Angestellten ähnlich sind, oder denen, die im Umfeld beschäftigt werden. Es ist

üblich, dass Hausangestellte Verwandte oder Freundinnen für Stellen vorschlagen. Aus diesem Grund konzentrieren sich ethnische Gruppen in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes. Außerdem ist ein weiterer Grund für diese Konzentration, dass ArbeitgeberInnen gerne jemanden einstellen, die dieselbe Nationalität hat, wie eine ehemalige Angestellte mit der sie gute Erfahrungen gemacht haben. Das ist so, weil ArbeitgeberInnen Nationalität mit persönlichen Eigenschaften verbinden. Negative Eigenschaften von Hausangestellten, mit denen sie nicht glücklich waren, schreiben ArbeitgeberInnen also ebenfalls deren Nationalitäten zu. (vgl. Cox 1999:142-143) Wie in Teil I erwähnt, ist das in diesem Sektor besonders wichtig, weil die Hausangestellte sich in den Habitus der Familie einfügen muss und ihr die Verantwortung für die eigenen Artefakte und Familienmitglieder vertrauensvoll übergeben werden muss.

In der Vermittlung von Hausangestellten ist es also zentral, welche Personen als passend für die Haushaltsarbeit gesehen werden. Diese Wahrnehmung ist aufgrund ihrer traditionellen Zuteilung zu Frauen stark vergeschlechtlicht, (vgl. ebd.:144) wie auch Caixeta et al. beobachten. ArbeitgeberInnen sehen Haushaltsarbeit nicht als Beruf, sondern als eine Tätigkeit, zu der man berufen wird. Die damit in Verbindung gebrachten persönlichen Fähigkeiten verstehen sie als auf Herkunft und Geschlecht aufbauend. (vgl. Caixeta et al. 2004:78) Wenn jemand eine andere Person für Pflegetätigkeiten anstellt, kauft er oder sie nicht die Arbeitskraft der Person, sondern ihre Persönlichkeit. Aus diesem Aspekt kann man erklären, warum Haushaltsarbeit häufig an bestimmte Personen abgegeben wird: (vgl. Anderson 2006:22)

„Denn rassistische Stereotype und deren Reproduktion spielen auf dem Arbeitsmarkt eine ebenso zentrale Rolle wie die Kosten für Arbeit und Unterhalt. Rassistische Stereotype überschneiden sich mit Fragen der Staatsbürgerschaft und münden in eine rassistische Hierarchie, in der Hautfarbe, Religion und Nationalität dazu dienen, einen bestimmten Typus von Frau zu konstruieren, die besser für Hausarbeit geeignet ist als andere Frauen.“ (ebd.)

Diese Übernahme einer Rolle wurde daher bereits in Teil I in der Definition von Hausangestellten erwähnt, und zeigt sich in diesem Abschnitt wieder.

ArbeitgeberInnen wollen deswegen nämlich einen gewissen Personentyp. Zu den wesentlichen Punkten in der Suche gehören „netter Charakter“, „liebvoll und geduldig“ sowie „sympathisches Äußeres“. Von Hausangestellten werden bestimmte Rollenmuster verlangt, weswegen die Form der Beziehungen und ihre Persönlichkeit wesentlich sind. Sie sollen nämlich in die Familie der ArbeitgeberInnen „passen“. In dieser nachgefragten Rolle

soll sie „Teil der Familie“ werden. (vgl. Wagner 2008:202) Hier ist allerdings eine Gratwanderung angesagt, wie Pratt zeigt. Britinnen und anderen Europäerinnen wird nämlich in Kanada zum Beispiel vorgeworfen, sie würden zu sehr die Kontrolle über das Kind übernehmen. Mütter wollen aber nicht, dass man ihnen ihre Rolle wegnimmt. (vgl. Pratt 1997:170) Die Stereotype beziehen sich also auf eine bestimmte Herkunft, wobei sie aber nur die weiblichen Personen betreffen, was sie intersektional macht. Das Wichtigste ist dabei aber, eine zur Familie passende Persönlichkeit zu haben.

Agenturen erklären daher, dass in der Suche nach Hausangestellten das wesentliche Kriterium deren Nationalität ist. Stereotype spielen also eine dominante Rolle in der Vorstellung über persönliche Eigenschaften von potentiellen Hausangestellten. Daher wird je nach Situation eine bestimmte Nationalität nachgefragt, der die entsprechenden Eigenschaften nachgesagt werden. (vgl. Cox 1999:141-145) Knapp formuliert heißt das: „Nationality was perceived to be the best guide to personality and skill-level of a domestic worker.“ (ebd.:141) Ob eine Hausangestellte zu einer Familie passt und ob sie die Aufgaben ausführen kann, leiten die ArbeitgeberInnen also stereotypisiert aus ihrer nationalen Herkunft her.

Es ist sehr wichtig, welches Bild es über bestimmte Hausangestellte gibt. Wenn Personen nämlich über Agenturen nach Hausangestellten suchen, fragen sie nach einem gewissen Geschlecht und Alter sowie einer gewissen Ethnizität. Auch fragen sie nach einem bestimmten Temperament oder Akzent. So werden die gesuchten Hausangestellten offenbar mit bestimmten Adjektiven versehen, wie Beispiele aus Cox's Forschung zeigen: „hochprofessioneller englischer Butler“, „extrovertiertes Kindermädchen aus Australien“ oder „hart arbeitende Frau aus Portugal für die Haushaltsarbeit“. In der Gelegenheit, Anstellung zu finden, sind tatsächliche Fähigkeiten und mit der Ethnizität verbundene Vorstellungen gleich wichtig, (vgl. ebd.:145-146) denn “[...] some employers of cleaners did have an idealized employee in their minds [...] this image was based in class, gender and ethnic stereotypes.” (ebd.:145) Zum Putzen wünschten sich zum Beispiel einige eine ältere britische Angestellte, die ehrlich und zuverlässig ist. In der Anstellung eines Au Pairs wiederum schien Lebendigkeit und Sympathie wichtig. (ebd.:145) Gefragt wird also nach einer bestimmten Persönlichkeit, wobei nicht nur nach Haushalt die Vorstellungen verschieden sind, (siehe oben) sondern auch nach der der jeweils ausgeschriebenen Stelle. Diese Persönlichkeit lässt sich außerdem angeblich aus der Zugehörigkeit der Arbeitssuchenden zu bestimmten sozialen Kategorien herleiten.

Die Persönlichkeit einer Migrantin ist also in der Arbeitssuche zentral, aber auf der anderen Seite wird die Hausangestellte meistens entpersonalisiert. Sie wird in ihre neue Rolle initiiert und darauf reduziert – die Rolle der migrantischen Hausangestellten. (vgl. Wagner 2008:204) Das zeigt sich unter anderem in den folgenden Beobachtungen von Moras. Einige Interviewpartnerinnen gaben an, eher ungern weiße Amerikanerinnen in ihrem Haushalt zu beschäftigen, denn sie gelten als zu aufdringlich und eigensinnig. Die Arbeitgeberinnen wissen wahrscheinlich über die Machtverhältnisse im Hausangestellensektor. So wollen sie eben eine Frau einstellen, die ihnen unterlegen ist und nicht zurückspricht. (vgl. Moras 2008:242) In anderen Worten kann eine Einheimische nicht so leicht in diese unterwürfige Rolle initiiert werden.

Der von Wagner erforschte Haushaltsarbeitskurs basiert beispielsweise auf gewissen Ideen bezüglich Frau- und AusländerInsein, Arbeit sowie Migration. Konzeption und Implementierung des Kurses werden von diesen Annahmen geleitet. Als Attributionen ziehen diese Signifikationsgeber Trennlinien zwischen SpanierInnen und MigrantInnen und konstruieren bestimmte Rollen von „Anderen“. (vgl. Wagner 2008:229-230)

„Er ist, wie gezeigt wird, nicht nur und nicht vornehmlich eine Unterweisung in spezifische Aufgaben, sondern vielmehr in die Rolle als Hausarbeiterin, in die damit verbundenen Normen und Verhaltensweisen und somit in die adskribierte soziale Rolle als Migrantin: als Hausarbeiterin, als Fremde, als Migrantin und als Frau.“ (ebd.:230)

Bei Haushaltsarbeit handelt es sich wie erwähnt um eine hoch-personalisierte Tätigkeit. Daher braucht es eine gewisse Persönlichkeit, welche wiederum teilweise inszeniert wird. Der Stereotyp einer Lateinamerikanerin als geduldig, sanft und liebevoll passt beispielsweise in das Bild der gewünschten Persönlichkeit. (vgl. ebd.:383) Basierend auf der Herkunft werden PflegerInnen gewisse Fähigkeiten und Eigenschaften nachgesagt. Wenn eine Frau zum Beispiel aus einer Großfamilie und vom Land stammt, ist sie angeblich für pflegerische Arbeiten geschaffen. (vgl. Bachinger 2009:185) Auch ein Kriterium kann allerdings das Alter sein, oder eine höhere Bildung, damit Hausangestellte sich an Tischgesprächen beteiligen können und bei Hausaufgaben der Kinder unterstützen können. So hat zum Beispiel eine Frau spezifisch nach einer Hausangestellten aus Polen gesucht, weil sie meinte, die meisten migrierten Frauen aus Polen hätten die Universität abgeschlossen. (vgl. Wagner 2008:202) In diesem Fall war das eigentliche Kriterium also ein anderes, wurde aber in einen intersektionalen Stereotyp gegenüber weiblichen migrierten Personen aus Polen umgewandelt.

Kindermädchen in England stammen vor allem aus Neuseeland, Südafrika oder Australien bzw. sind Inländerinnen. Letztere werden eingestellt, wenn ein formelles Kindermädchen gesucht wird. Frauen aus Neuseeland und Australien sind besonders beliebt, wenn eine informelle Betreuung bzw. ein Kindermädchen, das sich in die Familie eingliedert, gesucht wird. (vgl. Cox 1999:140) Wenn nach bestimmten Eigenschaften in einer Hausangestellten gesucht wird, stehen allgemein oft ethnisierte Stereotype im Zentrum. Basierend auf Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit werden den Hausangestellten bestimmte Charakteristika nachgesagt, die essentialisiert werden. (vgl. Wagner 2010:203-204) Durch diese Essentialisierung werden die Zuschreibungen neorassistisch.

„What is interesting is that these personality traits have become conflated with ethnicity. Whole groups of people are assumed to be endowed with them, whilst others are excluded from domestic jobs because it is supposed that they do not possess them.“ (Cox 1999:146)

Eine von Kuenz gesprochene Rumänin erzählte ihr beispielsweise, dass zu Beginn niemand sie einstellen wollte, weil RumänInnen angeblich stehlen. (vgl. Kuenz 2012:69) Die Stereotype können also scheinbar positiv, also zum Beispiel die erwähnte Fürsorglichkeit, oder negativ sein, wie das hier der Fall ist. Die einen ermöglichen offensichtlich den Zugang zu diesem Sektor, die anderen versperren ihn.

In der Praxis werden Stereotype weitergeführt bzw. fangen sie an, sich selbst zu bestätigen. Wenn zum Beispiel Frauen aus Neuseeland zugeschrieben wird, sie wären gut im Umgang mit Kindern, werden sie in dem Bereich Arbeit finden. Durch eine Hierarchie an erwünschter Herkunft von Hausangestellten, werden manche Frauen auch von Agenturen abgelehnt, weil sie aufgrund ihrer Nationalität wahrscheinlich nicht an einen Haushalt vermittelt werden können. Mit gewissen Nationalitäten machen ArbeitgeberInnen deshalb auch nie Erfahrungen und behalten die Vorstellung, dass nur bestimmte Personengruppen die Tätigkeiten ausführen können. (vgl. Cox 1999:141) Dasselbe trifft auf das Geschlecht zu. In Südtirol ist es schwer, Männern eine Position als Hausangestellte zu vermitteln. Wegen ihrem Geschlecht können sie nämlich angeblich nicht putzen und kochen. Sie müssen eine Qualifikation im Tätigkeitsbereich besitzen. (vgl. Kuenz 2012:71-72) Auch sie bekommen daher schwer die Chance, ihr Können zu beweisen. Die Vergeschlechtlichung dieser Arbeit (siehe Teil I) steht ihrer Anstellung im Weg, und die Notwendigkeit einer Qualifikation zeigt, dass sie bei Frauen durch das weibliche Geschlecht automatisch angenommen wird.

Die formelle Form der Suche nach einer Hausangestellten ist durch eine Agentur. Dabei entstehen ebenfalls Vorurteile und es wird stereotypisiert, je nachdem welche Gruppen Agenturen für welche Arbeitsstellen in Betracht ziehen, denn aufgrund einer assoziierten Persönlichkeit bevorzugen ArbeitgeberInnen gewisse Nationalitäten, wie gerade eben

dargestellt wurde. Die hier vorhandenen Stereotype werden von Agenturen für Hausangestellte weiter gefestigt. In den Interviews mit MitarbeiterInnen von Agenturen konnte Cox feststellen, dass diese ihre eigenen Erfahrungen und die von ArbeitgeberInnen sammeln und daraus genaue Vorstellungen davon entwickeln, wer für Haushaltsarbeit ungeeignet und wer geeignet ist. Dementsprechend teilen sie die ArbeitnehmerInnen jeweils aufgrund ihres Geschlechts sowie ihres Alters aber hauptsächlich wegen ihrer Nationalität bestimmten Arbeiten zu. (vgl. Cox 1999:141-146)

Agenturen repräsentieren und konstruieren also in ihren Anzeigen Kategorien die „rassisch“ und vergeschlechtlicht sind. (vgl. Pratt 1997:161) Pratt meint, es sei wichtig sich anzuschauen, welche Stereotype dort vorhanden sind, denn diese Agenturen stellen den Kontakt zwischen ArbeitgeberInnen und –nehmerInnen her. So leiten sie nicht nur Erwartungshaltungen, sondern auch Arbeitsverträge. Die Arbeitsbedingungen der migrantischen Hausangestellten hängen von den Stereotypen der Agenturen ab, genauso wie ihr Gehalt und ihr Zugang zu Arbeitsplätzen. EuropäerInnen verdienen deswegen zum Beispiel in Kanada mehr als PhilippinInnen. (vgl. ebd.:166-168) Nicht nur Agenturen arbeiten jedoch mit Stereotypen. Man findet sie auch in Organisationen wie der Caritas. (vgl. Anderson 1999:127) Sowohl die weiter oben beschriebene informelle Suche als auch die formelle fördern also Stereotype, produzieren sie und setzen sie ein.

Ein Mitarbeiter einer Agentur erklärt zum Beispiel, PhilippinInnen hätten keine Struktur und Disziplin gelernt und müssten diese daher in Kanada lernen. Er vermittelt den Eindruck, als würden PhilippinInnen nicht als Kindermädchen eingestellt, weil man Angst haben müsste, sie würden ihre schlechten Angewohnheiten an die Kinder weitergeben. (vgl. Pratt 1997:164) Wenn ein Agent solch klare Einstellungen hat, sind die eben beschriebenen Folgen als nachvollziehbar zu sehen. Auch sie arbeiten also mit Substereotypen von MigrantInnen. In der Folge wird gezeigt, wie diese auf der Ebene von ArbeitgeberInnen als angebliche kulturelle Nähe oder Ferne eingeteilt werden können.

Manchmal ist kulturelle Nähe (oder zumindest was als kulturelle Nähe wahrgenommen wird), auf kulturellen und religiösen Zuschreibungen aufbauend, eine Voraussetzung für den Arbeitsplatz. (vgl. Lutz 2008a:4) LateinamerikanerInnen in Österreich suchen zum Beispiel lateinamerikanische Hausangestellte wegen dieser kulturellen Nähe, Sprache und der Fähigkeit, das gewünschte Essen zuzubereiten. Es besteht ein größeres Vertrauen und man weiß, wie man sich gegenüber den angestellten Frauen verhalten kann. (vgl. Boidi 2011:Z289-308) Ihre Anstellung erhalten sie also aufgrund ihres Geschlechts und ihrer

Ethnizität, wobei man ein neorassistisches Verständnis der essentialistischen kulturellen Einheit beobachten kann.

Lutz hat Interviews mit ArbeitgeberInnen geführt und ist dabei zu dem Schluss gekommen, dass diese Präferenzmuster im Auswahlprozess der für sie arbeitenden Hausangestellten haben. Sie wählen sie aufgrund von ethnischen Unterschieden, wobei aber dieses Anders-Sein am besten nicht zu groß ist. Es soll sich also nicht zu sehr vom eigenen Kommunikations- und Lebensstil unterscheiden. Lutz formuliert außerdem die These, dass in der Erwägung von kultureller Ähnlichkeit ein Faktor die Religionszugehörigkeit von MigrantInnen ist. So sind beispielsweise LateinamerikanerInnen und OsteuropäerInnen als christlich wahrgenommen. Dafür muss das Individuum nicht aktiv regelmäßig in die Kirche gehen, aber der Hintergrund ist symbolisch von Bedeutung. (vgl. Lutz 2008[2007]:206) In Italien und Spanien wirkt sich zum Beispiel auch der katholische Hintergrund von Philippininnen positiv auf ihre Chancen aus, weil das vielen ArbeitgeberInnen wichtig ist, wenn eine Person sich um ihre Kinder kümmert. Ähnlich ist es bei Musliminnen aus Sri Lanka, die im Mittleren Osten stark nachgefragt sind. Einige singalesische Personen wechseln sogar vom Buddhismus zum Islam und ändern ihre Namen, um diese Nachfrage nach muslimischen Hausangestellten nutzen zu können. (vgl. Momsen 1999a:6) Hier wird also eine konstruierte kulturelle Nähe gesucht, die aus der Religionszugehörigkeit konstruiert wird.

Boidis Eindruck ist, dass man in Österreich weniger Lateinamerikanerinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit findet, sondern vor allem Polinnen. (vgl. Boidi 2011:Z258-276)

„Warum, weil sie, viele Leute in Österreich sagen, sie sind [...] Europäerinnen. Das bedeutet sie, eh, sie sind besser, mehr oder weniger, na? Und die, und nun eine Asiatin oder eine Afrikanerin, oder eine, eine Latinoamerikanerin hat andere Verhaltenskodex, hat andere Werte vielleicht, andere Kriterien, andere Mentalität, auf alle Fälle andere Kultur, auf alle Fälle.“ (ebd.:Z264-268)

Sie vertritt also die Meinung, österreichische ArbeitgeberInnen würden kulturell ähnliche Hausangestellte suchen, und deswegen stellen sie vor allem Europäerinnen ein.

Ein Gegenbeispiel ist hier Malaysia, das nicht gerne Musliminnen aus Indonesien aufnimmt. Dort wird die Ähnlichkeit nicht gut bewertet, da sie Angst haben, die Personen könnten sich zu leicht integrieren und bleiben. (vgl. Momsen 1999a:6) Problematisch ist also, dass durch eine Bevorzugung von Ähnlichkeit Grenzen fließend werden können. Dann werden zum Erstellen von ethnischen Grenzen Verweise auf zivilgesellschaftliche und wirtschaftliche Mängel im Herkunftsland der MigrantInnen verwendet. So werden die Beziehungen weiter asymmetrisch gehalten. (vgl. Lutz 2008[2007]:206) Daraus kann geschlossen werden, dass ethnische Grenzen durch verschiedenste Merkmale erzeugt werden.

Othring findet daher auf verschiedenen Ebenen statt und es gibt unterschiedliche Grade von Andersartigkeit. (vgl. Momsen 1999a:1-2) Spezifischen Ländern wird also eine stärkere kulturelle Fremdheit zugeschrieben als anderen Ländern. (vgl. Rechling 2004:76) In der Anstellung von Hausangestellten ist also nicht nur alleine die ethnische Differenz wichtig, sondern auch als wie nah oder fern die Kultur der Angestellten wahrgenommen wird. Dabei ist zu beachten, dass einige kulturelle Nähe und andere kulturelle Distanz suchen, wobei Kultur als verbunden mit dem Herkunftsland gesehen wird. Auffallend ist hier also die Kombination von Kultur und Nation. Aus der Definition einer Kultur als näher oder ferner kann außerdem geschlossen werden, dass sie im Sinne einer neorassistischen Ideologie essentialisiert wird.

Wenn eine haushaltsfremde Person zum Putzen in den privaten Raum geholt wird, wird der bisher private Schmutz öffentlich. Eine Strategie hier kann sein, sich zu distanzieren, ermöglicht aufgrund ethnischer Unterschiedlichkeit. Einige ArbeitgeberInnen haben Thiessen gesagt, dass sie genau deswegen eine Migrantin einstellen wollen. (vgl. Thiessen 2008:100) Sie zitiert eine Person: „Vielleicht ist es gegenüber Ausländerinnen leichter, weil es ein anderer Kulturkreis ist und ich mir nicht so kontrolliert vorkomme, vielleicht [...]“. (ebd., zit. nach Thiessen 1997:98) Außerdem ist es unwahrscheinlicher, der Hausangestellten außerhalb des Haushalts zu begegnen, wenn es sich um eine Migrantin handelt. (vgl. ebd.) Hondagneu-Sotelo kam zu einem ähnlichen Schluss. ArbeitgeberInnen in den USA stellten gerne Lateinamerikanerinnen ein. Als „Andere“ – durch „Rasse“/ Ethnizität, soziale Klasse und Sprache – sah man sie als abgetrennt von den Kreisen der Mittelschicht. So nahm man an, dass sie weniger wahrscheinlich intime Details und Geheimnisse der Familie verbreiten würden. (vgl. Moras 2008:243) Die Wahrscheinlichkeit des Ausplauderns scheint aber von der Nationalität abhängig konstruiert zu sein, wie dieses Zitat zeigt: “I would have a Haitian again if I lost her....If I couldn’t get a Haitian, I’d go for a Portuguese, but she’d have to have very good references and I’d have to be sure that there wasn’t a problem with them talking.” (Anderson 1999:128) Auch hier handelt es sich um eine intersektionale Zuschreibung gegenüber Frauen einer bestimmten Nationalität. Außerdem zeigt dieses Zitat deutlich eine Bevorzugung aufgrund der Herkunft.

Von einem Fall, in dem nicht von Neorassismus gesprochen werden kann, denn die Frau wird tatsächlich aufgrund ihrer Hautfarbe abgelehnt, berichtet Kuenz:

„Die Caritas-Dienststelle stellte den Kontakt zwischen einer aus Indien stammenden Frau und einer potentiellen Arbeitgeberin her. Daraufhin verabredeten sie sich zu einem Vorstellungsgespräch, doch bereits nach wenigen Tagen wandte sich die Arbeitgeberin erneut an die Beratungsstelle und bat um die

Vermittlung weiterer Kandidatinnen. Jene sollten aber heller sein als die letzte Bewerberin, denn diese sei zu dunkel gewesen.“ (Kuenz 2012:8-9)

Auch Hondagneu-Sotelos Forschung zeigte, dass einige ArbeitgeberInnen sich weigerten, farbige Frauen einzustellen. (vgl. Moras 2008:243) Farbige Frauen aus Lateinamerika haben es auch am deutschen Arbeitsmarkt für Hausangestellte schwerer, eine Stelle zu finden als weiße Lateinamerikanerinnen. Odierna kommt insgesamt zu dem Schluss, dass Migrantinnen mit europäischem Aussehen einen besseren Status am Arbeitsmarkt als Asiatinnen und farbige Afrikanerinnen haben. Gegenüber diesen letzten zwei Gruppen gibt es Vorurteile. Sie spricht davon, dass in Deutschland Asiatinnen und Afrikanerinnen nur in Einzelfällen als Hausangestellte beschäftigt sind. Am geringsten seien aber die Möglichkeiten von arabischen Frauen und farbigen Asylwerberinnen in der bezahlten Haushaltsarbeit. (vgl. Odierna 2000:90-95) Eine Arbeitgeberin sagte zum Beispiel, sie möchte unter keinen Umständen eine Hausangestellte mit Kopftuch. (vgl. Caixeta et al. 2004:67-68) Bei dem rassistischen Aspekt der intersektionalen Bevorzugung kann es sich also um Rassismus basierend auf Hautfarbe oder um Neorassismus handeln.

In der Forschung von Rollins gaben nur drei ArbeitgeberInnen zu, dass sie aufgrund von Ethnizität und “Rasse” voreingenommen waren. Allerdings berichteten Moras einige Hausangestellte, dass manche ArbeitgeberInnen nach farbigen Frauen suchten, weil das ihren Status in der Gesellschaft bestätigen würde. (vgl. Moras 2008:243) Seit der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts sind farbige Männer und Frauen für schmutzige Tätigkeiten zum Beispiel auch in Großbritannien eingesetzt und sind dort auch Statussymbol. (vgl. Anderson 1999:121-122) In Teil I wurde auch bereits erwähnt, dass eine Hausangestellte historisch für das Erhalten des Status zentral war.

Gerade im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit ist abschließend auch noch der folgende mit Stereotypen verbundene Einstellungsgrund interessant. Anderson bezeichnet es als postmodernes Moment des in der bezahlten Haushaltsarbeit vorhandenen Rassismus, wenn Migrantinnen, die als bedürftig wahrgenommen werden, eine Arbeitsstelle gegeben wird. Durch diese Vergabe zeigen sich Arbeitgeberinnen, dass sie „gute Frauen“ sind. (vgl. Anderson 1999:129) Auch Momsen kam zu dem Schluss, dass einige ArbeitgeberInnen die Anstellung als eine Art von Wohlfahrt sehen. (vgl. Momsen 1999a:11) In Deutschland beispielsweise hatten Frauen, die aus Ex-Jugoslawien geflohen waren, für einige Zeit gute Chancen, Arbeitsstellen als Hausangestellte zu finden. Das Mitleid der deutschen Personen hatte zur Folge, dass häufig genau diese Frauen eingestellt wurden, weil man ihnen helfen wollte. (vgl. Odierna 2000:97) Diese Gruppe wurde also als hilfsbedürftig konstruiert.

Eine andere Arbeitgeberin konstruiert ihre Anstellung einer Migrantin ebenfalls ähnlich, und zwar als Übergangshilfe:

„Irgendwie ist das sogar ein sozialer Akt, eine Frau aus einem anderen Land bekommt eine Arbeit, ich spare Geld das meinem Kind zugute kommt. Die Putzfrau macht das ja nicht ewig, meine hat studiert, spart um sich in der Heimat eine ordentliche Existenz leisten zu können.“ (Heis 1999:5)

Das Vermitteln und Einstellen einer Hausangestellten wird häufig als eine Art persönliche Emanzipations- und Entwicklungshilfe gesehen, denn man hilft den „armen“ Familien und Frauen damit. Fragen von Hierarchie und Macht werden hier im hierarchischen Entwicklungsgrad als natürlich konstruiert und müssen sich somit keiner Hinterfragung aussetzen. (vgl. Wagner 2008:246) Das ist also im Kontext der intersektionalen Stereotypisierung und des Othering zu sehen, denn den Frauen wird zugeschrieben, nicht entwickelt und emanzipiert genug zu sein.

Haushaltsarbeit erfährt außerdem eine Kulturalisierung, denn es entsteht ein Verständnis von der Einstellung eines Au Pairs als Bildungs- oder Entwicklungsprogramm. Man unterstützt praktisch, dass sich die rückständigen Frauen aus Osteuropa zivilisieren. (vgl. Rommelspacher 2007:57) In Deutschland wurden beispielsweise Migrantinnen als Opfer der chauvinistischen Einstellungen ihrer Männer und Tradition konstruiert. So gesehen verstand man es als Unterstützung ihrer Befreiung und Emanzipation, wenn sie in prekären, schlecht bezahlten Stellen Geld verdienten. So wurden ihnen Arbeitsmöglichkeiten zugeschrieben, die ihrem angeblichen kulturellen Verständnis von für Frauen annehmbaren Arbeiten entsprachen. Auf diese Art wurde ihre Herkunft eingesetzt, um sie aus dem formellen Arbeitsmarkt zu exkludieren. (vgl. Morokvasic 2007:72-73) Damit kehrt die Argumentation zur weiter oben aufgestellten These zurück, wobei aber von der Mikroebene in diesem Fall ausgegangen wurde.

Nachdem also die These aufgestellt wurde, auf der Makro-, der Mikroebene und der der symbolischen Repräsentation würden intersektionale Stereotype eingesetzt um Migrantinnen gesellschaftlich in der bezahlten Haushaltsarbeit zu verorten, betrachtete dieses Unterkapitel die Rolle derselben in persönlichen Entscheidungen von ArbeitgeberInnen. Es kann zusammengefasst werden, dass (neo)rassistische und sexistische Stereotype intersektional eine wesentliche Rolle in der Suche nach einer Hausangestellten spielen. Dem ist so, weil in dieser Arbeit nach einer bestimmten Persönlichkeit gesucht wird, und es über diese stereotype Vorstellungen gibt, welche auf den Mythen im Kontext und auf den jeweiligen Haushaltsmythen aufbauen. Das zentrale Merkmal in der Frage nach der Herkunft ist nicht

allgemein Migration, sondern die spezifische Nationalität, der neorassistisch bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden. Manche ArbeitgeberInnen suchen dabei eine angebliche kulturelle Nähe, andere Ferne, und andere wiederum lehnen rassistisch Hausangestellte mit bestimmten Hautfarben ab, wobei letzteres nicht als neorassistisch zu bezeichnen ist, sondern wie in der Definition von Miles eine Konstruktion von „Rassen“ basierend auf Biologie beinhaltet. Informelle Netzwerke und Agenturen arbeiten mit den Stereotypen und unterstützen Stereotypisierungen. Darin sind Geschlecht und Nationalität immer verbunden.

Mit diesen Ausführungen soll deutlich geworden sein, dass sexistische und rassistische Stereotype in der bezahlten Haushaltsarbeit eine wesentliche Rolle auf allen Ebenen – von der Art der gesellschaftlichen Integration bis zur Ebene der individuellen Entscheidung – spielen und dass sie sich intersektional überlappen. Dabei wurden bisher die Aufnahmegesellschaft und die ArbeitgeberInnen betrachtet. Nachdem also nun diese Seite deutlich geworden ist, gilt es hier noch zu erkennen, dass migrantische Hausangestellte nicht nur passive Opfer dieser Stereotype sind, sondern auch wissen, sie für sich zu nützen.

#### ***9.4 Stereotype als Ressource***

Wie bereits immer wieder angekündigt, werden die intersektionalen Stereotype nicht nur von den ArbeitgeberInnen eingesetzt, um Hierarchien zu legitimieren und die perfekte Hausangestellte zu finden, sondern auch die Hausangestellten nutzen die Stereotype zu ihrem Vorteil. Sie setzen sie als Ressource ein, wie an dieser Stelle dargestellt werden soll. Ein Beispiel wurde sogar bereits genannt, in dem sich Frauen aus Sri Lanka an den gewünschten Stereotyp durch einen Religionswechsel anpassen.

Denken und Handeln des Umfelds der MigrantInnen sind von Machthierarchien geprägt, in denen sich die MigrantInnen auch selbst befinden. Diese strukturellen Bedingungen schränken sie ein, aber sie können dadurch auch befähigt werden. Aus ihren unterschiedlichen sozialen Positionen heraus entwickeln sie ihre eigenen Handlungsinitiativen. (vgl. Morokvasic 2009:29) Der Handlungsspielraum, der bleibt, wird sehr kreativ ausgenutzt. (vgl. Wagner 2010:293) Sowohl Ethnizität als auch Gender wird daher von Migrantinnen als Ressource verwendet, und zwar als eine symbolische. Arbeitsstellen bekommen sie nicht aufgrund von Qualifikationen, sondern aufgrund des symbolischen Effekts ihres Frauseins. Dieser erzeugt die Vorstellung, dass Migrantinnen aufgrund ihrer Weiblichkeit der nachgefragten Tätigkeit mächtig sind. Außerdem profitieren Migrantinnen von Vorurteilen, die sich auf die Herkunft

der Frauen beziehen. Für die ArbeitgeberInnen ist letztere eine ethnisierte Ressource für Diskriminierung, welcher Migrantinnen jedoch ihre Arbeitsstellen verdanken. (vgl. Lutz 2007:225-226) Aus den angeführten Stereotypen in dieser Arbeit und der Intersektionalitätstheorie lässt sich davon ausgehen, dass diese zwei Punkte (Herkunft und Weiblichkeit) nicht als getrennt, sondern als intersektional gesehen werden sollten.

Migrantinnen ist bewusst, dass ihnen ein bestimmter Bereich aufgrund der Geschlechterordnung offen steht. Morokvasic kommt daher zu dem Schluss, dass die traditionelle Geschlechterordnung von MigrantInnen genutzt wird. Sie stützen sich darauf, um ihre eigenen Ziele zu erreichen. (vgl. Morokvasic 2009:31) Stereotype über Lateinamerikanerinnen bestehen beispielsweise, weil Arbeitgeberinnen eine bestimmte Vorstellung darüber haben, wie deren Gendersozialisation abgelaufen sei. Viele Ecuadorianerinnen wollen daher zwar Genderpraktiken und -vorstellungen ihres Heimatlandes hinter sich lassen, aber dieselben können in der Migration zu einer am Arbeitsmarkt positiven Ressource werden. Deswegen werden sie von Migrantinnen beworben und inszeniert. (vgl. Wagner 2008:179-180) Rechling beschreibt das so: „Die strategische Nutzung „authentischer“ Identitäts- und Repräsentationskategorien ist ein wesentliches Element des Widerstands von MigrantInnen gegen Assimilationsbestrebungen und Unterdrückung. Das *Spiel mit den Klischees* kann strategisch sehr wichtig sein [...]“ (Rechling 2004:50) Sie bezeichnet den Einsatz der Stereotype also als ein „Spiel mit den Klischees“. Daraus lässt sich ein kreativer Umgang mit den Stereotypen schließen.

Identitäten werden verfestigt durch externe Faktoren wie die Art der Rekrutierung durch Agenturen, wie im letzten Unterkapitel offensichtlich wurde. Sie erfahren aber parallel auch eine Reproduktion in den Identitätsvorstellungen von Hausangestellten selbst. Das führt dazu, dass sie sich in Anzeigen zum Beispiel selbst als „flinke Ungarin“ oder als „fleißige und saubere Polin“ beschreiben. Zwischen Hausangestellten werden außerdem auch auf der Basis von Nationalität (Kultur, „Rasse“, Ethnizität) Differenzen markiert. (vgl. Haidinger 2008b:7) Frauen beteiligen sich auch an der Reproduktion von geschlechtsspezifischen Stereotypen. Sie tun dies, indem sie sich Eigenschaften und Fähigkeiten, die als Teil der weiblichen Natur gelten, zueigen machen und diese dann hervorheben. (vgl. Haas 2003:55-56) Hausangestellte reproduzieren also selbst rassistische Zuschreibungen. So betonte eine zum Beispiel, dass sie Ordnung liebt, weil ihre Großmutter Deutsche war. (vgl. Caixeta et al. 2004:55-56) Damit werden die Zuschreibungen genutzt, um eine Arbeitsstelle zu finden und um sich von anderen Hausangestellten abzugrenzen.

Doosje et al. sagen daher über Stereotype folgendes: “[...] they are not lazy traps into which the dispossessed unwittingly and all-too-easily fall but carefully-crafted weapons that are instrumental to their consolidated advancement.” (Doosje et al. 2002:183) Die rassistische Idee, Frauen aus Polen seien besonders fleißig zum Beispiel, hat dazu geführt, dass diese mit ihrer Nationalität werben, (vgl. Rechling 2004:102) was jedoch nicht auf alle Nationalitäten zutrifft. Berka und Höglinger betrachteten Anzeigen in der Zeitung Bazar und kamen zu dem Schluss, dass Österreicherinnen und Polinnen meist ihre Nationalität anführten, während andere Hausangestellte mit Adjektiven warben. Sie bezeichneten sich als tüchtig, fleißig und/oder jung. (vgl. Berka/ Höglinger 1994:26-27) Daraus kann geschlossen werden, dass sich manche Nationalitäten aufgrund der Zuschreibungen zur Werbung damit eignen, während andere dies nicht tun und daher durch Adjektive ersetzt werden, die eine Hausangestellte angeblich auszeichnen sollen.

Stereotype, wie eben dass Migrantinnen „traditionelle Frauen“ seien, sind im Kontext der Migration eine sogar wesentliche Ressource. (vgl. Wagner 2008:332) Je nach Situation können Differenzkategorien nämlich in der Form von symbolischem Kapital auf verschiedene Art und Weise zum Einsatz kommen. Unter diesem Aspekt gesehen sind Klasse, Geschlecht und Ethnizität zwar Diskriminierungsressourcen, aber sie sind auch als Aktionsressourcen von Bedeutung. (vgl. Lutz 2007:223) Migrantinnen verfügen über diese Ressource, weil sie bestimmten sozialen Kategorien angehören, was sich aus der Diskussion der Zuschreibungen in den vorhergehenden Unterkapiteln ergibt. Wie bereits gezeigt scheuen sich auch viele nicht davor, diese ihnen gegenüber angewandten Stereotype selbst einzusetzen.

Migrantinnen handeln nämlich aktiv und kompetent. Mit der Migration wollen sie bestimmte Ziele und Vorstellungen erfüllen und versuchen, diese zu gestalten. Sie entscheiden ihre nächsten Schritte, nachdem sie ihre Situation analysiert und interpretiert haben. Darauf bauen sie ihre Handlungsstrategien auf, (vgl. Wagner 2008:20) und eine davon kann die Dissimilation sein. In diesem Prozess der Dissimilation passen sich Migrantinnen phasenweise an die über sie aktuell verbreiteten Stereotype an. Sie tun so, als wären sie nicht assimilierbar und stellen die hegemonialen Vorstellungen über die Anderen (also sich selbst) dar. Den DarstellerInnen ist bewusst, dass sie nur ein Schauspiel vorführen, aber die BeobachterInnen wissen nicht immer, dass die DarstellerInnen die dominanten Vorstellungen von Anderen nur spielen. (vgl. Do Mar Castro Varela 2007:70-71) Diese Anpassung lässt sich in dem folgenden Beispiel erkennen.

Ein wichtiges Merkmal ist es, „nicht so anspruchsvoll“ zu sein, also kein Problem damit zu haben, sich unterzuordnen. (vgl. Wagner 2008:203) In der Arbeitssuche erweist es sich also als Strategie eine scheinbar ideale Hausangestellte darzustellen, die unsichtbar ist und sich unterordnet. Das ist laut Wagner deswegen erfolgreich, weil es der Persönlichkeit gleicht, die sich ArbeitgeberInnen von ihren Hausangestellten wünschen. (vgl. ebd.:216-217) Ob es nun Dissimulation oder „Spiel mit den Klischees“ genannt wird, oder einfach erwähnt wird, dass migrantische Hausangestellte keine Opfer der Stereotype sind, zusammenfassend kann gesagt werden, dass die intersektionalen Stereotype auch als Kapital bzw. Ressource gesehen werden können. Sie werden aktiv und kreativ zum eigenen Vorteil ausgenutzt. Damit besitzen sie noch eine weitere Rolle in dem Bereich der bezahlten Haushaltsarbeit.

Allgemein lässt sich in diesem Kapitel zu intersektionalem Sexismus und Rassismus in der bezahlten Haushaltsarbeit aus der Theorie und den Beispielen in der Literatur schließen, dass es sich tatsächlich um intersektionale Stereotype handelt. Migrantische Hausangestellte werden dabei über sexistisch-(neo)rassistische Argumentationen in ihrer gesellschaftlich unteren Position gehalten. Ihre Fähigkeit zur Haushaltsarbeit wird als natürlich konstruiert, wobei sich darüber die einheimischen Frauen selbst als emanzipiert von der Arbeit abgrenzen. Es kommt also zu einer Substereotypisierung von Migrantinnen als eine spezifische weibliche Gruppe. Allgemein werden ihnen einige Eigenschaften aufgrund dieses intersektionalen Stereotyps zugeschrieben und sie werden als Andere konstruiert, was ihre Behandlung legitimiert und als natürlich konstruiert. Die Naturalisierung ihrer angeblichen Fähigkeiten und die Naturalisierung der Hierarchie unterbinden Fragen nach Veränderung.

Dieser Substereotyp kann aber weiters in Substereotype je nach Land oder Region unterteilt werden. Das ist vor allem auf der individuellen Ebene der Beschäftigung von migrantischen Hausangestellten wesentlich, wo ArbeitgeberInnen nach einer Arbeitnehmerin mit einer bestimmten Persönlichkeit suchen. Sie glauben, diese Persönlichkeit zu finden, indem sie eine Frau mit einer bestimmten Nationalität einstellen, weil intersektionale Stereotype (Geschlecht und Nationalität) essentialisierte Eigenschaften der jeweiligen Gruppen versprechen. Dabei wird nach kultureller Nähe oder Ferne gesucht, oder sogar einer bestimmten Hautfarbe. Diese Situation wird also durch (neo)rassistische Stereotype rationalisiert und es geht so weit, dass teilweise die „rückständigen“ Migrantinnen mit einer bestimmten Herkunft „entwickelt“ werden sollen. Die Arten der Arbeitsplatzvermittlung unterstützen diese Trends.

Intersektionale Stereotype spielen also auf allen Ebenen des Sektors – Makro-, Mikroebene und symbolische Repräsentation – eine Rolle. Sie machen migrantische Hausangestellte aber nicht nur zu Opfern, denn diese setzen auf der Mikroebene die Stereotype als Ressource zum

Finden einer guten Arbeitsstelle ein. Damit helfen sie selbst auch, die Stereotype zu (re)produzieren. Von letzterem handelt auch das an dieser Stelle folgende Kapitel.

## **10. Doing Ethnicized Gender**

In dem vergangenen Kapitel wurde also die Rolle der intersektionalen Stereotype beschrieben und ihre Intersektionalität bestätigt. In Verbindung mit den in Teil II beschriebenen Konzepten des Doing Gender und Doing Ethnicity soll an dieser Stelle nun abschließend gezeigt werden, wie Stereotypisierungen eine neue intersektionale Überschneidung der beiden hervorrufen, und darüber wiederum die Gruppierungen bzw. Stereotypisierungen reproduziert werden. Diese intersektionale Verknüpfung wurde hier Doing Ethnicized Gender genannt.

Dabei sei nochmals in Erinnerung gerufen, dass der Ansatz eine interaktive Produktion von Beziehungen, Differenzen und Identitäten von Personen mit unterschiedlichem Geschlecht oder unterschiedlicher Ethnizität postuliert, wobei Macht und Ressourcenverteilung davon beeinflusst werden. Es handelt sich dabei um Darstellungs-, Wahrnehmungs- und Zuschreibungsroutinen, wobei das Individuum laut Goffman davon ausgeht, das Gegenüber hätte eine Art „essentielle Natur“. (siehe Kapitel Doing Gender und Doing Ethnicity) Alle drei eben beschriebenen Komponenten (Darstellung, Wahrnehmung, Zuschreibung) wurden im letzten Kapitel beschrieben, wobei es sich allerdings nicht um ein Doing Gender oder ein Doing Ethnicity handelte, sondern eine intersektionale Version davon. Da es sich um eine Substereotypisierung von Frauen nach ihrer Herkunft mit verschiedenen Zuschreibungen, Wahrnehmungen und Darstellungen handelt, wird in dieser Arbeit der Begriff des Doing Ethnicized Gender eingeführt, was mit dem an dieser Stelle beginnenden Kapitel erklärt werden soll.

West und Fenstermaker führten 1995 eine Studie unter dem Namen „Doing Difference“ durch. Dabei betrachteten sie, wie drei Dimensionen von Ungleichheit – „Rasse“, Gender und Klasse – zusammenwirken. Neben der Zugehörigkeit zu Geschlecht werden nämlich auch Zugehörigkeiten zu Klasse und Ethnie in Alltagsinteraktionen durch Zuschreibungen und Darstellungen hergestellt und reproduziert. Laut den beiden handelt es sich hier um einen Funktionsmechanismus, der einheitlich und omnipräsent ist: Doing Difference. Die Differenzen werden simultan und permanent in Interaktionen produziert, denn die Mitglieder

der Gesellschaft richten sich im Verhalten nach gewissen Vorstellungen. Diese Vorstellungen sind normativ und definieren, wie man sich als Mitglied einer Klasse, eines Geschlechts oder einer Ethnie verhalten und präsentieren soll. Der Ansatz wurde kritisiert, weil Hierarchisierungsprozesse nicht in die Betrachtung aufgenommen wurden. Villa zum Beispiel meinte, Doing Difference würde nie ohne Doing Inequality stattfinden und Eickelpasch strich hervor, dass Personen in der Inszenierung von Ethnizität, Geschlecht etc. auf soziale Ressourcen zurückgreifen, welche nicht gleich verteilt sind. (vgl. Wächter 2004:37-38) In diesem Unterkapitel soll die Kombination von Doing Gender und Doing Ethnicity in der bezahlten Haushaltsarbeit gezeigt werden. Dabei wird die Intersektionalitätstheorie eingesetzt, und aus dem Ansatz des Doing Difference die Idee übernommen, dass die Unterschiede simultan sowie durchgehend gemacht werden. Eine Inklusion der Kritikpunkte von Eickelpasch und Villa ergibt sich bereits aus den bisherigen Inhalten dieser Arbeit.

Wagner spricht von einem „neuen Geschlechterarrangement“. Patriarchale Beziehungen drücken sich in der Haushaltsarbeit nicht mehr nur zwischen den Geschlechtern, sondern weiters zwischen InländerInnen und MigrantInnen aus, weil die ungleichen Verhältnisse auf die Kategorien Ethnie und Klasse umgelegt werden: (vgl. Wagner 2010:182) „Die Hauptform heutiger bezahlter Haushaltsarbeit stellt deren Abgabe an sozial niederstehende (Klasse), fremde (Ethnizität) Frauen (Geschlecht; in Ausnahme Männer) dar.“ (ebd.) Haushaltsarbeit ist dadurch noch immer weiblich, aber wird an Frauen weitergegeben, die über weniger finanzielle Mittel verfügen und einer rassistischen Diskriminierung ausgesetzt sind. (vgl. Anderson 2006:19) Peredo Beltrán zeigt daher, wie diese Ungleichheiten sich in der bezahlten Haushaltsarbeit manifestieren:

„Durch die Interaktionen im Haushalt zeigen und reproduzieren sich jene Werte und Einstellungen, die auch in globaleren Zusammenhängen vorherrschen. Sie spiegeln zugleich auch die Konstruktion individueller und kollektiver Identitäten in Bezug auf Geschlecht, Klasse und Ethnizität wider.“ (Peredo Beltrán 2004:76)

In der Haushaltsarbeit werden soziale Hierarchien daher dargestellt und unterlaufen eine Reproduktion. (vgl. Wagner 2008:14) Soziale Ungleichheiten sind Voraussetzung für bezahlte Haushaltsarbeit, welche soziale Ungleichheiten aber auch (re)produziert. (vgl. Haas 2003:20) Im Sinne von Villa handelt es sich also um ein Doing Inequality.

Haushaltsarbeit hat seine weibliche Vergeschlechtlichung nicht verloren, aber durch die Überlappung mit Doing Ethnicity entsteht eine neue Form von Doing Gender. (vgl. Lutz 2008[2007]:206) Im Privaten werden von ArbeitnehmerInnen und –geberInnen Grenzen

gezogen, wobei Doing Gender und Doing Ethnicity sich hier überlappen. Mit Asymmetrie versehene Machtverhältnisse zwischen diesen Gruppen werden durch Doing Ethnicity mit ethnischen Begründungen legitimiert, (vgl. ebd.:124) wobei über Doing Ethnicity Grenzen zwischen ArbeitnehmerInnen und –geberInnen gezogen werden, also soziale Positionierungen der beiden Gruppen definiert werden. (vgl. ebd.:40) Lutz erwähnt also hier eine Kreuzung von Doing Gender und Doing Ethnicity, spricht aber zwischen den Frauen im Haushalt nur ein Doing Ethnicity an. Dies soll durch diese Arbeit konzeptuell erweitert werden, denn das Doing Ethnicity in diesem Fall ist aufgrund der Art der Arbeit als stark vergeschlechtlicht zu sehen. Außerdem schreibt Lutz selbst, dass Doing Gender durch die Überlappung mit Doing Ethnicity eine neue Form bekommt. Es wird praktisch dezentriert. Um diese Intersektionalität jedoch zu verdeutlichen, wurde der hier neu eingeführte Begriff geschaffen.

Es kommt zu neuen sozialen Differenzen unter Frauen. Auf der einen Seite stehen Mittelschichtsfrauen des Westens, die sich eine Karriere aufbauen können. Auf der anderen Seite aber sind Migrantinnen, die dequalifiziert werden. (vgl. Friese 2002:233-234) Durch das neu entstehende Geschlechterarrangement können Frauen aus der Mittelschicht Familie und Arbeit koordinieren. Sie verlassen den privaten Raum, indem sie bzw. ihre Rolle von Personen ohne Papiere und Migrantinnen ersetzt werden. Dieses System kann nur existieren, solange Personen je nach ihrer Herkunft ein anderer Wert zugeschrieben wird. Nur so ist es möglich, dass man es als richtig empfindet, dass MigrantInnen unter schlechten Bedingungen, ohne Rechte und mit nur sehr geringem Lohn arbeiten, (vgl. Rommelspacher 2007:58-59) wie auch im letzten Kapitel bereits deutlich geworden sein sollte.

Hirschauer erkennt ein Undoing Gender, wenn Personen in Interaktionen Geschlecht nicht reproduzieren wollen, sondern versuchen, es zu neutralisieren. Auch das ist wieder eine Konstruktion. Ein Beispiel dafür sind Frauen in Sphären, die männlich dominiert sind, wenn sie versuchen, das Thema Geschlecht durch Neutralisieren zu vermeiden. (vgl. Wächter 2004:23-24) Zu einem gewissen Grad können Frauen der Mittelschicht durch die teilweise Übergabe der Haushaltsarbeit an Migrantinnen ein Undoing Gender im Alltag vollziehen. Durch die Arbeit der Migrantinnen können sie eine Balance zwischen leben und arbeiten herstellen. (vgl. Lutz 2008a:6) Mit der Beschäftigung einer Hausangestellten schaffen die Frauen in Zielländern ein anderes Doing: Doing it all – Familien- und Erwerbsarbeit. (vgl. Lutz 2007:226-227) In Teil I wurde diese Vorstellung der modernen Frau bereits erwähnt. Sie produziert ein Wegtreten von der angeblich traditionellen Frauenrolle, was wie im vergangenen Kapitel dargelegt mit einer intersektionalen Stereotypisierung von weiblichen

„Anderen“ verbunden ist. Durch diese Argumentationen lässt sich aus dem eben genannten auch ein Doing Ethnicized Gender anstatt eines Undoing Gender erkennen, denn die Frauen stellen eine moderne Version des weiblichen Geschlechts dar, das mit ihrer Herkunft verbunden ist.

Lutz meint, dass das Doing Gender-Konzept die Erklärung dafür geben kann, dass sich die Aufteilung der Familienarbeit nicht verändert hat. Wenn eine andere Frau eingestellt wird, um die Versorgungs- und Haushaltsarbeit zu übernehmen, muss die tradierte Logik hinter den üblichen Identitätsmustern nicht hinterfragt werden. (vgl. Lutz 2008[2007]:40) „Das Selbstbild der „guten Mutter“ etwa kann mittels des Rückgriffs auf traditionelle Betreuungsmuster (Amme, Kinderfrau) aufrechterhalten werden, da es die geschlechtsspezifische, segregative Zeichensetzung nicht antastet.“ (ebd.) Zahlreiche Österreicherinnen wollen aus der Begrenzung auf Mutter- und Ehefrauenrolle ausbrechen und finden sich Wege, wie sie Familie und Beruf vereinbaren können. Während sie das tun, werden migrierte Frauen hausfrauisiert. (vgl. Haidinger 2004:74) Bezahlte Haushaltsarbeit bringt die im Haushalt herrschende Arbeitsteilung und geschlechtliche Hierarchien nicht ins Wanken, sondern sorgt eher dafür, dass sie erhalten bleiben. Die Gegenwart von vor allem weiblichen MigrantInnen verstärkt und reproduziert nämlich die Hierarchien sowie Normen. (vgl. Morokvasic 2009:30) Gender wird daher nicht durchbrochen, sondern zwei unterschiedliche Doing Gender werden ermöglicht – das der Arbeitgeberin und das der naturalisierten Hausangestellten. Dies ist die These dieses Kapitels.

Im Privatraum findet dadurch eine Festschreibung von genderspezifischen und ethnischen Kategorisierungen statt. (vgl. Haidinger 2004:68) Haushaltsarbeit, ob bezahlt oder nicht, bleibt ein Frauenberuf, (vgl. Berka/ Höglinger 1994:8) allerdings ethnisiert bzw. an migrierte Frauen weitergereicht. Damit wird ein Konflikt, der bisher zwischen Geschlechtern stattfand, verlegt und sich in Beziehungen unter Frauen wiederfindet, die einen unterschiedlichen Status haben. (vgl. Haidinger 2004:70) Lutz meint, durch Doing Ethnicity würde daher der asymmetrische Moment im Doing Gender gemildert. Das Doing Gender wird aber nur weitergereicht, wobei es eine neue Gestalt annimmt. (vgl. Lutz 2008[2007]:41) Das asymmetrische Verhältnis zwischen Geschlechtern verschwindet nicht, aber Geschlecht wird zu einem gewissen Grad durch die Verbindung mit Ethnizität dezentriert. Das Verhältnis basierend auf einer Kategorie kann daher durch andere Kategorien verstärkt oder abgeschwächt werden. (vgl. Lutz 2007:225-226)

Wenn eine weibliche Identität hergestellt wird, geschieht dies nicht nur, indem die Frauen sich von Männern derselben Schicht abgrenzen, sondern ebenfalls, indem sie sich von Frauen anderer Schichten abgrenzen. Die für diesen Prozess der weiblichen Identitätsbildungen vorhandenen Rollenmodelle sind durchdrungen von soziokulturellen Bedeutungen sowie Zuschreibungen an Wertigkeit. Als Beispiel dafür wären Diskriminierung, Zugehörigkeitsdefinition, Rassismus und hierarchisierende Leitbilder zu nennen. (vgl. Peredo Beltrán 2004:76) Soziale sowie kulturelle Leitbilder beeinflussen daher, wem Haushaltsarbeit zugeschrieben wird. (vgl. Bachinger 2009:30) „Innerhalb des Haushalts finden also intensive Prozesse der kulturellen Ausdifferenzierung von Identitäten hinsichtlich Geschlecht, Klasse und ethnischer Zugehörigkeit statt.“ (Peredo Beltrán 2004:77) Durch diese Ausführungen kann an dieser Stelle die Bedeutung der intersektionalen Stereotypisierungen im Doing Ethnicized Gender als bestätigt angesehen werden.

In der Haushaltsarbeit werden „rassische“ und geschlechtliche Identitäten reproduziert. Andere Frauen werden als naturnaher wahrgenommen und gelten daher als natürlich gut in dieser Arbeit, weil es sich um eine Verlängerung der naturalisierten weiblichen Reproduktionsarbeit handelt. Die Identitäten von ArbeitgeberInnen und –nehmerInnen und was für Arbeit im Bezug auf „Rasse“ und Geschlecht angemessen ist, bestätigen sich im Bezug zueinander. Durch die Einstellung einer migrantischen Hausangestellten aus einem Land außerhalb Europas wird deren angeblich angemessene Rolle bezogen auf europäische Haushalte ausgedrückt und reproduziert, nämlich die Rolle als Dienende. Statushierarchien werden also durch migrantische Hausangestellte bestätigt und reproduziert. (vgl. Anderson 1999:119-120) Es kann daher von einem Doing Ethnicized Gender dieser Personen gesprochen werden.

Lenz sprach von einer dreifachen Vergesellschaftung weiblicher Personen. In ihrem Verständnis wirken Strukturkategorien zusammen: Geschlecht, Ethnie und Klasse. In Kapitalverhältnis (schlechte Position, patriarchale Teilung der Arbeiten), Familie (abgewertete Familien- und Haushaltsarbeit) und Nationalstaat (ethnische Zugehörigkeit) wird jede Frau gesellschaftet, wobei sich diese verschiedenen Bereiche überkreuzen. Diese verschiedenen Überkreuzungen führen dazu, dass jede Frau eine verschiedene soziale Position innehat. (vgl. Odierna 2000:58) Die Betreuung von Kindern und Haushaltsarbeit haben je nach Klasse, „Rasse“, Position im Weltsystem und Geschlecht verschiedene Bedeutung und sind stratifiziert. (vgl. Colen 1989:172) Die Kategorien Nationalität und Geschlecht produzieren daher zusammen weibliche Unterklassen. (vgl. Haidinger 2008b:7) Auf den Begriff der Klasse wurde in dieser Arbeit immer wieder am Rande eingegangen, aber zentral

waren der Fragestellung folgend die anderen zwei. Es sollte allerdings deutlich geworden sein, bzw. nach Haidinger wurde es auch hier gezeigt, dass die beiden Begriffe teilweise Klasse erzeugen.

Romero stellte fest, dass die Belastung durch Haushaltsarbeit kein Thema ist, über das Frauen sich verbünden könnten, es trennt sie untereinander ungleich. Es verbindet die Frauen in Form von Unterdrückung, weil einige Frauen sich von der Belastung befreien, indem sie für wenig Bezahlung ärmere Frauen für die Arbeit einstellen. Durch die Globalisierung befreien Migrantinnen aus dem globalen Süden Frauen aus dem globalen Norden. So ist der Aufstieg von einer Frauengruppe zu Lasten einer anderen. (vgl. Parreñas 2004:369-370) In dem Beschäftigungsverhältnis gibt es daher Hierarchien zwischen Frauen entlang ethnischer Linien. (vgl. Andall 2000:145) Aus feministischer Sicht ist also bezahlte Haushaltsarbeit nicht unproblematisch, weil normalerweise Frauen angestellt werden, die in der sozialen Hierarchie ganz unten stehen und arm sind. Sie befinden sich aufgrund von Klasse, Ethnizität oder „Rasse“ in dieser sozialen Position. (vgl. Barker/ Feiner 2004:32) Bezahlte Haushaltsarbeit ist für die feministische Bewegung ein großer Verlust, denn die traditionelle Darstellung von Gender wird nicht in Frage gestellt, genauso wenig wie Genderregime. Es unterstützt sogar die Fortsetzung dieser beiden. (vgl. Lutz 2008b:49) Ob es eine Lösung dafür geben kann, kann in dieser Arbeit allerdings nicht geklärt werden. Hoffentlich kann sie jedoch einen Beitrag zur Diskussion leisten.

Hier muss an die weiter oben diskutierte Projektion der stereotypen weiblichen Eigenschaften angeknüpft werden. Die behandelten weiblichen Substereotype sind an dieser Stelle zentral: emanzipierte Einheimische und traditionelle Migrantin. Durch die Weitergabe der Haushaltsarbeit von einer zur anderen wird also die Geschlechterordnung nicht in Frage gestellt, allerdings wird diese zentrale Tätigkeit des Doing Gender – die Haushaltsarbeit – an ethnisch „andere“ Frauen bzw. an einen Substereotyp/ eine Subgruppe des weiblichen Geschlechts weitergegeben. Wie Lutz schon sagte, entsteht dabei eine Kreuzung von Doing Gender und Doing Ethnicity. Die vorliegende Arbeit schließt daher mit der These ab, dass durch die Einstellung von migrantischen Hausangestellten ein intersektionales Doing Ethnicized Gender entsteht. Die Einstellung in Verbindung mit den intersektionalen Stereotypen produziert, stellt dar und reproduziert die Rolle von migrierten Frauen in der Aufnahmegesellschaft sowie die sogenannte traditionelle Geschlechterordnung. Sowohl die Migrantinnen als auch die Arbeitgeberinnen produzieren und reproduzieren ein spezifisch auf

ihre Ethnizität zugeschriebenes Gender. Die je nach Ethnizität spezifischen Stereotype über Frauen beeinflussen dies, bzw. entstehen auch daraus.

Der hier endende Abschnitt (Teil III) hatte zum Ziel, die Methode und die Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit zu diskutieren. Dabei sollte die intersektionale Diskriminierung und Stereotypisierung von migrantischen Hausangestellten mit ihrer Rolle vor dem Hintergrund des thematischen und theoretischen Kontexts basierend auf der gesichteten Literatur dargestellt werden. Da es sich bei den dabei wiedergegebenen Inhalten und den getroffenen Schlussfolgerungen um die Beantwortung der Forschungsfrage handelt, werden die Ergebnisse und wesentliche Informationen in der folgenden Conclusio noch einmal zusammengefasst.

## 11. Conclusio

Die vorliegende Abschlussarbeit beschäftigte sich mit migrantischen Hausangestellten auf einer theoretischen Ebene und arbeitete mit Informationen aus der gesichteten Literatur. (siehe Bibliographie) Dadurch sollte ein wissenschaftlicher Beitrag zur Aufarbeitung der Lebens- und Arbeitssituation dieser Gruppe geleistet werden. Der Fokus der Betrachtung lag auf den intersektionalen Stereotypen (Sexismus und Rassismus) gegenüber migrantischen Hausangestellten. Es wurde nach deren Intersektionalität und deren Rolle in dem Arbeitssektor gefragt. Um das Feld zu öffnen und die deutliche Vergeschlechtlichung des Sektors zu zeigen, wurde die Haushaltsarbeit in ihrer bezahlten und unbezahlten Form präsentiert. Über das Aufrollen der historischen Entwicklung wurde offensichtlich, dass die Weiblichkeit dieser Arbeit sozial konstruiert wurde. (siehe Teil I) Die verschiedenen Zuschreibungen zu Geschlechtern waren dann auch im Sexismus noch einmal Thema. Neben diesem Terminus wurden auch die Begriffe Rassismus, Stereotype und Diskriminierung betrachtet, und die hier zusammengefassten Ergebnisse der Recherche bauen auf der Analyse der Informationen auf Basis dieser Begriffsdefinitionen sowie der Intersektionalitätstheorie und Doing Gender bzw. Doing Ethnicity auf. Diese wurden daher ebenfalls vorgestellt. (siehe Teil II) Auf Basis dieser Informationen sind die Rechercheergebnisse (Teil III) zu verstehen, die an dieser Stelle abschließend zusammenfassend präsentiert werden sollen.

Die Fragestellung dieser Arbeit lautete zur Erinnerung wie folgt: *Spielen sexistische sowie rassistische Stereotype in der Anstellung von migrantischen Hausangestellten eine Rolle?*

*Wenn ja, welche? Wie überschneiden sich die zwei – Sexismen und Rassismen (Intersektionalität)?* Die Existenz der Stereotype wurde in dieser Arbeit deutlich nachgewiesen und ebenso ihre bedeutende Rolle, denn wie gesehen spielen sie in der Einstellung einer genauso große Rolle wie die Kosten einer Hausangestellten. Warum dem so ist und welche gesellschaftlichen Rollen die Stereotype dadurch erfüllen, soll gleich betrachtet werden, aber zuerst soll auf die dritte Frage eingegangen werden.

Wie in der Arbeit immer wieder dargestellt, handelt es sich bei der Stereotypisierung und Diskriminierung um eine intersektionale. Nur eine bestimmte Gruppe von Frauen ist davon betroffen und sie werden zu dieser Gruppe, weil sie sich simultan in einer anderen sozialen Kategorie – Migration – befinden. Die patriarchal zuerst allen Frauen zugeschriebenen Tätigkeiten werden in diesem neuen Geschlechterarrangement einer spezifischen Frauengruppe zugesprochen. Diese Erfahrung ist als intersektional zu bezeichnen, da die Stereotypisierung eine Gruppe trifft, deren gesellschaftlicher Ort und zugesprochene Identität durch eine Überlappung von Geschlecht und Ethnizität bestimmt sind.

Dabei lassen sich zwei Stufen unterscheiden: Migrantinnen allgemein und dieselben je nach Nationalität. Im Allgemeinen wird ihnen eine natürliche Berufung bzw. Befähigung zur Haushaltsarbeit nachgesagt. Dem ist so, weil sie angeblich bestimmte „traditionell“ weibliche Eigenschaften besitzen und die Arbeit angeblich „noch gerne“ machen. Sogenannte traditionelle Frauenbilder werden also auf eine spezifische Gruppe des weiblichen Geschlechts projiziert. Im zweiten Schritt wird allerdings auch diese Gruppe noch unterteilt, denn im Sinne einer (neo)rassistischen Argumentation werden Frauen je nach regionaler oder nationaler Herkunft bestimmte Persönlichkeiten zugesprochen. Damit wird Kultur essentialisiert und die Eigenschaften der weiblichen Personen aus dieser Kultur ebenfalls. Zumindest teilweise passiert diese Substereotypisierung darüber, dass die Aufnahmegesellschaft bestimmte Vorstellungen über die Gendersozialisation der Frauen in ihren Heimatländern hat. Durch diese Prozesse werden Substereotype von Frauen je nach ihrer Herkunft anders konstruiert, erwartet und dargestellt. Das betrifft auch die einheimischen Arbeitgeberinnen, wie sich vor allem durch das Othering zeigte. Klischees von Weiblichkeit werden mit solchen von Nationalität bzw. Herkunft vermischt.

Nachdem also nun noch einmal die Intersektionalität der Stereotype gezeigt wurde, soll an dieser Stelle auch noch knapp betont werden, warum von Sexismus und Rassismus gesprochen wurde, wo es sich doch bei beiden um gesellschaftlich verpönte Begriffe handelte. In Teil III wurden daher immer wieder Verweise zu der Vergeschlechtlichung der Arbeit und

zu ihren (neo)rassistischen Momenten gemacht, um sie mit Beispielen zu untermauern. Die Geschichte der Konstruktion der Haushaltsarbeit und damit verbundene Fähigkeiten sowie Eigenschaften als weiblich machte die sexistische Seite der Stereotypisierung deutlich. Die Essentialisierung von kulturellen Unterschieden bzw. Kultur und deren Nutzen zur Durchsetzung eigener Gruppenziele sowie die teilweise Bevorzugung einer Hausangestellten aufgrund ihrer Hautfarbe wiederum legten die (neo)rassistische Stereotypisierung von Hausangestellten offen.

Stereotypisierung passiert jedoch nicht grundlos, wie bereits in Teil II deutlich wurde. Es wurden zwei Gründe identifiziert: Erhaltung der Macht und/ oder Vereinfachung der Umwelt. In der bezahlten Haushaltsarbeit von Migrantinnen ist vor allem der erste Punkt relevant. Mit diesem Thema gelangt die Conclusio an dieser Stelle zu der Beantwortung des ersten Teils der Fragestellung, wo die Rolle der intersektionalen Stereotypisierung von migrantischen Hausangestellten betrachtet werden sollte. In der Recherche gelangte die Autorin dieser Arbeit zu der Schlussfolgerung, dass die Stereotype auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Rollen besitzen und daher kann nicht nur von einer gesprochen werden. Sie sollen hier zusammengefasst werden.

Zuallererst dienen die ethnischen Vorstellungen über die natürlichen Fähigkeiten von Migrantinnen als Rationalisierung der Anstellung von Migrantinnen, also als Rationalisierung und Legitimierung von sozialen Unterschieden. Diese werden als selbstverständlich konstruiert. Vorstellungen von Gerechtigkeit und Ungleichheiten werden hier gerechtfertigt. Durch Ethnisierung werden die Frauen daher an einem bestimmten gesellschaftlichen Platz verortet und dort gehalten. Dazu ist es nötig, wie eben erwähnt einen Substereotyp zu schaffen, in dem die vorher allgemein allen Frauen zugesprochenen Eigenschaften Migrantinnen zugeschoben werden und zur Differenzierung wird die Überlappung von Geschlecht mit Ethnizität eingesetzt. Durch die Naturalisierung wird diese Zuschreibung als nicht manipulierbar oder veränderbar präsentiert und damit Hierarchie und Macht fixiert.

Aus der Sicht der Aufnahmegesellschaft, also auf der Makroebene, dient also die Stereotypisierung von Migrantinnen zur Bewahrung der eigenen Macht. Denn wie in der intersektionalen Diskriminierung von Migrantinnen beschrieben, haben migrantische Hausangestellte für die Aufnahmegesellschaft verschiedene Vorteile und diese bewahrt sich die Gesellschaft durch eine Kombination von diskriminierenden Rechten und Stereotypisierungen. Öffentlich verbreitete Vorstellungen über Migrantinnen allgemein oder Frauen einer bestimmten Nationalität beeinflussen dabei das Einstellungsverhalten der

individuellen ArbeitgeberInnen. Damit hat die Stereotypisierung auf Ebene der symbolischen Repräsentation eine Rolle eingenommen. Sie ist außerdem in institutionellen Arrangements, kulturellen Ideologien und sozialer Praxis zu finden.

Eine Zuschreibung ist, dass Hausangestellte unterwürfig sein müssen. Das wird ihrer angeblichen Mentalität nachgesagt und oft als ein Makel der einheimischen Hausangestellten gesehen, die nämlich angeblich nicht unterwürfig genug sind. In der vorliegenden Arbeit wurde daher auch angesprochen, dass die Konstruktion der unterwürfigen Mentalität damit einher geht, dass migrantische Hausangestellte wenige Rechte in der Aufnahmegesellschaft besitzen (was wiederum durch das Othering unterstützt wird) und sie daher wenig widersprechen können. Auch hier wird die Unterwürfigkeit also durch eine kulturelle Zuschreibung rationalisiert. In diesem Fall passiert das jedoch auch auf der Mikroebene. Die Stereotype werden allgemein auch von ArbeitgeberInnen zu ihrer eigenen Gewinnbringung eingesetzt, und aufgrund derselben wird die eigene Privilegierung nicht hinterfragt.

Für die einheimischen Frauen der Mehrheitsgesellschaft bzw. die Arbeitgeberinnen hat die Ethnisierung dieser „anderen“ Frauen noch eine weitere Rolle: sie können sich selbst als frei, selbstbewusst, emanzipiert inszenieren und ihre eigene Lebenssituation durch die Abgrenzung idealisieren. Arbeitgeberinnen können nicht einfach sagen, dass eine Frau zur Haushaltsarbeit aufgrund ihres Geschlechts geeignet ist. Sie müssen sich selbst über die Kategorie der Herkunft von diesen natürlich zur Haushaltsarbeit befähigten Frauen abgrenzen, denn sonst würde die Zuschreibung auch auf sie zutreffen. Daher werden Kategorien wie zum Beispiel „die polnische Frau“ geschaffen, und dieser werden die notwendigen Eigenschaften zugeschrieben. Die traditionelle Migrantin steht dabei der modernen und emanzipierten einheimischen Frau gegenüber. Letztere bestätigt sich durch die erstere ihre eigene Fortschrittlichkeit. Der anderen Gruppe wird dadurch weniger Wert zugesprochen und daher ist es gerechtfertigt, dass sie weniger Rechte besitzt. Teilweise werden manche Migrantinnengruppen auch als eine Art Hilfe zur Emanzipation und Entwicklung eingestellt. Diese Argumentation kann auch als ein Versuch gesehen werden, die sozialen Differenzen zu rationalisieren.

Zwischen Frauen kommt es so zu hierarchischen Beziehungen und die geschlechtliche Arbeitssteilung wird durch die Anstellung von Migrantinnen gefestigt. Der Begriff der Emanzipation schafft hier also eine Hierarchie unter Frauen. Zwischen den Nationalitäten der Hausangestellten entsteht durch die Stereotypisierung außerdem ebenfalls eine Hierarchie. Manche gelten als „unterentwickelt“. Durch die Konfrontation mit rassistischen

Zuschreibungen, müssen sich Hausangestellte oft viel verteidigen, was dazu führt, dass sie selbst beginnen, sich von anderen Hausangestellten mit rassistischen Stereotypisierungen abzugrenzen. Positive Zuschreibungen können einer Migrantin Arbeitsstellen ermöglichen, während negative Zuschreibungen einer Migrantinnengruppe den Zugang zum Sektor sehr schwer machen können. Dadurch sammeln ArbeitgeberInnen auch keine Erfahrung mit dieser Gruppe als Angestellte und die Zuschreibungen reproduzieren sich. Das gilt ebenfalls für die Einstellung von Männern.

Wenn eine Hausangestellte eingestellt wird, spielt ihre Qualifikation daher kaum eine Rolle, sondern ihr Geschlecht und rassistische Zuschreibungen reichen aus, um sie als qualifiziert anzusehen. Dabei werden individuelle ArbeitgeberInnen von der Makroebene beeinflusst, müssen sich aber nicht danach richten. Auf der Haushaltsebene gibt es nämlich noch zusätzlich auf Mythen basierende Bevorzugungen. Diese beziehen sich ebenfalls auf die Nationalitäten von Hausangestellten. Sie werden auf Basis von guten oder schlechten Erfahrungen mit Hausangestellten der selben Nationalität ausgewählt. So werden die Personen intersektional diskriminiert, weil sie aufgrund von Eigenschaften ausgewählt oder abgelehnt werden, die eigentlich nicht ihre tatsächlichen Fähigkeiten sind.

An Migrantinnen allgemein oder bestimmte Nationalitäten als Hausangestellte werden daher bestimmte intersektional begründete Erwartungen gerichtet. ArbeitgeberInnen verknüpfen die Herkunft der Angestellten mit persönlichen Eigenschaften. Daher suchen sie Hausangestellte mit derselben Nationalität, die eine ehemalige von ihnen angestellte Frau hatte, wenn sie mit dieser zufrieden waren. Wenn sie mit jemandem nicht glücklich waren, lehnen sie andere Personen derselben Herkunft ab. Aufgrund des persönlichen Charakters der Arbeit im privaten Raum soll die Angestellte nämlich zur Familie „passen“. Dafür wird ein gewisser Personentyp gesucht, den man sich über die Einstellung einer Person aus einer entsprechend stereotypisierten Gruppe erhofft. Manche ArbeitgeberInnen suchen sich Hausangestellte, die als kulturell nahe konstruiert werden, andere suchen eine angebliche kulturelle Ferne. In der Suche nach einer Hausangestellten haben also Stereotype die Rolle, eine angebliche Persönlichkeit der Hausangestellten „erkennen“ zu können. Informelle sowie formelle Wege der Suche nach einer Angestellten fördern dabei Stereotype. Sie produzieren oder festigen diese bzw. setzen sie ein.

Man kann migrantische Hausangestellte jedoch nicht nur als Opfer der intersektionalen Stereotype sehen. Ihr Handlungsspielraum ist zwar dadurch eingeschränkt, aber der bleibende wird aktiv und kreativ genutzt. Darin werden die Stereotype zu einem symbolischen Kapital

und einer Aktionsressource. Der symbolische Effekt ihrer Weiblichkeit verbunden mit einer bestimmten Nationalität wird eingesetzt, um Arbeitsstellen zu finden. Mit manchen Nationalitäten wird geworben und die Migrantinnen spielen mit den Klischees. Für sie können Stereotype also auch eine positive Rolle in der Suche nach einer Arbeit haben.

Wie bereits erwähnt kam die Autorin dieser Arbeit bei der Recherche außerdem zu der Schlussfolgerung, dass durch die Anstellung von migrantischen Hausangestellten und deren Stereotypisierung ein intersektionales Doing Ethnicized Gender entsteht. Die Genderordnung muss nicht hinterfragt werden, weil die stark vergeschlechtlichte Haushaltsarbeit auf Migrantinnen, also eine ethnisierte Frauengruppe, projiziert wird. Dadurch entstehen die zwei intersektional stereotypisierten Subgruppen von modernen, emanzipierten Inländerinnen und traditionellen Migrantinnen. Indem sie das jeweilige Doing Gender durchführen, das jeweils nach ethnischen Hintergrund anders ist, (re)produzieren sie ein ethnisiertes Gender.

Abschließend lässt sich also sagen, dass die Literaturrecherche zum Thema ergeben hat, dass die Fragestellung sich mit ja beantworten lässt und die Rollen vielfältig und auf vielen Ebenen der bezahlten Haushaltsarbeit von Migrantinnen intersektional vorhanden sind. Daraus entsteht außerdem die Wahrnehmung und Darstellung verschiedener ethnisierter Frauengruppen.

## Zusammenfassung

Bei Haushaltsarbeit handelt sich um Tätigkeiten, die historisch als natürlich weiblich konstruiert wurden. Das wirkt sich darauf aus, wer für ihre Ausführung als geeignet angesehen wird und daher eingestellt wird. In der Praxis sind dies heutzutage meist intersektional diskriminierte Migrantinnen. Daher galt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit folgender Fragestellung: *Spielen sexistische sowie rassistische Stereotype in der Anstellung von migrantischen Hausangestellten eine Rolle? Wenn ja, welche? Wie überschneiden sich die zwei – Sexismen und Rassismen (Intersektionalität)?*

Rassismus, Sexismus, Diskriminierung und Stereotype bauen auf sozialen Kategorisierungen auf und können eingesetzt werden, um die eigenen Gruppenziele zu verwirklichen. Durch den Einsatz der Intersektionalitätstheorie sowie des Doing Gender und Doing Ethnicity konnte bei der Recherche zu den folgenden Ergebnissen gelangt werden: Die Stereotypisierungen sind als (neo)rassistisch und sexistisch zu bezeichnen. Da sich die beiden Kategorien Geschlecht und Nationalität bzw. Migration überlappen, sind diese Zuschreibungen außerdem als intersektional zu betrachten. Sie haben das Ziel die Migrantinnen auf eine ihnen zugesprochene Art in die Gesellschaft zu integrieren, die für letztere positiv ist und die Macht der Aufnahmegesellschaft auf der Makroebene bzw. der ArbeitgeberInnen auf der Mikroebene bewahrt. Soziale Unterschiede werden so über ethnische Differenzen rationalisiert und legitimiert. Daher werden die intersektional stereotypisierten „Anderen“ ebenfalls eingesetzt, um die Inländerinnen als emanzipierte und moderne Frauen darzustellen. So kann eine Inländerin der Migrantin naturalisierend die Fähigkeit zur Haushaltsarbeit zusprechen, ohne sich über das Geschlecht selbst in die Zuschreibung einzuschließen.

Durch die Besonderheiten der bezahlten Arbeit im privaten Raum ist es außerdem wesentlich, eine Frau einzustellen, die zur Familie „passt“. Dafür wird eine gewisse Persönlichkeit gesucht, den man sich über die Einstellung einer Person aus einer entsprechend stereotypisierten Gruppe erhofft. So besitzt die Nationalität einer Migrantin eine zentrale Rolle in ihrer Einstellung im Haushalt. Dadurch werden die Stereotype aber auch für diese Frauen zu einem symbolischen Kapital bzw. einer Aktionsressource, da sie ihnen Arbeitsstellen verschaffen können. Es entstehen die zwei intersektional stereotypisierten Subgruppen von modernen, emanzipierten Inländerinnen und traditionellen Migrantinnen. Indem sie das jeweilige Doing Gender durchführen, (re)produzieren sie ein ethnisiertes Gender und führen dadurch ein Doing Ethnicized Gender aus.

## Zusammenfassung Englisch (abstract)

Domestic work consists of tasks historically constructed as female. This has implications on who is viewed as suited for this work and is therefore employed. Nowadays, in practice these are mostly intersectionally discriminated female immigrants. Because of this, the cognitive interest of this thesis was to answer the following question: *Do sexist and racist stereotypes play a role in the employment of migrant domestic workers? If so, what is this role? How do they overlap – sexism and racism (Intersectionality)?*

Racism, sexism, discrimination and stereotypes build on social categorizations and can be used to achieve the aims of a group. By applying the theory of Intersectionality as well as Doing Gender and Doing Ethnicity, the conducted research was able to reach the following conclusions: The stereotyping in this context can be referred to as (neo)racist and sexist. Because the two categories gender and nationality/ migration overlap, the ascriptions can furthermore be seen as intersectional. Their aim is to integrate the migrants in the society in the way assigned to them, which is positive for the host society and perpetuates this society's power on the macro level and the employer's power on the micro level. Social distinctions are therefore rationalized and legitimized using ethnic differences. In this way, the intersectionally stereotyped "others" are also used to portray the national women as modern and emancipated, who using this can ascribe the natural ability for domestic work to the immigrant women without having to include themselves in the ascription.

Because of the peculiarities of paid labor in the private sphere it is important to employ a woman that "fits" with the family. To do that, employers look for a certain personality in a domestic worker which they wish to ensure by looking for someone from a correspondingly stereotyped group. In this way, the nationality of a migrant woman plays a crucial role in her being employed in a household and the stereotypes become symbolic capital or a resource for action for the women, since they can open opportunities for them. Two intersectionally stereotyped subgroups are being created: modern, emancipated native women and traditional migrant women. By performing the corresponding Doing Gender, they (re)produce an ethnicized version of gender (Doing Ethnicized Gender).

## Bibliographie

**Anastasiadis, Maria/ Baumann, Gerhild** (2012): Das Alltägliche einfangen: Das Tagebuch – ein Weg zur reflektierenden Forschungs- und Schreibpraxis. In: Reicher, Hannelore/ Stigler, Hubert (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung. In den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. StudienVerlag. Innsbruck/ Wien/ Bozen:173-184.

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

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

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

**App, Urs** (2010): The Birth of Orientalism. University of Pennsylvania Press. Philadelphia/ Oxford.

**Aziz, Karima** (2011): Polnische Pflegerinnen in Österreich: ein Beitrag zur Diskussion über migrantische Haushaltsarbeit. Diplomarbeit. Wien.

**Bachinger, Almut** (2009): Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlter in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege. Dissertation. Wien.

**Bachmann, Gerhild** (2012): Literatur effizient recherchieren und bewerten. In: Reicher, Hannelore/ Stigler, Hubert (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung. In den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. StudienVerlag. Innsbruck/ Wien/ Bozen:36-44.

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

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

**Balibar**, Etienne (1998): Der Rassismus: auch noch ein Universalismus. In: Bielefeld, Ulrich (Hg.): Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der Alten Welt? Hamburger Edition. Hamburg:175-188.

**Ballara**, Marcela (2004): Lange fremde Grenzen. Globalisierung der Wirtschaft und Feminisierung der Migration. In: Eckert, Karin/ Thallmayer, Claudia (Hg.): Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt. Promedia. Wien:31-40.

**Bammer**, Doris (2013): "Gender Mainstreaming zwischen Theorie und Praxis: Selbstreferenzielle Konstruktion oder generalisierbare Strategie?" Systeminterne Kommunikationsprozesse von Gender Mainstreaming in Non-Profit-Organisationen aus der Perspektive von GeM-ExpertInnen. Dissertation. Wien.

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

**Becker-Schmidt**, Regina (2008[2001]): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:91-131.

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

**Berceren**, Gulay (2008): Intersektionalität. Zur Verwobenheit und dem Zusammenwirken der Kategorien der Ungleichheit und Unterdrückung. Diplomarbeit. Wien.

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

**Berndsen**, Mariette u.a. (2002): Illusory Correlation and Stereotype Formation: Making Sense of Group Differences and Cognitive Biases. In: McGarty, Craig/ Spears, Russel/ Yzerbyt, Vincent Y. (Hg.): Stereotypes as Explanations. The Formation of Meaningful Beliefs about social groups. Cambridge University Press. Cambridge:90-110.

**Beyrl**, Maria (1999): Ich und das Andere. Eine sozialpsychologische Analyse der Vorurteilsforschung. Diplomarbeit. Wien.

**Bierhoff**, Hans-Werner (2008): Solidarität gegenüber Fremdgruppenmitgliedern. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:341-349.

**Binder**, Nicole (2013): Durch migrationsgesellschaftliches Othering erzeugter Pseudo-Paternalismus in Deutschsprachlehrwerken. Diplomarbeit. Wien.

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

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

**Boidi**, María Cristina (2004): Die unsichtbare Präsenz von Lateinamerikanerinnen in Österreich. Interview von Karin Eckert mit María Cristina Boidi, Koordinatorin von LEFÖ. In: Eckert, Karin/ Thallmayer, Claudia (Hg.): Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt. Promedia. Wien:125-134.

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

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

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

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

**Braun**, Kathrin (2008[2001]): (K)Eine Denkerin der Vermittlung? Gesellschaftstheorie und Geschlechterverhältnisse im Werk von Hannah Arendt. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer,

Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:132-156.

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

**Castles**, Stephen (1998): Weltweite Arbeitsmigration, Neorassismus und der Niedergang des Nationalstaats. In: Bielefeld, Ulrich (Hg.): Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der Alten Welt? Hamburger Edition. Hamburg:129-156.

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

**Clark**, Garcia (2003): Introduction: How Gender Works in the Practice of Theory and Other Social Processes. In: Clark, Garcia (Hg.): Gender at Work in Economic Life. Altamira Press. Walnut Creek/ Lanham/ New York/ Oxford:ix-xvii.

**Cobabus**, Norbert (1997): Vertrautheit und Fremdheit. Das Eigene und das Andere im Spiegel unterschiedlicher Untersuchungsansätze: eine kulturanthropologische Kritik. Shaker Verlag. Aachen.

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

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

**Crenshaw**, Kimberle (1992): Whose Story is it, Anyway? Feminist and Antiracist Appropriations of Anita Hill. In: Morrison, Toni (Hg.): Race-ing Justice, En-Gendering Power. Essays on Anita Hill, Clarence Thomas and the Construction of Social Reality. Pantheon Books. New York:402-440.

**Crenshaw**, Kimberle (1994): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.

In: Jaggard, Alison M. (Hg.): Living with Contradictions. Controversies in Feminist Social Ethics. Westview Press. Boulder/ San Francisco/ Oxford:39-52.

**Crenshaw**, Kimberle (2013[2010]): Die Intersektionalität von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In: Herrera Vivar, María Teresa/ Lutz, Helma/ Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Springer VS. Wiesbaden:35-58.

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

**Davis**, Kathy (2013[2010]): Intersektionalität als „Buzzword“. Eine wissenssoziologische Perspektive auf die Frage „Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?“ In: Herrera Vivar, María Teresa/ Lutz, Helma/ Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Springer VS. Wiesbaden:59-74.

**De Beauvoir**, Simone (1951): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Rowolth Verlag GmbH. Hamburg.

**Degele**, Nina/ **Winker**, Gabriele (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Transcript Verlag. Bielefeld.

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

**Do Mar Castro Varela**, María (2007): Wer bin ich? Und wer sagt das? Migrantinnen und die Zumutungen alltäglicher Zuschreibungen. In: Gemende, Marion/ Munsch, Chantal/ Weber-Unger Rotino, Steffi (Hg.): Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho. Zuschreibungen, Ausgrenzungen, Lebensbewältigung und Handlungsansätze im Kontext von Migration und Geschlecht. Juventa Verlag. Weinheim/ München:62-73.

**Doosje**, Bertjan u.a. (2002): From personal pictures in the head to collective tools in the world: How shared stereotypes allow groups to represent and change social reality. In: McGarty, Craig/ Spears, Russel/ Yzerbyt, Vincent Y. (Hg.): Stereotypes as Explanations. The

formation of meaningful beliefs about social groups. Cambridge University Press. Cambridge:157-185.

**Eades**, Jeremy (1987): Anthropologists and migrants: Changing models and realities. In: Eades, Jeremy (Hg.): Migrants, Workers and the Social Order. Tavistock Publications. London/ New York:1-16.

**Escobar**, Augustín/ **González**, Mercedes/ **Roberts**, Bryan (1987): Migration, labour markets, and the international economy: Jalisco, Mexico, and the United States. In: Eades, Jeremy (Hg.): Migrants, Workers and the Social Order. Tavistock Publications. London/ New York:42-64.

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

**Fauve-Chamoux**, Antoinette (2004): Introduction. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16<sup>th</sup>-21<sup>st</sup> Centuries. Peter Lang. London:1-11.

**Fehr**, Jennifer/ **Sassenberg**, Kai (2008): Selbstregulation und soziale Diskriminierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:184-191.

**Felbinger**, Andrea/ **Mikula**, Regina (2012): Der Umgang mit Fachliteratur – Vom forschenden Lesen zur wissenschaftlichen Textproduktion. In: Reicher, Hannelore/ Stigler, Hubert (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung. In den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. StudienVerlag. Innsbruck/ Wien/ Bozen:24-35.

**Fenstermaker**, Sarah/ **West**, Candace (2002): Doing Difference. In: Fenstermaker, Sarah/ West, Candace (Hg.): Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power, and Institutional Change. Routledge. New York/ London:55-80.

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

**Friese**, Marianne (2002): Dienstbotin. Genese und Wandel eines Frauenberufs. In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:223-237.

**Fritsche**, Immo/ **Kessler**, Thomas (2008): Die Theorie des realistischen Gruppenkonflikts. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:214-222.

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

**Fuchsluger**, Elisabeth (2006): Die Diskriminierung von Frauen im privaten und öffentlichen Bereich. Diplomarbeit. Wien.

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

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

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

**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. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:30-49.

**Gemende**, Marion/ **Munsch**, Chatal/ **Weber-Unger Rotino**, Steffi (2007): Migration und Geschlecht – zwischen Zuschreibung, Ausgrenzung und Lebensbewältigung. Eine Einführung. In: Gemende, Marion/ Munsch, Chantal/ Weber-Unger Rotino, Steffi (Hg.): Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho. Zuschreibung, Ausgrenzung, Lebensbewältigung und Handlungsansätze im Kontext von Migration und Geschlecht. Juventa Verlag. Weinheim/ München:7-48.

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

**Genschel**, Corinna/ **Hark**, Sabine (2003): Die ambivalente Politik von *Citizenship* und ihre sexualpolitische Herausforderung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Westfälisches Dampfboot. Münster:134-169.

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

**Gimenez**, Martha E. (1988): Minorities and the World-System: Theoretical and Political Implications of the Internationalization of Minorities. In: Collins, Jane/ Hopkins, Terence K./ Muhammad, Akbar/ Smith, Joan (Hg.): Racism, Sexism, and the World-System. Greenwood Press. Westport/ London:39-56.

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

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

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

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

**Hantzaroula**, Pothiti (2004): The Dynamics of the Mistress-Servant Relationship. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity.

Understanding the Globalization of Domestic Work, 16<sup>th</sup>-21<sup>st</sup> Centuries. Peter Lang. London:379-410.

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

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

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

**Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta/ Sträußberger, Monika** (2004): Modelle der Förderung und Organisationsformen haushaltsnaher Dienstleistungen in Europa. In: Hartl, Katja/ Kreimer, Margareta (Hg.): Am Rande des Arbeitsmarktes. Haushaltsnahe Dienstleistungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:33-55.

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

**Herrera Vivar, María Teresa/ Lutz, Helma/ Supik, Linda** (2013[2010]): Fokus Intersektionalität – eine Einleitung. In: Herrera Vivar, María Teresa/ Lutz, Helma/ Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Springer VS. Wiesbaden:9-34.

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

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

**Hochgerner**, J. (1994): Die Haushaltshilfe – Arbeit ohne Berufsform? Eine Vorfrage zur Einleitung der Studie. In: Berka, Gerhard/ Höglinger, Andrea: Arbeit in Privathaushalten. Alte Probleme in neuer Zeit. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien:7-10.

**Hochschild**, Arlie Russel (2001): Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Giddens, Anthony/ Hutton, Will (Hg.): Die Zukunft des globalen Kapitalismus. Campus Verlag. Frankfurt/ New York:157-176.

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

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

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

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

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

**Kerner**, Ina (2009): Differenzen und Macht: Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus. Campus Verlag. Frankfurt/Main.

**Kiefer**, Matthias/ **Müller**, Johannes (2007): Gendergerechtigkeit und Globalisierung. In: Kiefer, Matthias/ Müller, Johannes (Hg.): Frauen – Gewinnerinnen oder Verliererinnen der

Globalisierung? Neue Herausforderungen für eine Gender-gerechte Weltordnung. Verlag Kohlhammer. Stuttgart:ix-xvi.

**Klauer**, Karl Christoph (2008): Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:23-32.

**Klinger**, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Westfälisches Dampfboot. Münster:14-48.

**Knapp**, Gudrun-Axeli (2008[2001]): Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:15-62.

**Knapp**, Gudrun-Axeli/ **Wetterer**, Angelika (2008[2001]): Einleitung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:7-14.

**Kofman**, Eleonore u.a. (2000): Gender and International Migration in Europe. Employment, Welfare and Politics. Gender, Racism, Ethnicity series. Routledge. London / New York.

**Kosnick**, Kira (2013[2010]): Sexualität und Migrationsforschungen: Das Unsichtbare, das Oxy-moronische und heteronormatives „Othering“. In: Herrera Vivar, María Teresa/ Lutz, Helma/ Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Springer VS. Wiesbaden:159-180.

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

**Krizsan**, Andrea/ **Skjeie**, Hege/ **Squires**, Judith (2012a): Institutionalizing Intersectionality : A Theoretical Framework. In : Krizsan, Andrea/ Skjeie, Hege/ Squires, Judith (Hg.) : Institutionalizing Intersectionality. The Changing Nature of European Equality Regimes. Palgrave Macmillan. Basingstoke:1-32.

**Krizsan**, Andrea/ **Skjeie**, Hege/ **Squires**, Judith (2012b): European Equality Regimes : Institutional Change and Political Intersectionality. In : Krizsan, Andrea/ Skjeie, Hege/ Squires, Judith (Hg.) : Institutionalizing Intersectionality. The Changing Nature of European Equality Regimes. Palgrave Macmillan. Basingstoke:209-239.

**Krzyzanowski**, Michal/ **Wodak**, Ruth (2008): Migration und Rassismus in Österreich. In: Gomes, Bea/ Schicho, Walter/ Sonderegger, Arno (Hg.): Rassismus. Beiträge zu einem vielgesichtigen Phänomen. Mandelbaum Verlag. Wien:256-278.

**Kuenz**, Claudia (2012): Intersektionen in der bezahlten Hausarbeit. Badanti auf der Suche nach Arbeit in Südtirol. Diplomarbeit. Wien.

**Küpper**, Beate/ **Zick**, Andreas (2008): Rassismus. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:111-120.

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

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

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

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

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

**Lechner**, Angela (1998): Asymmetrische Information auf dem Arbeitsmarkt. Ein Erklärungsfaktor für die Diskriminierung der Frauen. Centaurus-Verlagsgesellschaft. Pfaffenweiler.

**Leitner**, Sigrid (1999): Frauen und Männer im Wohlfahrtsstaat. Zur strukturellen Umsetzung von Geschlechterkonstruktionen in sozialen Sicherheitssystemen. Peter Lang GmbH. Frankfurt am Main.

**Lemert**, Charles (2001): Mysterious Power of Social Structures. In: Arrighi, Barbara A. (Hg.): Understanding Inequality. The Intersection of Race/ Ethnicity, Class, and Gender. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham/ Boulder/ New York/ Oxford:3-11.

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

**Lenz**, Ilse (2007): Power, People, Working People, Shadow People... Gender, Migration, Class and Practices of (In)Equality. In: Fersch, Barbara/ Lenz, Ilse/ Ullrich, Charlotte (Hg.): Gender Orders Unbound. Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Budrich. Opladen:99-120.

**Lenz**, Ilse (2009): Geschlecht, Klasse, Migration und soziale Ungleichheit. In: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. Westfälisches Dampfboot. Münster:52-68.

**Lundt**, Bea (2008): „Öffentlichkeit“ und „Privatheit“ in der Historischen Geschlechterforschung. In: Jurczyk, Karin/ Oechsle, Mechthild (Hg.): Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Westfälisches Dampfboot. Münster:48-69.

**Lutz**, Nancy Melissa (1988): Images of Docility: Asian Women and the World-Economy. In: Collins, Jane/ Hopkins, Terence K./ Muhammad, Akbar/ Smith, Joan (Hg.): Racism, Sexism, and the World-System. Greenwood Press. Westport/ London:57-74.

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

**Lutz**, Helma (2007): „Die 24-Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, Cornelia/ Knapp, Gudrun-Axeli/ Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Campus Verlag. Frankfurt am Main:210-234.

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

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

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

**Lutz, Helma** (2009): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. In: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. Westfälisches Dampfboot. Münster:8-27.

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

**Machunsky, Maya** (2008): Substereotypisierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:45-52.

**Matschke, Christina/ Otten, Sabine** (2008): Dekategorisierung, Rekategorisierung und das Modell wechselseitiger Differenzierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:292-300.

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

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

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

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

**McGarty**, Craig/ **Spears**, Russel/ **Yzerbyt**, Vincent Y. (2002): Social, Cultural and Cognitive Factors in Stereotype Formation. In: McGarty, Craig/ Spears, Russel/ Yzerbyt, Vincent Y. (Hg.): Stereotypes as Explanations. The formation of meaningful beliefs about social groups. Cambridge University Press. Cambridge:1-15.

**Meier**, Isabella (2009): Von „doing gender“ zu „tuning sex“? Eine Analyse der Wahrnehmung und Beurteilung öffentlicher Geschlechterdarstellungen und Körperideale unter Berücksichtigung verschiedener Positionen. Dissertation. Graz.

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

**Mert**, Yunus (2009): Europa und das Andere. Islamophobie und der Beitrittsdiskurs über die Türkei. Diplomarbeit. Wien.

**Metzeltin**, Michael (1997): Der Andere und der Fremde. Eine linguistisch-kognitive Untersuchung. Eigenverlag. Gedruckt mit Förderung des Bundesministeriums für Wissenschaft, Verkehr und Kunst in Wien. Wien.

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

**Mies**, Maria (1992): Gesellschaftliche Ursprünge der geschlechtlichen Arbeitsteilung. In: Bennholdt-Thomsen, Veronika/ Mies, Maria/ von Werlhof, Claudia (Hg.): Frauen, die letzte Kolonie. Die Hausfrauisierung der Arbeit. Rotpunkt Verlag. Zürich:164-193.

**Mies**, Maria (2009[2001]): Hausfrauisierung, Globalisierung, Subsistenzperspektive. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Westfälisches Dampfboot. Münster:157-187.

**Miles**, Robert (1992[1991]): Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs. Argument-Verlag. Hamburg/ Berlin.

- Momsen**, Janet Henshall (1999a): Maids on the Move. Victim or Victor. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:1-20.
- Momsen**, Janet Henshall (1999b): Conclusion. Future trends and trajectories. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:301-304.
- Morokvasic**, Mirjana (2007): Migration, Gender, Empowerment. In: Fersch, Barbara/ Lenz, Ilse/ Ullrich, Charlotte (Hg.): Gender Orders Unbound. Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Budrich. Opladen:69-98.
- Morokvasic**, Mirjana (2009): Migration, Gender, Empowerment. In: Lutz, Helma (Hg.) Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. Westfälisches Dampfboot. Münster:28-51.
- Muerwald**, Nadia (2008): Tengo de todo un poco... Zur Konstruktion von Identitäten lateinamerikanischer Migrantinnen in Österreich anhand ausgewählter Beispiele. Diplomarbeit. Wien.
- Mundak**, Guy/ **Shamir**, Hila (2008): Between Intimacy and Alienage: The Legal Construction of Domestic and Carework in the Welfare State. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:161-176.
- Nash**, June (1988): Cultural Parameters of Sexism and Racism in the International Division of Labor. In: Collins, Jane/ Hopkins, Terence K./ Muhammad, Akbar/ Smith, Joan (Hg.): Racism, Sexism, and the World-System. Greenwood Press. New York/ Westport/ London:11-36.
- Niavarani**, Jacqueline (2002): Identitäten und Weiblichkeit im Kontext der lateinamerikanischen Diaspora. Diplomarbeit. Wien.
- Oakley**, Ann (1978): Soziologie der Hausarbeit. Verlag Roter Stern. Frankfurt am Main.
- Odierna**, Simone (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Leske + Budrich. Opladen.
- Ortner**, Sherry B. (1998): Is Female to Male as Nature to Culture? In: Landes, Joan B. (Hg.): Feminism, the Public and the Private. Oxford University Press. Oxford/ New York:21-44.

- Pappas-DeLuca**, Katina (1999): Transcending Gendered Boundaries. Migration for domestic labour in Chile. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:98-113.
- Parreñas**, Rhacel Salazar (2001): Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work. Stanford University Press. Stanford.
- Parreñas**, Rhacel Salazar (2004): Gender Inequalities in the New Global Economy. In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16<sup>th</sup>-21<sup>st</sup> Centuries. Peter Lang. London:369-378.
- Pateman**, Carole (1987): Feminist Critiques of the Public/Private Dichotomy. In: Phillips, Anne (Hg.): Feminism and Equality. New York University Press. New York:103-126.
- Pelizzon**, Sheila (2002): Writing on Gender in World-System Perspective. In: Grosfoguel, Ramón/ Cervantes-Rodríguez, Margarita (Hg.): The Modern/ Colonial/ Capitalist World-System in the Twentieth Century. Global Process, Antisystemic Movements, and the Geopolitics of Knowledge. Praeger Publishers. Westport/ London:199-212.
- Peredo Beltrán**, Elizabeth (2004): „Muchachas“. Reflexionen zum Kampf der bolivianischen Hausangestellten. In: Eckert, Karin/ Thallmayer, Claudia (Hg.): Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt. Promedia. Wien:73-85.
- Petersen**, Lars-Eric (2008): Vorurteile und Diskriminierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:192-199.
- Pickering**, Michael (2001): Stereotyping. The Politics of representation. Palgrave. New York.
- Radcliffe**, Sarah A. (1999): Race and Domestic Service. Migration and Identity in Europe. In: Momsen, Janet Henshall (Hg.): Gender, Migration and Domestic Service. Routledge. London/ New York:83-97.
- Radlingmayer**, Julia (2007): „du weiß wann du kommst, aber nicht wann du gehst.“ Der Einfluss der Entwicklungszusammenarbeit auf die lateinamerikanische Migration nach Österreich. Diplomarbeit. Wien.

**Rechling**, Daniela (2004): Bezahlte Haushaltsarbeit. Aspekte der Lebenswelten von illegalisierten Migrantinnen – strukturelle Rahmenbedingungen – Fallstudie. Diplomarbeit. Wien.

**Reichertz**, Jo (2007[2000]): Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:276-286.

**Rerrich**, Maria S. (2002): Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit. In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:16-29.

**Rerrich**, Maria S. (2006): Die ganze Welt zu Hause. Cosmomobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburger Edition. Hamburg.

**Resch**, Marianne (2002): Humane Arbeit im Haushalt? In: Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Westfälisches Dampfboot. Münster:71-84.

**Rommelspacher**, Birgit (2007): Geschlecht und Migration in einer globalisierten Welt. Zum Bedeutungswandel des Emanzipationsbegriffs. In: Gemende, Marion/ Munsch, Chantal/ Weber-Unger Rotino, Steffi (Hg.): Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho. Zuschreibung, Ausgrenzung, Lebensbewältigung und Handlungsansätze im Kontext von Migration und Geschlecht. Juventa Verlag. Weinheim/ München:49-61.

**Said**, Edward W. (1978): Orientalism. Penguin Books. New York.

**Salzinger**, Leslie (1991): A Maid by Any Other Name: The Transformation of “Dirty Work” by Central American Immigrants. In: Burawoy, Michael/ Burton, Alice/ Ferguson, Ann Arnett/ Fox, Kathryn J./ Gamson, Joshua/ Gartrell, Nadine/ Hurst, Leslie/ Kurzman, Charles/ Salzinger, Leslie/ Schiffman, Josepha/ Uri, Shiori (Hg.): Ethnography Unbound. Power and Resistance in Modern Metropolis. University of California Press. Berkley/ Los Angeles/ Oxford:139-160.

**Sarasúa**, Carmen (2004): Were Servants Paid according to their Productivity? In: Fauve-Chamoux, Antoinette (Hg.): Domestic Service and the Formation of European Identity.

Understanding the Globalization of Domestic Work, 16<sup>th</sup>-21<sup>st</sup> Centuries. Peter Lang. London:517-542.

**Sarti**, Raffaella (2008): The Globalisation of Domestic Service – An Historical Perspective. In: Lutz, Helma (Hg.): Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme. Ashgate. Aldershot, Hants. [u.a.]:77-98.

**Sassen**, Saskia (1998): Globalization and its Discontent. The New Press. New York.

**Sassen**, Saskia (2000): Machtbeben. Wohin führt die Globalisierung? Deutsche Verlags-Anstalt. Stuttgart/ München.

**Sassen**, Saskia (2007): A Sociology of Globalization. W. W. Norton & Company. New York/ London.

**Scheipl**, Josef (2012): Es wäre schon viel gewonnen, wenn ... Einiges dazu und etwas darüber hinaus. In: Reicher, Hannelore/ Stigler, Hubert (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung. In den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. StudienVerlag. Innsbruck/ Wien/ Bozen:78-90.

**Schlehe**, Judith (2003): Formen qualitativer ethnografischer Interviews. In: Beer, Bettina (Hg.): Methoden und Techniken der Feldforschung. Dietrich Reimer Verlag. Berlin:71-94.

**Schlosshan**, Andrea (1990): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für das Studium der Sportwissenschaft. Praktische Anleitung für die Literaturrecherche. Verlag Axel Schönberger. Frankfurt am Main.

**Schmidt**, Christiane (2007[2000]): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, Uwe/ Von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg:447-456.

**Scott**, Joan W. (1994): Die Arbeiterin. In: Duby, Georges/ Perrot, Michelle (Hg.): Geschichte der Frauen. Band 4: 19. Jahrhundert. Campus Verlag. Frankfurt/ New York:451-480.

**Six**, Bernd (2008): Soziale Dominanz und Diskriminierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:172-183.

**Six-Materna**, Iris (2008): Sexismus. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:121-130.

**Sohler**, Karin/ **Waldrauch**, Harald (2004): Migrantenorganisationen in der Großstadt. Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien. In: Bernd, Marin (Hg.): Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Band 14. Campus Verlag. Frankfurt/ New York.

**Sonderegger**, Arno (2008): Rasse und Rassismus im wissenschaftlichen Diskurs: eine Skizze. In: Gomes, Bea/ Schicho, Walter/ Sonderegger, Arno (Hg.): Rassismus. Beiträge zu einem vielgesichtigen Phänomen. Mandelbaum Verlag. Wien:10-26.

**Stürmer**, Stefan (2008): Die Kontakthypothese. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:283-291.

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

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

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

**Tröster**, Heinrich (2008): Stigma. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:140-148.

**Von Braumnühl**, Claudia (2007): Globalisierung und Geschlechterordnungen. In: Kiefer, Matthias/ Müller, Johannes (Hg.): Frauen – Gewinnerinnen oder Verliererinnen der Globalisierung? Neue Herausforderungen für eine Gender-gerechte Weltordnung. Verlag Kohlhammer. Stuttgart:1-19.

**Von Werlhof**, Claudia (1992a): Der Proletarier ist tot. Es lebe die Hausfrau? In: Bennholdt-Thomsen, Veronika/ Mies, Maria/ von Werlhof, Claudia (Hg.): Frauen, die letzte Kolonie. Die Hausfrauisierung der Arbeit. Rotpunktverlag. Zürich:113-136.

**Von Werlhof**, Claudia (1992b): Zum Natur- und Gesellschaftsbegriff im Kapitalismus. In: Bennholdt-Thomsen, Veronika/ Mies, Maria/ von Werlhof, Claudia (Hg.): Frauen, die letzte Kolonie. Die Hausfrauisierung der Arbeit. Rotpunktverlag. Zürich:140-163.

**Wächter**, Natalia (2004): Doing gender & Doing ethnicity. Eine Untersuchung der Interaktionen von jugendlichen Migrantinnen in Chatrooms. Dissertation. Wien.

**Wagner**, Heike (2008): Der Migrationsprozess ecuadorianischer Haushaltsarbeiterinnen in Madrid. Eine Ethnographie. Dissertation. Wien.

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

**Waldzus**, Sven/ **Wenzel**, Michael (2008a): Die Theorie der Selbstkategorisierung. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:231-239.

**Waldzus**, Sven/ **Wenzel**, Michael (2008b): Das Modell der Eigengruppenprojektion. In: Petersen, Lars-Eric/ Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorie, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag. Weinheim/ Basel:240-248.

**Weidinger**, Valerie (2011): Porque para esos trabajos se debe que tener suerte. Probleme, Startegien und Anlaufstellen von lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien. Diplomarbeit. Wien.

**West**, Candace/ **Zimmermann**, Don H. (2002): Doing Gender. In: Fenstermaker, Sarah/ West, Candace (Hg.): Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power, and Institutional Change. Routledge. New York/ London:3-24.

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

**Wichterich**, Christa (2000): The Globalized Woman: Reports from a Future of Inequality. Spinifex Press/ Zed Books. London/ New York.

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

**Worchel**, Stephen (2001): „They“ are All the Same, But Each Member of My Group Is Unique. In: Arrighi, Barbara A. (Hg.): *Understanding Inequality. The Intersection of Race/ Ethnicity, Class, and Gender*. Rowman & Littlefield Publishers. Lanham/ Boulder/ New York/ Oxford:12-15.

**Zick**, Andreas (1997): *Vorurteile und Rassismus. Eine sozialpsychologische Analyse*. Waxmann. Münster/ New York/ München/ Berlin.

### *Sonstige Quellen*

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

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

Zugriff: 16.2.2010 12:37

**Anonym** (o.J.): Patricia Hill Collins: *Intersecting Oppressions*.

URL: [http://www.sagepub.com/upm-data/13299\\_Chapter\\_16\\_Web\\_Byte\\_Patricia\\_Hill\\_Collins.pdf](http://www.sagepub.com/upm-data/13299_Chapter_16_Web_Byte_Patricia_Hill_Collins.pdf)

Zugriff: 22.11.2013 15:22

**Batnitzky**, Adina/ **Dyer**, Sarah/ **McDowell**, Linda (2011): Migrant work, precarious work-life balance: what the experiences of migrant workers in the service sector in Greater London tell us about the adult worker model. In: *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 18:5, 685-700.

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

**Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** (o.J.): *Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte/ Wien*. Erhalten am 26.4.2010, von Helmut

Graf (Mitarbeiter des Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten).

**Caixeta**, Luzenir u.a. (2004): Housework and Caretaking. Part: Austria. Migrantinnen in Privathaushalten. maiz. Linz.

Zugriff: Erhalten per email von maiz@servus.at; 26.6.2013 17:30

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

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

Zugriff: 28.9.2009 7:23

**Crenshaw**, Kimberle (o.J.): Intersectionality: The Double Bind of Race and Gender. Interview von Sheila Thomas. *Perspectives*.

URL: [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/publishing/perspectives\\_magazine/women\\_perspectives\\_Spring2004CrenshawPSP.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/publishing/perspectives_magazine/women_perspectives_Spring2004CrenshawPSP.authcheckdam.pdf)

Zugriff: 29.5.2013 10:12

**Crenshaw**, Kimberle (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women with Color. In: *Stanford Law Review*. Vol. 43, No. 6 (Jul. 1991):1241-1299.

URL: <http://multipleidentitieslgbtq.wiki.westga.edu/file/view/Crenshaw1991.pdf>

Zugriff: 5.11.2013 10:26

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

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

**England, Kim/ Stiell, Bernadette** (1997): Domestic Distinctions: Constructing difference among paid domestic workers in Toronto. In: Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography, 4:3, 339-360.

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

URL: [http://www2.weed-online.org/uploads/arbeitsmigration\\_von\\_frauen\\_im\\_kontext\\_der\\_globalisierung.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/arbeitsmigration_von_frauen_im_kontext_der_globalisierung.pdf)

Zugriff: 3.12.2013 9:59

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

URL: [http://www.grundrisse.net/grundrisse23/sandra\\_gendera\\_und\\_bettina\\_haidi.htm](http://www.grundrisse.net/grundrisse23/sandra_gendera_und_bettina_haidi.htm)

Zugriff: 27.6.2010 1:12

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

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

URL: <http://www.forba.at/data/downloads/file/306-SR%2004-08.pdf>

Zugriff: 25.10.2013 15:00

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

URL: [http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm\\_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0383.pdf](http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0383.pdf)

Zugriff: 27.6.2010 1:26

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

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

Zugriff: 7.4.2011 19:24

**Hollomey, Christina/ Jandl, Michael/ Stepien, Anna** (2007): Migration and Irregular Work in Austria: Results of a Delphi-Study. International Migration Programme. International Labour Office Geneva. Geneva.

URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms\\_201425.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_201425.pdf)

Zugriff: 19.6.2013 23:43

**Jaxson, P.C.** (o.J.): "Positiver" Rassismus – Was soll das heißen?

URL: <http://no-nazi.net/gute-ideen-gegen-nazis/positiver-rassismus/>

Zugriff: 17.4.2013 19:36

**Knudsen, Susanne V.** (o.J.): Intersectionality – A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities in Textbooks. In: Aamotsbakken, Bente/ Bruillard, Éric/ Horsley, Mike/ Knudsen, Susanne V. (Hg.): Caught in the Web *or* Lost in the Textbook?:61-76.

URL: [http://www.iartem.no/documents/caught\\_in\\_the\\_web.pdf#page=61](http://www.iartem.no/documents/caught_in_the_web.pdf#page=61)

Zugriff: 26.10.2013 10:41

**Lefö** (o.J.a): Areas of work.

URL: [http://www.lefoe.at/index.php/working\\_areas.html](http://www.lefoe.at/index.php/working_areas.html)

Zugriff: 7.4.2011 10:10

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

URL: [http://www.lefoe.at/index.php/Counseling\\_for\\_latin\\_american\\_women.html](http://www.lefoe.at/index.php/Counseling_for_latin_american_women.html)

Zugriff: 7.4.2011 10:12

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

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

Zugriff: 15.2.2009 17:31

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

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

Zugriff: 12.5.2010 12:31

**Pratt, Geraldine** (1997): Stereotypes and Ambivalence: The construction of domestic workers in Vancouver, British Columbia. In: *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 4:2, 159-178.

**Satterthwaite, Margaret** (2004): *Intersecting Protections, Migrating Women: Using Human Rights Law to Empower Women Migrant Workers*. Center for Human Rights and Global Justice Working Paper. Marginalizing, Discrimination and Equality Series. Number 6,2004.

URL:

<http://www.chrgj.org/publications/docs/wp/Satterthwaite%20Intersecting%20Protections%20Migrating%20Women.pdf>

Zugriff: 28.6.2013 18:21

**Schwarz, Thomas** (o.J.): Exotismus. Die Ästhetik des Imperialismus? Goethezeit Portal. Forum: Postkoloniale Arbeiten/ Postcolonial Studies.

URL:

[http://www.goethezeitportal.de/fileadmin/PDF/kk/df/postkoloniale\\_studien/schwarz\\_exotismus.pdf](http://www.goethezeitportal.de/fileadmin/PDF/kk/df/postkoloniale_studien/schwarz_exotismus.pdf)

Zugriff: 17.4.2013 18:59

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

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

Zugriff: 18.1.2011 16:27

**Yuval-Davis**, Nira (2006): Intersectionality and Feminist Politics. In: European Journal of Women's Studies. Special Issue: Intersectionality. Edited by Anna Phoenix and Pamela Pattynama. Volume 13, Issue 3, August 2006.

**Zechner**, Rosa (2001): Komplexe Verhältnisse Rassismus und Sexismus. In: Frauensolidarität 77 (3/2001).

URL: <http://www.frauensolidaritaet.org/inhalt/zechner.htm>

Zugriff: 10.7.2013 18:20

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

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

Zugriff: 6.4.2010 15:49

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

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

Zugriff: 7.4.2010 17:30

### ***Unveröffentlichte Quellen***

**Anonym** (2013): Inoffizielles Gespräch. 13.2.2013 ca. 12:30. Dauer ca. 3 Stunden. Private Wohnung von Anonym (aus Gründen der Anonymität Adresse nicht angegeben).

**Boidi**, Maria Cristina (2011): ExpertInneninterview. 3.10.2011 15:02. Dauer: 45 Minuten. Ort: Büro LEFÖ, Kettenbrückengasse 15/4, 1050 Wien.

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

## Anhang

### *Ausschnitte des ExpertInneninterviews mit Mag.a Maria Cristina Boidi*

Z14-25

Boidi: [...] wir haben keine Forschung oder es is nicht unsere Aufgabe ein Forschung zu machen, wie sind der Stereotypen, eh, der österreichischen Bevölkerung gegenüber lateinamerikanische Hausangestellte, ja? Das haben wir nie gemacht. Also ich kann mir, ich kann etwas mir vorstellen, aber nicht direkt mit Hausangestellte, sondern, was es is klar, man sieht überall, sie sind, die Latinoamerikaner sind assoziiert mit, eh, Lebendigkeit... [...] Ehm, es is assoziiert mit Musik, mit, eh, Lebendigkeit, mit Feuer, mit Sex, mit Getränke – starke, mit Strände, also, aber es is in eine Allgemeine, ja? Zum Beispiel es gibt die latinoamerikanische Lokalen wo man tanzt, lateinamerikanische Musik und viel Österreicher, Österreicherinnen gehen hin weil dort die Stimmung so toll is. Also zu sagen eine, eine andere Extrem, eh, gegenüber der österreichische Art zu sein.

Z48-83

Weidinger: Genau. Welche Erfahrungen haben Sie mit lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien in Ihrer Betreuungsarbeit gemacht?

Boidi: Ok. Puh, irrsinnig viel verschiedene. Ehm, wenn ich sage sehr sehr verschiedene bedeutet Frauen, die, fangen wir bei positive... wir haben, die sind Angestellte, so wenig, die haben eine Gehalt, ja? Und arbeiten normal, sagen wir acht Stunden pro Tag, das is die Ausnahme. Das passiert fast nie in Leben. Viele Frauen, die, die arbeiten als Hausangestellte pro Stunde genauso wie jede andere Migrantin. Ander Gruppe sind eine Gruppe die arbeiten mit, ehm, Diplomaten.

---- Eine Nachricht wird aufs Band der Organisation gesprochen. Wir machen kurz Pause.

Boidi: Diplomaten, die, es gibt zwei Kategorien. Diplomaten die kommen schon von Ihre Länder mit jemand, ja? Bringen sie.

Weidinger: Ja.

Boidi: Bringen sie her und eine große Teil Betroffene Frauenhandel. Betroffene Frauenhandel nach unsere Definition, nicht? Unsere Definition is auch die Definition von de Protokoll, von Palermoprotokoll, das bedeutet Frauenhandel kann passieren nicht nur in der Prostitution, sondern in verschiedene Arbeitbereich. Das können Sie forschen in unsere Homepage, oder forschen die Definition von, ehm, die Zusatz Palermoprotokoll, so heißt. Ehm, also, warum, weil sie kommen mit falsche Besprechungen, weil sie sind unter Gewaltsituation, eh, Ausbeutung, Erniedrigung, und so weiter und so fort. Gibt diese Gruppe. Aber nicht nur Latinoamerikanerinnen. Also wir haben in unsere, wir arbeiten auch mit Frauenhandel. Wir haben in der letzten Zeit viele Fälle, viele Frauen, die sind aus Asien. Ok, und ich würde sagen die Mehrheit sind nicht Latinoamerikanerinnen, momentan. Die zweite Gruppe mit Diplomaten sind Frauen die hier schon sind, in Wien, und suchen, sie suchen Diplomaten zu arbeiten, weil sie bekommt von die Diplomaten eine sogenannte Legitimationskarte. Wissen Sie was das is?

Weidinger: Ja, ja. Das weiß ich.

Boidi: Und in diese Situationen, was gibt, es is Ausbeutung, aber man kann nicht Frauenhandel, als Frauenhandel definieren, sondern als Ausbeutung in der Arbeit, weil die Frau es is nich von ihre Land hier gebracht mit falsche Besprechungen, sondern diese Frau, die, die, die Hausfrau, die Hausmann hat diese Hausangestellte hier gefunden und eine Legitimationkarte und diese Form, diese Frau, die nich eine Aufenthaltbewilligung kriegen kann, kann eine Art von, bekommt eine Art von Aufenthalt und Arbeitbewilligung. Aber unabhängig von de, eh, unabhängig von de Arbeitsbedingungen...

---- Boidi öffnet schnell die Tür für eine Klientin

Boidi: Unabhängig von de Arbeitsbedingungen, eh, diese Zeit gilt nich für diese Frau, diese Arbeitszeit gilt nich für eine Pension, weil sie is wie in anderes Land.

Z91-95

Boidi: Andere Gruppe sin de Gruppe von binational Ehe. Zum Beispiel der Mann is ein Österreicher und die Frau es is aus Costa Rica, aus Ecuador, aus, eh, und diese, diese Frau bringt von Ecuador, sagen wir, die Hausangestellte nach Wien. Und in, in große, große, große Mehrheit von de Situationen, es is eine ausbeuterische Situation und deswegen die Frauen kommen zu uns... de zweite Teil von der Frage.

*Z104-114*

War eine von die erste, schon lange her, schon am Anfang der 90er Jahre. Eh. Leute die arbeiten, die sind aus Lateinamerika, aber kommen hier mit eine Top-Job und bringen eine Frau mit. Eh, ja kann sein vielleicht es gibt Situation die sind legale, natürlich gibt auch Diplomaten, wir kennen ein paar, die, die sind in Ordnung, aber es is, die porcentage is relativ hoch, von Frauen, die in diese Situationen sind.

Weidinger: Mhm, das heißt die Frauen kommen dann, weil sie Probleme in der Arbeitsstelle haben mit zum Beispiel zu viel Stunden, oder...

Boidi: Arbeit und legale Situationen, weil wenn sie sin bei Diplomaten, sie möchten gehen wegen die Ausbeutung, sie haben die Legitamtionkarte nich mehr und sie sind sofort illegalisiert. Na und das kennen wir viele Situationen, dass die Diplomaten rufen an in de Innenministerium und machen sie eine Anzeige.

*Z136-143*

Boidi: Ich kenne Frauen, die arbeiten bei Österreicher, Österreicherinnen auch, aber ich meine als große Gruppe sage ich bination Ehe, Diplomaten, oder die Familien die hier wegen eine Job wohnen, leben müssen, ja? Dann, eine Kategorie, zweite Kategorie die Familie die bringen die Frauen mit nach Österreich und die Familie finden hier jemand die arbeit, aber die Mehrheit in dieser Situation sind Frauen die arbeiten pro Stunde, ja, aber es gibt auch Frauen, die arbeiten bei Österreicher, Österreicherinnen. Und in diese Kategorie es gibt alles mögliche. Es gibt Leute die bieten eine sehr niedrigen Stundenlohn und es gibt andere die bezahlen mehr oder weniger okay, normal.

*Z153-169*

Boidi: Klar, natürlich. Also es ist eine Diskiminierung, eine wichtige Diskriminierung is... de rassistische Diskriminierung und man merkt zwischen unsere Frauen, die Frauen die sind schwarz, ehm, auf der Straße zum Beispiel, vielleicht die Arbeit auch, bekommen viel mehr Diskriminierung. Alle sind diskriminiert als Migrantinnen, wurscht welche Hausfarbe die hat, wurscht woher sie kommt, aber die, wenn wir zurück zu den Latinoamerikanerinnen sprechen, klar is, und wir haben Mitarbeiterinnen die sind schwarz, ja? Sie selber erzählen, ja? Die Probleme sie haben in eine Spital oder in, auf der Straße oder in Supermarkt und so weiter, und sie sin keine Hausangestellte, sin Professionelle, sin Akademikerinnen, aber natürlich de Kassierin in de Supermarkt weiß nich ob sie ist Arzt, Rechtsanwältin oder was, sie ist schwarz, bekommen sie schon mehr Diskriminierung, ja? Und ich sehe nicht, dass die grundsätzlich Latinoamerikanerinnen sind diskriminiert, deswegen am Anfang habe ich gesagt Migrantinnen in Allgemeine, ja? Die Latinoamerikanerinnen soll ich sagen, sind stark, also wenn ich vergleiche wie Afrikaner auch, ja. Sind stark, also und sie, eh, sie halten nich immer aus solche Art von Diskiminierungen, sie gehen, ja? Sie gehen, auch wenn sie haben keine, nur die Situation bei Diplomatinen is die, is viel schwer wegen die legal Situation und sie oft bleiben dort nur deswegen, auch wenn sie vielleicht bekommen 100 Euro pro Monat und arbeiten 13 Stunden pro Tag.

*Z186-192*

Boidi: Ich würde noch einmal zurückkommen zu dem Thema Migration, weil in Wirklichkeit, eh, das Problem is heute zum Tag es is eine Diskussion in jede, in jede Forum, es is das Problem von Bildung von Migrantinnen. Also, eh, nicht die Frauen die extra kommen nach Wien zu studiert, das is andere Kategorie. Die Frauen, ich würde nicht sagen, dass is grundsätzlich es ist eine Beruf für Latinoamerikanerinnen. Ich würde sagen das is ein Beruf für Migrantinnen, weil gibt keine andere Chance. Das is der Punkt. Wir haben viele Frauen, wir haben viele Frauen, die haben eine Beruf...

*Z195-213*

Boidi: Ich würde noch einmal zurückkommen zu dem Thema Migration, weil in Wirklichkeit, eh, das Problem is heute zum Tag es is eine Diskussion in jede, in jede Forum, es is das Problem von Bildung von Migrantinnen. Also, eh, nicht die Frauen die extra kommen nach Wien zu studiert, das is andere Kategorie. Die Frauen, ich würde nicht sagen, dass is grundsätzlich es ist eine Beruf für Latinoamerikanerinnen. Ich würde sagen das is ein Beruf für Migrantinnen, weil gibt keine andere Chance. Das is der Punkt. Wir haben viele Frauen, wir haben viele Frauen, die haben eine Beruf...

Z239-242

Weidinger: Das heißt Sie halten das für einen typischen Ausweg, wenn man den eigenen Beruf, den man gelernt hat nicht ausüben kann hier, oder keinen gelernt hat, keinen typischen, dann ist der Weg in die Haushaltsarbeit mehr oder weniger vorgegeben?

Boidi: Ja. Mehr oder weniger vorgegeben, ist die einzige Chance, ja.

Z258-276

Weidinger: Und, ehm, um auf diese Stereotypen zurück zu kommen, glauben Sie, dass es typische Vorstellungen gibt, die also, wenn jetzt jemand eine Hausangestellte sucht, warum er sich jetzt eine Lateinamerikanerin zum Beispiel aussucht und nicht eine Polin?

Boidi: Ich glaube nicht, dass in erster Linie sind Latinoamerikanerinnen, sind die Polin. Glaub ich schon. (lacht)

Weidinger: Ja, aber ehm, ...

Boidi: Warum, weil sie, viele Leute in Österreich sagen, sie sind Europäer, Europäer, Europäerinnen. Das bedeutet sie, eh, sie sind besser, mehr oder weniger, na? Und die, und nun eine Asiatin oder eine Afrikanerin, oder eine, eine Latinoamerikanerin hat andere Verhaltenskodex, hat andere Werte vielleicht, andere Kriterien, andere Mentalität, auf alle Fälle andere Kultur, auf alle Fälle.

Weidinger: Das heißt Sie glauben, dass eher keine Lateinamerikanerin angestellt wird, sondern man eher eine Polin sucht zum Beispiel?

Boidi: Ich würde das nicht so, nicht so drastisch sagen.

Weidinger: Ok.

Boidi: So drastisch nicht. Ich sage nur, dass ich sehe nicht, aber das ist nicht wegen meiner Arbeit, sondern wegen, wegen den Beobachtungen der Gesellschaft. Oder zwischen meiner Freundinnen, meiner Bekanntenkreis, dass die Leute suchen, eh, viele haben eine Polin, eine Tschechin. Eine Polin es ist schon eine Klassik in Wien.

Z289-308

Boidi: Aber wenn eine Latinoamerikanerin, Latinoamerikaner nach Österreich kommt, wegen ein Job suchen jemand aus Lateinamerika.

Weidinger: Auch wieder wegen der kulturellen Nähe, oder...

Boidi: Ja, kulturelle Nähe oder zum Beispiel weil sie möchten, dass der Kinder sprechen zu Hause Spanisch, zum Beispiel, oder weil sie wissen mehr wie sie mit diesen Frauen umgehen können. Ja? Also, und dann das passiert bei Ausbeutung und bei keine Ausbeutung, ja? Es ist mehr Vertrauen da, mehr Vertrauen da. Oder zum Beispiel wenn diese Frau auch kochen kann, kann kochen das Essen das sie gerne essen.

Weidinger: Aus dem Heimatland, ja?

Boidi: Genau. Zum Beispiel, also diese Fall ist etwas bequem, deswegen machen das, auch in Situationen wo, wo so viel gibt keine Ausbeutung... auf alle Fälle gibt immer ein bisschen Ausbeutung. Was ist Ausbeutung? Eh, Ausbeutung ist Ausbeutung, ehm, weil de, wegen das Leben von diesen Diplomaten, eh, die Frauen immer sagen, dass sie müssen oft am Abend kochen und arbeiten, weil gibt so viel Feste, Party, Einladungen und so weiter, kommen viele Leute zu Essen, und was nicht, eh, vielleicht bei anderer Familie ist das keine Gewohnheit, ja? Und das bedeutet diese Hausangestellte muss die Arbeit von dem Haus und der Wohnung regelmäßig machen, plus die Arbeit am Abend wenn Gäste dabei sind.

Weidinger: Das heißt viele Stunden am Tag arbeiten.

Boidi: Claro, claro. Deswegen in allgemeine fast alle Situationen, die ich kenne immer eine Situation von Ausbeutung, bis eine extreme Ausbeutung.

Z311-317

Boidi: Aber ich, wirklich von der Stereotypen ich habe überlegt, überlegt. Also und ich sehe nich, ja, oder wie ich gesagt habe, vielleicht diese Stereotypen werde ich nich verbinden mit de Arbeit als Hausangestellte, sondern mehr über de lateinamerikanische Mentalität, was man kennt, weil zum Beispiel es gibt Bevölkerungen in Lateinamerika, die sin nich so laut, Musik, überhaupt nich. In den Anden die Indianer sin ganz anders, sind ruhig, gehen langsam, tanzen nich. Sondern man kennt nur so was, diese, diese Stereotypen, wirklich, das is wirklich Stereotypen, ja? Mehr, Strände, Palmen, schöne Frauen, Rum, und Cumbia. Also...

Z323-328

Boidi: Ja, ja, ich sehe dass es gibt nich eine, eine, bei der strukturellen Diskriminierung kommt von, von Gesetze zum Teil und de Gesetze de nach de Fremdenrecht, de neuen Fremdenrechte noch schlimmer is als de alte, es is für jede Migrantin. Is für jede Migrantin, nich nur für die Latinoamerikanerinnen, deswegen wenn wir sprechen von, wenn wir sprechen von strukturelle Diskriminierung oder von strukturelle Gewalt, ja? Was passiert, es is dass de ganze Gesetzgebung, ehm, betoniert de strukturelle Gewalt und Diskriminierung [...]

Z344-358

Boidi: Natürlich. Natürlich, claro. Wenn in eine Ehe so ist, in Haushalt auch. Auch, aber in diese Fall, wenn sind von de gleiche Nationalität, ehm, es ist nicht nur eine, eine rassistische Diskriminierung, sondern eine klassistische Diskriminierung, ja? Weil sagen wir de Frau aus Peru ist Ärzt, ich kenne eine. Eh, und ich weiß dass, weil wir haben Frauen die zu uns gekommen sind. Sie is Peruanerin, ja? Sie schaut aus wie, wirklich wie eine Indianerin von Peru, nich? Aber trotzdem sie mit ihre Angestellte, sie hat oft gehabt aus Peru, immer wieder neue gebracht, zwei von ihnen sind zu uns gekommen, zwei, brutal, und sie hat noch eine. Ehm, sie war brutal mit diese Frauen, ja? Und hat sie diskriminiert, aber nich als, als, eh, Rassen, sagen wir, weil sie is auch eine Peruanerin, ja? Sondern als Klasse, ja? Sie ist Angestellte, Frau, und sie ist Ärztin.

Weidinger: Das heißt Sie würden sagen, dass...

Boidi: Na ich meine, wenn is von de gleiche Land, es is nicht eine rassistische, oder es is rassistisch wegen de Situation, weil diese Frau schaut aus, mir gefällt diese, diese Gesicht, ich habe kein Problem, aber ich meine, schaut aus, man merkt sofort diese Frau, des ist keine Europäerin. Man merkt, ja? Trotzdem sie hat mit ihre Angestellte eine diskriminierte Haltung.

Z392-402

Boidi: Noch eine Gruppe, eh, eh, Leute de waren in de, in de Entwicklunghilfe, in, in Lateinamerika, und dann, damit, auch wegen de Kinder, damit Kinder weiter Spanisch sprechen, such, haben gesucht eine lateinamerikaner Hausangestellte. Das geht, das is auch eine, weiß ich nich wie groß es is, aber ich kenne Leute, des sin Bekannte von mir, de waren zwei drei vier Jahre in Lateinamerika als Hilf, Helfer, Helferinnen und dann haben sie ausgesucht eine Frau aus Lateinamerika, damit die Kinder weiter Spanisch sprechen. Das sin noch eine Gruppe. Ja, das habe ich vergessen.

Weidinger: Und würden die dann zum Beispiel auch Spanierinnen nehmen?

Boidi: Hm, kenne ich nich de Fall. Aber die, die, is so anders das Spanisch, Spanien und Lateinamerika und normalerweise möchten sie sprechen wie sie gelernt haben. Und es is wirklich anders.

## Lebenslauf Autorin

Mag.a Valerie Weidinger

### *Schulabschluss:*

Matura 2004

Bundesgymnasium 19 (Gymnasiumstraße 83, 1190 Wien)

### *Studium:*

Ab Wintersemester 2004 Kultur- und Sozialanthropologie

- Abschluss mit Mag.a phil 26.September 2011; Diplomarbeit: „Porque para esos trabajos se debe que tener suerte!“ Probleme, Strategien und Anlaufstellen von lateinamerikanischen Hausangestellten in Wien.

Ab Sommersemester 2006 Internationale Entwicklung

Universität Wien

### *Studienbegleitende Aktivitäten:*

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

2009-2010: Schriftführerin Service Civil International Österreich

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

Oktober 2009: Praktikantin Nataté

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

Juni-Dezember 2011: Geringfügige Anstellung in Kursadministration bei Interface Wien

2012: Europäischer Freiwilligendienst Volunterski Centar Vojvodine, Novi Sad, Serbien

2013: Trainerin/ Projektkoordinatorin Service Civil International; Fundraiser Verein Offenes Lernen; Mitgründerin und Co-Leiterin einer Theater der Unterdrückten-Gruppe von Teatri Necessari zum Thema Gendergewalt sowie des Coro della Maddalena (Genua, Italien)