Gül Özyegin

Verwandtschaftsnetzwerke, Patronage und Klassenschuld Beziehungen zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgeberinnen in der Türkei

Am frühen Abend eines Arbeitstages in Ankara eilen die Menschen nach Hause - eine Szene in der Abenddämmerung, die sich immer wiederholt. In den langen Schlangen bei Bussen oder Sammeltaxis, die die Menschen vom Stadtzentrum zu den vielen Gecekondu-Gebieten am Stadtrand transportieren, warten einige Frauen, die sich in ihrem Aussehen von den Bürofrauen oder Hausfrauen, die vom Einkaufen zurückkommen, unterscheiden. Sie tragen nicht ganz modern-städtische, aber auch nicht bäuerliche Kleidung. Ihre merkwürdige Mischung von städtischem und bäuerlichem Stil kennzeichnet sie unmißverständlich als Hausangestellte. Ein einst modischer Designerrock, zusammengestellt mit einer billigen Polyesterbluse, weisen auf die 'second-hand' Qualität dieser Kleider hin, die ihnen kaum passen. Die rauhen und rissigen Hände - ein Zeichen schwerer Arbeit - tragen Plastiktüten mit ihren Arbeitskleidern - *Salvar*-Hosen. Wie diese bleibt ihr bäuerlicher Hintergrund in der Tüte versteckt, die vielleicht noch abgelegte Kleidung ihrer Arbeitgeberin beinhaltet. So tragen diese Frauen oft mehr Symbole ihrer Identität mit sich als von außen zu erkennen ist.
Die versteckten Inhalte in der Tüte der Hausangestellten und ihre sichtbare Erscheinung sind Ausdrücke ihrer Identität und verweisen sowohl auf ihre Bindungen zur städtischen Arbeitgeberin als auch auf ihre bäuerlichen Wurzeln. Deutet die getragene Kleidung auf einen untergeordneten Status? Oder verortet sie sie in einem totalen Abhängigkeitsverhältnis zur Arbeitgeberin? Oder soll man ihr Aussehen als ein Zeichen von Modernisierung verstehen - dank der Arbeitgeberinnen aus der Mittelschicht, die die Rolle von wohlwollenden, kontrollierenden Modernisatorinnen übernommen haben?
Mit einigen Ausnahmen nahmen historische und interkulturelle Diskussionen über das Verhältnis von Hausangestellter zur Arbeitgeberin an, daß die Arbeitgeberin die Identität der Hausangestellten sowie die Art des Arbeitsverhältnisses zwischen den beiden definiere. Castro beschreibt dies bündig in ihrer Studie über den Hausangestelltensektor in Kolumbien: "Was im Hausangestelltensektor gekauft und verkauft wird, ist nicht nur die Arbeitskraft der Angestellten oder ihre produktive Arbeit und ihre Energie, sondern ihre Identität als Person. Dies ist das Hauptmerkmal des Hausangestelltensektors" (Castro, 1989:122).
Hier wird die Arbeitgeberin als Akteurin, ihre Hausangestellte als Untergegebene konzeptualisiert. In seltenen Fällen wird die Hausangestellte als eine 'Widerstand leistende' Untergebene betrachtet, die ihre degradierende

Arbeitsidentität aus ihrem sozialen Leben ausklammert. Ich möchte gegen diese Ansichten argumentieren und behaupte, daß dieses Verhältnis in einem Rahmen untersucht werden muß, der Hausangestellte als aktive Subjekte wahrnimmt, die in einer kulturell und wirtschaftlich konstituierten strukturellen Ungleichheit operieren.
Der Hausangestelltensektor ist ein kritisches Feld für die intime soziale und kulturelle Interaktion zwischen zwei sehr unterschiedlichen Frauentypen. Beide Frauen entwickeln oder verstärken in der Interaktion das Gefühl dafür, wo sie in der Gesellschaft stehen - in einer Interaktion zwischen zwei Beteiligten, die sonst ihre eigenen, voneinander getrennten Welten haben.
Mein Artikel bezieht sich auf eine größere Studie über Hausangestellte in der Türkei, in der ich die Verbindung zwischen Geschlechterbeziehungen innerhalb der Familie und der Wirkung des informellen Marktes untersuche. Meine Hauptdaten stammen aus 160 Interviews mit Hausangestellten aus meiner Feldstudie in Ankara 1989 bis 1990. Ein Teil der Informationen habe ich durch teilnehmende Beobachtung in verschiedenen Kontexten und durch fokussierte Gruppeninterviews mit Arbeitgeberinnen gewonnen.
Ich habe zwei Gruppen von Hausangestellten untersucht, die in unterschiedlichen städtischen Gebieten leben und deswegen unterschiedlichen Zugang zur Nachfrage der Ober- und Mittelschichtshaushalte haben. Die erste Gruppe ist die wichtigste Quelle für häusliche Arbeitskraft und umfaßt die Hausangestellten, die in Stadtteilen der Ober - und Mittelschichten leben und arbeiten und deren Ehemänner als *kapıcı*, Hausmeister, angestellt sind. Anders als andere Binnenmigranten leben sie nicht in den städtischen Randgebieten, sondern in einer Wohnung in dem Haus, in dem sie als Hausmeister arbeiten.
Die zweite Gruppe umfaßt diejenigen, die in den Gecekondus am Rande der Stadt wohnen. Diese zwei Gruppen haben außer ihrer Hausangestelltentätigkeit weitere gemeinsame Merkmale: Sie stammen aus ähnlichen Klassen, sind ländlicher Herkunft und besitzen starke regional verwurzelte sowie verwandtschaftsbezogene Identitäten. Beide Gruppen wohnen in geographisch abgrenzbaren Stadtvierteln mit eigenen kleinstädtischen oder dörflichen Herkunftsgruppen. Das Alter der Befragten betrug zwischen 18,5 und 66 Jahren, der Mittelwert war 33,2. Die Dauer der Arbeitserfahrung war zwischen einem Monat und 37 Jahren und der Mittelwert 7,7 Jahre. Fast die Hälfte der Hausangestellten waren Analphabetinnen und nur 3% von ihnen hatten eine mittlere Schulbildung.
91% (145 von 160) der Haushaltangestellten in dieser Studie arbeiteten für mehrere Arbeitgeberinnen, d.h., daß die Angestellte in unterschiedlichen Zyklen, täglich, wöchentlich, vierzehntägig oder in einem längeren Zyklus arbeitet. Nur 15 Hausangestellte in dieser Studie arbeiteten für jeweils eine Familie, d.h. sie gingen fünf Mal in der Woche zum selben Arbeitsplatz.

In diesem Artikel behandele ich einige Mikroverhältnisse zwischen der Arbeitgeberin und der Hausangestellten am "Arbeitsplatz" im Kontext weiterer sozialer Beziehungen der Hausangestellten. Im ersten Teil handele ich kurz den dominanten konzeptuellen Rahmen für die Untersuchung von Identität, Macht und Widerstand im Hausangestelltensektor ab und gehe der Frage nach, ob der Begriff 'Widerstand' brauchbar ist für die Analyse der Machtverhältnisse aus einer Perspektive, die sich an Akteurinnen orientiert. Im zweiten Teil wird die Hausangestellte in ihrem eigenen Umfeld untersucht, um die Einbettung ihrer Identität und ihrer Klassenposition in ihrem sozialen Umfeld und in einem Netzwerk von Kolleginnen aufzuzeigen; darüber hinaus wird die Wichtigkeit der sozialen Gemeinschaft der Hausangestellten für die Herausbildung einer informellen Arbeitskultur betrachtet. Im dritten Teil erörtere ich unterschiedliche Formen von 'Patronage' im Hausangestelltensektor und betrachte ihre Konsequenzen für den Status der Hausangestellten in ihrer Familie und ihrer Gemeinde. Die interaktive Konstruktion des Verhältnisses zwischen Arbeitgeberin und der Angestellten wird im vierten Teil durch eine Analyse von 'Intimität' und 'Klassenarbeit' von seiten der Angestellten wie der Arbeitgeberin erläutert.

Identität und Widerstand in der Hausangestelltentätigkeit

Die gegenwärtige wissenschaftliche Literatur konzentriert sich auf die Wirkung personalisierter Arbeitsverhältnisse, die sich als Untergebenheit herauskristallisiert und durch tägliche Rituale dieser Arbeitsbeziehung entsteht. In dieser Diskussion finden wir zwei entgegengesetzte Perspektiven.
Einmal wird die Erfahrung der schwarzen Hausangestellten als *ressentiment* betrachtet: "ein lang siedendes, tiefwurzelndes und negatives Gefühl" (Rollins, 1985:227). Jedoch bringt die Hausangestelltentätigkeit der Arbeiterin nicht unbedingt ein niedriges Ansehen oder ein solches Selbstbild, weil Hausangestellte sich der unterjochenden Bedingungen bewußt sind und ihre Rolle in diesem Spiel von Herrschaft und Unterwerfung spielen.
In einer weiteren Sichtweise (Dill, 1988; Cock, 1980) stellt sich das Problem als Frage der Widerstandsstrategien oder der "gedämpften Aufstandsrituale" gegenüber denjenigen, die ungerechtfertigterweise Macht und Vorteile gegenüber dem eigenen Leben haben", die zu effektiven Formen der Bewahrung des eigenen Selbstwerts gegenüber der Unterdrückung führen. So widerspricht beispielsweise Dill der Darstellung von Rollin, daß die schwarzen Hausangestellten Opfer der Herrschaft seien und schlägt vor, Widerstand als Strategie einer Änderung der Machtverhältnisse zu untersuchen. Nach der Analyse von Dill ist eine Hauptstrategie der Hausangestellten, Distanz zwischen ihrer Arbeit und ihrem "eigenen Leben" durchzusetzen. Die

Distanz ermöglicht es ihnen, sich außerhalb der von der Arbeitgeberin gesetzten Grenzen zu bewegen. Die Hausangestellte drückt dadurch, daß sie sich nicht mit ihrer Arbeitsrolle identifiziert, eine Art Widerstand aus.
Nach der ersten Darstellung sind Hausangestellte vollkommen passive Individuen, die gezwungenermaßen unter ihrer Unterwerfung leiden, auch wenn sie dabei ihre Würde und ihren Selbstwert behalten können. Laut Rollins sind die Hausangestellten machtlos, ihre Arbeitsbedingungen zu verändern, weil, "sie wissen, daß die Stelle verloren gehen kann ,wenn sie sich nicht als unintelligent, untergeordnet und zufrieden mit ihrer Position darstellen" (Rollins, 1985:227). Der Widerstand, wie er in der zweiten Ansicht konzipiert wurde, bedeutet Selbstwert aufzubauen und zu verteidigen (Dill, 1988:37). In Dills Studie bekommt der Widerstand eine Form der offenen oder versteckten Handlung: Konfrontation, Schikane oder Schmeichelei. Durch diese Strategien erreichen die Hausangestellten, laut Autorin, die Distanz zwischen Arbeit und der damit verbundenen Identität. Damit lehnen sie es ab, "die Arbeit zu besitzen oder von der Arbeit besessen zu werden" (Dill, 1988:39). Sie kommt zu dem Schluß, daß Erzählungen vom Widerstand "Behauptungen von Selbstrespekt" seien (Dill, 1988:43).
Romero (1992) kritisiert die Ansätze zur Hausangestelltenarbeit als sozialpsychologisch und verschiebt die Perspektive: Der Schwerpunkt der Analyse soll sich, statt von den sozialpsychologischen Aspekten der Person auszugehen, die die Diskussion auf individualisierte Mechanismen des Aushaltens und des Widerstands der Angestellten einengen, auf die Untersuchung des Arbeitsprozesses in einem strukturalistischen (marxistisch-feministischen) Modell konzentrieren, wie sie sie in ihrer Studie über die Chicana-Hausangestellten in den USA durchführte. Sie behauptet, daß "in der Struktur des fortgeschrittenen Kapitalismus Rassismus und Sexismus nicht als persönliche Verhältnisse bezeichnet werden können, sondern daß sie ein Teil der allgemeinen Strukturen der Ausbeutung" seien (Romero, 199 2:142). Sie konzeptualisert das Verhältnis von Arbeitgeberin und Hausangestellter als Instanz des Klassenkampfes, in dem sich Konflikte zwischen Arbeitgeberin und Arbeiterin zu den Themen des Klassenkonflikts im Kapitalismus, wie Kontrolle über den Arbeitsprozeß und Lohn ergeben. Dies ist sicher ein wichtiger analytischer Schritt, jedoch hat ihre Analyse grundlegende Probleme. Erstens versagt die Anwendung der marxistischen Analyse für die Hausangestelltentätigkeit,wenn man die strukturellen Bedingungen zu spezifizieren versucht. Auch wenn diese Tätigkeit vertraglich geregelt ist, produziert sie einen Arbeitsprozeß, der sich entscheidend vom Wesen des rational organisierten industriellen Arbeitsplatzes unterscheidet. In letzterem treffen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kaum persönlich, die Voraussetzungen der Arbeitsstelle werden klar beschrieben, und diese Arbeitsvoraussetzungen werden durch die routinierte und technische Aufgabenverteilung und durch disziplinierende Maßnahmen erfüllt. Die 'emotionale Arbeit' in Romeros Rahmenkonstruktion ist der einzige spezifische Gesichtspunkt des Arbeitsprozesses in der Hausangestelltentätigkeit. Sie ist das Kernstück ihrer Ausbeutung. Sie ist die Ware, die von Arbeitgeberinnen am meisten gesucht, aber nicht bezahlt wird. Die Autorin nimmt ein Bedürfnis der Arbeitgeberin an, von Hausangestellten eine "emotionale Arbeit" (Aufzucht, Fürsorge für und Vermehrung des Status der Arbeitgeberin) zu fordern, während die Hausangestellten die Verrichtung genau dieser Arbeit zu vermeiden versuchen.

Meine eigene Interpretation unterscheidet sich in zwei Thesen von diesen Ansätzen. Erstens möchte ich anregen, daß Identitäten sinnvoller in Kontexten und Beziehungen definiert und nicht laufend aus der Ungleichheitsstruktur der Hausangestelltenposition abgeleitet werden sollten. Alternative Interpretationen von Identität belegen eindrucksvoll, daß Unterlegenheit kein Merkmal ist, welches das innere Selbstverständnis der Hausangestellten charakterisiert. Mein analytisches Konzept weist nach, daß die von mir befragten Hausangestellten die Identität der Unterlegenheit und Unterordnung ihres Arbeitsplatzes nicht passiv akzeptieren, sondern mit eigenen Ressourcen und Strategien diese aufgezwungene Identität beständig und systematisch verhandeln.
Aus dieser Perspektive ist es notwendig, daß wir unsere Analyse nicht auf den Arbeitsplatz der Hausangestellten beschränken. Es ist wichtig, über die Türschwelle des "Arbeitsplatzes" hinauszugehen und zu verstehen, wie andere soziale Beziehungen, in welche die Hausangestellten eingebunden sind, die Strukturen der Hausangestelltentätigkeit einerseits und die Beziehungen darin andererseits beeinflussen.
Zweitens, möchte ich behaupten, daß die Verhandlung oft keine Frage des 'Widerstands' gegen eine dominante Hausherrin ist. Die enge Beziehung zwischen der Arbeiterin und der Arbeitgeberin ist reziprok konstruiert.
Die herrschenden analytischen Ansätze, die in Studien zur Hausangestelltentätigkeit angewendet werden, verbinden Macht mit den Herrschafts- und Unterordnungsverhältnissen zwischen den beiden Frauen, das von oben nach unten und ausschließlich repressiv wirkt. Da strukturelle Ungleichheiten zwischen den vorhandenen Ressourcen der Hausangestellten und der Arbeitgeberin existieren, mit denen sie ihre Beziehung unterschiedlich kontrollieren können, wird die Arbeitgeberin oft als die Akteurin betrachtet, die ihre Forderungen mit effektiven Mitteln durchsetzen kann, während die Hausangestellte über keine vergleichbaren Mittel verfügt.
Arbeitsbedingungen werden weder von den allgemeinen Machtverhältnissen bestimmt, noch spiegeln sie diese einfach wieder. Statt dessen werden sie in der täglichen Interaktion zwischen zwei Klassen von Frauen konstruiert, die sich stets als Akteurinnen begegnen und die Arbeitsbedingungen und -ergeb-

nisse zu ihrem jeweiligen eigenen Vorteil festzustellen und neu zu definieren versuchen. Diese Interaktionen werden oft um fünf konflikthafte Interessen geführt: 1. die Hausangestellte möchte weniger Stunden arbeiten, während die Arbeitgeberin sie länger behalten und mehr Arbeit erledigt haben möchte; 2. die Hausangestellte möchte ihre Aufgaben ohne Aufsicht erledigen, so daß sie ihr Arbeitstempo und die angewandte Sorgfalt bei der Erledigung einer bestimmten Aufgabe selbst bestimmen kann, während die Arbeitgeberin die Aufgaben nach ihren Vorstellungen erledigt haben möchte; 3. die Hausangestellte möchte ihre Lohnerhöhungen pünktlich, während die Arbeitgeberin sie hinausschieben möchte; 4. die Hausangestellte möchte von den Klassenvorteilen der Arbeitgeberin profitieren und sie nicht unbedingt anfechten; und 5. die Hausangestellte möchte sicherstellen, daß bestimmte Sonderaufgaben außerhalb der normalen Aufgaben verstanden werden und außergwöhnlich bleiben, während die Arbeitgeberin den Aufgabenumfang stets erhöhen möchte. Gemäß ihrer respektiven eigenen Interessen, die oft im Gegensatz zueinander (als Verkäuferin und Käuferin der Arbeitskraft) beschrieben werden, lassen Hausangestellte und Arbeitgeberin sich auf soziale Interaktion ein, die Handlungen von Manipulation, Nachgiebigkeit und gegenseitiger Anpassung enthalten.

Ich will unterstreichen, daß Handlungen, die bestimmte Wirkungen (die Verwirklichung der eigenen Interessen) hervorbringen sollen, nicht 'Widerstandsstrategien' der Arbeitnehmerin einerseits und 'Unterdrückungsstrategien' (Anwendungen von Macht) der Arbeitgeberin andererseits konstituieren. Wir sprechen hier von Machtausübung oder von Formen des Widerstands, die in ihrer Art und in ihren absichtlichen und unabsichtlichen Folgen kaum "dramatisch" sind. In diesem Sinne scheint der Begriff 'Widerstand' nicht der nützlichste, um bei der Hausarbeit die Interaktionen zwischen zwei Klassen von Frauen zu beschreiben und zu analysieren, zu sein. Die Handlungen, die die gewünschten Ergebnisse erzielen sollen, sind in der Tat permanente und routinemäßige Merkmale der Klasseninteraktionen im Hausangestelltensektor und haben nicht das Ziel, die Strukturen der Ungleichheit zu ändern.

Wenn die Mitgestaltung von Arbeitsverhältnissen im privaten Haushalt hervorgehoben wird, können wir über die statischen Ansätze der Studien zu Macht und Widerstand hinaus gehen und ein mehr dynamisches und kontextuelles Verständis von der Konstruktion und Bewahrung von Macht erreichen. Dann können wir die Wege aufzeigen, an denen die Hausangestellten als aktive Akteurinnen ihre eigenen Interessen verfolgen und nicht passive Objekte von Machtstrategien der Arbeitgeberin sind. Wichtiger ist es deshalb zu verstehen, wie zwischen den zwei Frauen am Arbeitsplatz Haushalt die Interessen ausgedrückt, ausgehandelt und ausgefochten werden. Welche Symbole und Sinngehalt werden von den beiden Parteien beschworen, erzeugt und manipuliert, um die gewünschten Ergebnisse zu produzieren? Welche Fähigkeiten und Ressourcen bringen die beiden Akteurinnen beim alltäglichen Interagieren in die Herstellung der Arbeitsbeziehung ein? Dies sind die Fragen, die wir in bezug auf türkische Hausangestellte und Arbeitgeberinnen untersucht haben.

Informelle Netzwerke und Arbeitskultur

Die Organisation der Hausangestelltentätigkeit läßt nur schwer kollektive Formen der Organisierung und der Aktivierung zu. Hausangestellte sind isoliert von den institutionalisierten Kontexten, die sie in ihrem Status als Arbeiterin mit einem allgemeinen Rechts- und Pflichtenkanon unterstützen könnten. Da sie in unterschiedlichen Haushalten arbeiten, ist es kaum vorstellbar, daß sie überhaupt zu einer kollektiven Identität gegenüber den allmächtigen Arbeitgeberinnen finden. Dennoch ist anzumerken, daß der Lohn der Hausangestellten drei Mal höher als der offizielle monatliche Mindestlohn ist. Und diese Löhne werden ohne jegliche Tarifverhandlungen periodisch angepaßt. Sie haben vertraglich festgelegte Arbeitsstunden - nur selten werden diese den Acht-Stunden-Arbeitstag überschreiten. Darüber hinaus hat ihre Arbeit eine durchaus allgemein gültige, wenn auch ungeschriebene Arbeitsbeschreibung. Aufgaben, die in dieser Beschreibung nicht enthalten sind, werden getrennt ausgehandelt.

Dies sind alles Indikatoren für eine organisierte Arbeitskraft in einem 'formalen' Wirtschaftssektor. Ein Faktor, der die Existenz dieser Merkmale in diesem informellen Sektor erklären kann, ist die Ungleichheit zwischen Angebot und der Nachfrage. Diese erhebliche selbst geschaffene Macht unter den Arbeiterinnen liegt in den informellen Netzwerken der Hausangestellten, die wiederum in die Migrantengemeinden eingebettet sind. Diese Frauen, die keineswegs isoliert und ohne Ressourcen sind, nehmen Bezug auf eine breite Palette von Kontakten, die auf Verwandtschaft, Freundschaft und Nachbarschaft basiert und die den negativen organisatorischen Folgen des isolierten Arbeitsplatzes entgegenwirkt.

Mehrere Studien über die Immigrantenfamilien aus ländlichen Gebieten der Türkei haben festgestellt, daß diese Familien in großstädtischen Gecekondu -Stadtteilen in bezug auf Verwandtschaft, dörfliche, städtische und ethnische Herkunft ziemlich homogene Nachbarschaften und Gemeinden bilden (Duben 1982; Ayata 1989). Diese Studie bestätigt die Existenz solcher Formen: 74 Prozent der Hausangestellten hatten entweder weibliche Verwandte und/oder andere Migranten aus dem gleichen ländlichen Herkunftsort in ihrem Stadtteil wohnen, die wiederum selbst als Hausangestellte arbeiteten. Die Verteilung ist ähnlich auch unter den Hausmeisterfamilien.

Die räumlichen Netzwerke spielen für die Hausangestellten bei der Grün-

dung von informellen Netzwerken eine wichtige Rolle, mit denen sie die Rekrutierungsmuster für ihre Arbeitsplätze kontrollieren. Hier entfalten sie ihre Arbeitskultur, in der eine eigene Arbeitsethik entsteht, erhalten und zur Geltung gebracht wird. Auf diese Weise ist das, was als zufälliger Hausangestelltenmarkt erscheint, in der Tat höchst strukturiert und wird überwiegend von den Hausangestellten selbst kontrolliert.
Während die Frauen von Hausmeistern durch die Vermittlung ihrer Männer zur Arbeit als Hausangestellte kommen - in einigen Fällen auch ohne Vermittlung -, findet die Anstellung der in den Gecekondus wohnenden Arbeiterinnen als Hausangestellte fast immer durch die informellen Netzwerke in diesen Stadtteilen statt. In dem Sample der Gecekondu Siedler, bekamen mit Ausnahme der Arbeiterinnen, die eine "Hausmeister(verwandte)" haben, alle Arbeiterinnen ihre ersten Stellen durch Nachbarinnen und Verwandte, die selbst als Hausangestellte arbeiteten. Es gibt also ein kompliziertes persönliches System von Referenz, womit Arbeiterinnen als Verbündete ihrer Arbeitgeberinnen andere Frauen rekrutieren. Dieses Rekrutierungssystem für Arbeiterinnen besteht aus dem Nebeneinander zweier Netzwerke: dem der Hausangestellten und dem der Arbeitgeberinnen. Eine Arbeitgeberin, die eine neue Hausangestellte sucht, verläßt sich auf ihr Netzwerk von Freundinnen und Verwandten, die ihre eigene Hausangestellte nach einer möglichen Kandidatin unter ihren Freundinnen fragen.
Dieser Rekrutierungsprozeß kann komplizierter werden, als er zunächst erscheint und wird selbst von einem komplexen System von Normen reguliert. In einer der informellen Versammlungen von Hausangestellten (an der ich teilnahm), trafen zwei Hausangestellte, die nicht mehr miteinander redeten, aufeinander. Während die anderen sie zu versöhnen suchten, konnte ich Einzelheiten zu dem Streit sammeln. Die erste von ihnen begann als Hausangestellte bei einer Frau, ohne der anderen Bescheid zu geben; die andere Frau hatte gekündigt, da sie sich mit dieser Arbeitgeberin nicht verstand. In dieser sehr gespannten Diskussion darüber, wer Recht und wer Unrecht hatte, nahmen die Frauen stets Bezug auf eine der schwierigen Normen der Arbeitsethik: Nur mit Wissen und Zustimmung der vorherigen Hausangestellten einer Stelle, darf eine neue für die gleiche Arbeitgeberin arbeiten. Die vorherige hat ein legitimes 'Vetorecht' gegenüber der nachfolgenden Arbeiterin.
Die Macht der Netzwerke wurde ebenso sichtbar in dem Fall einer Arbeiterin, die seit Monaten arbeitslos war und dringend Arbeit brauchte. Sie wurde aus den Kanälen der 'Netzwerkarbeitsvermittlung' ausgeschlossen und der Ausschluß funktionierte sehr effektiv, da sie keine neue Arbeitgeberin finden konnte. Mir wurde von anderen Frauen erzählt, daß sie "unfähig" sei und "mit der Arbeit nicht klar komme". Dies zeigt, wie das Netzwerk auch als eine Art Qualitätskontrolle nach einem ungeschriebenen Arbeitskodex funktioniert. Nur wenn frau diesen Anforderungen des Arbeitskodex, der von der Netzwerkgruppe diktiert wird, entsprechend lebt, kann sie den Respekt und die potentielle Unterstützung von anderen erwarten.
Dieses Netzwerk stellt gleichzeitig Handlungsstrategien für Hausangestellte zur Verfügung, die sie in der Interaktion gegenüber Arbeitgeberinnen verwenden können. In diesem Netzwerk werden nicht nur Erfahrungen mitgeteilt und verallgemeinert, sondern auch "Kunstkniffe des Handwerks" geliefert. Der Informationsaustausch über die Praktiken der Arbeitgeberinnen liefert jeder Arbeiterin ortsspezifische Standards, die aufgefahren werden können, wenn übertriebene und unvernünftige Anforderungen gestellt werden. Neulinge in dieser Tätigkeit lernen von Erfahrenen, daß es sich nicht gehört, Toiletten per Hand zu putzen und daß die Arbeitgeberin für diese dreckigen Aufgaben die nötigen Mittel beschaffen solle. Das Wischen der Tapete, z.B. setzt eine Sonderabsprache voraus. Im allgemeinen lernen sie die Norm, daß Aufgaben, die nicht in der 'Tätigkeitsbeschreibung' angegeben sind, zusätzlich bezahlt werden müssen.
Obwohl alle diese Beziehungen oft eine Quelle von Solidarität und Unterstützung unter den Hausangestellten sind und eine soziale Praxis begründen, die sonst in anderen Arbeitsmärkten nur formal errichtet werden kann, enthalten diese Netzwerke auch Hierarchien, sind von Spannungen und Widersprüchen gekennzeichnet. Das Netzwerk funktioniert nicht auf einer egalitären Basis, wo die Mitglieder den gleichen Anteil bekommen. "Begehrte" Arbeitgeberinnen (diejenigen, die nicht zu weit weg wohnen, bessere Patronage bieten können, weniger Arbeit fordern, deren Ehemänner auch in die Kategorie der "Begehrten" fallen, u.ä.) werden heiß von den Hausangestellten umkämpft. Eine Hausangestellte, die diese Position hat, um so eine "begehrte" Arbeitgeberin weiter vermitteln zu können, kann beliebig handeln, bevorzugen wen sie will und Eifersucht und Feindseligkeit in ihrem Kreis von Freundinnen und Hausangestellten auslösen.

Patron-Klient-Beziehungen zwischen Frauen

Das Konzept von Patronage charakterisiert am besten bestimmte signifikante Aspekte der Interaktion zwischen Arbeitgeber und Hausangestellten, obwohl die Patron-Klient-Beziehungen für die meisten Formen der Hausangestelltentätigkeiten in der Türkei nicht zentral sind.
In fast der Hälfte (47.4 %) der Vorstadtgruppe und in etwa einem Drittel (34%) der Hausmeistergruppe, war Patronage ein Teil der Beziehung. Patronage variierte mit den Formen der gewährten Vorteile: von Hilfe bei Arbeitsstellen für Familienmitglieder oder andere Nahestehende in städtischen Jobs, zinsfreie Darlehen als Vorschuß, Hilfe bei der Ausbildung der Kinder, zu abgelegten oder neuen Dingen als Geschenke.

Viele Diskussionen über Hausangestellte haben die Frage untersucht, ob Hausangestellte Status und Prestige sowohl in ihrer eigenen Gemeinde als auch in der Hierarchie einer Hausangestelltenklasse in direkter Beziehung zu Macht, Privilegien und Reichtum ihrer Arbeitgeber erlangen. Einige Studien zeigen (Katzman, 1978; Dill, 1988), daß Hausangestellte Arbeitgeber der höheren Schicht suchen, nicht wegen des symbolischen Status, den man aus der Verbindung mit prestige-trächtigen Arbeitgebern gewinnen kann, sondern weil diese Arbeitgeber höhere Löhne zahlen können und sowohl großzügigere Bedingungen als auch bessere Behandlung versprechen. In der Türkei ist die soziale Stellung der Arbeitgeberfamilie noch aus einem anderen Grund wichtig. Hausangestellte bevorzugen und suchen aktiv Arbeitgeber in privilegierten Positionen oder mit Beziehungen, die Jobs für Mitglieder ihrer eigenen Familien (erwachsene Kinder und Ehemann) besorgen können oder die professionelle Dienste umsonst bereitstellen. In der Tat ist einer der häufigsten Sätze bei den weniger privilegierten Gruppen der türkischen Gesellschaft: "Der einzige Weg, einen Job zu bekommen, ist, einen Unterstützer oder Patron zu finden."

Daneben ist die Möglichkeit zinsfreier Darlehen entscheidend für die Chance einer Hausangestellten ein Haus zu bauen oder Dinge zu kaufen, die eine große Summe erfordern. Zum Beispiel könnte eine Hausangestellte um eine größere Geldsumme bitten für die Universitätsvorbereitungskurse ihres Sohnes oder ihrer Tochter als Vorauszahlung für ihre zukünftige Arbeit. Ähnlich wird eine Hausangestellte, wenn sie für einen Arzt oder die Frau eines Arztes arbeitet, wahrscheinlich schneller, freier und bequemeren Zugang zu medizinischer Versorgung haben. Dies sind signifikante Vorteile bei der eigenwilligen Art, wie Krankenhäuser in der Türkei funktionieren - oder eben nicht funktionieren. Dies gilt auch für andere professionelle Dienste.

In einem der Fälle, wo die Manifestation der Patronage deutlicher war, konnte eine Hausangestellte nicht nur für ihren Mann einen festen Job besorgen, sondern auch für eine Nachbarin und zwei Verwandte sowie ein Stipendium für ihren Sohn. Sie drückte ihre Gefühle gegenüber ihren Patron so aus: "Ich kann sie nicht verlassen (Arbeitgeberfamilie), ich werde für diese Familie arbeiten bis ich sterbe". Ihre Bemerkung ist ein starker Ausdruck ihrer Loyalität, Verpflichtung und Dankbarkeit und verdeutlicht einen klassischen Fall der Patronage. Obwohl man daraus schließen könnte, daß ihre Beziehung zu ihren Arbeitgebern in Abhängigkeit überging, wäre so eine Feststellung irreführend. Sie setzte ihre Verbindungen zu ihren Arbeitgebern nicht nur aus Loyalität heraus fort, sondern weil sie genauso eine echte Nutznießerin der Beziehung ist. Was diese Verbindungen dauerhaft macht, ist die Tatsache, daß sie und andere regelmäßig ihre Lohnerhöhungen erhalten, bezahlt werden während die Arbeitgeber in Urlaub sind,

und so weiter. Wenn diese materiellen Vorteile und gute Beziehungen nicht wären, würden ihre "Loyalitäten" nicht fortdauern.

Wie ich in der einleitenden Geschichte erwähnte, ist die typischste, routinemäßigste und anscheinend universellste Form der Patronage die Weitergabe ausgemusterter Kleider, beiseite gelegter Haushaltsgegenstände und Möbel. Studien haben dokumentiert, daß Machtdifferenzen zwischen Hausangestellten und Arbeitgebern im Schenken ihren überzeugendsten Ausdruck und ihre tägliche Bestätigung finden. Zum Beispiel nahmen die Hausangestellten, die Rollins (1985) untersuchte, Geschenke an, um sie wegzuwerfen oder an "Ramschläden" zu verkaufen, weil die mangelnde Bereitschaft, Geschenke anzunehmen, die Differenzen in frage stellen würden, die die Schenker mit ihren Gaben unterstreichen wollten. Das Schenken wird jedoch in manchen Arrangements mit Hausangestellten als "Tauschbezahlung" verstanden. Und weil diese Tauschbezahlung, anders als Lohn von der Arbeitgeberin diskret behandelt werden kann, vermag sie damit die Arbeitsleistung und Loyalität ihrer Hausangestellten über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus zu beeinflussen. Daher erfüllen Geschenke hier eine doppelte Funktion: Sie entmutigen die Hausangestellte, Gehaltserhöhungen auszuhandeln, und unterstreichen ihre unterlegene Position, da sie sich selbst mit Geschenken weder revanchieren kann noch soll.

In Gegensatz zu anderen Fällen, die in der Literatur diskutiert werden, lassen meine Daten vermuten, daß das einseitige Schenken wenige erniedrigende Aspekte hat. Ich vermute, daß türkische Hausangestellte aus zwei Gründen Geschenke als nicht erniedrigend betrachten: Erstens werden diese "Geschenke" aktiv von den Haushaltsangestellten gesucht, als Teil einer "Strategie, die Klassenschuld zu nutzen", (ein Thema, das auf den nächsten Seiten besprochen wird). Zweitens können Haushaltsangestellte einige diese Geschenke wieder verteilen und auf diese Weise die Rolle des Patrons übernehmen. Sie können aus den Geschenken in ihrer eigenen Gemeinde Prestigegegenstände machen, indem sie diese an andere in Not verteilen. Dieser Mechanismus kann sogar auf Verwandte und Bekannte der Hausangestellten in ihrer ländlichen Herkunftsgemeinde ausgeweitet werden.

Die Bedeutung der Patronage geht weit über die Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgebern hinaus. Sie wirkt sich vor allem auf den Status der Hausangestellten in der Familie, Gemeinde und Verwandtschaft aus. Patronage ist eine wirkungsvolle Ressource, die Arbeiter in ihrem Bemühen um Status, Respekt und einen guten Ruf innerhalb ihrer Gemeinde benutzen. Ihr Erfolg in der Jobsuche für wichtige Andere in der Gemeinde ist statussteigernd, so daß ihr vermeintlich niedriger Status als Hausangestellte sogar gegenüber anderen Frauen in der Gemeinde steigt. Sie wird für ihre Gemeinde zum Bindeglied für den Zugang zu ansonsten unerreichbaren Ressourcen. Sie selbst übernimmt die Rolle des Patrons gegenüber anderen

in der Gemeinde, die sich mit Loyalität und Dankbarkeit revanchieren.
Diese Folgerung gilt jedoch nicht für die Hausangestellten aus der Hausmeistergruppe. Diese Frauen können Geschenke nicht mit Prestige "tragen", weil sie dieselbe Nachbarschaft wie ihre Arbeitgeber bewohnen. In der Tat zählen solche Geschenke zu den Mechanismen, die ein Stigma der Haumeisterfamilie ausdrücken. Patronage gilt oft im Kontext der ganzen Familie, da Ehemann und Frau Angestellte desselben Patrons sein können. Aus diesem Grund sind Hausangestellte in der Hausmeistergruppe nicht die einzigen Kontrolleure für den Gebrauch und die Weiterverteilung der Geschenke, die ihnen zufließen. Letztlich ist das Netzwerk der Hausmeisterehefrau, im Gegensatz zu den Gecekondus, nicht besonders zugänglich für die Wiederverteilung von "Wohltaten", weil ihre unmittelbare Umgebung aus anderen Immigrantinnen besteht, die Angestellte der gleichen Art (wenn auch nicht desselben) von Patron sind.
Was bekommen Arbeitgeberinnen zurück, wenn nicht haltbare Verbindungen, stetige Loyalität oder billigere Arbeitskraft? Aus Haushaltsangestelltenberichten wurde klar, daß Geschenke um religiöse Feiertage herum gegeben werden, einer Zeit in der sich Wohlhabende karitativ sichtbar verhalten sollten. Im Schenken an Hausangestellte, erfüllen sie unzweifelhaft ihre karitativen Pflichten. Durch ihre Rolle als Patron suchen Arbeitgeberinnen nach greifbaren Vorteilen. Sie wollen ein Gefühl der Dankbarkeit herstellen und dadurch die Hausangestellte verpflichten, sich für den Gefallen zu revanchieren.
Es ist auch wichtig, sich daran zu erinnern, daß über die Hälfte aller Arbeitgeberinnen Hausfrauen sind. Daher ist ein großer Teil von ihnen nicht in der Lage, direkt die Rolle des Arbeitgeberpatrons zu übernehmen; sie können sie nur durch ihre Ehemänner ausüben. Solche Arbeitgeberinnen sind selbst Klientinnen ihrer Männer. In der Tat sehen wir oft eine mehrschichtige Patron-Klient Beziehung, in der die Männer die Rolle des Patrons gegenüber ihren Frauen spielen, die wiederum als Patron gegenüber Hausangestellten fungieren und diese Patron gegenüber ihren Männern und vielen anderen werden. Auf diesem Hintergrund können wir jetzt die Interaktion zwischen den zwei Frauen am "Arbeitsplatz" näher betrachten.

Intimität und Klassen-"Arbeit"

Die Interaktionen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeiterinnen sind so organisiert, daß sie mit den potentiellen Konflikten und Ängsten, die aus der Natur der Hausangestelltentätigkeit herrühren, umgehen können. Es gibt strukturelle Quellen von Spannungen und Konflikten: Wie sind die Grenzen der Rollen von "Arbeitgeberin" und "Arbeitnehmerin" in der privaten Sphäre definiert? Wie werden die Konflikte, die sich aus der offensichtlichen Disparität in den materiellen Lebensbedingungen (Kleidung, Möbel, usw.) ergeben, wahrgenommenen, vorausgesehen und bewältigt? Wie werden die universelleren Konflikte, die aus der offensichtlichen Klassenbeziehung (Käufer und Verkäufer von Arbeitskraft) stammen, im Kontext des Haushalts durchorganisiert? Für diese Probleme gibt es ein paar typische Strategien. Ich nenne sie "Arbeit", um die Tatsache zu veranschaulichen, daß mehr Arbeit getan wird, als nur das Haus zu putzen, wenn zwei Frauen in der Hausangestelltentätigkeit interagieren. Diese Strategien werden sowohl von der Arbeitgeberin als auch von der Hausangestellten praktiziert. Wenn diese Strategien erfolgreich sind,werden wir sehen, läuft die Arbeit besser und potentielle Identitätsprobleme werden vermieden oder gelöst. Jedoch tendieren dieselben Managementstrategien bei den beteiligten Frauen dazu, eigene Spannungen auszulösen.

Beziehungsarbeit

Die Regeln und Normen der Hausangestelltentätigkeit sind strukturiert durch Werte und Praxis des Familienlebens, die darauf basieren, daß das Zuhause, im Gegensatz zum "Arbeitsplatz", ein Feld für persönliche und private Beziehungen ist. Daher ist Familie die Metapher wodurch die Arbeitsbeziehungen gelebt werden. Diese soziale Definition des Arbeitsplatzes als Privatsphäre macht es schwierig, die Grenzen zwischen "Arbeitgeber"- und "Arbeitnehmer"-Rollen zu definieren. Dies wird besonders im Fall von Hausfrauen in der Rolle der Arbeitgeberin verschärft, die sich mit Unbehagen in ihren zwei Rollen bewegen. Es gibt keine Sprache, die den beiden Akteurinnen verfügbar wäre, um über ihre konfligerenden Interessen zu sprechen oder die Beziehung zwischen ihnen als schlichtes Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, als Beziehung zwischen Verkäufern und Käufern von Arbeitskraft zu verstehen. Ein Weg, die periodische Erscheinung einer Fremden im Haushalt annehmen zu können, ist das Sprechen in familären Kategorien. Daher beginnt die Herstellung von Vertraulichkeit mit der Namensgebung. Ohne Rücksicht auf ihr Alter wird die Arbeitgeberin zur "abla" (ältere Schwester), während ihre Hausangestellte automatisch zur "jüngeren Schwester" wird und auch so angesprochen wird.
Die Herstellung von Intimität wird von beiden Parteien als sehr wichtig wahrgenommen. Gute Behandlung zu bekommen, ist ein zentraler Aspekt der Arbeit für Hausangestellte und ist nicht nur auf die Suche, "als Mensch behandelt zu werden", "nicht herablassend betrachtet zu werden", begrenzt. Aus der Perspektive der Hausangestellten ist es eine Frage von "sozialer Nähe" und Verbundenheit. Es ist ein Versuch, die Metaphern "ältere Schwester, jüngere Schwester" in der Praxis zu aktualisieren. Auf der anderen Seite garantiert ein gewisser Grad an "Intimität" für die Arbeitgeberinnen

bessere Arbeitsergebnisse, d.h. sie erhalten die Arbeit so, wie sie sie vorschreiben, auch die Aufgaben, die ursprünglich nicht in der Arbeitsbeschreibung ausgehandelt wurden, wie Nothilfe während der Ferien und anderen speziellen Tagen. Oder sie können den Tagesablauf kurzfristig verändern, auch auf Kosten anderer Arbeitgeber der Hausangestellten. Auf der Seite der Hausangestellten sichert Intimität Patronagevorteile. Jedoch ist dies, wie wir sehen werden, eine strategische Beziehung. Mit "strategisch" will ich die andere Qualität der Intimität ausdrücken, obwohl ich diesen Begriff als positive Beschreibung und nicht unbedingt moralisch herabsetzend oder als politische Kritik der Situation verwenden will.
Intimität wird generell als grundlegendes gegenseitiges Einfühlungsvermögen in die Freuden, Interessen und Probleme des anderen definiert. Sie verlangt, daß zwei Akteure ähnliche Werte teilen und genügend gemeinsame Erfahrungen haben, um sich in den anderen einzufühlen. Daher verlangt Intimität per Definition größere Differenzen zu verhindern. Als solche ist Intimität ein strategischer Kunstgriff, um Differenzen in Status und Klasse zwischen zwei Frauen in ihrem speziellen Arbeitsverhältnis zu verdecken. Obwohl Hausangestellte und Arbeitgeberin normalerweise sehr unterschiedlichen Welten angehören, benutzen sie gemeinsame, geschlechtsspezifische Fähigkeiten (als kulturell Zuständige für Beziehungsarbeit) und benutzen patriarchale Strukturen, wenn sie die Bedingungen der Arbeit aushandeln. Sie benutzen Aspekte weiblicher Erfahrung, die ihre Anpassung an die Macht ihrer Männer widerspiegeln. Wie ich schon erwähnte, ist es Frauendomäne, Hausangestellte zu finden, anzustellen und anzuleiten. Jedoch sind die Männer als Verkörperung patriarchaler Macht unsichtbare, dennoch wichtige Akteure. Obwohl die zwei Frauen nicht unbedingt die patriarchale Norm der weiblichen Unterordnung gleich interpretieren und sie in den verschiedenen Sphären ihres Lebens unterschiedlich erleben, vermitteln - wenn nicht sogar suchen - beide Parteien Übereinstimmung in der Annahme von der untergeordneten Stellung der Frau in der Familie und ihrem Status in gesellschaftlichen Interaktionen. Wenn beispielsweise Hausangestellte neue Zeitnormen einführen (früh gehen oder spät kommen) oder wenn sie kündigen wollen, ist die häufigste Entschuldigung: "Mein Mann erlaubt es mir nicht, mehr zu arbeiten." Dies kann eine Entschuldigung sein oder auch nicht, denn die Ehemänner haben Kontrolle über die Arbeitsbedingungen. Mit der übertriebenen oder erfundenen Entschuldigung "mein Mann erlaubt es mir nicht", sollen die Arbeitsbedingungen verhandelt werden. Jedoch ordnen sie sich sozial damit unvermeidlich dem Status ihrer Männern unter. So wird Autonomie gegenüber Patronage um den Preis der Bestätigung der "natürlichen" patriarchalischen Kontrolle gewonnen.
Arbeitgeberinnen verwenden ähnliche Taktiken. Sie bringen ihre Ehemänner ins Spiel, um eine sofortige Lohnerhöhung zu vermeiden ("Ich kann ihn

jetzt nicht fragen; er ist mißmutig in letzter Zeit, warten wir bis nächsten Monat"), um mehr Arbeit zu fordern, um ungeplante Hilfe zu bekommen, um zusätzliche Besuche während der Ferien zu planen und um bestimmte Grenzen setzen zu können, bei Vergünstigungen (Telefon, usw.).
Die Strukturen, die diesen Episoden zugrundeliegen, scheinen sehr wichtig zu sein, und repräsentieren vielleicht ein generelles Muster von Mechanismen, die überall dort gefunden werden können, wo Untergeordnete ihren eigenen untergeordneten Status reproduzieren, während sie offensichtlich auch ihre Unzufriedenheit mit ihren Vorgesetzten äußern. Beide Frauen beziehen sich auf eine gleich wahrgenommene, vorausgesetzte und unbestreitbare Hackordnung, die so umschrieben werden kann: Ich würde gerne tun ,was Du von mir möchtest, (weil wir eine "enge Beziehung" haben, "wir sind Schwestern"), aber dieser Mann, der leider das endgültige Sagen hat, läßt mich nicht. Beide, Arbeitgeberin und Hausangestellte, konstruieren eine Übereinstimmung, in der sie sich voreinander rechtfertigen, als fehlte ihnen die entscheidende Autorität und als ob beide derselben patriarchalen Kontrolle unterlägen.

"Klassenschuld zufügen" und "Klassenwunden heilen"

Wie werden Klassenunterschiede zwischen Hausangestellter und Arbeitgeberin wahrgenommen und wie gehen sie in der täglichen Interaktion damit um? Hausangestellte haben direktes Wissen und Erfahrung über Sozialleben und Konsumgewohnheiten ihrer Arbeitgeberinnen. Arbeitgeberinnen glauben zu Recht, daß Hausangestellte in ihrer Position den ungeheuren Unterschied zwischen ihrem Lebensstil und dem ihrer Arbeitgeberinnen deutlich erkennen können. Sie glauben, daß die Beobachtungen der Hausangestellten zu Klassenneid führen und materielle und emotionale Ressentiments hervorrufen können.
Daher wird entscheidende Arbeit von den Arbeitgeberinnen geleistet, die ich "Klassen"arbeit nenne: das Heilen dessen, das sie als Klassenwunde wahrnehmen. Wahrnehmungen von "Klassenschuld" werden in der Tat zu einem großen Teil von Hausangestellten geschickt initiiert und erhalten. Hier möchte ich Beispiele anführen, die zeigen, wie diese "Klassen"arbeit geleistet wird. Sie handeln von Fleisch, einem wichtigen Symbol der kulturellen Schicht, vermischt mit religiösen und volkstümlichen Bedeutungen.
Eine Arbeitgeberin berichtete von folgendem Geschehen: Eines Tages machte sie "Börek" mit Hackfleisch zum Mittagessen und ihre Hausangestellte gab eine anerkennende Bemerkung ab. Die Arbeitgeberin bot ihr das Kochrezept an und sagte, daß es einfach zu kochen sei. Ihre Hausangestellte bemerkte: "Ich kann es nicht machen, weil wir kein Fleisch kaufen können." Die Arbeitgeberin ermunterte sie, an Stelle von Fleisch Spinat oder Linsen

zu verwenden. Und weil sie glaubte, daß Hausangestellte nur durch Beispiele lernen, machte sie zwei Wochen später Börek mit Spinat, obwohl sie und ihre Kinder Spinat hassen.
Eine andere Arbeitgeberin beschreibt ihre übliche Praxis so: während sie für die Arbeiterin eine frische Mahlzeit mit Fleisch oder Hähnchen kocht, ißt sie selbst Reste,um der Hausangestellten zu zeigen, daß sie gut behandelt wird und um zu zeigen, daß "wir auch Reste essen".
Arbeitgeberinnen glauben, daß sie mit diesen Strategien das Leben ihrer Hausangestellten angenehmer gestalten, die Widersprüche die, wie sie glauben, ihre Hausangestellten erfahren, verringern und sie mit ihrem Leben zufriedener machen. Diese Empfindung, die häufig bei Arbeitgeberinnen, die Hausfrauen sind, zu beobachten ist, zeigt, daß Hausangestellte mit der dosierten Zuweisung von Klassenschuld erfolgreich sind. Eine Arbeitgeberin beschrieb, wie sie die Situation der Hausangestellten sieht: "Sie sind zwischen zwei Welten gefangen. Sie können in keiner sein." Und Arbeitgeberinnen sehen ihre Aufgabe darin, diese Spaltung oder diese Form der Wahrnehmung zu überbrücken. Daher leisten Arbeitgeberinnen wertvolle "Klassen"arbeit, in dem sie den Armen beibringen, wie sie mit ihren Löhnen auskommen können, wie sie ihre Ansprüche (oder "Einwände") begrenzen können. Eine Frage ist dabei, ob diese "Arbeit" wirklich zum Vorteil der Hausangestellten gedacht ist oder zu ihrer eigenen Verteidigung gegenüber der emotionalen Ausbeutung durch die Hausangestellte. Wenn eine Hausangestellte sagt, "Ich kann kein Fleisch für meine Kinder kaufen", "Die Schule hat angefangen, aber mein Kind läuft in Schuhen mit Löchern", oder "Das Fleisch schmeckt gut, aber meine Kinder essen Brot und Käse", wird dies als emotionale Ausbeutung wahrgenommen.
Die Wahrnehmung der Beschwerden als emotionale Ausbeutung ist nicht nur eine Falschinterpretation der Fakten. Aus der Perspektive der Hausangestellten ist es in der Tat eine Taktik, ihre Andersartigkeit zu unterstreichen, eine Taktik, die die Distanz unterstreicht, um Mitgefühl auszulösen (und damit komfortablere Arbeitsbedingungen), ein bißchen großzügigere Gefälligkeiten sowie angemessenere Bezahlung.
Die Existenz von freundschaftlichen Netzwerken unter Arbeitgeberinnen eröffnet die Chance, ihr karitatives Verhalten zu manipulieren. Eine wichtige Taktik der Hausangestellten ist das Herstellen von Konkurrenz unter Arbeitgeberinnen, indem eine gegen die andere durch Berichte über Gefälligkeiten anderer Arbeitgeberinnen ausgespielt wird: "Arbeitgeberin X kaufte meinen Kindern dies und jenes; große Schwester Y trug zu unserer Kohle für diesen Winter bei".
Unterscheiden sich berufstätige Frauen und Hausfrauen in ihrem Interaktionsmodus und in denWegen, in denen Klassenbeziehungen ausgespielt werden? Auf welche Art produziert Distanz eine unterschiedliche Organisation der Beziehung? Die Abwesenheit der Arbeitgeberinnen von zuhause gibt der Hausangestellten Autonomie über den Arbeitsprozeß, während diese Gruppe von Arbeitgeberinnen, weniger der - wie ihre Hausfrauenschwestern es nennen - "emotionalen Ausbeutung" ausgesetzt ist. Jedoch erzeugt diese Distanz nicht nur eine instrumentelle, geschäftsmäßige Beziehung. Im Gegenteil entwickeln die Arbeitgeberinnen einen allgegenwärtiges Gefühl des Mißtrauens. Die landläufige Vorstellung ist, daß diejenigen, die unkontrollierbare freie Hand haben, sie durch Überschreiten der Grenzen ausleben. Wiederholt und unterschwellig ziehen sich durch ihre Berichte Mißtrauen und Argwohn, daß die Hausangestellten ihre Autonomie mißbrauchen, daß sie den Werktag "abkürzen", Ferngespräche auf Kosten der Arbeitgeberin führen, lange Stunden vor dem Fernseher verbringen, ihre teuere Kosmetik benutzen und Dinge wie "Nescafe" usw. klauen. Der folgende Bericht einer Arbeitgeberin ist typisch: "Sie hat gestern gearbeitet. Ich habe sie um die Mittagszeit gerufen, um ihr zu sagen, daß es eine Menge Obst im Kühlschrank gibt, Äpfel, Pflaumen, wovon sie sich nehmen kann. Sie sagte: 'Ich habe schon gegessen, abla, ich habe die Kirschen im Kühlschrank genommen'. Sie hatte eine ganze Schüssel mit einem Kilo Kirschen leer gegessen. Du weißt, was Kirschen zu dieser Jahreszeit kosten (etwa ein Drittel des Tageslohns einer Hausangestellten). Sie kann es sich selbst nicht leisten. Sogar wir können es uns fast nicht leisten. Sie ist rücksichtslos. Sie beneiden uns; sie tun es absichtlich."
In anderen Berichten sind die Kirschen ersetzt durch eine Tüte frischer Haselnüsse, einen vollen Topf frischer Bohnen, usw. Durch dieses Verhalten artikulieren und diktieren Hausangestellte Klasssenschuld. Arbeitgeberinnen hingegen "machen" ihre Klassenarbeit, um Schuld zu bewältigen. Hausfrauen empfinden diese Arbeit als "gütig" oder als eine Antwort auf "emotionale Ausbeutung", weil sie direkt mit der Arbeiterin interagieren. Die berufstätigen Arbeitgeberinnen sind dieser emotionalen Ausbeutung nicht ausgesetzt. Hier tendieren Hausangestellte dazu, durch direkte Aktion zu bekommen, was sie wollen und nicht durch Schmeicheln bei der Arbeitgeberin zu erreichen. Dadurch sind Hausfrauen mit Schuld beladen und blamieren sich, während berufstätige Arbeitgeberinnen die Schuld auf die Hausangestellten schieben können.
Ein Teil des Unbehagens in den Beziehungen der Hausfrauen zu ihrer Hausangestellten liegt in der wahrgenommenen Unvereinbarkeit der Hausfrauen-Rolle mit der Arbeitgeberinnen-Rolle. Die Entmachtung wird im Falle der Hausfrauen noch intensiviert, weil sie sich bewußt sind, daß die meist gehaßte Arbeitgeberin in den Diskussionen der Hausangestellten eine "nicht-helfende Hausfrau" ist. Die Mehrheit der Hausangestellten bevorzugen die Arbeit mit Hausfrauen. Diese Unvereinbarkeit wird von beiden Parteien wahrgenommen, und verlangt manchmal anschließende Aktionen

oder Bemerkungen seitens der Arbeitgeberin.
Da sie in dieser engen Beziehung glauben, daß Klassenarbeit sie entmachtet, sind Arbeitgeberinnen gezwungen sich zu verteidigen, indem sie Grenzen setzen und auch unterschiedliche Strategien anwenden. Eine reiche Hausfrau z.B. reduzierte die Tage ihrer Hausangestellten von drei auf einen Tag. Eine feministische berufstätige Frau plante den Arbeitstag ihrer Angestellten, während sie nicht da war, Tag für Tag vor, während andere versuchten, ihre Zeit außer Haus zu verbringen. In der Tat sagten alle Frauen, daß sie ihre Hausangestellten viel weniger beschäftigten, als sie sie eigentlich bräuchten. Eine reiche Hausfrau nannte als Grund: "Ich kann nicht jeden Tag vormachen, daß ich krank bin", und beschreibt damit ihren Weg, Beziehungsarbeit zu vermeiden.
Das künstliche Verhalten, das echte Differenzen und die ungleiche Natur im Arrangement der Hausarbeit verdecken soll, wird am besten enthüllt, wenn Arbeitgeberinnen über ihre wahre, unüberbrückbare Distanz zu Hausangestellten reden - nicht vor ihnen, aber zur außenstehenden Beobachterin (Forscherin). Sie glauben, daß sie als positive Modernisierungsagentinnen für die Hausangestellten fungieren. Von der Arbeiterin wird erwartet, daß sie gutes Haushalten und moderne Werte von ihnen lerne.Wenn jedoch der Wetteifer einer Hausangestellten solche Formen annimmt, daß sie sich von ihrem Mann unabhängig erklärt oder wenn sie hübsche Haushaltswaren oder Luxusgeräte kauft, "geht das zu weit". Sie sollen sich "in ihren Verhältnissen" bewegen und konsumieren, gemäß ihrer eigenen kulturellen Bedingungen. Die Arbeitgeberinnen glauben fest, daß Hausangestellte nicht so sind wie sie, und sie sollen sich nicht als solche ausgeben oder versuchen so zu sein. Die Annahme einer Gemeinsamkeit aufgrund des gleichen Geschlechts von Frauen verschiedener Klassen ist auf den Grad der Vertraulichkeit begrenzt, den die Arbeitsbeziehung erforderlich macht.

Schlußfolgerung

David Katzmann sagte in seiner einflußreichen Studie über Hausangestelltentätigkeit: "Manche Frauen (wie manche Männer) finden Erfüllung in der Ausübung von Macht über das Leben einer anderen Frau. Anstatt eines intelligenten, erfinderischen und unabhängigen Arbeiters, wollen sie ein Dienstmädchen, dem sie sich überlegen fühlen können. Eine Hausangestellte zu beschäftigen, bietet ihnen eine Machtstellung, die Hausfrauen sonst nicht zugänglich ist" (Katzmann, 1978:384). Dies ist eine Aussage, die großes Echo gefunden hat.
Das Bild der Hausangestellten unter einer allmächtigen Arbeitgeberin unterschätzt die Bedeutung der Akteurinnen und der interaktiven Konstruktion einer sozialen Situation. Im Falle unserer Analyse verleiht die Beschäftigung

einer Hausangestellten der Arbeitgeberin weder automatisch eine "Machtposition", noch erweckt die Beschäftigung als Hausangestellte den Eindruck, daß sie dadurch "machtlos" sei. Macht wird konstruiert, erhalten und verhandelt im Interaktionsprozeß zwischen Hausangestellter und Arbeitgeberin. Hausangestellte sind genauso Akteurinnen mit eigenen Interessen wie Arbeitgeberinnen, die jeweils eine Reihe von Strategien und Fähigkeiten entwikkeln, um diesen Interessen nachzugehen.
Handeln Hausangestellte und Arbeitgeberinnen ausschließlich im Klassenkontext, wie Romero vorschlägt, die die Kategorie Geschlecht durch die Bezeichnung der "emotionalen Arbeit" als Ware, in ihren marxistischen Rahmen aufnimmt? In meiner Analyse schlage ich vor, daß diese emotionale Arbeit nicht nur dazukommt, sondern genauso wichtig wie die eigentliche Hausarbeit ist, zumal sie nicht nur von der Hausangestellten ausgeübt wird. Es erscheint plausibel, daß beide Frauen Opfer des Patriarchats sind, einem System von Unterdrückung, in dessen Netz beide Klassen von Frauen gefangen sind. Wenn sie auch "Opfer" dieses Systems der Vorherrschaft sind, so sind sie nicht passive Opfer, weil Frauen nicht einfach das Patriarchat annehmen - oder dagegen "kämpfen". Sie benutzen und verhandeln patriarchalischen Geschlechterglauben in ihren tagtäglichen Interaktionen in vielen, wenig sichtbaren und mehrdeutigen Formen. Durch solche Erfahrungen und durch ihre unterschiedliche Stellung innerhalb einer patriarchalen Geschlechterordnung konstruieren Arbeitgeberinnen und Hausangestellte eine eigene Sprache, in der sie über den Arbeitsprozeß diskutieren und verhandeln und durch die sie ihre unterschiedlichen Lebenserfahrungen in Einklang bringen. Ein Ansatz, der sich an den Akteurinnen orientiert, hilft uns zu verstehen, wie der Geschlechterglauben und die Bedeutung der Weiblichkeit und Mutterschaft im Kontext interpretiert werden, und von beiden, Hausangestellten und Arbeitgeberinnen, in ihrer Beziehung manipuliert werden.

Literatur

Ayata, Ayse (1989):Gecekondularda Kimlik Sorunu, Dayanısma Örüntüleri ve Hemserilik, Papier vorgetragen an der II. Türkischen SoziologInnen Tagung, M.E.T.U., Ankara
Castro, Mary G. (1989): What is bought and sold in domestic service? The case of Bogota: a critical review, in: Chaney, M.E./Castro, M.G. (Hrgs.): Muchachas no More, Philadelphia: Temple University Press.
Cock, Jacklyn (1980): Maids and Madams: A Study in the Politics of Exploitation, Johannesburg: Raven Press.
Dill, Thornton B. (1988): Making your job good to yourself: Domestic service and the construction of personal dignity, in: Bookman/Morgen (Hrgs.), The Politics of Empowerment, Philadelphia: Temple Un. Press.
Duben, Alan (1982): The significance of family and kinship in urban Turkey, in: Kagıtçıbası, Ç. (Hg.), Sex Roles, Family and Community in Turkey, Bloomington, Indiana: Indiana Un. Press, S.73-99.
Katzman, David (1978): Seven Days a Week: Women and Domestic Service in Industrializing America, New York: Oxford Un. Press.
Rollins, Judith (1985): Between Women: Domestics and their Employers, Philadelphia: Temple Un. Press.
Romero, Mary (1992): Maid in the USA, Routledge, New York/London.