

Minderjährige Hausangestellte in der Schweiz

Eine Untersuchung im Auftrag von terre des hommes schweiz

Oktober 2004

Dr. des. Luzia Jurt
Abteilung Forschung und Entwicklung
Stahlrain 2
5200 Brugg

Inhalt des Forschungsberichts

Zusammenfassung	3
Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Fragestellung	7
3. Literaturrecherche	7
4. Forschungsstand	8
4.1 NGOs und internationale Organisationen	8
4.2 Diskurs: Kinderarbeit	13
4.3 Diskurs: Hausarbeit	17
4.3.1 Hausangestellte und Geschlechterforschung	17
4.3.2 Hausangestellte und Migrationsforschung	19
4.4 Au-pairs	20
5. Rechtliche Grundlagen	22
5.1 Internationale Übereinkommen	23
5.2 Nationale Gesetze	24
6. Darstellung der empirischen Untersuchung	25
6.1 Methoden	25
6.2 Portraits der Interviewten	29
7. Ergebnisse der Analyse	39
7.1 Motivation für die Arbeit als Hausangestellte	39
7.1.1 Anschlusslösung an die obligatorische Schulzeit	39
7.1.2 Ökonomische Krisen	40
7.1.3 Versprechungen	41
7.2 Zustandekommen der Arbeitsverhältnisse	42
7.2.1 Vermittlung durch Organisationen	42
7.2.2 Vermittlung durch Privatpersonen	42
7.2.3 Vermittlung durch Inserate	42
7.3 Arbeitgeber/innen	43
7.4 Arbeitsbedingungen	44
7.4.1 Aufgabenbereiche	44
7.4.2 Arbeitszeiten	45
7.4.3 Lohn	46
7.4.4 Essen	46
7.4.5 Wohnsituation	47
7.4.6 Erfahrungen mit Gewalt	47
7.4.7 Sprachkurs	48
7.5 Beziehung zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber	48
7.6 Soziale Netzwerke am Arbeitsort	50
7.6.1 Faktoren, die die Netzwerkbildung beeinflussen	50
7.6.2 Unterstützende Netzwerke	51
7.6.3 Problematik ethnischer Netzwerke	52
7.7 Kontakt zur Herkunftsfamilie	53
7.8 Zukunftsperspektiven	54
8. Gemeinsamkeiten und Unterschiede von minderjährigen und erwachsenen Hausangestellten	55

9. Schlussdiskussion	55
Literaturverzeichnis	63

Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung liefert erste Erkenntnisse zur Situation von minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz. Die Ergebnisse basieren auf qualitativen Interviews, die 2004 mit den betroffenen Frauen geführt wurden. Dabei zeigt sich, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen der minderjährigen Hausangestellten, die im Zentrum der Fragestellung standen, sich stark unterscheiden und von einem Spektrum von Arbeits- und Lebensbedingungen gesprochen werden muss. Dieses *Spektrum* reicht von Au-pairs in kontrollierten Familien, die sowohl aufenthalts- als auch arbeitsrechtlich keine Probleme haben, bis hin zu jungen Frauen, die sich illegal in der Schweiz aufhalten und über keine Arbeitsbewilligung verfügen. Einige der minderjährigen Hausangestellten wohnen und arbeiten ausschliesslich bei einer Familie und erhalten dort Kost und Logis sowie einen kleinen Lohn, während andere bei einer oder mehreren Familien arbeiten und unabhängig wohnen.

Die *sozialen Hintergründe der Arbeitgeber/innen* variieren beträchtlich. Es handelt sich dabei um schweizerische, aber auch ausländische und binationale Familien. Während einige Arbeitgeberfamilien eher der Oberschicht zugerechnet werden können, gehören andere eher der Unterschicht an. Minderjährige Hausangestellte sind daher weder ein schichtspezifisches, noch ein ethnisches Phänomen.

Hinsichtlich der *Motivation* der jungen Frauen, in einem schweizerischen Haushalt zu arbeiten, lassen sich drei unterschiedliche Motivlagen identifizieren, die sich gegenseitig nicht ausschliessen müssen. Es kann sich dabei um eine Anschlusslösung an die (obligatorische) Schulzeit handeln, um verbesserte ökonomische Perspektiven oder eine Antwort auf Versprechungen von Drittpersonen sein. Die *Vermittlung der Arbeitsverhältnisse* erfolgt nicht nur über Privatpersonen, sondern auch über Organisationen und Inserate. Die *Arbeitsbedingungen* der jungen Frauen variieren beträchtlich, wobei die Trennlinie häufig zwischen den Hausangestellten in kontrollierten Familien und den Au-pairs und Hausangestellten in unkontrollierten Arbeitsverhältnissen verläuft. Lohn, Arbeitszeit, Freizeit, Unterkunft und Sprachkurse sind bei den Au-pairs in kontrollierten Familien klar geregelt, während die Au-pairs und Hausangestellten in unkontrollierten Arbeitsverhältnissen von den Entscheiden ihrer Arbeitgeber/innen abhängig sind. Teilweise sind die jungen Hausangestellten ihren Arbeitgeber/innen völlig ausgeliefert. Sie müssen extrem lange Arbeitszeiten auf sich nehmen, werden schlecht oder überhaupt nicht bezahlt, haben eine inakzeptable Unterkunft, erleiden Gewalt, werden in ihrer Mobilität beschnitten und in ihrer persönlichen Entwicklung stark behindert. Die jungen Hausangestellten schaffen es nur begrenzt oder gar nicht, sich an ihrem Arbeitsort, weg von der Herkunftsfamilie und ihren bisherigen Freunden, ein *soziales Netz* aufzubauen. Dies trifft sowohl auf die Hausangestellten in kontrollierten als auch in unkontrollierten Arbeitsverhältnissen zu. Umso wichtiger ist für die Jugendlichen, den Kontakt zur Herkunftsfamilie pflegen zu können, was aber von einigen Arbeitgeber/innen kontrolliert und unterbunden wird. Die Befragten erachten ihre Hausarbeit als wertvolle Tätigkeit. Dennoch sehen sie ihre *berufliche Zukunft* nicht als Angestellte in einem Haushalt. Vielmehr, betrachten sie diese Tätigkeit als eine vorübergehende und wünschen sich eine weitere berufliche Qualifizierung.

Ohne Unterstützung ist es für die jungen Hausangestellten sehr schwer, einen Weg aus der Hausarbeit zu finden. Hierzu sind angemessene Angebote zu entwickeln u.a. können gesetzliche Rahmenbedingungen dazu beitragen, den Verbleib der Jugendlichen im Haushalt zeitlich klar zu limitieren. Sie wirken sich regulierend auf die Arbeitsbedingungen der jungen Hausangestellten aus, wie die Beispiele von Au-pairs in kontrollierten Familien gezeigt haben. Aus diesem Grunde sollte allen minderjährigen Hausangestellten die Möglichkeit gegeben werden, unter kontrollierten Bedingungen zu arbeiten. Es ist nämlich nicht die Hausarbeit an sich, die die Entwicklung der Jugendlichen beeinträchtigen kann, sondern die Bedingungen unter denen sie teilweise ausgeführt wird, die die Autonomie der jungen Frauen massiv einschränkt.

Vorwort

Minderjährige Hausangestellte, ihre Arbeitssituation, ihre Lebenslage, ihre Wege in dieses Land und ihre Zukunftsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten sind Themen, die in der Schweiz bislang nicht wissenschaftlich erforscht worden sind.

terre des hommes schweiz hat in ihrer nationalen Kampagne 2003 auf die weltweite Ausbeutung von Kindern als Hausangestellte aufmerksam gemacht. Vor diesem Hintergrund scheint es nur konsequent, dass diese Organisation sich angesichts der Wissenslücke zu den Zuständen im eigenen Land dazu veranlasst sah, erste Schritte zur Untersuchung der Situation von minderjährigen Hausmädchen in der Schweiz anzuregen. *terre des hommes schweiz* gab die vorliegende Studie beim Departement Soziale Arbeit der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz in Auftrag.

Die Untersuchung versteht sich als einen ersten Einblick in das weite Feld der Lebens- und Arbeitsbedingungen von minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz. In den sechs Monaten, die zur Durchführung der Untersuchung zur Verfügung standen, konnte ein grosses Spektrum von Arbeits- und Lebensbedingungen von minderjährigen Hausangestellten erfasst werden. Es reicht von jungen Frauen, die als Au-pairs in kontrollierten Familien arbeiten und weder aufenthalts- noch arbeitsrechtliche Probleme haben, bis hin zu Jugendlichen, die illegalisiert sind und unter schwierigsten Bedingungen in Haushalten leben und arbeiten. Dabei konnten erste Dimensionen systematisch herausgearbeitet werden, die über die Situation der minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz Aufschluss geben.

Der Zugang zu den Hausangestellten erwies sich erwartungsgemäss als eine grosse Herausforderung, wobei sich das Kriterium „minderjährig“ als *die* grosse Hürde herausstellte. In der zur Verfügung stehenden Zeit konnten deshalb nicht alle denkbaren Segmente von Betroffenen in die Befragung einbezogen werden. Aus sozialwissenschaftlicher Sicht wäre eine Erweiterung der Stichprobe mit Vertreterinnen aus dem asiatischen Raum und mit Hausmädchen im Kontext diplomatischer Vertretungen, aber auch mit männlichen Hausangestellten wünschenswert. Insbesondere für eine griffige Typenbildung wäre es notwendig, das Spektrum der befragten minderjährigen Hausangestellten zu erweitern und die Erhebung in die genannten Kontexte voranzutreiben. Dies ist beim Studium dieser ersten Schritte in Richtung einer Erschliessung des bislang unbekanntes Feldes relativierend zu berücksichtigen.

Mein Dank gilt den Hausangestellten, die sich für eine Befragung bereit erklärten. Er gilt aber auch *terre des hommes schweiz*, ohne deren Finanzierungsbeitrag diese Untersuchung nicht hätte durchgeführt werden können.

1. Einleitung

Dienstmädchen, Kindermädchen, Putz- und Pflegepersonal leisten in vielen modernen Haushalten einen wichtigen Beitrag zur Reproduktion. Hausangestellte sind kein neues Phänomen, auch wenn lange Zeit die Vorstellung geherrscht hat, dass die technologischen Umwälzungen diese menschliche Hilfe überflüssig machen würde (Lutz, 2001). Bis heute ist der Bedarf an Hausangestellten ungebrochen gross. Im Laufe der Zeit hat es jedoch eine Verschiebung bezüglich der Rekrutierungsgebiete gegeben und auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich verändert. Das führt dazu, dass sich heute in der Schweiz Hausangestellte aus allen Kontinenten finden, die ihre Tätigkeit legal oder illegal ausüben, die unterschiedlichen Altersgruppen angehören und die aus verschiedenen sozialen Schichten ihres Herkunftslandes stammen.

Dem grossen Bedarf nach Hausangestellten steht eine geringe Nachfrage nach dieser Tätigkeit gegenüber. Von 4.2 Millionen Erwerbstätigen¹ in der Schweiz arbeiteten im ersten Quartal 2004 offiziell 55'000 Personen (1%) in privaten Haushalten; 85% davon waren Frauen (Bundesamt für Statistik, 2004). Unter Berücksichtigung der Schattenarbeit dürfte die Zahl der Erwerbstätigen in privaten Haushalten noch um einiges höher ausfallen. Die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) schätzt, dass 1999 60'000 bis 100'000 Personen in der Schweiz „schwarz“ putzten (zitiert in Bartal & Hafner 2000:7). Weinkopf und Odierna gehen für Deutschland von 1.4 bis 2.4 Millionen illegalisierten Beschäftigten in Privathaushalten aus (Odierna, 2000; Weinkopf, 1996). Friese und Thiessen haben für die Stadt Bremen festgestellt, dass jeder achte Haushalt bezahlte Hilfe beansprucht (Friese & Thiessen, 1997). Der Internationale Währungsfonds errechnete, dass die Hausangestellten in Deutschland 5.5 Milliarden DM zum Bruttosozialprodukt beitrugen (Lutz, 2001).

Da die Nachfrage nach Hausangestellten besteht, migrieren Frauen trotz fehlender rechtlicher Möglichkeiten legal oder illegal in die Schweiz. Besonders für Frauen aus den Ländern des ehemaligen Ostblocks, aus Lateinamerika, Afrika und Südostasien scheint die Arbeit als Hausangestellte in Europa attraktiv (Bartal & Hafner, 2000). Die restriktive Migrationspolitik erschwert jedoch die Einreise von Nichteuropäer/innen nach Europa. Wer keine Asylgründe geltend machen kann, kein/e hochqualifizierte/r Spezialist/in ist, oder sich nicht auf den Familiennachzug berufen kann, erhält keine Aufenthaltserlaubnis. Theoretisch ist es Hausangestellten zwar möglich in die Schweiz einzureisen, die Bestimmungen sind aber so restriktiv, dass es faktisch unmöglich ist, sich legal hier aufzuhalten. Einzig für Au-pair-Angestellte besteht die Möglichkeit, für maximal 24 Monate eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung zu erhalten. Zugelassen sind Au-pair-Angestellte aus Ländern der Europäischen Union², USA, Kanada, Australien und Neuseeland (Amt für Wirtschaft und Arbeit, 2002). Alle anderen Frauen, die trotzdem in die Schweiz einreisen und eine Tätigkeit im Haushalt aufnehmen, finden sich in ungeschützten Arbeitsverhältnissen wieder.

Bis Ende des 19. Jahrhunderts kamen die Dienstmädchen aus ländlichen Gebieten in Privathaushalte in der Stadt. Es handelte sich v.a. um junge ledige Frauen³ ab 14 Jahren, die aus ar-

¹ Seit 1991 gelten als Erwerbstätige alle Personen, die mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten (Anpassung an die Definition des Internationalen Arbeitsamtes).

² Für Au-pair-Angestellte aus Ländern der EU gelten die gleichen Bestimmungen zu Einreise und Aufenthalt wie für Kurzangestellte aus der EU. Die Bewilligung gilt für 12 Monate (Kurzaufenthaltsbewilligung für einen Vertrag bis 364 Tage) (Amt für Wirtschaft und Arbeit, 2002).

³ Friese deutet an, dass bis Mitte des 19. Jahrhunderts die Hausangestellten nicht ausschliesslich weiblich waren, sondern dass das Dienstbotenwesen in vielen Ländern Europas von Männern dominiert war (Friese, 1991).

men Familien stammten und diese Arbeit als Übergangslösung bis zur Heirat betrachteten (Lutz, 2001). Am Anfang des 20. Jahrhunderts kam etwa die Hälfte aller Hausangestellten in der Schweiz aus dem Ausland. Bis zum ersten Weltkrieg waren die ausländischen Dienstmädchen willkommen. In den Wirtschaftskrisen der Zwischenkriegszeiten änderte sich dies schlagartig und die Behörden erliessen für Ausländerinnen Einreise- und Arbeitsverbote. Während des zweiten Weltkrieges wurde heftig gegen die ausländischen Dienstmädchen polemisiert, aber schon wenige Monate nach Kriegsende konnten zahlreiche italienische Hausangestellte in die Schweiz einreisen. Ihnen folgten Österreicherinnen und Deutsche. Mit dem „Wirtschaftswunder“ in Deutschland verschob sich das Rekrutierungsgebiet für Hausangestellte nach Süden. Nun kamen die Hausangestellten in der Schweiz v.a. aus Spanien, Griechenland und Portugal. Dennoch blieb eine grosse Nachfrage nach Hausangestellten bestehen, da sich seit der Hochkonjunktur kaum mehr Schweizerinnen für die Arbeit in Privathaushalten fanden (Bochsler & Gisiger, 1989). Die Modernisierung der südlichen Länder Europas in den letzten Jahrzehnten führte dazu, dass die Arbeitsmigration aus diesen Regionen abnahm und sie sich von Auswanderungs- zu Einwanderungsländer entwickelten.

Früher wie auch heute handelt es sich bei den Hausangestellten meistens um Migrantinnen, wobei die Distanz zwischen der geografischen Herkunft der Frauen und ihrem Arbeitsort in der Schweiz im Verlaufe der Zeit immer grösser wurde. Bestehen geblieben sind auch die Problembereiche, über die die Hausangestellten sowohl früher als auch heute klagen: Schikane, psychische und physische Gewalt (Anderson & Phizacklea, 1997; Bochsler & Gisiger, 1989; Lutz, 2001). Die Mehrheit der Frauen betrachtet diese berufliche Tätigkeit als Übergangsphase. Waren es früher v.a. jüngere Mädchen, die bis zur Heirat als Hausangestellte arbeiteten, handelt es sich heute tendenziell um ältere Frauen (nicht selten verheiratet, (hoch)gebildet und Mütter), die zur Bewältigung einer finanziellen familiären Krise diese Tätigkeit ausüben (Irek, 1998; Nyberg Sorensen, 1999; Parrennas, 2001).

Seit den späten 1980er Jahren sind mehrere Forschungsprojekte durchgeführt worden, die sich mit der Hausangestelltenfrage befassen. Die Untersuchungen sind v.a. im Bereich der Migrationsforschung und Gender-Forschung angesiedelt. Sie untersuchen die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Hausangestellten. Die meisten Arbeiten befassen sich jedoch mit erwachsenen oder auch illegalisierten Frauen. *Minderjährige* Hausangestellte werden in den Untersuchungen nicht thematisiert oder höchstens in Zusammenhang mit dem Phänomen von Au-pairs. Diejenigen Arbeiten, die auf minderjährige Hausangestellte fokussieren, beziehen sich alle auf den aussereuropäischen Raum (terres des hommes schweiz, 2002). Dennoch ist bekannt, dass es auch in der Schweiz minderjährige (illegalisierte) Hausmädchen gibt, über deren Arbeits- und Lebensbedingungen keine Kenntnisse vorliegen. Terre des hommes hat diese Lücke erkannt und eine Untersuchung zu minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz angeregt und teilfinanziert.

In der vorliegenden Untersuchung wird zuerst die Fragestellung zu minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz präzisiert. Mittels einer Literaturrecherche wird anschliessend der Diskussionsstand aufgearbeitet. Dabei werden in einem ersten Schritt die Arbeiten, die sich direkt mit minderjährigen Hausangestellten (in Europa) befassen, dargestellt. Das Thema der minderjährigen Hausangestellten liegt im Schnittbereich zu Diskussionen über Kinderarbeit und Hausarbeit. Deshalb werden in einem zweiten Schritt diese Diskussionsstränge skizziert und die Untersuchung wird somit in einen grösseren theoretischen Rahmen gestellt. Als dritter Schritt werden Untersuchungen zu Au-pairs diskutiert, die eine besondere Kategorie von (minderjähriger) Hausangestellten darstellen. Die minderjährigen Hausangestellten bewegen sich in einem Umfeld, das rechtlich klar strukturiert ist. Aus diesem Grund werden die rechtlichen Rahmenbedingungen beleuchtet, sowohl auf internationaler, als auch nationaler und

kantonaler Ebene. Die Darstellung der empirischen Ergebnisse setzt eine Auseinandersetzung mit dem methodischen Vorgehen voraus. Im Anschluss an diese Überlegungen, folgen die Porträts der Informantinnen und die Auswertung der Interviews. In der Schlussdiskussion werden die Ergebnisse zusammengefasst, theoretische Bezüge hergestellt und davon ausgehend mögliche Unterstützungsangebote für minderjährige Hausangestellte formuliert.

2. Fragestellung

Ziel der Untersuchung ist es, Informationen über minderjährige Hausangestellte in der Schweiz zu gewinnen. In der Arbeit wird untersucht, ob es in der Schweiz minderjährige Hausangestellte gibt und wie die Arbeits- und Lebensverhältnisse dieser jungen Frauen aussehen. Dabei soll einerseits die emische Sichtweise der Mädchen bezüglich ihrer Situation und andererseits auch die etische Sicht herausgearbeitet werden. Dafür ist es notwendig, dass auch die gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen beleuchtet werden. Wer sind die Arbeitgeber/innen der Mädchen und unter welchen Bedingungen sind sie zu ihrer Tätigkeit gekommen?

Untersuchungen zu erwachsenen Hausangestellten haben gezeigt, dass diese Tätigkeit mehrheitlich von Migrantinnen ausgeübt wird. Durch die Migration erfährt das Netzwerk einer Person grosse Veränderungen. Soziale Netzwerke sind für eine erfolgreiche Bewältigung der Situation als migrierte Person von grosser Bedeutung. In der Untersuchung soll deshalb der Frage nachgegangen werden, über welche Netzwerke die jungen Frauen am neuen Ort verfügen. Besondere Beachtung soll dem ethnischen und/oder familiären Netzwerk geschenkt werden, das gleichzeitig als Schutzraum, aber auch als Ort von Ausbeutung und Abhängigkeit eine Rolle spielen kann. Als ethnische Netzwerke werden jene Netzwerke bezeichnet, in denen ethnische Zugehörigkeit und/oder Nationalität, Sprache oder kulturelle Leitwerte und Interessen verbindende Elemente sind. Dabei kann die Schnittmenge zwischen diesen beiden Bereichen erheblich variieren.

Bei den Lebensverhältnissen ist aus einer sozialpädagogischen Perspektive zu untersuchen, unter welchen Bedingungen die Mädchen in der Schweiz aufwachsen, und wie sich diese von den Bedingungen des Aufwachsens in ihrem kulturellen Referenzrahmen unterscheiden. Zentral in diesem Kontext sind auch die Zukunftsperspektiven, die die jungen Frauen entwickeln. Vor dem Hintergrund bestehender Forschungen zu erwachsenen (illegalisierten) Hausangestellten sollen zudem die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der minderjährigen und der erwachsenen Hausangestellten herausgearbeitet werden.

3. Literaturrecherche

Die vorliegende Untersuchung entstand im Zeitraum von April 2004 bis September 2004. Der empirischen Erhebung ging eine ausführliche Literaturrecherche zum Thema „minderjährige Hausangestellte“ in der Schweiz voraus.

Geografisch liegt der Fokus auf Untersuchungen aus der Schweiz, die mit Arbeiten aus anderen europäischen Ländern verglichen werden. Im Unterschied zu einem globalen Vergleich handelt es sich bei einer Beschränkung auf Europa um industrialisierte Staaten, die eine gemeinsame bzw. ähnliche Einwanderungs- und Beschäftigungspolitik verfolgen. Mit dieser Beschränkung auf Europa ist zumindest im Ansatz eine vergleichende Betrachtung der Ergebnisse möglich.

Zeitlich wird der Untersuchungsraum auf zehn Jahre festgesetzt (1994-2004).

Der Forschungsstand wurde mit Hilfe einer Recherche in den gängigen Datenbanken der Sozialwissenschaften durchgeführt (SIDOS, WISO-Net III, Sociological Abstracts und www.sciencedirect.com). Berücksichtigt wurden Publikationen, die auf deutsch, englisch oder französisch erschienen waren. Die Suche wurde von den Stichworten „Kinderarbeit“, „Hausarbeit“, „Hausangestellte“ und „Au-pair“ geleitet.⁴

4. Forschungsstand

Literatur zum Thema der minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz existiert nicht. Auch für die anderen europäischen Ländern ist Literatur zu diesem Thema kaum vorhanden. Ein einziger Bericht über minderjährige Hausangestellte geht im europäischen Kontext auf die Situation in Frankreich ein (Manceau, 1999). Andere Arbeiten über minderjährige Hausangestellte thematisieren die Arbeitsverhältnisse von Kindern in Afrika, Asien oder Lateinamerika. Diese Studien wurden meistens von NGOs, z.B. CCEM, Antislavery International, (terre des hommes schweiz, 2002) oder internationalen Organisationen (ILO, UNICEF) verfasst und/oder in Auftrag gegeben und sind von sehr unterschiedlicher Qualität. Die Berichte haben oft deskriptiven Charakter, methodische Aspekte der Datengewinnung werden nicht thematisiert und eine theoretische Auseinandersetzung findet selten statt. Viele dieser Publikationen genügen den Anforderungen wissenschaftlicher Publikationen nicht. Dennoch sind sie von Bedeutung, da sie Fakten gesammelt und zusammengestellt haben und so einen Einblick in die Situation der minderjährigen Hausangestellten geben.

Um die Forschungsfrage dennoch wissenschaftlich einzubetten, wird der Stand der Forschung von zwei grösseren Themenkomplexen skizziert, in deren Schnittpunkt sie liegt: nämlich der Kinderarbeit einerseits sowie der Hausarbeit andererseits.

Bevor die Diskussionsstränge dieser zwei Themenkomplexe skizziert werden, wird im folgenden Unterkapitel trotz der oben formulierten Kritik an NGOs die Studie dargestellt, die sich als einzige mit der Situation der minderjährigen Hausangestellten in *Europa* befasst. Ebenso wird auf Berichte von Internationalen Organisationen eingegangen, die sich explizit mit der Hausarbeit von Kindern beschäftigt haben und die diesen Sektor einer eingehenden Analyse unterzogen haben. Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Untersuchung der ILO über minderjährige Hausangestellte. Sie bleibt nicht bei der Deskription der Situation in einzelnen Ländern, sondern versucht, die Situation der minderjährigen Hausangestellten systematisch zu analysieren und in einen grösseren Kontext einzubetten. Das Gleiche versucht die UNICEF in einer Ausgabe ihres Bulletin Innocenti Digest (Unicef, 1999).

4.1 NGOs und internationale Organisationen

Das „Comité contre l’esclavage moderne“ (CCEM)

Céline Manceau, juristische Koordinatorin des „Comité contre l’esclavage moderne“ (CCEM), verfasste 1999 den Bericht „L’esclavage domestique des mineurs en France“. Der Bericht ist nicht publiziert. Das CCEM wurde 1994 gegründet und befasst sich mit allen For-

⁴ Neben den deutschen Begriffen wurde die Recherche auch mit den englischen Stichworten „child labour/work“, „domestic service/work“, „domestic servant/worker/helper“, sowie den französischen „travail des enfants“, „service/travail domestique“, „servant/employé domestique“ und „employé de maison“ bzw. „aide ménagère“ durchgeführt.

men von Sklaverei⁵. In Frankreich beschränkt es seine Aktivitäten ausschliesslich auf die juristische, administrative und soziale Unterstützung von Opfern häuslicher Sklaverei. Der erwähnte Bericht beruht auf der Statistik der erfassten Dossiers durch das CCEM.

Sklaverei oder analoge Praktiken werden vom CCEM wie folgt definiert: „[T]oute institution ou pratique en vertu de laquelle un enfant ou un adolescent de moins de 18 ans est remis (...) à un tiers, contre paiement ou non, en vue de l’exploitation de la personne (...)“ (Manceau, 1999) ohne Seitenangabe). Gemäss den neuesten Zahlen des CCEM (Stand Juni 2004) betreffen 26% von 426 behandelten Dossiers Personen, die als Minderjährige nach Frankreich kamen. Sie kontaktierten das CCEM jedoch erst im Alter von 18 bis 21 Jahren. Laut dem CCEM trennen sich viele Arbeitgebende von ihren Hausangestellten, wenn diese volljährig werden. Einerseits werde dann befürchtet, dass sie Unruhe im Haushalt stiften können, andererseits stellen sie ein grösseres Risiko für die Arbeitgeber/innen dar, da sie eine Aufenthaltsbewilligung brauchen und von der Polizei kontrolliert werden können. Die meisten Opfer stammen aus Zentral- oder Westafrika und kamen durch die Vermittlung von Landsleuten nach Frankreich, um in deren Haushalten zu arbeiten.

Das CCEM hat die Arbeits- und Lebensbedingungen von minderjährigen Hausangestellten erfasst, deren Dossiers es betreut. Diese Kinder arbeiten täglich zwischen 13–18 Stunden. Sie hüten die Kinder ihrer Arbeitgeberfamilien, haushalten, bügeln, waschen (häufig von Hand und mit kaltem Wasser), kochen und servieren am Tisch. Die Hausangestellten schlafen oft im Kinderzimmer oder in irgendeiner Ecke in der Wohnung. Sie dürfen das Haus nicht verlassen, haben keinen Zugang zu Bildung und Gesundheitswesen und haben oft nicht genug zu essen. Häufig essen sie mit den Kindern der Arbeitgeberfamilie oder was diese übrig gelassen haben. Von 42 minderjährigen Hausangestellten haben 29 regelmässig physische Gewalt erlitten.

Von 42 Personen, die als minderjährige nach Frankreich gekommen sind um in Haushalten zu arbeiten, werden nur 32 Dossiers vom CCEM betreut. Das CCEM macht drei Gründe dafür verantwortlich:

1. Die minderjährigen Hausangestellten weigern sich, eine Klage einzureichen, da ihnen die Stelle durch die Eltern oder einen Vormund vermittelt wurde und sie keinen Konflikt auslösen wollen bzw. sie fürchten, dass ihre Verwandten dann Repressalien ausgesetzt werden.
2. Häufig gelangen die Hausangestellten erst an eine Beratungsstelle, wie z.B. das CCEM, nachdem sie schon lange unter schwierigsten Verhältnissen gelebt haben. Die gesetzliche Verfolgung der Arbeitgebenden ist je länger die Missachtungen zurückliegen schwierig bis unmöglich.
3. Die gesetzliche Verfolgung bei Verstössen durch Diplomaten ist wegen deren Immunität besonders schwierig. Das CCEM betreut sechs Dossiers von minderjährigen Hausangestellten, die bei Diplomaten unter sklavenähnlichen Bedingungen zu leben hatten.

Das CCEM schätzt, dass in Frankreich mehrere tausend Personen als häusliche Sklaven leben, und fordert, dass präventive und repressive Massnahmen gegen die Sklaverei umgesetzt werden. Der Kampf gegen die Sklaverei darf sich gemäss dem CCEM jedoch nicht auf Frankreich und den europäischen Kontinent beschränken. Auch die Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern der Opfer, wie Armut, Unterentwicklung, und fehlende juristische Rahmenbedingungen bzw. deren Durchsetzung, fördern ihr Vorkommen.

⁵ Der Name des Komitees CCEM widerspiegelt auch die Haltung dieser NGO. Die Frauen und Mädchen werden hauptsächlich in ihrer Opferrolle wahrgenommen und eigenständiges Handeln wird ihnen abgesprochen.

Neben vielen Länderberichten u.a. im Rahmen des IPEC (International Programme on the Elimination of Child Labour), hat die ILO 2004 den umfassenden Bericht zu minderjährigen Hausangestellten herausgegeben „Coup de main ou vie brisée: Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir“ (International Labour Office, 2004). Der Bericht liefert Daten und Fakten zur Arbeit von Kindern in Haushalten weltweit und geht neben Generalisierungen ausführlich auf Beispiele aus Zentral- und Südamerika, Sri Lanka und Nepal sowie aus den Philippinen und Thailand ein. Er zeigt Gründe auf, weshalb es minderjährige Hausangestellte gibt und setzt sich zum Ziel, Strategien und Massnahmen aufzuzeigen, damit Kinder nicht mehr in Haushalten beschäftigt werden (International Labour Office, 2004:1). Im Bericht wird der Frage nachgegangen, weshalb es überhaupt minderjährige Hausangestellte gibt. Dabei wird zwischen Push- und Pull-Faktoren unterschieden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Push- und Pull-Faktoren für die Existenz von minderjährigen Hausangestellten gemäss ILO

Push-Faktoren	Pull-Faktoren
Armut	Sozialer Status
Niedriger Status von Frauen und Mädchen	Hausangestellte als Vorbereitung für Ehe
Perzeption der Hausarbeit als Frauenarbeit	Arbeitgeber als Wohltäter
Sicherheit der häuslichen Sphäre	Hoffnung auf Bildung
Mangelhaftes Bildungswesen	Schuld knechtschaft
Traditionelle Hierarchien	
Überlebensstrategie bei HIV/Aids	

Zu den Push-Faktoren zählt die Armut, die die Kinder früh dazu bringt, wirtschaftlich aktiv zu werden. Ein weiterer Push-Faktor ist der niedrige Status der Frauen und Mädchen, der dazu beiträgt, dass Mädchen anstatt zur Schule zu gehen Hausarbeit verrichten müssen. Das hängt u.a. damit zusammen, dass in den meisten Ländern Hausarbeit als „weibliche“ Tätigkeit betrachtet wird. Diese Sichtweise wird auch von vielen Frauen geteilt. Hausarbeit gilt als valable Alternative für Bildung, da die Mädchen auch im Haushalt etwas lernen können und sich aus Sicht der Eltern dennoch in einem geschützten Rahmen befinden. Die häusliche Sphäre wird in vielen Gesellschaften mit Sicherheit assoziiert und diese wird auch auf den Haushalt von Arbeitgeberfamilien übertragen, ohne zu wissen, ob dieser sich auch mit der Rolle in loco parentis identifiziert und dem Kind den entsprechenden Schutz gibt. Als weiteren Push-Faktor erwähnt der Bericht ein mangelhaftes Bildungswesen; sei es, dass Kinder keinen Zugang zu Bildung haben und deshalb arbeiten, oder dass die Schulen so schlecht sind, dass sich für die Kinder der Schulbesuch nicht lohnt und sie es vorziehen zu arbeiten. Die Angehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe in z.B. ethnisch stratifizierten Gesellschaften oder auch das Kastenwesen, das den Mitgliedern einer bestimmten Gruppe gewisse Tätigkeiten zuweist, kann ebenso dazu führen, dass Kinder als Hausangestellte arbeiten. So waren 1998 z.B. in Brasilien 69% der minderjährigen Hausangestellten schwarz, gegenüber 31% Weissen (International Labour Office, 2004:21–31). Allerdings sagen diese Zahlen so nicht sehr viel aus, da erstens nicht klar ist, wer als schwarz bzw. als weiss gilt und das Verhältnis der schwarzen zur weissen Bevölkerung nicht ausgewiesen wird. Auch HIV/Aids wird als Push-Faktor gezählt. Jugendliche, die aufgrund ihrer HIV-Diagnose verstossen werden, versuchen sich mit Hausarbeit bei fremden Familien durchzuschlagen, bzw. Kinder, die einen oder beide Elternteile durch die Krankheit verloren haben, versuchen mit einer Anstellung als Hausangestellte zu überleben.

Unter den Pull-Faktoren wird im Bericht der soziale Status erwähnt. So ist es im Norden Indiens nicht nur eine Notwendigkeit, sondern auch eine Modeerscheinung minderjährige Hausangestellte zu haben (Shoishab 1995:50 zitiert in International Labour Office 2004:33). Die

Arbeit als Hausangestellte wird v.a. im arabischsprachigen Raum für die Töchter als gute Vorbereitung für die Ehe betrachtet und erhält dort den Charakter einer „Ersatzlehre“. Die schichtspezifischen Aspekte werden in diesem Zusammenhang jedoch nicht thematisiert. Als weiterer Pull-Faktor gilt die Einschätzung der Arbeitgeberfamilie, die sich als Wohltäterin sieht und sich die „Bürde“ auflädt, ein Kind bei sich arbeiten zu lassen. In der Dominikanischen Republik sprechen die Arbeitgeberfamilien nicht davon, dass sie ein Kind anstellen (emplear), sondern dass sie ein Kind aufziehen (criar) (ILO-IPEC Costa Rica 2002:31 zitiert in International Labour Office 2004:36). In diesem Zusammenhang geht der Bericht ausschliesslich auf die Sicht der Arbeitgeber/innen ein. Die Eltern können sich jedoch auch genötigt sehen, einer Arbeitgeberfamilie ein Kind als Hausangestellte/r zur Verfügung zu stellen. Dies geschieht nicht selten im lateinamerikanischen Kontext. Dort werden Compadrazgo-Beziehungen ausgespielt, um Dienstboten zu rekrutieren, die sich der Arbeitgeberfamilie verpflichtet fühlen. In Westafrika ist die Praktik anzutreffen, dass ein Kind von seiner Arbeitgeberfamilie quasi adoptiert wird. Die Arbeitgebenden sind häufig Mitglied der erweiterten Grossfamilie. Das Kind bzw. seine Eltern verbinden mit dieser Quasi-Adoption die Hoffnung auf eine bessere Ausbildung oder die Möglichkeit, die Schule zu besuchen. Im Gegenzug setzt das Kind seine Arbeitskraft im Haushalt ein. Ein weiterer Pull-Faktor ist die Schuldknechtschaft, bei der Kinder gegen einen Geldbetrag an eine Drittperson übergeben werden oder um Schulden zu erlassen im Haushalt arbeiten. Das Kind findet sich zwischen den Interessen des Schuldners und der Arbeitgeberfamilie, wobei diese praktisch die totale Verfügungsgewalt über das Kind hat. Die Abhängigkeit eines Kindes von seiner Arbeitgeberfamilie ist auch dann besonders gross, wenn das Kind weit entfernt von seiner Familie arbeitet, sei es in einer anderen Stadt oder einem anderen Land, was u.a. in Zusammenhang mit Kinderhandel vorkommt. In diesem Kontext verweist der ILO-Bericht auf die Studie des CCEM und geht in einem kurzen Abschnitt explizit auf die Situation von minderjährigen Hausangestellten in Europa ein (International Labour Office, 2004:244f.).

Die Vorstellung von den Möglichkeiten eine Arbeit in der Stadt zu finden und dort zu leben, kann auch unter die Pull-Faktoren subsumiert werden. Ebenso können Versprechen von Mittelsleuten oder Agenten dazu beitragen, dass ein Kind eine Tätigkeit als Hausangestellte/r übernimmt bzw. übernehmen muss (International Labour Office, 2004:32–44).

Neben den Gründen weshalb Kinder als Arbeitskräfte in Haushalten anzutreffen sind, werden im Bericht auch die Auswirkungen dieser Tätigkeiten auf die Kinder thematisiert. Dabei unterscheidet die ILO zwei verschiedene Niveaus, nämlich die Auswirkungen der Hausarbeit auf die Kinder und die Auswirkungen der *besonders schlimmen Formen* der Hausarbeit auf die Kinder.

Bei den *Auswirkungen der Hausarbeit auf die Kinder* werden die Aspekte der *Bildung* und der *Gesundheit* besonders hervorgehoben. Alle Kinder zwischen 12 und 14 Jahren und alle Kinder, die gemäss der nationalen Gesetzgebung⁶ noch nicht das Mindestalter zum Arbeiten erreicht haben, müssten eingeschult sein. Viele minderjährige Hausangestellte haben jedoch noch nie die Schule besucht oder haben sie vorzeitig abgebrochen. Einerseits weil sie wegen der Arbeitslast zu müde sind, andererseits, weil sie andere Kinder treffen wollen, wenn sie endlich frei haben. Bildung kann jedoch einen wichtigen Beitrag leisten, den Zyklus der Armut zu durchbrechen und den Weg in eine etwas sicherere Zukunft zu öffnen (International Labour Office, 2004:55f).

Zahlreiche minderjährige Hausangestellte verrichten Arbeiten, die ihrem Alter und ihren Kräften nicht angemessen sind. Die langen Präsenzzeiten und die Verfügbarkeit rund um die Uhr führen zu Übermüdung und können leicht die Ursache von Unfällen werden. Die Gesundheit der Kinder wird auch durch die schlechte Qualität der Nahrung gefährdet, die sie

⁶ Das Minimalalter variiert je nach nationaler Gesetzgebung zwischen 14 bis 16 Jahren.

erhalten. Neben der physischen Gesundheit leidet auch die psychische Gesundheit der Kinder. Die Kinder fühlen sich abgewertet, hilflos und abhängig (International Labour Office, 2004:57ff.)

Die minderjährigen Hausangestellten werden als Arbeitskräfte und nicht als Kinder wahrgenommen. Sie können von ihren Rechten als Kinder, d.h. beispielsweise mit andern Kindern zusammen zu sein und zu spielen, selten bis nie Gebrauch machen.

Bei den *Auswirkungen der besonders schlimmen Formen der Hausarbeit auf die Kinder* führt die ILO sklavenähnliche Praktiken auf, die die Kinder z.B. in ihrer Mobilität einschränkt, in dem sie das Haus nicht verlassen dürfen, und bei denen sie von anderen Mitgliedern des Haushaltes geschlagen oder sexuell missbraucht werden. Dabei kann es sich um Mitglieder der Arbeitgeberfamilie oder um andere Angestellte des Haushaltes handeln (International Labour Office, 2004:60–63).

Im Bericht werden mehrere Massnahmen vorgeschlagen, wie die Arbeit von Kindern in den Haushalten abgeschafft werden kann. Als erstes wird vorgeschlagen, dass die Massnahmen der ILO-Konvention Nr. 182 und die Empfehlung Nr. 190 umgesetzt werden, um die *schlimmsten* Formen der Kinderarbeit abzuschaffen. Als weitere direkte Massnahme wird empfohlen, ein Mindestalter für Hausangestellte einzuführen und die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren. Ferner sollen juristische und institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass auf gesellschaftlicher internationaler Ebene ein Bewusstsein für die Problematik der Kinderarbeit entstehen kann (International Labour Office, 2004:71–85).

United Nations Children's Fund (UNICEF)

Die UNICEF setzt sich ebenfalls mit dem Thema Kinderarbeit auseinander. 1999 hat sie ihr Bulletin Innocenti Digest (1999 Nr. 5) dem Thema „Minderjährige Hausangestellte“ gewidmet. Darin wird betont, dass nicht alle minderjährigen Hausangestellten Opfer von Missbrauch und Gewalt sind, sondern dass das Leben und Arbeiten in einem anderen Haushalt auch vorteilhaft sein kann. Allerdings sind die minderjährigen Hausangestellten stark abhängig vom Wohlwollen ihrer Arbeitgeber/innen. Im Bulletin wird auf die Schwierigkeiten hingewiesen, Informationen über die Arbeit von Kindern in Haushalten zu erhalten. Die Kinder sind einzeln angestellt und arbeiten im Inneren des Hauses. Ihre Tätigkeit gehört dem informellen Sektor an und wird in Statistiken nicht ausgewiesen (Unicef, 1999:3). Der Hauptfokus im Bulletin liegt geografisch auf der Situation von minderjährigen Hausangestellten ausserhalb von Europa.

Innocenti Digest Nr. 5 geht auf Studien von NGOs und Internationalen Organisationen ein und arbeitet Charakteristika der Hausarbeit heraus, die durch Kinder ausgeführt wird. Trotz der grossen sozialen, kulturellen und ökonomischen Unterschiede weist die von Kindern ausgeführte Hausarbeit Gemeinsamkeiten auf, die sie von andern Typen der Kinderarbeit unterscheidet: Hausarbeit gehört zu den Tätigkeiten, die mit einem tiefen Status assoziiert wird, kaum reguliert und sehr schlecht bezahlt ist. Die meisten Kinder wohnen bei ihren Arbeitgeberfamilien und haben wenig Freiheiten und kaum Freizeit. Ca. 90% der Hausangestellten sind Mädchen. Da es auch leichtere Arbeiten im Haushalt zu verrichten gibt, finden sich unter den Hausangestellten auch schon sehr junge Kinder im Alter von nur 5 Jahren. Die meisten Kinder verfügen nicht über ihren Lohn bzw. werden gar nicht (regelmässig) entlohnt. Die Kinder sind von ihren Familien getrennt und haben wenig Kontakt zu Gleichaltrigen (Unicef, 1999:4).

Als universelles Charakteristikum der minderjährigen Hausangestellten wird die Abhängigkeit der Kinder von ihren Arbeitgeberfamilien bezeichnet. Je grösser die geografische Distanz bzw. je schwieriger erwachsene Bezugspersonen zu erreichen sind, desto grösser ist die Verletzlichkeit und Abhängigkeit der Kinder (Unicef, 1999:4f.). Die minderjährigen Hausange-

stellten stehen ihren Arbeitgeber/innen rund um die Uhr zur Verfügung und verbringen die meiste Zeit innerhalb des Hauses. Auch wenn sie während des Tages frei haben, ist es ihnen oft nicht gestattet, das Haus zu verlassen. Antislavery International und UNICEF betonen die Wichtigkeit von Forschungen, die Daten erheben und Grundlagen schaffen, mit denen die Bevölkerung sensibilisiert werden kann. Antislavery International hat denn auch Handbücher für Forschung und Aktion bzw. für Anwaltschaft zu minderjährigen Hausangestellten verfasst (Black, 1997, 2002). Die Autor/innen geben schrittweise Anleitung, wie eine Studie über Hausangestellte durchgeführt werden soll. Sie richten sich nicht an Wissenschaftler/innen, sondern eher an Personen, die sich für die Rechte der Kinder einsetzen. Der Zugang zu den Kindern gestaltet sich aber schwierig, da sie innerhalb von privaten Haushalten arbeiten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Arbeiten zu minderjährigen Hausangestellten auf Material basieren, das die Situation der minderjährigen Hausangestellten in einzelnen Ländern thematisiert. Das CCEM konzentriert sich in seiner Darstellung hauptsächlich auf die Arbeitsverhältnisse in französischen Familien mit minderjährigen Hausangestellten. Der Bericht ist deskriptiv. Die UNICEF-Untersuchung hingegen hat nur teilweise systematisierende Anteile. Sie geht ebenfalls auf die Arbeitsverhältnisse der jungen Hausangestellten ein, arbeitet jedoch die spezifischen Charakteristika dieser Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf die Kinder heraus. Der Bericht der ILO thematisiert besonders die strukturelle Ebene und listet Gründe für die Existenz von minderjährigen Hausangestellten auf. Ebenso findet eine strukturelle Analyse der Auswirkungen dieser Tätigkeit auf die minderjährigen Hausangestellten statt. Alle drei Berichte identifizieren Gesundheit und Bildung als zwei zentrale Bereiche, die durch die Hausarbeit besonders in Mitleidenschaft gezogen werden. Eng mit der Gesundheit verknüpft, ist auch die Thematisierung von Gewalt, die ebenfalls von allen drei Organisationen erwähnt wird. Die Organisationen setzen sich für die Abschaffung der Kinderarbeit ein. Sie schlagen einerseits die Durchsetzung von rechtlichen Massnahmen vor, und arbeiten andererseits auf eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit hin, die Missstände bei den Arbeitsverhältnissen wahrzunehmen und dagegen anzukämpfen. Die oben skizzierten Arbeiten haben gezeigt, dass die erwähnten Organisationen die Diskussion über minderjährige Hausangestellte stark in den Diskurs der Kinderarbeit einbetten. Deshalb wird dieser Diskurs im folgenden Unterkapitel umrissen.

4.2 Diskurs: Kinderarbeit

Liebel hat sich in seinem Buch „Kindheit und Arbeit“ intensiv mit der Kinderarbeit auseinandergesetzt und den Forschungsstand aufgearbeitet (Liebel, 2001). Er kommt zum Schluss, dass bis in die 1980er Jahre die Wissenschaft ein geringes Interesse am Thema Kinderarbeit zeigte. Forschungen wurden v.a. in den südlichen Ländern durchgeführt. In den 1990er Jahren stiess das Thema auch in den Ländern des Nordens zunehmend auf Interesse (Liebel 2001:55). So wurde 1997 in Trondheim die „Urban Childhood Conference“ durchgeführt, die sich teilweise dem Thema Kinderarbeit widmete. An Konferenzen dominieren im allgemeinen Fragen zum Zusammenhang von Kinderarbeit und Bildung, sowie methodologische Fragen zum Thema Kinderarbeit (Liebel 2001:67).

Liebel weist daraufhin, dass nur ein kleiner Teil der Forschungsliteratur zum Thema Kinderarbeit von der Wissenschaft erstellt wurde (Liebel 2001:55). Der grösste Teil wurde von der ILO herausgegeben, die seit 1979 über eigene Forschungsprogramme zu Kinderarbeit verfügt und seit 1992 das Programm zur Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) unterhält. Die ILO und ihr nahe stehende Organisationen führen v.a Forschungen durch, die sich mit den Ursachen der Kinderarbeit befassen, und die untersuchen, welche Wirkung die Kinderarbeit für die Entwicklungspotenziale der nationalen Gesellschaften hat (ILO 1996 zitiert in Liebel 2001:61).

Der Fokus liegt nicht primär beim Individuum, sondern bei den strukturellen Bedingungen der Gesellschaft. Im Unterschied dazu stehen bei der UNICEF und den meisten international tätigen NGOs neben den Ursachen insbesondere die Wirkungen der Kinderarbeit auf die Entwicklungschancen der betroffenen Kinder im Zentrum des Forschungsinteresses (UNICEF 1996 zitiert in Liebel 2001:61).

Unabhängige Untersuchungen zur Kinderarbeit wurden oft aus einer ethnologischen Perspektive durchgeführt, wobei die Arbeit der Kinder häufig in den Kontext von Sozialisationsprozessen gestellt wird (Liebel 2001:58). Die Mehrheit dieser Untersuchungen beziehen sich auf den ruralen Raum (Reynolds, 1985; Swart, 1983; van den Loo & Reinhart, 1993).

In der soziologischen Kindheitsforschung dominieren laut Liebel konstruktivistische Ansätze die Auseinandersetzung mit dem Thema Kinderarbeit (Liebel 2001:59). Gemäss diesen Ansätzen ist Kindheit ein interessegeleitetes soziales Konstrukt der Erwachsenen, das die Kinder systematisch aus den ökonomischen Prozessen ausschliesse und sie unter Umständen daran hindere, ihr Leben als soziale Akteure selbständig zu gestalten.

Bei der begrifflichen Bestimmung und der Bewertung von Kinderarbeit lässt sich in der Literatur keine Übereinstimmung feststellen. Es kommen verschiedene Definitionen zu tragen, die jeweils von bestimmten normativen Haltungen geprägt sind. Die ILO unterscheidet seit den 1990er Jahren deutlich zwischen *Arbeit* und *Handreichungen* von Kindern im Haushalt.

Arbeit von Kindern im Haushalt: „Travaux domestique accomplis par des enfants n’ayant pas l’âge minimum légal ou par des enfants ayant l’âge minimum légal mais ayant moins de 18 ans, dans des conditions proches de l’esclavage, dangereuses ou relevant de l’exploitation, c’est-à-dire des travaux assimilables à une forme de „travail des enfants“, et donc à éliminer au sens des traités internationaux“ (International Labour Office, 2004:vii).

Handreichungen von Kindern im Haushalt: „Tâche domestiques non dangereuses accomplies par un enfant à tout âge dans le cadre des tâches ménagères quotidiennes dans sa propre maison familiale, qui ne sont pas incompatibles avec les droit de l’enfant au sens du droit international et qui ne constituent pas une activité économique“ (International Labour Office, 2004:vii).

Während Handreichungen von Kindern im Haushalt als positive Erfahrungen wahrgenommen werden, die die Kompetenzen von Kindern erweitern können und ihnen das Gefühl geben, einen wichtigen Beitrag für die Familie zu leisten, fordert die ILO die Abschaffung der *Kinderarbeit*. Liebel weist daraufhin, dass von der wissenschaftlichen Gemeinschaft diese Unterscheidung als untolerierbar und zu grob gewertet wurde (Liebel 2001:65). Er bezieht sich dabei auf Untersuchungen von White sowie James (James, Jenks, & Prout, 1998; White, 1994, 1999).

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zur Kinderarbeit existieren verschiedene Ansätze, wie Kinderarbeit konzeptualisiert werden kann.

White (1994) schlägt vor, dass die Arbeitsformen von Kinderarbeit in einem *Kontinuum* erfasst werden, das von positiv zu bewertenden Formen zu negativen verläuft.

In eine ähnliche Richtung stösst der Versuch von Vertreter/innen des *Balance-Modells*. In diesem Modell werden die positiven und negativen Aspekte der Kinderarbeit miteinander in Beziehung gesetzt. Zu den negativen Aspekten wird die Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit, die Begrenzung der freien Zeit, Behinderung der Bildung, instrumentalistische Orientierung und die Einschränkung des Kontaktes zu Gleichaltrigen und Eltern verstanden. Unter die positiven Aspekte werden die Förderung der Autonomie und des Vertrauens in die

eigene Kraft, den Erwerb wirtschaftlicher Kenntnisse und die Arbeitserfahrung subsumiert. Das Balance-Modell und auch der Kontinuum-Ansatz sind stark normativ geprägt. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wer die Zuordnung der negativen und positiven Aspekte vornimmt, und für wen sie die entsprechenden Bedeutungen haben sollen. Myers und Boyden weisen darauf hin, dass die Bedeutung und Bewertung der Kinderarbeit nicht aus ihrem jeweiligen kulturellen Kontext gelöst werden soll (Myers & Boyden, 1998). So spiele z.B. das Verständnis von Solidarität und die Übernahme von wichtigen Tätigkeiten durch die Kinder für die Bewertung von Kinderarbeit eine wichtige Rolle.

Auch Hengst schliesst sich dieser Sicht an und diskutiert im deutschen Kontext, dass die Arbeit von Kinder als Möglichkeit verstanden werden kann, den Kinder zu mehr Unabhängigkeit und Autonomie zu verhelfen (Hengst, 1998). Er versteht die *Kinderarbeit als kulturelle und soziale Tätigkeit*. Liebel kritisiert diese Auffassung mit dem Argument, dass der Arbeitsbegriff kulturalistisch aufgelöst wird und jede Tätigkeit als Arbeit verstanden werden könne. Die Unterschiede zwischen Erwachsenen und Kindern würden eingeebnet und die Kinder würden zu autonom agierenden Individuen (Liebel 2001:156).

Im deutschen Kontext werden neben Hengsts Konzept, Kinderarbeit als kulturelle und soziale Tätigkeit zu verstehen, noch drei weitere theoretische Konzepte bzw. Definition zur Kinderarbeit diskutiert. Das zweite Konzept versteht *Kinderarbeit als Erwerbsarbeit* (vgl. (Ingenhorst, 1998). Diesem Verständnis von Kinderarbeit liegt das Orientierungsmuster zu Grunde, das sich mit dem Aufkommen der kapitalistischen Industrie herausgebildet hat. Kinderarbeit ist schädlich und wird mit Abhängigkeit und Ausbeutung gleichgesetzt (Liebel 2001:147–150). Die meisten Vertreter/innen dieses Ansatzes fordern die globale Abschaffung der Kinderarbeit. Sie gehen davon aus, dass in der westlichen Welt die Fehler der Vergangenheit zur Zeit der Industrialisierung inzwischen korrigiert sind, und eine Akzeptanz der Kinderarbeit ein Rückschritt für die Moderne bedeuten würde (Sykes, 2003).

Das dritte Konzept versteht *Kinderarbeit als zielgerichtete, der Lebenserhaltung dienende Tätigkeit* und geht v.a. auf Haurert und Lang sowie auf Kirchhöfer zurück (Haurert & Lang, 1994; Kirchhöfer, 1998). Als Kinderarbeit gelten alle Aktivitäten von Kindern, die von Bedeutung sind für die Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse, und die zielgerichtet auf ein materielles Substrat bezogen sind. Folgende Aspekte werden in diesem Konzept thematisiert:

- „Der „Wert“ der Arbeit im Sinne ihrer Relevanz für die Lebenserhaltung und Befriedigung von Bedürfnissen.
- Die „Qualität“ der Arbeit im Sinne der durch sie möglich werdenden Erfahrungen und „informellen“ Lernprozesse.
- Der „Stellenwert“ der Arbeit im Sinne der mit ihr verbundenen sozialen Anerkennung und der Einflussnahme auf die Lebensbedingungen und gesellschaftlichen Verhältnisse (Partizipation).
- Die „Bedingungen“ der Arbeit im Sinne ihrer Eingebundenheit in die gesellschaftlichen Produktions- und Machtverhältnisse und ihrer entsprechenden Konsequenzen für die Lebensgestaltung und -perspektiven der Kinder“ (Liebel 2001:161f.).

Das vierte theoretische Konzept von Kinderarbeit unterscheidet sich stark von den bisher diskutierten. Qvertrup und Wintersberg verstehen *Kinderarbeit als Schularbeit* (Qvertrup, 2000; Wintersberg, 2000). Der obligatorische Schulbesuch wird als *die* moderne Form der Kinderarbeit aufgefasst. Die Schule und die industrielle Arbeitswelt weisen aus Sicht ihrer Vertreter ähnliche Strukturen auf. Sie wollen den Kindern und deren erbrachten Leistungen in der Schule eine grössere Wertschätzung geben (Liebel 2001:150–153). Diese Gleichsetzung von Kinderarbeit als Schularbeit stösst auf Kritik. Zwar werden den Kindern in der Schule Leistungen abverlangt, diese jedoch mit Kinderarbeit gleichzusetzen, scheint weit hergeholt. Das bedeutet jedoch nicht, die Leistungen, der Kinder in der Schule abzuwerten.

Nicht nur die Wissenschaftler/innen haben sich Konzepte von Kinderarbeit geschaffen, sondern auch die Kinder selbst haben sich zu diesem Thema Gedanken gemacht. Obwohl die Arbeit von Kindern im Norden verglichen mit den Kindern im Süden in der Regel nicht aus existenziellen Gründen gemacht wird, und die Kinder im Norden bei weitem nicht so stark gefährdet und belastet, weist das Denken der Kinder über Arbeit viele Ähnlichkeiten auf. Die meisten Kinder erleben ihre Arbeit als etwas Ernsthaftes und Nützliches, auf das sie stolz sind und mit dem sie eigenes Geld verdienen. Sie können auf eigenen Füßen stehen und etwas lernen, das sie gebrauchen können (Liebel 2001:17). Liebel fordert, dass die Arbeit von Kindern aus ihrer Perspektive heraus begriffen werden muss (Liebel 2001). Die Kinder müssen gefragt werden, was Arbeit für sie bedeutet, und wie sie ihre Arbeit erfahren und beurteilen. Dabei darf sich die Gesellschaft jedoch nicht aus ihrer Verantwortung stellen und objektive und strukturelle Zwänge zu verharmlosen und alles auf die Eigeninitiative und die Eigenkräfte der Kinder abschieben (Liebel 2001:23). Die Gruppe ProNats⁷ fordert eine differenzierte Beurteilung von Kinderarbeit und setzt sich gegen Ausbeutung und Missbrauch von arbeitenden Kindern ein. Dabei stellen sie sich gegen ein Verbot von Kinderarbeit. Sie fordern, dass die Verhältnisse und Bedingungen thematisiert und Massnahmen zu ihrer Verbesserung formuliert und umgesetzt werden, damit die Rechte und der freie Wille der Kinder nicht verletzt wird (Overwien, 2004:39). Kinder fordern explizit ihr Recht zu arbeiten, wie Leonard in ihrem Artikel „Children’s Views on Children’s Right to Work“ ausführt (Leonard, 2004). Diese irischen Kinder sind mit ihrer Forderung keine Ausnahme. Liebel hat seit 1994 an mehreren nationalen und internationalen Treffen von Kinderorganisationen teilgenommen und betont, dass zwar nicht alle Organisationen das „Recht zu arbeiten“ mit der *wirtschaftlichen* Bedeutung des Beitrags, den die Kinder für die Gesellschaft leisten, verbinden (Liebel, 2003). Aber alle Delegierten betonen, dass ihre Arbeit nicht länger abgewertet werden kann, sondern sozial anerkannt werden müsse. Forderungen nach Abschaffung der Kinderarbeit seien zu bekämpfen.

Gailey zeigt sich erstaunt, dass in der Literatur über Kinderarbeit der Genderaspekt kaum thematisiert wird und betont, dass die Kinder nicht nur durch die Kategorie Alter, sondern auch durch die Kategorie Gender definiert werden (Gailey, 1999). Eine doppelte Herausforderung stellt sich in diesem Kontext den minderjährigen Hausangestellten, die nicht nur als Kinder Anerkennung ihrer Arbeit fordern, sondern auch als Mädchen und als Hausangestellte, wie die nachfolgende Diskussion über die Hausarbeit aufzeigen wird.

Eine Zusammenfassung des Diskurses zur Kinderarbeit zeigt, dass das Thema sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik seit den 1990er Jahren zunehmend an Beachtung gewonnen hat. Die Bedeutung und Bewertung der Kinderarbeit wird jedoch äusserst kontrovers diskutiert, wobei die verschiedenen Positionen von unterschiedlichen normativen Haltungen geprägt sind. Während die internationalen Organisationen gegenüber der Kinderarbeit eine abolitionistische Haltung einnehmen, sehen beispielsweise Vertreter/innen des Balance-Modell und des Kontinuum-Ansatzes positive und negative Aspekte der Kinderarbeit. Wissenschaftler/innen haben nicht nur ihre Sicht auf die Kinderarbeit beschrieben, sondern in jüngster Zeit gibt es zunehmend mehr Ansätze, die die Einstellung von Kindern auf ihre Arbeit untersuchen. Die Kinder werden als Subjekte wahrgenommen und verlangen, dass ihre Arbeit anerkannt und geschätzt wird. Diese Forderungen stellen auch Kinder, die als Hausangestellte arbeiten.

Die Diskussion zur Kinderarbeit ist stark politisiert. Die vorliegende Untersuchung befindet sich in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Bedeutungen und Bewertungen von Kinderarbeit, mit denen unterschiedliche politische Ziele verknüpft und Strategien verfolgt werden.

⁷ ProNats ist ein deutsches Unterstützungskomitee von NATs (Niños y adolescentes trabajadores), das mit dem Slogan „Kinderrechte stärken statt Verbote fordern“ an die Öffentlichkeit trat.

Die Untersuchung zielt nicht auf eine politische Verortung im Diskurs zur Kinderarbeit. Im Vordergrund soll die individuelle Sicht der jungen Hausangestellten stehen. Deshalb fokussiert die Untersuchung aus der oben skizzierten Diskussion die Frage, was die (Haus-)Arbeit für die minderjährigen Hausangestellten bedeutet. Aus diesem Grund soll die Auseinandersetzung mit dem Thema der minderjährigen Hausangestellten um den Diskurs zur Hausarbeit erweitert werden.

4.3 Diskurs: Hausarbeit

Frauen setzen sowohl durch ihre steigende Partizipation am Erwerbsleben als auch am Migrationsprozess umwälzende gesellschaftliche Veränderungen in Gang (Thiessen, 2000).

Die Tatsache, dass immer mehr ausländische Hausangestellte in den verschiedensten europäischen bzw. hochindustrialisierten Ländern anzutreffen sind, generiert neue Forschungsfragen, die sowohl den Diskurs in der *Geschlechterforschung* als auch in der *Migrationsforschung*, betreffen.

4.3.1 Hausangestellte und Geschlechterforschung

Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Hausarbeit zwischen den Geschlechtern unterscheidet sich. In der Schweiz sieht die geschlechtliche Aufgabenteilung in Paarhaushalten wie folgt aus: Frauen leisten 17% Erwerbsarbeit und 31 Prozent der Hausarbeit und Kinderbetreuung. Demgegenüber stehen 42% der Erwerbsarbeit und 10% der Hausarbeit und Kinderbetreuung durch die Männer (Bundesamt für Statistik, 1997). Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen führt dazu, dass sie sich entweder der Doppelbelastung von Beruf und Hausarbeit/Kinderbetreuung aussetzen, oder dass sie für Abhilfe sorgen, in dem sie beispielsweise von einer Hausangestellten entlastet werden.

Sowohl Thiessen als auch Lutz führen Gründe für die steigende Nachfrage nach Hausangestellten aus (Lutz, 2001; Thiessen, 2000). Thiessen macht zwei Faktoren für den Anstieg von Hausangestellten in ungeschützten Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten verantwortlich:

1. Der demographische Wandel führt zu einer Zunahme an alten und pflegebedürftigen Menschen.
2. Die Zunahme von qualifizierten Frauen und ihr Eintritt und Verbleib im Berufsleben führt zu Versorgungslücken bei Kindern und alten, pflegebedürftigen Menschen sowie im Haushalt. (Thiessen 2000)

Lutz hingegen führt den grossen Bedarf an Hausangestellten u.a. darauf zurück, dass die „alte“ Forderung der Frauenbewegung, nach einer Aufwertung und Verteilung der Haus- und Reproduktionsarbeit, nicht eingelöst wurde (Lutz 2001). Die Beteiligung der Männer in der Hausarbeit und Kinderbetreuung hält sich konstant auf einem tiefen Niveau.

Wie erwähnt sind wenige einheimische Frauen bereit als Hausangestellte zu arbeiten. Hingegen ist die Hausarbeit für Migrantinnen oft die einzige Möglichkeit, Geld zu verdienen; sei es, dass sie keine Arbeits- bzw. Aufenthaltsbewilligung haben und so auf eine Stelle im Privatbereich angewiesen sind, oder dass ihre Berufsabschlüsse nicht anerkannt sind und es ihnen dadurch verhindert wird, eine qualifizierte Arbeit auszuüben. Rerrich beschreibt die so entstehende Situation als Aufeinandertreffen von „zwei strukturell bedingten Notlagen unterschiedlicher Gruppen von Frauen“ (Rerrich 1993:100 zitiert in Lutz 2001:12). Sie geht davon aus, dass die Arbeit im Privaten die illegalen Frauen schützt, da ihre Tätigkeit nicht im öffentlichen Raum stattfindet und sie so keinen Arbeitskontrollen ausgesetzt sind. Der Privatraum als Arbeitsraum scheint sich also als Schutzraum anzubieten. Gleichzeitig birgt er auch Risiken, da die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsverhältnisse ebenfalls keiner öffentlichen Kontrolle unterliegen (Lutz, 2003:257). Phizacklea betont bei der Arbeit im Privatbereich die

Nachteile und thematisiert insbesondere die eingeschränkte Autonomie der Angestellten und die Abhängigkeit von den Arbeitgeber/innen (Phizacklea, 1998). Hauptproblem der *live-in* Arbeiterinnen sind lange Arbeitsstunden, Missbrauch durch Arbeitgeber/innen, Mangel an Freizeit und Privatsphäre (Andall, 2000; Anderson & Phizacklea, 1997). Ihr Arbeitsraum deckt sich mit dem Privatraum und das Durchsetzen ihrer Privatsphäre gegenüber den Arbeitgeber/innen stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Auch Thiessen sieht die Arbeitsbeziehung zwischen dem/der Arbeitgeber/in und der Hausangestellten als problematisch (Thiessen 2000:69). Die Arbeitsbeziehung ist intimer als üblich, da sie im privaten stattfindet. Der private Bereich wird durch die Präsenz der Hausangestellten aber aufgebrochen und schafft so innerhalb des Privaten Öffentlichkeit. Dabei erweist es sich als schwierig, die Balance zwischen Distanz und Nähe zu halten, die sich aus dem Arbeitsplatz im Privatbereich ergibt. Sowohl Arbeitgeber/in als auch Arbeitnehmerin sind ständig dabei, Grenzen zu ziehen, zu respektieren und zu übertreten. Die Soziologie spricht in diesem Zusammenhang von „boundary work“. Das Konzept besteht aus Strategien und Praktiken, die geschaffen werden, um kulturelle Kategorien aufrechtzuerhalten und zu verändern (Nippert-Eng, 1995). Lan benutzt das Konzept als theoretischen Rahmen und untersucht, wie Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in die Grenzen entlang der Kategorien „Klasse“ und „Ethnizität/Nationalität“ ziehen (Lan, 2003).

„(...) boundary work is not only an interactive practice of constituting self and identity, but also an intrinsic part of the process of reproducing and contesting social inequalities. Dominant social groups such as employers tend to maintain the status quo, whereas minority groups like workers attempt to make the boundaries permeable to construct alternative boundaries” (Lan 2003:526).

Özyegin und Henkes beschreiben ebenfalls individuelle Strategien von Hausangestellten, wie diese die Benachteiligung im hierarchisch strukturierten Arbeitsverhältnis zu verringern suchen, ohne jedoch Bezug auf das Konzept „boundary work“ zu nehmen (Özyegin (1996) und Henkes (1999) beide zitiert in Lutz 2001 und 2002). Sie erwähnen, dass die Hausangestellten bei ihren Arbeitgeber/innen gezielt Schuldgefühle hervorrufen, um sich materielle und ideelle Vorteile zu verschaffen. Sie nutzen ferner moralische Verhandlungsspielräume, um die interpersonellen Machtverhältnisse verändern.

Lutz plädiert dafür, dass in der Auseinandersetzung mit Hausangestellten die Diskussion über ein zentrales Thema der Geschlechterforschung – öffentlich-privat – wieder aufgenommen werden muss (Lutz 2001). Die Dichotomie öffentlich-privat geht auf funktionalistische und strukturalistische Theorien zurück. Sie ist in der Geschlechterforschung in die Debatte um Universalismus einzureihen, wie auch die Dichotomie Natur-Kultur. „Es wurde postuliert, dass Frauen aufgrund ihrer Mutterrolle weltweit einerseits sozial mehr dem häuslichen Bereich zugeordnet und andererseits ideologisch eher mit der Natur assoziiert werden“ (de Jong, 2000:16). Exemplarisch für diesen Ansatz ist der Artikel von Rosaldo (Rosaldo, 1974).

Lutz fordert, dass Theorien, die Arbeiten in der Öffentlichkeit thematisieren, und dabei das Kulturelle vom Politischen, das Private vom Öffentlichen sowie die Reproduktion von der Produktion trennen, neu überdacht werden müssen (Lutz, 2002).

„Privat und Öffentlich können nicht mehr als getrennte, vergeschlechtlichte Räume adäquat analysiert werden, sondern sind als Kontinuum und unter Berücksichtigung der ethnischen und klassenspezifischen Aspekte zu betrachten. Es geht also nicht nur um die Repolitisierung des Privaten, sondern um die Neu-Bestimmung von als privat und öffentlich gekennzeichneten Aktionsräumen und Aktionsinstrumenten. In diesem Licht betrachtet scheint „das Private als Arbeitsplatz“ geradezu prädestiniert für eine intersektionelle Analyse von sozialen Positionierungen und der Erfahrung mit dem sozialen Raum, in der die Kategorien Klasse, Ethnizität und Gender kombiniert werden“ (Lutz 2001:13f.).

4.3.2 Hausangestellte und Migrationsforschung

Bis Mitte der 1970er Jahren waren Frauen in Untersuchungen zur internationalen Migration unsichtbar. Heute wird von einer zunehmenden Feminisierung der Migrationsströme gesprochen. Calloni und Lutz weisen dabei die Annahme zurück, dass die Gründe, weshalb Frauen migrieren, automatisch auf die Tatsache zurückgeführt werden dürfen, dass sie ihren Ehemännern folgen (Calloni & Lutz, 2000). Vielmehr befassen sich seit Anfang der 1990er Jahre zunehmend mehr Untersuchungen mit undokumentierten Migrantinnen (Andall, 2000; Morokvasic, 1993; Phizacklea, 1998). Aufgrund der steigenden Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften sowohl im formellen als auch im informellen Sektor, wie z.B. im Haushaltssektor, in der Unterhaltungsindustrie und in der Prostitution, ist die Zahl der Migrantinnen in Europa steigend (Calloni & Lutz 2000:157). Anderson und Phizacklea weisen in ihrem Bericht über Migrantinnen, die in europäischen Haushalten tätig sind, sowohl für England, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien als auch für Griechenland steigende Zahlen aus. Sie zeigen auf, dass „a hierarchy of labour operates with domestic workers earning different wages depending partly on their countries of origin, and partly on their skin colour. In general migrants from sub-Saharan Africa and Sri Lanka tend to earn less than others, as do some migrants from Eastern Europe (Albanian in Greece and Ukrainians in Germany“ (Anderson & Phizacklea, 1997:1). Zwischen 1988 und 1999 hat sich der Finanzfluss von Migrant/innen in ihr Heimatland durch offizielle⁸ Kanäle mehr als verdoppelt. Die Weltbank geht davon aus, dass 2003 die Überweisungen von Migrant/innen in ihr Heimatland 93 Milliarden US-Dollar betrug (International Organization for Migration, 2004). Leider existieren zu den Überweisungen der Migrant/innen keine geschlechterspezifischen Analysen.

Lutz (2001) geht davon aus, dass sich die Dienstmädchenfrage von einer Klassenfrage zu einem ethnisch und national differenzierten Phänomen entwickelt. So rekrutieren Italien und Spanien ihre Hausangestellten hauptsächlich aus früheren Kolonien und katholischen Ländern (sowohl in Afrika und Asien, aber auch in Polen (Andall, 1998)), während Deutschland und Österreich von ihrer geografischen Nähe zu den Ländern Osteuropas profitieren und ihr Rekrutierungsgebiet für Hausangestellte nach Polen, Ungarn, die Tschechei und Slowakei ausgedehnt haben (Calloni/Lutz 2000).

Heute migriert eine grosse Zahl von gut qualifizierten Akademikerinnen nach Europa, um dort Hausarbeit zu verrichten. Die Migrationsforschung spricht in diesem Kontext von „brain-drain“, der sich in den Aufnahmeländer in „brain-waste“ verwandelt (Morokvasic & de Tinguay, 1993). Die Migrantinnen können ihre durch ein akademisches Studium erworbenen Fähigkeiten nicht einsetzen und müssen sich auf die Arbeit als Hausangestellte beschränken. Viele Migrantinnen nehmen als bezahlte Tätigkeit Hausarbeit auf, weil sie vom formellen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind (Cox & Narula, 2003) und ihnen als Frauen zugetraut wird, dass sie auf Grund ihres Geschlechts und ihrer Sozialisation fähig sind, Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege alter Menschen kompetent zu übernehmen (Andall, 1998; Anderson, 1999). In der Migrationsforschung wird in diesem Zusammenhang von der *global care chain* gesprochen. Lutz geht davon aus, dass die *global care chain* (Russel-Hochschild, 2000) Teil der internationalen Arbeitsteilung geworden ist und neue Unterschiede und Hierarchien zwischen den Frauen hervorgebracht hat (Lutz 2001). Die *global care chain* illustriert Uchatius wie folgt: Ein deutsches Ehepaar möchte wegen des Kindes nicht auf die Arbeit verzichten und engagiert eine Frau aus den Philippinen, die sich um das Kind kümmert, aber ihrerseits auch eine Kinderfrau auf den Philippinen angestellt hat, die ärmer ist als sie, und die sich um

⁸ Zu den offiziellen Überweisungskanälen zählen Banken oder Geldtransfer-Institute, die in den jeweiligen Landesstatistiken berücksichtigt werden. Unter die informellen Kanäle fallen Überweisungen mittel privater Kurierdienste, via Freunde oder Verwandte oder solche, die von den Migrant/innen selbst nach Hause gebracht werden.

ihr Kind kümmert (Uchatius, 2004). Frauen sind inzwischen zu einem Exportprodukt geworden, Lutz spricht vom *Rohstoff care work*, der v.a. von Frauen angeboten wird (Lutz 2001). Ein weiterer Punkt, der in der Migrationsforschung zunehmend thematisiert wird, und der in Zusammenhang mit der *global care chain* betrachtet werden muss, ist die transnationale Mutterschaft. Bei den Migrantinnen handelt es sich nicht nur um alleinstehende Frauen, sondern immer öfter auch um Frauen, die in ihrer Heimat bei Verwandten oder Bekannten ihre Kinder zurücklassen. Teilweise waren die Kinder der Grund, weshalb sie sich entschlossen haben im Ausland zu arbeiten. Sie wollen ihren Kindern eine sorglose Entwicklung ermöglichen, die sich nur über eine Tätigkeit im Ausland finanzieren lässt. Parrenas spricht in diesem Zusammenhang von einer „materialistischen Mutterschaft (commodified motherhood), bei der die Beziehung zwischen Mutter und Kinder v.a. durch materielle Güter, finanzielle Hilfe und das Bezahlen einer guten Ausbildung, charakterisiert wird (Parrenas, 2001:99). In den Philippinen wird im Zusammenhang mit der transnationalen Elternschaft von „cellphone parents“ gesprochen, die den Kontakt zu ihren Kindern telefonisch herzustellen und aufrechtzuerhalten suchen (Uchatius, 2004). Lutz (2001) schlägt vor, innerhalb der Migrationsforschung den Fragen nachzugehen, was Frauen dazu veranlasst, ihre Familie und Kinder zu verlassen, um in einem anderen Haushalt tätig zu sein, und sie fragt sich, wie die Migrantinnen die Beziehungen zu ihren Familie gestalten.

Zusammenfassend lässt sich zeigen, dass sich im Diskurs zur Hausarbeit sowohl zentrale Diskussionspunkte der Genderforschung als auch der Migrationsforschung abbilden. Den Frauen wird aufgrund ihres Geschlechts zugetraut, dass sie sowohl im Haushalt, als auch der Kinderbetreuung und der Pflege von älteren Menschen kompetente und zuverlässige Arbeit leisten, auch wenn sie in diesem Bereich bisher keine oder nur geringe Erfahrungen gesammelt haben. Hausarbeit ist bei den einheimischen Frauen in den industrialisierten Ländern keine begehrte Arbeit. Wer es sich leisten kann, sucht sich für diese Tätigkeiten fremde Hilfe. Deshalb wird diese „ungeliebte“ Tätigkeit oft von Migrantinnen übernommen, die wegen ihrer (fehlenden) Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligung keine andere Tätigkeit finden. Die Migrantinnen gehen aufgrund der informellen Arbeitsverhältnisse, die sich im Privatbereich befinden, auch Risiken ein, sind sie doch der öffentlichen Kontrolle entzogen und deshalb oft auch Opfer von Ausbeutung.

In der vorliegenden Untersuchung werden Elemente aus der Diskussion um Hausarbeit aufgenommen. Insbesondere interessiert, wie sich die Abhängigkeit zwischen Arbeitgeber/in und Hausangestellter gestaltet und wie sich der Gegensatz öffentlich-privat artikuliert.

4.4 Au-pairs

Au-pairs sind eine spezielle Kategorie von Migrantinnen, die Hausarbeit leisten, aber sowohl in der Geschlechterforschung als auch in der Migrationsforschung ein marginales Forschungsinteresse hervorrufen. Bei den Au-pairs handelt es sich um junge Frauen, die im eigenen Land in einen fremden Sprachraum migrieren, oder ihr Land verlassen. Der Zeitraum ihrer Tätigkeit im Haushalt ist klar begrenzt und erstreckt sich meistens zwischen sechs Monaten und einem Jahr.

In der Deutschschweiz hat das „Welschlandjahr“ Tradition. Auch heute gehen junge Deutschschweizerinnen nach Abschluss der obligatorischen Schulpflicht für ein Jahr in die Romandie oder ins Tessin, um französisch oder italienisch zu lernen und in einem Haushalt zu arbeiten.⁹ Es kann sich bei diesen Au-pairs also um minderjährige Hausangestellte handeln, die unter

⁹ Es gibt auch junge Romands, die als Au-pairs in die Deutschschweiz oder ins Tessin gehen.

speziellen Rahmenbedingungen¹⁰ während sechs bis zwölf Monaten bei einer anderen Familie leben und arbeiten, sowie Sprachkurse besuchen. Au-pair zu sein steht in der Schweiz aber auch jungen Erwachsenen aus dem EU-Raum, aus den USA, Kanada, Australien und Neuseeland offen. Gemäss der Tree-Untersuchung, die die Wege in die nachobligatorische Ausbildung von Schweizer Jugendlichen im Jahr 2000 untersucht hat, wählten 19'000 junge Frauen und Männer eine Zwischenlösung. Das heisst, sie absolvieren das 10. Schuljahr, machen ein Praktikum oder besuchen eine Sprachschule. 1'500 Jugendliche in der Schweiz haben sich entschieden, ein Jahr als Au-pair zu arbeiten; 99% davon sind Frauen (Bundesamt für Statistik, 2003:104).

Wissenschaftliche Untersuchungen über Au-pairs in Europa sind selten. Hess hat sich mit Au-Pairs in Deutschland auseinandergesetzt, wobei sie nicht thematisiert, ob es sich um erwachsene Frauen oder um Minderjährige handelt. Sie führte eine mehrortige ethnographische Forschung mit slowakischen Au-pairs durch. Dabei kommt sie zum Schluss, dass die jungen Frauen angesichts der zunehmend schlechteren Lebensumständen in den post-sozialistischen Ländern, nach Deutschland kommen, um dort zu arbeiten. Au-pair zu sein, hat sich zu einer Migrationsstrategie entwickelt, mit der die jungen Frauen kulturelles und ökonomisches Kapital erwerben, um ihre Chancen auf dem heimatischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie ist eine der wenigen Möglichkeiten, mit der sich die jungen Osteuropäerinnen legal ein Jahr in Deutschland aufhalten können. Eine Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung nach einem Jahr ist nicht möglich, es sei denn die jungen Frauen legalisieren ihren Status durch eine Heirat. Aus diesem Grund arbeiten viele Au-pairs aus Osteuropa und anderen Regionen ohne Papiere in deutschen Haushalten weiter oder sie schliessen sich den vielen Pendelmigrantinnen an, die jeweils für drei Monate mit einem Touristenvisum legal nach Deutschland kommen und dort illegal einer Beschäftigung nachgehen (Hess, 2002:101–119).

Die Beschäftigungssituation der Au-pairs ist nicht frei von Konflikten. Au-pairs klagen oft über die langen Präsenzzeiten. Nicht die Arbeitsbelastung an sich stört sie, sondern die langen Präsenz- und Wartezeiten, sowie die Verfügungsgewalt der Arbeitgeber/innen über sie. Hess (2002) weist darauf hin, dass die meisten deutschen Familien das Au-pair als Familienmitglied zu definieren versuchen. Das führt dazu, dass sich das Arbeitsverhältnis bewusst oder unbewusst aufzulösen beginnt, bzw. sich die Grenzen verwischen. Da die Au-pairs im Haushalt mit der Familie zusammen wohnen, führt das dazu, dass die Au-pairs eine Stellung zwischen Familienmitglied und Arbeiterin erhalten. Im Konfliktfall forderte eine Familie dann auch die Loyalität ihres Au-pairs nach dem Motto ein: "Du wirst uns doch jetzt nicht im Stich lassen, du siehst doch, wie wenig Zeit wir haben." Dieser moralische Diskurs traf bei den Au-pairs auf offene Ohren" (Hess, 2002:114). Die Verwischung des Arbeitsverhältnisses führt dazu, dass die Au-pairs ihre Position zwischen Lohnarbeiterin und Mithilfe aus Nettigkeit immer wieder neu bestimmen müssen. Das gestaltet sich als besondere Herausforderung, da sich die Grenzen ihres Arbeitsortes und Lebensortes überschneiden (Hess, 2002).

Die Beziehung zwischen den Au-pairs und den Arbeitgeberfamilien haben auch Cox und Narula analysiert (Cox & Narula, 2003). Sie untersuchten mit qualitativen und quantitativen Methoden, wie Regeln über die Nutzung von Räumen, der Umgang mit Gästen und Essregeln die Beziehung zwischen den Au-pairs und den Arbeitgeberfamilien strukturieren. Dabei unterscheiden die Autorinnen zwischen quasi-familiären Beziehungen und personifizierenden Beziehungen. Diejenigen Arbeitgeberfamilien, die die Au-pairs wie Familienmitglieder zu behandeln suchten, verhinderten enge Beziehungen. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber/innen versuchen, fiktive Verwandtschaftsbeziehungen aufzubauen, um den Hausangestellten zusätzliche Arbeit aufbürden zu können (Cox & Narula, 2003).

Lutz weist daraufhin, dass das Au-pair-System im Laufe der Zeit eine neue Bedeutung erfahren hat (Lutz 2002:93). Ursprünglich diente es dazu den internationalen Austausch zu ermög-

¹⁰ Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden unter Punkt 5. ausführlich diskutiert.

lichen und zu fördern. Inzwischen wird es von Arbeitgeber/innen genutzt um ihren Bedarf nach Hausangestellten zu decken. Nicht mehr der kulturelle Austausch steht im Vordergrund, sondern die Arbeitskraft der Au-pairs. Diese unterschiedlichen Interpretationen aus Sicht der Au-pairs und der Arbeitgeber/innen über den Zweck des Au-pair-Systems führt unweigerlich zu Konflikten, wie sie Hess und Cox thematisiert haben (Cox, 2000; Hess, 2002).

Mit genauen Richtlinien über die Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie einem sorgfältigen Platzierungsverfahren wollen die Au-pair-Organisationen verhindern, dass die Jugendlichen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Pro Filia, eine schweizerische Organisation, die Jugendlichen innerhalb der Schweiz und in Westeuropa Au-pair-Stellen vermittelt, koordiniert beispielsweise mittels Fragebogen die Anforderungen der Gastfamilie mit den Fähigkeiten und Wünschen der Jugendlichen. In der Schweiz sind dann bei der potenziellen Gastfamilie für die Jugendlichen ein bis drei Schnuppertage vorgesehen. Falls sich nach einer Probezeit von einem Monat kein gutes Arbeitsklima entwickelt hat, kann der Vertrag aufgelöst werden und die Organisation versucht eine Umplatzierung vorzunehmen. Auch sonst versucht die Organisation bei Konflikten vermittelnd einzugreifen.

Publikationen über Au-pairs beziehen sich nicht nur auf die Beziehungen der jungen Frauen zu ihren Arbeitgeberfamilien, sondern die Institution Au-pair wird auch im bildungspolitischen Diskurs thematisiert. Das Au-pair-Jahr gilt als Zwischenlösung zwischen der Sekundarstufe I (obligatorische Schulbildung) und der Sekundarstufe II (berufliche Ausbildung). Den Zwischenlösungen werden im bildungspolitischen Kontext drei Funktionen zugeschrieben. Dabei beziehen sich die beiden ersten Funktionen auf das Individuum, während die dritte das System betrifft.

1. *Kompensationsfunktion*: Jugendliche, die eine Zwischenlösung wählen, versuchen in diesem Jahr ihre schulischen, sprachlichen oder anderen Defizite zu beheben.
2. *Orientierungsfunktion*: Die Zwischenlösung bietet Entscheidungs- und Orientierungshilfe für die nachobligatorische Ausbildung.
3. *Systemische Pufferfunktion*: Jugendliche, die keine Lehrstelle gefunden haben, wählen eine Zwischenlösung. Die Pufferfunktion gilt auch für Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich, die nicht sofort nach Schulabschluss ergriffen werden können. (Bundesamt für Statistik, 2003:102)

Das Au-pair-Jahr kann für die Jugendlichen, die es wählen, jeweils einzelne Funktionen erfüllen oder es können auch alle Funktionen gleichzeitig zutreffen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Au-pair-Jahr als Übergangslösung gesehen wird, und nicht zum Ziel hat, minderjährige bzw. junge Hausangestellte auf die *Dauer* im Haushalt zu beschäftigen, sondern es soll die jungen Frauen auf eine Anschlusslösung hin vorbereiten, bzw. qualifizieren, und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Für die Untersuchung heisst das, dass den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der jungen Frauen, die im Haushalt tätig sind, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

5. Rechtliche Grundlagen

Sowohl auf internationaler, nationaler und kantonaler Ebene gibt es gesetzliche Grundlagen, die die Arbeit von Kindern bzw. von Hausangestellten regeln. Zuerst wird auf die internationalen Abkommen zur Arbeit der Kinder eingegangen, danach werden die internationalen Grundlagen zur Beschäftigung von Hausangestellten aufgezeigt und die gesetzliche Basis für die Arbeit von Jugendlichen in der Schweiz im Allgemeinen und der Au-pairs im Besonderen erörtert.

5.1 Internationale Übereinkommen

Die ILO beschäftigt sich seit bald einem Jahrhundert im Kampf gegen Kinderarbeit. Dabei vertritt sie eine abolitionistische Haltung. 1919 nahm die erste Internationale Arbeitskonferenz die *Mindestalter-Konvention* für die Industrie an (Konvention Nr. 5). 1973 folgte die Annahme der *Mindestalter-Konvention*, die sich nicht mehr nur auf den industriellen Sektor beschränkt, sondern deren Anwendungsbereich sich auf alle Wirtschaftssektoren erstreckt (Konvention Nr. 138)¹¹. Die rechtlichen Bemühungen der ILO wurden 1989 durch die Verabschiedung der UNO-Charta über die Rechte des Kindes unterstützt. 1999 wurde die Konvention Nr. 182 über die *Schlimmsten Formen von Kinderarbeit* angenommen. Die Konvention ist am 19.11.2000 in Kraft getreten und wurde inzwischen von 150 Staaten¹² ratifiziert. Anstatt bei der Forderung nach der totalen Abschaffung der Kinderarbeit zu bleiben, hoffte die ILO, mit der Konvention Nr. 182 ihrem Endziel einen Schritt näher zu kommen. In diesen Internationalen Abkommen gelten Personen unter 18 Jahren als Kinder.

Gesetze zur Abschaffung von Kinderarbeit zeigten sich nicht als erfolgreich. Deshalb plädierten einige Politiker/innen dafür, die obligatorische Schulzeit durchzusetzen. Dieser Ansatz wurde im Handlungsplan der Internationalen Konferenz über Kinderarbeit in Oslo 1997 in die Agenda aufgenommen (Unicef, 1999:12).

Die ILO und die UNICEF beschränken sich im Kampf gegen die Kinderarbeit nicht nur auf die Ausarbeitung und Verabschiedung von Konventionen und Deklarationen, sondern sie haben 1992 das internationale Programm zur Abschaffung von Kinderarbeit (IPEC) lanciert. IPEC arbeitet gezielt auf die Abschaffung der Kinderarbeit hin, in dem sie die Nationalstaaten unterstützt, Probleme bezüglich Kinderarbeit anzugehen. Zusätzlich versucht sie auf globaler Ebene eine Bewegung ins Leben zu rufen, die sich gegen Kinderarbeit einsetzt (International Labour Office, 2002:137)¹³.

An der Schnittstelle zwischen internationalen Abkommen und nationalen Gesetzen befinden sich die Angestellten von internationalen Funktionären. Das Wiener Übereinkommen vom 18. April 1961 über diplomatische Beziehungen sichert den Mitgliedern diplomatischer Missionen und Beamten internationaler Organisationen Privilegien zu, wie z.B. die Immunität vor der Gerichtsbarkeit (Art. 31 Wiener Übereinkommen) und die Unverletzlichkeit der Privatwohnung (Art. 30 Ziff. 1 Wiener Übereinkommen). Die Privatwohnung genießt demnach den selben Schutz wie die Räume der Mission. Eine Kontrolle bezüglich der Arbeitssituation von Hausangestellten ist demnach unmöglich. Die Hausangestellten internationaler Funktionäre befinden sich dennoch nicht in einem rechtsfreien Raum, da die Schweiz Massnahmen gegen die Ausbeutung von Hausangestellten erlassen hat. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten hat Richtlinien erlassen, in denen die Anstellungs-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen ausführlich geregelt sind. Die Regelungen betreffen die Einhaltung der Arbeitszeit und Freizeit sowie die Bedingungen für Kost und Logis (Bundesamt für Justiz, 2001:39–41). Das Mindestalter beträgt 18 Jahre und die Person darf nicht verheiratet sein (Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten, 1998). Der Grund für diese Auflage dürfte darin liegen, dass das Bundesamt für Justiz nicht daran interessiert ist, den Familiennachzug von ausländischen Hausangestellten zu ermöglichen. Minderjährige Hausangestellte sollten bei ausländischen Diplomaten und Funktionären also nicht anzutreffen sein. Allerdings kommt es immer wieder vor, dass internationale Funktionäre minderjährige Hausangestellte beschäfti-

¹¹ 134 Staaten haben die Konvention ratifiziert, die am 19.6.1976 in Kraft getreten ist. Die Schweiz ratifizierte die Konvention am 17.8.1999 und setzte das Minimalalter auf 15 Jahre.

¹² Die Schweiz ratifizierte die Konvention Nr. 182 am 28.6.2000.

¹³ Folgende europäische Länder sind im Programm involviert: Albanien, Rumänien und die Türkei haben ein „Memorandum of Understanding“ unterzeichnet, während Bulgarien, Estland, Georgien, Kirgistan, Russland und die Ukraine mit dem IPEC assoziiert sind.

gen. Die Schweiz hat eine Schlichtungsstelle eingerichtet (Amiable Compositeur), die den besonderen Status der Arbeitgeber/innen berücksichtigt und die sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen anrufen können (Bundesamt für Justiz, 2001:42). Das „Geneva Forum for Phillippine Concerns“ als auch das „Syndicat sans Frontières“ setzen sich im Raum Genf für illegalisierte Hausangestellte ein. Der Genfer Rechtsanwalt Garbade schreibt in der Broschüre „Know your rights“, dass Personen, die ohne Bewilligung arbeiten, das Risiko eingehen, des Landes verwiesen zu werden, dass es sie aber nicht von ihren Rechten beraubt, ihren Lohn einzufordern und auf der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsbedingungen zu beharren (Garbade, 1998).

5.2 Nationale Gesetze

Zender hat einen internationalen Vergleich des Jugendarbeitsschutzes und der Kinderarbeit gezogen und dabei die Europäische Union, Finnland, Österreich, Schweden, die Schweiz und die Türkei in ihre Analyse einbezogen. Sie kommt zum Schluss, dass in der Mehrheit der europäischen Staaten das Zulassungsalter zur Arbeit mit dem Alter verbunden ist, in dem die Schulpflicht endet. Für Jugendliche gilt ein Beschäftigungsverbot für Arbeiten, die ihre physische oder psychische Gesundheit gefährden. Die maximale Arbeitsdauer für Jugendliche beträgt meistens 8 Stunden täglich bzw. zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche. Sonntags- und Nachtarbeit ist in den untersuchten Ländern verboten. (Zender, 1994)

Jugendarbeitsschutz

In der Schweiz wird in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz der Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geregelt. Jugendliche dürfen demzufolge keine Arbeiten ausführen, mit denen eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die ihre körperliche und geistige Leistungsfähigkeit übermässig beanspruchen. Schulpflichtige Jugendliche von mehr als 13 Jahren dürfen zu Arbeiten wie Botengängen und anderen leichten Arbeiten herangezogen werden, insofern ihre Schulleistungen nicht beeinträchtigt werden und die Sittlichkeit gewahrt wird. Während der Schulzeit darf die Beschäftigungsdauer höchstens zwei bzw. drei Stunden an schulfreien Halbtagen betragen. Während der Schulferien sind zwei Stunden Arbeit täglich erlaubt und insgesamt 15 Stunden in der Woche. Für Jugendliche ab 14 Jahren wird diese Arbeitsdauer in den Ferien auf acht Stunden pro Tag, bzw. total 40 Stunden pro Woche erhöht. Zur Vorbereitung der Berufswahl dürfen Jugendliche kurzfristig mit leichten Arbeiten beschäftigt werden. In Kantonen, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Alterjahr endet, kann die kantonale Behörde im Einzelfall die regelmässige Beschäftigung von schulentlassenen Jugendlichen, die das 14. Alterjahr vollendet haben, bewilligen. Nachtarbeit und Sonntagsarbeit von Jugendlichen über 16 Jahren ist ebenfalls bewilligungspflichtig.

Au-pair

Das Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung regelt in den ANAG-Weisungen auch den Aufenthalt von Au-pairs in der Schweiz (Weisungen zu Artikel 8 Absatz 3 Buchstabe a BVO für Ausnahmen von den Rekrutierungsprioritäten in bestimmten Branchen, Berufen und Berufsfunktionen). Darin wird festgehalten, dass Au-pair Bewilligungen nur für Angehörige von EU/EFTA¹⁴ Staaten gelten, sowie für Staatsangehörige aus den USA,

¹⁴ Seit dem Inkrafttreten der Freizügigkeitsabkommen am 1.6.04, mit der EU gelten für Au-pairs aus den EG/EFTA-Staaten die entsprechenden Bestimmungen über Einreise und Aufenthalt der Kurzaufenthaltsbewilligungen.

Kanada, Australien und Neuseeland. In der Weisung wird explizit darauf eingegangen, dass die Au-pairs minderjährig sein können, sich nicht in der Obhut ihrer Familie befinden und deshalb besonderen materiellen und moralischen Schutz geniessen. Folgende Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Die Au-pair Angestellten sprechen eine andere Sprache als ihre Gastfamilie, sowie deren regionales Umfeld.
- Die Au-pair Bewilligung gilt für ein Jahr und kann auf bis maximal 24 Monate verlängert werden.
- Au-pair Angestellte dürfen nicht jünger als 17 und nicht älter als 30 Jahre alt sein.
- Die Anstellung muss vertraglich geregelt werden und der Arbeitgebende ist verpflichtet, das Au-pair bei einer anerkannten Krankenkasse zu versichern.
- Das Au-pair erhält einen Lohn sowie Kost und Logis. Die tägliche Arbeitszeit darf fünf Stunden nicht überschreiten. Der Besuch von Sprachkursen ist obligatorisch.

Auf kantonaler Ebene werden diese Bestimmungen der Weisung teilweise durch weitere ergänzt. So muss beispielsweise im Kanton Zürich die Hausfrau oder der Hausmann anderer Muttersprache sein als die Au-pair-Angestellte und mindestens die Hälfte der Arbeitszeit der Au-pair-Angestellten anwesend sein. Die Angestellte hat im Laufe der Woche Anrecht auf 1,5 freie Tage. Eine weitere Voraussetzung besteht darin, dass nur Familien als Gastfamilien in Frage kommen, die Kinder haben, welche jünger als 16 Jahre sind. Die Gastfamilie verpflichtet sich zudem 50% der Kosten des Sprachkurses zu übernehmen und der Au-pair-Angestellten je nach ihrem Alter und der Grösse des Haushaltes einen Mindestbarlohn von Fr. 600.– bis 700.– pro Monat zu bezahlen (Amt für Wirtschaft und Arbeit, 2002).

6. Darstellung der empirischen Untersuchung

6.1 Methoden

Das Thema der minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz ist kaum wissenschaftlich erforscht. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse von minderjährigen Hausmädchen zu untersuchen, verlangt deshalb eine explorative Herangehensweise und den Einsatz qualitativer Methoden der Sozialforschung. Qualitative Interviews sind in diesem Kontext eine geeignete Methode, um Informationen zu den Arbeits- und Lebensverhältnissen der jungen Frauen zu erheben. Sie ermöglichen es den Befragten, ihre Sichtweise einzubringen und ihre Relevanzstrukturen deutlich werden zu lassen. Gleichzeitig ermöglichen sie den Forschenden adäquate Konzepte und Kategorien zur Erfassung der untersuchten Lebenslage herauszuarbeiten, den Gegenstand lebensweltnahe zu strukturieren und unterschiedliche Dimensionen der Lage in ihren Zusammenhängen aufzuzeigen.

Die Auswahl der minderjährigen Hausangestellten richtete sich nach dem Grundsatz des theoretischen Samplings (Merkens, 2003; Strauss & Corbin, 1996). Dies bedeutet, dass es bei der Zusammenstellung der Stichprobe für die Untersuchung darum ging, ein möglichst breites Spektrum von minderjährigen Hausangestellten einzubeziehen, das von Au-pairs mit legalen Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen in kontrollierten Familien bis hin zu arbeits- und aufenthaltsrechtlich illegalisierten jungen Frauen führt, die unter schwierigsten Bedingungen leben. Zudem sollten sich die jungen Frauen auch bezüglich ihrer Nationalität, ihres Alters, wie auch ihrer Wohn- und Arbeitssituation unterscheiden. Repräsentativität im statistischen Sinne ist in der qualitativen Sozialforschung hingegen kein Kriterium für die Beurteilung einer Stichprobe.

Der Zugang zu den minderjährigen Hausangestellten gestaltete sich erwartungsgemäss als äusserst schwierig, mit Ausnahme der Au-pairs, die unkompliziert über die Organisation Pro Filia ausfindig gemacht werden konnten. Durch informelle Netzwerke in Communities von Ausländer/innen gelang es zur Information zu kommen, dass es minderjährige Hausangestellte in der Schweiz gibt. Die Kontaktaufnahme erwies sich jedoch als grosse Hürde. Einer Kontaktperson, die zwei lateinamerikanische Freundinnen fragte, ob ihre minderjährigen Nichten, die bei ihnen im Haushalt arbeiteten, anonym an der Untersuchung teilnehmen könnten, wurde deutlich eine Absage erteilt. Eine weitere Person, die Kontakt zu Afrikanerinnen hatte, wurde beschimpft und erhielt ein Redeverbot, als sie das Anliegen vorbrachte, ob die minderjährigen Schwestern für ein Gespräch bereit wären. Eine andere Person, die spontan zwei minderjährige türkische „Au-pairs“ kannte, meldete sich in dieser Sache trotz intensiver telefonischer und elektronischer Kontaktaufnahme nicht mehr. Ebenso scheiterte eine weitere Person, die Kontakte zu zwei Lettländerinnen herstellen wollte. Die beiden jungen Hausangestellten hatten zu grosse Angst, sich für ein Interview bereitzuhalten. Auch auf den Vorschlag, ein telefonisches Interview durchzuführen, gingen sie nicht ein. Diese Reaktionen zeigen, dass sich die Untersuchung in einem sensiblen Umfeld bewegt. Die Arbeitgeber/innen weigern sich, dass „Fremde“ einen Einblick in ihre Privatsphäre erhalten und ihre Beziehungen zu den minderjährigen Hausangestellten beleuchten. Vermutlich sind sie sich auch bewusst, dass ihre minderjährigen Hausangestellten sich in den meisten Fällen illegal aufhalten und sie das Risiko eines Interviews als zu gross betrachten. Die Kontaktaufnahme scheiterte jedoch nicht nur an der direkten Ablehnung durch die Arbeitgeber/innen selbst, sondern auch an der Angst der minderjährigen Hausangestellten, sich in ihrer Situation auf die Untersuchung einzulassen.

Auch die Kontaktnahme über Institutionen erwies sich als schwierig¹⁵. Es scheint, dass minderjährige Hausangestellte sich nicht an Institutionen wenden, auch wenn sie Hilfe brauchen. Für Minderjährige scheint die institutionelle Schwelle zu hoch zu sein. Sie wagen es nicht, Unterstützung zu suchen. Diese Vermutung deckt sich mit den Erfahrungen des CCEM (Manceau 1999). Es wurde erwähnt, dass sich die Hausangestellten, auch wenn sie als Kinder ihr Stelle in Frankreich angetreten haben, erst im Alter von 18 Jahren oder mehr getrauen, sich an das CCEM zu wenden.

Schliesslich konnten vier minderjährige Hausangestellte in ganz unterschiedlichen Kontexten einbezogen werden: drei Au-pairs und eine Asylberwerberin. Zudem konnten 6 Frauen in die Untersuchung einbezogen werden, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr minderjährig waren, aber retrospektiv über ihre Erfahrungen als minderjährige Hausangestellte schildern konnten. Bei diesen Informantinnen lagen die Erfahrungen, die sie als minderjährige Hausangestellte in der Schweiz machten, jedoch nicht länger als fünf Jahre zurück.

Alle Informantinnen konnten über sogenannte *brokers* erreicht werden, die aus Sicht der jungen Frauen vertrauenswürdig waren. Die Existenz einer Vertrauensbasis war besonders dann eine unabdingbare Voraussetzung, wenn die Informantin ihren Aufenthaltsstatus in der Schweiz (noch) nicht legalisiert hatte.

Mit diesen zehn jungen Frauen wurden problemzentrierte Interviews geführt (Witzel, 1985). Die Interviews dauerten zwischen 30 Minuten und 3 Stunden. Die Dichte der Gespräche wies ebenfalls beträchtliche Unterschiede auf. Während einige Informantinnen sehr ausführlich berichteten, beschränkten sich andere auf minimale Antworten.

Ein Interview konnte nicht in die Datenauswertung einbezogen werden. Es war mit einer Person in einer rechtlich sensiblen Situation entstanden, in der die Befragte sich darauf konzent-

¹⁵ Die Ausnahme betrifft Luis Cid vom Syndicat Sans Frontières in Genf, der grosszügigerweise sein Archiv öffnete und Kontakte zu jungen Frauen herstellte, die in der Schweiz als minderjährige Hausangestellte gearbeitet hatten.

rierte, der Interviewerin dieselbe Geschichte zu erzählen, die sie auch den Behörden erzählt hatte. Das Interview zeigt damit nicht die gewünschte thematische Zentrierung und Dichte, die für eine Auswertung in diesem Rahmen erforderlich sind. Somit fließen 9 Interviews in die Auswertung ein.

Die problemzentrierten Interviews fanden in den Wohnungen der jungen Frauen oder an einem ruhigen Ort ihres Wohnortes statt. Sie wurden auf deutsch, spanisch, französisch oder englisch geführt, auf Tonband aufgenommen und anschliessend in der Originalsprache transkribiert. Die erhobenen verbalen Daten wurden in einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring, 2000). So konnten relevante Themen herausgearbeitet und die angemessenen Kategorien entwickelt werden.

Die definitive Stichprobe der jungen Frauen lässt sich wie folgt charakterisieren.

Tabelle 2: Charakteristika der Informantinnen

Name	Nationalität	Alter bei erster Tätigkeit in schweizerischem Haushalt	Arbeitsverhältnis	Wohnsituation	Abgeschlossene formale Ausbildung	Aufenthaltsrechtlicher Status	Arbeitsrechtlicher Status
Amélie	Frankreich	16	Au-pair, Familie nicht kontrolliert	Zimmer mit Lavabo im Haushalt der Arbeitgeberin	obligatorische Schulzeit	Au-pair Bewilligung	legal
Belinda	Brasilien	17	Hausangestellte mit Kost und Logis im selben Haushalt	eigenes Bett, Familie hat jederzeit Zutritt zum Zimmer	obligatorische Schulzeit, Hausangestellte	Touristenvisum	illegal
Caroline	Nigeria	17	Putzfrau, 1 Stelle	Zentrum für Asyl Suchende	obligatorische Schulzeit	Asyl Suchende	illegal
Eveline	Schweiz	16	Au-pair, Familie kontrolliert	Zimmer mit Lavabo im Haushalt der Arbeitgeberin	obligatorische Schulzeit	Schweizerin	legal
Flavia	Schweiz	16	Au-pair, Familie kontrolliert	Zimmer im Haushalt der Arbeitgeberin	obligatorische Schulzeit	Schweizerin	legal
Gloria	Peru	17	Hausangestellte mit Kost und Logis im selben Haushalt	Kein fester Ort zum Schlafen	obligatorische Schulzeit, Hausangestellte	Studentinnenbewilligung	illegal
Hermiña	Bolivien	14	Putzfrau und Babysitterin	In Untermiete	obligatorische Schulzeit	illegalisiert	illegal
Isabel	Ecuador	knapp 18	Putzfrau mit mehreren Stellen	beim Freund	Matura	illegalisiert	illegal
Kader	Türkei	12	Hausangestellte mit Kost und Logis im selben Haushalt	eigenes Bett, Familie hat jederzeit Zutritt zum Zimmer	obligatorische Schulzeit	illegalisiert	illegal

6.2 Portraits der Interviewten

Die folgenden Porträts der Interviewten basieren auf der Erzählung der jungen Frauen und geben ihre Sichtweise der Situation wider. Bei allen Namen handelt es sich um Pseudonyme.

Amélie

Amélie, 16-jährig aus Frankreich, hat die obligatorische Schulzeit abgeschlossen und arbeitet als Au-pair mit Bewilligung bei einer nicht kontrollierten Familie. Sie hat bei ihrer Arbeitgeberfamilie ein eigenes Zimmer mit Waschgelegenheit.

Amélie ist in einer französischen Grossstadt aufgewachsen. Als sie fünf Jahre alt war, starb ihr Vater. Mit 14 zog sie mit ihrer Mutter und ihrem Bruder an die Schweizergrenze, wo auch ihr Stiefvater wohnte. Amélie und ihr Stiefvater hatten ein sehr konfliktbeladenes Verhältnis. Als sie die Schule beendet hatte, begann sie einige Schnupperlehren im Haushalt und als Hundecoiffeuse, brach diese aber nach kurzer Zeit ab. Ihr Stiefvater sah in der Zeitung eine Annonce, in der eine Schweizer Familie ein Au-pair suchte. Mit 16 Jahren kam sie in die Schweiz, um ein vierjähriges Kind zu hüten. Nach einem Monat Probezeit wurde die Au-pair-Bewilligung für Amélie beantragt und sie hat während einem Jahr bei dieser Familie gewohnt. Nach einem Jahr wechselte sie zur Mutter ihrer Arbeitgeberin. Sie betreute dort Silvia, die jüngere Schwester ihrer ersten Arbeitgeberin. Silvia ist 25 Jahre alt und körperlich und geistig behindert. Sie braucht Unterstützung für die Bewältigung ihres Alltags, die ihr v.a. Amélie gibt. Amélie arbeitet den ganzen Tag mit Silvia. Gegen neun oder zehn Uhr morgens macht sie Silvia bereit. Sie muss sie waschen, anziehen, kämmen, die Zähne putzen, Essen eingeben bzw. ihr beim Essen helfen, mit ihr spazieren gehen. Während Silvia in der Therapie ist, macht Amélie den Haushalt. Sie kocht das Mittagessen und geht mit dem Hund spazieren. Gelegentlich wird Amélie abends um sechs Uhr von externen Betreuerinnen abgelöst. Sonst bringt sie Silvia gegen neun oder zehn ins Bett. Danach wäscht sie das Geschirr und hat dann Zeit für sich.

Am Anfang hatte Amélie Mühe mit der Betreuung von Silvia. Es verdarb ihr den Appetit, wenn sie mit Silvia zusammen essen musste. Heute hat sie sich daran gewöhnt, während dem Essen Silvias linke Hand auf den Tisch zu drücken und selbst mit nur einer Hand zu essen. Die Mutter von Silvia setzt sich gelegentlich während des Essens an den Tisch, isst jedoch nie selbst mit. Wenn sie mit Silvia in die Stadt geht, fühlt sie sich unwohl, wenn sie von den Leuten angestarrt wird. Sie will auch nicht, dass ihre Freunde aus Frankreich sie besuchen kommen. Zwar hat sie ihnen erzählt, dass sie eine behinderte Frau betreut, aber diese wissen nicht, was das für Amélie konkret bedeutet.

Einmal pro Monat hat sie vier aufeinander folgende Tage frei, die sie dazu nutzt, nach Frankreich zu ihrer Mutter zu fahren. Ansonsten fühlt sich Amélie ziemlich einsam. Sie hat abgesehen von einer Arbeitskollegin keine Freunde hier. Wenn sie am Wochenende frei hat, geht sie alleine in die Stadt spazieren. Am Abend geht sie nicht in die Stadt, weil der letzte Bus schon sehr früh zurück fährt. Aufgewachsen in einer Grossstadt, findet sie es schwierig, sich an das Leben in einem so kleinen Dorf zu gewöhnen. Amélie hat auch nicht sehr gut deutsch gelernt, obwohl sie jede Woche für zwei Stunden in den Deutschkurs geht. Sie hat nicht oft Gelegenheit, ihre Deutschkenntnisse einzusetzen, da sie die meiste Zeit mit Silvia verbringt, die nicht sprechen kann.

Die Mutter von Silvia ist im Moment nicht berufstätig, da sie eine Organisation für Behinderte aufbauen will. Amélie hat unten im Haus ein Zimmer, zudem sie auch von aussen Zutritt hat. Diesen Eingang nutzt sie, wenn sie frei hat. Für ihre Arbeit erhält sie pro Monat Fr. 1'000.–.

Zum Zeitpunkt des Interviews betreut Amélie Silvia während eines ganzen Monats alleine, da die Eltern von Silvia für einen Monat nach Südamerika verreist sind. Da Silvia gerade eine Mittelohrentzündung hatte, war Amélie ziemlich erschöpft. Sie konnte erst um Mitternacht zu Bett gehen und musste um acht Uhr schon wieder aufstehen, da sie ihr die Medikamente verabreichen musste. Gleichzeitig hatte sie auch noch den ganzen Monat die Verantwortung für den Hund, den sie regelmässig ausführen musste.

Amélie hat noch keine Zukunftsperspektiven entwickelt. Sie hat sich entschieden, ihr zweites Au-pair-Jahr noch um sechs Monate zu verlängern. Aufenthaltsrechtlich ist das kein Problem, weil zu diesem Zeitpunkt für EU-Angehörige die bilateralen Verträge in Kraft sind. In den sechs Monaten, die sie länger arbeitet, wird sie Fr. 500.– pro Monat mehr verdienen. Auf jeden Fall will sie wegen ihres Stiefvaters nicht nach Hause zurückkehren. Sie plant, mit ihrem Freund zusammenzuziehen. Eine Anschlusslösung an diese sechs Monate hat sie noch nicht gefunden. Sie überlegt sich, noch eine Schule zu besuchen, weiss jedoch nicht welche.

Belinda

Belinda, 17 jährig, arbeitet seit Schulabschluss als Hausangestellte zuerst in Brasilien dann in der Schweiz mit einem Touristenvisum. Sie hat bei der Arbeitgeberfamilie ein eigenes Bett in einem Zimmer, zu dem die ganze Familie Zugang hat.

Belinda ist in einem kleinen Dorf in Brasilien aufgewachsen und hat 11 Geschwister. Nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit zog sie zu ihrer Schwester in die Grossstadt, wo sie eine Stelle als Kindermädchen fand.

Als Belinda 17 Jahre alt war, kam ihre Tochter zur Welt. Ihr Freund wollte sie heiraten, aber Belinda war dagegen, da ihr eigentliches Ziel das Erlernen eines Berufes war. Sie wollte momentan keine weiteren Kinder haben. Sie putzte bei einer Frau in Brasilien die Wohnung und konnte so den Lebensunterhalt für sich und ihre Tochter bestreiten. Diese Arbeitgeberin war sehr zufrieden mit ihr und fragte sie, ob sie als Au-pair zu ihrer Schwester in die Schweiz gehen wolle. Sie versprach ihr einen sehr guten Lohn, mit dem sie in Brasilien nach einigen Monaten ein Haus bauen könne. Belinda willigte ein und brachte noch in derselben Woche ihre Tochter zu ihrer Mutter. Sie kehrte am gleichen Tag wieder in die Grossstadt zurück, beantragte den Pass und flog drei Wochen später mit knapp 18 Jahren in die Schweiz. Am Flughafen holte sie ihre Arbeitgeberin ab und sie fuhren nach Hause. Dort angekommen musste Belinda erst einmal weinen, da sie ihre Tochter vermisste und sich fragte, weshalb sie hierher gekommen war. Am nächsten Tag zeigte ihr ihre Chefin, was sie im Haushalt zu tun hatte. Sie gab ihr Arbeit für die ganze Woche. Morgens um halb sieben musste sie aufstehen, weil die Tochter ihrer Arbeitgeberin um sieben ihre zwei Kinder zur Betreuung brachte. Belinda kümmerte sich um die Kinder bis ihre Chefin aufgestanden war. Danach musste sie die Wohnung putzen. Wenn die Wohnung ihrer Chefin in Ordnung war, musste sie diejenigen der Tochter und Freundinnen der Chefin reinigen. Manchmal putzte sie von morgens bis nachmittags ohne Pause und ohne Mittagessen.

Die Tochter von Belindas Arbeitgeberin war ebenfalls mit einem Brasilianer verheiratet. Er belästigte Belinda immer wieder. Aber sie konnte mit niemanden darüber sprechen, weil die Arbeitgeber in Brasilien ihren Angestellten nie Glauben schenken, wie Belinda ausführte. Sie hatte dieselbe Erfahrung schon in Brasilien gemacht. Wenn ihre Arbeitgeberin in Brasilien verreist war, wurde es für Belinda immer besonders gefährlich, da sie dann mit dem Arbeitgeber allein war. Belinda hatte in Brasilien erlebt, dass die Angestellten ihre Wäsche nicht zusammen mit der Wäsche der Arbeitgeberfamilie waschen dürfen, nicht am selben Tischen sitzen und nicht die gleichen Sachen benutzen dürfen.

Für ihre Arbeit erhielt sie in der Schweiz Fr. 250.– von den Freundinnen der Arbeitgeberin erhielt sie nichts. Von diesem Lohn schickte sie monatlich Fr. 100.– an ihre Mutter. Belinda insistierte bei ihrer Arbeitgeberin, dass sie die Sprache lernen müsse, da sie mit dem Bus zu den Freundinnen der Chefin fahren müsse. Die Chefin willigte schliesslich ein, ihr selbst Sprachunterricht zu geben. Da sie jedoch keine Geduld hatte, schickte sie Belinda in eine brasilianische Sprachschule. Zweimal in der Woche hatte sie dort Unterricht. Dort verliebte sie sich in ihren Sprachlehrer, der Schweizer war. Sie durfte allerdings nicht bei ihm übernachten, da die Arbeitgeberin nicht wollte, dass sie am nächsten Tag bei der Arbeit müde war. Belinda war es auch nicht erlaubt, mit der Familie am Tisch zu essen, ausser wenn ihr Schweizer Freund sie besuchen kam, durfte sie sich mit ihnen an den Tisch setzen. Sie erhielt nicht genug zu essen und kaufte sich regelmässig von ihrem Lohn Schokolade, um nicht zu hungern. Das Zimmer, in dem sie schlief, war sehr gross, wurde aber gleichzeitig auch von ihrer Arbeitgeberin benutzt. Belinda hatte darin nur das Recht auf das Bett und einen Papierschrank, wo sie ihre Sachen verstauen konnte.

Als die Arbeitgeberin über Weihnachten nach Brasilien reiste, erlaubte sie Belinda mit ihrem Freund nach Portugal zu fahren, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass sie vor ihr zurückkam und die Wohnung blitzblank putzte. Dank dieser Reise erhielt Belinda wieder einen Stempel in ihren Pass, so dass sie sich für weitere drei Monate legal in der Schweiz aufhalten konnte. Ihr Freund unterstützte sie bei ihrer Forderung nach mehr und erklärte sich bereit, bei dem Gespräch mit der Arbeitgeberin dabei zu sein. Die Arbeitgeberin reagierte entrüstet und zornig. Sie bestand darauf, Belinda sofort nach Brasilien zurückzuschicken. Ihr Freund brachte sie daraufhin zu seinem Kollegen, wo sie die nächsten Monate lebte, bis sie ihren Freund heiratete.

Belinda fand nach der Heirat erneut Arbeit bei einer brasilianischen Frau als Putzhilfe und Kinderfrau. Nachdem sie im ersten Monat Fr. 18.– pro Stunde gezahlt hatte, wollte sie Belinda im zweiten Monat den Lohn nicht mehr bezahlen. Nach dieser Erfahrung wollte Belinda nicht mehr bei Brasilianer/innen arbeiten und fand eine 40%-Stelle als Kinderfrau bei einer deutschen Familie und gleichzeitig eine Stelle als Küchenhilfe. Bei der deutschen Familie erhielt Belinda Fr. 1'200.– im Monat.

Als Belinda ein Angebot erhielt, bei einem Mann den Haushalt zu machen und den Garten zu pflegen, gab sie die Stelle bei der deutschen Familie zu Gunsten dieses Angebotes auf. Der Mann war sehr zufrieden mit ihr und vermittelte ihr eine zusätzliche Stelle bei einem brasilianischen Freund von ihm. Belinda hatte noch keinen Monat bei diesem Brasilianer gearbeitet, als sie von der Polizei verhaftet wurde. Der Mann hatte sie angeschuldigt, Gold gestohlen zu haben. Er brauchte dringend Geld und hoffte dadurch, dass die Versicherung ihn bezahlen würde. Belinda war über die Verhaftung zutiefst schockiert und fand sich nicht mehr zurecht. Sie wurde krank und konnte sich trotz psychologischer Unterstützung nicht auffangen. Sie konsumierte übermässig viele Medikamente und rauchte. Ihre Mutter, die mit Belindas Tochter in die Schweiz reiste, um sie zu unterstützen, konnte ebenfalls nichts ausrichten. Die Mutter reiste nach Brasilien zurück und liess die Tochter bei Belinda in der Schweiz. Die Beziehung zu ihrem Mann litt in dieser Zeit stark und sie trennten sich. Ihre Tochter lebt seither bei ihrer Schwiegermutter. Belinda ging nach Brasilien und suchte die Hebamme auf, die sie zur Welt gebracht hatte. Nachdem diese ein Ritual durchgeführt hatte, fühlte sich Belinda wieder geheilt und kehrte in die Schweiz zurück. Inzwischen konnte Belinda ihren Traum verwirklichen, eine Ausbildung zu machen. Sie spricht sehr gut deutsch, fühlt sich an ihrem Wohnort integriert und beginnt die Ausbildung als Pflegeassistentin.

Caroline

Caroline, 17 jährig aus Nigeria, hat die obligatorische Schulbildung abgeschlossen und hält sich als Asyl Suchende in der Schweiz auf. Sie putzt einmal pro Woche bei ihrer Arbeitgeberin und wohnt im Zentrum für Asyl Suchende.

Caroline ist 17 Jahre alt und kommt aus Nigeria. Sie hat in der Schweiz ein Asylgesuch gestellt, will jedoch nicht über die Gründe sprechen, weshalb sie ihr Heimatland verlassen hat. Sie lebt in einem Durchgangszentrum, wo sie mit drei anderen jungen Frauen ein Zimmer teilt. Im Durchgangszentrum hat sie während sechs Monaten deutsch gelernt. Eigentlich möchte sie gerne arbeiten oder weiter lernen, aber als Asylbewerberin hat sie keine Stelle gefunden und auch keine Möglichkeit eine Schule zu besuchen. Sie verbringt ihre Tage mit ihren Mitbewohnerinnen und findet das eher langweilig.

In der Schweiz besucht sie die Gottesdienste der anglikanischen Kirche, da diese in englisch abgehalten werden. Ein Mitglied der Kirchgemeinde fragte sie, ob sie ihr nicht helfen wolle, die Küche zu putzen. Seit sechs Monaten geht sie jeden Freitag oder Samstag zu dieser Frau und putzt die Küche und manchmal noch weitere Zimmer. Manchmal putzt sie nur eine halbe Stunde, manchmal arbeitet sie zwei Stunden dort. Ihr Lohn beträgt immer Fr. 15.–, unabhängig davon, wie lange sie arbeitet. Gelegentlich hilft ihr die Arbeitgeberin beim Putzen und anschliessend trinken sie zusammen Tee oder Kaffee. Sie mag ihre Arbeitgeberin sehr gerne und hat keine Probleme mit ihr. Dennoch mag sie ihre Arbeit nicht besonders. Caroline möchte lieber zur Schule gehen oder eine Ausbildung zur Buchhalterin machen. Aber sie ist froh über diesen Job, da sie so immerhin die Möglichkeit hat, etwas zu verdienen.

Eveline

Eveline, 16jährige Schweizerin, arbeitet nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit als Au-pair. Sie hat bei ihrer Arbeitgeberfamilie ein eigenes Zimmer mit Waschgelegenheit.

Eveline ist eine 16-jährige Schweizerin und hat sich entschieden, nach der Schule für ein Jahr im Welschland als Au-pair zu arbeiten, wie das ihre Schwester auch schon gemacht hat. Sie setzte sich mit der Organisation Pro Filia in Verbindung, die ihr eine Familie vermittelte. Nach drei Schnuppertagen in einer Familie entschloss sich Eveline im Anschluss an die Schule für ein Jahr dorthin zu gehen. Die Gastfamilie hat vier Kinder zwischen 7 und 16 Jahren. Der Arbeitgeber ist Arzt und die Arbeitgeberin ist nicht berufstätig. Eveline muss im Haushalt mithelfen und hat einen klar strukturierten Wochenplan, der sich wiederholt. Samstag und Sonntag hat sie frei. Meistens geht sie schon am Freitagnachmittag nach Hause zu ihren Eltern und kommt am Sonntagabend wieder an ihre Arbeitsstelle zurück. Eveline hat jeden Nachmittag frei. Wenn nach dem Mittagessen die Küche aufgeräumt ist, kann sie in die Stadt gehen oder zu Hause lesen und sie hat bis fünf oder sechs Uhr frei. Dann muss sie helfen, dass Abendessen vorzubereiten und anschliessend die Küche aufräumen. Gegen acht Uhr ist sie damit fertig. Dafür erhält sie pro Monat Fr. 600.–. Am unangenehmsten findet sie bei ihrer Arbeit das Putzen des Badezimmers. Das Badezimmer der Kinder, findet sie besonders eklig, da diese alles liegen lassen, Haare, Nägel etc. Ansonsten findet sie die Familie nett und hatte im Unterschied zu andern Au-pairs auch noch nie Auseinandersetzungen mit ihnen.

An ihrer Arbeit gefällt ihr besonders gut, dass sie weg ist von zu Hause. Sie versteht sich gut mit ihren Eltern, hat aber Auseinandersetzungen mit ihnen wegen dem Ausgehen am Wochenende. Seit sie 16 Jahre alt geworden ist, sind die Eltern aus ihrer Sicht etwas lockerer geworden. Da sie die Eltern jedes Wochenende sieht, findet sie es auch nicht nötig, dass diese sie besuchen kommen.

Eveline hat bei ihrer Arbeitgeberfamilie ein eigenes Zimmer mit Lavabo und teilt mit den Kindern das Bad. Montags und donnerstags geht sie am Nachmittag für zwei Stunden in die Schule, um französisch zu lernen. Am Ende ihres Welschlandjahres wird sie eine Französischprüfung machen. Die Eltern haben ihr diese Schule empfohlen, weil sie mehr Stunden anbietet und die Schülerinnen ein höheres Diplom machen können als an einer anderen Schule. Am Mittwochabend hat sie frei und trifft sich mit den anderen Au-pairs in der Stadt. Sie hat diese in der Schule kennen gelernt oder fährt mit ihnen am Wochenende die gleiche Strecke im Zug. Einheimische aus der Umgebung kennt sie nicht. Am meisten vermisst Eveline nicht etwa ihre Eltern, Geschwister oder Freund/innen, sondern den See, den sie an ihrem Wohnort überall sieht und der sich nicht mit dem Fluss an ihrem Arbeitsort vergleichen lässt. Nach ihrem Au-pair-Jahr möchte Eveline eine Lehre als Konditorin/Confiseuse machen. Sie hat inzwischen eine Lehrstelle und auch ein Zimmer an ihrem zukünftigen Arbeitsort gefunden.

Flavia

Flavia, 16jährige Schweizerin, arbeitet nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit als Au-pair. Sie hat bei ihrer Arbeitgeberfamilie ein eigenes Zimmer.

Flavia hat während ihrem letzten Jahr in der Realschule keine Lehrstelle gefunden. Da sie Kinder gerne mag und ihr die französische Sprache gefällt, hat sie sich für die Zwischenlösung „Au-pair“ entschieden. Flavia arbeitet bei einer Familie, die zwei Kinder im Alter von vier und fünf Jahren hat. Ihre Arbeitgeberin arbeitet Teilzeit als Coiffeuse, der Arbeitgeber bei einer Telefongesellschaft. Flavia ist inzwischen 17 Jahre alt geworden.

Flavia muss einmal in der Woche die Wohnung staubsaugen, die Bäder putzen, die Wäsche machen, zu den Kinder schauen und zwischendurch auch kochen. Am Morgen arbeitet Flavia meistens alleine zu Hause, weil ihre Madame und der Monsieur auch zur Arbeit gehen. Am Nachmittag hätte sie eigentlich frei, aber meistens spielt sie mit den Kindern oder hilft der Madame. Gelegentlich muss sie auch im Garten arbeiten. Dafür erhielt sie am Anfang des Jahres Fr. 502.–. Alle drei Monate erhöht sich der Lohn um Fr. 40.–, so dass sie jetzt über Fr. 600.– verdient. Sie muss gemäss Vertrag 35 Stunden pro Woche arbeiten. Allerdings handelt es sich dabei um einen Richtwert. Momentan arbeitet sie eher etwas mehr.

Flavia hat unten im Haus ein Zimmer für sich alleine, das sie selbst einrichten durfte. Kontakt zu Leuten aus der Umgebung oder anderen Au-pairs hat sie kaum. Sie wohnt etwas ausserhalb der Stadt und die Busverbindungen sind schlecht, so dass sie die andern Au-pairs v.a. in der Schule trifft. Einzig eine junge Westschweizerin trifft sie ab und zu, die ebenfalls als Hausangestellte arbeitet. Sonst verbringt sie ihre freie Zeit zu Hause mit den Kindern, liest oder macht Hausaufgaben für die Schule.

Die Arbeit an sich gefällt Flavia nicht; v.a. das Hemden bügeln findet sie lästig. Sie schätzt es jedoch, dass sie von der Familie gut aufgenommen wurde und dass sie französisch sprechen kann. Sie versteht sich gut mit der Familie. Wenn sie Heimweh hat, ruft sie ihre Eltern oder ihren Freund an. Gegen Ende des Au-pair-Jahres findet sie es schwieriger, von zu Hause weg zu sein. Sie freut sich, wenn das Jahr zu Ende ist und sie etwas „Richtiges“ anfangen kann. Darunter versteht sie die Lehre, die sie im Anschluss an ihren Welschlandaufenthalt beginnen wird. Sie hat inzwischen eine Lehrstelle als Kauffrau gefunden.

Gloria

Gloria, 17jährige Peruanerin, brach das Gymnasium ab und arbeitet mit einer Bewilligung für Studierende als Hausangestellte. Sie hat Kost und Logis und keinen festen Platz zum Schlafen in der Wohnung ihrer Arbeitgeberin.

Gloria ist Peruanerin und kommt vom Land. Sie hat bei einer Familie in der Stadt als Babysitterin gearbeitet und gleichzeitig die Schule besucht. Bei dieser Familie schätzte sie, dass sie nicht „als eine vom Land“ behandelt wurde. Das heisst, die Familie ass mit ihr zusammen am gleichen Tisch, behandelte sie als eine der ihren, obwohl sie um fünf Uhr morgens aufstand und mit der Arbeit begann. Die Schwester ihres Arbeitgebers, die in der Schweiz lebt und ihre Ferien in Peru verbrachte, bat Gloria, sie in die Schweiz zu begleiten. Sie versprach ihr, dass sie hier studieren könne, dass sie sie wie eine Tochter behandeln werde. Von Gloria erwartete sie einzig, dass sie sich um ihre jüngste, vierjährige Tochter kümmere. So kam Gloria mit 17 Jahren in die Schweiz.

Die ersten zwei Wochen in der Schweiz gefielen ihr. Die Arbeitgeberin war nett und ass mit ihr zusammen. Als jedoch ihr Sohn aus den Ferien zurückkam, veränderte sie sich ihr Verhalten komplett. Glorias Arbeit wurde nur noch kritisiert. Das Zimmer, das Gloria bisher bewohnt hatte, benutzte der Sohn fortan als Fernsehzimmer. Als die ältere Tochter auch noch als Mitbewohnerin in die Wohnung zurückkehrte, erhielt sie das Zimmer und Gloria musste ihre Matratze jeden Abend vor dem Schlafengehen aus der Toilette holen. Gloria durfte nicht ausgehen, sie konnte das Haus nur verlassen, wenn sie die kleine Tochter zur Schule brachte bzw. abholte oder wenn sie mit ihr im Park spielte. Es war ihr verboten, mit anderen Leuten zu sprechen und sie konnte auch keinen Kontakt zu ihren Eltern aufnehmen. Briefe ihrer Eltern hielt die Arbeitgeberin zurück. Sie hatte fast keine Kleider, da sie an Stelle ihres Koffers mit dem Koffer ihrer Arbeitgeberin reisen musste, damit diese kein Gepäck in Peru zurücklassen musste. In der Schweiz erhielt Gloria dann von ihrer Arbeitgeberin einen zu grossen Pullover und ein paar weitere Kleidungsstücke aus der Altkleidersammlung. Manchmal wurde sie mitten in der Nacht geweckt, weil die Katze der Familie nicht stubenrein war und mit Vorliebe ins Bett der Arbeitgeberin urinierte. Sie musste dann aufstehen und das Bett ihrer Arbeitgeberin neu beziehen. Manchmal, wenn die Arbeitgeberin von der Arbeit nach Hause kam, befahl sie Gloria Wasser zu bringen und ihr die Füsse zu waschen. Als die Familie sie im Winter einmal in ein Skigebiet mitnahm, musste sie mit dem Hund draussen vor dem Restaurant warten, während die Familie drinnen ass. Sie selbst erhielt kein Mittagessen. Die Arbeitgeberin gab Gloria auch ein Natel, damit sie jederzeit per Anruf kontrollieren konnte, wo sich Gloria aufhielt; den Pass hatte sie ihr seit der Reise nicht mehr zurückgegeben. Für ihre Arbeit erhielt sie Fr. 50.– pro Monat. Nach einiger Zeit reduzierten sie den Lohn auf Fr. 20.– und später bezahlten sie gar nichts mehr. Ihr Arbeitstag begann um fünf Uhr morgens und endete gegen acht oder neun Uhr abends. Gloria fühlte sich sehr einsam, war deprimiert, weinte viel und wollte zu ihren Eltern nach Peru zurückkehren. Als sie diesen Wunsch äusserte, wurde sie gefragt, ob sie Geld für das Flugticket hätte oder wer das denn bezahlen sollte.

Nach ca. zwei Monaten begann der Sohn der Familie sie sexuell zu belästigen, wenn die Arbeitgeberin ausser Haus oder ausser Sichtweite war. Seither hatte Gloria grosse Angst. Sie vertraute sich der Schwester ihrer Arbeitgeberin an. Diese hatte zwar die schlechte Behandlung wahrgenommen, war aber nicht bereit, etwas gegen ihre Verwandten zu unternehmen. Sie empfahl Gloria, selbst zur Polizei zu gehen und Anzeige zu erstatten. Nach einem Jahr, als sie alleine mit dem Sohn Hause war, versuchte er sie zu vergewaltigen. Er verbot ihr, seiner Mutter etwas zu sagen. Gloria hielt diese Situation fast nicht mehr aus und hegte Selbstmordgedanken. Trotz der Drohungen des Sohnes informierte Gloria ihre Arbeitgeberin im Beisein des Sohnes und der älteren Tochter. Der Sohn stritt alles ab und bezeichnete Gloria als Lügnerin. Ab sofort dürfe sie den Sohn nicht mehr mit dem Vornamen ansprechen, sondern müsse

ihn „Señor“ nennen, befahl die Arbeitgeberin und schickte Gloria zum Einkaufen. Sie irrte in der Stadt herum und wurde von der Polizei aufgegriffen, die ihre Ausweispapiere kontrollieren wollten. Auf dem Posten erstattete sie durch Unterstützung der Polizistin Anzeige gegen ihre Arbeitgeberin und deren Sohn.

Gloria war psychisch in einer so schlechten Verfassung, dass sie in eine psychiatrische Klinik eingeliefert wurde und die nächsten sechs Monate dort verbrachte. In dieser Zeit liess die Arbeitgeberin Glorias Familie in Peru massiv bedrohen und setzte Druck auf, damit Gloria die Anzeige gegen sie und ihren Sohn zurückziehe. Anlässlich der Gerichtsverhandlung erschienen die angeklagte Arbeitgeberin und ihr Sohn mit der ganzen Familie. Sie gab sich vor dem Gericht als Glorias „comadre“ aus, die nur das Beste für ihr Patenkind wollte. Der Sohn wurde zu 10 Tagen bedingt verurteilt und Gloria wurde eine Genugtuung von Fr. 2'000.– zugesprochen.

Heute lebt Gloria in einer WG, hat eine Studienbewilligung und arbeitet nebenher in einer Büglerei. Sie hat eine Landessprache gelernt und beginnt mit einer Ausbildung als Sekretärin. Ihr Traum ist es, eine Tourismusschule zu besuchen.

Hermiña

Hermiña, 14jährig aus Bolivien, hat die obligatorische Schulzeit abgeschlossen und arbeitet als Putzfrau und Babysitterin. Sie ist illegalisiert und wohnt in Untermiete.

Hermiña ist mit knapp 15 Jahren mit einem Touristenvisum zu ihrer Tante in die Schweiz gekommen. In Bolivien war sie Schülerin und hat in den Ferien jeweils in einer Eisdiele ausgeholfen, um etwas zum Familieneinkommen beizutragen. Sie sah für sich in ihrem Heimatland keine Zukunft.

In der Schweiz teilte sie mit ihrer Tante und anderen Lateinamerikaner/innen eine Wohnung. Das Zusammenleben mit den anderen Lateinamerikaner/innen war schwierig, da die Frau, auf deren Namen der Mietvertrag lautete, auf Kosten der Mitbewohner/innen zu leben suchte. Ihre erste Stelle fand Hermiña durch die Vermittlung ihrer Tante in einem Restaurant als Küchenhilfe. Nach sechs Monaten beschloss ihre Tante nach Spanien zu gehen, weil sie in der Schweiz keine Arbeit hatte. Sie liess Hermiña alleine in der Schweiz zurück. Für Hermiña begann eine schwierige Zeit. Sie war auf sich alleine gestellt und kannte nur die Leute, mit denen sie zusammen wohnte.

Da die Arbeit im Restaurant sehr schlecht bezahlt war und sie ihrer Mutter auch Geld nach Bolivien schicken musste, suchte sie eine neue Stelle. Sie meldete sich auf eine Zeitungsanzeige, um bei einer Familie ein neugeborenes Kind zu betreuen. Zu dieser Familie baute Hermiña schnell ein Vertrauensverhältnis auf. Sie erzählte ihnen von ihrer Lebenssituation. Ihre Arbeitgeberin schrieb sie daraufhin in der Migrosklubschule ein, damit sie ihre Sprachkenntnisse verbessern konnte und half ihr ein Zimmer zu suchen, damit sie alleine wohnen konnte. Hermiña musste bei der Familie die Wäsche machen und putzen. Kochen gehörte nicht zu ihrem Aufgabenbereich. Ihre Hauptaufgabe bestand jedoch darin, sich um das Kind zu kümmern. Häufig hütete Hermiña das Kind auch abends und in der Nacht, da das Paar oft ausging. Normalerweise kam Hermiña morgens um acht Uhr zur Arbeit und ging um 18 Uhr nach Hause. Monatlich erhielt sie dafür Fr. 1'200.–. Wenn die Familie in die Ferien fuhr, hatte sie auch frei. Hermiña kümmerte sich sehr gerne um den Säugling und fühlte sich an ihrem Arbeitsplatz wohl. Nach elf Monaten war die Arbeit bei dieser Familie allerdings zu Ende, da diese nach Osteuropa versetzt wurde. Die Familie hätte Hermiña gerne mitgenommen, aber das war nicht möglich, da sie illegal in der Schweiz war und kein Visum beantragen konnte. Kurz nach der Abreise wurde der Säugling krank und verlor viel Gewicht. Der Vater ist überzeugt, dass seine Krankheit mit der Trennung von Hermiña zusammenhängt. Auch Hermiña

vermisste den Säugling. Bis heute steht Hermiña im Kontakt mit dieser Familie, die regelmäßig in der Schweiz Ferien macht.

Seither hatte Hermiña mehrere Stellen als Küchenhilfe in Restaurants. Bei einer Stelle hütete sie im Anschluss an ihre Arbeit am Abend zweimal die Woche das Kind der Restaurantbesitzerin. Diese Stelle hat sie bis heute inne. Sie wird dafür im Stundenlohn bezahlt und verdient zwischen Fr. 30.– bis 50.– pro Abend. Als Hermiña schwanger wurde, begann sie das Kind dort vermehrt zu hüten. Diese Arbeit als Babysitterin hat sich zu ihrer beständigsten Tätigkeit entwickelt, die sie auch weiterführt, wenn sie nicht in einem Restaurant arbeitet. Als Hermiña arbeitslos war, wurde sie von ihrer Wohnpartnerin unterstützt, bis sie wieder eine bezahlte Tätigkeit gefunden hatte.

Hermiña ist heute 21 Jahre alt und hat eine Tochter von 10 Monaten. Der Vater des Kindes ist ebenfalls Bolivianer. Sie hat ihn in der Schweiz kennen gelernt. Da er keine Arbeit fand, ist er nach Italien gereist. Nach ca. fünf Monaten ist er wieder zu ihr in die Schweiz zurückgekehrt und plant jetzt nach Spanien zu gehen, da sich für ihn die Arbeitssituation in der Schweiz nicht verändert hat.

Seit Hermiña ein Kind hat, ist das Arbeiten für sie viel komplizierter geworden. Entweder muss sie jemanden finden, der in ihrer Abwesenheit zu ihrer Tochter schaut, oder sie muss eine Stelle haben, bei der es ihr erlaubt ist, ihre Tochter mitzunehmen. Sie wünscht sich, dass ihre Mutter in die Schweiz kommt und ihre Tochter hütet, damit sie in Ruhe zur Arbeit gehen kann. Ihre Mutter war aber schon einmal hier zu Besuch und es hat ihr nicht gefallen.

Momentan arbeitet Hermiña im Restaurant eines Tennisclubs. Ein Freund hat ihr diese Arbeit vermittelt. Sie wird im Stundenlohn bezahlt und verdient ca. Fr. 1'500.– pro Monat. Am Sonntag arbeitet sie acht Stunden, an einem Tag arbeitet sie nicht am Nachmittag und die restlichen Tage arbeitet sie täglich fünf Stunden. Sie wohnt mit einer Freundin zusammen, die ebenfalls ein Kind hat und die über eine Aufenthaltsbewilligung verfügt. Die beiden Frauen unterstützen sich gegenseitig, sie hüten sich die Kinder und helfen sich auch finanziell aus. Sie ist die einzige wirkliche Freundin von Hermiña.

Ein Rückkehr nach Bolivien zieht Hermiña überhaupt nicht in Betracht. Sie ist immer noch dabei, ihre Aufenthaltsbewilligung zu regeln und hofft danach auch eine bessere Arbeit zu finden. Sie träumt davon, Englisch zu lernen um am Flughafen zu arbeiten und die ganze Welt kennen zu lernen.

Isabel

Isabel, knapp 18jährig aus Ecuador, kam nach der Matura in die Schweiz. Sie hat mehrere Stellen als Putzfrau, wohnt bei ihrem Freund, der ebenfalls aus Ecuador ist und ist illegalisiert.

Nachdem Isabel in Ecuador die Matura gemacht hatte, reiste sie mit knapp 18 Jahren ihrem Freund in die Schweiz nach. Er ist ebenfalls Ecuadorianer. Sie hat mit ihm zusammen die Schule besucht. Er hat diese aber vorzeitig abgebrochen, um in die Schweiz zu gehen. Isabel konnte sich bei ihrer Ankunft in der Schweiz weder in einer Landessprache verständigen noch hatte sie irgendeine Arbeitserfahrung vorzuweisen. Sie suchte Arbeit als Putzfrau und hängte Anzeigen auf. Daraufhin wurde sie von mehreren Leuten angerufen und hat seither verschiedene Erfahrungen als Hausangestellte und Putzfrau gemacht.

Zu Beginn machte sie Fehler, da sie unerfahren war. So überschwemmte sie bei einer Familie beim Reinigen das Bad, worauf die Frau sie wegschickte und sie beschimpfte, dass sie nicht putzen könne. Ein anderes Mal arbeitete sie eineinhalb Monate für jeweils fünf Stunden in einem Haushalt und wurde nicht bezahlt, obwohl sie mehrere Male ihren Lohn verlangte. Da die Frau wusste, dass Isabel sich illegal in der Schweiz aufhielt, konnte sie sicher sein, dass

Isabel keine Rechtsmittel zur Verfügung standen, mit denen sie ihren Lohn einfordern konnte. Die Abmachung war, dass Isabel Fr. 20.– pro Stunde erhalten sollte. Isabel suchte die Frau zu Hause auf, an ihrem Arbeitsort, schrieb ihr einen Brief, dass sie ihr das Geld nach Hause schicken konnte. Als sie die Arbeitgeberin endlich telefonisch erreichte, wurde sie als Diebin beschimpft. Isabel suchte sie erneut an ihrem Arbeitsort auf und die Arbeitgeberin willigte endlich ein, den ausstehenden Lohn zu bezahlen. Sie hiess Isabel um fünf Uhr zu ihr zu kommen und das Geld abzuholen. Aus Angst, dass die Frau die Polizei einschalten könnte, ist Isabel nicht zum vereinbarten Treffen erschienen. Eine weitere Erfahrung machte sie mit einem Mann, der sich auf ein Inserat von ihr gemeldet hatte. Er fuhr sie mit seinem Auto zur Wohnung und begann sie zu belästigen. Sie hatte grosse Angst. Dennoch gelang es hier, sich so zu verstellen, als ob sie seine Übergriffe akzeptieren würde. Durch einen Trick entfernte er sich kurz aus der Wohnung und sie ergriff schnell die Flucht. Nach dieser Erfahrung wollte sie aus Angst vor weiteren schlechten Erfahrungen keine Anzeigen mehr aufgeben.

Nach einem Jahr in der Schweiz haben Isabel und ihr Verlobter auf der Botschaft geheiratet. Ihre Familie war darüber nicht erfreut, da sie nicht wollte, dass Isabel als Putzfrau arbeitet. Isabel versteht die Sprache inzwischen gut, kann sie aber nicht schreiben. Isabel und ihr Mann haben einige wenige schweizerische und viele lateinamerikanische Freunde. V.a. durch den Sport haben sie viele Freundschaften geschlossen und auch durch die ecuadorianische Vereinigung und die spanische Mission haben sie viele Kontakte geknüpft.

Heute arbeitet Isabel von Montag bis Freitag in neun verschiedenen Haushalten. Alle Personen zahlen sie pünktlich. Es sind alles Familien, die mit dem Chef ihres Mannes verwandt sind und die Isabel weiter empfohlen haben, so dass sie heute die ganze Woche Arbeit hat. Sie verdient Fr. 20.– pro Stunde und hat pro Monat ein Gehalt von ca. Fr. 1'300.–. Ihre Arbeitgeberinnen sind nett und stören sie nicht bei der Arbeit. Einige nahmen sie auch mit in die Berge, um ihr eine andere Seite der Schweiz zu zeigen. Was ihr bei der Arbeit hingegen Mühe bereitet, ist das putzen der WCs. Auf den Knien zu sein und WCs zu putzen, findet sie nicht erniedrigend, aber mit ihrer Schulbildung hätte sie gerne eine andere Arbeit gemacht. Wenn sie daran denkt, ist sie deprimiert und sie findet ihr Leben in der Schweiz schwierig. Am liebsten möchte sie an der Universität studieren, Anglistik wäre ihr Traum. Und neben dem Studium würde sie weiter arbeiten. Das Studium in der Schweiz würde ihr dann zu einer guten Stelle in Ecuador verhelfen, als Lehrerin oder im Bereich des Tourismus. Isabel könnte sich aber auch sehr gut vorstellen in der Schweiz zu bleiben. Dann möchte sie am liebsten professionelle Basketballspielerin werden. Und sie möchte eine Kinderkrippe für ecuadorianische oder lateinamerikanische Kinder eröffnen und für ihre zukünftigen Kinder arbeiten.

Vor acht Monaten haben sie und ihr Mann ein Gesuch um eine Aufenthaltsbewilligung eingereicht und hoffen jetzt auf eine positive Antwort.

Kader

Kader, 12jährig aus der Türkei, kam nach der obligatorischen Schulzeit zu ihrer Tante in die Schweiz. Sie hat Kost und Logis und ein eigenes Bett im Kinderzimmer. Sie ist illegalisiert.

Kader kam mit 12 Jahren in die Schweiz, um bei ihrer Tante zwei Kinder zu hüten. Sie hatte soeben die Schule in der Türkei abgeschlossen und dass sie einen Beruf erlernen oder eine weiterführende Schule besuchen würde, stand nicht zur Diskussion. Kader kannte ihre Tante nur von deren Ferientaufenthalten in der Schweiz. Da die Tante und der Mann arbeiteten, musste sie sich v.a. um die Kinder kümmern. Sie brachte ihre sechsjährige Cousine in den Kindergarten, holte sie wieder ab und hütete den ganzen Tag ihre dreijährige Cousine. Am Anfang hat es Kader in der Schweiz gefallen. Sie hat zwar ihre Eltern vermisst, aber sie hat gerne mit ihren Cousinen und deren Puppen gespielt. Nach einem Jahr gebar die Tante noch

einen Sohn. Kader hat zusammen mit ihren Cousins und dem Cousin in einem Zimmer geschlafen.

Mit der Zeit wurden Kader auch mehr Arbeit übertragen, sie musste den ganzen Haushalt machen, die Kinder in die Schule bringen und holen, einkaufen und mit ihnen am Nachmittag in den Park gehen. Gegen vier Uhr nachmittags mussten sie wieder zu Hause sein, da dann die Tante heim kam. Die Tante und ihr Mann wollten nicht, dass Kader sich zu häufig draussen aufhielt, da sie keine Aufenthaltsbewilligung hatte. Sie nahmen sie auch nicht an Hochzeitsfeste mit. Kader selbst hatte jedoch keine Angst, sie wusste zwar, dass sie illegal in der Schweiz war, aber sie war überzeugt, dass sie als Jugendliche nicht kontrolliert würde. Kader musste jeden Tag arbeiten, allerdings an den Wochenenden, wenn die Tante zu Hause war, etwas weniger.

Je älter Kader wurde, desto mehr Probleme gab es mit der Tante und ihrem Mann. Kader verlangte mehr Freiheiten und Unabhängigkeit. Sie wollte sich mit türkischen Freundinnen, die sie im Park kennen gelernt hatte, treffen. Sie hatte das Bedürfnis, ärmellose T-Shirt und Jupes zu tragen und sich die Nägel zu lackieren. All dies wurde ihr jedoch von der Tante und ihrem Mann verwehrt. Ihre Eltern in der Türkei hatten ihr keine Kleidervorschriften gemacht. In dieser Zeit weinte Kader oft.

Kader durfte ca. alle zwei Wochen nach Hause telefonieren. Aber sie erzählte ihren Eltern nichts von ihren Schwierigkeiten. Sie war böse mit ihren Eltern. Zwar wollte sie am Anfang auch in die Schweiz kommen, es war für sie zu Beginn wie ein Spiel, aber mit der Zeit fühlte sie, dass sie eine grosse Verantwortung hatte, dass die Eltern finanziell von ihr abhängig waren. Für ihre Arbeit erhielt Kader nämlich keinen Lohn, dafür schickte die Tante in unregelmässigen Abständen, ungefähr alle zwei Monate, Fr. 200.– bis 500.– an ihre Mutter in die Türkei. Ab und zu erhielt Kader Kleider oder gelegentlich ein wenig Taschengeld. Auch ihren Freundinnen erzählte Kader nicht viel von ihren Problemen, da sie sich freuen wollte, wenn sie mit ihnen zusammen war.

Wenn die Familie in die Türkei in die Ferien ging, durfte Kader nicht mit, sondern sie musste bei der Schwiegermutter ihrer Tante warten, bis alle wieder zurück waren. Deutsch hat sich Kader selbst beigebracht. Wenn ihre Cousins in der Schule waren, hat sie deren Bücher angeschaut und ihre Cousins nach deutschen Wörtern gefragt.

Nach fünf Jahren hielt es Kader nicht mehr aus und sie sagte ihrer Tante, dass sie in die Türkei zurückkehren möchte. Die Tante wollte sie nicht gehen lassen, sondern sie hier verheiraten. Dagegen wehrte sich Kader mit Unterstützung einer Verwandten, die sich ebenfalls in der Schweiz aufhielt. Bei ihr durfte Kader gelegentlich das Wochenende verbringen. Diese Verwandte riet Kader davon ab, in die Türkei zurückzugehen und empfahl ihr, in der Schweiz ein Asylgesuch zu stellen, was Kader dann auch tat. Als Asylbewerberin hat Kader ihre Tante nur einmal besucht. Nach eineinhalb Jahren hat sie ihren Mann kennen gelernt und mit 19 hat sie geheiratet. Er kommt ebenfalls aus der Türkei. Die Tante ist allerdings nicht zur Hochzeit erschienen, das sie immer noch böse war auf Kader und auch nicht damit einverstanden war, dass Kader nicht religiös heiratete.

Inzwischen hat Kader eine Aufenthaltsbewilligung und hat vor einem Jahr eine Ausbildung als Kleinkindererzieherin angefangen. Sie hätte lieber etwas anderes gemacht, z.B. Krankenschwester, aber ihre Deutschkenntnisse sind noch nicht ausreichend. Eine Woche nach dem Interview fuhr sie zum ersten Mal seit 10 Jahren in die Türkei zurück, um ihre Eltern zu besuchen und an der Hochzeit ihrer Schwester teilzunehmen. Sie freut sich auch darauf, ihren Bruder besser kennen zu lernen, der kurz nach ihrer Abreise geboren wurde und der nur einmal zusammen mit ihrer Mutter für zwei Wochen in der Schweiz war.

7. Ergebnisse der Analyse

Die Auswertung konzentrierte sich auf die Identifikation von relevanten Dimensionen der Arbeits- und Lebensbedingungen der befragten Hausangestellten. Es resultierten acht Dimensionen, von denen sich zwei auf die Entstehung des (vermeintlichen) Arbeitsverhältnisses beziehen und sechs auf die Arbeits- und Lebensbedingungen während ihrer Tätigkeit als Hausangestellte: Motivation für die Arbeit als Hausangestellte, Zustandekommen der Arbeitsverhältnisse, soziale Hintergründe der Arbeitgeber/innen, Arbeitsbedingungen, Beziehung zur Arbeitgeber/in, soziale Netzwerke am Arbeitsort, Kontakt zur Familie und Zukunftsperspektiven.

Diese Dimensionen wurden in ihrer internen inhaltlichen Struktur erfasst und ausgearbeitet. So konnten z.B. innerhalb der Dimension „Motivation“ drei Motivlagen erkannt werden, die unterschiedlich gelagert sind, sich aber gegenseitig nicht ausschliessen.

Diese Erkenntnisse zu den Dimensionen und ihrer unterschiedlichen internen Ausgestaltung werden im Folgenden systematisierend dargestellt und diskutiert. Damit werden die Kategorien zur Verfügung gestellt, in denen über die untersuchten minderjährigen Hausmädchen angemessen gesprochen werden kann. Die Zusammenhänge der unterschiedlichen Kategorien konnten hingegen nicht herausgearbeitet werden. Denn auf eine Typenbildung mittels systematischem Vergleich und unter Einbezug sämtlicher Dimensionen wurde auf Grund der Zusammensetzung des Samples und des zur Verfügung stehenden Materials verzichtet.

Es wird also deutlich, welche unterschiedlichen Motivlagen gegeben sind. Es kann aber nicht aufgezeigt werden, ob und welche Zusammenhänge zwischen der Motivlage und bestimmten Dimensionen der Arbeitsbedingungen bestehen, z.B. zu den Arbeitsbereichen o.a.m. Dies würde eben jenen aufwändigen Schritt einer Typenbildung voraussetzen, der hier aufgrund des limitierten Samples noch nicht vorgenommen wurde.

7.1 Motivation für die Arbeit als Hausangestellte

Alle minderjährigen Hausangestellten haben ihre Familien verlassen, um als Hausangestellte bei einer oder mehreren Familien zu arbeiten. Die schweizerischen Au-pairs migrieren temporär von der Deutschschweiz ins Welschland, wie das vor ihnen schon die Generation ihrer Mütter und Grossmütter gemacht hat. Die Gründe, die die jungen Frauen zu diesem Schritt veranlasst haben, unterscheiden sich stark. In dieser Arbeit interessieren die individuellen Gründe der jungen Frauen. Die Motivationsgründe können in drei Haupttypen eingeteilt werden und häufig gibt es eine Mischung der Gründe.

7.1.1 Anschlusslösung an die obligatorische Schulzeit

Einige junge Frauen wissen nicht, welchen beruflichen Weg sie nach der obligatorischen Schulbildung einschlagen wollen. Die Tätigkeit als Au-pair bietet dabei die Möglichkeit, den Entscheid über die berufliche Zukunft noch etwas hinauszuschieben.

„Die Schule, die ich in Frankreich machte, also das, was ich machte, also das gefiel mir nicht. Ich machte die Schule und ich machte Lehren (...) Ich arbeitete als Lehrling aber ich wurde nicht bezahlt und das gefiel mir nicht. Und dann hat mein Stiefvater mir erzählt, dass es Au-pairs in der Schweiz gibt. Und dann, also dann habe ich entschieden das zu machen“ (Amélie, Frankreich).

Die meisten jungen Frauen wissen ganz klar, was sie nach der Schule machen wollen. Nicht allen ist es jedoch gelungen, nach Schulabschluss eine Lehrstelle zu finden. Die Tätigkeit im Haushalt hilft die Zeit zu überbrücken, bis die jungen Frauen eine geeignete Anschlusslösung

für sich gefunden haben. Das trifft v.a. auf die Au-pairs zu, deren Zeit als Hausangestellte meistens auf ein Jahr beschränkt ist.

„Mir hat einfach die französische Sprache sehr gut gefallen und die Lehrstelle habe ich damals gerade nicht gefunden. In diesem Jahr war es sehr schlimm, es war sehr schwierig Lehrstellen zu finden und dann habe ich gedacht, es wäre eine gute Lösung. Weil ich spreche gerne französisch und Kinder habe ich auch gerne und dann habe ich einmal geschaut, und dann habe ich gerade eine Familie gefunden.“ (Flavia, Schweiz)

Das Au-pair-Jahr wird von den jungen Frauen nicht nur mit Arbeiten im Haushalt konnotiert, sondern es wird auch die Komponente des kulturellen Austauschs betont. Die jungen Frauen begeben sich in ein anderes (sprachliches) Umfeld, wo sie Erfahrungen sammeln und ihre Fremdsprachenkompetenz erweitern können. Das Au-pair-Jahr ist gesamtgesellschaftlich breit akzeptiert und die jungen Schweizerinnen berichten, dass auch ihre Schwester und/oder Mütter Erfahrungen als Au-pairs gesammelt haben.

„Meine Schwester ist vor neun Jahren auch, also sie hat ein Welschlandjahr gemacht, einfach im Internat und dann habe ich damals schon gesagt, das will ich auch machen. Und ja, dann habe ich einfach gesagt, ich will das machen. Weil ja, französisch finde ich eine schöne Sprache, ja eigentlich deswegen“ (Eveline, Schweiz).

Während für die schweizerischen Au-pairs die Tätigkeit im Haushalt auf ein Jahr beschränkt ist, kann sich diese Anschlusslösung auch auf einen längeren Zeitraum erstrecken. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen erhält ein Au-pair für maximal 24 Monate eine Bewilligung. Für diejenigen jungen Frauen, die ohne Bewilligung arbeiten, kann sich der als kurzfristig gedachte Aufenthalt und die Tätigkeit als Hausangestellte zu einer längerfristigen (Dauer-)Lösung entwickeln.

„Also ich habe dort die Sekundarschule abgeschlossen, dann bin ich hierher gekommen. (...) Ich war zwölfteinhalb Jahre alt, als ich hierher gekommen bin zu meiner Tante, um bei ihren Kindern Babysitter zu machen. (...) Meine Eltern haben mich gefragt: ‚Möchtest du das machen?‘ Und ich habe am Anfang gedacht, dass würde nur für kurze Zeit sein. Meine Eltern haben das auch so gedacht. Und dann ist es plötzlich länger geworden, und ich bin hier geblieben“ (Kader, Türkei).

7.1.2 Ökonomische Krisen

Die jungen Frauen kommen teilweise aus Ländern, die von starken Wirtschaftskrisen geprägt sind. Das pro Kopf Einkommen ist tief, die Arbeitslosigkeit hoch und die wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven für die Jugendlichen sind schlecht. Die jungen Frauen, die dieser Kategorie zugeordnet werden, kommen v.a. aus Lateinamerika und Afrika.

„In Bolivien hatten wir in der Familie viele Probleme. Und meine Mutter musste alles bezahlen und ich bezahlte alles, weil wir sind vier Personen in der Familie. Und jeder ist für sich selbst verantwortlich. Alles war ganz offensichtlich schwierig. Deshalb kam ich hierher. Was sollte ich in Bolivien machen? Ich habe dort keine Zukunft. Ich hatte keine Arbeit“ (Hermiña, Bolivien).

Armut wird auch von der ILO und der UNICEF als Grund für Migrationen genannt und als eine Ursache für die Existenz von minderjährigen Hausangestellten. Karrer u.a weisen jedoch darauf hin, dass es nicht die Armut per se ist, die die Migrationen auslöst. Vielmehr ist es der wirtschaftliche Unterschied zwischen den Ländern, der dazu beiträgt, dass ein Land zu einem Emigrations- bzw. Immigrationsland wird (Karrer, Turtschi, & Le Breton Baumgartner, 1996). Das zeigt sich auch in Europa, wo Personen aus dem Osten in den Westen migrieren. Hess, Lutz und Morokvasic haben das in ihren Untersuchungen im europäischen Kontext auf-

gezeigt. Je intensiver der Kontakt zwischen den Ländern mit unterschiedlichem ökonomischen Niveau, desto stärker tritt der Kontrast zwischen den Ländern hervor (Hess, 2000; Lutz, 2001; Morokvasic, 1993). Karrer u.a. haben die Hypothese aufgestellt, dass je stärker sich „Lebensstile, Wünsche und Bedürfnisse der Frauen von denjenigen ihrer Familien und Dorfgemeinschaften unterscheiden, desto grösser ist die Bereitschaft ins Ausland zu migrieren“ (Karrer et al. 1996:20).

Aber auch junge ausländische Frauen, die ihr Land aus anderen Gründen verlassen haben, können sich aufgrund ihrer schwierigen, finanziellen Situation in der Schweiz dazu entschliessen, als Hausangestellte zu arbeiten.

„Wir leiden hier, weil wir nicht arbeiten dürfen, und das Leben ist für uns sehr schwierig. Also, seit ich hier bin, habe ich nach einer Stelle gesucht. Ich kann alles machen, wischen, putzen, kochen, Kinder hüten. (...) Eigentlich ist das nicht die Arbeit, die ich suche, ich möchte etwas lernen, ich möchte in die Schule gehen. Aber es ist so in Ordnung, ich erhalte etwas Geld und sie (die Arbeitgeberin) ist eine nette Frau“ (Caroline, Nigeria).

7.1.3 Versprechungen

Die Hoffnung auf ein besseres Leben ist ein wichtiges Motiv für diese jungen Frauen, ins Ausland zu gehen und als Hausangestellte zu arbeiten. Die Vorstellungen der jungen Frauen stimmen mit der Wirklichkeit, die sie dann antreffen, oft nicht überein. Falls sie in ihren Heimatländern gehört haben, wie viel eine Hausangestellte verdienen kann, müssen sie bitter erfahren, dass man mit diesem Lohn hier nicht reich werden kann, wenn er überhaupt zum Leben reicht. Sie sind sich nicht bewusst, dass sie v.a. zu Beginn ihres Lebens hier, ökonomisch schlecht gestellt sein können.

Die jungen Frauen, die sich in einer schwierigen, finanziellen Situation befinden, sind empfänglich für Versprechen von Drittpersonen, ihre Situation könne sich durch einen kurzen Arbeitseinsatz massiv verbessern.

„Ich habe in Brasilien (...) für eine Frau geputzt (...) und sie hat mich gefragt, ob ich etwas mehr Geld verdienen wollte. Und ich habe natürlich ja gesagt. Und dann hat sie mich gefragt, ob ich in die Schweiz kommen wollte. Und dann habe ich gefragt für was, wo soll ich hin, was soll ich dort machen. Und sie hat gesagt: „Au-pair-Mädchen, dann kannst dort arbeiten und du verdienst sehr gut“. Ich habe keinen Lohn abgemacht, nichts. Ja, sie hat einfach gesagt, du verdienst sehr gut und in ein paar Monaten kannst du zurückkommen und mit dem Geld baust du dir ein Haus oder machst etwas für dich und deine Tochter“ (Belinda, Brasilien).

Die Versprechungen von Drittpersonen sind aber nicht nur finanzieller Art. Potenzielle Arbeitgeber/innen oder Mittelsleute versprechen den jungen Frauen und ihren Eltern, dass der Aufenthalt in der Schweiz eine grosse Chance sei. Familien mit Bildungsaspirationen, die Bildung mit einer guten Zukunft gleichsetzen, sind für solche Versprechungen sehr empfänglich.

„Sie sagte mir, du wirst dort studieren, du wirst dort lernen. Wir werden dir helfen. Du wirst wie unsere Tochter sein“ (Gloria, Peru).

Versprechungen werden nicht nur von Seiten der Arbeitgeber/innen gemacht, um die jungen Frauen als Hausangestellte rekrutieren zu können. Auch die jungen Frauen können ein Versprechen ablegen, das dazu führt, dass sie sich mit Hausarbeit durchs Leben schlagen. Dabei handelt es sich um Paare oder Familien, die zusammenleben wollen. Wenn der Familiennachzug von staatlicher Seite her nicht erlaubt ist, halten sich die Personen, die ihr privat abgegebenes Versprechen eingelöst haben, illegal auf. Wenn sie darauf angewiesen sind, etwas zu ihrem Lebensunterhalt beizutragen, ergibt sich für die Frauen oft nur die Möglichkeit, eine Arbeit als Hausangestellte, Putzfrau oder Kinderfrau zu suchen.

„Gut, ich kam hierher ohne mir grosse Gedanken zu machen, weil mein Verlobter hier war. Ich kam hierher, nachdem ich die Schule in Ecuador abgeschlossen hatte“ (Isabel, Ecuador).

7.2 Zustandekommen der Arbeitsverhältnisse

Es gibt drei verschiedene Arten, wie die Arbeitsverhältnisse zu Stande kommen.

7.2.1 Vermittlung durch Organisationen

Die jungen Frauen wenden sich an eine Organisation, die Stellen im Haushalt vermittelt. Die schweizerische Au-pair Organisation Pro Filia achtet darauf, dass sich die Wünsche der jungen Frauen bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitgeberfamilie mit deren Wünschen mehrheitlich decken. Nach drei Schnuppertagen kann der Vertrag bei gegenseitigem Einverständnis unterzeichnet werden.

„Ich habe mich bei Pro Filia angemeldet. Nachher hatte ich dort ein Vorstellungsgespräch und nachher haben sie mir gleich einige Familien gezeigt. Wird haben einen Fragebogen erhalten, auf dem man ankreuzen konnte, ob man Kinder möchte, oder Erwachsene, ob man ältere Leute möchte, und bei Kindern in welcher Altersgruppe“ (Eveline, Schweiz).

7.2.2 Vermittlung durch Privatpersonen

Bei der Vermittlung der Arbeitsstelle durch Privatpersonen kann es sich sowohl um bekannte als auch um verwandte Personen handeln. Jungen Frauen, die schon als Hausangestellte gearbeitet haben und ihre Arbeit zur vollen Zufriedenheit ihrer Arbeitgeber/innen ausführten, wurde ein Stelle als Hausangestellte bei deren Verwandten in der Schweiz vorgeschlagen.

„Sie (die Arbeitgeberin) hat gesagt, ich habe ein Schwester dort, die wohnt schon 32 Jahre in der Schweiz, du kannst dort arbeiten“ (Belinda, Brasilien).

Gute Referenzen spielen eine wichtige Voraussetzung bei der Vermittlung von Arbeitsverhältnissen.

„Meine Arbeitgeber sind alles Schweizer. Der Chef (...) fragte unter den Frauen in seiner Verwandtschaft nach, ob jemand eine junge Frau zum putzen brauche. Diese Frauen waren also verantwortlich dafür, dass mir mehr Arbeit gegeben wurde. Sie empfahlen mich anderen Frauen. Bis die ganze Woche ausgefüllt war und jetzt arbeite ich die ganze Woche“ (Isabel, Ecuador).

Arbeitsverhältnisse werden nicht nur durch Beziehungen am Arbeitsplatz vermittelt, sondern auch andere soziale Netzwerke können dazu beitragen, dass ein Arbeitsverhältnis zu Stande kommt.

„Ich bin Christin und als ich hierher kam, besuchte ich die Kirche. Und dort traf ich eine weisse Frau, die mich fragte, ob ich ihr helfen könne, die Küche zu putzen. Deshalb gehe ich dorthin“ (Caroline, Nigeria).

7.2.3 Vermittlung durch Inserate

Bei der Vermittlung durch Inserate und Anzeigen kann die Initiative sowohl von den Stellen Suchenden als auch von den potenziellen Arbeitgeber/innen ausgehen. Das gilt sowohl für vollzeitliche *live-in* Hausangestellte als auch für stundenweise Hausarbeit. Da sich die potenzielle Arbeitgeber/in und Arbeitnehmerin nicht kennen, gehen beide ein gewisses Risiko ein. Die Arbeitgeber/in weiss nichts über die Qualifikationen der zukünftigen Angestellten. Die

Arbeitgeber/innen nehmen an, dass die jungen Frauen aufgrund ihres Geschlechts Hausarbeiten ausführen können, und sie immerhin auch Inserate ausgehängt hatten, die auf Qualifikationen schliessen lassen (vgl. auch Lutz 2001).

„Am Anfang war es manchmal schwer. Ich hängte Anzeigen aus und die Leute riefen mich an. Einmal machte ich beispielsweise meine Arbeit schlecht. Ich überschwemmte das ganze Bad. Die Frau schickte mich fort, sie sagte mir, dass ich nicht putzen könne und weshalb ich überhaupt um Arbeit bitte“ (Isabel, Ecuador).

Aber nicht nur die Arbeitgeber/innen gehen ein Risiko ein, wenn sie eine unbekannte Person anstellen, auch die jungen Frauen können sich einer beträchtlichen Gefahr aussetzen. Die Tätigkeit im Haushalt findet im Privaten statt. Die Abhängigkeit von den Arbeitgeber/innen kann sehr gross sein und die Möglichkeiten sich bei Übergriffen zu wehren sind limitiert. Junge Frauen sind in diesem Kontext besonders gefährdet.

„Einmal bestellte mich ein Mann früh morgens. Er brachte mich mit seinem Auto zu einem Hochhaus. Er legte mir die Hand auf das Bein. Daraufhin begann ich nervös zu werden. (...) Er liess meinen Rucksack im Auto und führte mich in den obersten Stock, wo sich eine sehr kleine Wohnung befand. Sie bestand aus einem Zimmer und einer winzigen Küche und es gab nichts zu putzen. Auf dem Boden hatte es eine dreckige Matratze. Er begann die Fensterläden des einzigen Fensters zu schliessen, das auf eine Art kleinen Balkon hinausging. Er näherte sich mir und zog mir den Pullover aus, streichelte meine Schultern, und hängte ihn auf. Ich war sehr nervös und hatte Lust zu weinen. Aber in diesem Moment sagte ich kokett lächelnd zu ihm, dass er bitte unten meinen Rucksack hole, da ich bequeme Schuhe anziehen möchte. Aber ich hatte Lust zu weinen. (...) Er wollte die Türe mit dem Schlüssel abschliessen und ich sagte ihm, dass er die Türe nicht zu schliessen brauche. Er ging mit dem Lift nach unten und ich stieg schnell die Treppe hinunter und flüchtet rennend aus diesem Gebäude (...) Seither mag ich keine Anzeigen mehr aufhängen“ (Isabel, Ecuador).

Solche negativen Erfahrungen können zu psychologischen Problemen führen. Die Hausangestellten fühlen sich nicht mehr sicher und haben oft Angstzustände.

7.3 Arbeitgeber/innen

Die sozialen Hintergründe der Arbeitgeber/innen variieren beträchtlich. Es handelt sich dabei um schweizerische, aber auch ausländische und binationale Familien. Alle minderjährigen Hausangestellten waren bei Familien angestellt, die Kinder hatten. Sie mussten einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen, bzw. sich um die Grosskinder kümmern. Nur die jungen Frauen, die im Stundenlohn arbeiteten, waren z.T. in Haushalten ohne Kinder beschäftigt.

Bei einer Familie handelt es sich um eine Einelternfamilie. Bei allen andern Familien lebten beide Elternteile zusammen, aber nicht beide waren berufstätig. Während alle Männer 100% berufstätig waren, variierte der Grad der Beschäftigung bei den Arbeitgeber/innen beträchtlich. Einige gingen gar keiner beruflichen Tätigkeit nach, während andere teilzeit- oder vollbeschäftigt waren. Auch wenn gewisse Arbeitgeber/innen nicht in das Berufsleben integriert waren, hiess das nicht, dass sie deswegen häufiger zu Hause gewesen wären. Einige Frauen waren gesellschaftlich sehr stark engagiert und gingen auch abends vielen gesellschaftlichen Verpflichtungen nach. Während einige Arbeitgeberfamilien eher der Oberschicht zugerechnet werden können, gehören andere eher der Unterschicht an. Minderjährige Hausangestellte sind weder ein schichtspezifisches noch ein ethnisches Phänomen, sondern sie sind in der ganzen Schweiz anzutreffen.

7.4 Arbeitsbedingungen

7.4.1 Aufgabenbereiche

Alle jungen Frauen, die im Haushalt arbeiten, ist gemeinsam, dass sie putzen müssen. Wer im Stundenlohn arbeitet, übt hauptsächlich diese Tätigkeit aus, oft werden auch Kinder auf Stundenbasis gehütet. Die Minderjährigen, die als *live-ins* im Haushalt leben, werden noch mit zusätzlichen Haushaltsaufgaben betreut, wie kochen, waschen, bügeln. Der Grad der Verantwortung variiert dabei beträchtlich. Während einige junge Frauen eine grosse Eigenverantwortung haben, liegt bei anderen die Verantwortung hauptsächlich bei der Arbeitgeber/in. Einige junge Frauen haben einen klar strukturierten Arbeitsplan, der sich wöchentlich wiederholt und die Verantwortung liegt bei der Arbeitgeber/in. Bei Au-pairs, die über eine Organisation einen Vertrag abgeschlossen haben, werden nur Arbeitgeber/innen berücksichtigt, die die Hauptverantwortung im Haushalt wahrnehmen. Die Au-pairs haben dann v.a. eine Hilfsfunktion.

Ich muss „(e)infach im Haushalt helfen, also den Haushalt machen. Also ich muss schauen, dass die Kinder gefrühstückt haben. Den Jüngsten wecken und schauen, dass sie bereit sind für die Schule, danach den Haushalt. Am Montag die Zimmer staubsaugen, am Dienstag bügeln, am Mittwoch WC putzen, am Donnerstag die Betten wechseln und am Freitag einkaufen mit der Madame. Es ist eigentlich jede Woche dasselbe.“ (Eveline, Schweiz)

Diesen jungen Frauen gegenüber stehen andere, die in ihrem jungen Alter schon die volle Verantwortung für Kinder und Haushalt tragen und diese Tätigkeit selbständig wahrnehmen.

„Ich musste mich um die Wäsche kümmern, putzen und auf das Baby achten, das vor 2 Wochen geboren wurde. Ich musste mich v.a. um das Kind kümmern. Das Kind hatte Vorrang. Und nachher die Sachen im Haushalt. Aber nicht die Mahlzeiten. Sie kamen nicht nach Hause zum Mittagessen. Sie überliess mir alles. Es war putzen, bügeln, waschen“ (Hermiña, Bolivien).

Einige junge Frauen werden für spezifische Sonderaufgaben angestellt, auf die sie nicht vorbereitet sind, die sie aber auch nicht von den üblichen Haushaltstätigkeiten entlasten. So kümmert sich Amélie beispielsweise um eine schwerbehinderte junge Frau.

„Ich wasche sie, ich ziehe sie an, ich gebe ihr zu essen, nachher mache ich ihr die Toilette, alle Zähne putzen, ich mache das Bett. Und dann, wenn sie gegangen ist, mache ich auch ein wenig den Haushalt und ich koche, ich gehe mit dem Hund nach draussen, (...) jeden Tag gehe ich auch mit ihr spazieren, eineinhalb bis zwei Stunden. (...) Gegen acht Uhr neun Uhr bringe sie auch ins Bett, sie schaut fern, danach wasche ich das Geschirr, ich beendige, was ich gerade machte und wenn ich fertig bin, habe ich Zeit für mich“ (Amélie, Frankreich).

Minderjährige Hausangestellte arbeiten nicht nur bei ihren Arbeitgeber/innen, sondern sie werden von diesen auch zu befreundeten Familien geschickt, um dort ebenfalls im Haushalt zu arbeiten.

„Und es war überhaupt nicht nur zu den Kinder schauen, wie ihre Schwester gesagt hat, sondern ich musste alles machen. (...) Die Tochter war schon um sieben Uhr da, und ich musste die Kinder nehmen und sie hat die Kinder bei mir gelassen. Und bis die Chefin aufgestanden ist, habe ich zu ihnen geschaut. Und dann ist sie aufgestanden. Und dann zwei, dreimal in der Woche musste ich die Wohnungen von Freundinnen und auch von der Tochter putzen“ (Belinda, Brasilien).

Indem die jungen Frauen auch bei den Freundinnen ihrer Arbeitgeber/innen arbeiten, lernen sie deren Netzwerk kennen und teilweise auch nutzen, wie weiter unten ausgeführt wird.

7.4.2 Arbeitszeiten

Die Grösse des Aufgabenbereichs, den die jungen Frauen ausfüllen müssen, kann auch ihre Arbeitszeit beeinflussen. Die Arbeitszeiten unterscheiden sich stark. Frauen, die auf Stundenlohnbasis arbeiten, können ihr Arbeitsvolumen eher steuern, da sie Angebote ablehnen können, wenn sie es sich finanziell leisten können. Sie müssen sich jedoch auch bei schon bestehenden Arbeitsverhältnissen flexibel zeigen, und auf die Wünsche ihrer Arbeitgeber/innen eingehen, wenn sie längerfristig am Arbeitsverhältnis interessiert sind.

„Es kommt darauf an, manchmal arbeite ich 30 Minuten, manchmal zwei Stunden. Es kommt darauf an, ob sie mir hilft und was sie von mir verlangt“ (Carolyn, Nigeria).

Die jungen Frauen, die in der Wohnung ihrer Arbeitgeber/innen leben, berichten von Arbeitszeiten, die um fünf Uhr morgens beginnen und um 20 oder 21 Uhr abends enden. Mit Ausnahme der Au-pairs, die 35 Stunden pro Woche arbeiten müssen, existiert für die minderjährigen Hausangestellten kein Arbeitsplan.

„Also ich habe einfach jeden Nachmittag frei. (...) so um ein Uhr sind wir fertig mit dem Essen und allem und dann kann ich in die Stadt oder ich kann ins Zimmer oder draussen hocken, was ich will. (...) Und am Abend um fünf, halb sechs, sechs, so muss ich wieder anfangen. (...) Meistens beginnen wir so um sechs Uhr, essen so um sieben, nachher bis um acht, dann müssen die Kinder ins Bett“ (Eveline, Schweiz).

Aber auch die vertraglich festgesetzten Arbeitszeiten werden nicht immer eingehalten. Au-pairs die einen Vertrag über eine Organisation abgeschlossen haben, könnten sich bei Verletzungen der Arbeitszeiten an diese wenden. Nicht alle Au-pairs nehmen diese Möglichkeit wahr, bzw. wollen sie nicht wahrnehmen, da sie Arbeit und Freizeit vermischen. Die Definition, welche Tätigkeiten wann als Arbeit gelten und wann als Freizeitaktivitäten laufen, ist nicht immer klar. Die jungen Frauen thematisieren diese Durchmischung zwar, aber sie bewerten sie nicht negativ.

„Meistens hätte ich frei, zwei drei Stunden und müsste eigentlich erst von fünf bis acht wieder arbeiten. Aber meistens bin ich doch mit den Kinder zusammen, spiele mit ihnen, helfe ihr (Arbeitgeberin) etwas. (...) Bei schönem Wetter gehen wir nach draussen oder sonst weg“ (Flavia, Schweiz).

Gewisse minderjährige Hausangestellte sind nicht nur langen Arbeitszeiten ausgesetzt, sondern müssen ihren Arbeitgeber/innen rund um die Uhr zur Verfügung stehen und haben auch keine freien Tage.

„Die Katze urinierte immer auf das Bett der Madame und ich musste mitten in der Nacht aufstehen um zu waschen“ (Gloria, Peru).

Das Jugendarbeitsschutzgesetz wird in diesen Fällen missachtet, da die Sonderregelungen für Jugendliche bezüglich Nachtarbeit und Sonntagsarbeit, aber auch bezüglich der Pausen nicht eingehalten werden.

Bezahlte Ferien sind bei den minderjährigen Hausangestellten nur für die Au-pairs ein Thema. Sie haben das Anrecht auf fünf Wochen Ferien. Die Arbeitgeber/innen ziehen es vor, dass die jungen Frauen die Ferien mit ihnen abstimmen. Einige Hausangestellte begleiten ihre Arbeitgeber/innen auch in die Ferien, was für sie Mehrarbeit bedeuten kann und unter die Arbeitszeit fällt. Mehrarbeit kann aber auch erfolgen, wenn die Arbeitgeber/innen in die Ferien fahren, und die minderjährigen Hausangestellten zu Hause lassen und ihnen die ganze Verantwortung für den Haushalt übertragen, wie das bei Amélie geschah. Allerdings kann sich die Ferienabwesenheit der Arbeitgeber/innen auch entlastend auf die jungen Frauen auswirken, besonders wenn die Arbeitgeber/innen ihre Hausangestellten stark kontrollieren.

Allen minderjährigen Hausangestellten ist gemeinsam, dass sie bezüglich der Arbeitszeiten äusserst flexibel sein müssen und sie sich primär nach den Wünschen ihrer Arbeitgeber/innen zu richten haben.

7.4.3 Lohn

Wie die Arbeitszeiten ist der Lohn der minderjährigen Hausangestellten äusserst unterschiedlich. Er variiert zwischen Fr. 20.– bis 1'300.– pro Monat. Zwischen der Arbeitsdauer und dem Lohn besteht aber keine Beziehung. Unabhängig davon wie lange Caroline arbeitet, erhält sie den gleichen Lohn.

„Sie gibt mir immer 15 Franken“ (Caroline, Nigeria).

Gloria, die über Arbeitsstunden von fünf Uhr morgens bis 21 Uhr abends berichtet, erhielt zuerst pro Monat Fr. 50.–, nachher nur noch Fr. 20.– und am Schluss gar nichts mehr.

Die jungen Frauen sind willkürlichen Löhnen und Zahlungsmodi ausgesetzt. Teilweise wird der Lohn nicht der jungen Frau direkt ausbezahlt, sondern an ihre Eltern überwiesen.

„Sie hat das Geld zu meinen Eltern geschickt. Also nicht jeden Monat, so alle zwei Monate, 200 Franken oder 500. Oder wenn meine Mutter Geld gebraucht hat, haben sie es geschickt. Oder sonst haben sie mir etwas gegeben, etwas Kleines“ (Kader, Türkei).

Dass die (minderjährigen) Hausangestellten um ihre Löhne geprellt werden, ist kein seltenes Phänomen. Illegalisierte junge Frauen sind dafür besonders prädestiniert, wenn ihre Arbeitgeber/innen über ihren illegalen Aufenthalt informiert sind und können sich schlecht verteidigen.

„Ich wollte keine Probleme machen, allein deswegen weil ich illegal bin. Sie wusste, dass ich illegal war“ (Isabel, Ecuador).

Minderjährige, die aus dem Ausland kommen, können v.a. zu Beginn ihres Aufenthaltes die Höhe ihres Lohns nicht einschätzen. Umgerechnet in die Währungen ihrer Heimatländer mag der Betrag gross erscheinen, was sich hier damit kaufen lässt, kann aber sehr wenig sein.

„Und mein Lohn war Fr. 250 im Monat. Und ja, sie hat mir gesagt, das ist in der Schweiz ein grosser Lohn und ich hatte überhaupt keine Ahnung von Geld“ (Belinda, Brasilien)

Erst wenn die Frauen einige Zeit in der Schweiz verbracht haben und auch Kontakt zu anderen Hausangestellten knüpfen konnten, haben sie eine Vergleichsbasis.

Der Lohn besteht nicht immer nur aus Bargeld, sondern die Arbeitgeber/innen übernehmen auch andere finanzielle Verpflichtungen, wie z.B. die Kosten einer Sprachschule. Bei den Hausangestellten, die in der Wohnung ihrer Arbeitgeber/innen schlafen und essen, ist Kost und Logis Teil des Lohnes. Allerdings sind auch in diesem Kontext die Bedingungen äusserst unterschiedlich.

7.4.4 Essen

Die minderjährigen Hausangestellten aus Lateinamerika thematisieren, dass sie nicht mit ihren lateinamerikanischen Arbeitgeber/innen am Tisch essen durften, und dass sie oft nur die Reste bekamen und nicht genügend zu essen hatten. Diese Praxis haben die Arbeitgeber/innen aus ihren Heimatländern in die Schweiz übertragen und hier unverändert angewendet.

„Ich durfte nicht am Tisch bleiben, weil sie mit der Familie reden wollte. (...) Mein Lohn war zu klein, weil ich musste immer wieder Schokolade kaufen, dass ich etwas im Magen hatte. (...) Also die ersten paar Monate habe ich fast nur von Schokolade, Toblerone, gelebt“ (Belinda, Brasilien).

Mit dem Essen werden nicht nur die physiologischen Bedürfnisse gestillt, sondern Essen hat auch eine soziale Funktion. Das oben stehende Beispiel zeigt, dass Essen dazu gebraucht

wird, soziale Grenzen zu ziehen, es ist ein Mittel, das als Belohnung und Strafe eingesetzt wird.

„Ich hatte sehr kalt, meine Füße! Sie gingen in ein Restaurant und ich musste draussen warten mit dem Hund. Ich hatte Hunger. Es schien mir, dass es fünf oder sechs Jahre gedauert hat. Es war sehr lang“ (Gloria, Peru).

Dass das Essen ein Problembereich darstellen kann, zeigen auch die Richtlinien des Bundesamtes für Justiz, betreffend der Arbeitssituation von Hausangestellten bei internationalen Funktionären. Dort wird explizit erwähnt, dass die Hausangestellten das Recht auf gesunde Nahrung in genügenden Mengen haben (Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten 1998:12).

7.4.5 Wohnsituation

Die jungen Frauen wohnen in Untermiete, beim Freund, im Durchgangszentrum für Asyl Suchende und bei ihren Arbeitgeber/innen. Die *live-in* Situation bringt den Nachteil mit sich, dass die Hausangestellten rund um die Uhr verfügbar sind. Andall hat festgestellt, dass die Hausangestellten es vorziehen, nicht bei ihren Arbeitgeber/innen zu wohnen, da ihre Privatsphäre dort oft nicht genügend gesichert ist (Andall 2000). Das Umgekehrte trifft jedoch auch zu. Hausangestellte erhalten Einblick in das Privatleben ihrer Arbeitgeber/innen. So können Briefe und persönliche Dokumente kontrolliert werden, wenn kein Respekt vor der jeweiligen Privatsphäre existiert. Sowohl die Arbeitnehmerin als auch die Arbeitgeber/in kann sich möglicherweise Zugang zu Informationen verschaffen, die nicht für sie bestimmt sind.

„Mein Vater kannte eine Deutsche, die nach Peru kam und er hat ihr einen Brief mitgegeben. Die Madame hat ihn erhalten, aber sie hat mir den Brief nicht gegeben. Und einmal musste ich in ihren Papieren etwas suchen und ich fand das Foto meiner Schwester – ein Foto“ (Gloria, Peru).

Wer alleine wohnen will, braucht jedoch eine Aufenthaltsbewilligung, um die Wohnung mieten zu können. Wer keine solche hat, muss in Untermiete leben. Die Vermieter/innen nutzen die Situation ihrer Untermieter/innen aus, indem sie überhöhte Mieten verlangen. Sie sind sich bewusst, dass es für Illegalisierte schwierig ist, eine Unterkunft zu finden.

„Ich hatte immer wieder Probleme, nicht wegen mir, sondern wegen der Wohnungsmieterin. (...) Zum Beispiel zahlte sie für die Wohnung Fr. 800 und es gab fünf Personen, da teilt man 800 durch fünf Personen, aber sie, sie teilte nicht“ (Hermiña, Bolivien).

Die Bedingungen unter denen die Frauen in den Familien ihrer Arbeitgeber/innen wohnen, reichen vom eigenen Zimmer mit Waschgelegenheit bis zu einer im WC aufbewahrten Matratze ohne festen Platz zum Schlafen. Einige Frauen durften ihr Zimmer selbst gestalten, während anderen kaum Platz gewährt wurde, persönliche Gegenstände aufzubewahren.

In den Richtlinien zur Anstellung von privaten Hausangestellten durch internationale Funktionäre wird folgendes festgehalten:

„The private servant is entitled to a room of his or her own which meets health and safety requirements, which can be locked with a key, is well-lit, well-heated and ventilated and equipped with the necessary furniture (bed, table, chair, locking wardrobe), and access to suitable toilet and washing facilities“ (Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten 1998:12).

7.4.6 Erfahrungen mit Gewalt

Einige jugendliche Hausangestellte haben im Verlauf ihrer Tätigkeit auch Erfahrungen mit Gewalt gemacht. Dabei kann es sich sowohl um strukturelle, psychische als auch physische Gewalt handeln. Unter struktureller Gewalt sind Handlungen zu verstehen, die die Hausange-

stellten beispielsweise in ihrer Bewegungsfreiheit einschränken, z.B. das Verbot auszugehen aber auch die Tatsache, dass den Hausangestellten keine Privatsphäre oder kein eigener Schlafplatz zugestanden wird, kann als Form struktureller Gewaltausübung verstanden werden.

Physische und psychische Gewaltausübung sind oft miteinander verbunden. Die jungen Hausangestellten die diesbezüglich Erfahrungen gemacht haben, thematisieren dabei v.a. sexuelle Übergriffe.

„Und der Mann von der Tochter dieser Frau (der Arbeitgeberin), ist ein Brasilianer. Und er ist immer wieder zu mir gekommen und wollte mit mir schlafen. Und er ist mir damit in den Ohren gelegen. Er ist Zahnarzt in Brasilien (...) und sie denken immer, die Angestellten sind für alles da. (...) Und er hat mich die ganze Zeit gestört, weil ich konnte das nicht sagen. Wenn ich das meiner Chefin oder ihrer Tochter sagen würde, würden die mich rausschmeissen. Sie glauben den Angestellten nie, die Brasilianer. Vielleicht nicht alle, aber normalerweise ist das so“ (Belinda, Brasilien).

Die Jugendlichen bleiben mit diesen Erfahrungen alleine, weil die Täter oft im gleichen Haushalt wohnen, wie im Fall von Gloria, oder mit der Arbeitgeberfamilie verwandt oder bekannt sind. Das macht es für die jungen Hausangestellten um so schwieriger, Anzeige zu erstatten, da sie damit rechnen müssen, ihre Stelle zu verlieren. Der Druck auf die jungen Frauen ist deshalb extrem gross und wirkt sich auch auf ihre psychische Gesundheit aus.

7.4.7 Sprachkurs

Mit einer Ausnahme haben alle minderjährigen Hausangestellten einen Sprachkurs besucht. Das ist auch im Interesse der Arbeitgeber/innen, da sie von ihren Hausangestellten verlangen, dass sie sich vor Ort orientieren können, ev. Einkäufe machen können und fähig sind, Botengänge auszuführen. Die jungen Frauen konnten aber nicht in gleichem Ausmass von den Sprachkursen profitieren. Einige waren aufgrund der Arbeitszeit zu müde, um noch neuen Stoff aufzunehmen, andere hatten Zeit, sich intensiv auf eine Prüfung vorzubereiten und ein Diplom zu erlangen. Auch die mündlichen Sprachkompetenzen der jungen Frauen unterscheiden sich stark. Nicht alle haben Gelegenheit, ihre Kenntnisse anzuwenden. Wer kleine Kinder oder behinderte Menschen betreut, die (noch) nicht sprechen können, kann seine neu erworbenen Sprachkenntnisse am Arbeitsplatz nur minim anwenden und nicht erweitern. Auch wenn die Arbeitgeber/innen mit der Hausangestellten in ihrer Muttersprache sprechen, kann sie ihr Vokabular nicht erweitern.

7.5 Beziehung zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber

Die Beziehung zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und der Hausangestellten ist durch ein grosses Ungleichgewicht charakterisiert. Wie auch in anderen Berufsbereichen lässt sich ein Teil dieses Ungleichgewichtes durch den Altersunterschied und die Rolle als Arbeitgeber/in bzw. als Angestellte erklären, das impliziert sowohl soziale als auch finanzielle Unterschiede. Die Tatsache, dass die jungen Hausangestellten oft bei ihren Arbeitgeberfamilien wohnen, fügt dem bestehenden Ungleichgewicht noch ein weiteres hinzu, nämlich das Verhältnis zwischen Vermieterin und Mieter. Wie im Diskurs zur Hausarbeit ausgeführt, überschneidet sich hier der Arbeitsbereich mit dem Wohnbereich und das Private wird öffentlich. Da die Hausangestellte sich im Privatbereich der Arbeitgeber/in bewegt, wird diese für die Hausangestellte auch verletzlich. Die Arbeitgebenden können aufgrund der Arbeitsbeziehung die Angestellte nicht aus ihrem Privatbereich verdrängen. Sie können jedoch versuchen, die Angestellte mit anderen Mitteln auf ihren „Platz“ zu verweisen. Einige Arbeitgeber/innen

fühlen sich durch die Anwesenheit einer Angestellten gestört und reagieren, indem sie die Hausangestellte erniedrigen.

„Und wenn sie von der Arbeit nach Hause kam, (sagte) die Madame: „Bring mir Wasser um meine Füße zu waschen!“ Und ich musste ihr die Füße waschen. Sie fühlte sich wie eine Königin. Nicht nur das. Es sind so viele Sachen passiert. (...) Und klar, eine Campesina beutet man aus!“ (Gloria, Peru).

Die Hausangestellten werden aus dem Privatbereich gedrängt, indem sie nicht am Tisch mit der Familie essen dürfen, indem ihnen kein Zimmer zur Verfügung gestellt wird, wo sie ungestört sein können und auch einen eigenen Privatbereich haben, sowie indem sie geduzt werden und ihre Arbeitgeber/in oder auch deren Kinder, die mit ihr gleichaltrig sind, sitzen müssen, wie im Fall von Gloria. Lan (2003) spricht in diesem Zusammenhang von *boundary work*.

Einige Arbeitgeber/innen versuchen die Hausangestellten nicht nur aus ihrem Privatbereich herauszudrängen, sondern greifen massiv in die Privatsphäre der jungen Frauen.

„Und mit den Kleidern auch, sie wollten nicht, dass ich ärmellos anziehe. Und sie haben immer so (negativ) reagiert, wenn ich die Nägel lackierte. Und ich habe das einfach nicht akzeptiert. Und ich habe gesagt, dass bringt immer Ärger zwischen meiner Tante und ihrem Mann. Und dann habe ich gesagt, ok, ich mach das, was sie wollen. Und nachher habe ich gesagt, ich möchte in die Türkei zurück gehen“ (Kader, Türkei).

Nicht nur Kleidervorschriften werden den Hausangestellten von Seiten ihrer Arbeitgeber/innen gemacht, im Extremfall kann die Verletzung der Privatsphäre so weit führen, dass sie Einfluss auf deren Sexualleben nehmen.

„Danach hat er (der Freund) mich zu sich nach Hause eingeladen zum Übernachten und am nächsten Tag sollte ich früh gehen um zu arbeiten. Und ich habe gesagt, das ich das nicht machen könne. Und die Frau hat auch gesagt, ich dürfte das nicht machen (...) weil am nächsten Tag wäre ich zum Arbeiten zu müde“ (Belinda, Brasilien).

Da die Hausangestellte einen grossen Teil ihrer Zeit im Haus bzw. der Wohnung verbringt, ist sie auch darüber informiert, wer ein und aus geht. Sie kennt möglicherweise das Netzwerk der Arbeitgeberfamilie und leistet ebenfalls *boundary work*, indem sie dieses Netzwerk auch für ihre Bedürfnisse anzapft. Für Hausangestellte, die in ihrer Mobilität aufgrund von Verboten der Arbeitgeber/in beschränkt sind, ist das die einzige Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen. Falls sie es schaffen, dass sich zwischen einer Person, die dem Netzwerk ihrer Arbeitgeber/in angehört und ihr selbst ein Vertrauensverhältnis entwickelt, ist es oft besser für sie und für ihre Vertrauensperson dies nicht offen zu zeigen.

Aber nicht nur Hausangestellte versuchen Einfluss auf das Netzwerk ihrer Arbeitgeber/innen zu nehmen, sondern das Umgekehrte trifft auch zu. Wenn die Arbeitgeberfamilie Kenntnisse über das Netzwerk ihrer Angestellten auch im Heimatland hat, kann das im Konfliktfall dazu führen, dass Personen aus diesem Netzwerk bedroht und eingeschüchtert werden.

“Sie fuhren nach Peru, um meine Familie zu manipulieren. (...) Sie sagten meinem Vater: „Deine Tochter ist im Gefängnis. Du musst ihr sagen, dass sie ihre lügnerischen Anschuldigungen zurückziehen muss. (...) Meine Schwester schrieb mir dann einen Brief und sagte mir: Du musst irgendetwas zurückziehen. Was ist es denn, das du zurückziehen sollst? Zieh es zurück!“ Sie sagten (zum Vater) , falls ich es nicht zurückziehe, dann werden sie ihnen in Peru etwas antun. So war das“ (Gloria, Peru).

7.6 Soziale Netzwerke am Arbeitsort

7.6.1 Faktoren, die die Netzwerkbildung beeinflussen

Die jungen Hausangestellten haben es nur begrenzt oder gar nicht geschafft, sich an ihrem Arbeitsort, weg von der Familie und ihren bisherigen Freunden, ein soziales Netz aufzubauen. Bei Frauen, die es in Ansätzen geschafft haben, sich ein neues Beziehungsnetz aufzubauen, handelt es sich v.a. um ethnische Netze. Dafür können mehrere Faktoren verantwortlich sein. Sie werden im folgenden kurz dargestellt:

Sprachschwierigkeiten

Alle jungen Hausangestellten befinden sich in einer neuen sprachlichen Umgebung. Das kann sich bei der Kontaktaufnahme als Hindernis entpuppen, da es die Kommunikation mit der einheimischen Bevölkerung erheblich erschwert.

Unregelmässige Arbeitszeiten

Unregelmässige Arbeitszeiten führen dazu, dass es für Hausangestellte schwierig ist, soziale Kontakte zu pflegen. Sie müssen sich flexibel nach den Arbeitswünschen ihrer Arbeitgeber/innen richten, und können Treffen nur kurzfristig abmachen, bzw. müssen sie oft kurzfristig wieder absagen.¹⁶ Das wirkt sich nicht förderlich auf neue Freundschaften aus. Die Hausangestellten versuchen, ihre sozialen Kontakte während der Arbeitszeit zu pflegen. Das geht besonders gut bei jungen Frauen, die Kinder betreuen. Aber auch hier kommen die Treffen meistens spontan zu Stande:

„Also (ich treffe das andere Au-pair) einfach ab und zu, dazwischen an einem Nachmittag, wenn es schön ist. Dann ist es gut und wir können nach draussen gehen“ (Flavia, Schweiz).

Die unregelmässigen Arbeitszeiten von Hausangestellten können dazu führen, dass eine Abmachung über längere Zeit nicht stattfinden kann, weil sich die freie Zeit der Hausangestellten nicht überschneidet.

Zeitdauer des Aufenthaltes

Im Unterschied zu den übrigen Hausangestellten haben die Au-pairs einen klaren zeitlichen Rahmen für ihren Aufenthalt, der meistens ein Jahr beträgt. Das fehlende soziale Netz der meisten Au-pairs hängt auch damit zusammen, dass sie sich noch nicht sehr lange an ihrem Arbeitsort aufgehalten haben und erst wenige Integrationsleistungen erbringen konnten. Das Bewusstsein, nur vorübergehend an diesem Ort zu sein, kann auch dazu führen, dass sie nicht allzu stark daran interessiert sind, am Arbeitsort ein soziales Netz aufzubauen, zumal sie meistens regelmässig am Wochenende nach Hause fahren.

Anders sieht es für die Hausangestellten aus, die ein zeitlich unbefristetes Arbeitsverhältnis haben. Sie sind auf ein soziales Netz und Gleichaltrige angewiesen, schaffen es jedoch nur begrenzt, sich zu vernetzen.

Verbote

Ein weiterer Grund für das Fehlen von sozialen Netzen am Arbeitsort sind Verbote von Arbeitgeber/innen. Zum Teil greifen sie massiv in die Privatsphäre ihrer Hausangestellten ein.

¹⁶ Diese Erfahrungen wurden beim Interviewen auch gemacht. Das Interview konnte nur kurzfristig abgemacht werden und wurde teilweise auch sehr kurzfristig abgesagt.

„Ich erhielt keine Erlaubnis auszugehen. Ich erhielt keine Erlaubnis mit jemandem zu sprechen. (...) Die Madame gab mir ein Telefon, mit welchem sie mich kontrollierte. Wo bist du, wohin gehst du, all das“ (Gloria, Peru).

Auf diese Weise wird der Aktionsradius der jungen Frauen stark eingeschränkt und sie haben fast keine Gelegenheit, überhaupt neue Kontakte zu knüpfen bzw. bestehende aufrechtzuerhalten.

„Ich habe ein paar Freundinnen kennen gelernt und dann wollte ich auch mit ihnen etwas trinken. Es gab immer Probleme, entweder wollten die Kinder mit mir zusammen mitkommen oder meine Tante hat mich nicht gelassen. Du bist schwarz hier, oder es passierte etwas oder so“ (Kader, Türkei).

Die Arbeitgeber/innen sind sich sehr wohl dem Risiko bewusst, wenn sie Hausangestellte ohne Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung anstellen. Sie versuchen dieses Risiko für sich möglichst zu minimieren, und zwar auf Kosten der Mobilität und des sozialen Netzwerkes der jungen Hausangestellten.

Feindbilder

In dem die jungen Frauen Verbote auferlegt bekommen und eingeschüchtert werden, erreichen die Arbeitgeber/innen ihre Isolation. Den jungen Frauen wird teilweise erzählt, dass die Schweizer schlechte Menschen sind, mit denen man jeglichen Kontakt vermeiden sollte, und falls Kontakte zu Stande kommen, würden diese kontrolliert, indem nachgefragt werde, worüber gesprochen wurde. Die Öffentlichkeit wird mit Feindlichkeit gleichgesetzt. Auf diese Weise eingeschüchtert, haben die jungen Frauen keine Gelegenheit, ihre Arbeitsbedingungen mit denjenigen von anderen Hausangestellten zu vergleichen. Sie haben fast keine Möglichkeit, sich Unterstützung zu holen und sehen sich alleine in einer feindlichen Umgebung. Dies gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Bereich. Auf den Hausangestellten in dieser Situation lastet ein grosser psychischer Druck.

7.6.2 Unterstützende Netzwerke

Junge Hausangestellte, deren Mobilität stark beschnitten ist, können nur durch bestehende Kontakte ihrer Arbeitgeber/innen ein Netzwerk aufzubauen. Sie können versuchen, zu den Freundinnen oder nahe stehenden Personen ihrer Arbeitgeber/in ein Vertrauensverhältnis zu schaffen.

„Ihre Schwester hat gesehen, dass sie mich schlecht behandelt. (...) Sie sagte mir: „Geh mit der Kleinen spazieren und ergreife die Flucht. Mach das so. Ich kann mich nicht mit meiner eigenen Schwester anlegen“. Sie sagte mir, ich solle zur Polizei gehen und Anzeige erstatten. Sonst wird dich der Sohn missbrauchen und wenn du schwanger wirst, was wirst du dann machen?“ (Gloria, Peru).

Die Bekannten oder Verwandten der Arbeitgeber/in mögen dadurch in einen Loyalitätskonflikt geraten, aber für junge Hausangestellte, ist das die einzige Möglichkeit, ein Kontaktnetz zu knüpfen und aus ihrer Isolation herauszutreten.

Jugendliche Hausangestellte, deren Aktionsradius nicht primär auf das Haus beschränkt ist, können sich Unterstützung auch anderswo suchen. Es kann sich um eine kirchliche Vereinigung, eine Lehrperson in der Sprachschule, eine Verwandte oder auch um eine/n Freund/in handeln. Je besser ein/e Freund/in mit den hier herrschenden Verhältnissen vertraut ist, desto eher kann er/sie der jungen Frau Unterstützung bieten. Die Unterstützung kann materieller oder immaterieller Art sein. Sie kann beispielsweise in Form von Kleidern oder Nahrungsmittel gegeben werden, es kann sich um Tipps bei der Stellen- oder Unterkunftssuche handeln und sie kann in Form von moralischer Unterstützung erfolgen. Ohne Unterstützung von aussen, bzw. der Gewissheit, dass diese Unterstützung bei Bedarf angefordert werden kann, ist es

für die jungen Hausangestellten fast unmöglich, ihre Situation, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Wie sehr sie im Ernstfall auf diese Unterstützung zählen können, ist unterschiedlich.

„Sie (die Cousine) hat mir viel geholfen, das muss ich sagen. Wegen ihr bin ich weiter hier geblieben. Sie hat mich immer nach draussen mitgenommen, auf Spaziergänge und sie hat mir Kleider gekauft und sie hat verstanden, was ein junges Mädchen, was ich brauche. Sie hat mich ganz gut verstanden, sie hat mir ganz viel geholfen“ (Kader, Türkei).

Der Kontakt zu Gleichaltrigen ist für die Entwicklung der Persönlichkeit der jugendlichen Hausangestellten wichtig. In den Peergroups haben die Jugendlichen die Möglichkeit, Sichtweisen und Gefühle unter Personen gleichen Rangs und mit vergleichbarem Erfahrungshorizont auszutauschen, ohne dass eine überlegene Person in kulturell festgelegtes Wissen und Können einführt. Die Jugendlichen bemühen sich hier, ihre eigene Lebenswelt zu konstruieren und einen eigenen Raum für die Selbstentfaltung zu sichern (Hurrelmann, 2002). Jugendlichen Hausangestellten mit eingeschränkter Mobilität fällt es besonders schwer, einerseits überhaupt Kontakte zu Gleichaltrigen mit *vergleichbarem* Erfahrungshorizont herzustellen und andererseits auch zu pflegen. Die „tertiäre Sozialisation“ durch Gleichaltrigengruppen findet bei den jungen Hausangestellten mit eingeschränkter Mobilität wenn überhaupt unter erschwerten Bedingungen statt und beeinträchtigt ihre Persönlichkeitsentwicklung. Neben Privatpersonen, die die jungen Frauen unterstützen können, finden sich im Zusammenhang mit den Au-pairs auch die Organisationen. Die Au-pairs, die ihre Stelle über eine Organisation gefunden haben, können in Bezug auf Probleme mit der breitesten Unterstützung rechnen, da sie neben der Organisation auch noch die Eltern in relativer Nähe haben, die unterstützend eingreifen könnten.

7.6.3 Problematik ethnischer Netzwerke

Ein Netzwerk dem keine kulturellen Verständigungsprobleme zu Grund liegen, erleichtert die Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteur/innen. Dabei kann es sich sowohl um gleichaltrige Personen als auch um Erwachsene handeln, die der gleichen ethnischen Gruppe angehören und/oder die gleiche Nationalität, kulturelle Leitwerte oder Sprache teilen. Das Verhältnis der ausländischen Hausangestellten zu ihren ethnischen Netzwerken ist jedoch ambivalent. Einerseits fühlen sie sich wohl und haben das Bedürfnis mit Landsleuten zusammen zu sein, ohne kulturellen und v.a. auch sprachlichen Klärungsbedarf, andererseits können ethnische Netzwerke auch problematisch sein, da sie teilweise von starker Konkurrenz geprägt sind.

Eine Möglichkeit, sich am Arbeitsort trotzdem zu vernetzen, ist der Kontakt zu Personen der gleichen Muttersprache. Der Besuch eines Sprachkurses hilft nicht nur, die Sprachschwierigkeiten in der neuen Umgebung zu reduzieren, sondern sie bietet Gelegenheit, Kontakte mit andern Personen zu knüpfen und ein soziales Netz aufzubauen. Dies trifft besonders auf die Au-pairs in der Romandie zu, die im Sprachkurs andere Deutschschweizerinnen kennen lernen und in ihr Beziehungsnetz integrieren.

„Nachher hat die Schule begonnen, dann habe ich einige kennen gelernt und nachher war (...) ein Treffen der Au-pairs Mädchen und dort habe ich Leute kennen gelernt. Und jetzt fahre ich einfach immer mit denen die auch von L. herkommen mit dem Zug, da ist man automatisch mit denen zusammen“ (Eveline, Schweiz).

Diese Netzwerke der Au-pairs aus der Deutschschweiz sind für sie wichtig, da sie so Gleichaltrige in einer ähnlichen Situation kennen lernen. Für den Fremdspracherwerb sind sie hingegen nicht sehr förderlich.

Die ethnischen Netzwerke der Ausländer/innen sind teilweise von Neid und Misstrauen geprägt. Es wird oft verschwiegen, wer illegalisiert ist und wer über welchen Aufenthaltstatus verfügt.

„Das Schwierigste hier ist auch, wenn es Personen aus deinem Land gibt (...), die dir Probleme machen, und die dich nicht in Ruhe leben lassen. Wenn du alleine bist, stören sie dich mehr, weil du eben alleine bist und keine Familie hast. Aber man muss lernen, sich zu verteidigen. Das scheint mir abgesehen von der Arbeit das Schwierigste“ (Isabel, Ecuador).

Die Personen versuchen innerhalb des ethnischen Netzwerkes möglichst keine persönliche Angriffsfläche zu bieten, um Probleme für sich zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, ziehen sie sich aus dem Netzwerk zurück.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die minderjährigen Hausangestellten einen grossen Teil ihrer Freizeit am Arbeitsort alleine verbringen. Falls sie es geschafft haben ein Netzwerk aufzubauen, leidet oft die Qualität der Beziehung aufgrund der Arbeitsbedingungen. Die neuen Netzwerke am Arbeitsort sind hauptsächlich ethnischer Art. Diesen ethnischen Netzwerken gegenüber sind Ausländer/innen oft ambivalent eingestellt, da die Netzwerke von Neid und Missgunst geprägt sind. Abgesehen von den Hausangestellten, die sich am Arbeitsort in einen Mann verliebt haben, existieren praktisch keine intensiveren Kontakte zwischen den Hausangestellten und der einheimischen Bevölkerung.

7.7 Kontakt zur Herkunftsfamilie

Kontakte zur Herkunftsfamilie können entweder durch Besuche, oder durch Telefonanrufe und schriftlichen Verkehr beibehalten werden. Die Au-pairs unterscheiden sich in diesem Zusammenhang klar von den jungen Hausangestellten, die von weiter weg kommen. Die schweizerischen Au-pairs können jedes Wochenende zu ihren Eltern nach Hause fahren und nehmen diese Gelegenheit auch wahr. Ebenfalls regelmässig nach Hause fahren, kann das Au-pair aus Frankreich, allerdings nicht in den selben zeitlichen Abständen. Wie intensiv der Besuchskontakt mit dem Elternhaus im Ausland gepflegt werden kann, ist nicht nur eine Frage der geografischen Distanz, sondern ist auch von rechtlichen und finanziellen Aspekten abhängig. Wer keine gültige Aufenthaltsbewilligung vorweisen kann, kann die offiziellen Grenzübergänge nicht benutzen, sondern muss beim Verlassen des Landes ein grosses Risiko auf sich nehmen und kann nicht sicher sein, ob die Einreise auch wieder gelingt.

Wenn der Kontakt zur Familie nicht über Besuche aufrecht erhalten werden kann, muss er schriftlich oder telefonisch erfolgen. Die telefonischen Kontakte zu den Eltern werden zum Teil von den Arbeitgeber/innen streng kontrolliert und unterbunden.

„Es vergingen zwei oder drei Monate und ich konnte zu niemanden eine Kontakt herstellen, weil ich nicht wusste, wie man telefoniert, wie man eine Karte kauft, nichts. Sie wollte nicht das ich (zu Hause) anrufe. Aber meine Eltern haben kein Telefon zu Hause. Ich muss meine Eltern in einer Kabine anrufen, von wo aus sie jemand holt“ (Gloria, Peru).

Es ist nicht nur eine finanzielle Frage, dass die Arbeitgeber/innen nicht bereit sind, die hohen Telefonkosten ins Ausland zu tragen, sondern sie wollen den Kontakt verbieten. Gewisse Hausangestellte durften das Telefon ihrer Arbeitgeber/in nicht benutzen, um nach Hause zu telefonieren, ebenso wenig durften sie Telefonanrufe von zu Hause empfangen.

Die meisten jungen Frauen vermissen ihre Eltern. Bei denjenigen Hausangestellten, die in besonders jungen Jahren von zu Hause weggegangen sind, ist dies umso ausgeprägter.

„Am Anfang, nur am Anfang war ich von meinen Eltern weg und das war ein bisschen schwierig. Aber nachher (gab) es etwas (zu tun), (...) es gab viel zu tun“ (Kader, Türkei).

Der Kontakt zu den Eltern kann besonders heikel sein, wenn die Arbeitgeberfamilie und die Eltern in einer Verwandtschaftsbeziehung zueinander stehen.

„Ich konnte schon telefonieren, alle zwei Wochen (...). Also ich habe das meinen Eltern nicht erzählt, was ich erlebt habe. Ich wollte nicht, dass sie alles wissen und sie haben sich ja schon genug Sorgen gemacht wegen mir. (...) Sie haben gesagt, deine Tante ist wie deine Mutter. Sie ist eine ganz liebe Frau, (...) du musst deiner Tante zuhören, was sie dir sagt. Sie zeigt dir immer den richtigen Weg. Und ich habe gesagt ja, ok. Mami, ja ok“ (Kader, Türkei).

Wenn sich Arbeitsbeziehungen mit Verwandtschaftsbeziehungen verknüpfen, wird es auch viel schwieriger, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, bzw. Kritik anzubringen. Noch schwieriger wird die Situation, wenn zwischen der Arbeitgeber/in und den Verwandten im Heimatland eine finanzielle Abhängigkeit herrscht, der sich die junge Hausangestellte bewusst ist.

„Ich habe nichts gesagt und sie (die Eltern) haben nichts gesagt und wir haben darüber nicht gesprochen. Damals war ich klein. Aber ich habe auch überlegt, ich muss bleiben und sie schicken meinen Eltern Geld. (...) Ich hatte eine grosse Verantwortung“ (Kader, Türkei).

Das Bewusstsein, dass die Familie vom Einkommen der Hausangestellten abhängig ist, führt dazu, dass die junge Frau versucht, in schwierigen Situationen auszuharren. Das Kind fühlt sich für die Eltern schon in sehr jungen Jahren verantwortlich. Gleichzeitig leidet es darunter und entwickelt auch negative Gefühle gegen die Eltern und die Beziehung kann stark materialistisch aufgeladen werden. Allerdings sind die Rollen im Vergleich zur „commodified motherhood“ umgekehrt verteilt (Parrennas, 2001).

Falls die Hausangestellten ihren Lohn ausbezahlt bekommen und er genügend gross ist, schicken viele von ihnen regelmässig Geld nach Hause. Sie tragen in ihrem Rahmen zu den Finanzströmen bei, die von den Migrant/innen weltweit in ihre Heimatländer geschickt werden. Durch die lange Abwesenheit einiger Hausangestellten von ihren Familien, findet auch eine Entfremdung von der Familie statt. Jüngere Geschwister kennen ihre älteren Schwestern, die irgendwo im Haushalt als Hausangestellte arbeiten, nur aus Erzählungen und von Fotos.

7.8 Zukunftsperspektiven

Die Wünsche der jungen Hausangestellten bezüglich ihrer Zukunft lassen sich in zwei Hauptkategorien unterscheiden:

Diejenigen Hausangestellten, die über keinen gesicherten Aufenthaltsstatus verfügen, hoffen, dass sie in nächster Zukunft eine B-Bewilligung erhalten. Mit dem Erhalt einer Bewilligung erhoffen sich die Migrant/innen für ihren Alltag grosse Erleichterungen. Sie können einer legalen Beschäftigung nachgehen, in eigenem Namen eine Wohnung mieten und ihre Rechte als Arbeitnehmer/innen leichter einfordern. Sie können ihr Leben längerfristig planen und müssen nicht mehr jederzeit damit rechnen, dass sie aus der Schweiz weg gewiesen werden.

Die andere Hauptkategorie betrifft die *berufliche* Zukunft. Alle jungen Frauen möchten sich weiterbilden, sei es, dass sie eine Lehre beginnen oder eine weiterführende Schule besuchen möchten. Die Frauen, die keine aufenthaltsrechtlichen Probleme haben, haben inzwischen eine Lehrstelle gefunden, bzw. schon angetreten. Sie haben dank der Unterstützung aus ihrem Umfeld die Arbeit als Hausangestellte nur während eines begrenzten Zeitraums ausgeführt, auch wenn diese „vorübergehende“ Beschäftigung zum Teil fünf Jahre gedauert hat.

Eine einzige Hausangestellte, hat ihren Einsatz noch einmal um sechs Monate ausgedehnt, nachdem sie ihr Au-pair-Jahr schon um ein weiteres verlängert hat. Sie ist sich bewusst, dass

sie eine Ausbildung machen sollte, bzw. dass es für ihre berufliche Laufbahn vorteilhaft ist, wenn sie einen formalen Bildungsabschluss hat. Sie ist mit der Entscheidung, was sie machen will jedoch ganz alleine gelassen und damit überfordert. Sie hat es nicht geschafft, sich an ihrem Arbeitsort ein Beziehungsnetz aufzubauen, das sie in einer solchen Entscheidung unterstützen kann. Auch ihre Arbeitgeberin scheint nicht daran interessiert zu sein, dass ihre Hausangestellte sie verlässt, ist sie inzwischen doch gut eingearbeitet und erledigt die anspruchsvolle Arbeit, die ihr übertragen wurde zur Zufriedenheit.

8. Gemeinsamkeiten und Unterschiede von minderjährigen und erwachsenen Hausangestellten

So weit das Spektrum der Arbeitsbedingungen innerhalb der minderjährigen Hausangestellten ist, so heterogen ist auch das Spektrum der erwachsenen Hausangestellten. Dennoch gibt es viele Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Gruppen. Sowohl bei den minderjährigen als auch bei den erwachsenen Hausangestellten gibt es Personen mit legalen und mit illegalen Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen. Ebenso sind die Arbeitsbereiche bei den erwachsenen Hausangestellten so vielfältig wie bei den minderjährigen und umfassen alle Bereiche des Haushaltes. Die eingeschränkte Autonomie und die Abhängigkeit von den Arbeitgeber/innen stellt bei beiden Gruppen einen zentralen Problembereich dar. Der Grad dieser Abhängigkeit kann bei den minderjährigen Hausangestellten noch ausgeprägter sein. Die Arbeitgeber/in-Arbeitnehmer/in-Hierarchie wird zusätzlich durch die Altershierarchie Erwachsene-Kind verstärkt.

Ein weiterer Unterschied besteht im Besuch von Sprachkursen. Während fast alle minderjährigen Hausangestellten einen Sprachkurs besuchten, gibt es zu den erwachsenen Hausangestellten diesbezüglich widersprüchliche Angaben (vgl. Bartal & Hafner 2000). Im Umgang mit der aufenthaltsrechtlichen Illegalität gibt es zwischen den beiden Gruppen auch tendenzielle Unterschiede. Während die erwachsenen Hausangestellten unter ihrem illegalisierten Status leiden, haben die jugendlichen tendenziell einen sorgloseren Umgang damit. Sie stellen sich auf den Standpunkt, dass ein Kind von der Polizei keiner Ausweiskontrolle unterzogen wird. Dies trifft v.a. auf die ganz jungen Hausangestellten zu und kann sich ändern, je älter sie werden und je länger sie hier sind.

9. Schlussdiskussion

Das Ziel der Untersuchung war es zu zeigen, wie die Arbeits- und Lebensbedingungen von minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz aussehen und diese systematisch darzustellen.

Der Zugang zu den jungen Frauen gestaltete sich wie erwartet sehr anspruchsvoll. Es wurde ein Sampling angestrebt, das junge Frauen unterschiedlichen Alters aus möglichst verschiedener Nationen und Kontinenten, in unterschiedlichen Arbeits- und Lebensverhältnissen (Aupair, *live-in* und *live-out* Hausangestellte, Putzfrauen auf Stundenlohnbasis und bei verschiedenen Arbeitgeber/innen) einbezieht. Der schwierige Zugang zum Feld setzte dem theoretischen Sampling jedoch klare Grenzen. So konnten keine jungen Frauen aus dem asiatischen Raum in die Untersuchung einbezogen werden. Das theoretische Sampling konnte mithin nur limitiert umgesetzt werden. Diese Einschränkungen sind bei der Ableitung von Schlussfolgerungen aus den dargestellten Untersuchungsergebnissen im Auge zu behalten.

Die Untersuchung über minderjährige Hausangestellte zeigt auf, dass auch in der Schweiz Minderjährige in Haushalten beschäftigt werden. Dabei handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe: Mit Blick auf die Nationalität finden sich sowohl Schweizerinnen als auch Ausländerinnen. Unter den Letzteren gibt es sowohl Frauen, die sich mit Bewilligung in der Schweiz aufhalten und ihre Beschäftigung legal ausüben, als auch solche, die ohne Bewilligung im Land sind und ihrer Arbeitstätigkeit illegal nachgehen. Einige junge Frauen arbeiten in institutionalisierten Arbeitsverhältnissen, die von unabhängiger Stelle kontrolliert sind. Andere arbeiten im Verborgenen und entsprechend unreglementierten und ungeschützten Verhältnissen.

Die *Heterogenität* der Arbeits- und Lebensbedingungen minderjähriger Hausangestellter ist eine erste und gewichtige Erkenntnis der Untersuchung. Die Diskussion über minderjährige Hausangestellte und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen wie auch die Diskussion über mögliche Ansatzpunkte für ein engagiertes Eingreifen erfordern einen gehobenen Grad an Differenzierung. Einfache Schwarz-Weiss-Bilder werden der bunten Realität nicht gerecht. Es ist vielmehr von einem Spektrum von Arbeits- und Lebensbedingungen auszugehen, wobei die Trennlinie bei den Dimensionen oft zwischen den Hausangestellten in kontrollierten Arbeitsverhältnissen und denen in nicht kontrollierten, ungeschützten Arbeitsverhältnissen verläuft.

Zu den Hausangestellten in kontrollierten Arbeitsverhältnissen gehören die Au-pairs, die auch heute noch aus der Deutschschweiz in die Romandie gehen, um französisch zu lernen. Diese Form der temporären Anstellung in einem Haushalt wird meistens von Schweizerinnen gewählt, was auf die rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Die Ausländerinnen aus den EU und EFTA Ländern, sowie aus den USA, Neuseeland und Australien, die sich für ein Au-pair-Jahr in der Schweiz entscheiden, sind meistens älter, so dass sie nicht mehr unter die Kategorie der Minderjährigen fallen. Es scheint, dass sie sich erst nach Abschluss einer höheren Schulbildung für diesen Schritt entscheiden.¹⁷

Der Rekrutierungsraum von Hausangestellten hat sich stark ausgeweitet. Die jugendlichen Hausangestellten kommen heute nicht mehr nur aus der Schweiz, sondern aus Osteuropa, Vorderasien, Afrika und Lateinamerika. In der Diskussion um Hausarbeit wandelt sich aus Sicht der Migrationsforschung die Hausarbeit von einem klassenspezifischen Phänomen zu einer ethnisch und national differenzierten Frage (Lutz 2001). Ob dies auch auf die jugendlichen Hausangestellten in der Schweiz zutrifft, lässt sich nicht mit Sicherheit feststellen, da die ausländischen Hausangestellten oft illegal arbeiten und sich in unkontrollierten Arbeitsverhältnissen finden. Es lässt sich somit nicht auf ihre Gesamtzahl schliessen und ein Vergleich mit der Zahl der schweizerischen Hausangestellten ist nicht möglich.

Die jungen Hausangestellten sind auf verschiedenen Wegen zu ihrer Tätigkeit gekommen. Die Au-pairs haben sich über Organisationen um eine Stelle im Haushalt beworben, oder haben sich auf ein Inserat gemeldet. Die anderen jungen Frauen, die sich in nicht kontrollierten Arbeitsverhältnissen finden, kamen durch Kontakte mit Privatpersonen zu ihrer Tätigkeit. Dabei kann es sich um verwandte oder bekannte Personen handeln, die selbst in der Schweiz wohnen oder enge Beziehungen zur Schweiz haben und als Mittelsperson zur Arbeitgeber/in agieren.

Jugendliche Hausangestellte, die unter kontrollierten Bedingungen arbeiten, finden sich v.a. bei Familien, die der Mittelschicht oder Oberschicht angehören. Die Familien müssen einerseits ein genügend grosses Einkommen haben, dass sie es sich leisten können, ein Au-pair zu

¹⁷ Eine Anfrage bei Compagna Winterthur, einer Organisation, die ausländische Au-pairs in die Schweiz vermittelt, hat ergeben, dass nur gerade drei ausländische Au-pairs gemeldet waren, die alle über 18 Jahre alt waren.

entlönnen und andererseits müssen sie über genügend Wohnraum verfügen, da sie der jugendlichen Hausangestellten ein eigenes Zimmer anbieten müssen.

Die Arbeitgeber/innen, die Hausangestellte in ungeschützten Verhältnissen beschäftigen, sind in allen Schichten anzutreffen. Es handelt sich sowohl um beruflich hochqualifizierte als auch um unqualifizierte Personen. Sie sind Fremde oder Verwandte und sie behandeln ihre Hausangestellten sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von einem korrekten Umgang bis zur erniedrigenden, Gewalt beinhaltenden Ausbeutung. Die Arbeitgeber/innen sind sich bewusst, dass sie ihre Hausangestellten illegal beschäftigen, und fürchten auch die Konsequenzen für sich. Sie versuchen die Risiken einer Anzeige zu minimieren, indem sie die jungen Frauen in ihrer Bewegungsfreiheit einschränken, was auf Kosten der Mobilität und der sozialen Kontakte der jungen Frauen geht und ihre Autonomie beschränkt.

Die Interpretation der Resultate bezüglich der Arbeitgeber/innen verlangt einen ebenso sorgfältigen Umgang wie derjenige der jungen Hausangestellten. Zwar finden sich bei den Arbeitgeber/innen vermehrt Ausländer/innen was aber nicht zum Schluss führen darf, dass minderjährige Hausangestellte – mit Ausnahme der Au-pairs – ein Phänomen unter der ausländischen Wohnbevölkerung sei. Nur durch weiterführende Forschungen zu den Hauptakteuren im Feld könnten mehr und präzisere Aussagen über die Arbeitgeber/innen erfolgen.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der ausländischen Hausangestellten können sich stark von den schweizerischen Au-pairs unterscheiden, die ihre Stelle durch eine Organisation in kontrollierten Familien gefunden haben. Lohn, Arbeitszeit, Freizeit, Unterkunft und Sprachkurse sind bei den Au-pairs in kontrollierten Familien klar geregelt. Sie verdienen zu Beginn ihrer Tätigkeit Fr. 502.– für 35 Stunden pro Woche. Sie haben ein eigenes Zimmer und die Möglichkeit, einen Sprachkurs zu besuchen. Ihr Arbeitseinsatz im Haushalt ist auf ein Jahr bzw. auf maximal 24 Monate beschränkt und bei Verletzungen der Arbeitsbedingungen können die jungen Au-pairs auf die Unterstützung der Organisation und ev. ihrer Eltern zählen.

Die andern minderjährigen Hausangestellten zeichnen sich durch eine grosse Abhängigkeit von ihren Arbeitgeber/innen aus. Sind ihre Arbeitgeber/innen ihnen wohlwollend gesinnt, haben sie vergleichbare Arbeitsbedingungen wie die Au-pairs, die in kontrollierten Familien arbeiten. Allerdings übersteigen ihre Arbeitszeiten 35 Stunden pro Woche, dies im Unterschied zu den Au-pairs in kontrollierten Familien. Teilweise sind die jungen Hausangestellten ihren Arbeitgeber/innen völlig ausgeliefert. Sie müssen extrem lange Arbeitszeiten auf sich nehmen, werden schlecht oder überhaupt nicht bezahlt, haben eine inakzeptable Unterkunft, erleiden Gewalt, werden in ihrer Mobilität beschnitten und in ihrer persönlichen Entwicklung stark behindert. Junge Frauen, deren Entwicklung von Selbstbestimmung so massiv beeinträchtigt wird, sehen sich in einer erschwerten Ausgangslage, in der Gesellschaft autonom handlungsfähig zu werden und die für ein selbstbestimmtes Leben im (schweizerischen) Gesellschaftskontext notwendigen Kompetenzen aufzubauen und weiter zu entwickeln. Ihre Bildungschancen werden im Wesentlichen auf den Erwerb von Sprachkenntnissen eingeschränkt oder ganz unterbunden, da sie aus der Öffentlichkeit herausgehalten, am Aufbau eines sozialen Netzwerks behindert und so von einer sozialen Integration abgehalten und ins Haus, den Privatbereich zurück gebunden werden. Soziale Integration, hier verstanden als eine selbstbestimmte Teilnahme an gesellschaftlich relevanten Teilsystemen und Teilhabe an Gütern und Dienstleistungen, setzt jedoch die Kenntnis der normativen Regelungen der Systeme voraus, an denen partizipiert werden soll. Soziale Integration setzt mithin sozialisatorische Prozesse im Sinne einer produktiven Aneignung der gegebenen sozialen Realität voraus, die unter den beschriebenen Umständen jedoch nicht im erforderlichen Mass erfolgen können.

Wie die Beispiele der jungen Frauen in der vorliegenden Untersuchung zeigen, entsprechen die Arbeitsbedingungen der Au-pairs, die durch eine Organisation vermittelt wurden am ehesten den gesetzlichen Vorschriften. Mit Ausnahme der Au-pairs, verfügen die anderen jugend-

lichen Hausangestellten über keinen schriftlichen Vertrag. Das Arbeitsverhältnis ist durch mündliche Abmachungen zu Stande gekommen, wobei die Arbeitgeber/innen die Arbeitsbedingungen meist einseitig diktieren. Die fehlende schriftliche Form der Arbeitsverhältnisse stellt ein zusätzliches Erschwernis dar, wenn die jungen Hausangestellten ihre Rechte öffentlich einfordern wollen.

Alle jungen Hausangestellten haben ihre Familie und ihr gewohntes Umfeld verlassen. Sie finden sich in einem neuen Sprachraum und in einer neuen Arbeitssituation, bzw. sind zum ersten Mal in ein Arbeitsverhältnis eingebunden. Die jungen Frauen haben es nur sehr beschränkt oder gar nicht geschafft, sich an ihrem neuen Arbeitsort ein soziales Netz aufzubauen. Das trifft auf die Jugendlichen in kontrollierten und in unkontrollierten Arbeitsverhältnissen zu, und ist sowohl auf die Sprachprobleme, als auch auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Die Sprachkurse, die fast alle jungen Hausangestellten besuchen, bieten den Jugendlichen zwar Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und Personen zu treffen, die sich möglicherweise in einer ähnlichen Situation befinden, dennoch schaffen es nicht alle jungen Frauen, über die Sprachschule ein Kontaktnetz aufzubauen. Einige junge Frauen fühlen sich sehr einsam und verbringen einen grossen Teil ihrer Freizeit allein, wenn sie überhaupt über Freizeit verfügen. Jugendliche Hausangestellte, deren Mobilität stark beschnitten ist, können ein soziales Netz nur aufbauen, wenn sie an das Netz ihrer Arbeitgeberfamilie anknüpfen. Falls dies gelingt, führt das dazu, dass sich das soziale Netz der Hausangestellten und der Arbeitgeberfamilie überschneidet. Dabei ist es sowohl für die Hausangestellte als auch für die Person, die beiden Netzen angehört oft ratsam, diese Beziehung nicht offen zu deklarieren.

Der Kontakt zur Herkunftsfamilie ist für die jugendlichen Hausangestellten sehr wichtig, auch wenn einige junge Frauen ein gespanntes Verhältnis zu ihren Eltern haben. Besonders die Mutter scheint für die jungen Frauen auch über die Distanz hinweg eine wichtige Bezugsperson zu sein, die den jungen Frauen oft fehlt. Nicht alle haben die Möglichkeit, zur Herkunftsfamilie einen intensiven Kontakt zu pflegen. Während die schweizerischen Au-pairs jedes Wochenende nach Hause fahren können, ist das anderen aus aufenthaltsrechtlichen und finanziellen Gründen nicht möglich. Sie sind auf telefonische oder schriftliche Kontakte angewiesen. Allerdings greifen einige Arbeitgeber/innen kontrollierend in diesen Bereich ein, sei es in dem sie Telefongespräche (Anrufe und Empfang) verbieten, oder dass sie präsent sind, und das Gespräch mitverfolgen, oder dass sie Briefe von zu Hause abfangen und den jungen Hausangestellten nicht aushändigen.

Mit Ausnahme von zwei jugendlichen Hausangestellten hatten die jungen Frauen vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit in der (West-)Schweiz keine Erfahrung als Hausangestellte gemacht. Für die Erfahrungen, die sie in ihrer Arbeitgeberfamilie gemacht haben, besteht deshalb kein persönlicher Referenzrahmen. Sie können ihre Erfahrungen jedoch in Bezug zu anderen jungen Hausangestellten setzen, falls sie solche kennen.

Diejenigen jungen Hausangestellten, die schon in ihren Heimatländern eine solche Tätigkeit ausübten, konnten ihre Tätigkeit dort als Referenzrahmen herbeiziehen. Dabei zeigt sich, dass eine junge Frau für ihre Tätigkeit in der Schweiz und im Heimatland den selben Referenzrahmen benutzt. Da ihre Arbeitgeber/in in der Schweiz ebenfalls aus ihrem Heimatland stammt, machte sie hier als Hausangestellte ähnliche Erfahrungen wie in ihrer Heimat. Je länger sie in der Schweiz ist und je besser sie die Arbeitsverhältnisse hier kennen lernt, desto widersprüchlicher nimmt sie ihre Situation als Hausangestellte wahr. An Stelle des bisherigen Referenzrahmens aus ihrer Heimat tritt ein neuer Referenzrahmen, der teilweise die schweizerischen Arbeitsverhältnisse abbildet. Das führt zu Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Hausangestellte in der Schweiz. Gewisse Aspekte, die im Heimatland charakteristisch sind für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in,

werden plötzlich in Frage gestellt. Das kann sich ganz direkt auf das Verhältnis zwischen der Hausangestellten und ihrem/ihrer Arbeitgeber/in auswirken und es negativ beeinflussen.

Der (kulturelle) Referenzrahmen ist nicht nur für die Tätigkeit als Hausangestellte von Bedeutung, sondern spielt auch eine wesentliche Rolle, wenn die Bedingungen des Aufwachsens der jungen Frauen betrachtet werden. Die Bedingungen des Aufwachsens der jugendlichen Hausangestellten in der Schweiz und in ihrem jeweiligen Heimatland unterscheiden sich zum Teil stark, was die massive Beeinträchtigung und Verletzung der Autonomie einiger junger Frauen betrifft. Es ist nicht die Tätigkeit als Hausangestellte an sich, die die Differenz hervorruft, sondern die Bedingungen unter denen die Arbeit als Hausangestellte in der Schweiz zum Teil ausgeübt wird, nämlich die Anwendung von psychischer und/oder physischer Gewalt, die bei einigen jungen Frauen tiefe Spuren hinterlässt.

Die jungen Frauen betrachten ihre Arbeit als Hausangestellte als eine Selbstverständlichkeit. Der Diskurs zur Kinderarbeit, wie er von den internationalen Organisationen geführt wird und das Postulat zur Abschaffung der Kinderarbeit, stellt sich für die jugendlichen Hausangestellten nicht in dieser Form. Bei einigen dominiert die Sicht, dass man für seinen Lebensunterhalt selbst sorgen muss, und das durch die Arbeit im Haushalt erreichen kann. Diese Einstellung gegenüber der Arbeit der jungen Hausangestellten lässt sich im Diskurs zur Kinderarbeit in das Konzept der *Kinderarbeit als zielgerichtete, der Lebenserhaltung dienende Tätigkeit* einordnen. Bei den Au-pairs steht nicht der Erwerbsaspekt der Arbeit im Vordergrund, sondern die Überbrückung einer bestimmten Zeit in ihrem Leben und die Möglichkeit, Erwerbsarbeit mit Bildung verknüpfen zu können.

Bei der Bewertung ihrer Tätigkeit als Hausangestellte betonen die meisten jungen Frauen die Verantwortung, die sie übernehmen. Sie weisen darauf hin, dass sie für ihr Alter schon viele verantwortungsvolle Tätigkeiten übernommen, wie z.B. Kinder und Säuglinge hüten oder behinderte Menschen in ihrem Alltag begleiten. Alle jungen Frauen, auch diejenigen, denen im Arbeitsalltag eine geringe Verantwortung übertragen wurde, fordern für ihre Tätigkeit Respekt und Anerkennung. Sie schätzen ihre Tätigkeit als wichtig und wertvoll ein, ermöglichen sie doch durch ihre Arbeit, dass ihre Arbeitgeber/in einer beruflichen oder gesellschaftlichen Aktivität nachgehen kann, ohne sich um den Haushalt und/oder die Kinderbetreuung sorgen zu müssen.

Die Sicht der jugendlichen Hausangestellten in der Schweiz deckt sich in diesem Zusammenhang mit der Sichtweise anderer Kinder auf Kinderarbeit. Bei den schweizerischen Au-pairs hingegen ist die Bewertung der eigenen Arbeit ambivalent. Einerseits verlangen sie Respekt für ihre Tätigkeit, andererseits werten sie die Hausarbeit ab und freuen sich, danach „endlich etwas Richtiges“ zu machen. Diese Bewertung der Hausarbeit ist charakteristisch für den Diskurs zur Hausarbeit in den industrialisierten Ländern. Es erstaunt deshalb nicht, dass sich diese Perspektive in der Sichtweise der jungen Schweizerinnen abbildet. Aber auch für die jungen Ausländerinnen ist der Verbleib im Haushalt keine längerfristige Perspektive. Im Vergleich zu anderen Tätigkeiten ist auch für sie die Hausarbeit nicht besonders attraktiv. Alle jungen Frauen möchten sich weiterbilden, sei es, dass sie einen verpassten Schulabschluss nachholen oder ein Studium an der Universität beginnen wollen.

Ohne fremde Unterstützung ist es für die jungen Hausangestellten jedoch schwer, einen Weg aus der Hausarbeit zu finden. Dabei ist Unterstützung in diesem Kontext sehr weit zu fassen. Darunter können sowohl rechtliche Rahmenbedingungen verstanden werden, die den Verbleib von Jugendlichen im Haushalt limitieren, als auch Beratung durch Personen, die den jungen Frauen mögliche Alternativen zur Hausarbeit nicht nur aufzeigen, sondern ihnen auch bei der Realisierung ihrer neuen beruflichen Ausrichtung unterstützend zur Seite stehen.

Das aufgezeigte Spektrum von Arbeits- und Lebensverhältnissen der minderjährigen Hausangestellten in der Schweiz, mit seinen weit auseinander liegenden Polen, bietet den Vorteil,

dass es sowohl Anhaltspunkte für eine kritische Auseinandersetzung mit der beobachteten Realität als auch für die Konzipierung von Interventionen beinhaltet. Der eine Pol des Spektrums kann mit dem anderen Pol konfrontiert werden. Es kann aufgezeigt werden, welche Verhältnisse in der Untersuchung angetroffen wurden und wie sie nachgewiesenermassen auch sein könnten. Die einen Verhältnisse (jene der Au-pairs in kontrollierten Familien) können als Hintergrund für die Infragestellung der anderen Verhältnisse dienen. Die Kritik an bestimmten Arbeitsverhältnissen kann somit mit Fakten untermauert werden und die Konzeptionierung und Implementierung von Interventionen, wird immanent formulierbar. Anstatt allein auf der Basis von Werthaltungen zu fordern, dass sich die Verhältnisse zu ändern hätten, lässt sich angesichts des Spektrums mit vertretbaren Arbeits- und Lebensverhältnissen ganz konkret und auf der Basis von Belegen aufzeigen, dass Hausarbeit von jungen Erwachsenen auch anders sein kann als in den Beispielen, in denen mehrfache Ausbeutung, Erniedrigungen und eine Behinderung der Integration und Entwicklung von Autonomie der Hausangestellten zu verzeichnen sind.

Mögliche Handlungsstrategien

Soziale Arbeit kann unterschiedliche Rollen übernehmen. Sie kann – um eine einfache Typologie heranzuziehen – sich darauf konzentrieren, die Betroffenen zu befähigen (*enabling*), ihre Ressourcen zu stärken und im Sinne eines *empowerments* zu wirken. Sie kann aber auch die Rolle der Vermittlerin (*broker*) übernehmen und darauf hinwirken, dass Betroffene die ihnen zur Verfügung stehenden Leistungen und Angeboten (wohlfahrtsstaatlicher) sozialer Einrichtungen erreichen und erhalten. Schliesslich kann sie aber auch die stellvertretende Interessenvertretung übernehmen, was generell als *advocacy* bezeichnet wird (Lowy, 1973). Längst nicht alle sozialen Organisationen sind in allen drei Hinsichten tätig, da *enabling* und *empowerment* wie auch die Vermittlungstätigkeit einen direkten Kontakt mit den Adressat/innen und damit entsprechende Strukturen voraussetzt. Mit Blick auf die untersuchten Hausangestellten sind Interventionsmöglichkeiten gegeben, die sich mit unterschiedlichen Rollen verbinden. Insofern ist den folgenden Hinweisen zu möglichen Interventionen vorzuschicken, dass sich Organisationen, die in diesem Feld aktiv werden möchten, entscheiden müssen, welche Interventionen sich angesichts ihrer Angebote und Strukturen für eine Umsetzung in ihrer Organisation überhaupt anbieten.

Kontrollierte Arbeitsbedingungen für alle

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wirken sich regulierend auf die Arbeitsbedingungen der jungen Hausangestellten aus. Dies wird im Fall von Au-pair-Tätigkeiten deutlich. Die Familien, die junge Au-pairs anstellen, werden von einer Organisation kontrolliert und sind auch Ansprechpartner, sowohl für die Familien als auch für die jungen Hausangestellten, wenn Probleme auftreten. Es ist deshalb zu überlegen, ob der Personenkreis, der in den Genuss des Au-pair-Status und der damit verbundenen kontrollierten Arbeitsbedingungen kommt, nicht ausgeweitet werden sollte, so dass mehr junge Mädchen die Möglichkeit haben, unter kontrollierten Arbeitsbedingungen im Haushalt zu arbeiten. Das würde einerseits dazu führen, dass während ihres Aufenthaltes allfälligen Missbräuchen entgegengetreten werden kann, und dass ihre Tätigkeit im Haushalt zeitlich limitiert wird. Wie die Untersuchung gezeigt hat, sind die jungen Frauen nicht an einem Verbleib im Haushalt sondern an einer beruflichen Weiterbildung interessiert. Eine klare zeitliche Beschränkung würde die jungen Frauen in ihren Wünschen unterstützen.

Informationen von Anlaufstellen in Sprachschulen

Alle rechtlichen Regelungen nützen nichts, wenn sie nicht angewendet und durchgesetzt werden. Aufgrund des privaten, verborgenen Charakters des Anstellungsverhältnisses ist von Verletzungen der rechtlichen Bestimmungen auszugehen. Wie in der Untersuchung aufgezeigt wurde, sind gerade junge Frauen, die die aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Auflagen nicht erfüllen, Missbräuchen durch ihre Arbeitgeber/innen besonders ausgesetzt. Zur Veränderung ihrer Situation bedürfen sie der Unterstützung im Sinne eines Empowerments durch Informationsvermittlung und Begleitung.

Da sie auch in ihrer Bewegungsfreiheit stark eingeschränkt sind, sind sie sehr schwierig zu erreichen. Die Möglichkeiten zur Kontaktnahme sind äusserst beschränkt. Einer der wenigen Orte, an denen die jungen Hausangestellten relativ unkontrolliert anzutreffen sind, sind die Sprachschulen, da sie dort im Interesse der Arbeitgeber/innen verkehren dürfen. Es wäre sinnvoll, an diesen Schulen Adressen und Telefonnummern von niederschweligen Anlaufstellen aufzulegen, wo die Hausangestellten ihre Schwierigkeiten besprechen könnten.

Sensibilisierung von Behörden, Fach- und Beratungsstellen

Ein weiterer Ansatz zur Veränderung bietet *advocacy*. Konkret könnte es sich dabei um eine Sensibilisierung bei Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten handeln. Die Sensibilisierungsarbeit müsste darauf hin ausgerichtet sein, dass innerhalb der eigenen ethnischen Gruppe eine Entsolidarisierung stattfindet, wenn jugendliche Hausangestellte ausgebeutet werden. Loyalitäten, die zum Wegschauen und zur Geheimhaltung der Zustände verpflichten, müssten aufgebrochen und Fragen zum Familiennachzug ein besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Neben den Beratungsstellen müssten auch Behörden und Fachstellen wie Kinderschutzgruppen auf das Phänomen der minderjährigen Hausangestellten aufmerksam gemacht werden, weil sich unter diesen auch Minderjährige befinden können, deren Entwicklung gefährdet ist. Wie Beispiele in der Untersuchung zeigten, kann die Art der Reaktion seitens der Polizei für die minderjährigen Hausangestellten von grosser Bedeutung sein. Die Polizeibeamt/innen und Richter/innen, die möglicherweise mit minderjährigen Hausangestellten zu tun haben, müssten dahingehend sensibilisiert werden, dass sie nicht nur die ausländerrechtlichen Belange im Auge haben, sondern dass minderjährige Hausangestellte auch anderweitig schutzbedürftig sind. Es ist wichtig, dass die Betroffenen ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen schildern können, und dass bei Bedarf entsprechende Massnahmen zum Schutz der minderjährigen Hausangestellten eingeleitet werden.

Von einer öffentlichen Kampagne zum Thema minderjährige Hausangestellte in der Schweiz – gar auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchung – wäre hingegen Abstand zu nehmen. Öffentlicher Druck kann sich sowohl auf die Ausländer/innen in der Schweiz als auch auf die minderjährigen Hausangestellten kontraproduktiv auswirken. Wenn das System der Arbeitgeberfamilien von minderjährigen Hausangestellten auf Grund einer Kampagne unter Druck gerät, kann das dazu führen, dass die Hausangestellten in der Entwicklung ihrer Autonomie noch mehr beeinträchtigt werden, indem sie ev. aus den Sprachschulen genommen und noch mehr im Haus zurückgehalten werden. Aus einer sozialarbeiterischen Perspektive ist die Autonomie der jugendlichen Hausangestellten wieder herzustellen und zu vergrössern, was durch den Grundsatz des Empowerment erreicht werden soll.

In der vorliegenden Untersuchung wurden relevante Dimensionen herausgearbeitet, die einen ersten Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen der minderjährigen Hausangestellten

in der Schweiz geben. Die Erweiterung des Samples bis zur Sättigung würde dazu führen, dass die herausgearbeiteten Dimensionen zu einander in Bezug gesetzt werden können und dass eine abschliessende Typenbildung möglich wird. Dies setzt jedoch eine Weiterführung der begonnen Untersuchung voraus.

Literaturverzeichnis

- Merkblatt über die Anstellung von ausländischen Au-pair-Angestellten, (2002).
- Andall, J. (1998). Catholic and State constructions of Domestic Workers: The Case of Cape Verdean Women in Rome in the 1970s. In K. Koser & H. Lutz (Eds.), *New Migration in Europe: Social Constructions and Social Realities* (pp. 124-142). London: Macmillan.
- Andall, J. (2000). *Gender, Migration and Domestic Service: The politics of black women in Italy*. Aldershot: Ashgate.
- Anderson, B. (1999). Overseas Domestic Workers in the European Union. In J. Henshall Momsen (Ed.), *Gender, Migration and Domestic Service* (pp. 117-133). London: Routledge.
- Anderson, B., & Phizacklea, A. (1997). *Migrant Domestic Workers. A European Perspective. Report for the Equal Opportunities Unit*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Bartal, I., & Hafner, D. (2000). *Illegalisierte Hausangestellte in der Region Zürich: Eine explorative Studie*. Zürich: Netzwerk Solidarität mit illegalisierten Frauen.
- Black, M. (1997). *Child domestic workers: a handbook for research and action*. London: Antislavery International.
- Black, M. (2002). *A handbook on advocacy: Child domestic workers: Finding a voice*. Hordsham: Antislavery International.
- Bochsler, R., & Gisiger, S. (1989). *Dienen in der Fremde: Dienstmädchen und ihre Herrschaften in der Schweiz des 20. Jahrhunderts*. Zürich: Chronos.
- Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten. (1998). *Directive sur l'engagement des domestiques privés par les fonctionnaires internationaux*. Bern: Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten.
- Bundesamt für Justiz. (2001). *Menschenhandel in der Schweiz: Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe Menschenhandel an das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement*. Bern.
- Bundesamt für Statistik. (1997). *Referat von Dr. W. Haug an einer Tagung der TA-Media AG*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2003). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung: Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2004). *Ergebnisse der Erwerbstätigenstatistik*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Calloni, M., & Lutz, H. (2000). Gender, Migration and Social Inequality: The Dilemmas of European Citizenship. In S. Duncan & B. Pfau-Effinger (Eds.), *Gender, Economy and Culture: The European Union* (pp. 143-170). London: Routledge.
- Cox, R. (2000). Exploring the Growth of Paid Domestic Labour: A Case Study of London. *Geography*, 85(3), 241-251.
- Cox, R., & Narula, R. (2003). Playing Happy Families: Rules and Relationships in au pair Employing Households in London, England. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 10(4), 333-344.
- de Jong, W. (2000). Bilder und Realitäten der Geschlechter: Differenzen und Ähnlichkeiten. In W. de Jong, I. Möwe & C. Roth (Eds.), *Bilder und Realitäten der Geschlechter: Fallstudien zur Sozialanthropologie* (pp. 13-39). Zürich: Argonaut-Verlag.
- Friese, M. (1991). *Frauenarbeit und soziale Reproduktion: Eine Strukturuntersuchung zur Herausbildung des weiblichen Proletariats im Übergangsprozess zur bürgerlichen-kapitalistischen Gesellschaft - dargestellt an der Region Bremen*. (Vol. 20). Bremen.

- Friese, M., & Thiessen, B. (1997). *Modellprojekt "Mobiler Haushaltsservice"- ein innovatives Konzept für die Ausbildung und Beschäftigung von Hauswirtschafterinnen*. Bremen: Universität Bremen.
- Gailey, C. W. (1999). Rethinking Child Labor in an Age of Capitalist Restructuring. *Critique of Anthropology*, 19(2), 115-119.
- Garbade, J.-P. (1998). *Know Your Rights. A legal Guide for Household Employees in Switzerland*. Genf: Geneva Forum for Philippine Concerns.
- Hauert, F., & Lang, R. (1994). *Arbeit und Integration. Zur Bedeutung von Arbeit in der Jugendsozialarbeit am Beispiel von Projekten freier Träger*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Hengst, H. (1998). Kinderarbeit revisited. In M. Liebel, B. Overwien & A. Recknagel (Eds.), *Arbeitende Kinder stärken. Plädoyers für einen subjektorientierten Umgang mit Kinderarbeit* (pp. 233-249). Frankfurt am Main: IKO.
- Hess, S. (2000). Au-pairs - die postmodernen Dienstmädchen. *Diskurs*(2), 18-23.
- Hess, S. (2002). Au Pairs als informalisierte Hausarbeiterinnen - Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten. In C. Gather, B. Geissler & M. S. Rerrich (Eds.), *Weltmarkt Privathaushalt: Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel* (pp. 103-119). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Hurrelmann, K. (2002). *Einführung in die Sozialisationstheorie*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Ingenhorst, H. (1998). Kinderarbeit in Deutschland. Motive, Arbeitsbedingungen und Folgen. *Diskurs*(2), 56-63.
- International Labour Office. (2002). *A Future without Child Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: ILO.
- International Labour Office. (2004). *Coup de main ou vie brisée: Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*. Geneva: ILO.
- International Organization for Migration. (2004). In-depth focus on migrant remittances. *IOM News*, 2004(September), 3-7.
- Irek, M. (1998). *Der Schmugglerzug. Warschau-Berlin-Warschau*. Berlin: Das Arabische Buch.
- James, A., Jenks, C., & Prout, A. (1998). *Theorizing Childhood*. New York: Teachers College Press.
- Karrer, C., Turtschi, R., & Le Breton Baumgartner, M. (1996). *Entschieden im Abseits: Frauen in der Migration*. Zürich: Limmat Verlag.
- Kirchhöfer, D. (1998). Kinderarbeit - ein notwendiger Entwicklungsraum der Heranwachsenden. Ein Plädoyer für den Anspruch und das Recht der Kinder auf Arbeit. *Diskurs*(98), 64-71.
- Lan, P.-C. (2003). Negotiating Social Boundaries and Private Zones: The Mircopolitics of Employing Migrant Domestic Workers. *Social Problems*, 50(4), 525-549.
- Leonard, M. (2004). Children's Views on Children's Right to Work: Reflections from Belfast. *Childhood*, 11(1), 45-61.
- Liebel, M. (2001). *Kindheit und Arbeit: Wege zum besseren Verständnis arbeitender Kinder in verschiedenen Kulturen und Kontinenten*. Frankfurt am Main: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Liebel, M. (2003). Working Children as Social Subjects: The contribution of working children's organizations to social transformations. *Childhood*, 10(3), 265-285.
- Lowy, L. (1973). *Die Funktion der Sozialarbeit im Wandel der Gesellschaft: ein Praxis-Kontinuum*. Solothurn: Antonius-Verlag.
- Lutz, H. (2001). Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung. In M. Fechter (Ed.), *Gesellschaftliche Perspektiven - Wissenschaft - Globalisierung* (pp. 114-135). Essen: Klartext.

- Lutz, H. (2002). Transnationalität im Haushalt. In *Weltmarkt Privathaushalt: Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel* (pp. 96-102). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lutz, H. (2003). Leben in der Twilightzone. Migration, Transnationalität und Geschlecht im Privathaushalt. In J. Allmendinger (Ed.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit* (pp. 254-266). Opladen: Leske und Budrich.
- Manceau, C. (1999). *L'esclavage domestique des mineurs en France*. Paris: Comité contre l'esclavage moderne (CCEM).
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Merkens, H. (2003). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Eds.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (pp. 286-299). Reinbek: rororo.
- Morokvasic, M. (1993). "In and out" of the labour market: Immigrant and minority women in Europe. *New Community*, 19(3), 459-484.
- Morokvasic, M., & de Tinguy, A. (1993). Between East and West: New Migratory Space. In H. Rudolph & M. Morokvasic (Eds.), *Bridging States and Markets* (pp. 245-264). Berlin: Sigma.
- Myers, W., & Boyden, J. (1998). *Child labour - promoting the best interests of working children*. London: ISCA.
- Nippert-Eng, C. (1995). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago.
- Nyberg Sorensen, N. (1999). Mobile Lebensführung zwischen der Dominikanischen Republik, New York und Madrid. *Migrationen*, 23(Lateinamerika Analysen und Bericht), 16-38.
- Odierna, S. (2000). *Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Overwien, B. (2004). Arbeitende Kinder stärken statt Verbote fordern: Die Bewegungen der Kinderarbeiter kämpfen für das Recht auf würdevolle Arbeit. *Zeitschrift Entwicklungspolitik*(8/9), 36-39.
- Parrennas, R. S. (2001). *The global servant: Migrant Filipina Domestic Workers in Rome and Los Angeles*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Phizacklea, A. (1998). Migration and Globalisation: A Feminist Perspective. In K. Koser & H. Lutz (Eds.), *The New Migration in Europe: Social Constructions and Social Realities* (pp. 21-38). London: Macmillan.
- Qvertrup, J. (2000). Kolonisiert und verkannt: Schularbeit. In H. Hengst & H. Zeiher (Eds.), *Die Arbeit der Kinder: Kindheitskonzept und die Arbeitsteilung zwischen den Generationen* (pp. 23-44). Weinheim und München: Juventa.
- Reynolds, P. (1985). Children in Zimbabwe: Rights and Power in Relation to Work. *Anthropology Today*, 1(3), 6-20.
- Rosaldo, M. (1974). Women, Culture and Society: A Theoretical Overview. In M. Rosaldo & L. Lamphere (Eds.), *Women, Culture and Society* (pp. 17-42). Stanford: Stanford University Press.
- Russel-Hochschild, A. (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus. In W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism* (pp. 130-146). London: Jonathan Cape.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Juventa.
- Swart, I. (1983). *Die traditionellen Grundlagen der Erziehung im zentralen Java*. Wiesbaden: Franz Steiner.
- Sykes, K. (2003). Introduction: The Ethnography of Children's and Youth's work in the Age of Capitalist Restructuring. *Critique of Anthropology*, 23(1), 5-16.
- terre des hommes schweiz. (2002). *Hausmädchen*. Basel: terre des hommes schweiz.

- Thiessen, B. (2000). Migration und prekäre Beschäftigung. In M. Friese (Ed.), *Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen: Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung* (pp. 58-73). Opladen: Leske und Budrich.
- Uchatius, W. (2004). Das globalisierte Dienstmädchen. *Die Zeit*, pp. 17-18.
- Unicef. (1999). *Innocenti Digest: Child Domestic Work*. Florenz.
- van den Loo, M.-J., & Reinhart, M. (Eds.). (1993). *Kinder. Ethnologische Forschungen in fünf Kontinenten*. München: Trickster.
- Weinkopf, C. (1996). Dienstleistungspools - ein Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungen in Privathaushalten? *WSI-Mitteilungen*, 49, 36-43.
- White, B. (1994). Children, Work and 'Child Labour': Changing Responses to the Employment of Children. *Development and Change*, 25(4), 849-878.
- White, B. (1999). Defining the intolerable: child work, global standards and cultural relativism. *Childhood*, 6(1), 133-144.
- Wintersberg, H. (2000). Kinder als ProduzentInnen und als KonsumentInnen. Zur Wahrnehmung der ökonomischen Bedeutung von Kinderaktivitäten. In H. Hengst & H. Zeiher (Eds.), *Die Arbeit der Kinder: Kindheitskonzept und die Arbeitsteilung zwischen den Generationen* (pp. 169-188). Weinheim und München: Juventa.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Ed.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (pp. 227-255). Weinheim: Beltz.
- Zender, A. (1994). Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeit im internationalen Vergleich - Europäische Union, Finnland, Österreich, Schweden, Schweiz, Türkei. *Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch*, 33(2), 64-77.