



Institut für Völkerkunde Freiburg
Universität Freiburg

Freiburger Ethnologische Arbeitspapiere Nr.16
Working Paper

Moritz Heck

„Ethnizität, Arbeit und soziale Ungleichheit“

Eine Betrachtung der Situation bolivianischer Hausangestellter
anhand des Intersektionalitätsansatzes

2010

ALBERT-LUDWIGS-UNIVERSITÄT



FREIBURG

Freiburger Ethnologische Arbeitspapiere
Working Papers

Herausgegeben von:

The Working Papers are edited by:

Institut für Völkerkunde
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
D-79085 Freiburg, Germany
Werthmannstr. 10

Tel. +49 761 203 3593, Fax +49 761 203 3581

E-Mail: sekretariat@ethno.uni-freiburg.de

Geschäftsführende Herausgeberin / Managing Editor:
Prof. Dr. Judith Schlehe

This is an electronic edition of Moritz Heck „Ethnizität, Arbeit und soziale Ungleichheit – Eine Betrachtung der Situation bolivianischer Hausangestellter anhand des Intersektionalitätsansatzes“
Arbeitspapier/working paper Nr. 16
Institut für Völkerkunde
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Freiburg 2010

ISSN: 1864-5542

Electronically published 15.06.2010

This text may be copied freely and distributed either electronically or in printed form. Please regard following restrictions:

- it is not allowed to distribute or copy the text in any other form without a permission of the Institute and author;
- it is not allowed to charge money for the text;
- no parts of the text may be utilized without permission of the author and Institute;
- keep the copyright notice

For permission to copy or distribute the text in any other form, you have to contact:

sekretariat@ethno.uni-freiburg.de

Subeditor / Redaktion: Dr. Andreas Volz

ISSN: 1864-5542

© Autor/In und Institut für Völkerkunde der Universität Freiburg

Bachelorarbeit
zur Erlangung der Würde des Bachelor of Arts
der Philologischen, Philosophischen und Wirtschafts- und
Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.

vorgelegt von
Moritz Heck
aus ?
Wintersemester 2009/2010
Völkerkunde

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	S.3
1. Indígenas in Bolivien.....	S.5
2. Historische Entwicklung des <i>domestic service</i> und aktuelle Situation der Hausangestellten in Bolivien.....	S.6
2.1 Hausangestellte und <i>domestic service</i> von der Kolonialzeit bis heute.....	S.6
2.1.1 Spanische Kolonialzeit in Lateinamerika.....	S.7
2.1.2 1825-1952: Von der Unabhängigkeit Boliviens bis zu <i>Revolución Nacional</i>	S.8
2.1.3 Die <i>Revolución Nacional</i> und ihre gesellschaftlichen Folgen.....	S.9
2.1.4 Militärdiktaturen und Wirtschaftskrise in den 60er und 70er Jahren.....	S.10
2.1.5 Entwicklungen der vergangenen 25 Jahre.....	S.10
2.2 Das Gesetz 2450.....	S.11
2.3 Relevante politische und gesellschaftliche Veränderungen in Bolivien seit 2006.....	S.12
2.4 Zusammenfassung der historischen Entwicklungen.....	S.14
3. Stand der Forschung.....	S.14
3.1 Meso- und Makroebene.....	S.15
3.2 Mikroebene.....	S.16
3.3 <i>Domestic service</i> im Kontext von transnationaler Migration..	S.17
4. Intersektionalität und relevante Analysekategorien.....	S.18
4.1 Intersektionalität und Mehrebenenansatz.....	S.19
4.2 Rasse/Ethnizität.....	S.20
4.3 Gender.....	S.21
4.4 Klasse.....	S.22
5. Methoden.....	S.22
5.1 Zugang zum Feld.....	S.22
5.2 Methoden zur Datenerhebung.....	S.25
5.3 Auswertung des Materials auf Grundlage des intersektionalen Ansatzes.....	S.26

5.4 Reflexion des Forschungsprozesses.....	S.26
6. Forschungsergebnisse.....	S.28
6.1 Selbstpositionierungen von Hausangestellten und Arbeit- geberinnen.....	S.29
6.2 Symbolische Repräsentationen: Werte, Normen und stereotype Vorstellungen.....	S.32
6.3 Gesellschaftliche Struktur und Herrschaftsverhältnisse.....	S.37
7. Betrachtung der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin anhand des intersektionalen Mehrebenenansatzes.....	S.40
7.1 Betonung von Differenz und <i>maternalism</i>	S.41
7.2 Das Konzept <i>trabajadora del hogar</i> und situative Selbstpositionierungen der Hausangestellten	S.43
7.3 Widersprüche, Veränderungen und Legitimation sozialer Ungleichheiten.....	S.46
8. Abschließende Bemerkungen.....	S.49
9. Literaturverzeichnis.....	S.51
10. Anhang.....	S.55
10.1 Interview 1	S.55
10.2 Interview 2.....	S.55
10.3 Interview 3.....	S.56
10.4 Interview 4.....	S.56
10.5 Interview 5.....	S.57
10.6 Interview 6.....	S.59

Einleitung

Am 24. Januar 2009 übergab der bolivianische Präsident Evo Morales in La Paz ein „Zeugnis über berufliche Fähigkeiten“ an 17 Frauen, die seit mehreren Jahren als Hausangestellte arbeiten.¹ Er lobte die Arbeitsmoral der Bolivianer und betonte, wie wichtig es sei, diesen Menschen mit dem Zeugnis ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie die volle Anerkennung ihrer beruflichen Fähigkeiten durchsetzen und sich so in der Gesellschaft entfalten könnten. Eine der anwesenden Hausangestellten betonte nach der Verleihung ihrer Urkunde, wie sehr sie es schätze, dass die Regierung sich um die Weiterbildung der Menschen kümmere, die bisher aus der Gesellschaft ausgeschlossen waren (Agencia Boliviana de Información 2009). Einige Jahre zuvor soll der indigene bolivianische Politiker und *Indígena*-Führer Felipe Quispe auf die Frage eines Reporters nach seinem politischen Antrieb sinngemäß geantwortet haben: „Ich mache das alles, damit meine Tochter später mal nicht als Hausangestellte arbeiten muss.“²

Letzteres Zitat zeigt sehr gut, wie gering der Beruf der Hausangestellten geschätzt wird und wie allgegenwärtig er für die indigene Bevölkerung Boliviens gleichzeitig ist. Trotz dieser Allgegenwärtigkeit fristeten die Hausangestellten bis vor kurzem ein Dasein in der Unsichtbarkeit, sei es für Politik, Wissenschaft oder die Gesellschaft als Ganzes. In diesem Sinne ist es durchaus bemerkenswert, dass die Hausangestellten nun vom Präsidenten persönlich ein Zertifikat überreicht bekommen haben, auch wenn hierbei nicht unerwähnt bleiben darf, dass es in Bolivien laut offiziellen Statistiken ca. 130.000 Frauen gibt, die in privaten Haushalten arbeiten, von denen gerade einmal 17 bei dieser Aktion berücksichtigt wurden.³

In dieser B.A.-Arbeit möchte ich das Phänomen *domestic service* in Bolivien, also bezahlte Arbeit in privaten Haushalten, genauer untersuchen und dabei vor allem die asymmetrische Beziehung der Hausangestellten zu ihren Arbeitgeberinnen beleuchten. Der empirische Teil geht der Frage nach, wie und anhand welcher Kategorien soziale Ungleichheit, d.h. die Differenz und damit verbundene Ausgrenzung und

¹ „Zeugnis über berufliche Fähigkeiten“ - „Certificado de Conocimientos de Trabajo“

² Felipe Quispe war vor der Ära Evo Morales der bekannteste und wichtigste indigene Politiker Boliviens und Gründer der Partei „*Movimiento Indígena Pachakuti*“ MIP (de Mesa et al. 2008: 590).

³ Die offiziellen Statistiken beziehen sich auf Angaben des *Instituto Nacional de Estadística INE* (www.ine.gov.bo).

Benachteiligung von Menschen, in diesem konkreten Fall konstruiert und legitimiert wird. Die folgende Untersuchung unternimmt den Versuch, die Charakteristika des *domestic service* mit dem Konzept der Intersektionalität zu erfassen, das in den Sozialwissenschaften in jüngster Zeit vor allem für die Untersuchung sozialer Ungleichheit immer wichtiger geworden ist. Ich möchte außerdem zeigen, wie eine intersektionale Herangehensweise in Verbindung mit ethnologischen Methoden und Erkenntnisinteressen zu einem besseren Verständnis der Thematik beitragen kann.

Die Relevanz des Themas ergibt sich für den bolivianischen Kontext aus dem angesprochenen Widerspruch: Auf der einen Seite sind Hausangestellte allgegenwärtig – jeder Bolivianer hat in irgendeiner Weise mit ihnen zu tun – auf der anderen Seite sind sie nahezu unsichtbar. Für die Sozialwissenschaften ist die Untersuchung von sozialer Ungleichheit und der Versuch, die Legitimierung und Naturalisierung der ungleichen Verhältnisse zu verstehen, schon seit langem und auch heute noch ein zentrales Themenfeld (vgl. Souza 2008).

Zunächst werde ich den Begriff ‚indigen‘ im bolivianischen Kontext verorten, um in der Folge Missverständnisse zu vermeiden und klar zu machen, was damit im Kontext dieser Untersuchung gemeint ist. Um die geschichtliche Entwicklung und die gesellschaftlichen Veränderungen, die den *domestic service* geprägt und verändert haben, zu verdeutlichen, liefert Kapitel 2 einen Überblick von der Kolonialzeit bis zu den Ereignissen und Veränderungen, die auf die Wahl des ersten indigenen Präsidenten in der Geschichte Boliviens – Evo Morales – folgten.

Das folgende Kapitel stellt den Stand der Forschung und die unterschiedlichen Ansätze dar, mit denen sich die Sozialwissenschaften bisher mit dem Phänomen und der Situation der Hausangestellten beschäftigt haben. An diesem Punkt zeigt sich, dass bisherige Ansätze in den meisten Fällen entweder vorwiegend den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, oder aber die Beziehung der Hausangestellten zu ihren Arbeitgebern aus der Mikroperspektive in den Fokus genommen haben. Die Trennung von Mikro-, Meso-, und Makroebene soll in dieser Arbeit aufgehoben werden; die theoretische Grundlage, die diese Herangehensweise ermöglicht, wird in Kapitel 4 dargestellt. Außerdem definiert dieses Kapitel die zentralen Begriffe und Konzepte, die für die Analyse der Beziehung zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgeberinnen eine Rolle spielen.

Die Kapitel 5 bis 7 sind das Ergebnis einer Feldforschung, die ich von August 2008 bis August 2009 in Cochabamba durchgeführt habe. Vor der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse wird auf die methodische Konzeption des Projektes eingegangen, wobei auch die von Gabriele Winker und Nina Degele (2009) entwickelte Methodik, die mit dem theoretischen Konzept der Intersektionalität verbunden ist, erläutert wird. Der Zugang zum Feld, der Ablauf der Feldforschung und die Reflexion des Forschungsprozesses sind ebenfalls sehr wichtig, um neben den allgemeinen Rahmenbedingungen der Feldforschung auch subjektive Eindrücke, den Kontext der Datenerhebung und meine Rolle als Forscher im Feld zu beleuchten.

In Kapitel 6 und 7 folgt schließlich die eigentliche Auswertung der empirischen Daten. Ich möchte zeigen, welche Differenzierungs- und Strukturkategorien das Verhältnis zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen prägen und wie diese zusammenwirken. Außerdem soll deutlich werden, dass die drei Ebenen Identität, symbolische Repräsentationen (Werte, Normen, Stereotype) und gesellschaftliche Struktur, d.h. Herrschaftsverhältnisse, in vielfältiger Weise in Beziehung zueinander stehen. Erst durch die Verbindung mehrerer Kategorien auf verschiedenen Ebenen gelangen wir zu einem Verständnis der äußerst komplexen Dynamik in der untersuchten Konstellation. Besonders wichtig ist dabei der situative, kontextabhängige Charakter der Selbstpositionierungen der Hausangestellten.

Abschließend werde ich die Forschungsergebnisse zusammenfassen, einen Bezug zwischen der historischen Entwicklung und der aktuellen Situation herstellen, sowie einen Ausblick geben, wie die Entwicklung in näherer Zukunft weiter gehen könnte und welche Erkenntnisse dieser Untersuchung zu diesem Schluss führen.

1. *Indígenas* in Bolivien

Es ist zunächst wichtig einzugrenzen, was gemeint ist, wenn von *indígena* bzw. den Indigenen gesprochen wird. Offiziell gehören zu den *pueblos indígenas originarios* in Bolivien neben den beiden großen Gruppen der Quechua und Aymara noch weitere 33 Gruppen aus dem Amazonastiefland, der Region um Oruro und dem Gran Chaco (de Mesa et al. 2008: o.S.). Die interviewten Hausangestellten in Cochabamba sind ausschließlich Quechua und Aymara. Es ist zu beachten, dass sich der ‚Rassismus‘ der ‚Weißen‘ fast ausschließlich gegen Quechua und Aymara richtet, die anderen *indígenas*

werden als ‚edle Wilde‘ eher positiv gesehen.⁴ Die Differenzierung wird aber noch komplizierter, denn vor allem die ‚Weißen‘ machen zusätzlich noch einen Unterschied zwischen den sogenannten *campesinos* – vor allem Quechua und Aymara – die in ländlichen Gebieten Subsistenzwirtschaft betreiben und den ‚anderen *indígenas*‘, ebenfalls Quechua und Aymara, die aber entweder Coca anbauen (*cocaleros*) oder in den Städten als Lohnarbeiter tätig sind. Da Letztere politisch wesentlich besser informiert sind und von der Regierung mobilisiert werden, sind sie das Feindbild der ‚Weißen‘, während die *campesinos*, ähnlich wie die *indígenas* aus dem Tiefland, sehr positiv gesehen werden. Rassismus bzw. offene Diskriminierung gegenüber *indígenas* findet deshalb im urbanen Kontext, in den Medien und in politischen Diskursen vor allem dann statt, wenn sich diese gegen die bestehende Ordnung auflehnen. Subtilere Formen der Diskriminierung und der allgemeinen Geringschätzung von *indígenas* gibt es natürlich nicht nur im Kontext eines akuten Konflikts, es ist jedoch wichtig festzuhalten wann, in welcher Weise und vor welchem Hintergrund die ethnische Karte in negativer Weise ausgespielt wird. Das Indigene ist auch bei Weitem nicht nur negativ konnotiert. Vor allem in der nationalen Folklore, während des Karnevals und als Aushängeschild für den Tourismus werden die *indígenas* sehr positiv vermarktet. Da ist es dann auch nicht ungewöhnlich, dass ‚Weiße‘ in indigener Tracht bei den großen Karnevalsumzügen tanzen oder die Kandidatin für Bolivien bei der Miss Universe Wahl ein traditionelles indigenes Kostüm trägt und es stolz als Teil des ‚kulturellen Erbes‘ ihrer Nation präsentiert. Die Ambivalenz in Bezug auf indigene Herkunft wird auch im empirischen Teil dieser Arbeit noch eine Rolle spielen.

2. Historische Entwicklung des *domestic service* und aktuelle Situation der Hausangestellten in Bolivien

2.1 Hausangestellte und *domestic service* von der spanischen Kolonialzeit bis heute

In diesem Kapitel soll dargestellt werden, wie sich die Beschäftigung von Hausangestellten seit der spanischen Kolonialzeit in Lateinamerika allgemein entwickelt hat und welche historischen Entwicklungen seit der nationalen Unabhängigkeit Boliviens im Jahre 1825, über die Revolution von 1952 bis in die

⁴ Ich verwende die Bezeichnung ‚Weiße‘ da sie dem in Bolivien gebräuchlichen Begriff *blancos* am nächsten kommt.

heutige Zeit das Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und Hausangestellten beeinflusst haben.⁵ Dieser historische Überblick dient einem besseren Verständnis der heutigen Situation und es zeigt sich im empirischen Teil, wie sich Faktoren aus der Vergangenheit auch heute noch auswirken.

2.1.1 Spanische Kolonialzeit in Lateinamerika

In der Kolonialzeit waren Diener in den Häusern der Großgrundbesitzer (*patrones*), den sogenannten *haciendas*, allgegenwärtig. Die indigene Bevölkerung musste, verpflichtet durch das System der *encomienda*, das die spanische Krone in den Kolonien eingeführt hatte, nicht nur als *peones* auf den Landgütern der spanischen Siedler arbeiten, sondern wurde je nach Bedarf auch zur Arbeit in den Haushalten herangezogen. Grundlage der *encomienda* war die Verteilung großer Gebiete an spanische Siedler, die nicht nur das Land, sondern auch die dort lebenden Menschen überantwortet bekamen. Sie konnten frei und unentgeltlich über die Arbeitskraft der indigenen Bevölkerung verfügen und waren im Gegenzug von der spanischen Krone vor allem dazu verpflichtet sie zu evangelisieren. Obwohl es in der Kolonialzeit durchaus auch männliche Hausangestellte gab, war schon damals der Frauenanteil bedeutend höher, was vor allem mit der traditionellen Vorstellung, dass Hausarbeit Frauenarbeit sei, zusammenhängt (Kuznesof 1993: 26f).

Die Historikerin Elizabeth Kuznesof (1993:27f), die die Entwicklung des *domestic service* in Lateinamerika seit der Kolonialzeit untersucht hat, betont besonders, dass es neben den groben Regeln innerhalb des *encomienda*-Systems keinerlei gesetzliche Regelungen gab; die indigenen Menschen waren – wie alle anderen Familienmitglieder – der absoluten Autorität des männlichen *patrón* unterstellt. Dieser bot als Gegenleistung Schutz und war für die Aufrechterhaltung der Ordnung im Haus zuständig (*paternalismo*). Die Hausangestellten, die an unterster Stelle der Hierarchie angesiedelt waren, blieben jedoch der Willkür der Großgrundbesitzer ausgeliefert.

Aufgrund der leichten Verfügbarkeit kostenloser Arbeitskraft für die Kolonialherren gab es auf den *haciendas* immer mehrere Diener, die jeweils für einen bestimmten Bereich – z.B. Küche, Kinderbetreuung, Wäsche und weitere Tätigkeiten im Haus – zuständig waren. Als Gegenleistung erhielten die Hausangestellten Kost und Logis,

⁵ Ich werde im Folgenden nur dann die geschlechtsneutrale Form ArbeitgeberInnen verwenden, wenn von der ganzen Arbeitgeberfamilie, also auch den männlichen Personen die Rede ist.

Kleidungsstücke, sowie in einigen Fällen auch ein Stückchen Land zur landwirtschaftlichen Nutzung (Kuznesof 1993: 28).

Mehrere Autoren (Kuznesof 1993: 27; Gill 1993: 54) weisen aber darauf hin, dass trotz der fehlenden Gesetzgebung, der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und der kompletten Unterordnung unter die Autorität des *patrón*, der *paternalismo* den Hausangestellten immerhin ein Mindestmaß an Versorgung garantierte.

2.1.2 1825-1952: Von der Unabhängigkeit Boliviens bis zur *Revolución Nacional*

Im 19. Jahrhundert verstärkte sich die Migration vom Land in die Stadt, hauptsächlich aufgrund der extrem schlechten Lebensbedingungen in den ländlichen Regionen. Unzählige Frauen kamen in die Städte und arbeiteten dort vorwiegend in den Häusern der Ober- und Mittelschicht. Das Angebot an billiger bzw. kostenloser Arbeitskraft war groß (Kuznesof 1993: 31). Grundsätzlich änderte sich nach der Unabhängigkeit Boliviens 1825 an den Beziehungen zwischen *patrones* und *peones* aber nichts (Peñaranda et al. 2006: 23f).

1935 kam es in La Paz zur Gründung einer ersten Organisation, die für die Rechte der Hausangestellten kämpfen wollte. Eine Gruppe von Köchinnen in La Paz protestierte mit Erfolg gegen ein Gesetz, das es indigenen Frauen verbot mit ihren Einkaufskörben die Straßenbahn zu benutzen. Angeblich würden sie damit die Strümpfe der Damen beschädigen, wenn sich die Körbe in deren Nylonstrümpfen verhakten. Der Protest war erfolgreich, das Gesetz wurde annulliert und aus der Gruppe entstand das „*Sindicato de Culinarias*“ (Gill 1993: 42f).⁶

Auffallend ist, dass dieser Protest nur von einer Gruppe innerhalb des Kollektivs der Hausangestellten organisiert wurde (in diesem Fall die Köchinnen) und die Gewerkschaft sich in der Folge auch nur als Organisation der Köchinnen verstand und sich von den Dienerinnen (*servientas*), die für die ‚schmutzigen Arbeiten‘ zuständig waren, ausdrücklich distanzierte. Lesley Gill (1993: 44) spricht von einer stark ausgeprägten Hierarchie innerhalb der Gruppe der Hausangestellten und die Köchinnen sahen sich an der Spitze derselben. Das „*Sindicato de Culinarias*“ erreichte aber aufgrund schlechter Organisation und fehlender Unterstützung im Nachhinein keine Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Hausangestellten und war

⁶ *Sindicato de Culinarias* – Gewerkschaft der Köchinnen.

schon bald wieder von der Bildfläche verschwunden (Gill 1993: 46; Wadsworth/Dibbits 1989).

2.1.3 Die *Revolución Nacional* und ihre gesellschaftlichen Folgen

Einen Wendepunkt in der Beziehung zwischen *patrones* und *peones* in Bolivien markiert die Nationale Revolution im Jahre 1952. Nachdem das *Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR)* Anfang 1952 die Wahlen gewonnen hatte, kam es im April 1952 zur Revolution unter Führung des *MNR*. Alle *haciendas* wurden aufgelöst, die Bergbauindustrie und die Minen verstaatlicht und die *encomienda* abgeschafft. Das hatte einen dramatischen Verlust sowohl an Geld, als auch an Macht in der traditionellen Oberschicht der Großgrund- und Minenbesitzer zur Folge und befreite die indigene Bevölkerung von der Zwangsarbeit für die *patrones* (de Mesa et al. 2008: 512f). Gill (1995) hat die Auswirkungen dieser Veränderungen auf den *domestic service* eingehend untersucht und einige wichtige Veränderungen herausgearbeitet. Da die Eliten einen Großteil ihrer wirtschaftlichen Macht eingebüßt hatten, konnten sich die meisten Familien nur noch eine Person leisten, die sich im Haushalt nun um alles kümmern musste (Kinder, Küche etc.). Die Spezialisierung der Hausangestellten ging damit verloren (Gill 1995: 54).

Die Abschaffung der *encomienda* veränderte die Arbeit in einem fremden Haushalt grundlegend. Aus einer Verpflichtung im Kontext kolonialer Ausbeutung wurde eine Option für viele Migrantinnen sich in den urbanen Arbeitsmarkt einzugliedern, immer mit dem Ziel, so schnell wie möglich anderweitig in der Stadt Fuß zu fassen, z.B. als Verkäuferin auf dem Markt (Gill 1995: 53).

Die Veränderungen in Bolivien ab 1952 hatten aber nicht nur den Machtverlust der traditionellen Eliten zur Folge, sondern führten auch zum rasanten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aufstieg neuer Eliten aus Beamtentum, Militär und Handel. Diese Gruppen stellten Hausangestellte ein, um ihren neuen Status zu demonstrieren und ein luxuriöses Leben zur Schau zu stellen (Gill 1995: 65). Da sie nicht mehr so stark an die Ideologie des *paternalismo* gebunden waren, verschlechterte sich paradoxerweise die Behandlung der Hausangestellten im Vergleich zur Kolonialzeit eher noch. Obwohl die Frauen nun nicht mehr einfach dazu gezwungen werden konnten in den Haushalten zu arbeiten, nutzten die Arbeitgeber deren Situation als ungebildete Migrantinnen aus, um – legitimiert durch eine rassistische Ideologie, die von der Minderwertigkeit der

Indigenen ausgeht – ihre Arbeitskraft auszubeuten (Gill 1995: 54). Daran konnte auch ein Gesetz nichts ändern, das die Regierung des *MNR* 1954 auf den Weg brachte und das die Beziehung ArbeitgeberInnen-Hausangestellte regeln sollte. Folgende Rechte wurden den Hausangestellten dort zugesichert: Vergütung nicht unter dem Mindestlohn, Bonus am Ende des Jahres, 10 Tage Urlaub jährlich, Recht auf Schulbildung, Deckung von Arztkosten durch den Arbeitgeber. Im Alltag wurde dieses Gesetz jedoch nie umgesetzt, es fehlte an staatlicher Kontrolle und an der Bereitschaft der Arbeitgeber den Hausangestellten diese Rechte zuzugestehen. (Gill 1995: 49f).

2.1.4 Militärdiktaturen und Wirtschaftskrise in den 60er und 70er Jahren

Die Regierung des *MNR* wurde 1964 durch einen Militärputsch gestürzt und bis 1982 regierten mehrere Militärjuntas das Land (de Mesa et al. 2008: 531, 573). Eine schwere wirtschaftliche Krise ab den 70er Jahren zwang viele Frauen aus der Mittel- und Oberschicht Arbeit anzunehmen, da das Einkommen des Mannes nicht mehr ausreichte, was die Nachfrage nach Hausangestellten drastisch erhöhte. Zum ersten Mal konnten die Hausangestellten nun bessere Bedingungen fordern, da es einen regelrechten Konkurrenzkampf unter den Familien der Mittel- und Oberschicht um die Dienste einer Hausangestellten gab und diese deshalb leichter die Möglichkeit hatten die Arbeitsstelle zu wechseln. Die Hausangestellte wurde vom Statussymbol zu einer unerlässlichen Voraussetzung für die Eingliederung der Frauen der Mittelschicht in den Arbeitsmarkt (Gill 1995: 94, 98).

2.1.5 Entwicklungen der vergangenen 25 Jahre

Nachdem Bolivien 1982 zu einem demokratischen System zurückgekehrt war, gab es wieder die Möglichkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren (de Mesa et al 2008: 573). 1984 wurde die erste Gewerkschaft im Stadtteil Sopocachi in La Paz gegründet, 1987 folgten Gründungen im Stadtteil San Pedro (La Paz) und in Cochabamba. In den folgenden Jahren wurden in allen neun *Departamentos* Boliviens Gewerkschaften gegründet, die sich 1993 zur „*Federación Nacional de las Trabajadoras del Hogar Bolivia*“ (*FENATRAHOB*) zusammenschlossen (Peñaranda et al. 2006: 29f). Außerdem gibt es auch eine Organisation auf internationaler Ebene, die „*Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar*“ (*CONLACTRAHO*) (Gill 1995: 147).

Die Gewerkschaften hatten von Beginn an mit vielen Problemen zu kämpfen. Auf der einen Seite regte sich großer Widerstand bei den Arbeitgebern, die es ihren Hausangestellten nicht ermöglichen wollten sich zu organisieren, und das mit allen Mitteln zu verhindern versuchten. Auf der anderen Seite ist die Identifikation mit ihrem Beruf bei den meisten Hausangestellten so gering, dass die Gewerkschaften große Probleme hatten und immer noch haben eine solide Basis zu organisieren (Gill 1995: 147f).

Trotzdem gelang 2003 die Durchsetzung des „*Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar*“, das den Beruf der Hausangestellten offiziell als eine Arbeit definiert, mit Rechten und Pflichten sowohl für die Hausangestellten, als auch für die ArbeitgeberInnen. Die Durchsetzung des Gesetzes ist aber bis heute schwierig. Es fehlt die Bereitschaft der Arbeitgeberfamilien den Hausangestellten ihre Rechte zuzugestehen und die bisherigen Verhältnisse zu ändern, die aus der Kolonialzeit übernommen wurden und sich seither nur geringfügig verändert haben. Außerdem weiß die Mehrheit der Hausangestellten gar nichts von der Existenz des Gesetzes 2450 und so ist auch heutzutage Ausbeutung an der Tagesordnung und das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Hausangestellten wird nicht durch das Gesetz bestimmt, sondern durch alte Traditionen und kulturelle Normen (Peñaranda et al. 2006: 84; vgl. Quiroz Ortuño 2007).

2.2. Das Gesetz 2450

Das Gesetz 2450 sichert den Hausangestellten unter anderem folgende Rechte zu:⁷

- Recht auf einen Arbeitsvertrag, mündlich oder schriftlich
- Kündigungsschutz
- Krankenversicherung
- Geregelte Arbeitszeiten, höchstens 10 Stunden pro Tag
- Ein freier Tag pro Woche
- Jahresurlaub
- Bezahlung nicht unterhalb des Mindestlohns⁸
- Mutterschutz

⁷ Das Gesetz 2450 ist unter folgender URL verfügbar: http://www.enlared.org.bo/legislacionmunicipal/Archivo/Docs/Leyes/Ley_2450.pdf, letzter Zugriff 21.02.09.

⁸ Zur Zeit 573 Bolivianos/Monat, was ca. 55 Euro entspricht.

- Respekt gegenüber der kulturellen Identität der Hausangestellten

Als Pflichten werden unter anderem genannt:

- Respekt gegenüber den ArbeitgeberInnen und deren Familie
- Sorgsamer Umgang mit allen Gegenständen im Haushalt
- Die gestellten Aufgaben verantwortungsvoll verrichten und den Arbeitsvertrag einhalten

Das sind die vom Gesetz vorgesehenen Bestimmungen, die Realität sieht aber in fast allen Fällen anders aus. Selbst wenn die Hausangestellten den Inhalt des Gesetzes kennen (und das ist nur bei einer Minderheit der Fall) werden ihre Rechte nicht respektiert (Quiroz Ortuño 2007: 42).⁹

2.3 Relevante politische und gesellschaftliche Veränderungen in Bolivien seit 2006

Ende 2005 schaffte es Evo Morales als erster Präsidentschaftskandidat seit der Rückkehr zu demokratischen Wahlen 1985 (de Mesa et al.: 574) mehr als 50% der Stimmen zu erreichen und damit direkt zum Präsidenten gewählt zu werden. Die Wahlen 2005 folgten auf große politische und gesellschaftliche Unruhen ab Ende 2003, in denen sich hauptsächlich indigene Teile der Bevölkerung gegen die neoliberale, von den USA diktierte Politik der Regierungen seit Ende der 80er Jahre zur Wehr setzten. Während der Aufstände im sogenannten „schwarzen Oktober“ (*octubre negro*) wurde der damalige Präsident zum Rücktritt gezwungen und sein Stellvertreter mit der Organisation von Neuwahlen betraut, die dann im Jahre 2005 durchgeführt wurden. Evo Morales wurde im Februar 2006 als erster indigener Präsident Boliviens vereidigt und machte sich sofort daran, die im Wahlkampf versprochene Ausarbeitung einer neuen Verfassung in die Tat umzusetzen. Dazu wurde eine verfassungsgebende Versammlung gewählt (*Asamblea Constituyente*), die im August 2006 mit der Ausarbeitung einer komplett neuen Verfassung begann. Besonderes Augenmerk lag dabei auf dem Umgang mit Bodenschätzen (v.a. Gas und Minerale) und auf den Rechten der indigenen Bevölkerung Boliviens. Die Verfassung wurde nach vielen Verzögerungen schließlich Ende 2007 von der *Asamblea Constituyente* verabschiedet und am 25. Januar 2009 per Volksentscheid von der Bevölkerung bestätigt. Seitdem heißt der Staat „*Estado Plurinacional de Bolivia*“, die Verstaatlichung der Bodenschätze und die Rechte auf

⁹ Siehe auch DNI 2004; Quintela/Domínguez 2001

Land und Autonomie der indigenen Bevölkerung in Bezug auf Justiz und lokale Verwaltung (*autonomías indígenas*) wurden in der Verfassung verankert.¹⁰ Außerdem wurden Quoten für das Parlament eingeführt, um sicherzustellen, dass indigene Vertreter ein ausreichendes Gewicht im Parlament bekommen.

Neben diesen konkreten strukturellen Veränderungen führte die Politik von Evo Morales bzw. die Reaktion der Opposition auf tiefgreifende Veränderungen zu großen politischen und gesellschaftlichen Spannungen und zu einer Zweiteilung des Landes entlang geographischer und ethnischer Grenzen. Die letzten Jahre sind in Bolivien geprägt durch Konflikte zwischen dem indigen geprägten Hochland (*Departamentos* La Paz, Oruro, Potosí, Cochabamba und z.T. Chuquisaca) und dem ‚westlich‘ geprägten Tiefland (*Departamentos* Santa Cruz, Beni, Pando, Tarija). Obwohl es eigentlich vor allem um finanzielle Angelegenheiten und Kompetenzen geht, ist der politische Diskurs von Regierung und Opposition stark mit ethnischem Gehalt aufgeladen. Dem ‚armen, regierungstreuen, indigenen Hochland‘ steht das ‚reiche, oppositionelle, weiße‘ Tiefland gegenüber. Natürlich greift die Formel Hochland vs. Tiefland zu kurz, denn aufgrund der zunehmenden Verstädterung bzw. Land-Stadt-Migration gibt es auch große indigene Bevölkerungsteile in den Städten des Tieflands (vor allem in Santa Cruz) und die ‚weißen‘ Eliten in den Städten des Hochland (La Paz, Cochabamba) sind politisch eher auf der Seite des Tieflandes. Doch auch im Kontext der Städte läuft es auf die Formel ‚arm und indigen‘ gegen ‚reich und weiß‘ hinaus. Die Wortführer der Opposition bedienen und reproduzieren gleichsam Vorurteile über die Indigenen, während die Regierung ihre Anhänger vor allem als ethnische Gemeinschaft definiert und so zu mobilisieren versucht.

Vor diesem Hintergrund haben die Spannungen zwischen Indigenen und ‚Weißen‘ auch im Alltag zugenommen. Doch nicht nur Spannungen und Konflikte sind das Ergebnis der aktuellen Situation, sondern auch ein gestiegenes Selbstbewusstsein der indigenen Bevölkerung. Von der Politik wird ihnen das Gefühl vermittelt, ihre Zeit sei gekommen sich von „500 Jahren Kolonialisierung und Unterdrückung“ zu befreien. Auf der anderen Seite sehen die ‚Weißen‘ ihre Privilegien gefährdet und reagieren äußerst

¹⁰ Die verschiedenen ethnischen Gruppen Boliviens werden hierbei als *naciones* bezeichnet und der Name soll ausdrücken, dass sie alle Teil des Staates sind.

sensibel auf das gestiegene Selbstbewusstsein und die damit verbundenen Forderungen der Indigenen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den letzten drei bis vier Jahren die Polarisierung, die vor allem auf politischer Ebene vorangetrieben wird, auch auf der Ebene von persönlichen Kontakten spürbar ist und das gestiegene Selbstbewusstsein der Indigenen von den ‚Weißen‘ als Bedrohung ihrer privilegierten Stellung wahrgenommen wird. Ob und inwiefern diese Faktoren auch das Verhältnis zwischen Hausangestellten und Arbeitgebern beeinflussen, wird im empirischen Teil genauer dargestellt.

2.4. Zusammenfassung der historischen Entwicklungen

Waren Hausangestellte während der Kolonialzeit und auch nach der Unabhängigkeit Boliviens noch in das *encomienda* System eingebunden und den *patrones* damit zu unentlohnter Arbeit verpflichtet, so änderte sich ihre Situation in Folge der Revolution 1952 grundlegend. Durch die Abschaffung der *encomienda* und die zunehmende Migration in die urbanen Ballungsräume wurde die Arbeit in privaten Haushalten zu einer Möglichkeit in der Stadt zu überleben, wurde aber auch immer nur als temporäre Beschäftigung angesehen. Das große Angebot an Arbeitskraft führte aber dazu, dass die Löhne niedrig blieben und Ausbeutung immer noch an der Tagesordnung war. Erst in den 60er und 70er Jahren, als durch die Wirtschaftskrise für Frauen der Mittel- und Oberschicht die Notwendigkeit eine Arbeit aufzunehmen zunahm, stieg die Nachfrage nach Hausangestellten. Diese hatten damit mehr Verhandlungsspielraum und auch die Möglichkeit eine Arbeitsstelle zu verlassen, wenn Behandlung und Bezahlung schlecht waren. In jüngster Zeit hat vor allem die Verabschiedung des Gesetzes 2450 und die Machtübernahme von Evo Morales dazu geführt, dass die Hausangestellten bisher als selbstverständlich hingenuommene Gegebenheiten zunehmend hinterfragen und anzufechten versuchen. Wie genau das passiert und welche Ideen und auch Widersprüche sich dabei zeigen, wird im empirischen Teil in Kapitel 7 genauer untersucht.

3. Stand der Forschung

Die folgende Darstellung der Arbeiten zum Thema *domestic service* folgt der Trennung von Mikro- und Meso- bzw. Makroebene, wie sie Ruth Milkman et al. (1998) in einem Aufsatz vorgenommen haben, in dem sie die vorherrschenden Herangehensweisen

untersuchen und gegenüberstellen. Es zeigt sich in Kapitel 3.3 jedoch, dass neuere Ansätze diese Trennung zunehmend kritisch hinterfragen und es nicht sinnvoll ist diese Ebenen getrennt von einander zu betrachten (vgl. Lutz 2002).

3.1 Meso- und Makroebene

Frühere Ansätze (Chaplin 1978; Collverand/ Langlois 1962; Coser 1973) versuchen die Häufigkeit und Charakteristika des Berufs über gesellschaftliche Ungleichheit – vor allem über Klassenunterschiede – zu erklären. Arbeiten aus den 60er und 70er Jahren sagten sogar ein Verschwinden der bezahlten Arbeit in privaten Haushalten – zuerst in Westeuropa und den USA, dann in der ganzen Welt – voraus. Das Argument dafür war, dass in ‚modernen‘ Gesellschaften die strukturellen Voraussetzungen für diesen Beruf nicht mehr vorhanden seien und er demnach mit fortschreitender Industrialisierung und Modernisierung verschwinden werde (Milkman et al. 1998: 491f).

Neuere Untersuchungen ab den 90er Jahren zeigten aber, dass diese Einschätzung empirisch nicht haltbar ist und sowohl in den USA und Mitteleuropa, als auch in Ländern des postkolonialen Südens die bezahlte Arbeit in privaten Haushalten immer noch viele Frauen beschäftigt. Anstelle von Klassenunterschieden rückten nun aber Kategorien wie Gender, Rasse, Ethnizität und Migration in den Fokus und viele Autoren sahen auf diesen Kategorien basierende gesellschaftliche Unterschiede als wichtigste Faktoren zur Untersuchung des Gegenstandes an (Milkman et al. 1998: 490). Die Gewichtung der Kategorien ist aber weiterhin umstritten. So betonen Milkman et al. (1998) die herausragende Wichtigkeit von Klassenunterschieden und warnen davor diese außer Acht zu lassen und sich ausschließlich auf Gender, Ethnizität und Nationalität zu konzentrieren, während Simone Odierna (2000: 56f) wiederum Migration, Ethnizität bzw. Nationalität und Gender als bestimmende Faktoren der Ungleichheit sieht. Für sie ist das Verhältnis nicht mit der einfachen Formel „Oberschicht beschäftigt Unterschicht“ (Odierna 2000: 56) zu beschreiben, vielmehr müsse das Verhältnis auch unter Berücksichtigung von Migrationsprozessen und der verschiedenen Nationalitäten der Betroffenen gesehen werden.

Gemeinsam ist diesen Ansätzen auf der Makro- bzw. Mesoebene, dass sie das Phänomen und die Charakteristika des *domestic service* anhand der gesellschaftlichen Struktur zu analysieren versuchen.

3.2 Mikroebene

Dem gegenüber stehen mikrosoziologische Ansätze, die weniger den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, als vielmehr die sehr enge persönliche Beziehung zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgeberinnen in den Fokus des Interesses rücken (Milkman et al. 1998: 487f). Für die amerikanische Soziologin Judith Rollins (1985) ist die persönliche Nähe, die die Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen prägt, der entscheidende Faktor, der zu einem besseren Verständnis der Thematik führt.

„What makes domestic service as an occupation more profoundly exploitive than other comparable occupations grows out of the precise element that makes it unique: the personal relationship between employer and employee.” (Rollins 1985: 156)

Rollins arbeitet mehrere Charakteristika der persönlichen Beziehung heraus und benennt Mechanismen, die in der Beziehung Arbeitgeberin-Hausangestellte dazu benutzt werden eine asymmetrische Beziehung aufrechtzuerhalten und die Ausbeutung der Hausangestellten zu rechtfertigen. Sie konzeptualisiert die Beziehung als ein Verhältnis „*between women*“, in dem Gender, Rasse und Klasse in vielfältiger Weise zusammenwirken. In eine ähnliche Richtung geht die Untersuchung von Mary Romero (1992). Sie geht jedoch einen Schritt weiter und untersucht darüber hinaus, inwiefern die Hausangestellten versuchen die Beziehung zu ihren ArbeitgeberInnen zu beeinflussen und zu verändern, was auch im Falle der Hausangestellten in Bolivien zu beobachten ist.

Speziell auf Lateinamerika und vor allem Bolivien bezogen gibt es einige wenige Arbeiten, die sich mit dem historischen Kontext des Themas und der Verwurzelung von Ideologien aus der Kolonialzeit in der heutigen Gesellschaft befassen (Chaney/Garcia Castro 1993; Gill 1995). In Bolivien sind in jüngerer Zeit außerdem Untersuchungen zu den Lebensbedingungen der Hausangestellten und Analysen des Verhältnisses Hausangestellte-ArbeitgeberInnen publiziert worden (Peñaranda et al. 2006; Peredo Beltrán 2004), wobei vor allem die Land-Stadt-Migration sowie Ethnizität und Genderkonstrukte in der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeber thematisiert werden. Außerdem gibt es vor allem seit der Verabschiedung des Gesetzes 2450 einige Arbeiten, die die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten beschreiben und die Fortschritte bei der Verbreitung und Einhaltung des Gesetzes 2450 untersuchen (DNI 2004; Quintela/Domínguez 2001; Quiroz Ortuño 2007).

3.3 Domestic service im Kontext von transnationaler Migration

Vor allem seit den 90er Jahren sind die Hausangestellten auch im Zusammenhang von Untersuchungen zur transnationalen Migration und zu transnationalen Netzwerken in den Fokus des Interesses gerückt (Ehrenreich/ Hochschild 2002; Gamburd 1999; Hondagneu-Sotelo/Avila 1997; Lan 2003; Lutz 2002; Lutz 2008; Mattingly 2001; Nagy 1998). Obwohl sich diese B.A.-Arbeit mit dem Thema *domestic service* auf nationaler Ebene beschäftigt und vorwiegend die Land-Stadt-Migration von Bedeutung ist, lohnt es sich an dieser Stelle dennoch einige Ansätze zu erwähnen, die vor allem in den Publikationen in jüngerer Zeit in den Vordergrund gerückt sind.

Vor allem die wachsende Bedeutung von Gender ist hierbei zu nennen. Waren es in älteren Publikationen noch eher Rasse/Ethnizität und Klasse, die als wichtigste Kategorien zur Untersuchung der Thematik herangezogen wurden, so rückte Gender als entscheidender Faktor seit den 90er Jahren (vereinzelt auch schon in den 80er Jahren vgl. Rollins 1985) in den Vordergrund. Auch die Untersuchung des ‚*double day*‘ und die Bedeutung dieser Problematik kamen zur Sprache. Dieser Begriff bezieht sich auf die Tatsache, dass viele Frauen neben ihrem Beruf auch noch die Reproduktionsarbeit im Haushalt leisten und damit eine doppelte Arbeitsbelastung tragen müssen. Die Problematik des ‚*double day*‘ ist deshalb von Bedeutung, weil sich ein zentrales Charakteristikum durch alle Beziehungen zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen zieht, sei es im Kontext eines Nationalstaates oder auf transnationaler Ebene: Eine Frau in höherer Stellung in der gesellschaftlichen Hierarchie (ganz gleich ob aufgrund von Klasse, Ethnizität, Nationalität, Religion oder anderer Faktoren) gibt ihre Verantwortung für den Haushalt an eine Frau in untergeordneter Stellung in der Hierarchie ab. Zu Recht weisen mehrere Autoren darauf hin, dass die Frauenbewegung in Lateinamerika und der Kampf für Gleichberechtigung von Frauen nicht etwa zu einer Verbesserung der Situation aller Frauen geführt hat, sondern nur für die privilegierten Frauen einen Vorteil hatte (Peredo Beltrán 2004: 44f). Sie nämlich können ihre eigene Benachteiligung durch sexistische Strukturen dadurch ausgleichen, dass sie andere Frauen für sich arbeiten lassen. Die Annahme, Hausarbeit sei Frauenarbeit, wird nicht hinterfragt, sondern Hausarbeit ist nun eben die Arbeit sozial schlechter gestellter Frauen. Elisabeth Peredo Beltrán (2004:45) bringt es auf den Punkt, wenn sie sagt, dass für die Arbeitgeberinnen Gender und der Kampf für Gleichberechtigung der

Geschlechter zentrale Anliegen sind, diese Frauen aber, wenn es um die Rechte der Hausangestellten geht, die Kategorie Gender ausblenden und dafür die Ethnizität (Andersheit) in den Vordergrund rücken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der in älteren Untersuchungen zwar teilweise auch schon zum Tragen kommt, aber erst in jüngster Zeit in den Vordergrund rückt, sind die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Konzepten und Kategorien sowie die Forderung, die Trennung von Makro-, Meso- und Mikroebene aufzuheben. Helma Lutz, die sich seit vielen Jahren in zahlreichen Publikationen mit dem Thema *domestic service* auseinandersetzt, kritisiert die Trennung zwischen privater und öffentlicher Sphäre und weist darauf hin, wie wichtig es ist diese Trennung aufzuheben; außerdem plädiert sie für eine intersektionale Analyse des Phänomens und stellt abschließend fest, das Feld des *domestic service* sei geradezu prädestiniert dazu, unter diesem Gesichtspunkt untersucht zu werden:

„Private and public spheres can no longer be analyzed adequately as separate gendered spaces but merit consideration as a continuum with regard to ethnic, not just class-specific aspects. The operating spaces and instruments designated as private and public need to be reassigned. Furthermore, it can be argued that theories of labour location in the 'public', separating the cultural from the political, the private from the public, reproduction from production, have to be revised; those notions have contributed to the academic invisibility of domestic workers. Seen from this perspective, the private sphere as a work place seems to be predestined for an intersectional analysis of social positioning and social space in which the categories of ethnicity, class, gender and nationality must be combined.“ (Lutz 2002: 97f)

4. Intersektionalität und relevante Analysekatoren

Bevor mit der eingehenden Analyse der Ungleichheit, deren Aufrechterhaltung, Legitimierung und Reproduktion im Falle von Hausangestellten und Arbeitgeberinnen begonnen werden kann, ist es wichtig Intersektionalität zunächst als theoretisches Konzept zu erläutern, die Kategorien, die in der Folge verwendet werden, einzugrenzen und die zu Grunde liegende Definition zu veranschaulichen. Dabei ist es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich auf alle Dimensionen, Debatten und Kontroversen im Zusammenhang mit den verwendeten Begriffen einzugehen.¹¹ Vielmehr geht es darum, eine für den spezifischen Kontext dieser Untersuchung praktikable Definition der

¹¹ Für Ethnizität siehe z.B. Banks (1996); Barth (1969); Brubaker (2007); Wade (1997), für Klasse z.B. Bourdieu (1987); Groh/Keller (2001) und zu Gender z.B. Gildemeister (2001); Schlehe (2000); Walgenbach et al. (2007).

Begriffe zu finden und darzustellen, wie der Intersektionalitätsansatz bei der Untersuchung sozialer Ungleichheit vorgeht.¹²

4.1 Intersektionalität und Mehrebenenansatz

Ziel einer intersektionalen Analyse muss es sein, die klassischen Strukturkategorien Gender, Klasse, Ethnizität und weitere im Analyseprozess des empirischen Materials auftauchende Kategorien für die Untersuchung von sozialer Ungleichheit zusammenzubringen.¹³ Gabriele Winker und Nina Degele (2009) fassen ihre Auffassung folgendermaßen zusammen:

„Wir begreifen Intersektionalität als kontextspezifische, gegenstandbezogene und an sozialen Praxen ansetzende Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen (d.h. von Herrschaftsverhältnissen), symbolischer Repräsentationen und Identitätskonstruktionen.“
(Winker/Degele 2009:15)

Ein wichtiges Merkmal, das der Definition von Intersektionalität (Winker/ Degele 2009: 141ff) zugrunde liegt, ist die Untersuchung von Wechselwirkungen, wobei nicht von einer einfachen Addition ungleichheitsgenerierender Faktoren ausgegangen wird, sondern auch widersprüchliche Einflüsse mit einbezogen werden. Außerdem beschränkt sich die Analyse nicht wie viele frühere soziologische Untersuchungen zum Thema soziale Ungleichheit auf ungleichheitsgenerierende soziale Strukturen, sondern es wird darüber hinaus die Ebene der symbolischen Repräsentationen, also Normen, Werte und stereotype Vorstellungen über die ‚eigene‘ und die ‚andere‘ Gruppe miteinbezogen, da sie von ebenso großer Bedeutung für die Konstruktion und Legitimation von sozialer Ungleichheit sind wie institutionalisierte Herrschaftsverhältnisse. Als dritte Ebene werden zudem subjektive Identitätskonstruktionen der Akteure untersucht, die vor allem in einer auf qualitativen Daten beruhenden Arbeit, die die emische Perspektive der Beteiligten und ihre subjektiven Wahrnehmungen der Situation in den Vordergrund stellt, von besonderer Bedeutung sind.

Ganz abgesehen von der prinzipiellen Wichtigkeit aller drei Ebenen, die eine Entscheidung zu Gunsten einer der Ebenen unter Vernachlässigung der anderen a priori unangemessen erscheinen lässt, bringt die Analyse auf mehreren Ebenen den Vorteil mit

¹² Zur Theorie des Intersektionalitätsansatzes siehe auch Klinger/ Knapp/ Sauer 2007 und Walgenbach et al. 2007.

¹³ Winker und Degele (2009) ergänzen die Trias ‚Rasse, Klasse, Geschlecht‘ um die Kategorie Körper, die sie zumindest für die Ebene der Strukturen deduktiv vorgeben. Da die Kategorie, wie Winker und Degele sie fassen, in meinem empirischen Material nicht auftaucht und ich die verwendeten Kategorien induktiv bestimmt habe, wird im Folgenden darauf verzichtet.

sich, dass manche Aspekte und etwaige Widersprüche erst durch die Betrachtung mehrerer Ebenen überhaupt sichtbar werden und die Dynamik, die den Prozess der Konstruktion sozialer Ungleichheit ausmacht, auf diese Weise wesentlich deutlicher herausgearbeitet werden kann.

Ein letzter wichtiger Punkt ist der Fokus auf soziale Praxen. Denn nur so wird die Thematik empirisch zugänglich und anhand qualitativer Daten beschreibbar. Die verwendeten Kategorien sind sozial konstruiert, werden innerhalb sozialer Praxen immer wieder neu verhandelt, definiert und abgegrenzt und wirken auch nur durch soziale Praxen.

4.2 Rasse/Ethnizität

Winker und Degele (2009) nehmen in ihr Konzept die Kategorie Rasse auf. Sie plädieren dafür, den Rassebegriff trotz negativer Konnotationen im Zusammenhang mit dem Holocaust nicht durch „weniger verfängliche Konstrukte wie Ethnie oder kulturelle Identität“ (Winker/Degele 2009:47) zu ersetzen, da dadurch rassistische Ausgrenzungen und Diskriminierungen tendenziell verschleiert würden. Die beiden Autorinnen verleihen ihrem Rassebegriff Konstrukte wie Ethnizität und kulturelle Identität ein. Dennoch ist es wichtig, beide Kategorien in ihrer historischen Entwicklung und der damit verbundenen Wirkung getrennt aufrecht zu erhalten.

Die Kategorie Rasse wird – wie Peter Wade (1997) in seiner Untersuchung zum Verhältnis von Rasse und Ethnizität in Lateinamerika ausführt – mittlerweile genauso wie Ethnizität als kontextabhängige, situationsbedingte und mehrstimmige soziale Konstruktion angesehen, was dem Begriff seine Basierung auf ‚natürlichen‘ Unterschieden zwischen Menschen nimmt und ihn dem Begriff der Ethnizität annähert. Beide Kategorien werden gemeinhin eingesetzt, um Andersheit aufgrund von Herkunft (*origin*) und über Generationen hinweg vererbter essentieller Charakteristika zu erklären. Es ist jedoch wichtig die verschiedenen ‚Geschichten‘ beider Begriffe im Auge zu behalten und die damit verbundenen Implikationen zu verstehen. Wade (1997: 19f) merkt z.B. an, dass in Lateinamerika seit der Kolonialzeit eine Tendenz zu erkennen ist die ‚Indigenen‘ (*indians*) eher als ethnische Gruppe zu definieren, während z.B. die Afroamerikaner eher unter dem Gesichtspunkt Rasse gesehen werden.

Dem Konzept Rasse liegen scheinbar natürliche, biologische Faktoren wie der Phänotyp zu Grunde. Wade (1997:14) nennt *race* eine „social construction based on phenotypical

variation“. Der zentrale Aspekt von Rasse als Differenzierungskategorie ist also der Phänotyp. Im Falle von Ethnizität geht es um ‚kulturelle Merkmale‘ (Kleidung, Sprache etc.) zur Differenzierung. Fredrik Barth (1969) hat darauf hingewiesen, dass auch im Falle von Ethnizität nicht von einer an objektiven Kriterien festgemachten Unterscheidung auszugehen ist, sondern dass die Akteure sich je nach Situation und Kontext als einer ethnischen Gruppe zugehörig definieren. Für ihn ist weniger interessant, welche Merkmale eine ethnische Gruppe teilt, sondern vielmehr wie die Grenze zwischen Eigenem und Fremdem immer wieder neu konstruiert wird (Barth 1969: 15).

Rogers Brubaker (2007) geht sogar noch einen Schritt weiter und spricht von „Ethnizität ohne Gruppen“. Die Annahme, Ethnizität ‚funktioniere‘ nur, wenn eine entsprechende ethnische Gruppe damit einhergeht, hält er für falsch. „Ethnizität, Rasse und Nation sollten nicht als Wesen, Dinge, Gebilde, Organismen oder Kollektivsubjekte konzeptualisiert werden (...), sondern unter dem Aspekt des Relationalen, Prozessualen, Dynamischen, Wechselvollen und der Disaggregation.“ (Brubaker 2007: 21f) Für den Gegenstand dieser Arbeit ist ein weiteres Argument Brubakers wichtig. Man muss Gruppenbildung als soziales, kulturelles oder politisches Projekt verstehen, das darauf abzielt ein Zusammengehörigkeitsgefühl hervorzurufen (Brubaker 2007: 26) . Inwiefern dieser Punkt wichtig ist, wird im empirischen Teil dieser Arbeit deutlich. Für diese Untersuchung ist es angebracht von der Terminologie, wie sie Winker und Degele (2009) vorschlagen, abzuweichen. In Bolivien wird zwar oft und viel von ‚Rassismus‘ gesprochen, wenn es um die Diskriminierung der *indígenas* geht und die Hautfarbe ist ein entscheidender Faktor bei der Klassifizierung von Menschen. Auf der anderen Seite erfolgt die Definition von *indígena* nicht nur anhand phänotypischer Merkmale. Nicht nur die *indígenas* selbst, sondern auch die Weißen, achten darüber hinaus auf Kleidung, Sprache, ‚Bräuche‘ und die geographische Herkunft. Es sind also ‚klassische‘ Merkmale der beiden Konzepte Rasse und Ethnizität, die eine Person als ‚Anderen‘ oder als ‚Eigenen‘ definieren, im Folgenden werde ich den Begriff Ethnizität verwenden, um die über den Phänotyp hinausgehenden ‚Merkmale‘ mit einzubeziehen.

4.3 Gender

Die Kategorie Gender bezieht sich auf die binäre Unterscheidung zwischen Mann und Frau. Gender ist aber nicht das biologische Geschlecht (sex), sondern „ein

sozialstrukturelles Phänomen, das interaktiv hergestellt wird“ (Winker/Degele 2009: 44). Im hier untersuchten Kontext ist vor allem die Tatsache von Bedeutung, dass die Kategorie Gender bereits die Zuordnung der Reproduktionsarbeit an Frauen beinhaltet. Die Legitimationsgrundlage für die Unterscheidung zwischen den Geschlechtern liefert, ähnlich wie bei Ethnizität, der Rekurs auf die scheinbare ‚Naturhaftigkeit‘ der Unterschiede (Winker/Degele 2009: 46).

4.4 Klasse

Die Struktur- bzw. Differenzierungskategorie Klasse und die daraus resultierenden Herrschaftsverhältnisse, die Winker und Degele (2009) Klassismen nennen, beruhen auf einem Verständnis von Klasse, das über einen rein ökonomischen Kapitalbegriff hinausgeht. Neben dem Zugang zu ökonomischen Ressourcen beinhaltet die verwendete Definition von Klasse außerdem den Zugang zu den Ressourcen Bildung und Netzwerke. Auch der Klassenbegriff ist als prozessual anzusehen, denn das Hauptaugenmerk liegt auf Distinktionen und Positionierungen (Winker/Degele 2009: 43; vgl. Bourdieu 1987). Als Legitimierung von Klassenunterschieden wird unterschiedliche Leistung, welche die Position in der Klassenhierarchie bestimmt, herangezogen.

5. Methoden

5.1 Zugang zum Feld

Die Feldforschung, die dieser Arbeit zugrunde liegt, wurde durch ein Praktikum ermöglicht, das ich von August 2008 bis August 2009 in Cochabamba durchgeführt habe. Der Zugang zum Feld wurde durch die praktische Tätigkeit erleichtert und anfangs war die persönliche Unterstützung durch die Gründerin der Stiftung und ehemalige bolivianische Justizministerin Casimira Rodriguez und andere Mitarbeiter der Stiftung Madreselva sehr hilfreich.¹⁴

Es war von Anfang an klar und auch ein Teil meiner Abmachung mit der Gewerkschaft der Hausangestellten und der Stiftung Madreselva, dass beide Seiten sowohl von meiner praktischen Tätigkeit, als auch von der Forschung profitieren sollten. Dieser

¹⁴ Ich habe mich dafür entschieden, Casimira Rodriguez nicht zu anonymisieren, da sie selbst mit großem Engagement dafür eintritt, die Anonymität und Unsichtbarkeit der Hausangestellten in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens zu überwinden (vgl. Crane Draper 2008).

Abmachung kam in der Beziehung zur Gewerkschaft eine zentrale Bedeutung zu. Vor allem die Frage, was am Ende mit meinen Daten geschieht, wozu diese verwendet werden und was mein persönlicher Gewinn dabei sei, wurde sehr genau behandelt. Nach ersten, eher informellen Besuchen in der Gewerkschaft einigten wir uns darauf, dass ich während der Vollversammlung mein Forschungsprojekt vorstellen sollte und alle anwesenden Mitglieder dann die Möglichkeit hätten Fragen zu stellen und am Ende darüber abgestimmt werden sollte, ob die Gewerkschaft mit der Durchführung einer Feldforschung in ihren Reihen einverstanden ist. Dem Einverständnis der Interviewpartnerinnen ging also der *informed consent* der gesamten Organisation voraus. Wir einigten uns darauf, dass ich meine Forschungsergebnisse in einem gesonderten Bericht auf Spanisch sowohl der Stiftung, als auch der Gewerkschaft zur Verfügung stellen würde; außerdem baten mich die Mitglieder der Gewerkschaft ihnen Englischunterricht zu geben. Der Unterricht diente nicht nur dazu die Frauen besser kennen zu lernen, sondern ihnen schon während der Forschung etwas Konkretes zurückzugeben.

Obwohl ich meine Motivation, den Inhalt der Forschung und die Verwendung der Daten mehrmals während der Versammlung erläuterte und auch den einzelnen Interviewpartnerinnen nochmals im Detail erklärte, wofür die Interviews verwendet werden und dass keine persönlichen Daten weitergegeben werden, kam es vor allem gegen Ende der Forschung immer wieder zu Problemen. Zentral war dabei die Frage nach der Verwendung der Daten. So wurde ich z.B. gefragt, was ‚meine Universität‘ mit der Abschlussarbeit mache, nachdem ich sie abgegeben habe und von einzelnen Frauen wurde die Legitimität meiner Anwesenheit an sich in Frage gestellt. Es stellte sich heraus, dass diese Zweifel und Vorbehalte aus zwei unterschiedlichen Richtungen kamen. Auf der einen Seite hatten viele Frauen nicht mitbekommen, wie ich in der Versammlung mein Forschungsprojekt vorgestellt hatte, was vor allem an der großen Fluktuation der Mitglieder und an der unregelmäßigen Teilnahme vieler Hausangestellter an den Versammlungen lag. Diese Probleme konnten aber durch nochmaliges Erläutern und allgemeine Offenlegung der Interessen beigelegt werden. Auf der anderen Seite kam es zu Problemen mit der neuen Führungsriege der Gewerkschaft, die während meiner Forschung im Dezember 2008 gewählt wurde. Offenbar war hinter den Kulissen ein Streit darüber ausgebrochen, wer das Recht hat

über Hausangestellte zu forschen und vor allem, wer die Hausangestellten in welcher Weise repräsentieren darf. Hintergrund dieser Debatte ist die herausragende Position, die Casimira Rodriguez immer noch als Führungspersonlichkeit der Hausangestellten einnimmt. Diese Position und die damit verbundene Legitimation ‚die Hausangestellten‘ zu repräsentieren wurde von der FENATRAHOB zunehmend in Frage gestellt und die lokalen Gewerkschaftsführer wurden darauf eingeschworen keinen externen Forschern oder Organisationen Zutritt zu verschaffen. Neben ausländischen Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) erschien der FENATRAHOB vor allem die Stiftung Madreselva und die Person Casimira Rodriguez als Konkurrenz um die Deutungshoheit. Da ich von Anfang an als Mitarbeiter der Stiftung wahrgenommen wurde, bereitete diese ablehnende Haltung auch meinem Forschungsvorhaben Probleme.

Diese Hindernisse zeigen zweierlei: Erstens ist die Offenlegung der Forschungsinteressen, der Verwendung der Daten und die Zusicherung von Anonymität eine absolute Grundvoraussetzung ethnologischer Feldforschung. Zweitens darf nie vergessen werden, dass ethnologische Forschung jeglicher Art immer auch in einem politischen Kontext stattfindet. Die Frage nach der Deutungshoheit bzw. nach der Berechtigung des Forschers die Hausangestellten zu repräsentieren und in einer Abschlussarbeit oder Publikation über sie zu schreiben, hängt nicht nur von dem persönlichen Einverständnis der Interviewpartnerinnen ab, sondern wird von politischen Faktoren beeinflusst, erschwert oder in manchen Fällen auch instrumentalisiert.

Neben den Interviews mit Hausangestellten führte ich auch Gespräche mit Arbeitgeberinnen. In diesem Fall war es sehr schwer Interviewpartnerinnen zu finden, da das Thema Hausangestellte von vielen als sehr heikel und privat angesehen wird. Außerdem wissen im Grunde alle, worauf ein Gespräch über dieses Thema hinauslaufen kann, nämlich auf die Thematisierung von Ausbeutung und ungerechter Behandlung der Hausangestellten. Es war zudem von vorneherein klar, dass der Weg zu den Arbeitgeberinnen nicht über die Mitglieder der Gewerkschaft laufen konnte, da dies einerseits den Hausangestellten unangenehm gewesen wäre, und andererseits die Tatsache, dass der Forscher aus der Gewerkschaft kommt, die Angst der Arbeitgeberinnen wegen Ausbeutung an den Pranger gestellt zu werden noch vergrößert hätte und damit ihre Bereitschaft zu einem Interview sehr gering gewesen wäre. Ich

nutzte deshalb private Kontakte, um Interviewpartnerinnen zu finden, die entweder im Moment Hausangestellte beschäftigen oder zumindest früher einmal beschäftigt haben. Wie erwähnt war das jedoch ein sehr schwieriges Unterfangen und es gab viele Vorbehalte gegenüber der Durchführung eines formalen Interviews. In informellen Gesprächen zeigten sich die Arbeitgeberinnen etwas auskunftsfreudiger und so werden einige Erkenntnisse aus diesen Gesprächen in den empirischen Teil der vorliegenden Arbeit mit einfließen, auch wenn keine wörtliche Transkription vorliegt.

5.2 Methoden zur Datenerhebung

Zentrale Bedeutung kommt in dieser Arbeit den Resultaten der teilnehmenden Beobachtung zu, die ich vor, während und nach den Versammlungen der Gewerkschaft durchführte. Die dabei gesammelten Erkenntnisse waren nicht nur sehr nützlich bei der Ausarbeitung eines Leitfadens für die Interviews, sondern lieferten ‚Daten‘, die in Interviews nur schwer oder gar nicht zu erheben sind. So war die teilnehmende Beobachtung unter anderem wichtig, um die „Selbst-Darstellungs-Daten“ (Honer 2008: 200) aus den Interviews mit dem ‚tatsächlichen‘ Verhalten zu kontrastieren, bzw. um Gespräche zu führen, die außerhalb des Kontextes eines formalen Interviews mit Aufnahmegerät ganz andere Seiten der Thematik beleuchteten und wesentlich dynamischer verliefen. Die teilnehmende Beobachtung ermöglichte es zudem die ‚alltäglichen‘ Probleme der Hausangestellten besser zu verstehen, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und sie besser kennen zu lernen.

Es war geplant zu Beginn des Forschungsprozesses biographische Interviews einzusetzen, um durch die Offenheit der Interviews den Einfluss meiner Vorannahmen zu minimieren. Dieser Plan musste jedoch verworfen werden, da die ersten Interviews, die mit sehr allgemeinen Erzählanreizen geführt wurden, nicht gut verliefen und die Interviewpartnerinnen immer wieder mit Unverständnis reagierten und um direktere Fragen baten, weil sie nicht wussten, was sie ‚einfach so‘ erzählen sollten. Deshalb arbeitete ich einen konkreteren Leitfaden aus, reagierte aber immer auf die Richtung und den Schwerpunkt, den die Frauen in den Interviews setzten. Es zeigte sich, dass die Interviewpartnerinnen von sich aus auch andere Themen ansprachen, wenn sie sich erst an die Interviewsituation gewöhnt und auf Fragen bereits konkrete Erlebnisse geschildert hatten.

5.3 Auswertung des Materials auf Grundlage des intersektionalen Ansatzes

Winker und Degele (2009) schildern in ihrer Arbeit zur Intersektionalität eine genaue Vorgehensweise zur Auswertung von Interviews für eine intersektionale Analyse. So schlagen sie vor mit der Analyse eines Interviews zu beginnen. Zunächst werden die Identitätskonstruktionen der Akteure beschrieben und in den nächsten zwei Schritten die symbolischen Repräsentationen identifiziert und Bezüge zu Sozialstrukturen gesucht. Am Ende des ersten Blocks werden die zentralen Kategorien, die im Interview vorgefunden werden, in Beziehung gesetzt und ihre Wechselwirkungen auf den drei genannten Ebenen untersucht. Im zweiten Block wird diese Vorgehensweise auf weitere Interviews ausgeweitet. Auch hier beginnt man bei den Identitätskonstruktionen, ergänzt jedoch zuerst die Strukturdaten und Erkenntnisse über bestehende Herrschaftsverhältnisse und analysiert danach die symbolischen Repräsentationen. Ganz am Ende steht wie beim ersten Block die Zusammenschau der Ergebnisse und die Herausarbeitung der Wechselwirkung auf drei Ebenen (Winker/Degele 2009: 80).

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass sich die beschriebene Auswertungstechnik auf verbale Äußerungen bezieht, die als transkribierte Interviews vorliegen. In der vorliegenden Arbeit spielen aber Daten aus der teilnehmenden Beobachtung und aus informellen Gesprächen ebenfalls eine zentrale Rolle, so dass die Ergebnisse aus der Interviewanalyse immer wieder mit weiteren Erkenntnissen aus meinen Beobachtungsprotokollen und Tagebucheinträgen ergänzt und kontrastiert werden. Außerdem halte ich es für unerlässlich die Kategorien induktiv zu bestimmen und sich nicht auf die theoretisch herausgearbeiteten Kategorien zu versteifen, sondern offen an die empirischen Daten heranzugehen.

5.4 Reflexion des Forschungsprozesses

Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, war bereits der Zugang zum Feld ein langer Prozess, in dem viele Faktoren berücksichtigt werden mussten. So war vor allem der politische Kontext sehr wichtig und auch die Frage nach der Verwendung der Daten und Forschungsergebnisse musste immer wieder neu beantwortet werden.

Für die Interviews mit den Hausangestellten war ein gewisser Grad an Nähe notwendig, da für sie persönliches Vertrauen eine Grundvoraussetzung für die Bereitschaft zu einem Interview war. Deshalb dauerte es verhältnismäßig lange, bis ich in der Gewerkschaft die ersten Interviews führen konnte und es war sehr viel Geduld

notwendig. Die Tatsache, dass die Hausangestellten nur an Sonntagen in der Gewerkschaft überhaupt anzutreffen waren, da sie unter der Woche den ganzen Tag an ihrem Arbeitsplatz sind, erschwerte die Forschungsarbeit zusätzlich. So war es wichtig, mich während der Woche intensiv auf den nächsten Sonntag vorzubereiten, um die begrenzte Zeit, die für die Forschungsarbeit zur Verfügung stand, intensiv nutzen zu können. Diese Vorbereitungen konnten aber natürlich nur bis zu einem gewissen Punkt auch wirklich Einfluss auf den Ablauf des Tages nehmen, da fast immer irgendwelche unvorhergesehenen Umstände eintraten, die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft von meiner Seite verlangten. So kam es zum Beispiel häufiger vor, dass eine Frau, mit der ich in der Vorwoche einen Interviewtermin vereinbart hatte, zum ausgemachten Zeitpunkt nicht erschien, oder dass die ganze Gewerkschaft einen Workshop, eine Informationsveranstaltung oder eine außerplanmäßige Sitzung hatte, von der ich vorher nichts wusste. Deshalb ergaben sich die meisten Interviews spontan und an den Tagen, an denen keine Interviews möglich waren, nutzte ich die Zeit für teilnehmende Beobachtung und informelle Gespräche.

Nicht nur im Hinblick auf die Methoden musste ich also flexibel sein, auch die zentralen Forschungsfragen passte ich der Schwerpunktsetzung der Hausangestellten an. So erweiterte ich meine Forschungsinteressen anhand der Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung, erster Erkenntnisse aus informellen Gesprächen und der Erfahrungen aus den Interviews.

Ein weiterer Aspekt, der nicht unerwähnt bleiben darf, ist der Charakter meines Aufenthalts als Mischung aus Forschung und praktischer Tätigkeit. Wie beschrieben ermöglichte es das Praktikum und die Arbeit in der Stiftung Madreselva Kontakt zu den Hausangestellten aufzunehmen und Vertrauen aufzubauen. Meine Verbindung zur Stiftung wurde wie erwähnt gegen Ende meines Aufenthalts zum Problem, da einige der Entscheidungsträger in der Gewerkschaft begannen die Stiftung als Konkurrenz wahrzunehmen. Diese Vorbehalte konnte ich aber glücklicherweise zumindest so weit ausräumen, dass ich meine Forschung bis zum Ende meines Aufenthalts fortführen konnte. Eine weitere Konsequenz meiner praktischen Tätigkeit war die Frage nach Nähe und Distanz bzw. nach meiner Rolle innerhalb der Organisation. Auf der einen Seite war ich in die Aktivitäten der Stiftung und teilweise auch der Gewerkschaft eingebunden, auf der anderen Seite musste ich ein gewisses Maß an Distanz wahren, um

eine angemessene Forschungsarbeit durchführen zu können. Ich bemühte mich die Rolle als Forscher in den Vordergrund zu stellen und innerhalb der Gewerkschaft keine beratende Funktion einzunehmen. In den Versammlungen und Diskussionen der Gewerkschaft hielt ich mich im Hintergrund und in den Workshops, die im Rahmen der Projekte in der Gewerkschaft stattfanden, hielt ich meine eigenen Ansichten zurück und ließ die Frauen diskutieren und zu ihren eigenen Schlussfolgerungen kommen. Ich wollte keinesfalls die Rolle eines politischen Aktivisten einnehmen und auch nicht so auftreten, wie ich es während meines Aufenthaltes bei vielen Mitarbeitern anderer NRO erlebte.

Interessant war auch, inwiefern ich als Fremder Zugang zu völlig verschiedenen Welten hatte. Ich hatte die Möglichkeit in der Gewerkschaft der Hausangestellten zu forschen und gleichzeitig konnte ich Gespräche mit Menschen aus der Ober- und Mittelschicht führen, da man dort als Ausländer fast immer ein gern gesehener Gast ist. Wie erwähnt konnte der Weg zu den Arbeitgeberinnen zwar nicht über die Gewerkschaft und die Hausangestellten führen, dennoch bekam ich die Möglichkeit zumindest informelle Gespräche zu vereinbaren und sogar einige Interviews mit Aufnahmegerät zu führen.

Ein weiterer Aspekt, über den ich mir vor allem im Vorfeld der Forschung viele Gedanken gemacht hatte, war die Tatsache, dass ich als Mann unter Frauen über die Beziehung zwischen Frauen forschen würde. Vor allem in der Anfangszeit hatte ich Vorbehalte der Hausangestellten erwartet, es stellte sich aber heraus, dass an meiner Präsenz eher der Umstand, dass ich ein *gringo*¹⁵ bin und weniger, dass ich ein Mann bin, von Bedeutung war. Insofern ergaben sich für mich daraus während der Forschung keine Probleme.

6. Forschungsergebnisse

In den folgenden Kapiteln werde ich zunächst das Selbstverständnis bzw. die Selbstpositionierung der Hausangestellten und ihrer Arbeitgeberinnen darstellen und versuchen die verwendeten Differenzkategorien, die dabei zum Einsatz kommen, zu identifizieren (6.1). Daran anschließend werden Werte und Normen sowie stereotype Vorstellungen dargestellt, sowohl aus Sicht der Hausangestellten, als auch aus Sicht der Arbeitgeberinnen (6.2). In Kapitel 6.3 soll der gesamtgesellschaftliche Rahmen, in dem

¹⁵ *Gringo, blanco* und *choco* sind die gängigsten Bezeichnungen für Menschen heller Hautfarbe in Bolivien.

sich die Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin abspielt, umrissen werden und besonders die Wahrnehmung der Akteurinnen bzgl. gesellschaftlicher Strukturen dargestellt werden.

6.1 Selbstpositionierungen von Hausangestellten und Arbeitgeberinnen

„Ich bin aus Potosí, aus einer *comunidad*, aus dem *ayllu* Pacaja.“ (Margarita 2.11.08/1)
So oder so ähnlich stellten sich mir alle meine Interviewpartnerinnen aus der Gewerkschaft vor.¹⁶ Sie betonten immer zuerst das Departamento (in diese Falle Potosí) und wiesen anschließend darauf hin aus welchem Dorf, welcher *comunidad* oder welchem *ayllu* (hier Pacaja im Norden Potosís) sie kommen. Damit positionierten sie sich mir gegenüber zunächst als Indigene, als Mitglieder einer *comunidad indígena*. Dieser Eindruck verstärkte sich im Laufe der Interviews und auch in informellen Gesprächen dadurch, dass sie, wenn sie von indigenen Menschen allgemein sprachen, fast immer die Wir-Form des entsprechenden Verbes benutzten. Oft genannte Merkmale zur Differenzierung anhand der Ethnizität (zwischen indigen und ‚weiß‘) waren Kleidung, Sprache, die Herkunft vom Land und implizit auch die Hautfarbe, da sie die ‚Anderen‘ meistens als ‚Weiße‘ (*blancos*) bezeichneten. Außerdem thematisieren die Hausangestellten in Zusammenhang mit ihrer Ethnizität auch die Migration bzw. ihren Status als Migrantinnen, da das Gegensatzpaar *indígena-blanco* für sie in dem Moment, in dem sie in der Stadt ankommen, wesentlich direkter zur Geltung kommt.

Diese Identifizierung als Indigene, die vor allem in den Interviews sehr stark zum Tragen kommt, ist jedoch keinesfalls feststehend, sondern eng an die Situation und den Kontext gebunden. Vor allem anhand der Kleidung als ‚Merkmal‘ von Ethnizität zeigt sich diese Situationsabhängigkeit deutlich. Für viele Hausangestellte ist es völlig normal je nach Anlass entweder *pollera* (die traditionelle indigene Kleidung) oder *vestido* (unter diesem Begriff wird alles außer der *pollera* zusammengefasst) zu tragen, sich also einmal für den außenstehenden Betrachter als indigen und das andere Mal als nicht indigen zu positionieren. Zwei Fälle, die ich in der Gewerkschaft erlebt habe, illustrieren diese Flexibilität sehr gut. Eine Frau, die ich in der Gewerkschaft immer nur in Jeans und T-Shirt gesehen hatte, kam zur Feier des Jubiläums der Gewerkschaft in *pollera*. Bei dieser Feier präsentierten die Frauen traditionelle Tänze, servierten typische

¹⁶ Die zitierten Interviewausschnitte wurden von mir aus dem Spanischen übersetzt. Das Original findet sich im Anhang unter dem Namen der Interviewpartnerin.

Gerichte und der ganze Tag hatte den Charakter einer *fiesta comunitaria*, wie sie auf dem Land zu unterschiedlichen Anlässen üblich ist. In diesem Kontext drückte die Hausangestellte ihre indigene Identität durch die *pollera* aus, während sie im Alltag das *vestido* bevorzugt. Eine andere Frau wiederum hatte ich in der Gewerkschaft immer nur in *pollera* gesehen, als ich sie zur Feier ihres Schulabschlusses begleitete, trug sie Hose und Bluse. Der Schulabschluss, für fast alle Migrantinnen der wichtigste Grund überhaupt in die Stadt zu kommen, war für sie ein Anlass ihr „Angekommen-Sein“ in der Stadt auch durch ihre Kleidung auszudrücken.¹⁷

Neben ihrem Selbstverständnis als *indigena* spielt für die Hausangestellten natürlich auch eine Rolle, dass sie Frauen sind und es ist für ihre Identität von großer Bedeutung, wie sie die Rolle der Frau interpretieren. Sie kennen sich als Frauen in der häuslichen Sphäre aus, wissen wie man mit Kindern umgeht und wie man Hausarbeit verrichtet, weil sie das aus ihrer Familie auf dem Land so gewohnt sind. Eine der Hausangestellten fasste die Beziehung zwischen Mann und Frau folgendermaßen zusammen:

„Eh in meinem Dorf ja. Weil eh es gibt mm weil es ein Bergbauzentrum ist dort, nicht wahr? Also eh ja es gibt große Unterschiede, dass die Frau in der Küche und mit den Kindern ist. Und der Mann zum Arbeiten und Geld bringen. Da liegt der Unterschied.“ (Carla 16.11.08/1)

Ein weiteres Gegensatzpaar, das von den Hausangestellten verwendet wird, um sich selbst in Abgrenzung zu jemand anderem zu positionieren, beruht auf Faktoren, die ökonomische Ressourcen und Bildung betreffen. Sie sehen sich selbst als *pobres* (arm) im Gegensatz zu den *ricos* (reich), als ungebildet im Gegensatz zu den Gebildeten. Um ihre schlechten Lebensbedingungen zu ändern und die Schule beenden zu können, kommen sie in die Stadt, wie mir Teresa und viele andere Hausangestellte immer wieder erzählten.

„Wir haben fast keine Bildung, weil es gibt Landschulen, wo man nicht bis zum eh kommen kann, es gibt keine höheren Bildungseinrichtungen. Und in der Stadt kann man [zur Schule gehen]. Aber manchmal lässt die wirtschaftliche Situation es nicht zu.“ (Margarita 2.11.08/2)

Ein besonders wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit ihrem Selbstverständnis ist für die Hausangestellten die Beziehung zu ihrem Beruf. Wie bei Ethnizität zeigt sich auch hier schnell, dass ein einfaches, allgemeingültiges Gegensatzpaar zu kurz greift und dass die Selbstpositionierung als *trabajadora del hogar* sehr stark von der Situation

¹⁷ Zur Flexibilität in Bezug auf die Kleidung in unterschiedlichen Kontexten siehe auch Van Vleet (2003)

abhängt.¹⁸ Die Tätigkeit als Hausangestellte wird von allen Frauen nur als eine vorübergehende Beschäftigung wahrgenommen, sie sehen sich nicht auf Lebenszeit als Hausangestellte. In der nahen Beziehung zu ihren Arbeitgeberinnen ist die Identifikation als *trabajadora del hogar* im Gegensatz zur *empleada doméstica* jedoch sehr wichtig. Die Schilderung einer Hausangestellten eines Streits mit ihrer Arbeitgeberin über die Terminologie, zeigt das sehr deutlich:

„[Da sagt sie] ‘Oh die *empleada!*’, nicht wahr? Ich bin aber keine *empleada*, ich bin *trabajadora del hogar*, nicht wahr? Und nein, dass sie, die jungen Leute sagten nicht *empleada* zu mir, nichts davon. Carla oder ‚*la chica*‘, nicht? So mit meinem Namen sprachen sie mich an und sie nannte mich ihre *empleada*. Und nein, es gefällt mir nicht dass sie mich so nennen und ich sage ihnen: Ich bin keine *empleada*, ich bin *trabajadora del hogar*.“ (Carla 16.11.08/2)

Dieser Begriff beinhaltet für die Hausangestellten die Abkehr von den Assoziationen, die mit anderen Begriffen verbunden sind, es ist aber keinesfalls so, dass sie sich in allen Kontexten stolz als *trabajadora del hogar* identifizieren.

Die Untersuchung der Identitätskonstruktionen der Hausangestellten zeigt bis hierhin zweierlei: Zum einen greifen starre binäre Gegensatzpaare zumindest im Falle von *indigena-blanco* und *trabajadora del hogar-empleada doméstica* zu kurz, vielmehr wird deutlich, wie situativ und kontextgebunden Identitäten konstruiert werden. Zum anderen ist bereits in diesem ersten Schritt zu erkennen, dass wir es mit einer Vielzahl von Differenzierungskategorien zu tun haben, die je nach Kontext in unterschiedlicher Weise verwendet bzw. betont und kombiniert werden. So bezieht sich die Unterscheidung zwischen *indígena* und *blanco* z.B. nicht nur auf ethnische Differenzierung, sondern beinhaltet implizit bereits Vorstellungen wie arm vs. reich und Stadt vs. Land.

Die Arbeitgeberinnen zielen immer darauf ab Differenz zu betonen, sich selbst als ‚besser‘ und damit zu Recht ‚höher‘ zu positionieren und verwenden dazu vorrangig die ‚klassischen‘ Differenzkategorien Ethnizität und Klasse. Für die Arbeitgeberinnen sind die binären Gegensatzpaare *indigena-blanco*, *pobre-rico*, ungebildet-gebildet in der Beziehung zu den Hausangestellten wesentlich eindeutiger bzw. geradezu ‚natürlich‘. Die Betonung von Differenz ist für die Arbeitgeberinnen vor allem deshalb so wichtig, weil sie sich in der Beziehung zu den Hausangestellten, also innerhalb ihres Haushaltes, als Hausfrau und Mutter verstehen und dieses Selbstverständnis durch die Präsenz der

¹⁸ Zur Bedeutung des Begriffes *trabajadora del hogar* und die Abgrenzung zu *empleada doméstica* siehe Kapitel 6.2.

Hausangestellten insofern in Frage gestellt wird, als diese die Arbeiten übernehmen, die eine ‚klassische Hausfrau‘ ausmachen. In einer Beziehung zwischen zwei Frauen, die die gleichen Vorstellungen davon haben, was eine Frau ausmacht, kann Gender nur eingeschränkt als Differenzierungsmerkmal verwendet werden. Folglich weisen die Arbeitgeberinnen sehr oft auf ihre Arbeitstelle und ihre Hochschulbildung hin, was auf ein sehr ausgeprägtes Klassenbewusstsein schließen lässt und das bewusste sich Absetzen von den Indigenen ist ein zentraler Pfeiler zum Schutz ihres Selbstverständnisses als ‚Frau des Hauses‘. Eine der interviewten Arbeitgeberinnen beklagte sich geradezu darüber, dass die Hausangestellten ihren Ansprüchen an eine gute Haushaltsführung nie gerecht würden und wies darauf hin, dass sie es immer am Besten mache.

„Außerdem bin ich eine sehr perfektionistische Person, also eh sehr wenige Personen arbeiten nach meinem Geschmack. Nicht wahr? Ich werde die Dinge immer besser machen als die Anderen (lachend). Also können sie abstauben und ich staube noch mal ab, weil ich weiß, dass sie es nicht gut gemacht haben.“ (Veronica 26.05.09/1)

6.2 Symbolische Repräsentationen: Werte, Normen und stereotype Vorstellungen

Die bei der Selbstverortung verwendeten Differenzierungskategorien stellen immer eine Bezug zu Normen, Werten, Ideologien und stereotypen Vorstellungen her, die von Winker und Degele (2009) unter dem Begriff symbolische Repräsentationen zusammengefasst werden.

Wie in Kapitel 1 bereits ausgeführt, sind die Assoziationen mit Ethnizität bzw. mit dem Indigenen sehr ambivalent. Auf der einen Seite steht die Vorstellung, die *indígenas* lebten in einer Art unschuldigen Naturzustandes, der als sehr positiv bewertet wird; auf der anderen Seite bedeutet indigen aber auch ‚unzivilisiert‘ im negativen Sinne. Stereotype wie fehlende Moral, mangelhafte Hygiene, Unehrlichkeit und Rückständigkeit sind dabei das, was die Unzivilisiertheit ausmacht. Eine der Arbeitgeberinnen schilderte einige Probleme, die sie mit einer Hausangestellten hatte, die ihr zufolge daran festzumachen sind, „dass sie von der Kultur her nicht die gleiche Erziehung haben.“

„Und hier hast du einen Haufen Sachen mm von Faktoren, dass sie von der Kultur her nicht die gleiche Erziehung haben wie wir, nicht wahr? Also eh zum Beispiel ich hatte eine *empleada*, die war vier Jahre bei mir. Sie war ein sehr, sehr gutes Mädchen, das aus *Chapare* kam. Sie kam mit einigen furchtbaren Krankheiten, ich hab sie wegen allem behandeln lassen von Läusen bis zu Krätze, die sie im Gesicht hatte, alles, alles, alles. Ein sehr unschuldiges Mädchen ah und sie hat sich mit der Kirche der Heiligen der letzten Tage eingelassen, diese Sachen und sie ging jeden Abend zu ihrem Gottesdienst. Und manchmal halb zwölf, halb eins, 1 Uhr morgens und sie kam

nicht zurück. Also ich bin dann natürlich schon die Wände hoch weil ich nervös wurde, irgendwas ist ihr passiert, was weiß ich. Ein sehr, sehr gutes Mädchen. Aber es stellte sich heraus, dass sie einen Geliebten hatte, sie wurde schwanger.“ (Veronica 26.05.09/2)

Auf der einen Seite nennt sie diese Hausangestellte „ein sehr gutes Mädchen“ und „ein sehr unschuldiges Mädchen“, erwähnt aber auch Krankheiten und die angebliche sexuelle Freizügigkeit der Hausangestellten, die in einer ungewollten Schwangerschaft endete. Die selbe Arbeitgeberin vergleicht im folgenden Interviewausschnitt die Lebensweise der Indigenen mit der Steinzeit und vertritt die Meinung, die ‚Modernisierung‘ sei in jedem Falle ein Fortschritt.

„Und hier ist es ja nicht so, dass die Kolonialherren gekommen sind und eine fantastische Zivilisation gefunden hätten. Hier waren wir bei weniger als in der Steinzeit. Hier waren wir sonst wo, also alles was an Fortschritt, gut, schlecht, was auch immer da ist, ist Fortschritt, nicht wahr?“ (Veronica 26.05.09/3)

Nicht nur die Arbeitgeberinnen, sondern auch die Hausangestellten beziehen sich auf dieses ambivalente Bild des Indigenen. Sie stellen zwar die ‚Unzivilisiertheit‘ nicht so drastisch und abwertend dar, doch auch sie gehen implizit von einer gewissen ‚Rückständigkeit‘ der Indigenen aus, betonen aber gleichzeitig, wie schön das Leben auf dem Land doch sei. Diese Schilderungen tauchen vor allem dann immer wieder auf, wenn es um ihre Erfahrungen mit der Migration geht.

„Auf dem Land gibt es Ruhe, Frieden, klare Luft, das würde ich sagen, in der Stadt ist es sehr anstrengend. Das Land ist sehr schön, es gibt Schafe, aber (2) wir kommen immer vom Land in die Stadt zur Verbesserung, weil auf dem Land nur in der Landwirtschaft, die Tiere. Aber in die Stadt kommen wir, um uns mehr zu verbessern, um zu lernen.“ (Margarita 2.11.08/3)

In Bezug auf die Kategorie Gender greifen sowohl die Arbeitgeberinnen, als auch die Hausangestellten auf ein gängiges Rollenverständnis der Frau zurück. So wird die Erziehung von Kindern und allgemein alles, was gemeinhin unter Reproduktionsarbeit verstanden wird, als Domäne der Frau angesehen. Da der Haushalt als Bereich der Frau angesehen wird, sind es auch immer die Frauen der Arbeitgeberfamilie, die den meisten direkten Kontakt mit den Hausangestellten haben und für diese verantwortlich sind. Vor allem die mütterliche Fürsorge für die Kinder als ‚natürliche‘ Angelegenheit der Frau ist ein immer wieder erwähnter Aspekt. „Du sagst also: „Eine Mutter wird immer eine Mutter sein.“ Also kümmerst du dich zuerst um dein Kind.“ So brachte eine der Arbeitgeberinnen ihr Verständnis des Frauseins auf den Punkt und auch die Hausangestellten verbinden mit Frauen die häusliche Sphäre, die Erziehung von Kindern und die Rolle der Mutter.

Es wurde bereits angesprochen, dass sich die Hausangestellten keinesfalls immer und zu einhundert Prozent mit ihrem Beruf identifizieren. Das gilt für die gewerkschaftlich organisierte Minderheit und noch mehr für die überragende Mehrheit der Hausangestellten, die nicht regelmäßig oder gar nicht an den Versammlungen der Gewerkschaft teilnehmen. Eine Frau erzählte, wie sie mit einer Gruppe anderer Gewerkschaftsmitglieder in den Straßen Cochabambas an Treffpunkten der Hausangestellten versuchte, Frauen für die Gewerkschaft zu begeistern und machte deutlich, dass sich die meisten überhaupt nicht dafür interessiert hätten und sogar bestritten als Hausangestellte zu arbeiten. Auf die Frage nach den Gründen dafür antwortete sie:

„Ich denke sie fühlen Angst oder Scham. Aber das sollte nicht existieren, es sollte nicht, sie haben keinen Grund sich zu schämen, nicht? Weil eh du arbeitest, weil das ist Arbeit, weil du dein Geld verdienst mit deiner Arbeit, du stiehlt nicht. Stehlen ist sich schämen und Angst haben, das sage ich, nicht? Aber arbeiten nicht, nichts um sich zu schämen.“ (Rosmery 16.11.08/1)

Die erwähnte Scham hängt zum großen Teil mit dem negativen Bild des Berufs der Hausangestellten zusammen, das immer noch auch unter den Hausangestellten selbst vorherrscht. Die Geringschätzung dieses Berufs lässt sich auf Assoziationen mit Dienerschaft und kolonialer Ausbeutung zurückführen, die dem *domestic service* in Bolivien anhaften. Diese Assoziationen spiegeln sich in den verschiedenen Bezeichnungen wider, die in Bolivien für Hausangestellte benutzt werden, und ein Überblick über die Terminologie zeigt sehr deutlich, warum der Begriff *trabajadora del hogar* so wichtig ist. *Trabajadora del hogar* wurde von den Gewerkschaften in den 80er Jahren eingeführt, findet sich im Namen der Gewerkschaft von Cochabamba wieder (*Sindicato de las Trabajadoras del Hogar, Cochabamba*) und wird auch im Gesetz 2450 verwendet. Er ist eine bewusste Distanzierung zu den Termini, die bis dahin ausschließlich benutzt wurden und auch heute noch im allgemeinen Sprachgebrauch wesentlich häufiger vorkommen als *trabajadora del hogar*. Alle Definitionen und Informationen in diesem Abschnitt beziehen sich auf Aussagen Casimira Rodríguez', die mir in einem Gespräch die Bedeutung des Begriffs *trabajadora del hogar* und die Assoziationen, die zur Ablehnung der anderen Termini führten, erläuterte.¹⁹

¹⁹ Die Sicht einer ehemaligen Hausangestellten zu diesem Thema ziehe ich hier geringfügig abweichenden Definitionen aus der Literatur vor.

Die am weitesten verbreitete Bezeichnung ist mit Abstand *empleada doméstica*, was dem deutschen Hausangestellte sehr nahe kommt, in Bolivien aber negativ konnotiert ist. Man liest sie in Anzeigen in der Zeitung („*Se busca empleada doméstica*“), hört und liest sie in Berichten über die Hausangestellten und ein Großteil der ArbeitgeberInnen bezeichnet die Frau, die in ihrem Haus arbeitet, als *empleada doméstica* oder einfach als *la empleada*.²⁰ Bei der Verwendung des Begriffs *empleada doméstica* schwingt immer die Vorstellung mit, es handle sich um eine Dienerin, eine Person zweiter Klasse, die Eigentum der Familie ist, bei der sie arbeitet. Einer der Slogans der Organisationen der Hausangestellten lautet: „*Domésticos son los perros!*“ Durch die Ähnlichkeit der Begriffe *empleada doméstica* und *perro doméstico* (Haushund) entsteht der Eindruck, die Hausangestellten stünden auf einer Stufe mit den Hunden des Hauses, ein Vergleich, der vor allem in der Vergangenheit oft zutrif, und zum Teil auch noch in der Gegenwart leider nahe an der Realität ist, wenn es um die Lebensbedingungen der Hausangestellten geht.

Ein weiterer gebräuchlicher Begriff ist *criada* (von *criar*- aufziehen, erziehen). Er geht auf eine Praktik zurück, bei der Familien aus der Stadt sich ein Mädchen vom Land ‚holen‘, es in ihrer Familie aufziehen und dafür erwarten, dass sie schon als Kind und dann später als Erwachsene ohne Vergütung im Haushalt arbeitet, sozusagen als Gegenleistung für die Aufnahme in der Familie. In eine ähnliche Richtung gehen *ahijada* oder einfach *hija* (Tochter), die darauf abzielen, die Hausangestellten als Teil der Familie darzustellen und ihr deshalb Bezahlung, Urlaub und sonstige Rechte zu verweigern.

Des Weiteren werden *la muchacha* (junges Mädchen) oder *la chica* (Mädchen) als scheinbar neutrale Bezeichnungen verwendet. Doch auch hier ist Vorsicht geboten, denn oft werden auch ältere Frauen noch als *muchacha* oder *chica* bezeichnet.²¹ Ihnen wird also gleichsam der Status einer Frau abgesprochen, um die Distanz zwischen der Hausangestellten und ihrer Arbeitgeberin symbolisch aufrecht zu erhalten.

Auch die Bezeichnung *sirvienta* (Dienerin) kommt in einigen Fällen noch vor. Dieser Begriff geht auf die Kolonialzeit zurück, als indigene Frauen in den Anwesen der

²⁰ „*Se busca empleada doméstica*“ – „Hausangestellte gesucht“

²¹ Das PONS Großwörterbuch Spanisch gibt als Synonym zu *muchacha* sogar *criada* und als deutsche Übersetzung u.A. „Dienerin“ an.

Großgrundbesitzer unter sklavenähnlichen Verhältnissen leben und arbeiten mussten, ohne dass sie dafür bezahlt wurden.

Mit der Einführung des Begriffs *trabajadora del hogar* sollte ein Zeichen gesetzt werden, um all die Assoziationen, die die genannten Begriffe mit sich bringen und die Ausdruck der Diskriminierung sind, unter der die Hausangestellten leiden, hinter sich zu lassen. Wichtig ist vor allem das Wort *trabajadora* (Arbeiterin), das ausdrücken soll, dass es sich bei dieser Tätigkeit um ‚Arbeit‘ handelt. Das mag banal klingen, doch die Anerkennung ihrer Tätigkeit als vollwertige Arbeit ist für die Hausangestellten von großer Bedeutung. Vorstellungen aus der Kolonialzeit bestehen in weiten Teilen der bolivianischen Gesellschaft immer noch und die Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgebern wird nicht als normales Arbeitsverhältnis interpretiert, das den Hausangestellten Rechte garantiert und gleichzeitig Pflichten abverlangt.

In Kapitel 4.4 wurde darauf hingewiesen, dass Klassenunterschiede mit dem Hinweis auf das Leistungsprinzip legitimiert werden. Diese Idee, dass gesellschaftlicher Status immer mit Bildung und Leistung verbunden sei, vertreten sowohl die Hausangestellten, als auch die Arbeitgeberinnen. So lässt sich aus den Aussagen von Arbeitgeberinnen und Hausangestellten immer wieder herauslesen, dass gute Bildung, hohe Leistung und persönliche Fähigkeiten als legitime Mechanismen zur sozialen Differenzierung angesehen werden. Für die Migrantinnen ist die Hoffnung auf bessere Bildungschancen z.B. auch einer der Hauptgründe in die Stadt zu kommen.

„(...) Wir kommen immer vom Land in die Stadt zur Verbesserung, weil auf dem Land, nur in der Landwirtschaft, die Tiere. Aber in die Stadt kommen wir, um uns mehr zu verbessern, um zu lernen.“ (Margarita 2.11.08/3)

Die Betonung von Leistung und der Anspruch gemäß dem Geleisteten ‚fair‘ behandelt zu werden ist eine Grundannahme, die beide Seiten teilen.

Auch auf der Ebene der symbolischen Repräsentationen ist – wie im Falle der Selbstpositionierungen – natürlich zu beachten, dass die Zuschreibungen bzgl. des ‚Eigenen‘ und des ‚Anderen‘ nicht immer genau einer Analysekatgorie zuzuordnen sind, sondern die beschriebenen Vorurteile mehrere Kategorien betreffen. So ist z.B. der Leistungsgedanke, der gerne ausschließlich der Kategorie Klasse zugerechnet wird, in diesem Falle nicht von Ethnizität zu trennen. Die Arbeitgeberinnen sehen es z.B. als eine ‚typisch indigene‘ Eigenschaft an, dass die Hausangestellten quasi immer mehr fordern, als sie eigentlich verdient hätten.

6.3 Gesellschaftliche Struktur und Herrschaftsverhältnisse

Um die Wechselwirkungen verschiedener Kategorien und den damit verbundenen Herrschaftsverhältnissen auf der Strukturebene zu untersuchen, schlagen Winker und Degele (2009: 51) vor, sich darauf zu konzentrieren, „dass sie in einem kapitalistischen System zur möglichst kostengünstigen Verwertung der Ware Arbeitskraft beitragen.“ Die Strukturkategorien regeln den Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt, dienen als Grundlage für die ungleiche Verteilung von Löhnen und verteilen die Verantwortung für die Reproduktionsarbeit ungleich. Der Bereich der Reproduktionsarbeit ist für das untersuchte Thema zwar wichtig, doch kann die asymmetrische Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen strukturell nicht über die Kategorie Gender erklärt werden, da wir es immer mit zwei Frauen zu tun haben. Die scheinbar natürliche Zuweisung von Reproduktionsarbeit an Frauen ist aber selbstverständlich insofern von Bedeutung, als dieser Umstand erst dazu führt, dass die Frauen der Ober- und Mittelschicht Hausangestellte beschäftigen, um sich davon zu befreien. Die Kategorie Ethnizität (bei Winker und Degele Rasse) bringt auch nicht die angenommenen strukturellen Konsequenzen mit sich, nämlich dass den ‚Anderen‘ z.B. die Arbeitserlaubnis fehlt oder dass sie als illegalisierte Migrantinnen besonders billige Arbeitskräfte sind. Klassenunterschiede können, wie einige Aspekte von Gender, auf dieser Ebene als partielle Erklärung zumindest für die Tatsache dienen, dass die untersuchte Beziehung überhaupt zustande kommt. Alle von mir befragten Hausangestellten sagten nämlich, sie arbeiteten aus finanzieller Notwendigkeit als Hausangestellte und weil sie nichts anderes gelernt hätten.

Die Grundannahme einer rein kapitalistischen Logik, der Fokus auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und allgemein die starke Gewichtung der Strukturebene im Ansatz von Winker und Degele (2009) ist für den hier untersuchten Kontext problematisch. Es wird sich zeigen, dass die strukturelle Ebene zur Erklärung der asymmetrischen Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen nicht ausreicht und sogar eher eine untergeordnete Rolle spielt. Es existiert ein Gesetz zum Schutz der Hausangestellten, es gibt in jeder großen Stadt Boliviens eine Gewerkschaft, die Regierung hat ein Zertifizierungsprogramm gestartet, um den *domestic service* aus dem informellen Sektor zu holen und die Möglichkeit als indigene Menschen bei Behörden Gehör zu finden ist in den letzten Jahren größer geworden. Es soll keinesfalls der Eindruck entstehen,

gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge seien hier unwichtig, es ist nur wesentlich fruchtbarer zu untersuchen, warum die großen Fortschritte, die auf struktureller Ebene z.B. in Sachen Gesetzgebung gemacht worden sind, bisher in den Haushalten noch nicht angekommen sind. Deshalb werde ich in diesem Kapitel vor allem die Wahrnehmung der strukturellen Bedingungen aus der Akteursperspektive darstellen, da diese Wahrnehmungen in den Wechselwirkungen, die in den folgenden Kapiteln herausgearbeitet werden, durchaus von Bedeutung sind.

Die Hausangestellten selbst bestätigen in hohem Maße, was auch bei einer etischen Untersuchung der gesellschaftlichen Struktur Boliviens zu Tage treten würde. Die Klassenstruktur (arm vs. reich) ist sehr markant und indigene Menschen sind in vielen Bereichen benachteiligt. Was die Einschätzung der Hausangestellten so interessant macht, ist ihre Wahrnehmung der politischen Veränderungen der letzten Jahre, die in Kapitel 2.3 umrissen wurden. Für sie gibt es einen deutlich spürbaren Unterschied zwischen vorher und nachher.

„(...) Vorher nichts, wir hatten keine, vor allem die indigenen Menschen hatten kein Recht auf nichts, sie nannten uns nur, wie sie immer sagten *indios*, sie hatten keine Rechte, nur auf Landwirtschaft, sonst nichts. Jetzt haben wir eine Stimme.“ (Margarita 2.11.08/4)

Im obigen Interviewausschnitt werden vor allem die Verbesserungen für indigene Menschen betont, andere Frauen sprachen von Verbesserungen für „indigene Frauen“, wieder andere betonten eher, dass sich die Situation der „Armen“ grundlegend verbessert habe:

„Aber für die armen Leute ja. Da gab es große Veränderungen, nicht? Denn sie verdienten jeden Tag 20 *Bolivianos* glaube ich, nicht? Und jetzt verdienen sie 50 *Bolivianos* und das wollen die reichen Leute nicht, nicht wahr? Das heißt, die wollen, dass sie weiterhin 20 verdienen und sie mehr. Und diese Veränderungen habe ich viel gesehen.“ (Carla 16.11.08/3)

Verschiedene Frauen benutzen für die Schilderung des gleichen Sachverhaltes verschiedene Kategorien, manchmal auch eine Kombination aus mehreren. Festzuhalten ist die Tatsache, dass sie den „Prozess der Veränderung“, wie es die Regierung Boliviens zu nennen pflegt, sehr positiv bewerten.

Dagegen wird dieser Prozess von den Arbeitgeberinnen sehr negativ bewertet. Sie sehen ihre Privilegien gefährdet und werfen der Regierung vor die Indigenen aufzuhetzen, was in ihren Augen zu einer Veränderung in der Mentalität der Menschen geführt hat. Eine der interviewten Arbeitgeberinnen schilderte mir auf die Frage, inwiefern sie Auswirkungen der Politik der letzten Jahre in ihrem Alltag erlebt hat, Folgendes:

„Die Gemüter erhitzen sich mehr, ja, ich glaube schon. Eh, ich weiß, dass es Ausbeutung überall gibt. Aber nicht in meinem Fall und das ist so bei vielen Leuten. Also eh man sollte alles in Zusammenhang mit den einzelnen Personen sehen und mit einem gewissen Maß an Rationalität, das es jetzt nicht gibt. Sehr wenige Leute, vor allem die Leute, die nicht studiert haben, die nicht nachdenken, die keine anderen eh anderen Kreise sehen, die ihr Wissen nicht erweitern, die glauben genau das, was man ihnen sagt und glauben sie hätten mehr Rechte, keine Pflichten, dass sie jetzt können eh dass, dass sie erniedrigt wurden, was sein kann. Es kann sein, dass sie erniedrigt wurden, aber nicht von den Personen, an denen sie sich jetzt rächen, nicht? Und so ist es, denn es gibt einen Hass, den man spürt. Man spürt diesen Hass, den fehlenden Respekt.“
(Veronica 26.05.09/5)

In den Augen der Arbeitgeberinnen ist die Politik in Bolivien derzeit vor allem von Rachedgedanken der Indigenen geprägt und sie fühlen sich zu Unrecht an den Pranger gestellt, zu Unrecht der Ausbeutung beschuldigt und halten an ihren Privilegien fest.

Neben den allgemeinen Veränderungen unter der Regierung Morales ist vor allem die Wahrnehmung in Bezug auf das Gesetz 2450 von Bedeutung. Die Haltung gegenüber dem Gesetz 2450 ist auf Seiten der Hausangestellten durchaus ambivalent. Es ist zwar auf der einen Seite eine der Grundlagen für ein verändertes Selbstverständnis, auf der anderen Seite wird aber von allen Hausangestellten angemerkt, das Gesetz gehe nicht weit genug, vor allem der Mindestlohn sei zu niedrig angesetzt und die Einhaltung und Durchsetzung des Gesetzes werde von offizieller Seite zu wenig kontrolliert und gefördert. Dennoch wird das Gesetz sehr positiv bewertet und ist für alle Hausangestellten zu einem zentralen Punkt für die Selbstpositionierung und die Einschätzung ihrer Arbeit geworden.

Für die Arbeitgeberinnen ist das Gesetz 2450 mehr Problem als Hilfe, obwohl es auch ihnen Rechte einräumt. Interessanterweise beklagen die Arbeitgeberinnen fast durchweg die mangelnde Verlässlichkeit der Hausangestellten und die Probleme, die daraus für sie entstünden, sehen aber das Gesetz 2450 nicht als adäquates Mittel, um die Beziehung zu ihren Hausangestellten zu regulieren. Eine der Arbeitgeberinnen beklagte sich während eines Interviews z.B., dass die Hausangestellten ihre Pflichten nicht gewissenhaft erfüllten und dass man als Arbeitgeberin immer mit dem Problem zu kämpfen habe, dass die Hausangestellten sich nicht an Regeln hielten und sie ihrerseits es deshalb nicht einsehe, die Bestimmungen des Gesetzes einzuhalten. Daraufhin wies ich sie auf die Rechte der Arbeitgeberin bzw. die Pflichten der Hausangestellten hin, die im Gesetz verankert seien und fragte nach, ob sie es für wünschenswert hielte, wenn das Gesetz in all seinen Facetten umgesetzt würde. Darauf antwortete sie so:

„Ehrlich gesagt, eh da, da liegt die Sache. Zum Beispiel in meinem Fall, ich hab das Arbeitsgesetz nie gelesen, ich weiß nicht, was es mir zusichert aber ich bin frei zu sagen; bis

hierhin kommst du und hierhin nicht“ und frei die Regeln meines Hauses aufzustellen, nicht wahr?“ (Veronica 26.05.09/6)

Das Gesetz stellt in gewisser Weise ihre Autorität und Position sowie ihr Selbstverständnis als „Herrin des Hauses“ in Frage. In ihrem Haushalt muss alles nach ihren Regeln funktionieren und der Eingriff von außen durch ein Gesetz wird sozusagen als Angriff auf ihre Autorität und Position innerhalb „ihres Hauses“ begriffen. Die grundlegende Einstellung, die man bei fast allen Arbeitgeberinnen erkennen kann, geht in diese Richtung. Innerhalb des Hauses haben sie das Sagen, es geht niemanden etwas an, was dort geschieht und ihre Autorität darf nicht angetastet werden.

Außerdem sind die meisten Arbeitgeberinnen ohnehin davon überzeugt, die Hausangestellte in ihrem Haushalt und auch bei allen Bekannten werde sogar noch besser behandelt und vor allem bezahlt, als es das Gesetz vorsieht, wie folgende Aussage zeigt:

„Und jetzt bezahle ich meiner *empleada*, eh denen, die seit einigen Monaten bei mir sind, eh für meine Mutter arbeiten, als, nicht als Krankenschwester, weil sie sind keine Krankenschwestern, sondern als Aushilfen, denen bezahle ich 1200 *Bolivianos* jeder Einzelnen. Also das geht weit darüber hinaus, was die Regeln vorsehen.“ (Veronica 26.05.09/7)

Und nicht nur sie selbst, sondern auch alle Verwandten und Freunde würden die Hausangestellten so behandeln. Ausbeutung und Diskriminierung gebe es zwar, da sind sich die Arbeitgeberinnen einig, in ihrem Umkreis sei das aber selbstverständlich noch nie vorgekommen.

7. Betrachtung der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin anhand des intersektionalen Mehrebenenansatzes

Um die Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen und Hausangestellten zu verstehen, ist es nun notwendig, die in Kapitel 6 dargestellten Ergebnisse miteinander in Beziehung zu setzen. Da ich die Thematik aus der Akteursperspektive untersuchen möchte, gehe ich von den Selbstpositionierungen der Hausangestellten aus, anhand derer sich verschiedenste Charakteristika der ungleichen Beziehung zu ihren Arbeitgeberinnen zeigen. Ich werde zwei grundlegend verschiedene Ideen bzgl. der ‚Art‘ der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin herausarbeiten (7.1 und 7.2) und zeigen, wie diese Ideen das Selbstverständnis der Hausangestellten prägen. Daraufhin werde ich deutlich machen, dass die daraus resultierenden variablen Selbstpositionierungen der Hausangestellten zum einen bestehende Verhältnisse sozialer Ungleichheit fortschreiben, diese zum anderen aber auch grundlegend in Frage stellen (7.3). Auch die

von Helma Lutz (2002) angestellten Überlegungen zum Verhältnis von privater und öffentlicher Sphäre werden für den konkreten Kontext Boliviens mit einbezogen.

7.1 Betonung von Differenz und *maternalism*

In der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin gibt es zwei grundsätzliche Annahmen, die zur Konstruktion und Aufrechterhaltung der sozialen Ungleichheit maßgeblich sind, bzw. auf denen die Diskriminierung beruht.

Die Aufrechterhaltung von Differenz trotz großer Nähe ist ein zentraler Aspekt. Die Arbeitgeberinnen sehen sich durch die Anstellung einer Hausangestellten mit einer Situation konfrontiert, in der sie unter einem Dach mit einer Person zusammenleben, die ansonsten – sowohl in der Klassenhierarchie, als auch in der asymmetrischen Beziehung zwischen Indigenen und Weißen – am anderen Ende des gesellschaftlichen Spektrums angesiedelt ist.

Um sich ihrer Position als höhergestellter, quasi ‚besserer Frau‘ zu versichern, erwähnen die Arbeitgeberinnen immer wieder, wie schlecht die Hausangestellten mit ihren eigenen und auch mit den Kindern der Arbeitgeberfamilie umgehen, um sich selbst als fürsorgliche Mutter darzustellen und zu bekräftigen, dass die Hausangestellte niemals ihre Rolle als ‚Herrin des Hauses‘ einnehmen kann. Auf diese Weise schützen die Arbeitgeberinnen für sich selbst ihren Status und ihr Verständnis als Hausfrau und Mutter. Das folgende Beispiel zeigt diesen Umstand sehr deutlich.

„Sie haben nicht die Liebe gegenüber einem Kind. Zum Beispiel meine Rosita, sie behandelte ihr Kind schlecht. Und am Ende musste ich sie entlassen, weil ich diese Misshandlung nicht mehr sehen konnte, nicht wahr? Dass das Kindchen heulte und sie als ob sie ein Kassettenrecorder wäre, hörte sie einfach nicht. Also warum? Weil es ein Kind war, das sie sich nicht gewünscht hatte. Also du siehst diese Sachen, die sehr hart sind, die sehr, sehr harten Menschen, die vielleicht viel durchgemacht haben, ich weiß nicht, aber sehr, sehr hart.“
(Veronica 26.05.09/9)

Neben der Taktik die Hausangestellte unter Bezug auf traditionelle Gendervorstellungen als minderwertige Frau darzustellen (weil sie die mütterlichen Pflichten nicht erfüllt), spielen vor allem auch die Stereotype in Bezug auf indigene Menschen eine Rolle, die in Kapitel 6.2 dargestellt wurden. Für die Arbeitgeberinnen spielt in der Beziehung zu den Hausangestellten die Kategorie Ethnizität eine herausragende Rolle, da sie sich besonders gut dazu eignet ‚Eigenes‘ und ‚Fremdes‘ zu differenzieren und das ‚Fremde‘ immer als minderwertig, zumindest aber als rückständig angesehen wird. Auch einige Hausangestellte haben die ‚Rückständigkeit‘ des Indigenen verinnerlicht, wie in Kapitel 6.2 dargestellt wurde. In einigen Fällen führt das dazu, dass sie z.B. die indigene

Kleidung ablegen, auch wenn dieser Schritt, wie in Kapitel 6.1 deutlich wurde, nicht immer nur negativ konnotiert sein muss. In anderen Fällen kann es aber auch dazu kommen, dass sie sich bewusst über die Kleidung – als nach außen sichtbares ‚Merkmal‘ – als indigen positionieren, gerade weil sie sich nicht auf einem Niveau mit den ‚Weißen‘ sehen, wie der folgende Ausschnitt deutlich macht, in dem eine Hausangestellte begründet, warum sie die *pollera* nicht ablegt.

„Eh, es ist, weil ich sie nicht ablegen will, weil ich nicht sehr gut les-, ich kann lesen, aber ich verstehe manche Sachen nicht so gut. (2) Und es ist, dass, es passiert wenn man *vestido* trägt, fragen sie dich, die muss mehr können also was passiert, wenn sie mich fragen, also so eine Sache die ich nicht beantworten kann, das ist schlecht sage ich. Deswegen muss die *pollera* da sein.“ (Inés 7.12.08/2)

Neben der Betonung von Differenz ist an dieser Stelle eine weitere ‚Strategie‘ der Arbeitgeberinnen von großer Bedeutung, die vor allem dazu dient die ungleiche Beziehung zu legitimieren und zu verschleiern, aber auch große Auswirkungen auf die Selbstverortung der Hausangestellten hat. Rollins (1985) hat dafür den Begriff „*maternalism*“ gewählt. Diese Ideologie beruht zum einen auf dem Selbstverständnis der Arbeitgeberinnen als Mütter, die auch für das Wohl der Hausangestellten im Haushalt zuständig sind, und zum anderen auf einem Modernisierungsgedanken und dem zivilisatorischen Anspruch, den sie im Umgang mit den indigenen Migrantinnen für sich erheben. Die Arbeitgeberinnen betonen immer wieder die Fürsorge und die Tatsache, dass es den Hausangestellten in ihrem Haushalt besser gehe als zuvor, wie der folgende Ausschnitt zeigt.

„Ich hatte eine *empleada*, diese Rosita, von der ich dir gesagt habe, dass sie schwanger wurde. Die kannte noch nicht mal eine Matratze, bis sie zum Arbeiten zu mir gekommen ist, weil sie schlief auf einem Teppich, gefaltet, in *Chapare*. Sie wusste nicht, was eine Matratze ist, sie wusste nicht was medizinische Versorgung ist, eh und sie kam ins Haus, sie hat Näherin gelernt und gut, sie begann sich zu verändern und voranzukommen, nicht?“ (Veronica 26.05.09/10)

Auch eine andere Arbeitgeberin betonte ihre fürsorgliche Haltung gegenüber der Hausangestellten und deren Kind und beschrieb, wie sie zu einem ‚Teil der Familie‘ geworden seien:

„Das heißt, wir haben das kleine Kind so sehr lieb gewonnen, es ist ein Junge und er ist sehr nett, er ist gut erzogen der Kleine, nur der Ältere ist ein bisschen eh schlecht erzogen sagen wir, nicht? Aber gut. Das geht vorbei. Aber sieh mal, also sagen wir ich, eh wir nehmen dieses Mädchen auf, wir kaufen ihrem Kind alles, sie hat ihr Gehalt. Das heißt, wir haben die Kinder lieb gewonnen, nicht?“ (Paula 18.07.09/1)

Diese Ideologie und die aktive Anwendung durch die Arbeitgeberinnen führt nicht selten dazu, dass sich die Hausangestellten als ‚Teil der Familie‘ und den

Arbeitgeberinnen gleichsam persönlich verpflichtet fühlen. Auf die Frage, wie sie sich mit ihren Arbeitgebern verstehe, sagte mir eine Hausangestellte:

„Ich verstehe mich gut mit ihnen, weil warum sollte ich, wenn ich schon Jahre arbeite, mich eingewöhne, das ist wie meine zweite Familie. Sie sagen mir das auch so. Weil als ich nicht da war eh kamen andere, gingen wieder, kamen und gingen. Weil viele versuchten zu stehlen, glaub ich, nicht? Also so ist das in meiner, meiner Arbeit.“ (Inés 7.12.08/1)

So wird die soziale Ungleichheit verschleiert bzw. innerhalb der Ideologie des *maternalism* legitimiert und die Rolle der Arbeitgeberin wird sogar ins Positive umgedeutet. Dieser Prozess spielt sich innerhalb des Haushaltes ab, ist also in der privaten Sphäre anzusiedeln, die in mikrosoziologischen Studien das Hauptaugenmerk darstellt.

7.2 Das Konzept *trabajadora del hogar* und situative Selbstpositionierungen der Hausangestellten

Die Bemühungen der Gewerkschaft, die in der Folge exemplarisch für die Versuche dargestellt werden, die Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin umzudeuten, operieren mit zwei grundlegenden Kategorien: Ethnizität und ‚Arbeit‘.

Das Label ‚indigen‘ hat vor allem in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen und stößt insofern auf fruchtbaren Boden, als sich die Assoziationen mit dem Indigenen unter den Hausangestellten aufgrund der politischen Veränderungen in den vergangenen Jahren zum Positiven verändert haben. Fühlten sie sich vorher als indigene, arme Frauen vom Land in fast allen Belangen des sozialen Lebens benachteiligt (Bildung, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, gerechte Löhne, menschenwürdige Behandlung), so wird im folgenden Interviewausschnitt sehr gut deutlich, dass die gesellschaftlichen Veränderungen die persönliche Identifikation mit der indigenen Herkunft gestärkt haben.

„Weil wir jetzt ah als Frauen das Recht haben zu wählen und zu sprechen, vorher nichts, wir hatten keine, vor allem die indigenen Menschen hatten kein Recht auf nichts, sie nannten uns nur, wie sie immer sagten *indios*, sie hatten keine Rechte, nur auf Landwirtschaft, sonst nichts. Jetzt haben wir eine Stimme.“ (Margarita 2.11.08/4)

Die Gewerkschaft nutzt diesen Umstand und versucht die Hausangestellten dazu zu bringen sich sehr deutlich als indigen zu positionieren und sozusagen die Gunst der Stunde zu nutzen, innerhalb des großen politischen Rahmens als indigene Basisorganisation aufzutreten. Dafür bieten sie Kurse an, in denen den Frauen ein positives Bild des Indigenen vermittelt wird. Auf die Frage, was ihr an der Gewerkschaft besonders gefalle, sprach eine Hausangestellte einen Workshop an, in dem sie von einem ‚Experten‘ darüber aufgeklärt wurde, dass sie sich als indigene

Migrantinnen nicht als minderwertig begreifen, sondern stolz auf ihre Herkunft sein sollten. Was ihr an dem Workshop besonders gefallen hat, schilderte die Frau so:

„Eh sie haben darüber geredet, wie wir vom Land gekommen sind, wie wir sind, das heißt es ist egal aus welchem *Departamento*, wir sind da- das heißt uns selbst wertzuschätzen, was wir sind. Es kann sein, dass viele *trabajadoras del hogar* vom Land gekommen sind, aber als sie hier ankamen, das heißt sie waren *cholitas* und sie haben sich verändert und tragen jetzt Hosen, sie haben sich die Haare schneiden lassen und sie wollten nicht mal mehr in ihr Dorf zurückgehen, nicht wahr? Wir sind vom Land und wir sind vom Land.“ (Rosmery 16.11.08/2)

In diesem Interviewausschnitt spricht Rosmery von *cholitas*, und dass man ihnen im Workshop vermittelt habe, es sei schlecht, wenn die Migrantinnen ihre indigene Kleidung ablegen.²² Rosmery haben diese Ausführungen zwar gefallen, sie selbst habe ich aber während eines ganzen Jahres kein einziges Mal in *pollera* gesehen und auf Nachfrage sagte sie mir, sie würde keine *polleras* tragen. Es ist grundsätzlich natürlich von großer Bedeutung und auch wünschenswert, dass es Initiativen gibt den Frauen klarzumachen, dass sie als Migrantinnen und Indigene in keiner Weise minderwertig sind und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich eine gesteigerte Wertschätzung indigener Herkunft unter den Hausangestellten durchsetzt, es ist jedoch wichtig darauf hinzuweisen, dass die Gewerkschaft in gewisser Weise versucht die Identität der Hausangestellten sehr essentialistisch als indigen zu definieren, was in den meisten Fällen völlig an der Alltagspraxis der Hausangestellten vorbeigeht.

Wie angesprochen, ist ‚Arbeit‘ bzw. die Kategorie *trabajadora del hogar* im Zusammenhang mit diesen Bemühungen ebenfalls sehr wichtig. Die mit dem *domestic service* verbundenen negativen Stereotype bzw. die Geringschätzung des Berufs an sich hat natürlich großen Einfluss auf die Selbstverortung der Hausangestellten und innerhalb des Systems *maternalism* wird der Tätigkeit der Hausangestellten der Status einer ‚richtigen Arbeit‘ abgesprochen. In Kapitel 6.2 wurde dargelegt, welches Bild vom *domestic service* in Bolivien vorherrscht, wie es sich in konkreten Bezeichnungen widerspiegelt und wie versucht wird dieses Bild zu relativieren und eine positive Definition der ‚Arbeit‘ zu proklamieren, die die Hausangestellten verrichten. Die positive Selbstbezeichnung als *trabajadora del hogar* soll die mit dem *maternalism* und ethnischer Diskriminierung assoziierten Termini ablösen und für ein positives Verhältnis der Hausangestellten zu ihrem Beruf führen. Dieses Projekt zur Umdeutung des Verständnisses von ihrer Arbeit, das vor allem von den Gewerkschaften, NRO und

²² *Cholita* ist die Bezeichnung für Frauen in indigener Tracht.

der bolivianischen Regierung vorangetrieben wird, erzielt bei den Hausangestellten nur in sehr eingeschränkter bzw. partieller Form die erwünschte Wirkung. Im Verhältnis zu ihren Arbeitgeberinnen (in dem ohnehin klar ist, dass die Frau eine Hausangestellte ist) wird die gewünschte Identifizierung mit dem Konzept *trabajadora del hogar* als selbstbestimmte, durch ein Gesetz geschützte Arbeiterin von Seiten der Hausangestellten zwar angenommen, die Vorstellung ein ‚Teil der Familie‘ zu sein ist aber immer noch weit verbreitet. Im größeren Kontext herrscht außerdem immer noch die Vorstellung, der *domestic service* sei eine minderwertige Arbeit. Deshalb betonen alle Hausangestellten (egal ob sie 15 oder 55 Jahre alt sind), dass sie die Arbeit bald aufgeben möchten, und gehen im Leben außerhalb des privaten Haushalts, in dem sie leben und arbeiten, nicht so offensiv mit dem Terminus *trabajadora del hogar* um.

Die Einflüsse gesellschaftlicher Veränderungen und gesetzlicher Regelungen sowie die Arbeit der Gewerkschaft spielt sich in der öffentlichen Sphäre ab. An dieser Stelle möchte ich nochmals an die anfangs zitierte Passage von Helma Lutz erinnern, in der sie dafür plädiert die Trennung von privatem und öffentlichem Raum aufzuheben. Im Folgenden werde ich die Einflüsse beider Sphären auf das Selbstverständnis der Hausangestellten darstellen. Ich vertrete die Auffassung, dass die unterschiedlichen Einflüsse zu einer durch Fluidität gekennzeichneten Bandbreite an Selbstpositionierungen geführt haben. Zunächst fällt auf, dass die Frauen die Kategorien wesentlich weniger essentialistisch und starr ‚anwenden‘ als Arbeitgeberinnen und Gewerkschaft. Besonders wichtig sind hierbei wieder die Kategorien Ethnizität und ‚Arbeit‘. Die Selbstverortung als indigen oder als *trabajadora del hogar* hängt, wie in Kapitel 6.1 gezeigt wurde, sehr stark vom Kontext ab und es ist außerdem wichtig zu verstehen, dass die Hausangestellten vor allem in Bezug auf ihre Ethnizität weniger ‚klassisch‘ argumentieren als die Gewerkschaften. So ist es für sie völlig normal zwischen *pollera* und ‚westlicher Kleidung‘ zu wechseln, was sie nicht mehr oder weniger indigen macht. Auch ihr Verhältnis zu ihrem Beruf hängt vom Kontext ab, es ist jedoch auch hier auffallend, dass sie sich nicht völlig auf die Kategorisierungen einlassen, sondern je nach Situation unterschiedliche Selbstverortungen bevorzugen. Im Zusammenhang mit den politischen Veränderungen in letzter Zeit ist außerdem bemerkenswert, dass sich die Hausangestellten häufig zu Unrecht wegen ihrer indigenen Herkunft mit den Unterstützern der Regierung in einen Topf geworfen fühlen. Sowohl

für die Arbeitgeberinnen, als auch für die Gewerkschaft ist es geradezu logisch und ‚natürlich‘, dass in der derzeitigen Situation ‚alle Indigenen‘ automatisch zu den Unterstützern der Regierung gehören, was von den Hausangestellten vehement bestritten wird, wie dieser Ausschnitt zeigt:

“Eh wenn Wahlen sind, sagen sie das. Nach den Wahlen: “Für wen hast du gestimmt?” Gut, so fragen sie mich, die Arbeitgeberin und andere. Also meistens wissen die Leute ja, dass die Indigenen auf der Seite von Morales sind, nicht wahr? Weil Evo auch vom Land ist, er war Schäfer, das alles. Also denken alle, weil wir *pollera* tragen, sind wir auf dieser Seite. (...) Solche Sachen passieren. Und ich sage ihnen, dass ich nicht vom Präsidenten lebe, ich lebe von meiner Arbeit. Wenn ich nicht arbeite, wer gibt mir dann mein Geld fürs Essen?” (Inés 7.12.08/3)

Das hängt vor allem damit zusammen, dass sie zwar merken, dass die Verbesserung der Lebensbedingungen für die Indigenen ein wichtiges Thema geworden ist, sie aber als Hausangestellte bisher wenig konkrete Verbesserungen spüren.

Die Fluidität der Selbstpositionierungen erklärt sich zum einen aus den verschiedenen Einflüssen, die über strukturelle Bedingungen und symbolische Repräsentationen –im privaten wie im öffentlichen Raum – eine Rolle spielen, zum anderen aber auch aus der individuellen Möglichkeit jeder einzelnen Frau daraus zu machen, was sie in einer bestimmten Situation für sich selbst für richtig hält. Privater und öffentlicher Raum, Selbstpositionierungen, strukturelle Bedingungen und symbolische Repräsentationen lassen sich nicht trennen, sondern wirken gleichzeitig, oft in widersprüchlicher Weise zusammen. So kann die persönliche Beziehung innerhalb des Haushaltes z.B. nicht unabhängig von der politischen Entwicklung in Bolivien gesehen werden. Umgekehrt lässt sich die Bedeutung der politischen Veränderungen und des Gesetzes 2450 nicht erfassen, ohne dass die innerhalb der engen Beziehung entstandenen und verhandelten Dynamiken mit einbezogen werden. Des Weiteren ist es besonders wichtig die individuellen Möglichkeiten der beteiligten Akteure nicht außer Acht zu lassen, die bei der wechselseitigen Konstruktion sozialer Beziehungen immer wieder in unterschiedlicher Weise zum Tragen kommen.

7.3 Widersprüche, Veränderungen und Legitimation sozialer Ungleichheiten

In diesem Kapitel möchte ich abschließend darstellen, wie die beschriebenen Einflüsse die soziale Ungleichheit zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen zumindest bis jetzt noch weitestgehend aufrechterhalten, wie sie aber auch im Widerspruch dazu stehen und auf eine Veränderung der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin hindeuten.

Die angenommene Minderwertigkeit der indigenen Menschen und die Tatsache, dass genderspezifische Arbeitsteilung und Benachteiligung nicht hinterfragt werden, stützen zusammen mit der Akzeptanz des Leistungsprinzips die Herrschaftsverhältnisse in Bolivien in großem Ausmaß. Auch wenn die Regierung jetzt von einem Indigenen geführt wird, ist in vielen Bereichen des täglichen Lebens die Diskriminierung und Benachteiligung von Indigenen Normalität. Auch von der Gleichberechtigung der Frauen ist die Gesellschaft noch weit entfernt und die Chancen für soziale Mobilität bzw. die Durchlässigkeit von Klassengrenzen sind eher gering einzuschätzen. Die bestehende Ordnung wird von den beschriebenen Normen und Werten legitimiert und aufrecht erhalten. Das gilt vor allem für die Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgeberinnen und mit kleinen Einschränkungen für die gesamte Gesellschaft, wobei hier heraus sticht, dass vor allem die Arbeitgeberinnen die aktuelle Gesellschaft als nicht so ungleich ansehen bzw. es von den persönlichen Fähigkeiten eines jeden abhängig machen, ob er den sozialen Aufstieg schafft oder nicht. Eine Arbeitgeberin erzählte mir von einer ehemaligen Hausangestellten, die es aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten geschafft habe, ‚einen Schritt weiter‘ zu kommen:

„Es gibt einige, denen es gut geht, sie sind intelligent, das heißt sie arbeiten und lernen. Aber gut. Aber es gibt andere, sie arbeiten, gehen raus um zu lernen, sie suchen sich einen kleinen Freund so, sie sind schwanger. Und dann sind sie ruiniert hier. Nein, aber es gibt auch Mädchen, die es geschafft haben, wie dieses Mädchen, das nach Argentinien gegangen ist. Sie war sehr lebhaft uh, deswegen ist sie nach Argentinien, das heißt, weil sie gut gearbeitet hat, alles. Es gibt also auch Mädchen, die ihre Chance nutzen, nicht?“ (Paula 18.07.09/2)

Die Tatsache, dass sich die Hausangestellten an das Leben in der Stadt ‚anpassen‘ und z.B. ihre indigene Kleidung ablegen, bestärkt die Arbeitgeberinnen außerdem in ihrer Annahme, das indigene Leben auf dem Land sei minderwertig, da ja die indigenen Frauen selbst sich scheinbar davon abwenden und die hegemonialen westlichen Werte und Normen anerkennen. So werden in der entgegengesetzten Richtung die Werte, Normen und Stereotype, die großen Einfluss auf die Selbstpositionierung der Hausangestellten haben, bestätigt, legitimiert und fortgeschrieben. Eine Arbeitgeberin schilderte mir z.B., dass eine ihrer Hausangestellten, nachdem sie sich in der Stadt zurechtgefunden hatte, nichts mehr vom Landleben wissen wollte.

„Es ist eher, dass die, die schon in die Stadt gekommen ist, dass es nicht mehr einfach ist, sich zu gewöhnen an die, an die ehm die Notwendigkeiten, die sie dort haben, weil man schon neue, neue Bedürfnisse entwickelt hat, genau, nicht wahr? Das heißt sie haben schon sehr gut gelebt oder gut wie sie gelebt haben. Mit Strom jeden, nur für Stunden, der Boden aus Erde, auf ihre Schafe aufpassen, dort ernähren sie sich, womit sie sich halt ernähren. Aber hier kommen sie her, sie lernen viel mehr kennen, sie erweitern ihr Wissen, sie erweitern ihre Bedürfnisse und dann

gehen sie wieder zurück, als ob es sie Überwindung kostet. Und dieses Mädchen sagte mir zum Beispiel: Nein, ich geh nicht zurück. Und fertig. Und sie ging weil sie musste für jede Ernte, ich weiß nicht wieso, aber es gefiel ihr nicht. Nicht wahr? Weil sie haben schon andere, andere Erwartungen, nicht wahr? Sie wollen wachsen, sie werden jetzt keinen Schritt zurück mehr machen, sie selbst.“ (Veronica 26.05.09/8)

Die Arbeitgeberinnen schließen daraus, die Hausangestellten hätten quasi ‚eingesehen‘, dass sie es in der Stadt besser haben und sehen ihre Rolle nicht als problematisch, sondern positiv. Für sie besteht ein direkter Bezug zwischen Land und indigen, zwischen Indigenität und ‚vormodernem‘ Leben und die breite Akzeptanz des Modernisierungsgedankens stützt diese Einstellung und die damit verbundene Selbstpositionierung.

Die Hausangestellten äußerten sich in den Interviews zwar durchgehend negativ über die Praktik die *pollera* abzulegen und sich westlich zu kleiden, viele von ihnen haben aber genau das getan. Ungeachtet der herausgearbeiteten Fluidität führt das bei den Arbeitgeberinnen zur Bestätigung ihrer Annahme, ihre westlichen Werte seien denen der indigenen Frauen überlegen. Aber auch innerhalb der Gemeinschaft der Hausangestellten selbst sieht es so aus, als seien der Wechsel der Kleidung und die Übernahme eines westlichen Lebensstils gleichsam Teil des Prozesses der Eingewöhnung in der Stadt. Auch im Zusammenhang mit traditionellen Gendervorstellungen und dem Leistungsprinzip kann man davon sprechen, dass die Selbstpositionierungen der Hausangestellten, die Normen und Werte, die ihnen auf der einen Seite zu Grunde liegen, weitestgehend fortschreiben und legitimieren. Dennoch ist die Tendenz zu erkennen, dass die – für die Identität der Hausangestellten wichtiger werdenden – positiven Attribute des Indigenen im Widerspruch stehen zu den von den Arbeitgeberinnen postulierten negativen Eigenschaften der Indigenen. Und auch die zunehmende Identifikation mit dem Begriff *trabajadora del hogar* trägt zu einer langsamen Veränderung der Zustände bei. Der Widerspruch in Bezug auf die Konnotationen des Indigenen wird von den Hausangestellten offensiv zur Sprache gebracht, was von den Arbeitgeberinnen nicht selten als Arroganz und Aufmüpfigkeit interpretiert wird. Auch die Aufwertung der Tätigkeit, die mit dem Begriff *trabajadora del hogar* einhergeht, widerspricht dem vom *maternalism* geprägten Bild der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin. Es muss jedoch bedacht werden, dass sich über Jahrhunderte tradierte Werte, Normen und Ideologien nicht innerhalb weniger Jahre komplett verändern können und dass die Dynamik der Beziehung deshalb immer noch

zum größten Teil nach ‚traditionellen‘ Mustern abläuft. Ein interessanter Aspekt, der mit der schwindenden Akzeptanz der Annahme einhergeht, die indigenen Menschen seien ‚natürlicherweise‘ minderwertig, und der auf eine langsame Verschiebung der Legitimierungsgrundlage hindeutet, ist die Tatsache, dass sich vor allem die Arbeitgeberinnen in den Interviews verstärkt über ihre Bildung von den Hausangestellten und der indigenen Bevölkerung allgemein abgrenzen. Ich hatte jedoch den Eindruck, dass immer noch in hohem Maße eine Vorstellung von ‚natürlicher‘ Differenz bei den Arbeitgeberinnen mitschwingt, die in informellen Gesprächen und alltäglichen Situationen wesentlich expliziter zu Tage trat.

8. Abschließende Bemerkungen

Ziel dieser Arbeit war es, die Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen und ihren Hausangestellten anhand des Intersektionalitätsansatzes zu untersuchen. Die Verbindung von verschiedenen Kategorien und deren Wechselwirkungen wurde schon vor einiger Zeit als wichtiger Faktor bei der Untersuchung dieser Thematik erkannt (vgl. Gill 1995; Rollins 1985; Romero 1992) und frühere Untersuchungen arbeiteten sehr detailliert das Zusammenspiel von Gender, Klasse, Ethnizität und Nationalität und die Mechanismen heraus, die dazu beitragen eine asymmetrische Beziehung trotz großer physischer Nähe aufrechtzuerhalten. In dieser Hinsicht ist der Intersektionalitätsansatz zumindest für die Erforschung des *domestic service* aus der Mikroperspektive nichts grundlegend Neues und auch Winker und Degele (2009: 22) weisen darauf hin, dass die sozialwissenschaftliche Ungleichheitsforschung auf der Mikroebene bereits sehr weit ist und auch theoretisch gut begründete Modelle zur intersektionalen Analyse sozialer Ungleichheit in diesem Kontext entwickelt wurden (vgl. z.B. West/Fenstermaker 1995). Die Stärke des verwendeten intersektionalen Ansatzes besteht jedoch darin, die Mikroperspektive um die Ebenen der symbolischen Repräsentationen und der gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse zu erweitern und so ein besseres Bild davon zu bekommen, worauf die Prozesse beruhen, die auf der individuellen Ebene die soziale Ungleichheit ausmachen, wie Selbstpositionierungen von gesellschaftlich anerkannten Normen und Werten beeinflusst werden, diese im Umkehrschluss stärken und legitimieren oder hinterfragen, und wie diese Wechselwirkungen sich im Verhältnis mit der gesellschaftlichen Struktur verhalten bzw. wie sie im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu interpretieren sind. In diesem Zusammenhang hat es sich auch gezeigt, dass

die Erkenntnisse aus der teilnehmenden Beobachtung und informellen Gesprächen unerlässlich sind, um Widersprüche aufzudecken und non-verbale Elemente mit einzubeziehen. Wer sich nur auf in Interviews geäußerte Kategorien und Selbstpositionierungen verlässt, läuft Gefahr, wichtige Informationen zu übersehen, die in ethnologischer Feldforschung mit all ihren Facetten zu Tage treten.

Im konkreten Fall dieser Untersuchung ist vor allem der Einfluss symbolischer Repräsentationen und struktureller Veränderungen auf das Selbstbild der Hausangestellten sehr wichtig und erst durch die Betrachtung aller Faktoren wird deutlich, wie sich diese Ebenen beeinflussen. Ich habe die zwei grundlegenden, sich widersprechenden Vorstellungen dargelegt, die es von der Beziehung Hausangestellte-Arbeitgeberin gibt und herausgearbeitet, welche oft anscheinend widersprüchlichen, situativen und flexiblen Selbstpositionierungen der Hausangestellten dabei hervorgerufen werden. Die Uneindeutigkeit, die die Selbstverortung der Hausangestellten auszeichnet, wird von den Gewerkschaften zwar als Problem für die Mobilisierung der Hausangestellten gesehen, doch ist es gerade diese Uneindeutigkeit, die es den Arbeitgeberinnen erschwert ihre essentialistischen, auf die Betonung von Differenz abzielenden, Kategorisierungen in den Mittelpunkt der Beziehung zu stellen. In die untersuchte Beziehung ist, wie auch in die Beziehung zwischen arm und reich, zwischen indigen und weiß, zwischen Land und Stadt in Bolivien allgemein, seit der Wahl des ersten indigenen Präsidenten große Bewegung gekommen und es bleibt abzuwarten, wie sich diese Veränderungen in Zukunft auswirken werden. Für den Moment bleibt festzuhalten, dass trotz großer Dynamik und keineswegs eindeutiger Verhältnisse die Strukturen, die den *domestic service* und die bolivianische Gesellschaft seit der Kolonialzeit geprägt haben, weiterhin eine sehr starke Wirkung zeigen und dass der „Prozess der Veränderung“, den sich die bolivianische Regierung auf die Fahnen geschrieben hat, noch einiges an Weg zurückzulegen hat. Die Bemühungen der Regierung gewinnen erst langsam an Einfluss und gerade die indigenen Frauen und besonders die Hausangestellten sind noch weit davon entfernt „sich in der Gesellschaft frei zu entfalten“, wie es der Präsident vor rund einem Jahr optimistisch formulierte.

9. Literaturverzeichnis

- Agencia Boliviana de Información (ABI) 2009: *Entregan certificados de competencia laboral a albañiles, músicos y otros*. Verfügbar unter: http://abi.bo/index.php?i=noticias_texto_paleta&j=20090124132058&l=200603300001_Evo_Morales_entrega_reconocimiento_a_trabajadora_del_hogar. Letzter Zugriff 25.01.09.
- Banks, Marcus 1996: *Ethnicity: anthropological constructions*. London and New York: Routledge.
- Barth, Fredrik (Ed.) 1969: *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. London: George Allen & Unwin.
- Bourdieu, Pierre 1987: *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brubaker, Rogers 2007: *Ethnizität ohne Gruppen*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Chaney, Elsa M./ Mary Garcia Castro (Eds.) 1993: *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Chaplin, David 1978 : Domestic Service and Industrialization. In: *Comparative Studies in Sociology*, 1, pp. 97-127. Greenwich: Jay Press.
- Collverand, Andrew/ Eleanor Langlois 1962: The Female Labor Force in Metropolitan Areas: An International Comparison. In: *Economic Development and Cultural Change*, July 1962, Vol. 10, No. 4: pp. 367.
- Coser, Lewis A. 1973 : Servants : The obsolence of an occupational role. In: *Social Forces* 52(1), pp. 31-40.
- Crane Draper, Melissa 2008 : Trabajadoras, líderes y madres : mujeres bolivianas en un mundo globalizado. In: Jim Shultz/ Melissa Crane Draper (Eds.): *Desafiando la globalización. Historias de la experiencia boliviana*. La Paz: Centro para la Democracia/Plural Editores. S. 237-277.
- Defensa de los Niños - Internacional 1992: *Niñas y jóvenes trabajadoras del hogar. Apuntes para una mejor respuesta jurídico-institucional a sus demandas sociales*. Bolivia: Editorial AROL.
- Defensa de Niñas y Niños Internacional Sección Bolivia (DNI) 2004: *de Criadas a Obreras...Estudio sobre las condiciones de niñas y adolescentes trabajadoras asalariadas del hogar en los Municipios de Santa Cruz de la Sierra, El Torno, Montero y Gutiérrez*. Cochabamba: Editorial Serrano.
- De Mesa, José/ Teresa Gisbert/ Carlos D. Mesa Gisbert 2008: *Historia de Bolivia*. Séptima Edición Actualizada y Aumentada. La Paz: Editorial Gisbert y CIA SA.
- Ehrenreich, Barbara/ Arlie Russell Hochschild (Hg.) 2002: *Global Woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*. New York: Holt.
- Flick, Uwe 2005: *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Fuchs-Heinritz, Werner 2005: *Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden*. 3. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gamburd, Michele Ruth 1999: Class Identity and the International Division of Labor: Sri Lanka's Migrant Housemaids. In: *Anthropology of Work Review*, Volume 19. Issue 3. March 1999 pp. 4-8.
- Gildemeister, Regine 2001: Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Claudia Rademacher/ Peter Wiechens (Hg.): *Geschlecht-Ethnizität-Klasse: zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Opladen: Leske und Budrich. S.65-87.
- Gill, Lesley 1995: *Dependencias precarias. Clase, Género y Servicio Doméstico*. La Paz: ACDI/COTESU.
- Groh, Olaf/ Carsten Keller 2001: Armut und symbolische Gewalt. In: Claudia Rademacher/ Peter Wiechens (Hg.): *Geschlecht-Ethnizität-Klasse: zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Opladen: Leske und Budrich. S. 177-200.
- Han, Petrus 2003: *Frauen und Migration : strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration*. Stuttgart : Lucius & Lucius.
- Hochschild, Arlie Russell 2003: *The commercialization of intimate life: notes from home and work*. Berkeley:University of California Press.
- Honer, Anne 2008: Lebensweltanalyse in der Ethnographie. In: Uwe Flick/ Ernst von Kardorff/ Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 6. durchgesehene und aktualisierte Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 194-204.
- Klinger, Cornelia/ Gudrun-Axeli Knapp/ Birgit Sauer (Hg.) 2007: *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main: Campus.
- Kuznesof, Elisabeth 1993: Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980). In: Elsa M. Chaney/ Mary Garcia Castro (Eds.) 1993: *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, S.25-40.
- Lan, Pei-Chia 2003: Maid or Madam? Filipina Migrant Workers and the Continuity of Domestic Labor. In: *Gender and Society*, Vol. 17, No. 2, Global Perspectives on Gender and Carework (Apr., 2003), pp. 187-208.
- Lucius-Hoene, Gabriele/Arnulf Deppermann 2004: *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lutz, Helma 2002: At Your Service Madam! The Globalization of Domestic Service. In: *Feminist Review*, No. 70, Globalization (2002), pp. 89-104.
- Lutz, Helma 2008: *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt : die neuen Dienstmädchen im*

- Zeitalter der Globalisierung*. Unter Mitarbeit von Susanne Schwalgin. - 2., überarb. Auflage. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Mattingly, Doreen J. 2001: The Home and the World: Domestic Service and International Networks of Caring Labor. In: *Annals of the Association of American Geographers*, Vol. 91, No. 2 (Jun., 2001), pp. 370-386.
- Mayring, Philipp 2002: *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 5. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.
- Milkman, Ruth/ Ellen Reese /Benita Roth 1998: The Macrosociology of Paid Domestic Labor. In: *Work and Occupations* 1998; 25. S.483-510.
- Nagy, Sharon 1998: "This Time I Think I'll Try a Filipina": Global and Local Influences on Relations Between Foreign Household Workers and Their Employers in Doha, Qatar. In: *City & Society* 1998, Vol. 10, No. 1, pp. 83-103.
- Odierna, Simone 2000: *Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen : bezahlte Arbeit im Privaten Haushalt*. Opladen : Leske + Budrich.
- Peñaranda, Katrina/Ximena Flores/Álvaro Arandia 2006: *Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita. Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*. La Paz: PIEB.
- Peredo Beltrán, Elisabeth 2004: *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*. Serie CEPAL Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Quintela, Mónica / Soledad Domínguez 2001: *Cama Adentro...Cama afuera. Estudio exploratorio sobre las niñas y adolescentes empleadas domésticas en Sucre*. Sucre: Talleres Gráficos Tupac Katari.
- Quiroz Ortuño, Karla Biarrusca 2007: *Discurso de las trabajadoras del hogar, respecto a su situación como grupo social, a tres años de la promulgación de la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar*. Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Social. Cochabamba: Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Rollins, Judith 1985: *Between Women: Domestic and their employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Romero, Mary 1992: *Maid in the U.S.A.*. New York: Routledge.
- Schlehe, Judith (Hg.) 2000: *Zwischen den Kulturen – zwischen den Geschlechtern. Kulturkontakte und Genderkonstrukte*. Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. Berlin: Waxmann.
- Souza, Jessé 2008: *Die Naturalisierung der Ungleichheit : ein neues Paradigma zum Verständnis peripherer Gesellschaften*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Van Vleet, Krista E. 2003: Adolescent Ambiguities and the Negotiation of Belonging in the Andes. In: *Ethnology*, Vol. 42, No. 4, Fall 2003, S.349-363.
- Wade, Peter 1997: *Race and Ethnicity in Latin America*. London und Chicago: Pluto Press.

- Wadsworth, Ana Cecilia 1989: *“Trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz: su experiencia y sus perspectivas.”* La Paz: TAHIPAMU-UNICEF.
- Wadsworth, Ana Cecilia/ Ineke Dibbits 1989: *Agitadoras de buen gusto. Historia del Sindicato de Culinarias (1935-1958)*. Serie Mujer y Participación. La Paz: TAHIPAMU-HISBOL.
- Walgenbach, Katharina/ Gabriele Dietze/ Antje Hornscheidt/ Kerstin Palm 2007: *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- West, Candace/ Sarah Fenstermaker 1995: „Doing Difference“. In: *Gender & Society* 9, S.8-37.
- Winker, Gabriele/ Nina Degele 2009: *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.

10. Anhang²³

10.1 Interview 1: Hausangestellte Rosmery 16.11.08

1.

Y porqué crees que dicen: "No, yo no soy trabajadora del hogar"?

Yo creo que sienten miedo o vergüenza. Pero eso no debería existir, no debería, no tienen porque avergonzarse, no? Porque eh trabajas de lo que es eso trabajo, porque estás ganando tu plata con tu trabajo, no estás robando. Robar es tener vergüenza y miedo, yo digo así, no? Pero trabajar nada, ni para tener vergüenza.

2.

Y qué te ha parecido este taller?

Mm sí, bonito, bonito (2)

Aprendiste mucho?

Más que todo de las autoestimas, no? De este. Y después participé de un taller también que era de que eh querían el certificado de la trabajadora del hogar de FENATRAHOB, de eso.

Y el taller de autoestima, como era?

Eh nos han hablado de nuestro como hemos llegado del campo, como somos o sea no importa de que departamento seamos pero oh, o sea valorar nosotras mismas, lo que somos. Sean que muchas trabajadoras del hogar se han venido del campo pero llegando aquí, o sea eran cholita se han cambiado de pantalón, se han hecho cortar su cabello y ya no querían llegar ni a su pueblo, no? más ya, más refinadas se han vuelto o si llegaban, se iban a su pueblos eh llegaban con cabellos pintados, perfumado, bien pintados entonces eso, pero nos dijo que no tenemos que ser así. Somos del campo y somos del campo.

10.2 Interview 2: Hausangestellte Margarita 02.11.08

1.

Yo soy Potosina, de una comunidad del ayllu Pacaja.

2.

Casi no lo tenemos porque hay escuelitas rurales que no se puede llegar a, no hay institutos superiores. Y en la ciudad se puede. Pero a veces los recursos económicos no nos dejan.

²³ Die Namen der Interviewpartnerinnen wurden zum Schutz ihrer Privatsphäre geändert.

3.

En el campo hay tranquilidad, paz, aire puro eso diría, en la ciudad es muy agotador. El campo es muy

hermoso, hay ovejas, pero (2) siempre venimos uno del campo a la ciudad en superación porque en el campo solamente en agricultura, los animales. Pero a la ciudad venimos a más superarnos, a poder querer estudiar.

4.

Porque tenemos ah las mujeres derecho a votar y hablar, antes no, no teníamos ningún la, más que todo la gente indígena no tenía derecho a nada, solamente nos llamaron como decían "indio", no tenía derecho a nada solamente a cultivar en agricultura nada más. Ahora tenemos voz y voto.

10.3 Interview 3: Hausangestellte Carla 16.11.08

1.

Eh en mi pueblo sí. Por eh hay mm porque es un centro de minerito allá, no? Entonces eh sí hay diferencia hArto, que la mujer en la cocina y con los hijos. Y el hombre a trabajar y traer dinero. ahí es la diferencia.

2.

„O sea que "Ay la empleada!", no? Que yo no soy empleada, soy trabajadora del hogar, no? Y no, y ella la gente joven no me decía empleada, nada de esas cosas. Carla o la chica, no? así de mi nombre me llamaban y ella dice mi empleada. Y yo, no me gusta que me digan así y yo le digo "No soy empleada, soy trabajadora del hogar!"

3.

Pero con la gente pobre sí. Ha habido mucho cambio, no? Porque al diario creo que ganaban 20 Bolivianos, no? Y ahora están ganando 50 y eso la gente rica no quiere, no? O sea que quieren que siga ganando 20 y ellos mas. Y estos cambios yo he visto harto.

10.4 Interview 4: Hausangestellte Inés 07.12.08

1.

Yo me, me llevo bien porque para que voy a, si yo trabajo años yo me acostumbrado es como mi segunda familia son. Ellos también me dicen así yo de mi. Porque cuando yo no estaba eh entraban, salían, entraban, salían otras. Porque hartos intentaron de robar creo, no? Entonces así nomas es mi, mi (2) trabajo.

2.

Y qué les dices si te dicen "Porque no te sacas tu pollera"?

Eso es lo que le digo. Eh otra parte es que, porque no quiero sacarme porque yo no sé leer mu-, sé leer, pero no entiendo muy algunos. (2) Y es que pasa cuando eres de vestido, te preguntan, debe saber más entonces qué pasa si me preguntan, así qué cosa

que yo no voy a pregun-, responder, eso está mal le digo. Entonces tiene que estar su pollera.

3.

Eh cuando hay elecciones dice pues, eso. Después de elección "Para qué vas a votar?" dice. Bueno así me preguntan las señoras o otros, no? Entonces mayormente la gente ya sabe que los campesinos son de parte del Evo, no es cierto? El Evo también ha sido del campo, sabía pastear ovejas, todo eso. Entonces todos piensan que somos de pollera, somos de ese lado. Entonces piensan que nosotros vamos a votar por ellos, no? O no tienen que ser, son de campesinos, de nuestro lado tenemos que apoyar y yo, eso es lo que yo digo. Entonces "Hay porque" otros dicen, no? "Porque ha salido con lo suyo otra vez"? Y "para quien has votado?" -"Para el Evo", yo. "Para él tengo que votar" ((lachend)). Eso está pasando, estas cosas. Yo le digo que yo no vivo del presidente, yo trabajando yo vivo. Si yo no trabajo, quien me va dar mi plata de comida? Eso siempre ha sido mi respuesta. Cuando me preguntan.

10.5 Interview 5: Arbeitgeberin Veronica 26.05.09

1.

Ademas que yo soy una persona muy perfeccionista, entonces eh muy pocas personas trabajan a mi gusto. No es cierto. Yo siempre voy hacer mejor que las otras ((lacht)) Entonces ellas pueden desempolvar y yo desempolvo encima por que se que no lo han hecho bien.

2.

Y aca tienes un monton de cosas mm de factores que culturalmente no tienen la misma educacion que nosotros, no es cierto? Entonces eh por ejemplo yo tenia una empleada que estado 4 anos conmigo. Era una chica muy, muy buena que llevo del Chapare. Llego con unas enfermedades terribles, yo le hice curar de todo desde piojos hasta sarnas que tenia en la cara, todo, todo, todo. Una chica muy inocente ah se metio a ahm a estos eh a esta iglesai de los santos de los ultimos dias estas cosas asi y salia todas las noches a su culto. Y a veces 11 y media, 12 y media, 1 de la manana no llegaba del culto. Entonces yo ya me trepaba as ventanas por que me ponía nerviosa, algo le ha pasado que se yo. Muy, muy buena la chica. Pero resultado que ella habia tenido un enamorado, se embarazo

3.

Y aca no es que vinieron los colonizadores encontraron una fantastica civilizacion. Aqui estabamos en menos de la edad de piedra. Aqui estabamos en cualquier cosa entonces todo lo que se ha avanzado malo, bueno lo que sea, se ha avanzado, no es cierto?

4.

Entonces tu dices: "Una madre siempre va ser una madre." Entonces primero atiendes a tu hijo.

5.

Se cargan mas los animos, si, yo pienso que si. Eh se que habido abusos, se que hay abuso en todas partes. Pero no es mi caso y no es el caso de mucho gente. Entonces eh

todo se debería llevar de acuerdo a las personas y con un cierto grado de raciocinio que no hay ahora. muy poca gente, sobre todo la gente que no ha estudiado, que no razona, que no ve otras eh otras (..) otras esferas, que no amplía sus conocimientos, cree exactamente lo que le están diciendo y cree que tiene más derechos, que no tiene obligaciones, que puede, que, que ha sido humillada, que y puede ser que haya sido humillada pero no con las personas con las que ahora se están vengando, no? Y es así porque hay un odio que se siente. Se siente ese odio, esa falta de respeto.

6.

Sinceramente, eh es que ahí, ahí está la cosa. Por ejemplo en mi caso yo nunca he leído la ley del trabajo, no se de que me ampara pero yo soy libre de decirle "hasta aquí tu llegas y hasta aquí no" y poner las reglas de mi casa, no es cierto?

7.

Y ahorita a mi empleada a las que han estado hasta hace unos meses conmigo, eh trabajando con mi mamá, de, no de enfermeras porque no son enfermeras sino de ayudantes, yo les pagaba 1200 a cada una. Entonces eso es eh supera en mucho las eh las reglas.

8.

Más bien es que la que ya ha venido a la ciudad pienso que ya no, no le es fácil adaptarse a las, a las eh, a las necesidades que tienen allá por que ya has creado nuevas, nuevas necesidades exactamente, no es cierto? O sea ya vivían muy bien, o bien eh como vivían. Con luz cada, solamente por horas, con el piso de tierra, cuidando sus ovejas, ahí alimentándose con lo que se alimentaban, pero acá vienen, conocen mucho más, amplían sus conocimientos, amplían sus necesidades, cambian sus necesidades y de nuevo retroceden como que les cuesta, no? Y esta chica por ejemplo a mí me decía: "No, yo no voy a regresar." Y listo. Y iba porque tenía que ir obligada para cada cosecha no se que cosa, pero no le gustaba. No es cierto? Porque ya tienen otras..otras expectativas, no es cierto? Ya quieren crecer, ya no van a retroceder, ellas mismas.

9.

No tienen el cariño hacia un hijo. Por ejemplo esta mi Rosita, la trataba mal a su hija. Y al final yo tuve que despedirla porque yo no podía ver ese maltrato, no es cierto? De que la wawita lloraba y ella como si fuera grabadora no le escuchaba directamente. Entonces porque? Porque era una chiquita que ella no deseaba. Entonces ves estas cosas que son muy duras, esta gente muy, muy dura, quizás que ha sufrido mucho, no se, pero muy, muy duras.

10.

Yo he tenido una empleada, esta Rosita que te digo que se embarazó. Que no había conocido lo que era un colchón hasta que no vino a trabajar conmigo por que ella dormía en una alfombra, doblada en el Chapare. No sabía lo que era un colchón, no sabía lo que era atención médica, eh y ella ha entrado a casa, ha estudiado costura, ha terminado costura y bueno comenzó a cambiar y a progresar, no?

10.6 Interview 6: Arbeitgeberin Paula 18.07.09

1.

O sea mira, nos hemos encarinado tanto con la wawa que es un niño y es buenito, es educado el chiquito, el mayor nomas es un poquito ehm malcriadito digamos, no? Pero ya. Pasa esto. Pero mira ahora digamos eso yo eh la acogemos a esta chica, le compramos todo a su bebe, tiene su sueldo ella. O sea nos hemos encarinado con los niños, no?

2.

Hay algunas que les va bien, son inteligentes o sea trabajan y estudian, no? Pero bien. Pero hay otras, trabajan, salen a estudiar, se buscan un amiguito asi, se ven embarazadas. Y ya estan arruinadas ahi. No, pero hay tambien chicas que han triunfado, como esa chica que se fue a La Argentina. Vivissima era uuuh, por eso esta en la Argentina, o sea trabajando bien, todo. Entonces hay chicas que aprovechan tambien, no ?