

Subalternisierung in der innerhäuslichen Pflege in Südtirol

Nadja Neuner-Schatz

Ein Bereich, in dem in Südtirol vorwiegend migrierende Arbeitskräfte Beschäftigung finden, ist der Sektor der innerhäuslichen Pflege. In diesen Arbeitsverhältnissen sind zu einem überwiegenden Teil Frauen tätig. Ihre Lage ist prekär und gekennzeichnet von mehrfachen Abhängigkeiten. Die Tatsache, dass viele der Frauen in der 24-Stunden-Pflege physisch an ihren Arbeitsort gebunden sind, weil dieser Wohn- und Arbeitsplatz zugleich ist, schränkt ihren persönlichen Aktionsradius massiv ein. Zugleich erfordert der Teilarbeitsmarkt der innerhäuslichen Pflege in Südtirol erhöhte Bereitschaft zu Mobilität, die über die Migrationserfahrungen der Frauen hinausgeht. So wechseln die Frauen mit ihrem Arbeitsplatz in den allermeisten Fällen auch ihren Wohnort, ihr ohnehin eingeschränktes soziales Umfeld und andere wichtige Bezugspunkte. In meiner ethnographischen Forschung zu den sozialen, politischen, ökonomischen und individuellen Dynamiken, in denen die pflegenden Frauen tätig sind, begreife ich diese Arbeitsverhältnisse als Subalternisierungsprozesse. Sie erschweren oder verunmöglichen soziale Teilhabe wie politische Organisation.

Einleitung

Dieser Artikel basiert auf ethnographischen Erhebungen, die ich im Rahmen des transdisziplinären Lehrforschungsprojektes MiAS im Frühjahr 2015 in Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Diana Reiners machte. Ergänzt werden die qualitativen Daten dieser Erhebungsphase durch meine über die Felderfahrung hinausgehende Beschäftigung mit dem Themenkomplex der innerhäuslichen Pflege, die sich vor allem auf Recherchearbeiten zu prozessgenerierten Daten (PGD)¹ konzentrierte. Die Auswertung des Materials und die Ausarbeitung dieses Artikels beruhen zudem auf der grundlegenden Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Hausangestellten in Südtirol: „Badanti – Pflegen in der Fremde / Badanti – Assistere in terra straniera“ aus dem Jahr 2014, herausgegeben von

¹ Vgl. dazu Stefan Bauernschmidt: Kulturwissenschaftliche Inhaltsanalyse prozessgenerierter Daten. In: Bischoff, Christine u. a. (Hg.): Methoden der Kulturanthropologie. Bern 2014, 415-430.

Annemarie Profanter. Während unseres Feldaufenthaltes konzentrierten sich meine Erhebungen auf den urbanen Raum Bozen und das kleinstädtische Zentrum wie die Umgebung von Brixen. Gespräche, die ich in diesem Zeitraum gemeinsam im Forscherinnenteam oder alleine mit verschiedenen Feldpartner_innen führte, wurden mit temporärem Abstand protokolliert und die jeweiligen Feldnotizen durch Ergänzungen aus dem Gedächtnis angereichert. Sehr wichtig für meine Felderfahrung in Brixen war ein vermitteltes Setting, bei dem ich beobachtend und protokollierend an einem ersten Zusammentreffen einer Arbeitgeberin und einer Arbeitnehmerin für ein 24-Stunden Betreuungs-Arrangement teilnehmen konnte. Das Treffen kam für mich spontan zustande, es fand in den Räumlichkeiten der für Brixen zentralen Arbeitsvermittlungsgesellschaft für Hauspflege im *Haus der Solidarität* (HdS) statt und stand unter der Leitung eines ehrenamtlichen Mitarbeiters. Diese nicht profitorientierte Vermittlungsgesellschaft im HdS kooperiert mit dem Vermittlungsdienst ASSIST in Bozen, agiert aber weitestgehend selbstständig.² Bereits vor unserem Feldaufenthalt im April 2015 und währenddessen konnte ich die Agentur mehrmals aufsuchen, um dort Expert_innengespräche mit einer Person in leitender Funktion zu führen. Auch in Bozen führte ich Gespräche mit Akteur_innen verschiedener Agenturen für die Vermittlung von Pflegekräften für Privathaushalte, die ebenfalls als Expert_innengespräche gelten müssen. Die Informationen, die auf diese Weise eruiert werden konnten, sehe ich als Orientierungs- und Einstiegshilfen in ein Feld, das mit diesem ersten Feldaufenthalt noch nicht erschlossen werden konnte, aber für das diese Phase als Annäherung gelten kann. Eine weitere zentrale Felderfahrung in Brixen war ein Gespräch mit vier in der innerhäuslichen Pflege- und Betreuung tätigen Frauen. Alle vier Frauen machten bereits mehrere (transnationale und den italienischen Binnenraum betreffende) Migrationserfahrungen, wechselten mehrmals ihre Arbeitsstelle und sind seit mehreren Jahren in verschiedenen Regionen Italiens als Hausangestellte beschäftigt. Die Erzählungen dieser Frauen vermittelten einen prägenden Eindruck von den Lebens- und Arbeitsbedingungen in der innerhäuslichen Pflege in Südtirol. Im Gespräch, das Diana Reiners und ich mit den Frauen auf Italienisch in einem öffentlichen Café führten, brachten sie ihr Leiden an den sie umgebenden Strukturen, ihre Ohnmacht und den diese begleitenden Zorn lautstark und energisch zum Ausdruck. Sie nutzten das Treffen, um offen über ihre Lebenswirklichkeiten

2 Sehr viele Pflegevermittlungsgesellschaften werden als Genossenschaften oder Sozialgenossenschaften geführt. Genossenschaften sind nicht zwingend non-profit Organisationen, sie unterliegen in Italien aber speziellen Vorschriften, wie jener, dass Gewinn in die Genossenschaft reinvestiert werden muss und das Vermögen einer Genossenschaft unteilbar ist. Vgl. dazu u. a. den Internetauftritt des Legacoopbunds, eines Zusammenschlusses mehrerer Genossenschaften in Bozen: Legacoopbund Bozen: Was ist eine Genossenschaft? Online unter: <http://www.legacoopbund.coop/de/was-ist-eine-genossenschaft/> (Stand: 31.3.2016).

und die sie einschränkenden Arbeitsverhältnisse zu sprechen. Die Bereitschaft voreingenommen auf ihre Erzählungen einzugehen, sie selbst Thema, Tempo und Dauer des Austausches bestimmen zu lassen und vor allem zuzuhören, bot ihnen Gelegenheit sich Gehör zu verschaffen, sich selbst eine gehörte Stimme zu geben. In seiner Intensität und Emotionalität war dies ein einschneidendes Felderlebnis, das sowohl methodische wie forschungsethische Fragen aufwarf und mich an die Grenze meiner ethnographisch-fragenden Belastbarkeit brachte.

Nach einer langen Phase kollegialer Gespräche, supervisorischer Settings und des Austausches mit den Mitgliedern unserer ethnologischen Forschungsgruppe soll es nun Ziel dieses Beitrages sein, anhand des Beispiels der Arbeitserfahrungen weiblicher, migrierender Hausangestellter in Südtirol auf das Phänomen der zeitweiligen und mit der Migration der Frauen verwobenen Subalternisierung hinzuweisen.

Der Begriff und das Konzept der Subalternisierung gehen auf das von Gayatri Chakravorty Spivak weiterentwickelte Theorem „Subalternity“ – Subalternität zurück. Spivak prägte in diesem Zusammenhang die Bezeichnung „Subalterne“ unter Rückgriff auf Antonio Gramscis Konzept der Subalternität mit dem provokanten Titel ihres Aufsatzes „Can the Subaltern speak?“³. Dabei war ihr wichtig zu betonen, dass der „[...] Begriff ‚Subalterne‘ [...] eigentlich keine Selbstbezeichnung“ ist und nur „zur Bezeichnung der ‚seltensten der seltenen Fälle‘ reserviert bleiben“⁴ sollte. Ihre theoretische Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Unsichtbarkeit und Unhörbarkeit von Menschen, die abseits hegemonialer Positionen ohne politische, soziale oder kulturelle Mitbestimmung leben, wurde in den letzten Jahren insbesondere von der kritischen Migrationsforschung aufgegriffen und auch in den deutschsprachigen Geisteswissenschaften produktiv angewendet und erweitert. Der von mir gewählte Begriff der Subalternisierung verweist in meinem Zusammenhang und in Anlehnung an Spivak sowie María do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan auf zweierlei: Die dynamische Prozessualität dieses Phänomens und die performative Dimension dessen, was als Subalternisierung begriffen und erfahren werden kann.⁵ In einer räumlichen Metapher sprechen Castro Varela und Dhawan davon, dass Subalternität als gesellschaftliche Positionierung bestimmt werden muss: Als subaltern „[...] werden [...] Räume bestimmt, welche die dort Verorteten von jeglicher Mobilität abschneiden. [...] Räume, die

3 Gayatri Spivak: Can the Subaltern speak?. In: Nelson, Cary u. Grossberg, Lawrence (Hg.): *Marxism and the Interpretation of Culture*. Chicago 1988, 66-111.

4 María do Mar Castro Varela u. Nikita Dhawan: Subalterne gibt es nicht – Position ohne Identität. Interview mit María do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan. In: *Malmoe* 40. 2008. Online unter: <http://www.malmoe.org/artikel/widersprechen/1618> (Stand: 1.4.2016).

5 María do Mar Castro Varela u. Nikita Dhawan: *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung*. Bielefeld 2005.

von undokumentierten Migrant_innen und Obdachlosen bewohnt werden.“ So ist Subalternität „[...] keine Identität, niemand kann deswegen behaupten: ‚Ich bin ein/e Subalterne/r!‘ ‚Die‘ Subalternen gibt es nicht, es geht eher um spezifische Momente von Subalternität, die Formen der Subalternisierung hervorbringen“⁶. „Subalternität“ lässt sich demnach nicht als „Sein“ eines Menschen, sondern als Lebensumstand, gesellschaftlicher Platz und Position im sozialen Raum definieren. Menschen in subalternen Positionen unterliegen subalternisierenden Prozessen und theoretisch ist es möglich in solche Prozesse ein- oder auszutreten. Aus einer europäisch-ethnologischen Perspektive heraus stellen sich demnach Fragen nach den Denk- und Handlungslogiken wie strukturellen Mechanismen, die „Subalternität“ und „Subalternisierung“ bedingen. Darum sollen im Folgenden am Beispiel der Lebens- und Arbeitswelt migrierender Frauen, die in der innerhäuslichen Pflege in Südtirol tätig sind, die sich kreuzenden Diskriminierungserfahrungen, Deprivationen und die spezifische Art der Immobilisierung durch die Tätigkeit im privaten Bereich der italienischen Haushalte beleuchtet und auf verschiedenen Ebenen analysiert werden.

Der Sektor der innerhäuslichen Pflege in Südtirol

Innerhalb Europas gelten Spanien, Frankreich und Italien als die drei Länder mit den meisten Hausangestellten. So arbeiteten in Italien 2008 offiziell insgesamt rund 419.000 Personen in privaten Haushalten, zum überwiegenden Teil waren es Frauen, nämlich 370.000.⁷ Und in diesen Ländern werden bevorzugt migrierende Arbeiter_innen in privaten Haushalten beschäftigt.⁸ Deren Anteil lag in Italien im selben Jahr bei 78,4 Prozent. 2014 ging Profanter von geschätzten „2,4 Millionen Familien in Italien“ aus, die „auf die Hilfe einer ausländischen Pflegekraft angewiesen“⁹ seien. Die Analyse des Arbeitsmarktes in Südtirol differenziert diesen Befund: Während über 95 % der sogenannten „Nicht-EU-Bürger“

6 Castro Varela u. Dhawan (wie Anm. 4), o.S.

7 International Labour Office – Geneva: Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Genf 2013, 35. Online unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (Stand: 5.2.2015).

8 Ebd.

9 Badanti = Bezeichnung für Menschen, die pflegend/betreuend in einem Haushalt arbeiten. Vgl. Annemarie Profanter: Pressemitteilung zu Dies.: „Badanti – Pflegen in der Fremde / Badanti – Assistere in terra straniera. Online: <http://annemarieprofanter.com/?p=581>. (Stand: 6.2.2015). Profanter geht von einer weit höheren Zahl aus, sie verweist auf „offizielle Schätzungen“, die 700.000-745.000 migrierende Hausangestellte in Italien zählen. Vgl. Annemarie Profanter: Badanti – Pflegen in der Fremde / Badanti – Assistere in terra straniera. Bozen 2014, 19.

einer niedrig entlohnten Beschäftigung als Arbeiter_in nachgehen, werden die Frauen vor allem als „Reinigungskraft, Hausangestellte oder Hauspflegekraft“ beschäftigt.¹⁰ Und bezüglich der Staatszugehörigkeit der migrierenden Arbeiter_innen in Südtirol wurde 2012 errechnet, dass von den rund 32.000 Personen etwa 16 % einem der sogenannten „alten“ Länder der Europäischen Union (EU15)“, vorwiegend Deutschland oder Österreich und mehr als 20 % einem der „zwölf neuen EU-Länder“, vor allem Slowakei, Rumänien, Polen und Ungarn angehörten. 64 % – also die Mehrheit der migrierenden Arbeitskräfte in Südtirol – waren aus Ländern am Balkan, in Nordafrika oder in Südasien nach Südtirol migriert.¹¹

Mit dem Fokus auf den Sektor der innerhäuslichen Pflege in Südtirol zielt mein Interesse also explizit auf die Lebens- und Arbeitswelten von Menschen, die als überwiegend weibliche (trans)migrantische Arbeiter_innen in Südtirol leben – viele von ihnen in informellen Dienstverhältnissen, einem rechtlichen Schattenbereich, der die Subalternisierung der Hausangestellten mitbedingt.¹² Profanter betonte, die sogenannten „Badanti“ seien „billige und flexible Arbeitskräfte“, die „die Arbeitsnische des privaten Haushalts ein[nehmen] und [...] Aufgaben [übernehmen]“, die als „traditionell weibliche“ Fürsorgearbeiten gelten. Außerdem sei „die Arbeit dieser ‚Dienstboten der Globalisierung‘ gekennzeichnet durch deren hohe Prekarität und ihre Unsichtbarkeit in der hiesigen Gesellschaft und demzufolge auch in den öffentlichen Diskursen“¹³. An diesen Befund schließen sich aus meiner Sicht Fragen nach den wechselseitig dynamischen Prozessen dieser Subalternisierung an. Auszumachen sind dabei zumindest zwei Ebenen, auf denen nach Ungleichbehandlung, Deprivation und Immobilisierung zu fragen ist: Zum einen lassen sich Subalternisierungsprozesse auf der Mikroebene der konkreten Praxen der handelnden und am Pflegemarkt beteiligten Akteur_innen beschreiben und analysieren, zum anderen verweisen die individuell gelebten, aber in sozio-kulturellen Mustern gefassten Praktiken immer auch auf die politischen, gesetzlichen und gesellschaftlich getragenen überindividuellen Rahmenbedingungen, die entscheidend für Prozesse von Subalternisierung sind.

Um die Situation der migrierenden Care-Worker_innen in Südtirol also besser zu verstehen, soll im Folgenden auf beide Ebenen verwiesen werden. Ziel des Artikels ist es jedoch zuerst die strukturellen Rahmenbedingungen zu beleuchten. Für

10 Autonome Provinz Bozen – Abteilung Arbeit – Amt für Arbeitsmarktbeobachtung: Arbeitsmarktbericht Südtirol 2012. Bozen 2012, 171-196. Online unter: http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktberichte.asp?publ_action=4&publ_article_id=216084 (Stand: 3.3.2017).

11 Ebd.

12 Der Großteil der migrierenden Pflegekräfte werde illegal beschäftigt, so Profanter, die von über 60 % ausgeht. Profanter (wie Anm. 9), 36.

13 Profanter Pressemitteilung (wie Anm. 9), o.S.

Südtirol muss festgehalten werden, dass die „Unsichtbarkeit“ der migrierenden Hausangestellten im öffentlichen Leben und deren Unauffälligkeit im „öffentlichen Diskurs“ einerseits direkt mit den auf lokaler Ebene etablierten Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen zu tun haben: Sie arbeiten im Verborgenen der privaten Haushalte, ihre Tätigkeit führt sie in die innerste Privatheit der Familien, für die sie Pflege- und Betreuungsdienste zumeist in sogenannten Live-In¹⁴ oder 24-Stunden Arrangements leisten und dies oft weit entfernt von ihren eigenen Familien, persönlichen Netzwerken und sozialen Kontexten. Andererseits wurde Südtirol in der öffentlichen Wahrnehmung erst in den 1990er Jahren zu einem sogenannten Einwanderungsland¹⁵ und dementsprechend sind es unter anderem die „relatively short history of migration“¹⁶ und die öffentlich-diskursiv verhandelte Eigenwahrnehmung der Südtiroler Gesellschaft,¹⁷ die die Wahrnehmung und den politisch-rechtlichen Umgang mit migrierenden Hausangestellten prägen sowie deren Lebens- und Arbeitsverhältnisse mitbedingen. So greift die Südtiroler Landesverwaltung mit einer Reihe von sogenannten „Integrationsbemühungen“ in die Situation und soziale Positionierung migrierender Hausangestellter ein. Dabei forciert sie unter anderem die Vernetzung von Arbeitsvermittlungszentren und Bezirksgemeinschaften, um „die Vermittlung von Pflegekräften, die mehrheitlich Ausländerinnen sind, zu verbessern. [...] eine Möglichkeit, damit sich Angebot und Nachfrage in diesem Bereich besser treffen können“¹⁸. Die von Seiten der Landesverwaltung unternommenen Interventionen lese ich als Hinweis auf die Abhängigkeit der migrierenden Care-Worker_innen von marktförmigen und kommodifizierenden Dynamiken, aber auch als Indiz der diskursiven und politischen Koppelung von Erwerbsarbeit und Integration. So verfolgen die politisch intendierten Bemühungen um Integration vor allem das Ziel, die Frauen an den Arbeitsmarkt – im konkreten Fall: an den Pflegemarkt in Südtirol zu vermitteln. Den Hintergrund dafür bilden die lokale „Nachfrage“, ein gesellschaftliches Bedürfnis nach billigen Arbeitskräften für einen Markt, der nicht mit Arbeiter_innen aus der ansässigen Bevölkerung gesättigt werden kann und ein Integrations-

14 An die 60 % der migrierenden Hausangestellten in Italien leben und arbeiten in sogenannten Live-In Arrangements. Profanter (wie Anm. 9), 35.

15 Vgl dazu: Rainer Girardi: Geschichtlicher Abriss und demographische Daten zur Migration in Südtirol. In: Medda-Windischer, Roberta; Hettfleisch, Gerhard u. Meyer, Maren (Hg.): Migration in Südtirol und Tirol. Analysen und multidisziplinäre Perspektiven. Bozen 2011, 77-94.

16 Gilles Reckinger u. a.: Lehrforschungsprojekt Migrantische Arbeitswelten in Südtirol. (MIAS). Detailed Description of the project. Unveröffentlichtes Papier, 1.

17 Franca Zadra: Alto Adige allo Specchio - Sguardi femminili tra appartenenza e mobilità. Trento 2013.

18 Autonome Provinz Bozen – Südtirol. Abteilung Arbeit: Einwanderung und Integration in Südtirol. Ein Bericht der Koordinierungsstelle für Einwanderung. Bozen 2013, 38. Online unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen.asp> (Stand: 3.3.2017).

und Migrationsmodell, das von der jüngeren Migrationsforschung mittlerweile hinreichend kritisiert und erweitert wurde. Die klassische Migrationsforschung ging aber noch bis in die 1990er Jahre unter der folgenschweren Diktion des sogenannten „Push-&Pull-Faktoren Modells“ von Migration als vorwiegend unidirektionaler Mobilität aus. Dabei verfestigte sich in den Politiken sogenannter Einwanderungsländer ein Bild des Aus- und Einwanderns von Migrant_innen und der Anspruch, dass diese, um anschließend dauerhaft ansässig zu werden, sich integrieren müssten und integriert werden sollten. Unter den Schlagworten „Integration/Assimilation“ (z.B. Hartmut Esser¹⁹ oder Wilhelm Heitmeyer) wurde dabei vor allem auch zur Konstruktion von als in sich homogen gedachten „Einwanderungsgesellschaften/-kulturen“ beigetragen: So entwirft beispielsweise Esser ein Modell der Integration, das über vier Stufen bis hin zur „identifikativen Integration“²⁰ führe. Derartige Konzepte rekurrieren letztlich auf die Vorstellung von nationalstaatlich verfassten Entitäten und aktualisieren Nationalismen. Orientiert daran verfehlen „Integrationsbemühungen“ wie jene der Südtiroler Landesverwaltung weitestgehend die Lebenswirklichkeiten der transnational organisierten und in transmigrantischen Zusammenhängen agierenden Frauen in der innerhäuslichen Pflege. Ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen korrespondieren nicht mit diesem Modell, sie zeugen vielmehr von „Ent-Grenzung und De-Nationalisierung von Märkten, Konsumgütern, Kommunikationsmitteln und damit von Kapital, Arbeit und Arbeitskraft“²¹. Insbesondere am Beispiel der migrierenden Hausangestellten in Südtirol lässt sich aber auch zeigen, dass mit diesen Erfahrungen von „Ent-Grenzung“ durch die spezifische Form und Art der – oft informellen – Erwerbsarbeit als innerhäusliche Pflegekräfte massive Grenzsetzungen und Einschränkungen einhergehen, die die intendierte Integration, auch im Sinne von politisch-sozialer Teilhabe und Sichtbarkeit in der öffentlichen Wahrnehmung, erschweren, bisweilen verunmöglichen.²²

19 Vgl. zum Push-&Pull-Faktoren Modell Everett S. Lee: Theory of Migration. In: Demography Vol. 3, No. 1. 1966, 47-57. Und zum Konzept der Integration der früheren Migrationsforschung bspw. Hartmut Esser: Sprache und Integration: Konzeptionelle Grundlagen und empirische Zusammenhänge. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung. Working Paper Nr. 7. http://www.oeaw.ac.at/fileadmin/kommissionen/KMI/Dokumente/Working_Papers/kmi_WP7.pdf. (Stand: 3.3.2017).

20 Vgl. dazu und allgemein zu Transmigration/Transnationalismus: Helma Lutz: Migrations- und Geschlechterforschung: Zur Genese einer komplizierten Beziehung. In: Becker, Ruth u. Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2010, 573-581.

21 Lutz (wie Anm. 20), 577.

22 Profanter (wie Anm. 9), 39ff.

Rahmenbedingungen

Die Versorgung alter und bedürftiger Menschen gilt als soziale Verantwortlichkeit, die sowohl von Seiten des Staates, als auch von Seiten des familiären Umfelds getragen werden soll. Möchte man grobe Linien der Verteilung dieser gesellschaftlichen Verpflichtung ziehen, so obliegt die Finanzierung und Regelung der Fürsorge dem Staat, die Ausführung der Care-Arbeit soll aber in den meisten Fällen in den Familien geleistet werden. So herrscht auch in Italien das Ideal des „Alterns in den eigenen vier Wänden“ vor.²³ Die Gesetzgebung und Richtlinien zur Finanzierung des Betreuungsbedarfs spielen also in diesem Bereich bis in die Intimsphäre der privaten Haushalte hinein; eine Zone, die im Allgemeinen von öffentlichen Interventionen abgeschirmt und Öffentlichkeit geschieden wird und deshalb als besonders geschützt gilt. Gerade aber in dieser besonderen Sphäre vollziehen Hausangestellte ihre alltägliche Handlungslogik. Diese ist in innerhäuslichen Dienstverhältnissen im Spannungsfeld von Distanzierung und Empathie, Professionalisierung und Emotionalisierung und insgesamt in die Ambivalenz zwischen bezahlter Arbeit und darüber hinausgehender, stillschweigend oder offenkundig eingeforderter, unbezahlter Dienstleistung eingespannt. Und gerade weil der Bereich des privaten Haushalts besonders vor Zugriffen geschützt ist, eröffnet sich für Dienstgebende und Dienstnehmende im innerhäuslichen Bereich eine nach außen und von regulativen Eingriffen abgegrenzte Arbeitszone. So wird in diesem Graubereich ein großer Teil der in Südtirol innerhäuslich erwerbstätigen Frauen in informellen oder nur zum Teil regulären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Aufgrund geltender Bestimmungen bezüglich der Finanzierung des Pflegebedarfs in Italien, wie auch in den meisten anderen EU Ländern, werden beide – legale und illegale Pflegearbeit – zum Teil oder zur Gänze aus staatlichen Mitteln finanziert. Diesen Zusammenhang erkannte auch die Südtiroler Landesverwaltung im Zuge der Evaluierungen für den „Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2007-2013“ und wies darauf hin, dass „das großzügige Landessystem der Zuschüsse für Familien (für Wohnung, Studium, Betreuung von älteren Personen usw.) [...] Formen an Schwarzarbeit anreizen kann“²⁴. Die paradox anmutende Abhängigkeit illegaler Erwerbsarbeit von öffentlichen Geldern scheint charakteristisch für den Pflegemarkt zu sein und deutet auf in mehrfacher Hinsicht fehlende oder fehlgeleitete Kontrollmechanismen in diesem Sektor hin.²⁵ 2009 kam es ange-

23 Ebd., 202.

24 Autonome Provinz Bozen – Südtirol. Abteilung 19 – Arbeit: Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2007-2013. Bozen 2008, 76. Online unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/Mehrjahresplan_07-13_dt.pdf (Stand: 3.3.2017).

25 Vgl. auch Profanter (wie Anm. 9), 202.

sichts der steigenden Zahl wandernder Hausangestellter und der zugleich steigenden Zahl irregulärer Arbeitsverhältnisse²⁶ zu einer gesetzlichen Neuregelung in Italien: Am 3. August 2009 trat die „Sanatoria per Colf e Badanti“ in Kraft.²⁷ Diese *Sanatoria (Amnestie)* bot eine Möglichkeit bis dato informelle Arbeitsverhältnisse zu legalisieren. Trotz dieser Form der Regularisierung wurden 2010 noch rund 40 Prozent der Hausangestellten weiterhin ohne reguläre Arbeitsverträge in Italien beschäftigt.²⁸ Dabei sind Angestellte in den privaten Haushalten Italiens kein neues Phänomen. Um die vorletzte Jahrhundertwende waren es vor allem junge Frauen aus Südtirol und dem Trentino, die in den italienischen Großstädten in Haushalten arbeiteten. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung und der Intensivierung der Tourismusindustrie in den nördlichen Provinzen ging die Zahl derer, die zeitweise oder auf Dauer innerhalb Italiens migrierten, um in städtischen Haushalten zu arbeiten, jedoch deutlich zurück.²⁹ Im Jahr 1958 trat dann das italienische Gesetz 339 in Kraft, das die Arbeit von Hausangestellten in Italien regeln sollte. Und erstmals 1974 wurde ein nationaler Tarifvertrag vereinbart. Das Gesetz regelt die Arbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit und die einzuhaltenden Feiertage. Allerdings wurde darin und somit rechtskräftig in Italien, „die Arbeit von Hausangestellten nicht als Feld regulärer Beschäftigung behandelt“, was zur Benachteiligung Hausangestellter gegenüber anderen Arbeitnehmer_innen in mehreren Bereichen führt.³⁰ Das in Italien noch immer geltende Gesetz 339 und der gegenwärtig gültige, nationale Tarifvertrag für Hausangestellte enthalten zwar Regelungen zu Kündigungsfristen und Entschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere im Bereich des Mutterschutzes gibt es aber Ausnahmen: So sind Hausangestellte in regulären Dienstverhältnissen von schützenden Vorschriften bezüglich Nacharbeit, von Ansprüchen auf Elternurlaub sowie von der Freistellung für die Pflege des Kindes/der Kinder ausgenommen, auch besteht kein besonderer Kündigungsschutz nach der Geburt. In diesen Regeln-

26 „Die Anzahl der nicht erfassten MigrantInnen, die als Hausangestellte allein in Europa arbeiten, wird auf rund eine Million geschätzt.“ – im Vergleich zu 2,6 Millionen offiziell beschäftigten Hausangestellten in Europa im Jahr 2011. „In einigen Ländern wie Spanien und Italien kann sogenannte ‚Schwarzarbeit‘ bis zu 70 Prozent des Hausangestellten-sektors ausmachen. Für Deutschland veranschlagen Forscher einen Anteil von bis zu 90 Prozent.“ EFFAT European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa. Brüssel 2015, 14. Online unter: http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_report_promote_industrial_relations_in_the_domestic_work_sector_in_europe_de.pdf (Stand: 10.3.2016).

27 Zitiert nach Profanter (wie Anm. 9), 9.

28 Ebd.

29 Ursula Lüfter; Martha Verdorfer u. Adelina Wallnöfer: Wie die Schwalben fliegen sie aus. Südtirolerinnen als Dienstmädchen in italienischen Städten 1920–1960. Bozen 2011.

30 EFFAT (wie Anm. 26), 15.

gen kreuzen sich für weibliche migrierende Hausangestellte – die den Großteil der Hausangestellten in Italien ausmachen – drei Diskriminierungsachsen:

Erstens sind Hausangestellte in formellen Dienstverhältnissen insgesamt gegenüber anderen Arbeitnehmer_innen aufgrund der abweichenden Regelungen benachteiligt.

Zweitens sind ausschließlich Frauen, die den überwiegenden Teil der betreuend-pflegenden Arbeiten in Haushalten leisten, durch die Regelungen den Mutterschutz betreffend benachteiligt und zwar in zweifacher Hinsicht: zum einen gegenüber männlichen Hausangestellten und zum anderen gegenüber weiblichen Arbeitnehmer_innen in anderen Sparten, für die es in Italien bessere gesetzliche Schutzbestimmungen für Schwangerschaft und Mutterschaft gibt.

Drittens sind Frauen, die regulär als Hausangestellte in Italien arbeiten durch die geltenden Regelungen im Falle einer Schwangerschaft und/oder Geburt akut von einer Kündigung bedroht, was weitere Konsequenzen für ihren Sozialversicherungsstatus und den Versicherungsschutz des Kindes/der Kinder nach sich zieht, insbesondere aber für Frauen in migrantischen Zusammenhängen direkte Auswirkungen auf ihren Aufenthaltstitel nach sich ziehen kann.³¹ Denn für Menschen, die nach Italien migrieren, um dort zu arbeiten, erwächst aus einer Phase der Arbeitslosigkeit oder der irregulären Beschäftigung eine höchst prekäre Situation, da eine Aufenthaltsgenehmigung an ein bestehendes Arbeitsverhältnis gekoppelt ist. Vice versa können Personen ohne regulären Aufenthaltstitel – außer im Falle einer *Sanatoria* – keine gültigen Arbeitspapiere und Verträge erhalten. Viele der migrierenden Hausangestellten geraten deshalb in höchste Bedrängnis, wenn entweder ihre Aufenthaltsgenehmigung endet oder ihr Arbeitsvertrag ausläuft.³²

31 Für die „nähere Bestimmung“ des „Phänomens“ der Pflegearbeit, die durch migrierende Arbeitskräfte ausgeführt wird, bildeten Profanter u. a. vier Kategorien: Gender, Herkunft/Ethnizität, Alter und Bildungsstatus. Zumindest Gender und Herkunft/Ethnizität können als sich kreuzende Diskriminierungskategorien am obigen Beispiel deutlich gemacht werden. Vgl. Profanter (wie Anm. 9), 21ff.

32 Vgl. dazu FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: MigrantInnen in einer irregulären Situation, die als Hausangestellte arbeiten: grundrechtliche Herausforderungen für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2012, 32. Online: <http://fra.europa.eu/de/publication/2012/migrantinnen-einer-irregularen-situation-die-als-hausangestellte-arbeiten> (Stand: 6.3.2017). Die Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass „Schwangerschaft einen üblichen Grund für ungerechtfertigte Entlassungen dar[stellt]“. Insbesondere in Italien sind „Familiengründung, Schwangerschaft und Geburt ein wesentliches Problem für Migrantinnen in einer irregulären Situation, die als Hausangestellte arbeiten“. Vor allem für „jene Angestellten [...], die Vollzeit im selben Haushalt arbeiten und wohnen und somit nach der Geburt des Kindes auch die Unterkunft verlieren“ bestehe hohes Risiko, „wie die italienische NRO Nefida bestätigte. Die italienische NRO Gruppo Donne Internazionale beobachtete, dass dies zu häufigeren Schwangerschaftsabbrüchen unter Hausangestellten, die im selben Haushalt arbeiten und wohnen, führen kann.“

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Hausangestellte in Italien führen also direkt zur Subalternisierung der weiblichen migrierenden Hausangestellten.

Am 22. Jänner 2013 verpflichtete sich Italien mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 189 zur „Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“. Das Übereinkommen fordert die „Wertschätzung von Hausangestellten“ und die „Anerkennung der wichtigen Bedeutung von Hausangestellten für die Wirtschaft“, vor dem Hintergrund, „dass die hauswirtschaftliche Arbeit bislang unterbewertet [...]“ ist und „vor allem von Frauen und Mädchen ausgeführt wird, von denen viele Migrantinnen sind oder benachteiligten Gruppen angehören und daher besonders gefährdet sind“³³. Die Unterzeichnerstaaten müssen verschiedene Maßnahmen ergreifen, um einer Ungleichstellung jedweder Art entgegenzuwirken. Die Situation in Italien, wo eine deutliche Unterprivilegierung insbesondere von weiblichen, migrierenden Hausangestellten aufgrund der geltenden Gesetze und Tarifverträge gegeben ist, scheint im europaweiten Vergleich keine Ausnahme darzustellen. So wird der Sektor der Hausarbeit in einigen Ländern Europas von den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen geregelt, in Österreich, Island, Spanien, Schweden und der Schweiz hingegen gibt es wie in Italien eigene Gesetze für die Regelung der Arbeit von Hausangestellten.³⁴ Zu den von der ILO geforderten Maßnahmen zählen verschiedene formulierte Vorschläge, die eigens auf die spezifischen Arbeitsbedingungen von Hausangestellten eingehen. Darunter besonders hervorzuheben „die Garantie menschenwürdiger Lebensbedingungen, bei denen die Privatsphäre der Hausangestellten, die im selben Haus wohnen und arbeiten, gewahrt wird, und dass sie nicht verpflichtet werden, während der Ruhe- und Urlaubszeiten zu arbeiten oder im Haus zu bleiben“³⁵. Außerdem die „Garantie, dass Hausangestellte in angemessener und verständlicher Form und nach Möglichkeit durch einen schriftlichen Vertrag über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden“ sowie die Forderung nach einer gesetzlichen Verpflichtung „ausländische Hausangestellte [...], die [...] in einem anderen Land Dienstleistungen erbringen,“ vor der Ausreise durch „ein schriftliches Stellenangebot oder einen Vertrag“ über das Dienstverhältnis zu informieren. In „Tarifverträge[n]“ sollen „Arbeitszeiten, Überstundenausgleich, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und bezahlte[r] Urlaub sowie Sozialversi-

33 Inês Cristina Zuber: Entwurf einer Empfehlung. Zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation von 2011 (Übereinkommen Nr. 189) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren. Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Online unter: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/pr/1003/1003168/1003168de.pdf (Stand: 6.3.2017).

34 EFFAT (wie Anm. 26), 15.

35 Zuber (wie Anm. 33), 6-7.

cherungsschutz, einschließlich Mutterschutz“ geregelt werden und ausdrücklich wird der „effektive[n] Schutz vor missbräuchlichen Praktiken bei Hausangestellten, die von privaten Arbeitsvermittlern eingestellt oder in die Häuser vermittelt werden“ gefordert.³⁶ Diese Forderungen betreffen reguläre, durch Arbeitsverträge legalisierte Beschäftigungsverhältnisse und wurden in den Verhandlungen zu den Tarifverträgen in Italien zum Teil umgesetzt. Bei diesen Verhandlungen beteiligen sich sowohl Arbeitgeber_innen- als auch Arbeitnehmer_innenvertretungen.³⁷ Für die Hausangestellten verhandelten zuletzt die Verbände der drei wichtigsten Gewerkschaftsbünde und die kleinere Gewerkschaft Federcolf, die ausschließlich Hausangestellte und Pflegepersonal organisiert.³⁸ Migrierende Hausangestellte können sich zum Teil im gewerkschaftlichen Verband der FILCAMS-CGIL organisieren, dort finden an die 10.000 Hausangestellte Vertretung. Zudem wurden in Italien, finanziert durch staatliche Beihilfen, sogenannte *Wohlfahrtszentren (Patronati)* für die Beratung von Care-Worker_innen eingerichtet.³⁹ Rechtliche Unterstützung finden die Arbeiter_innen dort nicht, dies obliegt den Gewerkschaften. Angesichts der Tatsache, dass dafür eine Mitgliedschaft obligatorisch ist und die Zahl der durch die drei größten Gewerkschaftsbünde organisierten Hausangestellten die Hunderttausend nicht erreicht, in Italien (2008) aber bereits über 400.000 Personen offiziell als Hausangestellte Beschäftigung fanden und deren Zahl stetig steigt, ist es fraglich, ob migrierende Hausangestellte in irregulären Arbeitsverhältnissen die Möglichkeit haben, sich zu informieren und organisieren und ob sie durch die Gewerkschaften Vertretung finden können. Zumindest FILCAMS-CGIL versucht durch niederschwellige Initiativen und Informationskampagnen auch migrierende Hausangestellte zu erreichen.⁴⁰ In Südtirol – Bozen und Brixen – erhalten migrierende Hausangestellte (in regulären und irregulären Arbeitsverhältnissen) zuallererst Informationen und Hilfestel-

36 Ebd.

37 Die Arbeitgeber_innen werden in Italien von *Fidardo* (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico – Arbeitgeber_innenverband Arbeit von Hausangestellten) und *Domina* (Associazione Nazionale di Datori di Lavoro Domestico – Nationaler Arbeitgeber_innenverband von Hausangestellten) vertreten. EFFAT (wie Anm. 26), 31.

38 Die drei wichtigsten Gewerkschaftsbünde sind: FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL und UIL-TUCS-UIL. „FILCAMS-CGIL organisiert 10.000 Hausangestellte [darunter auch migrierende Hausangestellte]; UILTUCS-UIL vertritt 5.000 Hausangestellte.“ Vgl. Ebd., 25.

39 Ebd., 29.

40 So unterhält FILCAMS-CGIL „Informationskampagnen für migrantische Hausangestellte mit Flugblättern in verschiedenen Sprachen sowie sonntägliche[n] Versammlungen in der Nähe von Kirchen oder in öffentlichen Parks.“ Nach Einschätzung der EFFTA wird Aufklärungsarbeit und rechtliche Vertretung zumeist aber von ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen geleistet, so beschäftigen UILTUCS-UIL und FILCAMS-CGIL in Italien nur 45 bezahlte Mitarbeiter_innen, die sich um die Anliegen und Organisation von Hausangestellten kümmern. Vgl. dazu Ebd., 29.

lung in informellen Netzwerken⁴¹ und verschiedenen privaten, genossenschaftlich organisierten oder kirchlich getragenen Arbeitsvermittlungsgenturen.⁴²

Der Markt für Pflege und Betreuung in Südtirol

Wenngleich der „reguläre Arbeitsmarkt für die Pflege“ in Haushalten in Hinblick auf „Arbeitsbedingungen, [...] soziale Rechte, [...] Mindestlöhne und [...] Arbeitskosten“ fragmentiert sei,⁴³ sind die weiblichen migrierenden Hausangestellten auf arbeitsrechtlicher Ebene in regulären Dienstverhältnissen in Südtirol einer legalen Ungleichbehandlung unterworfen, die sie zu besonders vulnerablen Arbeitnehmer_innen macht. Migrieren aber Care-Worker_innen irregulär nach Italien, so bleibt ihnen die Möglichkeit einen regulären Aufenthaltstitel und daran gekoppelt eine Arbeitserlaubnis und einen Arbeitsvertrag zu bekommen in den allermeisten Fällen von vornherein verwehrt. Sie geraten – ebenso wie Frauen, deren Aufenthaltsgenehmigung endet oder Arbeitsvertrag gekündigt wird – angesichts geltender Bestimmungen in eine extrem prekäre Lage, die sie dazu zwingt informelle Arbeitsverhältnisse zu schlechten Bedingungen zu akzeptieren.

Für Frauen, die in Südtirol in der innerhäuslichen Pflege eine reguläre Anstellung finden, gilt der Kollektivvertrag der Hausangestellten, der drei Aufgabenbereiche der Arbeiter_innen vorsieht: Die Leitung eines Haushalts, die Betreuung von dem Haushalt zugehörigen Personen und sogenannte „andere Dienste“. Für die Betreuungsarbeit gilt: „Die eingestellte Person – mit oder ohne spezifische Berufsausbildung – ist für die Pflege und Betreuung von mehr oder minder pflegebedürftigen Personen zuständig, übt jedoch keine Tätigkeiten im Gesundheitsbereich aus.“⁴⁴ Insbesondere in der Situation eines direkt zwischen Arbeitgeber_innenfamilie und einer/eines Hausangestellte_n geschlossenen Arbeitsabkommens bleiben die arbeitsrechtlich voneinander getrennten Sphären von Betreuung und „Gesundheitsbereich“ unscharf voneinander abgegrenzt.⁴⁵ So handelt es sich de facto bei den meisten Live-In oder 24-Stunden Arrangements in Südtirol um innerhäusliche Pflegearbeit mit alten und bedürftigen Menschen, die aus verschiedenen Gründen nicht in öffentlichen Einrichtungen, sondern innerhalb des eigenen Haushalts gepflegt werden sollen.

41 Vgl. Profanter (wie Anm. 9), 196f.

42 Eine Aufstellung findet sich ebenfalls bei Profanter (wie Anm. 9), 214.

43 Ebd., 36.

44 Konrad Walter: Kollektivvertrag für die Arbeit im Haushalt. Bozen 2007. S. 10f. Online unter: http://www.frauen-arbeit.bz.it/download/297d4365_v1.pdf (Stand: 11.1.2016).

45 Vgl. dazu auch Profanter (wie Anm. 9), 33f.

In direkter Beziehung zum innerhäuslichen Pflegemarkt steht die außerhäusliche Pflege. Dieser Bereich ist als formeller und professionalisierter, institutionell organisierter Pflegesektor von der innerhäuslichen Pflege klar zu unterscheiden. Zur Situation in Südtirol möchte ich dazu nur einige Eckpunkte anführen: 2009 schlossen sich betreuende Wohn- und Pflegeheime im *Verband der Seniorenwohnheime Südtirols* zusammen.⁴⁶ Insgesamt verteilen sich 74 Institutionen auf das gesamte Territorium. Die Finanzierung der über 4.000 Betten obliegt dabei den Bezirksgemeinschaften, Gemeinden oder Stiftungen. Die Häuser werden entweder von privaten Initiativen oder als öffentliche Betriebe geführt. Im Jahr 2008 wurde bei über 13.000 Menschen in Südtirol Pflegebedarf festgestellt.⁴⁷ Die Kapazitäten der pflegenden Einrichtungen decken also weniger als ein Drittel des Bedarfs ab. Demnach ist davon auszugehen, dass etwa 9.000 Menschen in ihren eigenen Haushalten oder dem familiären Umfeld betreut und gepflegt werden.

Zur Deckung ihres Pflegebedarfs erhalten die zu pflegenden Personen sogenanntes Pflegegeld, das sich nach Art und Schwere der Beeinträchtigung richtet und einer Staffelung von Stufe 1 (mehr als 60-120 Stunden monatlicher Betreuungsbedarf) bis Stufe 4 (mehr als 240 Stunden) unterliegt. Pflegegeld in Südtirol ist zweckgebunden und muss für Pflege- und Betreuungskosten, zur Deckung der Kosten der sozialen Absicherung der Pflegenden, für sogenannte „Maßnahmen zum selbständigen Leben“ und zur Kostenbeteiligung bei Hauspflegediensten und Aufhalten in Betreuungseinrichtungen verwendet werden.⁴⁸ Die Höhe der Pflegestufe wird nach der erstmaligen Beurteilung und der Genehmigung des Pflegegeldbezugs im Regelfall nach einem Jahr neu eruiert, in Ausnahmefällen – bei massiver gesundheitlicher Verschlechterung – kann mittels ärztlichem Attest ein Antrag auf eine neuerliche Feststellung schon vor Ablauf der Jahresfrist gestellt werden. Die Höhe des Pflegegelds beläuft sich derzeit auf 555 bis 1800 Euro.⁴⁹

46 Statut des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols. Bozen 2009. Online unter: http://www.vds-suedtirol.it/de/system/files/page/vds-_statut_-_arpa_-_statuto_dt-it_v1_-_04.09.2009.pdf (Stand: 6.3.2017).

47 Autonome Provinz Bozen – Südtirol. Landesrat für das Gesundheits- und Sozialwesen: Anfrage Nr. 368/09: Pflegesicherung – Pfl egetandems – Pfl egenotstand. Bozen 2009. Online unter: http://www2.landtag-bz.org/documenti_pdf/idap_221026.pdf. (Stand: 6.3.2017).

48 Informationen dazu u. a. Südtiroler Bürgernetz: Pflegegeld. Ein Dienst der Südtiroler Landesverwaltung. Bozen 2016. Online unter: http://www.buergernetz.bz.it/de/dienste/dienste-kategorien.asp?bnsvf_svid=1009600. (Stand: 6.3.2017).

49 Die Auszahlung erfolgt monatlich und zwar direkt an die zu pflegende Person, deren Angehörigen oder Sachwalter_in. In diesem Zusammenhang äußerten die italienischen Gewerkschaften vermehrt Bedenken, weil sie für den direkten Bezug des Pflegegelds ohne adäquate Kontrollmechanismen Missbrauchspotential orten. Vgl. bspw. Sepp Stricker: Pflegesicherung und Bekämpfung der Schwarzarbeit. In: Südtiroler Gewerkschaftsbund (SGB CISL): Solidarität/Solidarità. Nr. 7/2008, 13. Online unter: <http://www.sgbcisil.it/publicazioni/SOL07-2008.pdf>. (Stand: 17.3.2016).

Höhe und Art des Pflegegeldbezugs haben entscheidenden Anteil daran, wie Familien den Pflegebedarf decken, diesen zu finanzieren in der Lage sind und daran gekoppelt, welche Bedingungen für die eventuell in Anspruch genommene innerhäusliche Pflege durch migrierende Hausangestellte vorherrschen. Auch die Zahl jener Menschen, deren Pflegestufe mit mehr als 240 Stunden monatlichem Pflegebedarf – also Stufe 4 – festgesetzt wird, nimmt maßgeblich Einfluss auf den Pflegemarkt, der sich zwischen Angebot (Anzahl der Arbeitskräfte) und Nachfrage (Pflegekräftebedarf) aufspannt. Denn die Pflege und Fürsorge für diese Menschen bedarf zumeist einer 24-Stunden Betreuung, die in vielen Fällen durch Live-In Arrangements geleistet wird und dies ist eben jene Beschäftigungsform, für die in Südtirol zum überwiegenden Teil migrierende Arbeitskräfte herangezogen werden. Im Jahr 2008 wurde der Pflegebedarf von 1658 Personen in Südtirol mit Pflegestufe 4 festgesetzt.⁵⁰ Diese Zahl korrespondiert annähernd mit der von Profanter genannten Anzahl von 1500 migrierenden Hausangestellten in Südtirol.

Charakteristisch für die Entwicklung des Pflegemarktes in den letzten Jahren ist das steigende Alter der Arbeitnehmer_innen in Südtirol. Während die in Italien insgesamt „beschäftigten Badanti zunehmend jünger werden“⁵¹, heißt es im *Arbeitsmarktbericht Südtirol 2015* dazu: „Wie bei allen anderen Beschäftigten, werden auch die Beschäftigten im Haushaltssektor immer älter. Zum ersten Mal bilden die über 50-Jährigen (2.440 Beschäftigte; 47,9%) die größte Altersgruppe.“⁵² Dieser Befund bestätigte sich auch in den Gesprächen mit verschiedenen Akteur_innen, der von mir kontaktierten Vermittlungsagenturen in Bozen und Brixen, und muss als Hinweis auf Altersarmut in den Herkunftskontexten, der nach Südtirol migrierenden, pflegend-tätigen Frauen, gelesen werden. Insbesondere in den postsozialistischen Ländern Ost- und Mitteleuropas verweisen jüngere Studien auf steigende Altersarmut, die vor allem Frauen betrifft.⁵³

50 Vgl. Südtiroler Bürgernetz (wie Anm. 48).

51 Profanter (wie Anm. 9), 25.

52 Die Präsenz der über 50-Jährigen gehe zu lasten der jüngeren Pflegekräfte, so waren es von den „30 bis 49-Jährigen (2.309; 45,3%) und [von den] unter 30-Jährigen (342; 6,7%)“ Personen. Gesamt arbeiteten also 5091 Personen in Südtiroler Haushalten. Eine Unterscheidung zwischen migrierenden Hausangestellten und italienischen Staatsbürger_innen, die als Hausangestellte arbeiten, wird dabei nicht getroffen. Autonome Provinz Bozen – Abteilung Arbeit – Amt für Arbeitsmarktbeobachtung: Arbeitsmarktbericht Südtirol. 2015/2. Mai-Oktober 2015. Bozen 2015. Online: http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsstatistik/arbeitsmarktberichte.asp?publ_action=48&publ_article_id=242144 (Stand: 6.3.2017).

53 Silke Steinhilber: Geschlecht und Armut im „neuen Europa: Geschlechterverhältnisse, Sozialpolitik und soziale Ungleichheit in Mittel- und Osteuropa. In: Bulletin Texte: Armut und Geschlecht. Heft 29/30. Berlin, 2005, 108-120.

„Räume [...], welche die dort Verorteten von jeglicher Mobilität abschneiden“

Die oben aus dem ILO-Übereinkommen zitierten Forderungen legen im Umkehrschluss nahe, dass die Lebens- und Arbeitssituationen migrierender Hausangestellter fern von den geforderten Bedingungen sind. Frauen mit Migrationserfahrungen in innerhäuslichen Pflegedienstverhältnissen erfahren vielmehr mehrfache Diskriminierungen, Einschränkungen und Deprivationen auf unterschiedlichen Ebenen durch ihre – formelle oder informelle – Beschäftigung in diesem Sektor. Neben den rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen sind es vor allem die konkreten – zum Teil unregulierten oder unkontrollierten – Arbeitsbedingungen, die die gesellschaftliche Teilhabe der Frauen behindern und als Bedingung der Subalternisierung der Frauen kritisiert werden müssen. Denn die Tätigkeit als 24-Stunden Pflegekraft in privaten Haushalten bedeutet, physisch dauernd an den Arbeitsort gebunden zu sein. Zuallererst weil dieser Wohn- und Arbeitsplatz zugleich ist, aber auch, weil Arbeitgeber_innen ständige Rufbereitschaft einfordern. So ist diese Lebens- und Arbeitswelt von einer paradox-prekären Verschränkung von Immobilität und Mobilität gekennzeichnet: Viele Hausangestellte bewegen sich in Form von periodischer Pendelmigration tatsächlich physisch zwischen Orten (Arbeitsort, der oftmals zeitweilig mit dem Wohnort zusammenfällt und Herkunftsort, der in vielen Fällen außerhalb Südtirols/Italiens liegt) und damit zwischen Räumen und verschiedenen Positionen im sozialen Raum. Um zum Arbeitsmarktsegment der Pflege in Südtirol Zugang zu haben, verlassen die Frauen ihren Herkunftskontext zumeist relativ dauerhaft, unterbrochen nur von kurzen Urlauben und Aufenthalten bei ihren Familien. Damit verlassen sie ihr soziales Umfeld, ihre Angehörigen und auch den gesellschaftlichen Bezugsrahmen, in dem sie bisher Arbeits- und (Aus-)Bildungserfahrungen gesammelt haben. Im Zuge der Migration verlieren diese Frauen also einen beträchtlichen Teil ihres sozialen und kulturellen Kapitals.⁵⁴ Dieser Verlust zeigt sich deutlich in der Nichtanerkennung ihrer Berufs- und Bildungstitel, vorheriger Ausbildungen und in der Unterbewertung anderer Qualifikationen beispielsweise der Fähigkeit bestimmte Sprachen zu sprechen. Für Hausangestellte mit Migrationsgeschichten in Südtirol von zentraler Bedeutung ist „The difficulty of the integration of new minorities into an already ethnically defined territory...“⁵⁵. Die sogenannten „ethnischen Gruppen“ werden anhand der Sprachzugehörigkeit ermittelt, diese wiederum schlägt sich im „Ethnischen

54 Diana Reiners: *Verinnerlichte Prekarität. Jugendliche MigrantInnen am Rande der Arbeitsgesellschaft*. Konstanz, 2010, 62.

55 Reckinger u. a. (wie Anm. 16), 1ff.

Proporz⁵⁶ nieder, der „in verschiedenen Bereichen – etwa bei der Vergabe von öffentlichen Stellen, der Zuweisung von Sozialwohnungen, der Verteilung der Kulturbudgets etc. – zur Anwendung kommt“⁵⁷. So ist es für nach Südtirol migrierende Frauen, die als innerhäusliche Pflegekräfte Anstellung finden wollen, von höchster Wichtigkeit, die beiden dominierenden Landessprachen Deutsch und Italienisch (neben Ladinisch) zu verstehen und sprechen zu können. Hinzu kommt der oft an sie gestellte Anspruch, sie müssten im stark dialektal geprägten Raum Brixen auch des gesprochenen Dialektes mächtig sein.⁵⁸ Die meisten Frauen in der innerhäuslichen Pflege in Südtirol haben langjährige Migrationserfahrungen gemacht. Viele von ihnen bewegen sich über mehrere Jahre hinweg von Süden nach Norden innerhalb Italiens, ihre Mobilität erstreckt sich also sowohl auf den internationalen als auch auf den binnennationalen Raum. So verfügen viele Pflegekräfte zu Beginn der Tätigkeit in Südtirol über Kenntnisse der italienischen Sprache, Deutsch zu erlernen stellt dann aber eine zusätzliche Herausforderung für sie dar. Trotz der mehrfachen Mobilisierung, der trans- und binnennationalen Migrationen der Frauen und dem häufigen Wechseln ihrer Arbeits- wie Wohnorte, verändern die meisten in der innerhäuslichen Pflege und Betreuung tätigen Frauen ihren Interessenmittelpunkt nicht. Sie halten dauerhaft Kontakt und Austausch mit ihren Familien, denen sie sich nach wie vor verbunden fühlen. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen dabei verschiedene Formen der Kommunikation, Geldrücksendungen (Remittances) und andere Austauschprozesse über informelle Netzwerke, die es den Frauen trotz der relativen Isolation in Südtirol ermöglichen, die Verbindung zu ihren Familien aufrecht zu erhalten.⁵⁹ Im Gegensatz zu den mehrfachen Migrationserfahrungen unterliegen die pflegenden Frauen dann in der Arbeitssituation in Südtirol aber einer massiven Begrenzung ihrer physischen Mobilität. Wiederholt wurde mir diese Immobalisierung von pflegenden Frauen in Brixen als belastend und einschränkend sowie ihre persönlichen Freiheiten bescheidend beschrieben. Denn das im Raum Brixen verbreitete Arbeitsmodell sieht vor, dass auch bei hohem Pflegebedarf

56 Grundlegend dazu: Oskar Peterlini: *Der ethnische Proporz in Südtirol*. Athesia 1980. Online unter: http://www.academia.edu/7433141/Der_ethnische_Proporz_in_S%C3%BCdtirol_The_ethnic_proportion_in_South_Tyrol_ (Stand: 2.3.2015).

57 Wie bspw. auf der offiziellen Internetseite der Landesverwaltung der Autonomen Provinz Bozen zu lesen ist: *Autonome Provinz Bozen – Ladinische Kultur und Ladinisches Schulamt: Volkszählung und Proporz; Aspekte und Entwicklungen*. Bozen 2011. Online unter: http://www.provinz.bz.it/ladinisches-schulamt/themen/aktuelles-kultur.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=372138 (Stand: 6.3.2017).

58 Vgl. dazu Profanter (wie Anm. 9), 200f. Sie verweist allerdings darauf, dass die offizielle Dreisprachigkeit der Autonomen Provinz Bozen die größere Hürde darstellt, als die dialektale Färbung der deutschen Sprache in Südtirol.

59 Vgl. dazu Profanter (wie Anm. 9), 42f.

(24-Stunden-Pflege im Live-In Arrangement) nur eine betreuende Person in den Haushalt einzieht. In der Regel findet kein Wechsel der Arbeitnehmer_innen statt, wie es beispielsweise ein Rotationsmodell vorsehen würde, bei dem sich jeweils zwei (oder mehr) Pflegendе eine 24-Stunden Stelle derart teilen, dass je eine Arbeiter_in für mehrere Wochen (zumeist ungefähr drei bis vier Wochen) im Haushalt lebt und die Betreuungs- und Pflegearbeit ausführt, um dann für die Dauer von mehreren Wochen freigestellt zu sein (zumeist nützen Frauen in Migrationszusammenhängen diese Phase, um zu ihren Familien zu reisen). In Südtirol wird dieses Rotationsprinzip nicht angewendet, weil die Arbeitgeber_innenfamilien sich am Ideal der einen Bezugsperson orientieren. Sie fordern den dauernden Aufenthalt der Pflegearbeiter_in, weil sie sich als Familie und Pflegebedürftige nur auf eine Person einlassen wollen. Dabei versuchen sie ein Vertrauensverhältnis zu etablieren, das die Pflegekraft in einer Position zwischen Familienmitglied und Dienstnehmer_in innerhalb der Familie integriert.⁶⁰ Die Grenzen zwischen Arbeitsstelle und Familienanschluss werden dann fließend und dynamisch zwischen beiden Seiten – Dienstgeber_innen und Dienstnehmer_innen – verhandelt. Zugleich eröffnet sich für die Pflegekräfte aber ein Spannungsfeld, in dem die Selbstpositionierung als professionell tätige Arbeitskraft schwerfällt und eine deutliche Grenzziehung zwischen bezahlter und unbezahlter sowie freiwillig und unfreiwillig geleisteter Arbeit beinahe verunmöglicht wird.⁶¹ Neben der Immobilisierung der pflegend-tätigen Frauen durch diesen Anspruch erfordert der Arbeitsmarktsektor der innerhäuslichen 24-Stunden-Pflege, wie er sich in Brixen etablieren konnte, aber auch erhöhte Bereitschaft zu persönlicher Mobilität in anderer Hinsicht. Sind die pflegend Tätigen doch in Bezug auf ihre Wohnsituation an die Arbeitgeber_innen gebunden, was in der Wahrnehmung der Frauen zu Gefühlen von Abhängigkeit und Ohnmacht führt. So sind sie in den meisten Fällen beim (oft abrupten) Wegfall des Pflegebedarfs oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags darauf verwiesen, so schnell wie möglich wieder Anstellung zu finden, um nicht in die Obdachlosigkeit zu schlittern. In der kleinstädtischen Umgebung Brixens bedeutet das oft weite Distanzen zum Stadtzentrum auf sich nehmen und das erste offene Stellenangebot annehmen zu müssen. Ihr ohnehin eingeschränktes soziales Umfeld und andere persönliche Bezugspunkte gehen dann mit einer neuen Anstellung verloren und so finden sich die pflegend-tätigen Frauen nach dem Wechsel des Arbeitsplatzes oft zum Teil ungewollt in Anstellungen in entlegenen Weilern mit schlechter öffentlicher Verkehrsanbindung und noch weiter eingeschränktem persönlichem Aktionsradius wieder. Dabei offenbart sich ihre doppelte Abhängigkeit von einer Anstellung

60 Vgl. Ebd., 32ff.

61 Vgl. dazu ebd., 36ff.

und der damit verbundenen Möglichkeit zu wohnen: Denn neben der Tatsache, dass die Frauen bezüglich ihrer Wohnsituation abhängig von einem Arbeitsplatz sind, ist auch ihr Aufenthaltsstatus in Italien an einen gültigen Arbeitsvertrag gebunden (vgl. dazu weiter oben). Dies führt zur Verschärfung der Ungleichstellung der migrierenden Pflegekräfte im Vergleich zu Pfleger_innen mit italienischer Staatsbürgerschaft und muss als weiterer subalternisierender Aspekt betrachtet werden. Karitative Einrichtungen in Südtirol reagieren auf die prekäre Situation der Frauen bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit Notschlafstellen. So stellt beispielsweise das *Haus der Solidarität* in Brixen drei Plätze für Frauen bis zu ihrer Weitervermittlung zur Verfügung.

Informelle Graubereiche

Die individuell als leidvoll und überfordernd erfahrenen Arbeitsbedingungen der Frauen verweisen mit aller Deutlichkeit auf die strukturelle Rahmung des Pflegearbeitssektors in Südtirol und die innerfamiliären Grauzonen, die sich für ein Dienstverhältnis in einem Privathaushalt auftun. Um dies weiter zu explizieren, soll im Folgenden der von den pflegenden Hausangestellten geforderte Arbeitsstundeneinsatz und die Entlohnung für diesen Einsatz im Vergleich zu den rechtlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt werden: Der 2007 neu verhandelte Kollektivvertrag für Hausangestellte sieht für im Haushalt lebende Angestellte höchstens 54 Wochenarbeitsstunden vor. Davon können je maximal zehn Stunden pro Tag – unterbrochen von Pausen und Ruhezeiten – erbracht werden. Hierzu sind Zeitaufzeichnungen zu führen. Dabei wird die Arbeitszeiteinteilung bei Live-In Arrangements und Vollzeitbeschäftigung von den Arbeitgeber_innen festgelegt.

Das Höchstausmaß von 54 Wochenarbeitsstunden entspricht aber häufig nicht den faktisch erbrachten Arbeitsleistungen der Frauen. Sie stehen, wie die inoffizielle Benennung der Dienstverhältnisse als 24-Stunden-Pflege belegt, rund um die Uhr für die zu pflegenden Menschen/Familien zur Verfügung. Eine Abgrenzung der arbeitsrechtlich einzuhaltenden Ruhezeiten und der freien Tage (mindestens ein freier Tag pro Woche) ist allein durch die gemeinsamen Wohnverhältnisse (beinahe) unmöglich. Insbesondere bei der Betreuung pflegebedürftiger Menschen im gemeinsamen Haushalt wird auch die gesetzlich geregelte Nachtruhe von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden kaum erreicht. Hinzu kommt, dass auch Überstunden mit lediglich einer Tagesfrist angekündigt und gefordert werden können und die Arbeitnehmer_innen diese nur dann verweigern können, wenn sie einen triftigen Grund anführen. Aus den Regelungen des Kollektivvertrags bezüglich „nächtlicher Betreuung“ ergäbe sich rein rechnerisch, dass eine Frau alleine keine 24-Stunden-Pflege durchführen darf. Denn

neben der Betreuung tagsüber stellt auch die nächtliche Betreuung „eine Form der nicht ununterbrochenen nächtlichen Leistung (zwischen 20.00 Uhr und 8.00 Uhr morgens) zur Betreuung von Personen (Kinder, Senioren, Behinderte oder Kranke) oder von Pflegebedürftigen“ dar. Und den Arbeitnehmer_innen, die diese Leistung erbringen, müssen Verpflegung und Unterkunft für die Nacht zur Verfügung gestellt werden. Dass tatsächlich pro Familie oftmals nicht einmal eine ganze Stelle zur Anmeldung kommt, spricht dafür, dass viele der pflegenden Frauen im rechtlichen Graubereich, ohne vollen Versicherungsschutz und ohne adäquate Pensionsvorsorge erheblich mehr Arbeit leisten, als gesetzlich erlaubt wäre. Außerdem verweist dieser Umstand auf die andauernde Belastung der pflegenden (oftmals wiederum weiblichen) Angehörigen, die in einer Fortschreibung traditioneller Rollenvorstellungen und der Zu- und Festschreibung von Care-Arbeit als weibliche Arbeit, die unbezahlt innerhalb der Familie geleistet werden muss, zunächst oft selbst die Pflege zur Gänze übernehmen. In vielen Fällen werden erst, wenn deren Leistungsvermögen und Möglichkeiten erschöpft sind, Pflegekräfte angestellt und andere Wege der Betreuung für die bedürftigen Angehörigen beschritten. Die Tätigkeit der pflegenden Angehörigen, die zu Dienstgeber_innen werden, wenn eine innerhäusliche Pflegekraft angestellt wird, bezeichnet Profanter als Care-Management. Sie tragen nach wie vor Verantwortung, sehen sich mit der neuen Rolle der Arbeitgeber_in konfrontiert und müssen ihrerseits Strategien und Handlungsmuster zum Umgang mit den pflegend-tätigen Angestellten und zur Bewertung deren Arbeit finden.⁶²

Die kollektivvertraglich geregelten Gehälter für Hausangestellte in Italien sehen eine Abstufung nach Tätigkeit und Qualifizierung vor. So lag der Mindestlohn beim Höchststundenausmaß (einer sogenannten ganzen Stelle – 54 Wochenstunden) nach der letzten Lohnrunde bei knapp über 600 Euro. Bei einer höheren Einstufung (nach Qualifizierung und Tätigkeiten) bei maximal rund 1360 Euro.⁶³ Würde also eine Hausangestellte für ein de facto 24-Stunden Betreuungsverhältnis eingestellt werden, um eine bedürftige Person mit der Pflegestufe 4 zu pflegen, müsste sie nach der höchsten Lohnstufe eingestuft, mindestens knapp 1340 Euro verdienen, der Pflegegeldbezug beliefe sich dabei in Südtirol auf 1800 Euro. Rein rechnerisch wäre also die Anstellung einer Person

⁶² Profanter (wie Anm. 9), 135ff.

⁶³ Dieser Betrag ergibt sich aus einem Grundlohn von 1193, 64 Euro und einer Zulage von 168,07 Euro. Vgl. Kollektivlöhne für Hausangestellte ab 1.1.2017. o. A. Online: <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/hausangestellte.pdf>. Vgl. auch: Helmut Weißenegger: Neue Löhne – neue Abgaben. In: SWZ-Südtiroler Wirtschaftszeitung, Nr. 7/14. 21.2.2014, 12. Online: <http://www.swz.it/media/8020ef82-a4ce-44cd-9564-51f037ee8ecb.pdf>. (Stand: 6.3.2017).

mit Höchststundenausmaß durch den Bezug des Pflegegeldes gedeckt, der tatsächliche Pflegebedarf jedoch, der aus einer Bedürftigkeit mit Stufe 4 entsteht und eine rund um die Uhr Betreuung notwendig macht, kann mit einer Vollzeitstelle und also auch mit der aktuellen Bemessung des Pflegegeldes nicht gedeckt werden. Tatsächlich führt das in vielen Fällen dazu, dass unbezahlte Überstunden von der Betreuungsperson im Live-In Arrangement in Kauf genommen werden und dass Familien diese in der gebotenen Wohnmöglichkeit abgegolten sehen; eine Praxis, die arbeitsrechtlich und kollektivvertraglich nicht gedeckt ist, insbesondere aber durch das in Südtirol etablierte Modell der Betreuung durch eine Person gestützt wird.⁶⁴ Neben der offenbaren, gesetzlich geregelten und im Kollektivvertrag festgehaltenen Geringschätzung der Arbeitstätigkeit der im innerhäuslichen Bereich Tätigen, haben sich in Südtirol und im Raum Brixen Umgehungsstrategien entwickelt, die zudem die ohnehin geringen Lohnnebenkosten für die Arbeitgeber_innen niedrig halten und zugleich die beschränkten Sozialleistungen für die Arbeitnehmer_innen weiter beschneiden. So werden viele Verträge mit niedrigem Arbeitsstundenausmaß geschlossen, obwohl es sich eindeutig um 24-Stunden-Pflegedienste handelt, also um Arbeitsverhältnisse, deren Arbeitsaufkommen rein rechnerisch mit zumindest zwei ganzen Stellen und einer zusätzlichen Teilzeitstelle für die Hausangestellten geleistet werden müsste. Die in vielen Fällen erbrachte, außervertragliche Mehrarbeit wird nicht oder im Graubereich des innerhäuslichen Dienstverhältnisses ohne Versicherungsabgaben und Lohnnebenkosten abzuführen direkt ausbezahlt. Es handelt sich also um Schwarzarbeit und für die Arbeiter_innen entstehen keine oder deutlich geringere Ansprüche auf Sozialleistungen.⁶⁵ Profanter spricht in diesem Zusammenhang von einem „informellen, privaten ‘Welfare-System’“, das als „kreative Antwort“ auf das gesellschaftliche Problemfeld des ungedeckten und vielfach nicht ausreichend finanzierten Pflegebedarfs verstanden werden kann.⁶⁶

64 Zudem geht Profanter davon aus, dass Frauen, die in Italien in Live-In Arrangement sieben Tage und 24 Stunden arbeiten und leben, vor allem in migrantischen Zusammenhängen, im Schnitt etwa nur 800 Euro verdienen. Vgl. Profanter (wie Anm. 9), 36.

65 Bei Verträgen mit weniger als 25 Wochenarbeitsstunden verringert sich beispielsweise der Pensionsanspruch. Vgl. dazu u.a. Hausangestellte. Bis 12. Oktober Beiträge zahlen. (o.A.). In: SWZ-Südtiroler Wirtschaftszeitung, Nr. 37/15. 2.10. 2015.

66 Profanter (wie Anm. 9), 19.

Ergebnisse und offene Fragen

Mein Beitrag zielte darauf ab, die strukturellen Rahmenbedingungen, manifest im Gesetz 339 und in den derzeit gültigen Tarifverträgen, als legale Ungleichstellung der migrierenden Hausangestellten aufzuzeigen. Zugleich sollte auf den innerhäuslichen Graubereich verwiesen werden, der Möglichkeiten der individuellen Auslegung geltenden Rechts bietet, Handlungsspielraum eröffnet, zugleich aber regulative Zugriffe erschwert und deshalb als mitbedingend für die Subalternisierung der Hausangestellten betrachtet werden muss.

Zusammenfassend lässt sich noch einmal festhalten: Aufgrund der Arbeits- und Lebensbedingungen, in denen sich die in Pflege tätigen, migrierenden Frauen in Südtirol wiederfinden und auch aufgrund teilweise fehlender politischer und gewerkschaftlicher Selbstrepräsentation und Selbstorganisation muss der Sektor der innerhäuslichen Pflege in Südtirol als subalternisierend begriffen werden. Die Rahmenbedingungen und die gelebten Praxen schneiden „die dort Verorteten von jeglicher Mobilität ab[...]“⁶⁷. Die Eingriffe in die Bewegungsfreiheit der Frauen sind jedenfalls massiv, aber zugleich mobilisierend und immobilisierend: Denn neben der Festsetzung der Frauen in den italienischen Privathaushalten an sieben Tagen in der Woche und rund um die Uhr, zwingen die Bedingungen des Arbeitsmarktes die pflegenden Frauen zu höchster Flexibilität im Falle eines Arbeitsplatzwechsels und zum Tragen des Prekarisierungsrisikos, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/s zu Pflegenden endet. Die alltäglichen Handlungsmuster der pflegend-tätigen Frauen und deren Strategien des Umgangs mit der erlebten Subalternisierung gilt es als Strategien einer transmigrantischen Mobilität zu analysieren. Dabei darf, um einer generalisierenden Pauschalierung vorzugreifen, nicht vergessen werden, dass „[t]ransnationale Beziehungen zwischen verschiedenen Orten [...] vom legalen Status der wandernden Menschen abhängig [sind] und damit auch von der internationalen Bewertung ihrer Pässe“⁶⁸. Und dass trotz beobachtbarer „De-Nationalisierung“ vor allem auch auf der Ebene der Europäischen Union (vgl. bspw. die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU) „die Politik der Nationalstaaten zentral“⁶⁹ für ein kritisches Verständnis der jeweiligen Lebenswirklichkeiten bleibt. Diese sind im Fall der Pflegekräfte mit Migrationserfahrungen in Südtirol geprägt von temporären oder uneingeschränkten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen oder den aneinander gekoppelten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen, wie sie in Italien

67 Castro Varela u. Dhawan (wie Anm. 4), o.S.

68 Lutz (wie Anm. 20), 577ff.

69 Ebd.

an „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern“⁷⁰ vergeben werden. Deutlich wurde am Beispiel Südtirols, dass die Anforderungen des Pflegearbeitsmarktes mit dem europäischen und dem italienischen Migrationsregime korrespondieren und dass migrierende Pflegearbeiter_innen trotz transnationaler Abkommen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituationen in hohem Ausmaß von Ausbeutung und Unterprivilegierung betroffen sind.

Im Zuge der Gespräche mit pflegenden Frauen und arbeitsvermittelnden Akteur_innen versuchte ich Strategien des Umgangs mit dieser (zeitweiligen), durch die Arbeitsmigration erfahrenen Subalternisierung auszumachen. Dies gelang nur bedingt, denn ethnographisch forschende Gespräche über einschränkende und individuell bedrückende Lebensbedingungen setzen eine tragfähige Forschungsbeziehung voraus. Eine solche basiert auf Empathie der Fragenden und auch auf Vertrauen der Erzählenden und deren Bedürfnis, sich mitzuteilen. Die Situation der kurzen Feldforschungsphase im Frühjahr 2015 erlaubte es mir aber nicht, über ein erstes Kennenlernen mit meinen Gesprächspartner_innen hinaus eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. So sind die vorliegenden Ergebnisse wegweisend für weitere Fragen an dieses Forschungsfeld, für das es nach dieser explorativen Phase lohnend wäre, die Akteur_innen und ihr Erleben mittels geschärfter Fragestellung und der Anpassung der angewandten Methoden weiter ins Zentrum der Überlegungen zu rücken. Zu fragen wäre dann unter anderem nach dem subjektiven Stellenwert der Maßnahmen zur öffentlichen, politischen und sozialen Gleichstellung migrierender Hausangestellter in Südtirol. Denn in den individuellen Erfahrungen der Frauen kommen nicht allein die strukturellen Bedingungen ihrer Lebens- und Arbeitswirklichkeiten zum Ausdruck, in ihnen zeigen sich auch überindividuelle, sozio-kulturelle Muster des Umgangs mit diesen spezifischen Rahmenbedingungen wie vergeschlechtlichte Familienarbeitskonzepte und subjektivierte Formen entgrenzter Arbeitszonen der Care- und Haushaltsarbeit, auf die das europäisch-ethnologische Forschungsinteresse im Besonderen zielt. Theoretisch an das Subalternitätskonzept von Spivak anschließend müsste in Bezug auf in Südtirol zu beobachtende *integrativesolidarisierende* Initiativen nach den praktizierten Möglichkeiten der (Selbst-)Repräsentation der Hausangestellten und insbesondere der Frauen mit Migrationsbiographien in der innerhäuslichen Pflege gefragt werden: Finden die Frauen in den verschiedenen Initiativen Repräsentation? Und wenn ja, in welcher Form? Und von zentraler Bedeutung wäre die Frage: Haben die Frauen dort Raum und Möglichkeit der

70 Informationen dazu finden sich online an verschiedenen Stellen, u.a. auf Portalen wie career-contact: Thorsten Kleinschmidt: Italien. Informationen zu Italien. Online unter: <http://www.career-contact.net/laenderinfos/italien.html> (Stand: 6.3.2017).

Selbstermächtigung? Denn um Subalternisierungsprozesse aufzuzeigen und zu kritisieren, müssen zuallererst kollektivierende Bilder aufgebrochen und das Sprechen über die Frauen, vor allem im Sinne eines Sprechens für die Frauen, hinterfragt werden.

Literatur

- Bauernschmidt, Stefan: Kulturwissenschaftliche Inhaltsanalyse prozessgenerierter Daten. In: Bischoff, Christine u. a. (Hg.): Methoden der Kulturanthropologie. Bern 2014, 415-430.
- Castro Varela, María do Mar u. Dhawan, Nikita: Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld 2005.
- Girardi, Rainer: Geschichtlicher Abriss und demographische Daten zur Migration in Südtirol. In: Medda-Windischer, Roberta; Hetfleisch, Gerhard u. Meyer, Maren (Hg.) Migration in Südtirol und Tirol. Analysen und multidisziplinäre Perspektiven. Bozen 2011, 77-94.
- Hausangestellte. Bis 12. Oktober Beiträge zahlen. (o.A.). In: SWZ-Südtiroler Wirtschaftszeitung, Nr. 37/15. 2.10. 2015.
- Lee, Everett S.: Theory of Migration. In: Demography Vol. 3, No. 1. 1966, 47-57.
- Lüfter, Ursula; Verdorfer, Martha u. Wallnöfer, Adelina: Wie die Schwalben fliegen sie aus. Südtirolerinnen als Dienstmädchen in italienischen Städten 1920–1960. Bozen 2011.
- Lutz, Helma: Migrations- und Geschlechterforschung: Zur Genese einer komplizierten Beziehung. In: Becker, Ruth u. Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2010, 573-581.
- Profanter, Annemarie: Badanti – Pflegen in der Fremde/Badanti – Assistere in terra straniera. Bozen 2014.
- Reckinger, Gilles u. a.: Lehrforschungsprojekt Migrantische Arbeitswelten in Südtirol. (MIAS). Detailed Description of the project. Unveröffentlichtes Papier.
- Reiners, Diana: Verinnerlichte Prekarität. Jugendliche MigrantInnen am Rande der Arbeitsgesellschaft. Konstanz 2010.
- Spivak, Gayatri: Can the Subaltern speak?. In: Nelson, Cary u. Grossberg, Lawrence (Hg.): Marxism and the Interpretation of Culture. Chicago 1988, 66-111.
- Steinhilber, Silke: Geschlecht und Armut im „neuen Europa“ : Geschlechterverhältnisse, Sozialpolitik und soziale Ungleichheit in Mittel- und Osteuropa. In: Bulletin Texte: Armut und Geschlecht. Heft 29/30. Berlin 2005, 108-120.
- Zadra, Franca: Alto Adige allo Specchio - Sguardi femminili tra appartenenza e mobilità. Trento 2013.

Internetquellen

- Autonome Provinz Bozen – Ladinische Kultur und Ladinisches Schulamt: Volkszählung und Proporz; Aspekte und Entwicklungen. Bozen 2011. Online unter: http://www.provinz.bz.it/ladinisches-schulamt/themen/aktuelles-kultur.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=372138 (Stand: 6.3.2017).
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol. Landesrat für das Gesundheits- und Sozialwesen: Anfrage Nr. 368/09: Pflegesicherung – Pfl egetandems – Pfl egenotstand. Bozen 2009. Online unter: http://www2.landtag-bz.org/documenti_pdf/idap_221026.pdf (Stand: 6.3.2017).
- Autonome Provinz Bozen – Abteilung Arbeit – Amt für Arbeitsmarktbeobachtung: Arbeitsmarktbericht Südtirol 2012. Bozen 2012, 171-196. Online unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktberichte.asp?publ_action=4&publ_article_id=216084 (Stand: 3.3.2017).
- Autonome Provinz Bozen – Südtirol Abteilung Arbeit: Einwanderung und Integration in Südtirol. Ein Bericht der Koordinierungsstelle für Einwanderung. Bozen 2013, 38. Online unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeit/service/publikationen.asp> (Stand: 3.3.2017).
- Autonome Provinz Bozen – Abteilung 19 – Arbeit: Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2007-2013. Bozen 2008. Online unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/Mehrfjahresplan_07-13_dt.pdf (Stand: 3.3.2017).
- Autonome Provinz Bozen – Abteilung Arbeit – Amt für Arbeitsmarktbeobachtung: Arbeitsmarktbericht Südtirol. 2015/2. Mai-Oktober 2015. Bozen 2015. Online unter: http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktberichte.asp?publ_action=4&publ_article_id=242144 (Stand: 6.3.2017).
- Castro Varela, María do Mar u. Dhawan, Nikita : Subalterne gibt es nicht – Position ohne Identität. Interview mit Maria do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan. In: Malmoe 40. 2008. Online unter: <http://www.malmoe.org/artikel/widersprechen/1618> (Stand: 9.3.2017).
- EFFAT European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa. Brüssel 2015, 14. Online unter: http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_report_promote_industrial_relations_in_the_domestic_work_sector_in_europe_de.pdf (Stand: 3.3.2017).
- Esser, Hartmut: Sprache und Integration: Konzeptionelle Grundlagen und empirische Zusammenhänge. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung. Working Paper Nr. 7. Online unter: http://www.oecaw.ac.at/fileadmin/kommissionen/KMI/Dokumente/Working_Papers/kmi_WP7.pdf (Stand: 3.3.2017).

- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: MigrantInnen in einer irregulären Situation, die als Hausangestellte arbeiten: grundrechtliche Herausforderungen für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2012. Online unter: <http://fra.europa.eu/de/publication/2012/migrantinnen-einer-irregulren-situation-die-als-hausangestellte-arbeiten> (Stand: 6.3.2017).
- Kleinschmidt, Thorsten: Italien. Informationen zu Italien. Online unter: <http://www.career-contact.net/laenderinfos/italien.html> (Stand: 6.3.2017).
- International Labour Office – Geneva: Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Genf 2013, 35. Online unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (Stand: 5.2.2015).
- Kollektivlöhne für Hausangestellte ab 1.1.2017. o. A. Online unter: <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/hausangestellte.pdf> (Stand: 6.3.2017).
- Peterlini, Oskar: Der ethnische Proporz in Südtirol. Athesia 1980. Online unter: http://www.academia.edu/7433141/Der_ethnische_Proporz_in_S%C3%BCdtirol_The_ethnic_proportion_in_South_Tyrol (Stand: 6.3.2017).
- Profanter, Annemarie: Pressemitteilung zu Profanter, Annemarie: „Badanti – Pflegen in der Fremde / Badanti – Assistere in terra straniera. Online unter: <http://annemarieprofanter.com/?p=581> (Stand: 3.3.2017).
- Statut des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols. Bozen 2009. Online unter: http://www.vds-suedtirol.it/de/system/files/page/vds-_statut_-_arpa_-_statuto_dt-it_v1_-_04.09.2009.pdf (Stand: 6.3.2016).
- Stricker, Sepp: Pflegesicherung und Bekämpfung der Schwarzarbeit. In: Südtiroler Gewerkschaftsbund (SGB CISL): Solidarität/Solidarietà. Nr. 7/2008, 13. Online unter: <http://www.sgbcisil.it/pubblicazioni/SOL07-2008.pdf> (Stand: 17.3.2016).
- Südtiroler Bürgernetz: Pflegegeld. Ein Dienst der Südtiroler Landesverwaltung. Bozen 2016. Online unter: http://www.buergernetz.bz.it/de/dienste/dienstebereitstellungen.asp?bnsvf_svid=1009600 (Stand: 6.3.2017).
- Weißenegger, Helmut: Neue Löhne – neue Abgaben. In: SWZ-Südtiroler Wirtschaftszeitung, Nr. 7/14. 21.2.2014, 12. Online unter: <http://www.swz.it/media/8020ef82-a4ce-44cd-9564-51f037ee8ecb.pdf> (Stand: 6.3.2017).
- Walter, Konrad: Kollektivvertrag für die Arbeit im Haushalt. Bozen 2007. S. 10f. Online unter: http://www.frauen-arbeit.bz.it/download/297d4365_v1.pdf (Stand: 11.1.2016).

Zuber, Inês Cristina: Entwurf einer Empfehlung. Zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation von 2011 (Übereinkommen Nr. 189) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren. Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Online unter: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/pr/1003/1003168/1003168de.pdf (Stand 6.3.2017).